

Елена КАНТЕРМАН, юрист

СРОКИ ДАВНОСТИ ДЛЯ КОМАНДИРОВОЧНЫХ РАСХОДОВ

Расходы, понесенные работником во время командировки (например, на проживание в гостинице, приобретение билетов на проезд и т. д.), должны быть возмещены ему работодателем. Вот только на практике нередко случается так, что эти расходы не возмещаются, и тогда правомерно возникает вопрос: когда истечет срок исковой давности по такой задолженности, чтобы ее можно было списать в учете? Здесь все не так просто, причем есть несколько неурегулированных законодательством моментов. Попробуем разобраться с этим вопросом детальнее.

Какое законодательство регламентирует эти правоотношения

Чтобы правильно определить сроки давности, сначала нужно установить, к какой категории относятся данные правоотношения и, соответственно, каким законодательством мы будем пользоваться.

В рассматриваемом случае есть два вида расходов, которые, по нашему мнению, подпадают под разные сферы законодательной регламентации. А именно:

1. Расходы, возмещение которых предусмотрено трудовым законодательством, в частности ст. 121 КЗоТ. К ним относятся:

- расходы на оплату проживания в командировке;
- расходы на проезд к месту назначения и обратно;
- суточные.

Следовательно, для определения сроков давности по этим суммам следует руководствоваться трудовым законодательством.

2. Расходы гражданско-правового характера.

Это суммы израсходованных работником в командировке средств на приобретение товарно-материальных ценностей. Для определения сроков исковой давности по таким расходам нужно руководствоваться гражданским законодательством.

Сроки давности по трудовому законодательству

Что предусмотрено законом. Сроки разрешения трудовых споров установлены ст. 233 КЗоТ. Согласно этой норме работник может обратиться в суд за разрешением трудового спора:

- **без ограничения каким-либо сроком** – за взысканием своей заработной платы;
- **в течение месяца** со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки – если спор касается увольнения;
- **в течение трех месяцев** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, – по прочим трудовым спорам.



Какой из этих сроков следует применить к данной ситуации? Можно ли считать сумму задолженности перед работником его заработной платой?

Этот вопрос недостаточно четко прописан в законодательстве, и здесь налицо определенные противоречия:

- с одной стороны, согласно ст. 2 Закона № 108 в структуре дополнительной заработной платы указаны в том числе и компенсационные выплаты. А компенсацию командировочных расходов вполне можно назвать компенсационной выплатой, предусмотренной законодательством. То есть согласно этой норме компенсацию командировочных расходов можно считать заработной платой;

- с другой стороны, в соответствии с п. 3.15 Инструкции № 5 компенсация командировочных расходов не относится к фонду оплаты труда. То есть исходя из этой нормы в нашем случае командировочные расходы не являются заработной платой.

Судебная практика по данному вопросу тоже неоднозначна. Например, подобный спор суды:

- в одном случае – считают спором по вопросам оплаты труда (см. определение ВСУ от 11.08.04 г., решение Черниговского районного суда Запорожской области от 06.10.16 г., ЕГРСР, рег. № 61837603);
- в другом случае – не считают таковым. Так, ВСУ решил, что компенсация командировочных расходов не относится к оплате труда, и в своем определении четко указал, что в данных категориях споров следует руководствоваться 3-месячным сроком, предусмотренным ст. 233 КЗоТ (см. определение ВСУ от 25.12.08 г., ЕГРСР, рег. № 2984580).

Наша позиция. Мы полагаем, что в данной ситуации эти суммы не относятся к фонду оплаты труда согласно Инструкции № 5. Значит, должен применяться трехмесячный срок давности (как для прочих трудовых споров).

? С какого момента следует исчислять срок давности по трудовому законодательству?

По общему правилу срок давности исчисляют с момента, когда работник узнал или мог узнать о нарушении своего права. Однако здесь тоже нет однозначности и возможны разные варианты.

Вариант 1. Коллективным договором или другими внутренними актами предприятия (положением о командировках, приказом) установлен срок, в течение которого предприятие обязано рассчитаться с работником за командировку. Тогда срок давности следует отсчитывать со дня, следующего за днем окончания срока расчетов за командировку.

Вариант 2. Внутренними документами предприятия и колдоговором срок расчетов за командировку не предусмотрен. Тогда этот срок следует исчислять с момента, когда работник обратился к работодателю с требованием о выплате ему причитающихся сумм (например, подал заявление). Учтите, что если такое заявление не подавалось, то и срок давности не начинался.

Вариант 3. Внутренними документами предприятия срок расчетов за командировку не пред-

усмотрен, работник письменного требования не предъявлял и уже уволился с предприятия. Работодатель обязан рассчитаться с работником полностью в день увольнения согласно ст. 116 КЗоТ. Если работодатель этого не сделал (как в нашем случае), то срок давности следует исчислять с даты увольнения работника.

Сроки давности по гражданскому законодательству

В первом разделе мы классифицировали затраты, которые работник может понести во время командировки. Здесь же рассмотрим задолженность перед работником за ТМЦ, приобретенные им в командировке для предприятия на собственные средства.

Отметим, что не только мы, но и контролирующие органы придерживаются мнения, что характер отношений между сторонами в рассматриваемом случае – гражданско-правовой, в частности:

- Миндоходов (см. Письмо № 4878);
- НБУ (см. Письмо № 51974).

Общий срок исковой давности по гражданскому законодательству составляет **3 года** (ст. 257 ГК).

? С какого момента исчислять этот срок?

По общему правилу срок исковой давности исчисляется с момента, когда лицо узнало либо могло узнать о нарушении своего права (ст. 261 ГК). Но в нашей ситуации нет установленного срока исполнения обязательства (как мы уже отметили, договор поручения был устным, да и в нормативных документах срок расчета с работником не указан). Значит, нет и момента, когда этот срок был нарушен, что и повлекло за собой нарушение прав работника.

Отметим, что у некоторых субъектов хозяйствования такой срок указан в локальных актах (например, в колдоговоре, положении о командировках, приказе и т. д.). В этом случае срок исковой давности следует отсчитывать с момента, когда истек установленный срок расчетов с работником. Ведь если работодатель утвердил отчет работника о его расходах в командировке с приложением оригиналов документов (кассовый чек, накладная и т. д.), он должен был вовремя рассчитаться с работником.

? А если нигде во внутренних документах этот срок не обозначен?

Тогда следует считать, что в данном случае имеет место обязательство **без указания срока**. А для таких обязательств в ГК предусмотрено «правило 7 дней».

Согласно ст. 530 ГК, если работник будет требовать компенсировать ему понесенные расходы (например, напишет заявление или служебную записку), то работодатель должен будет выплатить компенсацию в течение 7 дней с момента

получения такого требования. И если работодатель этого не сделает, то на восьмой день начинается исчисляться срок исковой давности, который тоже составляет 3 года. Кстати, составление работником авансового отчета нельзя в данном случае расценивать как предъявление требования. Это всего лишь отчет.

А если работник не обращался с таким письменным требованием, тогда срок исковой давности не начал исчисляться, а значит, и списать такую задолженность даже по истечении нескольких лет нельзя.

ВЫВОДЫ

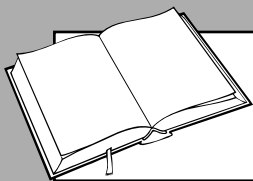


В вопросе о сроке давности по возмещению командировочных расходов есть несколько моментов, недостаточно урегулированных законодательно. Поэтому, чтобы правильно определить срок давности по задолженности перед работником, предприятию необходимо выяснить:

- к какой категории отношений относится эта задолженность – гражданско-правовым или трудовым;
- указаны ли в локальных актах предприятия сроки расчетов по командировочным расходам работников;
- предъявлял ли работник письменное требование об оплате понесенных им расходов.

Ответив на эти вопросы, вы сможете правильно рассчитать срок исковой давности по командировочным расходам.

Марина ВЛАСОВА, консультант по вопросам бухгалтерского учета и налогообложения



ОПЛАТА ТРУДА ЗА ВРЕМЯ КОМАНДИРОВКИ

КЗоТ (ст. 121) гарантирует командированным работникам сохранение за ними места работы и зарплаты на уровне не ниже их среднего заработка. Как правильно рассчитать зарплату за время командировки в разных ситуациях, расскажем в консультации.

Общий порядок расчета

Дни командировки, за которые нужно рассчитать зарплату, определяются на основании

табеля учета использования рабочего времени за отчетный месяц. Табель заполняется с помощью буквенных обозначений. Для командировки предусмотрен специальный буквенный код «ВД» или цифровой «07» (Приказ № 489).

Для оплаты времени командировки необходимы два показателя: дневная зарплата (**ДЗ**) и среднедневная зарплата (**ДЗ_{ср}**).

Если **ДЗ > ДЗ_{ср}**, то для расчета зарплаты за дни командировки берем ДЗ, если **ДЗ < ДЗ_{ср}**, используем показатель **ДЗ_{ср}**.