

Виплата добових працівникам. Чи може роботодавець зменшувати розмір добових працівника?

Постановою № 526 Уряду Литовської Республіки від 29 квітня 2004 р. «Про оплату добових та інших витрат на відрядження» затверджено Перелік максимальних розмірів добових (далі – «Максимальні розміри добових»), що встановлює максимальні розміри добових, і Опис порядку виплати добових (далі – «Опис»), що встановлює порядок виплати добових державному політику, державній посадовій особі, судді, державному службовцю, а також працівникові, який працює за трудовим договором і вирушає у відрядження. Зазначаємо, що добові розраховуються відповідно до максимальних розмірів добових, затверджених Урядом Литовської Республіки, або менших розмірів добових, якщо менші конкретні розміри добових, диференційовані за об'єктивними критеріями, передбачені в колективному договорі, а якщо його нема – у місцевому нормативно-правовому акті. Розміри добових, передбачені в колективному договорі, а якщо його нема – у місцевому нормативно-правовому акті, не можуть становити менше 50 відсотків максимальних добових, затверджених Урядом Литовської Республіки. (Пункт 2 Опису). Варто зазначити, що розмір добових повинен бути зрозумілим і не повинен викликати сумнівів ні в працівника, ні в роботодавця, тобто працівники заздалегідь повинні знати, які добові будуть виплачуватися під час поїздки в конкретну державу, і не можуть створюватися передумови для одностороннього рішення роботодавця щодо розміру добових під час поїздки в призначене відрядження, це також важливо для забезпечення рівноправності працівників.

Якщо встановлено, що розмір добових працівника зменшується в межах 50 відсотків, або якщо встановлено межі виплачуваних добових, наприклад, добові, які виплачуються працівникові, становлять від 50 до 100 відсотків, то незрозуміло, який розмір добових виплачується. Тому роботодавець, щоб виплачувати менший обсяг добових, повинен:

- В місцевому нормативно-правовому акті (наприклад, у системі оплати праці) встановити, які конкретні добові, диференційовані за об'єктивними критеріями, сплачуються працівникам.
- Перед встановленням розмірів добових мають бути здійснені процедури інформування й консультування в порядку, встановленому Трудовим кодексом Литовської Республіки.
- Якщо розміри добових встановлюються в місцевому нормативно-правовому акті, працівники мають бути ознайомлені з ним письмово так, як передбачено в частині 2 статті 25 Трудового кодексу.

Конкретні розміри добових можуть бути встановлені й в колективному договорі.

Інформуємо, що обсяг добових не може бути зменшено через наступне:

- працівник не виконує трудові норми (наприклад, встановлені роботодавцем терміни, маршрут поїздки);
- працівник виконує трудові функції неекономно (наприклад, великі витрати палива транспортного засобу);
- через обставини, які не залежать від працівника, не виконано завдання протягом встановленого строку (наприклад, роботи з ремонту дороги, автомобільні затори тощо);
- працівник не підкорюється вимогам роботодавця або його представника, які суперечать законам;
- працівник порушує трудові обов'язки або правила дорожнього руху.

Відносно порушення трудових обов'язків роботодавець має право ініціювати окреме розслідування. Звертаємо Вашу увагу на те, що якщо в трудовому або колективному договорі (також державного або муніципального органу або закладу, а також у

внутрішніх правових актах) не встановлено інше, не пізніше ніж в останній робочий день до початку відрядження працівникові повинен бути виплачений аванс у розмірі не менше 50 відсотків від розміру добових, розрахованих на відрядження, а після повернення з відрядження розмір добових перераховується, і невиплачена частина добових виплачується не пізніше ніж у день оплати праці.