Rzeczpospolita Prawo i Praktyka
01.08.11 nr: 177 str. 1 nakład: 172000 egz.

D5

ROZLICZENIA

Firmy oszukują na delegacjach

Pracodawcy traktują oddelegowanie jako podróż służbową. Pensję minimalną wypłacają w złotych, uzupełniają dietami i tłumaczą, że dyrektywa na to pozwala

Rzeczpospolita Prawo i Praktyka
01.08.11 nr: 177 str. 1 nakład: 172000 egz.

Praca i świadczenia
Firmy oszukują na delegacjach →D5

Rzeczpospolita Prawo i Praktyka
01.08.11 nr: 177 str. 1 nakład: 172000 egz.

Firmy oszukują na delegacjach

ROZLICZENIA | Pracodawcy traktują oddelegowanie jako podróż służbową. Pensję minimalną wypłacają w złotych, uzupełniają dietami i tłumaczą, że dyrektywa na to pozwala

MARTA GADOMSKA

W praktyce wygląda to tak: firma podpisuje umowę o współpracę z przedsiębiorcą z innego kraju. W związku w wykonywaną tam pracą wysyła swojego pracownika np. na pół roku. Choć mamy do czynienia z klasycznym oddelegowaniem, to pracodawca postępuje tak, jakby wysyłał zatrudnionego w podróż służbową. Pensję wypłaca w złotych o wartości krajowego minimalnego wynagrodzenia. Uzupełnia ją dietami. Oszczędza na tym, bo od tych ostatnich nie odprowadza ani składek ZUS, ani podatku. Na dodatek wartość diet może wrzucić w koszty firmy. Na zarzut, że łamie zarówno kodeks pracy, jak i dyrektywę o delegowaniu z 16 grudnia 1996 (96/71), podnosi, że ta ostatnia na takie łączenie składników pozwala. Stanowi bowiem, że dodatki właściwe delegowaniu należy uważać za część płacy minimalnej, jeśli nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania (art. 3 ust. 7 dyrektywy).

Postępując w zaprezentowany sposób, pracodawca myli całkowicie pojęcie podróży służbowej i oddelegowania. Do tego wszystkiego zbyt szeroko interpretuje przywołany wyżej przepis dyrektywy. Zacznijmy jednak od początku.

Na krótko i w zasięgu ręki

O tym, że w opisywanym przypadku mamy do czynienia z oddelegowaniem, świadczy to, że wyjazd za granicę nie jest incydentalny, lecz długotrwały, a wykonywana tam praca opiera się na współpracy trzech stron:

- macierzystego pracodawcy, tzw. wysyłającego,
- pracownika delegowanego oraz
- firmy, na rzecz której świadczona jest usługa.

Delegowany do innego kraju nadal jest zatrudniany na podstawie polskich przepisów, ale nie oznacza to, że stosujemy wobec niego przepisy o podróżach służbowych. Nie ma zatem powodów, by opierając się na tych regulacjach, wypłacać mu zwrot kosztów podróży czy diety. Tym bardziej nieuzasadnione wydaje się działanie polegające na uzupełnianiu tymi ostatnimi wynagrodzenia za pracę, szczególnie że odpowiada polskiej wartości płacy minimalnej. Pamiętajmy, że delegowanemu do innego kraju niektóre warunki pracy trzeba zapewnić na poziomie nie niższym od obowiązujących w kraju przyjmującym. Wśród nich jest właśnie minimalne wynagrodzenie. Wyjeżdżającemu do Francji czy Niemiec nie wolno wypłacać 1386 zł. Powinien dostać co najmniej tyle, ile wynosi minimalne w tych krajach.

Mimo że dyrektywa pozwala uzupełnić minimalne pobory dodatkami, to nie ma podstaw prawnych, by za takie uznać diety. Oczywiście sugerując się korzyścią pracownika, nie ma przeszkód prawnych, by pracodawca takie zagwarantował z własnej woli, ale nawet jeśli podkreśli, że nie są one zwrotem kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania, to i tak nie przesądzi, że są one dodatkami, które zgodnie z art. 3 ust. 7 dyrektywy mogą być częścią płacy minimalnej. W tym zakresie wszystko zależy do regulacji wewnętrznych państwa przyjmującego →patrz „Zdaniem eksperta". Sama dyrektywa nie wyjaśnia, co rozumieć pod pojęciem dodatków właściwych delegowaniu.

> Minimalna stawka wynagrodzenia powinna być ustalona według prawa kraju, do którego wysyłany jest pracownik

Jakie składki i podatki

I na koniec słowo o składkach i podatkach. Te pierwsze odprowadza co do zasady podmiot państwa, na terytorium którego jest wykonywana praca. Od tej reguły jest jednak wyjątek. Osoby, które wykonują działalność jako pracownicy najemni w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie tam prowadzi swoją działalność a który deleguje do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w jego imieniu, podlegają ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, gdy

- przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i
- osoba ta nie jest wysłana w zastępstwie innej.

Przesądza o tym art. 12 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Natomiast jeśli chodzi o podatki, to będą one odprowadzane w Polsce, jeśli

- pracownik wykonuje pracę w kraju przyjmującym krócej niż 183 dni a
- polski pracodawca nie ma tam siedziby.

Są to główne warunki większości umów o unikaniu podwójnego opodatkowania, które bazują na modelowej konwencji OECD.

Te ogólne zasady podaję nie bez kozery, bo spełnienie wskazanych warunków przesądza, który ZUS i urząd skarbowy (polski czy państwa przyjmującego) wystąpi w razie kontroli o zapłatę zaległych składek podatku.

Uwaga! Choć przy oddelegowaniu nie ma diet zwolnionych ze składek, to i tak jest możliwość zaoszczędzenia na nich, postępując zgodnie z prawem. § 2 ust. 1 pkt 16 rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z 18 grudnia 1998 w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (DzU z 1998 r. nr 161, poz. 1106 ze zm.) zwalnia bowiem z oskładkowania także tę część wynagrodzenia pracowników zatrudnionych za granicą u polskich pracodawców, która stanowi równowartość diety przysługującej z tytułu zagranicznych podróży służbowych, za każdy dzień pobytu, określonej w rozporządzeniu o podróżach służbowych poza granicami kraju. Jest tylko warunek. Ustalony miesięczny przychód tych osób stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od kwoty przeciętnego wynagrodzenia. ■

ZDANIEM EKSPERTA

Magdalena **Zwolińska**
adwokat
w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Zgodnie z unijną dyrektywą o pracownikach delegowanych powinni oni otrzymywać co najmniej takie wynagrodzenie minimalne, jakie otrzymują pracownicy państwa, w którym praca jest wykonywana. Oznacza to, że minimalną stawkę wynagrodzenia ustalamy według prawa kraju, do którego wysłaliśmy pracownika. Od jego treści zależeć też będzie, co możemy uznać za tzw. dodatki właściwe delegowaniu, które według dyrektywy mogą być wliczone do płacy minimalnej. Dyrektywa nie definiuje tego pojęcia, wskazuje jedynie, że nie mogą to być dodatki, które są wypłacane z tytułu zwrotu kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania. W związku z tym o tym, czy w konkretnym przypadku za dodatek taki można uznać wypłacane pracownikom „diety", decydować będzie prawo państwa, do którego wysyłaliśmy naszego pracownika. ■

ZDANIEM EKSPERTA

Izabela **Zawacka**
radca prawny
w kancelarii Wojewódka i Wspólnicy

Podmiot, na terenie którego wykonuje pracę pracownik delegowany, musi zapewnić minimalne stawki wynagrodzenia, jakie obowiązują w kraju oddelegowania. Do tak wyliczonego minimalnego wynagrodzenia można jednak wliczyć dodatki właściwe delegowaniu, jeśli nie są wypłacane z tytułu zwrotu wydatków faktycznie poniesionych na skutek delegowania, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. Należy przyjąć, że te ostatnie wydatki mogą być wypłacone pracownikom fakultatywnie przez pracodawcę (np. w umowie o pracę). Nie są to jednak diety i inne należności, o których mowa w rozporządzeniach, bo te pracodawca ma obowiązek wypłacić, ale tylko przy podróży służbowej. Nie są nimi również „dodatki właściwe delegowaniu". Mogą to być różnego rodzaju zryczałtowane dodatki do wynagrodzenia z tytułu oddelegowania, mające rekompensować zwiększone koszty wynikające z przeniesienia i zakwaterowania w innym kraju (np. rozłąkowe, dodatek z tytułu zwiększonych kosztów utrzymania, przeniesienia etc). Są więc ściśle powiązane z faktem przekroczenia granic kraju. Mogą być one potocznie nazywane dietami, jednak nie są to diety w rozumieniu rozporządzeń o podróżach służbowych. Nie powinny być zatem zwolnione ani z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, ani z podstawy wymiaru podatku. ■