

Podróż służbowa może być delegowaniem

KADRY | Tymczasowy pobyt pracownika realizującego za granicą służbowe zadania zlecone przez szefa można kwalifikować podwójnie. Dla pracodawcy oznacza to też zwiększone obowiązki.

→ZDANIEM AUTORKI

Karolina Schiffter

advokat, kieruje działem imigracyjnym i Global Mobility Raczkowski i Paruch sp.k.



zasadne według przepisów podatkowych i w zakresie ubezpieczeń społecznych, a także przy wyjazdach pracowników na terenie Polski, np. dla oceny, czy należy się im dieta. Takiego założenia nie można natomiast przyjąć automatycznie do przepisów o delegowaniu przy wyjazdach do innych krajów UE. Dyrektywa oraz ustawa nie wykluczają możliwości traktowania pracownika jednocześnie jako delegowanego i odbywającego podróż służbową.

ment obcy, co oznacza, że pracownik musi wyjechać za granicę. Pracodawca wyznacza pracownikowi zadanie, które związane jest z jego obowiązkami służbowymi i ma być ono wykonane poza Polską – na terytorium innego państwa unijnego.

Po drugie, praca za granicą musi odbywać się w jednej z form określonych w ustawie, m.in. w zakresie skierowania do spółki z grupy kapitałowej lub świadczenia usług przez polskiego pracodawcę dla przedsiębiorcy niepowiązanego z nim kapitałowo. Ustawę stosuje się także do delegowania pracowników przez agencje pracy tymczasowej.

W praktyce zatem krótki wyjazd pracownika za granicę do innego kraju UE będzie zazwyczaj podróżą służbową na gruncie prawa pracy, a także przepisów ubezpieczeniowych i podatkowych.

Tymczasem, rozpatrując prawo unijne (dyrektywa 96/71/WE) oraz odnosząc się do ustawy, wyjazd ten może być również delegowaniem, w szczególności jeżeli pracownik wyjeżdża do spółki powiązanej lub w związku z realizacją umowy zawartej przez polskiego pracodawcę z zagranicznym kontrahentem.

W konsekwencji u pracodawcy pojawiają się podwójne obowiązki – związane z podróżą służbową pracownika oraz jego delegowaniem. Z jednej strony szef będzie musiał zagwarantować pracownikowi diety i zwrot kosztów z tytułu podróży służbowej, a także spełnić dodatkowe wymogi przewidziane przez przepisy o delegowaniu pracowników (m.in. zawiadomić urząd pracy o delegowaniu oraz przechowywać dokumenty). Obowiązki te szczegółowo określa ustawodawstwo państwa, do którego pracownik został wysłany. ©

Od 18 czerwca 2016 r. obowiązują ustawą o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (DzU z 2016 r., poz. 868; dalej: ustawa). Na zagranicznych pracodawców delegujących pracowników do Polski nakłada ona nowe obowiązki (m.in. wymóg zawiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy o delegowaniu). Umożliwia też transgraniczne egzekwowanie kar nałożonych na polskich pracodawców w innych krajach UE. Co istotne, ustawa implementuje dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z 15 maja 2014 r. (DzUrz UE L 159 z 28 maja 2014, str. 11). Dlatego mimo że nie nakłada ona na polskich przedsiębiorców delegujących pracowników zagranicę obowiązków notyfikacyjnych, takie wymogi mogą wynikać z przepisów lokalnych państw, do których wysyłani są zatrudnieni.

W praktyce pracodawcom trudno rozróżnić podróż służbową od delegowania i zastanawiają się, kiedy o tym ostatnim powinni zawiadomić lokalne urzędy. Wyjaśnijmy to.

Incydentalnie i krótko

Na gruncie prawa pracy podróż służbowa wiąże się z wydaniem pracownikowi przez pracodawcę polecenia wyjazdu we wskazanym czasie. Zatrudniony wyjeżdża poza zwykłe miejsce pracy, aby wykonać zadanie wskazane przez szefa. Jest ono związane z obowiązkami służbowymi pracownika.

Podróż służbową charakteryzują trzy główne cechy: incydentalność oraz tymczasowy i krótkotrwały charakter. Podstawowa to jej incydentalny charakter. Oznacza to, że w stosunku do stałych obowiązków pracownika podróż służbowa jest czymś nietypowym. Innymi słowy, etatowiec będzie w takiej podróży, jeżeli przez stosunkowo krótki czas wykonuje zawodowe zadania poza miejscem, w którym codziennie pracuje. Nie sposób określić konkretnych granic czasowych, poza którymi wyjazd przestanie być uważany za podróż służbową. Ocena w tym zakresie musi uwzględniać indywidualne okoliczności związane z konkretnym rodzajem pracy wykonywanej przez pracownika oraz konkretnym zadaniem czy zadaniami, które podwładny ma wykonywać

Przy delegowaniu pracownik będzie korzystał przede wszystkim z uprawnień gwarantowanych przez lokalne przepisy. W okresie wykonywania pracy za granicą polski szef musi zagwarantować tzw. minimalne warunki zatrudnienia obowiązujące w kraju, do którego skierował pracownika. Są to m.in.: maksymalny okres pracy oraz odpoczynku, regulacje dotyczące zdrowia, bezpieczeństwa i higieny pracy.

Wymogi te mogą się różnić w poszczególnych państwach. Dlatego zanim polski pracodawca zleci wyjazd, powinien sprawdzić, jakie będą w związku z tym ciężar na nim obowiązki. ■

poza krajem. W praktyce zazwyczaj praca przez dłużej niż miesiąc jedynie wyjątkowo będzie uznana za podróż służbową.

Wzajemne wykluczenie

Przed wejściem w życie ustawy w polskich przepisach nie było definicji delegowania. Stąd w praktyce pracodawcy często dość elastycznie kształtowali charakter wyjazdów pracowników za granicę, uznając je w większości przypadków za podróż służbową. To rozwiązanie jest zazwyczaj korzystniejsze z punktu widzenia obciążeń publicznoprawnych.

W praktyce dość powszechnie panuje przekonanie, że podróż służbowa i delegowanie wykluczają się. Przyjmuje się, że etatowiec nie może

jednocześnie odbywać podróży służbowej i być traktowany jako pracownik delegowany. Taki pogląd prezentuje też Sąd Najwyższy (np. uchwała składu siedmiu sędziów SN z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08; wyrok SN z 29 września 2009 r., I UK 122/09; wyrok SN z 8 listopada 2012 r., II UK 87/12).

Co jednak istotne, te wyroki dotyczyły przepisów ZUS-owskich. Nie uwzględniają one natomiast przepisów dyrektywy o delegowaniu oraz nowej ustawy. Dlatego w mojej opinii wyroki te można odnieść tylko do regulacji ZUS.

Istotne znaczenie dla tego, w jaki sposób kwalifikujemy podróż pracownika ma to, na gruncie jakich przepisów potrzebne jest takie przyporządkowanie. Rozróżnienie na podróż służbową i delegowanie jest

Czasowo poza krajem

Pojęcie delegowania na gruncie prawa unijnego i ustawy jest tak skonstruowane, że obejmuje także krótkie podróże służbowe. Delegowanie polega bowiem na tymczasowym skierowaniu pracownika do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego UE (innego niż państwo, w którym pracownik zwyczajowo pracuje). Zarówno podróż służbowa, jak i delegowanie łączą się z czasowym powierzeniem pracownikowi wykonywania obowiązków w miejscu innym niż to, w którym pracownik zwyczajowo pracuje.

Przepisy dotyczące delegowania nie precyzują przy tym żadnych minimalnych okresów, od których rozpoczyna się delegowanie. Zatem nawet krótkie podróże mogą być delegowaniem.

Ważne warunki

Zakwalifikowanie podróży służbowej jako delegowania w rozumieniu przepisów europejskich i polskiej ustawy wymaga jednak spełnienia łącznie kilku warunków. Po pierwsze, ma pojawić się tzw. ele-