

# Delegacje i delegowanie za granicę

Agata Rosińska

30.05.2024 r.

# Delegowanie pracowników - uregulowania prawne

- Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług
- Ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług

# Delegowanie na podstawie dyrektywy 96/71

Delegowanie występuje w stosunku do przedsiębiorstw:

- delegujących pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium państwa członkowskiego w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług, działającym w danym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, lub
- delegujących pracowników do zakładu lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, a także w przypadku
- pracy tymczasowej lub agencji pośrednictwa pracy wynajmującej pracowników przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją pośrednictwa pracy a pracownikiem.

Pracownik delegowany nie ma prawa do diet i zwrotu kosztów związanych z podróżą. W przypadku delegowania na terytorium RP wypłacone kwoty otrzymane przez pracownika podlegają w całości opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Natomiast przy delegowaniu poza granice RP zwolnione z podatku dochodowego są dochody pracownika w wysokości nieprzekraczającej rocznie kwoty 30% diety z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju.

Świadczenie usług na terytorium innego państwa powinno mieć charakter tymczasowy i incydentalny. Delegowanie pracownika może trwać od kilku dni do kilku miesięcy.

Konieczność istnienia stosunku pracy między pracownikiem a delegującym przedsiębiorstwem podczas całego okresu delegowania.

W przypadku delegowania pracownika w ramach świadczenia usług w UE istnieje konieczność dokonania w umowie o pracę zmiany miejsca wykonywania pracy.

Art. 77<sup>5</sup> § 1. K.p. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.



# Okres trwania podróży służbowej - uzasadnienia

- przepisy nie zawierają ograniczeń co do czasu trwania podróży służbowej, tym samym może trwać ona tak długo, aby zostały zrealizowane zadania służbowe wskazane pracownikowi do wykonania w poleceniu podróży służbowej; podróż służbowa może trwać do 3 miesięcy, gdyż art. 42 § 4 KP daje pracodawcy możliwość powierzenia pracownikowi nawet innej pracy niż zdefiniowana w umowie o pracę do 3 miesięcy w roku kalendarzowym
- podróż służbowa może trwać maksymalnie 182 dni; takie stanowisko najczęściej prezentują eksperci prawa podatkowego, argumentując, iż od 183 dnia świadczenia pracy za granicą podatek (co do zasady) powinien być płacony za granicą

Pracownik przebywający w podróży służbowej ma prawo do diet i zwrotu kosztów z tytułu podróży służbowej, ryczałtu na dojazdy środkami komunikacji miejskiej, zwrotu kosztów noclegu oraz innych niezbędnych wydatków.

Diety oraz inne należności z tytułu podróży służbowej korzystają ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych oraz nie stanowią podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne (przeciwnie niż w przypadku delegowania, gdyż delegowanie wyklucza możliwość rozliczenia diet).



# Delegowanie czy podróż służbowa?

Ostateczne  
rozstrzygnięcie należy do  
organów kontroli i  
nadzoru:

Państwowa  
Inspekcja  
Pracy (PIP)

Zakład  
Ubezpieczeń  
Społecznych  
(ZUS)

Urząd  
Skarbowy  
(US)



# Pracodawca delegujący

Art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług

Pracodawcą delegującym jest pracodawca mający siedzibę, a w przypadku osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą - stałe miejsce wykonywania takiej działalności, na terytorium RP, kierujący tymczasowo pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, do pracy na terytorium tego państwa:

- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium innego państwa członkowskiego,
- w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium tego państwa członkowskiego,
- jako agencja pracy tymczasowej.

# Pracownik delegowany

Za definicję pracownika przyjmuje się definicję stosowaną w prawie państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany (art. 2 dyrektywy 96/71).

Pracownikiem delegowanym z terytorium RP jest pracownik w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, wykonujący pracę na terytorium RP, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium tego państwa przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP.

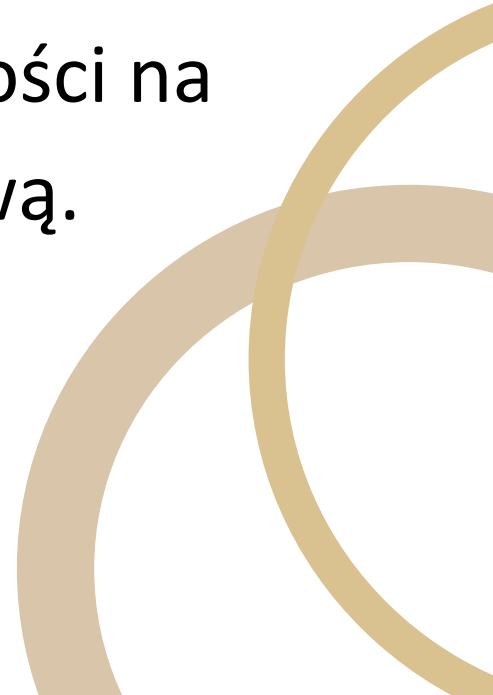
# Wybór prawa właściwego dla umowy

Regulacje prawne w zakresie wyboru prawa zawiera rozporządzenie PE i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych . Zgodnie z art. 3 ust. 1 tego rozporządzenia umowa podlega prawu wybranemu przez strony.

# Wybór prawa właściwego dla umowy - przykłady

- a) Pracownik świadczy pracę w Polsce i zostaje na okres przejściowy oddelegowany do Niemiec. Strony nie dokonują wyboru prawa właściwego - obowiązuje polskie prawo pracy. W zakresie obowiązywania dyrektywy 96/71 obowiązuje prawo niemieckie, o ile jest korzystniejsze dla pracownika;
- b) Pracownik zostaje zatrudniony wyłącznie w celu oddelegowania go do Holandii. Strony nie dokonują wyboru państwa właściwego - obowiązuje holenderskie prawo pracy. Dyrektywa 96/71 nie ma wpływu na obowiązujące prawo pracy;
- c) Pracownik świadczy pracę w Polsce i zostaje na okres przejściowy oddelegowany do Niemiec. Strony ustalają obowiązywanie prawa polskiego - obowiązuje polskie prawo pracy. W zakresie obowiązywania dyrektywy 96/71 obowiązuje prawo niemieckie, jeżeli jest korzystniejsze dla pracownika;
- d) Pracownik świadczy pracę w Polsce i zostaje na okres przejściowy oddelegowany do Francji. Strony ustalają obowiązywanie prawa francuskiego - obowiązuje prawo francuskie oraz prawo polskie w zakresie, w jakim prawo polskie jest korzystniejsze dla pracownika. Dyrektywa 96/71 nie ma wpływu na obowiązujące prawo pracy;
- e) Pracownik zostaje zatrudniony wyłącznie w celu oddelegowania go do Francji. Strony ustalają obowiązywanie polskiego prawa pracy - obowiązuje prawo polskie oraz prawo francuskie w zakresie, w jakim prawo francuskie jest korzystniejsze dla pracownika. Dyrektywa 96/71 nie ma wpływu na obowiązujące prawo pracy;
- f) Pracownik zostaje zatrudniony wyłącznie w celu oddelegowania go do Niemiec. Strony ustalają obowiązywanie prawa niemieckiego - obowiązuje prawo niemieckie. Dyrektywa 96/71 nie ma wpływu na obowiązujące prawo pracy.

Art. 77<sup>5</sup> § 1. K.p. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.



PIP wskazuje, że przy rozliczaniu czasu pracy pracowników w podróży służbowej pamiętać należy o trzech podstawowych zasadach:

- 1) do czasu pracy wlicza się czas realnego wykonywania zadania będącego celem podróży służbowej,
- 2) czas samej podróży służbowej (czas przemieszczania się pracownika) jest zaliczany do czasu pracy o tyle, o ile pracownik podczas tejże podróży wykonywał pracę,
- 3) czas podróży służbowej zaliczany jest do czasu pracy, o tyle, o ile przypada w harmonogramowych godzinach pracy pracownika.

Wysokość diety za dobę podróży służbowej na obszarze kraju wynosi:

- 9 zł – czyli 20% diety pełnej (ryczałt za dojazdy),
- 45 zł – w przypadku diety pełnej (pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia)
- 67,50 zł – czyli 150% diety pełnej (ryczałt za nocleg).

Na wyliczanie diety krajowej ma wpływ bezpłatne wyżywienie. W zależności od posiłku kwota diety zostaje pomniejszona o:

- 25% – jeśli pracownik otrzymał bezpłatne śniadanie lub kolację,
- 50% – w przypadku bezpłatnego obiadu.



## Przykład:

Wojtek wyruszył w podróż służbową 31 sierpnia 2023 roku o godzinie 10:00.

Powrót miał miejsce 3 września o godzinie 12:00.

Miejsce noclegu Wojtka nie zostało wskazane przez pracodawcę, a sam pracownik nie wykazał rachunków dotyczących należności za nocleg w hotelu.

**Dieta:**  $3 \times 45 \text{ zł} + 0,5 \times 45 \text{ zł} = 157,50 \text{ zł}$

**Nocleg:**  $3 \times 67,50 \text{ zł} = 202,50 \text{ zł}$

**Razem:**  $360 \text{ zł} (157,50 \text{ zł} + 202,50 \text{ zł})$

# Zagraniczna podróż służbowa pracownika

- do 8 godzin – przysługuje 1/3 diety;
- od 8 do 12 godzin – przysługuje 1/2 diety;
- powyżej 12 godzin – przysługuje dieta w pełnej wysokości.

# Czas podróży służbowej zagranicznej

Czas podróży zagranicznej liczony jest na podstawie komunikacji:

- **lądowej** – od momentu przekroczenia granicy państwowej w drodze za granicę do chwili jej przekroczenia w drodze powrotnej do kraju;
- **lotniczej** – od momentu startu samolotu w drodze za granicę z ostatniego lotniska w kraju do momentu lądowania samolotu w drodze powrotnej na pierwszym lotnisku w kraju;
- **morskiej** – od momentu wypłynięcia statku (promu) z ostatniego portu polskiego do momentu wpłynięcia statku (promu) w drodze powrotnej do pierwszego portu polskiego.

Tabela diet stanowi załącznik do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29.01.2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz.U. poz. 167)



## Przykład:

Karolina - specjalista ds. marketingu i reklamy w jednej z warszawskich spółek, odbyła w dniach 1-4 października podróż służbową na Międzynarodową Konferencję Marketingu do Paryża.

Z Warszawy wyleciała samolotem o godzinie 6.00 rano a wróciła do niej o godzinie 23.00, tak więc przysługują jej cztery 100% diety.

Jednak nocowała w hotelu, w którym zagwarantowane było śniadanie.

Organizatorzy konferencji w dniach 2 i 3 października zapewnili uczestnikom obiad, 3 października dodatkowo zaprosili wszystkich na uroczystą kolację.

W podróży: od 01.10. od godz. 6:00, do 04.10. do godz. 23:00, czyli 3 doby i 17 godzin, należne: 4 diety dobowe, które trzeba pomniejszyć o potrącenia za zapewnione posiłki:

- 1 października - brak zapewnionych posiłków, nie ma potrącenia = 100% diet dobowych;
- 2 października - śniadanie w hotelu, obiad w trakcie konferencji: -15% (śniadanie), -30% (obiad)= 55% diet dobowych;
- 3 października - śniadanie w hotelu, obiad w trakcie konferencji, uroczysta kolacja  
-15% (śniadanie) -30% (obiad) -30% (kolacja)= 25% diet dobowych
- 4 października - śniadanie w hotelu, - 15% (śniadanie)= 85% diet dobowych.

# Delegowanie w branży budowlanej