



Zagraniczna podróż służbowa a oddelegowanie do pracy zagranicą

**Okręgowy Inspektorat Pracy w Gdańsku
starszy inspektor pracy
Karolina Szałkowska**

Podstawy prawne skierowania pracownika do pracy za granicą

1. Zagraniczna podróż służbowa
2. Delegowanie wymagające zmiany warunku umowy o pracę dotyczącego miejsca wykonywania umowy o pracę;
3. Oddelegowanie w trybie art. 42 § 4 kodeksu pracy tj. bez zmiany warunku umowy o pracę dotyczącego miejsca wykonywania pracy
4. Zawarcia umowy o pracę dla celów zagranicznego kontraktu, w której od samego początku jako miejsce wykonywania pracy zostanie wskazane miejsce realizacji kontraktu

Podróż służbowa czy delegowanie?

- Każdorazowe skierowanie pracownika do pracy za granicą wymaga indywidualnej oceny czy takie świadczenie pracy za granicą będzie miało charakter podróży służbowej czy delegowania.
- Przepisy nie określają maksymalnego czasu trwania podróży służbowej.

Podróż służbowa

Na podstawie art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy, za podróż służbową uznaje się wykonywanie zadania określonego przez pracodawcę poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika, w terminie i miejscu określonych w poleceniu wyjazdu służbowego (wyrok Sądu Najwyższego z 30.5.2001 r., I PKN 424/00, OSNP 2003/7/172).

Elementy podróży służbowej:

- zadanie służbowe
- wyjazd poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub stałe miejsce pracy pracownika
- polecenie wyjazdu służbowego.
- (art. 77⁵ kodeksu pracy)

Podróż służbowa

- zadanie związane z podróżą służbową musi mieć charakter nietypowy i incydentalny w kontekście ogólnych obowiązków pracownika;
- pracownik nie może **stale** przebywać w podróży służbowej;
- zadanie związane z podróżą służbową musi zamykać się w pewnych granicach przedmiotowych i czasowych;
- zadanie musi być skonkretyzowane przez pracodawcę i nie może mieć charakteru generalnego;

Podróż służbowa

„Podróż służbowa ma charakter **tymczasowy i krótkotrwały** charakter, ma stanowić coś wyjątkowego w całokształcie obowiązków danego pracownika i sprowadzać się do wykonania określonego przez pracodawcę zadania. Celem podróży służbowej jest dotarcie do miejsca wykonywania zadania zleconego przez pracodawcę, które znajduje się poza wynikającym z umowy o pracę miejscem stałego świadczenia pracy.”

- *Uchwała Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19.11.2008 r. – I PZP 11/08*

Podróż służbowa

- Obowiązki pracodawcy względem pracownika odbywającego podróż służbową zagraniczną reguluje Rozporządzenie z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.
- Rozdział 3 rozporządzenia (§ 12-24) reguluje podróż służbową zagraniczną;
- W przypadku odbywania podróży zagranicznej w połączeniu z przejazdem na obszarze kraju, do odcinka krajowego stosuje się przepisy rozporządzenia dotyczące podróży służbowej krajowej;

Zagraniczna podróż służbowa

- Z tytułu podróży zagranicznej pracownikowi przysługuje **dieta** na pokrycie kosztów wyżywienia oraz innych drobnych wydatków, której wysokość określa załącznik do rozporządzenia.
- W przypadku zapewnienia bezpłatnego całodziennego wyżywienia pracownikowi przysługuje 25% diety (w przeciwieństwie do podróży krajowej).
- Dieta w czasie podróży zagranicznej jest przeznaczona na pokrycie kosztów wyżywienia i inne drobne wydatki.
- Dieta przysługuje w wysokości obowiązującej **dla docelowego państwa** podróży zagranicznej. W przypadku podróży zagranicznej odbywanej do dwóch lub więcej państw pracodawca może ustalić więcej niż jedno państwo docelowe.

Zagraniczna podróż służbowa

- Należność z tytułu diet oblicza się w następujący sposób:
 1. za każdą dobę podróży zagranicznej przysługuje dieta w pełnej wysokości;
 2. za niepełną dobę podróży zagranicznej:
 - a) do 8 godzin - przysługuje 1/3 diety,
 - b) ponad 8 do 12 godzin - przysługuje 50% diety,
 - c) ponad 12 godzin - przysługuje dieta w pełnej wysokości.
- Warunki wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi zatrudnionemu u innego pracodawcy niż państwowa lub samorządowa jednostka określa się w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę.

Podróż służbowa

- Stawki diet z rozporządzenia są wiążące dla sektora „prywatnego” tylko wtedy, gdy układ zbiorowy, regulamin wynagradzania lub umowa o pracę nie zawierają postanowień dotyczących wypłacania należności z tytułu podróży służbowej pracownikowi.
- Pracodawcy mogą wprowadzić zarówno korzystniejsze stawki jak i mniej korzystne niż określone w rozporządzeniu, przy czym kwota diety za dobę podróży zagranicznej nie może być niższa niż kwota diety z tytułu podróży krajowej (30 zł).

Podróż służbowa

Z tytułu podróży zagranicznej pracownikowi przysługuje :

- zwrot **kosztów przejazdów**, dojazdów środkami komunikacji miejscowej
- zwrot kosztów **noclegów**
- zwrot innych niezbędnych udokumentowanych **wydatków** określonych lub uznanych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb
- **ryczałt na pokrycie kosztów dojazdu** z i do dworca kolejowego, autobusowego, portu lotniczego lub morskiego w wysokości jednej diety w miejscowości docelowej za granicą oraz w każdej innej miejscowości za granicą, w której pracownik korzystał z noclegu;

Delegowanie

- Brak definicji legalnej delegowania
- Stałe wykonywanie na rzecz pracodawcy pracy poza granicami RP
- W przypadku delegowania do krajów UE pomocne przy definiowaniu delegowania są akty prawa unijnego takie jak: Rozporządzenie PE i Rady (WE) nr 883/2004 z 29.04.2004 r. **w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego** oraz nr 987/2009 z dnia 16.09.2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 oraz Dyrektywa Nr 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16.12.1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług
- W przypadku delegowania pracownika poza kraje UE definicje prawa unijnego nie mają charakteru wiążącego

Delegowanie w ramach świadczenia usług

Gdy przedsiębiorca prowadzący działalność w państwie członkowskim:

- a) deleguje swoich pracowników (tj. osoby pozostające w stosunku pracy) na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium innego państwa członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług działającym w danym państwie członkowskim;
- b) deleguje swoich pracowników (tj. osoby pozostające w stosunku pracy) do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium innego państwa członkowskiego;

Delegowanie

c) jako przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel wynajmuje swoich pracowników (tj. osoby pozostające w stosunku pracy) przedsiębiorstwu, prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium innego państwa członkowskiego.

Delegowanie do pracy za granicą

Stosunek pracy pracownika delegowanego do pracy za granicę w ramach świadczenia usług co do zasady podlega **prawu państwa z terytorium którego ma miejsce delegowanie.**

Prawo właściwe dla stosunku pracy będzie ustalane stosownie do art. 8 rozporządzenia PE i Rady (WE) nr 593/2008 z 17.06.2008 r/ w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych („Rzym I”).

Delegowanie do pracy za granicą

Gwarancję zatrudnienia pracownika delegowanego określa art. 3 ust. 1 Dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług. Zgodnie z tym przepisem państwa członkowskie zostały zobowiązane do zagwarantowania pracownikom delegowanym, bez względu na to, jakie prawo jest właściwe dla tego stosunku pracy, **warunków zatrudnienia obowiązujących w państwie członkowskim**, w szczególności w przedmiocie maksymalnych okresów pracy i minimalnych okresów wypoczynku, minimalnego wymiaru płatnych urlopów rocznych, minimalnych stawek płacy, bhp, równości w zatrudnieniu i niedyskryminacji.

Nowe przepisy

Dyrektywa PE i Rady (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r. zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

- Przyjęta w dniu 28.06.2018 r., weszła w życie 30 lipca 2018 r., przewidując termin implementacji dyrektywy przez państwa członkowskie do dnia **30 lipca 2020 r.**
- Zgodnie z nowymi przepisami wynagrodzenie pracowników delegowanych do pracy w innym państwie UE będzie równe wynagrodzeniu za taką samą pracę w danym kraju.
- Delegowanie będzie mogło trwać maksymalnie do 12 miesięcy.

Nowe przepisy

Nowe pojęcie „**delegowania długoterminowego**” – po upływie 12 miesięcy oddelegowanie pracownika będzie uznawane za „długoterminowe” (z możliwością przedłużenia o 6 miesięcy pod warunkiem przedstawienia uzasadnionej notyfikacji), po tym okresie do pracowników będzie miało zastosowanie niemal w całości prawo miejsca wykonywania pracy.

Agencje pracy tymczasowej zostają zobowiązane do zapewnienia pracownikom tymczasowym delegowanym takich samych warunków jak pracownikom tymczasowym zatrudnionym w państwie członkowskim, w którym wykonywana jest praca.

Podróż zagraniczna a delegowanie

Zasadnicza różnica pomiędzy tymi dwoma instytucjami polega na tym, że w okresie odbywania zagranicznej podróży służbowej ustalone w umowie **miejsce pracy nie ulega zmianie.**

Natomiast **pracownikiem delegowanym** w celu świadczenia usług na terytorium państwa obcego jest osoba wykonująca przez ograniczony czas pracę na terytorium innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej niż to, w którym zwyczajowo pracuje (art. 2 ust. 1 dyrektywy 96/71 WE).

Podróż zagraniczna a delegowanie

W praktyce, praca świadczona w warunkach delegowania z reguły pociąga za sobą czasową zmianę miejsca świadczenia pracy bądź jego pierwotne wyznaczenie na terytorium innego państwa. Przy czym, postanowienia dyrektywy 96/71/WE tego typu wymogu nie artykułują.

Dyrektywa zakłada, że jeżeli w związku z delegowaniem pracownika na terytorium państwa obcego celem świadczenia usług pracodawca zwraca mu koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania, to nie powinien ich zaliczać do podstawy minimalnego wynagrodzenia obliczanego według przepisów państwa przyjmującego (przepis art. 3 ust. 7 zd. 2).

Podróż zagraniczna a delegowanie

Pracownik delegowany na terytorium innego państwa na warunkach dyrektywy 96/71/WE nie uzyska prawa do należności z tytułu podróży służbowej, jeżeli następstwem delegowania będzie zmiana dotychczasowego miejsca pracy w Polsce na miejsce zlokalizowane za granicą (państwo przyjmujące) bądź pierwotne zlokalizowanie tego miejsca na terytorium państwa obcego (pierwsza umowa o pracę z danym pracownikiem).

Podróż zagraniczna a delegowanie

Czy delegowanie może być jednocześnie podróżą służbową?

Przypadek ten wystąpi wówczas, gdy:

- zostanie spełniona jedna z przesłanek wymienionych w art. 1 ust. 3 Dyrektywy Nr 96/71/WE (np. pracownik zostaje skierowany do pracy za granicą, w związku z zawarciem kontraktu przez pracodawcę z przedsiębiorcą zagranicznym) **oraz**
- wskazane w umowie o pracę miejsce pracy pracownika jest zlokalizowane w Polsce.

Dziękuję za uwagę !

Gdańsk, dnia 27.11.2019 r.