

ODDELEGOWANIE A PODRÓŻ SŁUŻBOWA. JAKA JEST RÓŻNICA ?

Oddajemy w Twoje ręce kompletny poradnik jak odróżnić podróż służbową od oddelegowania pracownika i kiedy wybrać daną formę pracy za granicą



TO PYTANIE ZADAJE SOBIE WIELU PRACODAWCÓW !

Prosty wyjazd za granicę a tyle pytań !

- Jak taki wyjazd zakwalifikować?
- Czy uznanie wyjazdu za podróż służbową jest bezpieczne?
Kiedy na pewno mamy do czynienia z delegowaniem
pracownika na unijnych zasadach?
- Czym się różnią obowiązki pracodawcy w obu
przypadkach?

RÓŻNICE SĄ NIEWIELKIE ALE JEDNAK DA SIĘ JE ZAUWAŻYĆ

Z oddelegowaniem mamy zasadniczo do czynienia, gdy zmienione zostaje miejsce wykonywania pracy na mocy odrębnego porozumienia zawartego między pracownikiem i pracodawcą. Oddelegowanie może nie tylko dotyczyć przeniesienia w inne miejsce pracy, ale również dotyczyć zmiany odpowiedzialności za wyniki pracy pracownika oraz zmiany osoby nadzorującej pracę.

Taka interpretacja jest związana z art. 42 par. 4 KP, który nakłada na pracodawcę obowiązek wypowiedzenia warunków pracy i płacy na piśmie, jeżeli w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy powierza on inną pracę niż określona w umowie o pracę na okres powyżej trzech miesięcy. Zgodnie z przepisem wszystkie zmiany warunków pracy i płacy mające trwać powyżej trzech miesięcy powinny zostać przedstawione pracownikowi w formie pisemnej. Oddelegowanie jest zmianą warunków pracy, dlatego wymaga pisemnego porozumienia pomiędzy pracownikiem a pracodawcą.

PODRÓŻ SŁUŻBOWA

Definicja podróży służbowej została zawarta w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (dalej: KP). Z art. 775 KP wynika, że w trakcie podróży służbowej pracownik wykonuje na polecenie pracodawcy i w ramach istniejącego stosunku pracy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem świadczenia pracy. Przepisy nie określają maksymalnego czasu trwania podróży służbowej, stwierdzają jedynie, że podróż służbowa jest związana z zadaniem służbowym.

ODDELEGOWANIE

Najistotniejszą różnicą pomiędzy podróżą służbową a oddelegowaniem jest, że oddelegowanie związane jest ze zmianą miejsca świadczenia pracy,

W praktyce dotychczas przyjmowało się jako granicę czasową podróży okres 3 miesięcy, na zasadzie analogii do art. 42 § 4 k.p., który pozwala na powierzenie pracownikowi w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający trzech miesięcy w roku kalendarzowym.



Podróż służbowa zawsze incydentalna

Podróż służbowa przede wszystkim ma charakter incydentalny (kluczowa jest tu uchwała siedmiu sędziów SN z 19 listopada 2008 r., II PZP 11/08) i ma służyć tylko częściowemu wypełnianiu obowiązków okazjonalnych za granicą.

Koszty

Wykonania zadań za granicą w podróży służbowej niesie za sobą dla pracodawcy zupełnie odmienne obowiązki: z jednej strony **wypłatę diety, zwrot kosztów podróży, noclegów wg. zasad opisanych przepisach w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej.**

Miejsce pracy to samo

Pracownikowi wyjeżdżającemu w podróż służbową nie zmieniamy miejsca pracy określonego w umowie o pracę, w odróżnieniu od oddelegowania.

3 MIESIĄCE ZAWSZE BEZPIECZNE ?

Przepisy nie precyzują, jaki okres może trwać podróż służbowa.

Czasu oddelegowania także nie określają wprost. Nie jest to jedyny i decydujący czynnik przy kwalifikacji czy mamy do czynienia z podróżą służbową, czy oddelegowaniem.

ZMIANY W KODEKSIE PRACY Z 2023 ROKU

07



Work- life balance

26 kwietnia 2023 roku weszły w życie zmiany w przepisach Kodeksu pracy (nowelizacja z 9 marca 2023 r.), których zadaniem było uwzględnienie w polskim porządku prawnym dwóch dyrektyw Parlamentu Europejskiego i Rady UE z dnia 20 czerwca 2019 roku.



Dyrektywy dotyczą „przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej” (Dyrektywa 2019/1152) oraz „równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów” (Dyrektywa 2019/1158, tzw. dyrektywa work-life balance).



NOWELIZACJA DOTYCZY TAKŻE ODDELEGOWANIA

08

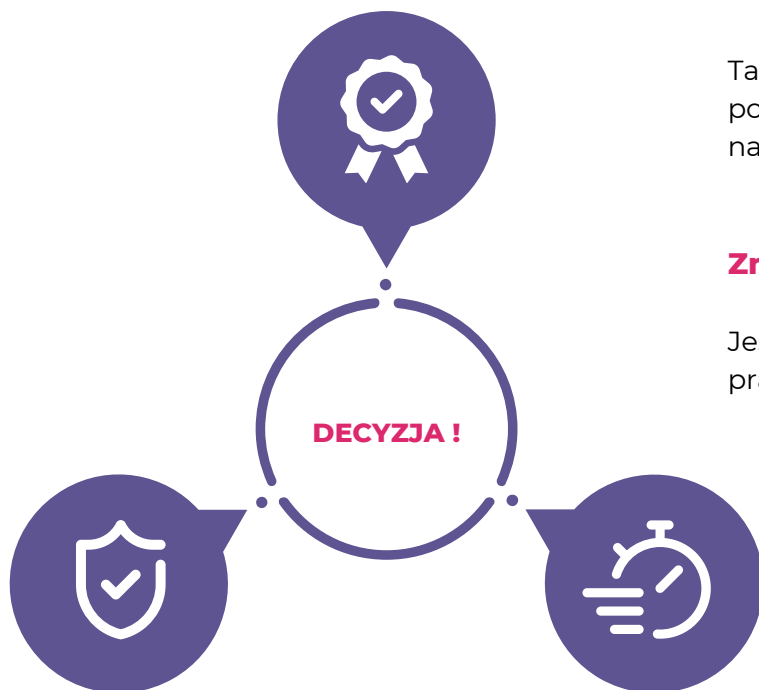
Zmiany z 2023 r. przyniosły ważne zmiany

Nowelizacja zmieniła m.in. zakres informacji o warunkach zatrudnienia, jakie pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi przed jego wyjazdem do pracy lub w celu wykonania zadania służbowego poza granicami kraju **na okres przekraczający kolejne cztery tygodnie.**

Obowiązki informacyjne

Obowiązek pracodawcy przekazania dodatkowych informacji wymienionych dotyczy pracowników, którzy mają wykonywać pracę poza granicami kraju przez okres przekraczający 4 kolejne tygodnie. Sposób przekazania informacji jest taki sam, jak w przypadku pracowników wykonujących pracę w Polsce zgodnie z art. 29 kp.

Ze zmienionych przepisów wynika, że jeżeli pracownik był już zatrudniony u delegującego go pracodawcy, na delegowanie wymagana jest jego zgoda (porozumienie zmieniające lub brak sprzeciwu wobec wypowiedzenia zmieniającego – art. 42 k.p.), chyba że w umowie o pracę przewidziano możliwość delegowania. Jeżeli uprzednio łączyła strony umowa zawarta na czas nieokreślony, po okresie delegowania pracownik ma prawo i obowiązek ponownego wykonywania pracy w kraju.



Tak więc o tym, czy mamy do czynienia z podróżą służbową będą decydować następujące czynniki:

Zmiana miejsca wykonywania pracy

Jeśli zmieniasz miejsce wykonywania pracy pracownika - delegujesz go!

Kierownictwo

Jeśli kierownictwo nad pracownikiem przejmuje od Ciebie pracodawca, do którego wysyłasz pracownika - delegujesz go!

Czas

Jeśli wysyłasz pracownika na czas dłuższy niż 4 tygodnie i spełniasz powyższe warunki - delegujesz go!

Jeśli wynagrodzenie pracownika opłaci pracodawca, do którego wysyłasz pracownika.

Delegujesz go! Jeśli nawet pokryjesz świadczenia dodatkowe przy oddelegowaniu, koszty dojazdu, zakwaterowania, kosztów wyżywienia to tylko na zasadzie dobrowolności i co **ważne te koszty nie będą korzystały ze zwolnień w zakresie podatków i ZUS.**



PODSUMUJMY!

10

Podróż służbowa

- Opisana w przepisach kodeksu pracy
- polega na wykonywaniu przez pracownika zadania służbowego poza siedzibą pracodawcy na jego polecenie, w ramach istniejącego stosunku pracy i bez zmiany dotychczasowego miejsca wykonywania pracy
- ma charakter incydentalny i nietrwały
- koszty wynagrodzenia ponosi polski pracodawca
- zgodnie z art. 77(5) KP, 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.
- należności przysługujące pracownikowi z tytułu odbywania podróży służbowej – diety, koszty zakwaterowania, koszty transportu i przejazdów – są zwolnione z opodatkowania (oraz wyłączone z podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne) do wysokości określonej w odpowiednich przepisach.

Oddelegowanie

- oddelegowanie to podjęcie przez pracownika pracy najczęściej na rzecz innego pracodawcy, w innym kraju (w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej) związane z czasową zmianą dotychczasowego miejsca wykonywania pracy
- konieczny jest aneks lub porozumienie do umowy o pracę zmieniające choćby tymczasowo miejsce wykonywania pracy oraz ustalające warunki zatrudnienia w trakcie oddelegowania - teraz co najmniej informacja zgodnie z art. 29 (1) KP
- kosztami wynagrodzenia obciążany jest podmiot dla którego praca będzie wykonywana
- brak jest możliwości zastosowania zwolnienia z opodatkowania czy wyłączenia z podstawy wymiaru składek diet, kosztów przejazdów oraz wartości zakwaterowania na podstawie przepisów o podróżach służbowych.

**JEŚLI POTRZEBUJESZ
WSPARCIA W
INDYWIDUALNEJ DECYZJI !**

**Skontaktuj się z nami !
biuro@kancelaria-jurkiewicz.pl**