

Wyjazd poza siedzibę firmy to nie zawsze podróż służbowa

Akceptacja podwładnego to jedna z najważniejszych cech odróżniających delegowanie do pracy za granicą od podróży służbowej. Przy tym pierwszym etatowiec musi zgodzić się na tę czasową zmianę miejsca wykonywania zadań służbowych.

Zgodnie z art. 29 § 1 pkt 2 k.p. jednym z niezbędnych elementów umowy o pracę jest określenie miejsca jej wykonywania. W tym zakresie strony mają daleko posuniętą swobodę, dlatego wolno im wskazać zarówno konkretny punkt (adres), jak i szerszy obszar. Tak podane miejsce wykonywania pracy musi jednak wiązać się z jej rodzajem oraz umożliwiać jej realizację w normach czasu pracy obowiązujących pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2001 r., I PKN 350/00). Dlatego nie ma co do zasady przeszkód, aby pracownikowi mobilnemu (np. przedstawiciel handlowy) określić miejsce pracy jako obszar miasta, województwa, kraju czy nawet „teren UE”. Również osoba, której praca nie polega na stałym przemieszczaniu się, może mieć szeroko wskazane miejsce jej wykonywania, jeśli uzasadnia to rzeczywisty zakres powierzonych zadań.

Interes pracownika a interes ZUS

U zatrudnionego w rodzimej firmie, którego miejsce pracy nie przekracza terytorium Polski, może powstać wątpliwość, jak zakwalifikować i prawidłowo rozliczyć pracę wykonywaną poza granicami kraju (w szczególności w podróży służbowej). U pracodawcy prywatnego to, jakie należności przysługują etatowcowi, określają w pierwszej kolejności wewnętrzne przepisy prawa pracy lub umowa o pracę (art. 77 [5] k.p.).

Zakładamy tu, że w relacji pracownik – pracodawca nie ma sporu co do rozliczeń z tych tytułów. Problemem może być natomiast rozliczenie z ZUS. Chodzi o ustalenie, które z wypłaconych należności zaliczyć do podstawy wymiaru składek społecznych, a które są zwolnione z tego obowiązku zgodnie z rozporządzeniem ministra pracy i polityki społecznej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (DzU nr 161, poz. 1106 ze zm., dalej rozporządzenie składkowe).

Podstawą wymiaru składek pracownika jest przychód w rozumieniu ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. W myśl jej art. 12 za przychody ze stosunku pracy uznaje się wszelkie wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło ich finansowania, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika.

Dla podwładnego polskiej firmy zainteresowanego uzyskaniem jak najwyższego wynagrodzenia do ręki, korzystniej jest zakwalifikować wyjazd do pracy za granicę jako podróż służbową, a nie jako oddelegowanie do Niemiec czy Holandii. W tej drugiej sytuacji zgodnie z § 2 pkt 16

rozporządzenia składkowego zwolnieniu podlega bowiem wyłącznie część wynagrodzenia w wysokości równowartości diety przysługującej za podróż służbową poza granicami kraju (określonej zgodnie z rozporządzeniem z 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej), z zastrzeżeniem, że miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru ZUS nie może być niższy niż kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Gdy zaś etatowiec przebywa w podróży służbowej, to zgodnie z § 2 pkt 15 rozporządzenia składkowego zwolniona jest zarówno dieta, jak i inne należności z racji wyjazdu. Z oczywistych względów interes pracownika (określany jako „gra na najniższą emeryturę gwarantowaną przez państwo”) jest w tym wypadku sprzeczny z interesem ZUS. Dlatego trzeba precyzyjnie określić, czy konkretna praca wykonywana za granicą jest świadczona w podróży, czy doszło do zmiany angażu co do miejsca jej realizacji.

Kiedy podróż służbowa

Definiuje ją art. 77 [5] § 1 k.p. jako wykonywanie przez pracownika na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy. Pierwszą istotną cechą podróży służbowej jest jednostronna, czasowa zmiana miejsca wykonywania pracy dokonana przez szefa, bez zmiany samego angażu. Wyklucza to, aby za podróż służbową uznać wykonywanie pracy w miejscu delegowania za zgodą pracownika. Zgoda ta nie jest przedmiotem negocjacji stron ani warunkowana aprobatą podwładnego. Istota polecenia wynika bowiem z jego podległości dyspozycjom szefa, dlatego etatowiec ma co do zasady zaakceptować takie polecenie.

Po drugie istotą podróży służbowej jest wykonanie konkretnego zadania służbowego, a nie generalne wykonywanie pracy. Cechą charakterystyczną takiego zadania jest więc jego wyjątkowość w normalnym toku świadczenia pracy w miejscu jej stałej realizacji. Zatem pracownik nie może być przez znaczną część czasu w podróży służbowej, gdyż w tym wypadku oznaczałoby, że strony ukryły lub niewłaściwie określiły miejsce wykonywania pracy.

Kolejny istotny wyróżnik podróży służbowej dotyczy czasu jej trwania. Nie ma żadnych przepisów regulujących minimalny i maksymalny okres takiej delegacji. Odnosząc się zaś do cechy incydentalności podróży służbowej, oczywiste jest, że nie może ona trwać przez dłuższy okres. Rozsądna jest tu wskazówka interpretacyjna M. Stręka, że czas trwania podróży służbowych w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć 3 miesięcy (per analogiam art. 42 § 4 k.p.).

Wreszcie ostatnią cechą podróży służbowej jest wykonywanie pracy poza normalnym miejscem (obszarem) jej realizacji. Zgodzić należy się z uchwałą SN z 19 listopada 2008 r. (II PZP 11/08), że punktem odniesienia będzie tu miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę z zastrzeżeniem, że musi być ono powiązane z pracą rzeczywiście świadczoną. Pracownik

pozostaje w podróży służbowej tylko wtedy, gdy powierzone mu zadanie wykonuje poza stałym miejscem (obszarem) pracy.

To nie oddelegowanie

Kiedy oddelegowanie do pracy za granicą nie jest podróżą służbową? Gdy zmiana miejsca wykonywania zadań jest wynikiem porozumienia stron, nie jest spełniony co najmniej jeden z niezbędnych elementów podróży służbowej. Co przy tym istotne, zmiana miejsca wykonywania pracy nie zawsze musi być potwierdzona pisemnie – może do niej dojść także w formie dorozumianej (per facta concludentia). Oznacza to, że poza ujawnionym w umowie miejscem pracy pracodawca i pracownik faktycznie porozumieli się już przy podpisaniu angażu lub później, iż praca będzie świadczona także w innym punkcie. W orzecznictwie sądów powszechnych i SN konsekwentnie zwraca się uwagę na to, że zgoda pracownika na oddelegowanie do pracy poza miejsce określone w angażu uniemożliwia zakwalifikowanie takiego wyjazdu jako podróż służbową.

Dla uznania wyjazdu jako podróż służbową istotne znaczenie ma ocena, jak incydentalne jest zadanie w odniesieniu do pracy normalnie wykonywanej. Jeżeli w punkcie oddelegowania etatowiec stale świadczy rodzajowo tę samą pracę co w stałym miejscu, nie ma mowy o jakiegokolwiek wyjątkowości. Praca w podróży służbowej musi być nakierowana na realizację konkretnego zadania – w odróżnieniu od tej świadczonej w stosunku pracy, tj. w sposób powtarzalny i nastawiony na wykonywanie pracy jako takiej.

Konsekwencje finansowe

O tym, czy praca odbywała się w podróży służbowej, czy nastąpiła uzgodniona zmiana miejsca jej realizacji, decydują przesłanki obiektywne, a nie kwalifikacja przyjęta przez strony stosunku pracy.

Przy podróży służbowej dieta i zwrot innych wydatków mają za zadanie zrekompensować pracownikowi zwiększone koszty utrzymania. Są one konsekwencją dodatkowych wydatków na skutek włączającego skierowania do zadań w miejscu nieprzewidzianym przy zawieraniu angażu. Stąd zakres wyłączeń przewidzianych przy podróży służbowej obejmuje zarówno koszty wyżywienia (dieta), jak i zwrot za przejazdy, noclegi i inne wydatki niezbędne dla tej sytuacji. Dlatego te składniki stanowią zwrot kosztów utrzymania, a nie wynagrodzenie za pracę.

Przy oddelegowaniu za granicę takie nieprzewidziane przez etatowca koszty nie powstają, gdyż zmiana miejsca wykonywania zadań zależy od zgody etatowca, a nie wynika z jednostronnej decyzji pracodawcy. Ponieważ jednak sytuacja ta jest podobna do tej, gdyby zatrudniony był w podróży służbowej, ustawodawca przewidział zbliżoną formę rekompensaty. Wyłączeniu z podstawy wymiaru składek społecznych podlega część wynagrodzenia w wysokości

odpowiadającej równowartości diety pod warunkiem, że miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy od przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Oznacza to, że pozostałe świadczenia wypłacane podwładnemu – lub ponoszone przez firmę – jako zwrot kosztów przejazdów, zakwaterowania i innych niezbędnych wydatków pracodawca musi uwzględnić przy obliczaniu podstawy wymiaru składek (wyrok SN z 30 października 2013 r., II UK 112/13).

Autor: Wojciech Wołoszczak, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy