

Podróż służbowa czy zmiana miejsca pracy?

Zgodnie z art. 29 § 1 pkt 2) Kodeksu pracy jednym z niezbędnych elementów umowy o pracę jest określenia miejsca wykonywania pracy. W tym zakresie strony mają daleko posuniętą swobodę, wobec czego dopuszczalne jest wskazanie nie tylko konkretnego miejsca (adresu), ale również pewnego szerszego obszaru.

Tak określone miejsce wykonywania pracy musi jednak być powiązane z jej rodzajem oraz musi umożliwiać jej realizację w ramach obowiązujących pracownika norm czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., sygn. akt: I PKN 350/00). I tak nie ma przeszkód, by pracownik „mobilny” (np. przedstawiciel handlowy) miał określone miejsce pracy jako obszar miasta, województwa, kraju, czy nawet „teren UE”. Również osoba, której praca nie polega na stałym przemieszczaniu się, może mieć szeroko określone miejsce jej wykonywania, o ile jest to uzasadnione rzeczywistym zakresem powierzonej jej pracy.

Interes pracownika, a interes ZUS

W przypadku pracownika zatrudnionego u polskiego pracodawcy, którego miejsce pracy nie przekracza granic Polski, może powstać wątpliwość jak zakwalifikować i prawidłowo rozliczyć wykonywanie pracy poza granicami kraju (w szczególności w ramach podróży służbowej). W odniesieniu do pracodawcy prywatnego to jakie należności przysługują pracownikowi określają w pierwszej kolejności wewnętrzne przepisy prawa pracy lub umowa o pracę (art. 77 Kodeksu pracy). Na potrzeby niniejszej publikacji zakładamy, że w relacji pracownik – pracodawca nie ma sporu co do rozliczeń z tych tytułów. Problemem może być rozliczenie z ZUS, tj. ustalenie które z wypłaconych należności powinny zostać zaliczone do podstawy wymiaru składek, a które są zwolnione z tego obowiązku zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. z 1998 r., Nr 161, poz. 1106 ze zm.).

Przypomnieć należy, iż podstawą wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne pracownika stanowi przychód w rozumieniu przepisów o podatku dochodowym od osób fizycznych. W myśl art. 12 ustawy podatkowej za przychody ze stosunku pracy uznaje się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło ich finansowania, a nadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika.

Dla pracownika polskiego pracodawcy zainteresowanego uzyskaniem jak najwyższego wynagrodzenia za pracę „do ręki” korzystniejsze jest zakwalifikowanie wyjazdu do pracy za granicę jako podróży służbowej, a nie jako oddelegowanie do pracy za granicą. W tej drugiej sytuacji zgodnie z § 2 pkt 16 rozporządzenia z 1998 r. zwolnieniu podlega bowiem wyłącznie część wynagrodzenia w wysokości równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju (określonej zgodnie z przywołanym wcześniej rozporządzeniem z 2013 r.), z zastrzeżeniem, iż miesięczny przychód stanowiący podstawę

wymiaru składek nie może być niższy niż kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. W razie zaś przebywania przez pracownika w podróży służbowej zgodnie z § 2 pkt 15 rozporządzenia zwolnieniu podlega nie tylko dieta, ale również inne należności z tytułu podróży służbowej. Z oczywistych względów interes pracownika (określany mianem „gry na najniższą emeryturę gwarantowaną przez państwo”) jest w tym wypadku sprzeczny z interesem ZUS. Z tego względu zachodzi konieczność precyzyjnego określenia, czy dana praca wykonywana za granicą jest świadczona w ramach podróży służbowej, czy doszło do zmiany umowy o pracę w zakresie miejsca jej wykonywania.

Kiedy mamy do czynienia z „podróżą służbową”

„Podróż służbowa” została zdefiniowana w Kodeksie pracy w art. 775 § 1 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 pracodawcę, bez zmiany samej umowy o pracę. Wyklucza to, by za podróż służbową uznać wykonywanie pracy w miejscu delegowania za zgodą pracownika, w tym znaczeniu, że zgoda ta jest przedmiotem negocjacji stron, czy warunkowana aprobatą. Istota polecenia wynika bowiem z podległości pracownika poleceniom pracodawcy, wobec czego pracownik ma – co do zasady – obowiązek zaakceptować takie polecenie.

Po wtóre 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 stałego wykonywania. Wyklucza to, by pracownik był przez znaczną część czasu w podróży służbowej, gdyż w tym wypadku oznaczałoby, że strony ukryły lub niewłaściwie określiły miejsce wykonywania pracy.

Kolejnym istotnym wyróżnikiem „podróży służbowej” jest czas jej trwania. W tym zakresie brak jest jakichkolwiek przepisów regulujących minimalny i maksymalny czas trwania podróży służbowej. Odnosząc się zaś do cechy incydentalności podróży służbowej oczywiste jest, że nie może ona trwać przez dłuższy okres czasu. Wydaje się rozsądną wskazówką interpretacyjną w tym zakresie pogląd M. Stręka[1], iż czas trwania podróży służbowych w danym roku kalendarzowym nie może przekroczyć 3 miesięcy (per analogiam art. 42 § 4 Kodeksu pracy).

Ostatnią cechą „podróży służbowej” jest wykonywanie pracy poza normalnym miejscem (obszarem) wykonywania pracy. Zgodzić należy się z poglądem Sądu Najwyższego (uchwała z dnia 19 listopada 2008 r., sygn. akt: II PZP 11/08), że punktem odniesienia będzie tu miejsce wykonywania pracy określone w umowie o pracę, z tym zastrzeżeniem, że miejsce to musi być powiązane z pracą rzeczywiście świadczoną. Pracownik pozostaje w „podróży służbowej” tylko, gdy wykonuje powierzone mu zadanie poza stałym miejscem (obszarem) pracy.

Kiedy oddelegowanie do pracy za granicą nie jest „podróżą służbową”

Jeżeli zmiana miejsca wykonywania pracy jest wynikiem porozumienia stron stosunku pracy nie jest spełniony co najmniej jeden z niezbędnych elementów instytucji „podróży służbowej”. Co przy tym istotne, zmiana miejsca wykonywania pracy nie zawsze musi być potwierdzona w formie pisemnej – 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 umowy o pracę lub później – iż praca będzie świadczona także w innym miejscu. W orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego konsekwentnie zwraca się uwagę na to, że zgoda pracownika na oddelegowanie do pracy poza miejsce określone w umowie o pracę uniemożliwia zakwalifikowania takiego wyjazdu jako podróży służbowej.

Istotne znaczenie dla kwalifikacji wyjazdu jako podróży służbowej jest ocena incydentalności zadania w odniesieniu do pracy normalnie wykonywanej. Jeżeli w miejscu oddelegowania pracownik stale świadczy rodzajowo tą samą pracę co w normalnym miejscu stałego jej wykonywania nie ma mowy o jakiegokolwiek wyjątkowości tego zdarzenia. Praca w ramach „podróży służbowej” musi być nakierowana na wykonanie konkretnego zadania – w odróżnieniu od pracy świadczonej w ramach stosunku pracy, tj. w sposób powtarzalny i nastawiony na wykonywanie pracy jako takiej.

Podróż służbowa, a oddelegowanie – konsekwencje finansowe

O tym, czy wykonywanie danej pracy miało charakter „podróży służbowej”, czy nastąpiła uzgodniona zmiana miejsca wykonywania pracy decydują przesłanki obiektywne. W tym znaczeniu wola stron stosunku pracy co do określonej kwalifikacji może zostać przełamana, co rodzić może niekorzystne konsekwencje finansowe zwłaszcza dla pracodawcy.

W przypadku podróży służbowej dieta i zwrot innych wydatków mają za zadanie zrekompensować pracownikowi zwiększone koszty utrzymania, które są konsekwencją dodatkowych wydatków na skutek władczego skierowania do pracy w miejscu nieprzewidzianym przy zawieraniu umowy o pracę. Stąd zakres wyłączeń przewidzianych przy podróży służbowej obejmuje nie tylko koszty wyżywienia (dieta), ale również zwrot kosztów przejazdów, noclegów i innych niezbędnych dla tej sytuacji wydatków. W tej sytuacji te składniki wynagrodzenia stanowią zwrot kosztów utrzymania, a nie wynagrodzenie za pracę.

W razie oddelegowania do pracy za granicą tego typu nieprzewidziane przez pracownika koszty nie powstają, gdyż zmiana miejsca wykonywania pracy nie wynika z jednostronnej decyzji pracodawcy, a jest warunkowana zgodą pracownika. Mając jednak na względzie, iż sytuacja ta jest podobna do tej, jak gdyby pracownik był w podróży służbowej ustawodawca przewidział również zbliżoną formę rekompensaty. W tej sytuacji wyłączeniu z podstawy wymiaru składek wyłączona została część wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej równowartości diety – z zastrzeżeniem, iż miesięczny przychód stanowiący podstawę wymiaru składek nie może być niższy niż kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Oznacza to, że pozostałe świadczenia wypłacane pracownikowi – lub ponoszone przez pracodawcę – tytułem zwrotu kosztów przejazdów, zakwaterowania i innych niezbędnych

wydatków muszą być uwzględnione przez pracodawcę przy obliczaniu podstawy wymiaru składek (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 października 2013 r., sygn. akt: II UK 112/13).

[1] M. Stręk w „Analiza prawna definicji podróży służbowej zawartej w art. 775 § 1 KP” w Monitor Prawa Pracy 9/2013

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