

Delegowanie pracowników – po zmianach

1. Wybór formy oddelegowania

Wyjazd pracownika za granicę oznacza dla pracodawcy dokonanie rozstrzygnięcia w pierwszej kolejności, czy jest to podróż służbowa czy odesłanie. Wiąże się z tym zakres obowiązków związanych z zapewnieniem pracownikowi odpowiednich świadczeń.

Jeżeli pracownik jest delegowany do państwa Wspólnotowego, to wówczas pracodawca ma obowiązek stosowania dyrektywy 96/71, czyli zapewnienia pracownikowi niedyskryminujących warunków pracy. Biorąc pod uwagę fakt, że w wielu państwach Unijnych wysokość minimalnego wynagrodzenia jest dużo wyższa niż w Polsce, to najważniejszą kwestią dla pracodawców staje się dostosowanie stawki wynagrodzenia pracownika do przynajmniej minimalnych stawek wynagrodzenia obowiązujących w danym państwie.

Prawidłowe oddelegowanie pracownika wymaga zastosowania zarówno przepisów prawa pracy, podatkowych, jak i ubezpieczeniowych. Najważniejszą jednak kwestią jest to, że wobec pracownika wykonującego pracę za granicą zastosowanie będą miały nie tylko polskie przepisy. Należy też stosować wiele przepisów międzynarodowych: umów o unikaniu podwójnego opodatkowania, przepisów wspólnotowych (jeżeli pracownik będzie pracował w którymś z państw Unii) dotyczących delegowania pracowników oraz koordynacji ubezpieczeń społecznych. Najprawdopodobniej nie uniknie się również stosowania przepisów wewnętrznych państwa, w którym przebywać będzie pracownik.

Rozdział 1 poświęcony jest formom wykonywania pracy za granicą oraz przepisom wspólnotowym mającym zastosowanie dla pracowników delegowanych za granicę.

1.1. Podróż służbowa czy odesłanie

Pierwszą kwestią, która wiąże się z wysłaniem pracownika za granicę, to ustalenie, czy będzie to dla niego podróż służbowa czy też oddelegowanie, które nie jest podróżą służbową.

Jedna i druga forma wywołują odrębne skutki: nakładają bowiem na pracodawcę inne obowiązki. Z podróżą służbową wiąże się obowiązek wypłacania diet i innych świadczeń, natomiast w oddelegowaniu niebędącym podróżą służbową pracodawca nie ma obowiązku wypłacania dodatkowych świadczeń, a jeżeli takie świadczenia pracownikowi zapewnia, to najczęściej podlegają one opodatkowaniu oraz składkom ubezpieczeniowym. Jedna i druga forma wywołują więc odmienne skutki na gruncie przepisów podatkowych oraz ubezpieczeniowych.

Dla rozróżnienia obu form oddelegowania przyjmijmy, że oddelegowanie niebędące podróżą służbową będziemy nazywali odesłaniem. Pozwoli nam to uniknąć nieporozumień związanych z pojęciem „oddelegowania”, ponieważ jest ono dość niejednoznaczne – oddelegowanie wiąże się bowiem z „delegacją”, a ta – jak wiadomo – oznacza „podróż służbową”.

Pojęcie „odesłanie” nie jest pojęciem prawnym, ale dość dobrze oddaje sens tej formy oddelegowania, używane jest też niekiedy w literaturze.

Obie formy oddelegowania, mimo iż wywołują odmienne skutki, to w praktyce są dość słabo rozróżniane przez przepisy.

Zacząć trzeba od tego, że polskie prawo nie definiuje pojęcia „oddelegowanie”. Pojęciem tym posługują się niektóre ustawy regulujące warunki pracy pracowników zatrudnionych na podstawie stosunku służbowego (np. funkcjonariuszy służby więziennej, policji, biura ochrony rządu) – choć go nie definiują. Podobnie pojęciem „podróż służbowa” posługują się przepisy prawa pracy (Kodeks pracy oraz rozporządzenia wydawane na jego podstawie), choć również go nie definiują.