

1 Jak rozliczać pracowników delegowanych w zakresie podatków i składek ZUS

Zobacz więcej www.inforakademia.pl



Pracownikowi, który zostaje wysłany do pracy za granicę, nie przysługują takie należności, jak zwrot kosztów noclegów, diety czy ryczałty za lokalne przejazdy. Podlega on jako pracownik delegowany szczególnym zasadom w zakresie ubezpieczeń społecznych oraz rozliczeń z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych. Aby wypełnić obowiązki z tym związane, pracodawca musi prawidłowo ustalić właściwość państwa, w którym pracownik będzie ubezpieczony, oraz jego rezydencję podatkową.

Delegowanie a podróż służbowa

Polscy pracownicy są wysyłani do pracy za granicę na podstawie polecenia pracodawcy i w ramach podróży służbowej albo przez delegowanie (wysłanie do pracy za granicę). Należy podkreślić, że są to dwie różne sytuacje. Przyjmuje się, że z delegowaniem mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca, w porozumieniu z pracownikiem, zmienia mu na określony czas miejsce wykonywania pracy, w którym firma pracodawcy realizuje swoją działalność, np. na podstawie zawartego kontraktu. Oznacza to, że pracownik udaje się za granicę, aby wykonywać tam swoje zwykłe obowiązki. Przykładowo, pracownik zatrudniony w firmie budowlanej jako tynkarz wyjeżdża za granicę w celu świadczenia tych usług na rzecz polskiego pracodawcy, który przyjął zlecenie od zagranicznego kontrahenta. Zazwyczaj dochodzi wtedy do zmiany miejsca wykonywania pracy określonego w umowie o pracę, a także ustanowienia wynagrodzenia w walucie obcej. Należy mieć na uwadze, że brak tego rodzaju modyfikacji warunków zatrudnienia nie wyklucza delegowania. Natomiast podróż służbowa ma charakter incydentalny, tymczasowy i zwykle krótkotrwały (np. wyrok SA w Poznaniu z 8 kwietnia 2018 r., III AUa 1498/12).

Ustalanie właściwego ustawodawstwa w zakresie ubezpieczeń społecznych

Delegowanie do krajów członkowskich UE/EOG i Szwajcarii

Do osób migrujących zarobkowo po krajach UE, Szwajcarii oraz należących do EOG (Islandia, Liechtenstein, Norwegia) zastosowanie mają przepisy unijne zawarte w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Naczelną zasadą ustanowioną dla systemu ubezpieczeń jest podleganie ustawodawstwu jednego państwa. Oznacza to, że osoba wyjeżdżająca do danego kraju członkowskiego w celu wykonywania pracy zostaje objęta ubezpieczeniami tego państwa. Wyjątek dotyczy pracowników czasowo wysłanych do pracy za granicę przez swojego pracodawcę. Tacy pracownicy, pod pewnymi warunkami, mogą pozostać w systemie ubezpieczeń państwa, z którego zostali delegowani. Jeśli