



**DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW  
W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG  
w świetle doświadczeń Państwowej  
Inspekcji Pracy.**

**PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE.**

# OBOWIĄZKI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W ZAKRESIE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW

Źródło: ustawa z dnia 10 czerwca 2016 r. o *delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* (Dz.U. z 2016 r., poz. 868).

## 1) Obowiązki informacyjne:

- a) udzielanie na wniosek zainteresowanego, informacji na temat warunków zatrudnienia (zwanych dalej *minimalnymi warunkami zatrudnienia*), które należy zapewnić pracownikowi delegowanemu do pracy na terytorium Polski, na co najmniej takim poziomie, jaki wynika z polskich przepisów prawa pracy;
- b) prowadzenie i aktualizacja **jednej oficjalnej krajowej strony internetowej**.

2) Przyjmowanie **oświadczeń o oddelegowaniu** od pracodawców delegujących pracowników na terytorium Polski;

# OBOWIĄZKI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W ZAKRESIE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW

## 3) Obowiązki w zakresie kontroli w odniesieniu do:

- a) **pracodawców delegujących pracowników z terytorium Polski** (głównie w celu zgromadzenia informacji potrzebnych do udzielenia odpowiedzi na wnioski o informacje nadesłane do PIP przez zagraniczne organy właściwe);
- b) **pracodawców delegujących pracowników do pracy na terytorium Polski**, pod kątem:
  - dopełnienia **wymogów formalnych** związanych z oddelegowaniem (np. wyznaczenia osoby do pośredniczenia w kontaktach z PIP, złożenia oświadczenia o oddelegowaniu, przechowywania dokumentacji pracowniczej na terytorium RP w okresie oddelegowania);
  - zapewnienia pracownikom **minimalnych warunków zatrudnienia**,
  - **prawidłowości delegowania** pracowników na terytorium Polski, gdy zaistnieją wątpliwości, czy dany pracownik może zostać uznany za pracownika delegowanego na terytorium naszego kraju.

# OBOWIĄZKI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W ZAKRESIE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW

- 4) Obowiązek **współpracy administracyjnej z właściwymi organami z innych państw członkowskich**, w tym:
- a) udzielanie właściwemu organowi **informacji o warunkach zatrudnienia** pracowników delegowanych na terytorium Polski,
  - b) informowanie właściwego organu **o stwierdzonych nieprawidłowościach związanych z delegowaniem pracownika** na terytorium Polski albo z tego terytorium lub **o wykroczeniach** w tym zakresie,
  - c) **występowanie** do właściwego organu **z uzasadnionym wnioskiem o udzielenie informacji** dotyczących delegowania pracowników na terytorium Polski albo z tego terytorium lub **o przeprowadzenie kontroli**,
  - d) udzielanie **niezbędnych informacji** dotyczących delegowania pracowników na terytorium Polski albo z tego terytorium w odpowiedzi na uzasadnione wnioski właściwych organów, a także prowadzenie kontroli na wniosek takich organów.

# OBOWIĄZKI PAŃSTWOWEJ INSPEKCJI PRACY W ZAKRESIE DELEGOWANIA PRACOWNIKÓW

- 5) Obowiązki w zakresie **transgranicznej egzekucji kar i grzywien administracyjnych** polegające na:
- a) **powiadomianiu** na wniosek organu wnioskującego **pracodawcy delegującego pracownika z terytorium Polski**:
    - **o decyzji w sprawie nałożenia na tego pracodawcę kary lub grzywny administracyjnej** w związku naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników,
    - **o wniosku o egzekucję** kary lub grzywny administracyjnej, w związku z naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników;
  - b) **sprawdzeniu i przekazywaniu** naczelnikowi urzędu skarbowego **wniosku o egzekucję** kary lub grzywny administracyjnej.
- 6) Obowiązki **oskarżyciela publicznego** w sprawach o wykroczenia przewidziane w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. *o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług* (art. 17§2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia w brzmieniu nadanym przez art. 35 ustawy *o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług*).

# REALIZACJA PRZEZ PIP OBOWIĄZKÓW INFORMACYJNYCH

Państwowa Inspekcja Pracy udziela **odpowiedzi na pisemne zapytania** odnoszące się do problematyki delegowania.

W 2016 r. tylko Główny Inspektorat Pracy (tj. centralna jednostka PIP) rozpatrzył **103 takie zapytania**, które dotyczyły m.in.:

- obowiązków pracodawcy delegującego pracowników do Polski,
- *minimalnych warunków zatrudnienia* dla pracowników oddelegowanych do naszego kraju,
- sposobu wypełniania oświadczeń o oddelegowaniu i trybu ich składania.

W okresie od **1 stycznia 2017 r. do 17 października 2017 r.** GIP udzielił odpowiedzi na piśmie na **98** zapytań w kwestii delegowania pracowników.

Coraz więcej z nich dotyczyło możliwości **delegowania obywateli państw trzecich** (głównie Ukraińców) do innych państw UE.

# REALIZACJA PRZEZ PIP OBOWIĄZKÓW INFORMACYJNYCH

Od czerwca 2016 r. GIP udziela **porad telefonicznych** w kwestiach delegowania pracowników do Polski, a od stycznia 2017 r. - porady takie są udzielane również **osobiście**. Porady dotyczą głównie sposobu wypełniania i trybu składania oświadczeń o oddelegowaniu, a także informowania o zmianie składu osobowego oddelegowanych pracowników.

**Adres polskiej oficjalnej krajowej strony internetowej:**

<https://www.biznes.gov.pl/przedsiębiorcy/biznes-w-polsce/prowadze-firme/pracownicy/delegowanie-pracownikow-do-polski>

Strona jest dostępna w **polskiej** i **angielskiej** wersji językowej.

# PRZYJMOWANIE OŚWIADCZEŃ O ODDELEGOWANIU

Od dnia 18 czerwca 2016 r. pracodawcy z siedzibą w państwach członkowskich UE/EOG/Szwajcarii oraz w *państwach trzecich*, którzy delegują pracowników do pracy w Polsce, najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi, powinni złożyć do Głównego Inspektoratu Pracy dokument pt. „*Oświadczenie pracodawcy o delegowaniu pracownika na terytorium RP*” (art. 24 ust. 3 i 4 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług).

**Analiza oświadczeń złożonych do GIP wykazała, że:**

- a) do dnia 17.10.2017 r. wpłynęły **2533 oświadczenia** (1030 w 2016 r. i 1503 w 2017 r.);
- b) **1.838 oświadczeń** złożyli pracodawcy z siedzibą w państwach członkowskich UE/EOG/Szwajcarii, a **695** - pracodawcy z siedzibą w *państwach trzecich*,
- c) pracodawcy delegujący pracowników do pracy w Polsce mają swoje siedziby głównie w następujących krajach:
  - państwa członkowskie UE/EOG: **Niemcy, Wielka Brytania, Francja, Austria, Włochy, Szwecja i Czechy,**
  - państwa trzecie: **USA, Japonia, Kanada, Ukraina i Indie;**
- d) pracownicy delegowani do Polski wykonują prace m.in. w zakresie **zarządzania, bankowości i finansów, technologii informatycznych i budownictwa**, a także **usług analitycznych i doradczych.**



# KONTROLE PRACODACÓW DELEGUJĄCYCH PRACOWNIKÓW

**A. Kontrole polskich pracodawców, którzy delegowali pracowników do pracy w innych państwach członkowskich UE/EOG/Szwajcarii.**

W 2016 r. – **131 kontroli.**

Kontrole te w większości przypadków były prowadzone w celu **ustalenia stanu faktycznego i przekazania zebranego materiału** organom kontrolującym przestrzeganie przepisów o delegowaniu **w państwach przyjmujących.** Ustalenia dokonane przez inspektorów pracy PIP służyły organom w państwach przyjmujących do oceny przestrzegania przez polskich pracodawców tamtejszych przepisów mających zastosowanie do pracowników delegowanych.

Większość kontroli polskich pracodawców było prowadzonych w związku z **otrzymaniem przez PIP wniosków o informacje** od zagranicznych organów właściwych.

# KONTROLE PRACODACÓW DELEGUJĄCYCH PRACOWNIKÓW

## **B. Kontrole zagranicznych pracodawców, którzy delegowali pracowników do pracy na terytorium Polski.**

Od dnia 1 lipca 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. – **67 kontroli**, w tym:

**a) 38 kontroli** pracodawców z państw członkowskich UE/EOG/Szwajcarii,

**b) 29 kontroli** pracodawców z *państw trzecich*.

Kontrolami objęto ponad **1,3 tys. pracowników delegowanych do Polski**.

Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości:

- niezłożenie lub nieterminowe złożenie oświadczenia o oddelegowaniu,
- niepoinformowanie o zmianie danych zawartych w powyższym oświadczeniu,
- niepodanie w oświadczeniu niektórych wymaganych informacji,
- niewyznaczenie osoby do pośredniczenia w kontaktach z PIP, a w przypadku pracodawców z państw trzecich – osoby działającej w imieniu pracodawcy i upoważnionej do reprezentowania go przed organami kontroli,

# KONTROLE PRACODACÓW DELEGUJĄCYCH PRACOWNIKÓW

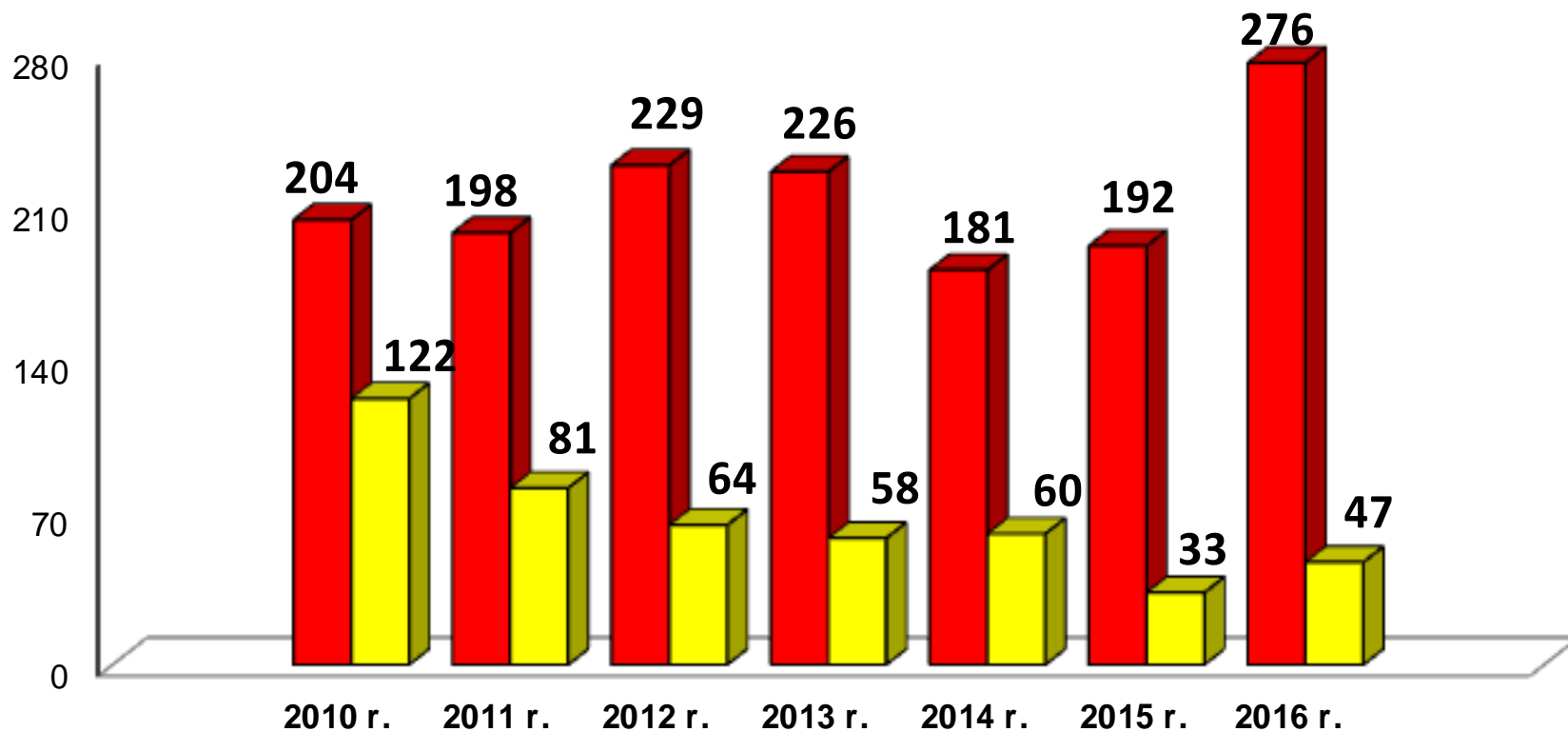
- niedopełnienie obowiązku przechowywania na terytorium Polski dokumentacji pracowniczej pracowników delegowanych i okazywania jej na żądanie inspekcji pracy wraz z tłumaczeniem na język polski.

Ujawniono również **nieprawidłowości dotyczące zapewnienia delegowanym pracownikom minimalnych warunków zatrudnienia** na poziomie wynikającym z polskich przepisów, w tym w zakresie:

- norm i wymiaru czasu pracy,
- odpoczynków dobowych i tygodniowych,
- wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- wypłacania wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- profilaktycznych badań lekarskich,
- szkoleń pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

# WSPÓŁPRACA ADMINISTRACYJNA

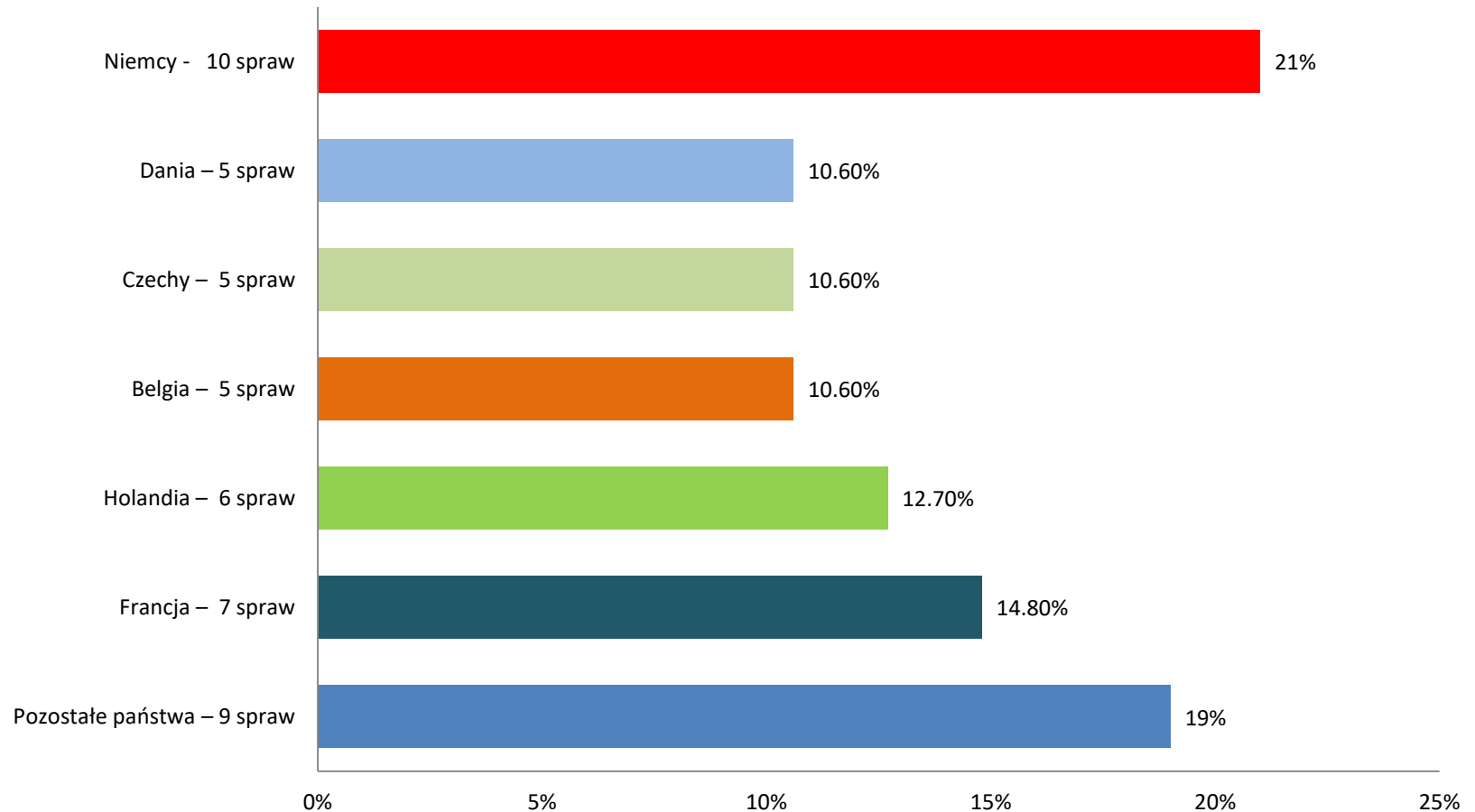
## Dane odnośnie do wymiany informacji z innymi państwami UE/EOG/Szwajcarii



■ Liczba spraw przesłanych przez stronę polską (PIP)

# WSPÓŁPRACA ADMINISTRACYJNA

## Sprawy przesłane przez PIP do organów właściwych z innych państw członkowskich



Źródło: dane PIP

# WSPÓŁPRACA ADMINISTRACYJNA

## Wymiana informacji przez system IMI

W okresie od dnia **01.01.2016 r. – 31.12.2016 r.:**

1) do PIP **wpłynęło 229 wniosków o informacje** przez system IMI.

Najwięcej wniosków nadeszły:

- Belgia – **88**,
- Francja – **76**,
- Czechy – **25**,
- Austria – **11**.



2) **PIP przesłała 11 wniosków o informacje** do organów właściwych z innych państw członkowskich. Adresatami wniosków były:

- Francja – **3** wnioski,
- Belgia, Holandia, Niemcy i Cypr – po **2** wnioski.

# WSPÓŁPRACA ADMINISTRACYJNA

## Wymiana informacji przez system IMI

---

Według danych za okres **01.01.2017 r. – 17.10.2017 r.:**

1) do PIP wpłynęło: **323 wnioski o informacje** przez system IMI (wzrost w stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego o **83%**), w tym:

- **82** wnioski z Belgii,
- **58** z Francji,
- **54** z Danii,
- **32** z Austrii.

2) PIP w tym okresie wysłała **14 wniosków o informacje**, w tym:

- **6** do Niemiec,
- **po 2** do Danii, Włoch, Francji i Belgii.

# TRANSGRANICZNA EGZEKUCJA KAR I GRZYWIEN ADMINISTRACYJNYCH ORAZ INNE WNIOSKI NA NOWYCH FORMULARZACH

Do dnia **17.10.2017** r. do PIP wpłynęło:

- **8 wniosków o powiadomienie o decyzji w sprawie nałożenia na polskiego pracodawcę administracyjnej kary pieniężnej w związku naruszeniem przepisów dotyczących delegowania pracowników (wnioski nadesłał organ austriacki);**
- **5 wniosków o egzekucję administracyjnej kary lub grzywny;** wnioski nadesłały: Holandia – 3, Austria – 1 i Szwecja – 1;
- **14 wniosków o wysłanie usługodawcy dokumentów,** w tym: 9 z Austrii, 3 ze Słowacji, po jednym z Finlandii i Grecji;
- **3 wnioski o udzielenie informacji w trybie pilnym,** w tym: 1 z Belgii, 1 z Austrii i 1 z Włoch.

Dotychczas **PIP nie kierowała wyżej wymienionych wniosków do innych państw członkowskich.**



# PROBLEMY W ZAKRESIE REALIZACJI ZADAŃ DOTYCZĄCYCH DELEGOWANIA

- 1) Trudności z prowadzeniem kontroli pracodawców delegujących pracowników do pracy w Polsce, w razie **niewyznaczenia osoby do pośredniczenia w kontaktach z PIP** albo **upoważnionej do reprezentowania takiego pracodawcy** wobec organów kontroli.
- 2) Problemy z **karaniem osób odpowiedzialnych za wykroczenia związane z delegowaniem pracowników** do pracy w Polsce, w razie opuszczenia przez osobę odpowiedzialną za popełnienie takiego wykroczenia terytorium Polski.
- 3) **Długi okres oczekiwania** przez pracowników PIP na udzielenie przez organ zagraniczny odpowiedzi na pytania zawarte we wniosku o informacje.
- 4) **Niezadowalająca jakość odpowiedzi** zagranicznych organów na pytania zawarte we wnioskach o informacje, kierowanych przez PIP.
- 5) **Brak informacji zwrotnych** od zagranicznych organów właściwych o wynikach działań prowadzonych przez te organy w oparciu o informacje i dokumenty przekazane przez PIP.

---

# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE

# ODDELEGOWANIE W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

Oddelegowanie w ramach świadczenia usług zachodzi wówczas, gdy przedsiębiorca prowadzący działalność w danym państwie członkowskim:

- a) deleguje pracownika na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium innego państwa członkowskiego, **w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym a odbiorcą usług** działającym w przyjmującym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;
- b) deleguje pracownika **do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium innego państwa członkowskiego**, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania lub;
- c) jako **przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel** wynajmuje pracownika przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium innego państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem (vide: *Art. 1 ust. 1 i 3 dyrektywy 96/71/WE*).

# ODDELEGOWANIE W RAMACH ŚWIADCZENIA USŁUG

Delegowanie często wiąże się ze **zmianą miejsca wykonywania pracy** określonego w umowie o pracę zawartej z pracodawcą delegującym (np. w trybie porozumienia zmieniającego albo wypowiedzenia zmieniającego). W następstwie zmiany miejsce świadczenia pracy będzie zlokalizowane na terytorium państwa przyjmującego.

# PODRÓŻ SŁUŻBOWA

**Podróż służbowa** - wykonywanie na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy (art. 77<sup>5</sup> § 1 Kodeksu Pracy).

**Istotą podróży służbowej** jest więc wykonywanie przez pracownika:

- a) **zadań wyznaczonych przez pracodawcę i**
- b) **w innej miejscowości niż ta, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy (najczęściej w innym miejscu niż wskazane w umowie o pracę).**

**Przepisy prawa pracy obowiązujące w naszym kraju nie wprowadzają żadnych ograniczeń jeśli chodzi o czas trwania podróży służbowej.**

# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE

Z podróżą służbową mamy do czynienia wówczas, gdy pracownik wykonuje pracę w innym miejscu niż wskazane w umowie o pracę, przy spełnieniu pozostałych przesłanek podróży służbowej z art. 77<sup>5</sup> § 1 Kodeksu Pracy.

**Jeżeli jednocześnie zostanie spełniona jedna z przesłanek oddelegowania z art. 1 ust. 3 dyrektywy 96/71/WE (np. pracownik zostaje skierowany do pracy za granicą, w związku z zawarciem kontraktu przez pracodawcę z przedsiębiorcą zagranicznym) zachodzi oddelegowanie i zarazem podróż służbowa.**

# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE

W sytuacji gdy **podróż służbowa jest jednocześnie oddelegowaniem**, na pracodawcy spoczywają następujące obowiązki:

- 1) zapewnienie pracownikom **warunków zatrudnienia w zakresie wskazanym w art. 3 Dyrektywy Nr 96/71/WE** (tzw. *minimalnych warunków zatrudnienia*) co najmniej na takim poziomie, jaki wynika z prawa państwa przyjmującego,
- 2) zapewnienie pracownikom **innych (niż *minimalne*) warunków zatrudnienia**, przewidzianych przez prawo państwa, któremu podlega umowa o pracę (zgodnie z rozporządzeniem Rzym I),
- 3) wypłacanie **świadczeń z tytułu podróży służbowej** (tj. diet i innych należności wynikających ze stosownych aktów prawnych).

# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE

Według **Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej** w zależności od regulacji wewnętrznej poszczególnych państw członkowskich, **delegowanie może mieć charakter podróży służbowej lub nie.** Jednocześnie należy podkreślić, iż w każdym przypadku spełnienia przesłanek delegowania mamy do czynienia z delegowaniem niezależnie od tego, czy jest to podróż służbowa, czy nie.



# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego

Podróż służbowa powinna mieć **charakter incydentalny** w stosunku do pracy umówionej i wykonywanej zwykle w ramach stosunku pracy. Tym samym **pracownik nie może być stale w podróży służbowej** (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 19.11.2008 r., II PZP 11/08, OSNAPiUS Nr 13-14/2009, poz. 166, s. 539).

Praca wykonywana przez niekrótki czas, tj. przez okresy kilkumiesięczne, nie jest podróżą służbową (wyrok SN z dnia 17.02.2012 r., III UK 54/11).

# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego

Instytucja podróży służbowej **nie może być dowolnie aplikowana, a tym bardziej instrumentalnie** dla ukrywania wynagrodzenia za pracę, czasu pracy, czy też zmniejszenia obciążeń podatkowych i składkowych (wyrok SN z dnia 17 lutego 2012 r., III UK 54/11).

**Podróż służbowa nie jest tym samym co wykonywanie pracy.** Zadanie służbowe polecone pracownikowi w podróży służbowej różni się od „*pracy określonego rodzaju*”, do wykonywania której pracownik zobowiązuje się w stosunku pracy (uchwała składu siedmiu sędziów SN z dnia 19.11.2008 r., II PZP 11/08).

# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego

Z braku uzgodnienia czy odpowiedniego dostosowania miejsca pracy określonego w umowie o pracę do rzeczywistego miejsca pracy, nie wynika, że pracownik jest w podróży służbowej tylko dlatego, że wykonuje pracę w miejscu innym niż określone w umowie o pracę. Punktem ciężkości jest więc to czy pracownik ma do wykonania **poleczone zadanie w podróży służbowej (art. 77<sup>5</sup> § 1 Kodeksu Pracy)**, która w kompleksie jego obowiązków stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne, czy też **wykonuje pracę przez dłuższy czas (niekrótco) w innym miejscu (nawet za granicą) niż zapisane w umowie o pracę lub innym dokumencie** (wyrok SN z dnia 17 lutego 2012 r., III UK 54/11).

# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego

Zmiana miejsca pracy następuje też w przypadku delegowania w trybie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16.12.1996 r. nr 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (wyrok SN z dnia 17.02.2012 r., III UK 54/11).

Zgoda na zmianę umówionego miejsca pracy może zostać wyrażona przez pracownika w sposób **dorozumiany** (wyrok SN z dnia 11.10.2005 r., I PK 67/05, OSNP 2006/17-18/268).

# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego

Pracownik skierowany do wykonywania pracy na terytorium innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1408/71 z dnia 14.06.1971 r. w *sprawie stosowania systemów zabezpieczenia społecznego do pracowników najemnych, osób prowadzących działalność na własny rachunek i do członków ich rodzin przemieszczających się we Wspólnocie nie przebywa w zagranicznej podróży służbowej* (art. 77<sup>5</sup> § 1 k.p.) – wyrok SN z dnia 14.11.2013 r., II UK 204/13

# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego

Z **uzasadnienia** do wyroku SN z dnia 14.11.2013 r. II UK 204/13;

- 1) W sprawie ustalono, że zainteresowany (tj. pracownik odwołującej się Spółki) w spornych okresach wykonywał pracę w Belgii, jako pracownik delegowany w rozumieniu art. 14 ust. 1 lit. a rozporządzenia Rady (EWG) nr 1408/71, co zostało **potwierdzone przez ZUS w zaświadczeniach E-101** określających właściwe ustawodawstwo;
- 2) **Sporne** pomiędzy stronami było, czy zainteresowany, zgodnie z twierdzeniami jego pracodawcy, był delegowany do pracy na terenie Belgii, **zgodnie z przepisami KP dotyczącymi podróży służbowej**, wobec czego oprócz wynagrodzenia za pracę miał prawo do należności z tytułu odbywania takich podróży, w tym diet (które wypłacała mu odwołująca się spółka), czy też zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym przez organ ubezpieczeń społecznych, **wykonywał stale pracę w Belgii wobec czego przepis art. 77<sup>5</sup> KP**, nie miał do niego zastosowania;

# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego

- 3) SN podzielił stanowisko sądu apelacyjnego, w myśl którego **potwierdzenie okoliczności wykonywania pracy za granicą na podstawie czasowego oddelegowania (poprzez wydanie formularza E-101)** wyklucza możliwość zakwalifikowania tej sytuacji jako podróży służbowej;
- 4) SN zauważył, że **wyraźnie zróżnicowany i odmiennie uregulowany jest obowiązek składkowy** odnośnie do dwóch grup pracowników wykonujących pracę poza umówionym miejscem pracy (tj. przebywających w podróży służbowej i oddelegowanych);
- 5) **Rozróżnienia pomiędzy podróżą służbową, a oddelegowaniem** (i w konsekwencji wyboru odpowiedniej metody ustalenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne) należy dokonywać przede wszystkim z uwzględnieniem **rodzaju, czasu trwania i charakteru wykonywanych czynności**;

# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego

- 6) Podróż służbowa jest zjawiskiem wśród obowiązków pracownika **niecodziennym, okazjonalnym, niezwykłym i nietypowym** w ramach pracowniczych powinności, stanowiącym pewien **wyłom w zwykłym świadczeniu pracy**, tj. czynności, które pracownik ma wykonać w trakcie podróży służbowej nie powinny należeć do zwykłych, umówionych czynności pracowniczych.
- 7) Podróż służbowa wyróżnia się wśród czynności pracowniczych także tym, że **podstawą jej odbycia jest polecenie wykonania konkretnego zadania** (polecenie służbowe), **poza miejscem wykonywania pracy określonym w umowie o pracę;**



# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego

- 8) O podróży służbowej można mówić jedynie w przypadku **delegowania narzuczonego pracownikowi, wobec czego zawarcie porozumienia** co do wykonywania określonej pracy w ramach delegowania **prowadzi do okresowej zmiany ustalonego w umowie miejsca pracy** (por. wyrok SN z 20.02.2007 r., II PK 165/06, OSNP 2008 nr 7-8, poz. 97);
- 9) Gdy **delegowanie dotyczy stałej pracy za granicą na rzecz swego pracodawcy, wysłanie (delegowanie) pracownika na obszar innego państwa UE należy traktować jako odrębną instytucję prawną, określoną w czasie objętym sporem w art. 14 ust. 1 rozporządzenia Rady (EWG) Nr 1408/71.**

# PODRÓŻ SŁUŻBOWA A ODDELEGOWANIE w świetle orzeczeń Sądu Najwyższego

**Analogiczne stanowisko w kwestii podróży służbowej i oddelegowania Sąd Najwyższy zaprezentował w wyrokach:**

- z dnia **30.10.2013 r., II UK 111/13** i z dnia **30.10.2013 r. , II UK 112/13** – W obu wyrokach czytamy m.in.: *„Pracownicy zatrudnieni za granicą u polskiego pracodawcy nie odbywają podróży służbowej, wobec czego prawodawca wskazał wyraźnie, że osobom wysłanym do takiej pracy nie są wypłacane diety, lecz chodzi o ich równowartość w ramach wynagrodzeń, które - wzorem diety - uwzględniają sytuację faktyczną związaną ze świadczeniem pracy poza stałym miejscem zamieszkania”;*
- z dnia **02.12.2014 r., II UK 176/13** – *„Potwierdzenie okoliczności wykonywania pracy za granicą na podstawie czasowego oddelegowania **wyklucza możliwość zakwalifikowania tej sytuacji jako podróży służbowej.**”*

*Stanowisko Komisji Prawnej GIP z dnia 12.11.2015 r. w sprawie prawa pracowników kierowanych do pracy za granicą do zwrotu kosztów podróży służbowej oraz dopuszczalności umów lub aneksów pozbawiających pracowników tych świadczeń.*

---

- Prawo do zwrotu kosztów związanych z podróżą służbową jest uzależnione od **spełnienia przesłanek takiej podróży**, określonych w art. 77<sup>5</sup> § 1 Kodeksu pracy;
- W przypadkach, gdy w związku z oddelegowaniem pracowników do pracy za granicę w ramach świadczenia usług **nie doszło do zmiany umówionego miejsca pracy znajdującego się w Polsce** (czyli oddelegowanie może być uznane jednocześnie za podróż służbową) – o prawie do świadczeń z tytułu podróży służbowej **powinien rozstrzygnąć sąd pracy**.

Pogląd ten został przyjęty w związku z treścią orzeczeń Sądu Najwyższego z ostatnich lat, z w których wynika, że **w przypadku oddelegowania do innego państwa w ramach świadczenia usług nie mamy do czynienia z podróżą służbową** (vide: wyrok SN z dnia 17.02.2012 r., III UK 54/11, uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 19.11.2008 r. II PZP 11/08, a także wyrok SN z dnia 14.11.2013 r., II UK 204/13). Pogląd ten oparty jest na założeniu, że **oddelegowanie ze swej istoty pociąga za sobą zmianę stałego miejsca pracy, w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 Kodeksu pracy**, które na czas oddelegowania zostaje zlokalizowane w państwie przyjmującym.

# Dziękuję za uwagę

**Beata Krajewska**

Departament Legalności Zatrudnienia

**GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY**

[beata.krajewska@gip.pip.gov.pl](mailto:beata.krajewska@gip.pip.gov.pl)

