

Pracodawca może wybrać formę delegowania

Bogusław Kapłon , mrz 15-11-2010, ostatnia aktualizacja 15-11-2010 03:35

Polscy przedsiębiorcy coraz częściej szukają zleceń za granicą. Przyjmując taki kontrakt, mają możliwość wybrania sposobu zatrudnienia pracownika

Polski **pracodawca** , który chce oddelegować swojego pracownika do wykonywania zadań na terenie innego państwa Unii Europejskiej, ma do wyboru parę form prawnych.

W grę wchodzi oddelegowanie polegające na tym, że polski **pracownik** pracuje bezpośrednio na rzecz firmy zagranicznej (najczęściej są to wewnątrzkoncernowe oddelegowania). Inną formą może być oddelegowanie na zasadzie realizacji umowy, gdzie polski **pracodawca** świadczy usługi na rzecz zagranicznego klienta. W wypadku agencji pracy tymczasowej możliwe jest także oddelegowanie pracownika czasowego. Można także wysłać pracownika w zagraniczną podróż służbową.

Częstym dylematem w praktyce jest to, w jakiej formie oddelegować Polaka do pracy za granicą. Podczas podejmowania tej decyzji należy się kierować – po pierwsze – celem oddelegowania, a po drugie – skutkami w zakresie opodatkowania i ubezpieczenia społecznego pracownika.

Dwie pierwsze formy oddelegowania (w przeciwieństwie do podróży służbowej) są lepsze w wypadku dłuższych prac poza Polską. Może tak być, jeśli np. pracownik polskiej spółki córki wyjeżdża do zagranicznej centrali jako uczestnik programu szkolenia przez pracę lub w celu uruchomienia systemu informatycznego bezpośrednio u zagranicznego klienta.

Tymczasem podróże służbowe są przydatną formą w wypadku incydentalnego, krótkotrwałego wyjazdu pracownika za granicę.

Nieco odmienne są również skutki podatkowe w tych scenariuszach. Tak np. pracownik w podróży służbowej otrzymuje nieopodatkowane diety, z kolei pracownik oddelegowany (niepobierający diet) może jedynie zwolnić z opodatkowania w Polsce równowartość 30 proc. diety za każdy dzień pracy za granicą.

Oczywiście trzeba również pamiętać o tym, że część dochodu z pracy za granicą może być opodatkowana w państwie goszczącym pracownika. Ponadto nieco inne będą zasady naliczania składek ZUS w wypadku zatrudnionego delegowanego albo będącego tylko w podróży służbowej.

W wypadku Niemiec i Austrii wybór formy wysłania pracownika za granicę ograniczony jest też na razie dostępem do tamtejszych rynków pracy. Zatrudnienie Polaka w tych państwach na zasadzie długotrwałego oddelegowania może wymagać uzyskania zezwolenia na pracę. Nie dotyczy to natomiast polskiego pracownika w podróży służbowej. To ograniczenie będzie trwało jednak tylko do kwietnia 2011 r., kiedy to te dwa państwa, jako ostatnie w Unii Europejskiej, otworzą rynki pracy dla Polaków.

Pracodawca powinien jasno określić, jaki jest status pracownika delegowanego – najlepiej w umowie. Ma to znaczenie np. dla określenia, czy zainteresowanemu przysługują diety (dość wysokie w podróżach zagranicznych), kto wypłaca jakie świadczenia pracownicze (np. pracodawca przyjmujący może ponosić koszty mieszkania i wyżywienia) lub też gdzie jest jego aktualne miejsce pracy (ważne m.in. podczas ustalania okoliczności wypadku przy pracy).

*Autor jest partnerem w **kancelarii** Domański Zakrzewski Palinka*

Rzeczpospolita