

Problem: Nasze przedsiębiorstwo otwiera filię w Łucku (Ukraina). Jeden z naszych pracowników niebawem wyjedzie do tego miasta, aby organizować oddział. Zastanawiamy się w jaki sposób wysłać pracownika za granicę (oddelegowanie, podróż służbowa)? W jaki sposób zminimalizować koszty związane z należnościami pracownika w związku z wyjazdem? Jak zoptymalizować koszty podatkowe?

Rada: Wykonywanie zadań służbowych poza granicami kraju przez pracownika polskiego przedsiębiorstwa może odbywać się zarówno w ramach podróży służbowej, jak i czasowego oddelegowania poza stałe miejsce pracy. O wyborze jednej z form, decyduje charakter powierzonych zadań. Z punktu widzenia ekonomicznego najbardziej optymalnym rozwiązaniem będzie wydanie pracownikowi polecenia wyjazdu służbowego na Ukrainę.

Uzasadnienie:

Zakwalifikowanie danego stanu faktycznego do kategorii podróży służbowej lub oddelegowania, wymaga m.in. analizy celu i charakteru wyjazdu pracownika. Z podróżą służbową mamy do czynienia, jeśli spełnione są łącznie przesłanki w postaci otrzymania przez pracownika polecenia wyjazdu w celu wykonania zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy. W przypadku oddelegowania zaś – z umów o pracę zawartych z pracownikami wynika, iż miejscem świadczenia przez nich pracy jest czasowo obszar innego kraju.

Pracownicy otrzymujący polecenie wyjazdu służbowego poza granicę kraju, podlegają nadal polskim przepisom w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz prawa pracy, które gwarantują im oprócz normalnego wynagrodzenia za pracę, także dodatkowe świadczenia w postaci diet oraz zwrotu kosztów związanych z podróżą służbową (noclegów, przejazdów, itp.). Z kolei w stosunku do pracowników oddelegowanych przejściowo do pracy za granicą, katalog i wysokość przysługujących im z tego tytułu świadczeń, winien określić w umowie o pracę lub przepisach wewnętrznych pracodawca.

Inaczej też w tych dwóch sytuacjach uregulowane są obowiązki w zakresie należności z tytułu składek ZUS oraz podatku dochodowego od osób fizycznych.

1. W przypadku „delegacji” – nie istnieje obowiązek naliczania składek oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych od wypłaconych pracownikowi diet i innych należności z tytułu podróży służbowej, jeśli świadczenia te nie przekraczają limitów określonych dla pracowników państwowych lub samorządowych jednostek budżetowych z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza jego granicami.
2. W przypadku delegowania natomiast – podstawy wymiaru składek nie stanowi część wynagrodzenia pracowników odpowiadająca równowartości diety przysługującej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju za każdy dzień pobytu, z zastrzeżeniem jednak, iż tak ustalony miesięczny przychód osób oddelegowanych nie może być niższy od kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (w roku 2006 – xxxx zł). W zakresie podatku dochodowego zwolnienie dotyczy dochodów nieprzekraczających rocznie równowartości trzydziestu diet.

Ze względu na występowanie mniej korzystnych limitów, powyżej których zachodzi konieczność naliczenia składek i opodatkowania wypłacanych pracownikom należności oraz konieczność stosowania minimalnej podstawy wymiaru składek w wysokości nie niższej niż kwota prognozowanego w danym roku przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej, oddelegowanie pracownika skutkowało będzie wyższymi obciążeniami finansowymi.

ZAGROŻENIE(-)

Organy podatkowe w trakcie prowadzonych kontroli przyjmują nierzadko, iż wyjazd pracownika o charakterze długotrwałym nosi znamiona oddelegowania.

Ponadto oddelegowanie pracownika do kraju spoza UE, z którym Polska nie zawarła umowy bilateralnej w sprawie zabezpieczenia społecznego (dotyczy to m.in. Ukrainy), może wiązać się z podleganiem jednocześnie przepisom ubezpieczeniowym kraju oddelegowania.

Biorąc pod uwagę powyższe, wydaje się, iż sytuacja opisana w pytaniu w pełni odpowiada warunkom niezbędnym do uznania wyjazdu zagranicznego pracownika za podróż służbową i tym samym umożliwia stosowanie korzystniejszych regulacji w zakresie składek i podatku dochodowego.

Podstawa prawna:

- art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy,
- § 2 rozporządzenia w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju (DzU nr 236, poz. 1991 ze zm.),
- art. 21 ust. 1 pkt 16 i pkt 20 ustawy z dnia 26 lipca 1999r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (DzU z 2000r. nr 14, poz. 176 ze zm.),
- § 2 ust. 1 pkt 15 i 16 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161, poz. 1106 ze zm.)

Autor: Łukasz Knapczyk
Specjalista- Konsultant ds. Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
Kancelaria Podatkowa KWARTET S.C.