

# 1 Jak rozliczać pracowników delegowanych w zakresie podatków i składek ZUS

Zobacz więcej [www.inforakademia.pl](http://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