

**Podróże służbowe.  
Komentarz do  
przepisów z  
przykładami rozliczeń**  
Wydanie 2.

# Rozdział I. Pojęcie podróży służbowej

Podróż służbowa polega na wykonywaniu na polecenie pracodawcy zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika lub w której znajduje się siedziba pracodawcy (art. 77<sup>5</sup> § 1 KP). Pojęcie to jest wyznacznikiem dla kwalifikowania wyjazdów jako podróży służbowe i tych, które za takie uznane być nie mogą. Prawidłowe zaś zakwalifikowanie wyjazdu decyduje o przyznawanych pracownikowi świadczeniach i stosowaniu do nich zwolnień podatkowo-ubezpieczeniowych, jak również kwestiach związanych z przestrzeganiem dyscypliny finansów publicznych.

## Przykład

Jeżeli pracodawca wypłaci pracownikowi dietę za wyjazd, który nie stanowi podróży służbowej, to nie będzie to dieta w rozumieniu przepisów PodrSłużbR, ale świadczenie mające charakter wynagrodzenia. Nie będzie ono korzystać ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych, jak również z obowiązku naliczenia od jej kwoty składek na ubezpieczenia społeczne.

Jak podkreślił SN w wyroku z 22.2.2008 r. (I PK 208/07, Legalis), podróż służbowa charakteryzuje się tym, że jest odbywana:

- 1) poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy,
- 2) na polecenie pracodawcy,
- 3) w celu wykonania określonego przez pracodawcę zadania.

Wszystkie te cechy muszą wystąpić łącznie.

W wyroku WSA w Warszawie z 24.2.2016 r. (III SA/Wa 1006/15, Legalis) Sąd powołując się na wyrok SN z 17.2.2012 r. (III UK 54/11, Legalis) oraz uchwałę SN(7) z 19.11.2008 r. (II PZP 11/08, Legalis) stwierdził m.in., że elementem charakteryzującym podróż służbową jest okoliczność, iż pobyt w miejscu wykonywania zadania służbowego jest z założenia tymczasowy, podstawę formalną podróży służbowej stanowi polecenie wyjazdu, zaś sama podróż ma charakter incydentalny w stosunku do pracy wykonywanej zwykle przez pracownika w ramach jego obowiązków wynikających z zawartej umowy o pracę.

Opinie takie w orzecznictwie sądowym są powtarzalne, zaś okolicznością decydującą staje się określenie znaczenia „incydentalności” wyjazdów w stosunku do zwykłych obowiązków służbowych.

Według wyroku SN z 16.11.2009 r. (II UK 114/09, Legalis), jeżeli zobowiązanie pracownicze (istota obowiązków pracowniczych) wykonywane jest na geograficznie określonym obszarze, zgodnie z wolą stron stosunku pracy wyrażoną w umowie o pracę, to obszar ten jest stałym miejscem pracy w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 KP.

### Ważne

Podstawę formalną podróży służbowej stanowi polecenie wyjazdu. Polecenie takie powinno określać zadanie oraz termin i miejsce jego realizacji. Zadanie musi być skonkretyzowane; nie może mieć charakteru generalnego. Nie jest zatem podróżą służbową wykonywanie pracy (zadań) w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania pracownika jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. Wykonywanie zadania służbowego w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 KP nie jest wykonywaniem pracy określonego rodzaju, wynikającej z charakteru zatrudnienia. Innymi słowy, wykonywanie pracy w ramach poniekąd ruchomego miejsca pracy (stanowiska roboczego) nie stanowi podróży służbowej.

---

Generalnie podróż służbowa nie jest tym samym co wykonywanie umówionej pracy, gdyż zlecając pracownikowi wykonanie takiego zadania, jego obowiązki różnią się od codziennego dnia pracy. Tylko wtedy odliczenie z podstawy wymiaru składek dokonywane jest według § 2 ust. 1 pkt 15 PodstWymSkł, gdy delegowanie pracownika ma cechy podróży służbowej, tzn. zjawiska wśród obowiązków pracownika niecodziennego, okazjonalnego, w ramach pracowniczych powinności niezwykłego i nietypowego, stanowiącego pewien wyłom w zwykłym świadczeniu pracy. Pracę w ramach delegacji (podróży służbowej) wyróżnia sporadyczność i przemijający czas trwania wysłania oraz wykonywanie konkretnie określonego zadania (wyr. SN z 23.5.2019 r., III UK 240/18, Legalis).

## 1. Wyjazd poza miejsce pracy

Wyjazd o charakterze podróży służbowej to wyjazd poza stałe miejsce pracy pracownika.

Jak wskazał NSA w Szczecinie w wyroku z 24.11.1999 r. (SA/Sz 1780/98, CBOSA), o podróży służbowej oraz o należnych z tytułu jej odbywania należnościach (dietach, kosztach podróży) decyduje to, że określone zadanie w ramach świadczonej pracy wykonywane jest poza miejscem ustalonym w umowie o pracę jako miejscem jej wykonywania. Jeżeli pracownicy udają się do ustalonego miejsca wykonywania pracy, to nie odbywają podróży służbowej, a otrzymane przez nich dodatkowe wynagrodzenie nie stanowi wypłat wolnych od opodatkowania na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 16 PODOFizU.

Zapis „poza miejscowość, w której znajduje się stałe miejsce pracy lub w której znajduje się siedziba pracodawcy” nie oznacza, że delegacja to wyjazd zarówno poza stałe miejsce pracy, jak i poza siedzibę pracodawcy. Decydujące znaczenie ma uzgodnione przez strony w umowie o pracę stałe miejsce pracy.

### Przykład

Pracownik pracuje w oddziale zamiejscowym w Poznaniu, firma ma siedzibę w Warszawie. Wyjazd z Poznania do Warszawy na spotkanie w siedzibie firmy jest podróżą służbową, gdyż pracownik jedzie (w celu służbowym) poza swoje stałe miejsce pracy.

---

Podróżą służbową nie jest:

- 1) podróż do i w obrębie miejscowości (obszaru), w której pracownik ma stałe miejsce pracy,
- 2) podróż do i w obrębie miejscowości, w której pracodawca ma siedzibę, o ile miejscowość ta jest miejscem pracy pracownika.

O podróży służbowej możemy mówić dopiero wówczas, gdy pracownik opuści daną miejscowość (w której znajduje się siedziba pracodawcy lub miejsce jego pracy) lub inaczej – zakreślony obszar będący miejscem pracy (przy czym najmniejszym wyznacznikiem delegacyjnym jest miejscowość).

#### Orzecznictwo

Pracownicy, których praca z istoty polega na przemieszczaniu na pewnym obszarze, nie odbywają podróży służbowych (wyr. SN z 28.6.2012 r., II UK 284/11, Legalis).

Wyjazd na znaczną nawet odległość, ale w ramach danego miasta lub obszarowo określonego miejsca pracy nie będzie stanowić delegacji, a wyjazd nieodległy, ale do innej miejscowości, delegacją będzie. Nie ma tutaj znaczenia również długość wyjazdu. **Na tle obowiązujących przepisów absolutnie nie można uznać, że podróżą służbową jest dopiero taki wyjazd poza stałe miejsce pracy, który trwa określoną liczbę godzin.** Czas wywiera wpływ na prawo do diety, ale nie służy kwalifikowaniu wyjazdów jako podróży służbowych.

#### Przykład

Pracownik pracuje na obrzeżach Warszawy. Pracodawca wysyła go w celu załatwienia sprawy służbowej do miejscowości położonej 4 km od siedziby firmy. Pomimo tego, że odległość jest nieznaczną, jest to wyjazd służbowy (delegacja), gdyż pracownik opuszcza miejscowość, w której ma stałe miejsce pracy. Ma to znaczenie chociażby w odniesieniu do realizacji poleceń służbowych przez osoby, które mogą odmówić wyjazdu w delegację (np. pracownice w ciąży).

Z przepisów dotyczących podróży służbowych wynika, że jest nią również wykonywanie zadania w miejscowości zamieszkania pracownika, o ile nie pokrywa się ona z miejscem jego pracy. Takie szczególne miejsce delegowania ma znaczenie tylko w zakresie diety, gdyż nie przysługuje ona pracownikowi delegowanemu do miejscowości, w której mieszka (zarówno gdy jest to miejscowość pobytu stałego, jak i czasowego tej osoby). Podobnie nie będzie przysługiwał mu ryczałt za noclegi. Do tego rodzaju wyjazdów stosować jednak musimy wszystkie postanowienia odnoszące się np. do ograniczeń w delegowaniu pewnych grup pracowników, konieczności zwrotu kosztów związanych z wyjazdem służbowym.

#### Przykład

Pracownik pracuje w Szczecinie, mieszka w Gryfinie. Pracodawca polecił mu zawiezenie pewnych dokumentów do kontrahenta z Gryfina.

Przejazdy pracownika powinniśmy potraktować następująco:

- 1) przejazd z Gryfina do Szczecina – dojazd do pracy,

- 2) przejazd na trasie Szczecin – Gryfino – Szczecin będzie podróżą służbową,
  - 3) przejazd ze Szczecina do Gryfina – powrót do miejsca zamieszkania.
- 

W zależności zatem od tego, w jaki sposób pracodawca i pracownik odniosą się do miejsca pracy w umowie o pracę, dany wyjazd będzie stanowić delegację lub nie.

Decydując się na podpisanie umowy wskazującej na taki, a nie inny zakres miejsca pracy, pracownik ma świadomość pewnych konsekwencji z tym związanych. Miejsce pracy musi być jednak określone w sposób rzeczywisty, tzn. nie może być sztucznie rozszerzane ani zawężane w stosunku do tego, co stanowić będzie zwykły, powtarzalny zakres czynności pracownika w znaczeniu „geograficznym”.

#### Przykład

Pracownik jedzie na polecenie pracodawcy ze Szczecina do Koszalina. Jeśli jego miejscem pracy jest Szczecin, wyjazd ten stanowi podróż służbową, za którą otrzyma świadczenia delegacyjne. Jeżeli zaś jego miejscem pracy jest obszar województwa zachodniopomorskiego, to wyjazd ten nie stanowi podróży służbowej.

---

Podróż służbowa rozpoczyna się po opuszczeniu miejscowości określonej jako miejscowość początkowa. Dojazd np. na dworzec (w obrębie tej miejscowości) z mieszkania pracownika nie jest jeszcze delegacją, a co za tym idzie, nie można rozliczyć kosztów tego dojazdu na zasadzie świadczeń z tytułu podróży służbowej.

Rozliczenie kosztów dojazdu na dworzec w miejscowości „startu” w delegację nie będzie korzystać ze zwolnienia podatkowego, gdyż tym objęte są diety i inne należności za czas podróży służbowej pracownika do wysokości określonej w przepisach PodrSłużbR. Ten dojazd na dworzec (w obrębie miejscowości rozpoczęcia podróży) nie jest objęty pojęciem podróży służbowej.

Podkreślił to WSA w Gdańsku w wyroku z 13.10.2015 r. (I SA/Gd 949/15, Legalis). W sprawie tej, w ocenie spółki, jeżeli pracodawca wskazuje na konieczność dojazdu przez pracownika do portu lotniczego, dworca autobusowego czy kolejowego w celu skorzystania ze wskazanego przez pracodawcę środka transportu (samolot, autobus, pociąg) i wyraża zgodę na dojazd przez pracownika taksówką, to zwrot poniesionych przez pracownika wydatków stanowi należność przysługującą pracownikowi w rozumieniu PodrSłużbR, tym samym zwrot dojazdu taksówką korzysta ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 16 PDOFizU.

#### Orzecznictwo

Zasadnicze znaczenie dla sprawy ma powołany przez skarżącą wyrok TK z 8.7.2014 r. (K 7/13, Legalis), z którego wynika, że: „Świadczenia uzyskiwane od pracodawcy, niezależnie od tego czy są dokonywane w formie pieniężnej czy w formie świadczenia rzeczowego lub usługi, aby podległy opodatkowaniu muszą prowadzić do pojawienia się po stronie pracownika dochodu, czyli korzyści majątkowej, która może wystąpić w dwóch postaciach: prowadzi do powiększenia aktywów, co jest zwykłym skutkiem wypłaty pieniędzy, albo do zaoszczędzenia wydatku, co może być następstwem świadczenia rzeczowego lub w formie usługi. W wyniku takiego świadczenia w majątku pracownika nie pojawia się wprawdzie realny dochód (w znaczeniu ekonomicznym), ale ponieważ (...) znaczenie dochodu na gruncie PDOFizU jest szersze zaoszczędzenie wydatków musi być traktowane na równi z przyrostem majątku. O ile jednak w przypadku świadczenia pieniężnego

przysporzenie jest niewątpliwie i niejako bezwarunkowe (zawsze oznacza zwiększenie aktywów), o tyle, «inne nieodpłatne świadczenia» na rzecz pracownika mogą być uznawane za jego dochód, w rozumieniu PODOFizU, tylko pod warunkiem, że rzeczywiście pozwoliły mu uniknąć wydatków. Ustalenie tej okoliczności zależy od tego, czy pracownik skorzystał ze świadczenia oferowanego przez pracodawcę w pełni dobrowolnie”.

Z ww. wyroku wynika, że za przychody pracownika, o których mowa w art. 12 ust. 1 i art. 11 ust. 1 PODOFizU mogą być uznane świadczenia, które: po pierwsze, zostały spełnione za zgodą pracownika (skorzystał z nich w pełni dobrowolnie), po drugie, zostały spełnione w jego interesie (a nie w interesie pracodawcy) i przyniosły mu korzyść w postaci powiększenia aktywów lub uniknięcia wydatku, który musiałby ponieść, po trzecie, korzyść ta jest wymierna i przypisana indywidualnie pracownikowi (nie jest dostępna w sposób ogólny dla wszystkich podmiotów).

Nie sposób jednak zgodzić się z twierdzeniem skarżącej, że w opisanym przez nią stanie faktycznym z tytułu dojazdu pracownika taksówką do portu lotniczego i z dworca, portu lotniczego znajdującego się w tej samej miejscowości co miejsce zamieszkania pracownika i siedziba pracodawcy lub stałe miejsce pracy pracownika, nie została spełniona druga z przesłanek wymieniona w wyroku TK.

Zauważyć należy, że pracownik powinien sam zapewnić sobie transport na lotnisko w celu wykonania podróży służbowej w ramach polecenia służbowego i to on zobowiązany jest do pokrycia wydatków z tym związanych, niezależnie od tego, czy dojechałby środkami komunikacji miejskiej, taksówką czy własnym środkiem transportu, gdy port lotniczy (dworzec kolejowy czy autobusowy), miejsce wykonywania pracy i miejsce zamieszkania pracownika znajdują się w tej samej miejscowości (pracownik bowiem codziennie na swój koszt dojeżdża do pracy w tej samej miejscowości).

Zatem rację na organ, wskazując, że ponosząc ww. wydatek skarżąca zapewniła pracownikowi bezpieczny, szybki i bezproblemowy dojazd w celu odbycia podróży służbowej, a tym samym zaoszczędziła mu wydatku, który musiałby ponieść. W skardze skarżąca wyraźnie wskazała, że gdyby pracownicy nie otrzymali poleceń odbycia podróży służbowych, kierowaliby się nie na lotnisko, lecz do umówionego ze skarżącą miejsca świadczenia pracy. Zwrot pracownikom wydatków na dojazd pracownika na lotnisko (niezależnie od środka transportu) należy zatem traktować w sposób analogiczny, jak dojazdy pracownika do miejsca pracy, albowiem zarówno w trakcie podróży służbowej, jak i w miejscu pracy, pracownik zobowiązany jest do świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, w tym do wykonywania jego poleceń, a zwłaszcza stawienia się do miejsca świadczenia pracy.

Pracodawca może według własnego uznania kształtować korzystniejsze zasady zwrotu swoim pracownikom kosztów poniesionych w czasie podróży służbowej. Dla celów jednak ustalenia zwolnienia z podatku dochodowego charakter wiążący i ostateczny mają przepisy dotyczące należności przysługujących pracownikom zatrudnionym w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej (tak wyr. NSA z 11.9.2015 r., II FSK 1516/13, Legalis).

Z faktu, że pracodawca może wyznaczyć miejscowość rozpoczęcia i zakończenia podróży krajowej, nie można jednak wywodzić, że pracodawca może również określić konkretne miejsce w tej miejscowości, od której rozpoczyna się podróż krajowa i zagraniczna. Skoro zatem podróż rozpoczyna się od miejscowości, w której znajduje się siedziba spółki, stałe miejsce pracy pracownika lub miejsce stałego lub czasowego pobytu pracownika, to wydatki ponoszone w związku z przejazdami na terenie tej miejscowości nie mieszczą się w zakresie wydatków wymienionych w PodrSłużbR, a tym samym opłacenie tych wydatków przez pracodawcę lub ich zwrot pracownikowi stanowi przychód podlegający opodatkowaniu, do którego nie ma zastosowania zwolnienie wynikające z art. 21 ust. 1 pkt 16 PODOFizU (wyr. WSA w Gdańsku z 13.10.2015 r., I SA/Gd 949/15, Legalis).

---

## 2. Wyjazd na polecenie pracodawcy

Wyjazd odbywa się na polecenie pracodawcy, a więc musi być swoistą realizacją jego funkcji kierowniczej. Stosunek pracy opiera się na podporządkowaniu pracownika pracodawcy w toku pracy. Pracownik świadczy pracę pod kierownictwem pracodawcy, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę (art. 22 § 1 KP).

### Orzecznictwo

Jeśli z istoty zwykłych obowiązków pracowniczych nie wynika konieczność odbywania wielokrotnych podróży służbowych, wykonywanie tych obowiązków poza stałym miejscem pracy wskazanym w umowie o pracę, nie oznacza automatycznie podróży służbowej, lecz może też świadczyć o ustnym bądź dorozumianym porozumieniu stron stosunku pracy co do miejsca świadczenia pracy. Kwalifikacja prawna zależy w tym przypadku od ustalenia, czy wykonywanie tych obowiązków stanowi realizację zadania służbowego, poleconego przez pracodawcę. Zadanie służbowe określa jego przedmiot (cel). Trudno uznać, że zadaniem służbowym będzie wykonywanie zwykłych czynności pracowniczych, tylko z tego względu, że odbywają się one poza ustalonym miejscem świadczenia pracy – chyba że zmiana miejsca wykonywania pracy będzie wynikała z doraźnych potrzeb pracodawcy i będzie z góry określony czas trwania tej zmiany. Podróż służbowa jest przede wszystkim ograniczona terminem i to zakładanym z góry (wyr. SN z 22.2.2008 r., I PK 208/07, Legalis).

---

**Pracownik, który zawiera z pracodawcą porozumienie dotyczące świadczenia przez pewien okres pracy w innym niż stale miejscu, pozbawia się jednocześnie prawa do świadczeń z tytułu podróży służbowej.** Sąd Najwyższy podkreślił to także w wyroku z 20.2.2007 r. (II PK 165/06, Legalis). W uzasadnieniu tego wyroku SN podkreślił, że z przepisów regulujących podróże służbową nie wynika zakaz delegowania pracownika niemającego charakteru podróży służbowej. W szczególności takim, niebędącym podróżą służbową, delegowaniem jest właśnie podjęcie się przez pracownika odbycia podróży połączonej z wykonaniem określonej pracy na podstawie porozumienia zawartego z pracodawcą. W takim przypadku nie znajdują zastosowania przepisy określające należności przysługujące pracownikowi z tytułu podróży służbowej. Dotyczą one bowiem jedynie delegowania mającego charakter podróży służbowej, tj. delegowania „narzuconego” pracownikowi w drodze polecenia zobowiązującego go do odbycia takiej podróży.

### Orzecznictwo

W ujawnionych okolicznościach, w których nie doszło do uzyskania polecenia wyjazdu ani do określenia zadania służbowego lub co najmniej do uprzedniego ustnego uzgodnienia służbowego celu spornego wyjazdu, o których mowa w art. 77<sup>5</sup> § 1 KP, nie mogło być mowy o ustaleniu służbowego charakteru zagranicznej podróży, którą skarżący dziennikarz odbył na koszt organizatorów (gmin „partnerskich”), choćby następnie jego pracodawca – wydawnictwo prasowe – opublikowało materiał z dziennikarskim opisem tego wyjazdu. Inaczej rzecz ujmując, opublikowanie przez wydawnictwo prasowe materiału dziennikarskiego (reportażu) z zagranicznego wyjazdu, o którym pozwany pracodawca miał wiadomości co do możliwości wzięcia w nim udziału przez dziennikarza, ale nie zlecił tego wyjazdu ani nie określił oczekiwanego zadania służbowego – wyklucza uznanie odbytej prywatnie podróży zagranicznej za pracowniczą podróż służbową w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 KP, której pracownik nie może odbyć bez polecenia lub co najmniej uprzedniej, choćby ustnej akceptacji wykonania zadania służbowego poza miejscowością, w której znajduje się sie-

dzība pracodawcy, chyba że strony wyraźnie uzgodniły swobodę pracowniczych wyjazdów służbowych w celu wykonania zleconych zadań dziennikarskich, co w rozpoznanej sprawie nie nastąpiło (wyr. SN z 10.5.2012 r., II PK 223/11, Legalis).

W tym miejscu warto też zastanowić się nad możliwą długością podróży służbowej. Skoro bowiem jest to wyjazd poza stałe (czyli zwykle, codzienne) miejsce pracy, to powinna mieć charakter odstępstwa od reguły. Odbywa się ponadto na polecenie pracodawcy, które pracownik, co do zasady, zobowiązany jest wykonać. Polecenie to zaś zmienia okresowo jeden z warunków umownych, jakim jest miejsce świadczenia pracy, a więc stanowi swoistą jednostronną, czasową ingerencję w umowne ustalenia pracodawcy i pracownika.

Przepisy prawa pracy nie wskazują bezpośrednio na maksymalny czas trwania delegacji. Jest ona jednak pewnym odstępstwem od „geograficznego” zobowiązania pracownika do świadczenia pracy, a jako odstępstwo nie może opiewać na czas zbyt długi, okres przechodzący ze względu na swoją długość w normę dla pracownika. Poprzez analogię przyjęć można za maksymalną długość trwania delegacji okres 3 miesiące, wynikający z art. 42 § 4 KP. Co prawda dyskusyjne jest bezpośrednie zastosowanie tego przepisu do delegacji (literalnie dotyczy możliwości czasowego powierzenia innej pracy niż wynikająca z umowy o pracę, a nie tej samej pracy, ale w innym miejscu), wynika jednak z niego, jaką długość odstępstwa od ustalonych w umowie zasad dopuszcza ustawodawca.

**Jeśli przyjmujemy, że pracodawca nie może narzucać wyjazdów delegacyjnych trwających powyżej 3 miesięcy, to należy uznać, że dłuższy wyjazd odbywa się za zgodą pracownika.** Zgodnie z przepisami KC wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez jakiegokolwiek jej zachowanie, które ujawnia ją w sposób dostateczny (art. 60 KC). Taką opinię znaleźć można w uzasadnieniu wyroku SN z 11.10.2005 r. (I PK 67/05, Legalis). **Samo więc udanie się w delegację dłuższą niż 3-miesięczna może zostać uznane za zgodę na czasową zmianę miejsca pracy. W konsekwencji wyjazd ten nie będzie mógł być traktowany jako podróż służbowa w zakresie należnych świadczeń i konsekwencji podatkowo-ubezpieczeniowych ich wypłaty.**

W tym zakresie znacząco odmiennie wypowiedziano się w interpretacji indywidualnej z 14.3.2019 r. (0114-KDIP3-3.4011.545.2018.2.JM, Legalis).

**Interpretacja indywidualna z 14.3.2019 r., 0114-KDIP3-3.4011.545.2018.2.JM, Legalis**

Pytanie 1 do stanu faktycznego Nr 1:

Czy zwolnienie z podatku dochodowego od osób fizycznych dotyczące diet wypłacanych pracownikom z tytułu podróży służbowych, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a PDOFizU ma zastosowanie w przypadku, gdy każda pojedyncza podróż służbowa pracownika nie przekracza 90 dni, ale suma dni podróży służbowych danego pracownika w roku kalendarzowym przekracza 90 dni?

Pytanie 2 do stanu faktycznego Nr 2:

Czy zwolnienie z podatku dochodowego od osób fizycznych dotyczące diet wypłacanych pracownikom z tytułu podróży służbowych, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a PDOFizU



ma zastosowanie także w przypadku, gdy pojedyncza podróż służbowa pracownika przekracza 90 dni?

Zdaniem Wnioskodawcy

Dotyczy pytania Nr 1

1. Kwestię zwolnienia diet z podatku dochodowego od osób fizycznych (dalej podatek) reguluje art. 21 ust. 1 pkt 16 PODOFizU, który stanowi, że zwolnione z podatku są: diety i inne należności za czas:

- 1) podróży służbowej pracownika,
- 2) podróży osoby niebędącej pracownikiem

– do wysokości określonej w odrębnych ustawach lub w przepisach wydanych przez ministra właściwego do spraw pracy w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, z zastrzeżeniem ust. 13.

Artykuł 21 ust. 13 PODOFizU nie dotyczy diet za podróże służbowe pracowników i nie ma zastosowania w niniejszej sprawie.

2. Przepisy PODOFizU nie określają maksymalnego limitu liczby dni podróży służbowych pracownika w danym roku, jako warunku zastosowania zwolnienia diet z podatku. Zwolnienie z podatku, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a PODOFizU ma jednak zastosowanie tylko do takiego wyjazdu pracownika, który może być zakwalifikowany jako „podróż służbowa”. Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych nie zawiera definicji pojęcia „podróż służbowa”. Znaczenie tego pojęcia określane jest w oparciu o regulacje prawa pracy. Pośrednia definicja pojęcia podróży służbowej zawarta jest w KP. Z art. 77<sup>5</sup> § 1 KP wynika, że podróżą służbową jest każdy wyjazd pracownika na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałe miejsce pracy w celu wykonania zadania służbowego. W przepisie tym (ani jakimkolwiek innym przepisie KP) również nie zawarto liczbowego limitu dni podróży służbowej.

3. Nie istnieją również przepisy, które warunkowałyby uznanie danego wyjazdu pracownika za „podróż służbową” od łącznej ilości dni podróży służbowych danego pracownika w całym roku kalendarzowym (lub finansowym/podatkowym) pracodawcy.

4. Jeżeli zatem uznamy, że każdy pojedynczy wyjazd pracownika na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, to „podróż służbowa” w rozumieniu przepisów KP, to należy uznać, że każdy taki wyjazd to również „podróż służbowa” w rozumieniu przepisów PODOFizU, w tym art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a PODOFizU.

5. Jak wskazano powyżej, PODOFizU nie zawiera z kolei żadnego przepisu, który warunkowałby zastosowanie zwolnienia z podatku diet z tytułu podróży służbowej od łącznej ilości dni podróży służbowych danego pracownika w danym roku kalendarzowym. Powyższe oznacza, że zwolnienie z podatku diet wypłacanych pracownikom z tytułu podróży służbowych, o którym mowa w art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a PODOFizU, ma zastosowanie także wtedy, gdy łączna ilość dni podróży służbowych danego pracownika w roku kalendarzowym przekracza 90 dni. To oznacza, że w takich przypadkach Spółka nie jest zobowiązana do potrącania zaliczek na podatek od diet wypłacanych pracownikom.

Dotyczy pytania Nr 2

1. Przepisy PODOFizU nie określają maksymalnego limitu liczby dni pojedynczej podróży służbowej pracownika, jako warunku zastosowania zwolnienia diet z podatku. Zwolnienie to ma jed-

nak zastosowanie do takiego wyjazdu pracownika, który może być zakwalifikowany jako „podróż służbowa”. Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych nie zawiera definicji pojęcia „podróż służbowa”.

2. Szczegółowe regulacje dotyczące prawa do diety i limitów kwotowych świadczeń w trakcie podróży służbowych zawiera (obowiązujące od 1.3.2013 r.) PodrSłużbR. Rozporządzenie to również nie zawiera definicji pojęcia ani limitu dni „podróży służbowej”. Reguluje ono kwestie świadczeń dla pracowników w czasie podróży służbowych trwających więcej niż 10 dni (zob. § 10 PodrSłużbR), nie zawiera natomiast przepisu, który przewidywałby górny limit ilości dni podróży służbowej.

3. Jak wskazano powyżej, pośrednia definicja pojęcia podróży służbowej zawarta jest w KP. Z art. 77<sup>5</sup> § 1 KP wynika, że podróżą służbową jest każdy wyjazd pracownika na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałe miejsce pracy w celu wykonania zadania służbowego. Tutaj również nie zawarto liczbowego limitu dni podróży służbowej.

4. Powyższe oznacza, że brak jest jednoznacznej regulacji (w prawie pracy, czy w prawie podatkowym), która wyznaczałaby limit długości podróży służbowej. To z kolei oznacza, że to pracodawca – w ramach ewentualnych ograniczeń wynikających z samej umowy o pracę danego pracownika – powinien decydować, jak długa może być podróż służbowa pracownika. W takim razie, każdy wyjazd pracownika spełniający kryteria z art. 77<sup>5</sup> § 1 KP (tzn. wyjazd pracownika na polecenie pracodawcy poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałe miejsce pracy w celu wykonania zadania służbowego), niezależnie od ilości dni takiego wyjazdu, powinien być traktowany jako podróż służbowa w rozumieniu KP i w konsekwencji w rozumieniu PDOFizU. To oznacza, że podróże służbowe pracowników Spółki trwające powyżej 90 dni również powinny być uznawane za podróże służbowe w rozumieniu art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a PDOFizU. Potwierdzenie takiego stanowiska zawarto w interpretacji indywidualnej wydanej przez Dyrektora Izby Skarbowej w Bydgoszczy w dniu 9.1.2009 r. (Nr ITPB2/415-980/08/RS).

5. Nie istnieje inny przepis PDOFizU, który uzależniałby zastosowanie zwolnienia z art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a PDOFizU od liczby dni pojedynczej podróży służbowej. W takim przypadku należy uznać, że diety wypłacane z tytułu takich podróży służbowych przez Spółkę są zwolnione z podatku na podstawie art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a PDOFizU, a zatem Spółka nie jest zobowiązana do potrącania zaliczek na podatek od takich diet.

W interpretacji indywidualnej z 14.3.2019 r. stanowisko wnioskodawcy w sprawie oceny prawnej zostało uznane za prawidłowe.

Pracownik nie może też odmówić pozostania dłużej – np. o dwa dni – w delegacji, gdy ma w tym czasie realizować zobowiązania wynikające z zawartej z innym podmiotem niż pracodawca umowy zlecenia. To, że pracownik może korzystać z pełnej swobody w zakresie dodatkowego zarobkowania (poza wyjątkami wskazanymi w przepisach, odnoszącymi się do pewnych grup zawodowych lub przypadkami zawarcia umów o zakazie konkurencji), nie może prowadzić do ograniczenia uprawnień pracodawcy wynikających ze stosunku pracy. **Wydając polecenie służbowe (w tym polecenie przedłużające podróż służbową), pracodawca musi brać pod uwagę przepisy ochronne (ochrona macierzyństwa i rodzicielstwa, czas pracy). Nie musi jednak w żaden sposób odnosić się do dodatkowego zatrudnienia pracownika.**

W uzasadnieniu wyroku SN z 5.11.1998 r. (I PKN 417/98, Legalis) wskazano, że praca świadczona w ramach stosunku pracy jest pracą podporządkowaną. Odpowiednikami podporządkowania pracownika są tzw. uprawnienia kierownicze pracodawcy. Polecenie stanowi instrument umożliwiający pracodawcy ich wykonywanie i zarazem realizację podporządkowania. Zakres przedmiotowy poleceń wyznaczony jest zatem zakresem podporządkowania pracownika. Polecenie dotyczące pracy to polecenie związane z pracą. Wobec tego nie tylko odnoszące się do sposobu wykonywania poszczególnych czynności składających się na proces pracy, ale także do realizacji obowiązków pracowniczych w ogólności.

Główny Inspektor Pracy w piśmie z 31.3.2010 r. (GPP-364-4560-25-1/10/PE/RP, niepubl.) odniósł się do rozliczania podróży służbowych w czasie praktyk absolwenckich.

**Pismo Głównego Inspektoratu Pracy z 31.3.2010 r.,  
GPP-364-4560-25-1/10/PE/RP, niepubl.**

Zasady odbywania praktyki absolwenckiej określa PrAbsolwentU. Podstawą jej odbywania jest umowa o praktykę absolwencką zawierana między praktykantem a podmiotem przyjmującym na praktykę. Zgodnie z art. 5 ust. 2 PrAbsolwentU umowa ta powinna określać w szczególności:

- 1) rodzaj pracy, w ramach której praktykant ma uzyskiwać doświadczenie i nabywać umiejętności praktyczne,
- 2) okres odbywania praktyki,
- 3) tygodniowy wymiar czasu pracy w ramach praktyki,
- 4) wysokość świadczenia pieniężnego otrzymywanego przez praktykanta, jeżeli praktyka ma być odbywana odpłatnie.

Miejsce odbywania praktyki nie zostało wymienione jako konieczny element umowy o praktykę absolwencką, niemniej nie ma przeszkód, aby strony określiły je w umowie. W zależności od charakteru pracy wykonywanej w ramach praktyki miejscem tym może być zarówno stały punkt (np. siedziba podmiotu przyjmującego na praktykę), jak i oznaczony obszar.

Praktykant nie pozostaje w stosunku pracy z podmiotem przyjmującym na praktykę, co podkreśla art. 4 PrAbsolwentU, zgodnie z którym do praktyki nie mają zastosowania przepisy prawa pracy, z wyjątkiem art. 18<sup>3a</sup>–18<sup>3e</sup>, art. 129 § 1, art. 131 § 1, art. 132 § 1, art. 133 § 1, art. 134 i 1517 KP.

W konsekwencji do osób odbywających praktykę nie będzie się stosować art. 77<sup>5</sup> KP, przyznający pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy prawo do należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

### 3. Zadanie służbowe

Celem podróży służbowej jest realizacja zleconego pracownikowi zadania służbowego. Zakres pojęciowy zadania służbowego jest szeroki. Nie dotyczy jedynie zakresu obowiązków pracownika, wyjazd służbowy może być jak najbardziej związany z realizacją innych czynności na rzecz pracodawcy.

W uzasadnieniu wyroku SN z 11.4.2001 r. (I PKN 350/00, Legalis) wskazano, że zacytowanej definicji podróży służbowej wynika przede wszystkim, że jej celem jest wykony-

wanie określonego przez pracodawcę zadania. Zadanie to może należeć, i na ogół należy, do zakresu czynności pracownika wynikającego z zajmowanego stanowiska lub rodzaju wykonywanej pracy, ale nie zawsze musi pozostawać z nimi w związku. Wykonywanie zadania nie jest tym samym, co wykonywanie pracy (zadań określonego rodzaju). Zadanie zamyka się w pewnych granicach przedmiotowych i czasowych, które mieszczą się wprawdzie, co do zasady, w procesie wykonywania pracy (zadań), ale go nie wyczerpują. Użycie formy ciągłej czasownika „wykonać”, poza sygnalizacją braku odpowiedzialności pracownika za rezultat, świadczy o tym, że zadanie będzie wymagało pobytu w miejscu jego wykonywania przez pewien, krótszy lub dłuższy, czas.

**Cel wyjazdu powinien wiązać się z działalnością pracodawcy. Działalność prowadzona przez pracodawcę rozumiana będzie bardzo szeroko.** Obejmuje nie tylko to, co wskazane jest bezpośrednio w ewidencji działalności gospodarczej, innych rejestrach i ewidencjach czy też wynika z przepisów kompetencyjnych dotyczących danego podmiotu. Zadanie służbowe może również obejmować działania pośrednio jedynie powiązane z głównym przedmiotem działalności pracodawcy.

#### Przykład

Pracownik ma w poniedziałek spotkać się w Pradze z kontrahentem. Pracodawca wpisał w poleceniu wyjazdu służbowego wylot już w czwartek. Jeśli pracownik nie miał wykonywać innych czynności w Pradze, to pobyt od czwartku jest niczym nieuzasadniony. Rozliczenie świadczeń delegacyjnych (diety, zwrot kosztów noclegów) za okres czwartek – niedziela (uznać można, że pracownik przylatuje na spotkanie dzień wcześniej) powinno być zakwestionowane przez organ kontrolny (kontrola podatkowa, ZUS, NIK, RIO). Ten okres nie wiąże się bowiem z wykonywaniem zadania służbowego.

Jako podróż służbowa nie może być traktowany wyjazd, który tylko w części skierowany jest na realizację zadania służbowego, a w części stanowi ukrytą nagrodę dla pracownika.

## 4. Delegacja połączona z pobytem prywatnym

Pracodawca może wyrazić zgodę na połączenie wyjazdu służbowego z prywatnym. Wyrażając zgodę i później, rozliczając delegację, należy pamiętać o oznaczeniu czasu zakończenia realizacji zadań służbowych, co związane jest z **niedopuszczalnością wypłaty diet, noclegów i innych świadczeń delegacyjnych za czas pobytu prywatnego**. Samo rozliczenie kosztów biletu powrotnego nie jest kwestionowane przez organy skarbowe (zob. interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 8.4.2011 r., IBPBII/1/415-27/11/BD, Legalis; interpretacja indywidualna dyrektora Izby Skarbowej w Warszawie z 2.10.2009 r., IPPB5/423-414/09-4/JC, Legalis).

#### Interpretacja indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z 8.4.2011 r., IBPBII/1/415-27/11/BD, Legalis

Z przedstawionego we wniosku zdarzenia przyszłego wynika, iż wnioskodawca jako pracodawca zleci swojemu pracownikowi wyjazd w delegację zagraniczną bądź krajową celem wykonania konkretnego zadania. Zlecenie potwierdzone będzie podpisem pracodawcy na druku stosowanym w jednostce. Delegacje będą rozliczane zgodnie z PodrSłużbR. W szczególnych sy-

tuacjach pracodawca może na wniosek pracownika wyrazić zgodę na wcześniejsze rozpoczęcie podróży służbowej lub jej przedłużenie z powodów niezwiązanych bezpośrednio z wykonywaniem zleconych zadań w podróży służbowej. W takim przypadku pracownikowi za dni/godziny przedłużenia delegacji wnioskodawca nie będzie pokrywał kosztów noclegu, diety i innych ewentualnych kosztów. Zwracany będzie natomiast koszt przejazdu do lub z miejscowości wykonywania zleconych zadań na podstawie przedłożonego biletu.

Jeżeli w opisanym zdarzeniu przyszłym będziemy mieli do czynienia z podróżą służbową, to zwrócony pracownikowi koszt przejazdu do lub z miejscowości wykonywania zleconych zadań, na podstawie przedłożonego biletu, podlegał będzie zwolnieniu na mocy art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. a PODOFizU, mimo iż pracownik – z powodów niezwiązanych bezpośrednio z wykonywaniem zleconych zadań w podróży służbowej – podróż rozpocznie wcześniej lub ją przedłuży.

Prywatny pobyt po zakończeniu realizacji zadań służbowych spełniałby jedynie warunek pobytu poza miejscem pracy. Nie odbywałby się już na polecenie pracodawcy i z całą pewnością jego celem nie byłaby realizacja zadania służbowego, czyli wykonywanie działań związanych z pracą.

Stąd też **szczególnie istotne staje się wyodrębnienie części prywatnej pobytu w rozliczeniu wyjazdu**. Wskazujemy czas podróży służbowej, tzn. okres od wyjazdu do zakończenia realizacji zadań służbowych, oraz odrębnie czas będący prywatnym pobytem pracownika. Za czas pobytu prywatnego pracodawca nie ponosi i nie rozlicza żadnych świadczeń – diety, ryczałtów na jazdy lokalne, kosztów noclegów, jakichkolwiek innych wydatków.

## 5. Wyjazdy na szkolenia

Zgodnie z definicją zawartą w art. 103<sup>1</sup> KP przez **podnoszenie kwalifikacji zawodowych** rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą.

Mamy tutaj zatem dwie sytuacje, które opierają się na porozumieniu:

- 1) pracodawca występuje z inicjatywą rozpoczęcia nauki przez pracownika, na co ten wyraża zgodę, albo
- 2) pracodawca zgadza się na podnoszenie kwalifikacji na wniosek zainteresowanego pracownika.

W obu przypadkach opiera się to na porozumieniu umownym. Według art. 103<sup>4</sup> KP pracodawca zawiera z pracownikiem podnoszącym kwalifikacje zawodowe umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki stron. Umowę zawiera się na piśmie. Nie ma obowiązku zawarcia umowy, jeżeli pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Nawet jednak w tym przypadku nadal mówimy o tym, że pracodawca i pracownik uzgodnili fakt podnoszenia kwalifikacji przez pracownika.

Wyjazd na szkolenie jest niekiedy automatycznie traktowany jako podnoszenie kwalifikacji w rozumieniu przepisów KP. Tymczasem podnoszenie kwalifikacji to zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo

za jego zgodą (art. 103<sup>1</sup> KP). W obu przypadkach (inicjatywa pracodawcy lub jego zgoda) opieramy się na porozumieniu (niekiedy nawet dorozumianym) pracodawcy i pracownika.

### Ważne

Przepisy o podnoszeniu kwalifikacji nie wykluczają wydania polecenia udziału w określonym szkoleniu. W takiej sytuacji, gdy szkolenie odbywać się będzie poza stałym miejscem pracy pracownika, będziemy mieli do czynienia z delegacją i konsekwencjami prawnymi takiego zakwalifikowania wyjazdu.

## 6. Podróż służbowa kierowcy

W polskich przepisach wyróżniono jedną grupę zawodową, w stosunku do której stworzono odrębną definicję podróży służbowej. Dotyczy ona kierowców i została zawarta w art. 2 pkt 7 CzasKierU. Podróżą służbową kierowcy jest każde zadanie służbowe polegające na wykonywaniu, na polecenie pracodawcy:

- 1) przewozu drogowego poza miejscowość, o której mowa w art. 2 pkt 4 lit. a CzasKierU (czyli poza miejscowość, w której znajduje się siedziba pracodawcy, na rzecz którego kierowca wykonuje swoje obowiązki, oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddział) lub
- 2) wyjazdu poza miejscowość, o której mowa w art. 2 pkt 4 lit. a CzasKierU w celu wykonania przewozu drogowego.

Zatem, co podkreślił SN w wyroku z 20.5.2011 r. (II UK 349/10, Legalis), z art. 21a oraz art. 2 pkt 7 CzasKierU wynika, że w przypadku kierowców obowiązuje autonomiczna względem art. 77<sup>5</sup> KP definicja podróży służbowej.

**Różnica pomiędzy delegacją kierowcy a innego pracownika dotyczy tego, że w stosunku do kierowców wyznacznikiem nie jest wyjazd poza stałe miejsce pracy, ale poza miejscowość, w której pracodawca prowadzi działalność.** W kontekście delegacji nie ma znaczenia zatem to, w jaki sposób określimy miejsce pracy kierowcy – jako miejscowość czy np. obszar województwa. Zawsze wyjazd poza miejscowość, w której znajduje się np. siedziba pracodawcy, stanowić będzie podróż służbową.

Nie oznacza to oczywiście, że w każdym przypadku kierowca będzie otrzymywał z tego tytułu jakieś świadczenia. W wielu przypadkach – przy wyjazdach trwających poniżej 8 godzin – nie nabędzie prawa do diety. Siłą rzeczy zaś nie ponosi, co do zasady, kosztów przejazdu ani też przejazdów lokalnych.

### Przykład

Kierowca zatrudniony w starostwie powiatowym często wyjeżdża poza miejscowość, w której znajduje się siedziba władz powiatu. Każdy taki wyjazd, nawet krótkotrwały, oznacza podróż służbową. Określenie miejsca pracy tej osoby jako obszaru powiatu nic już w tym zakresie nie zmienia.

To odrębne pojęcie podróży służbowej odnosi się tylko do kierowców, a więc pracowników zatrudnionych na stanowisku pracy kierowcy (gdzie rodzaj pracy określono jako praca kierowcy).

Jak stwierdził Departament Prawny GIP (pismo Departamentu Prawnego GIP z 11.8.2008 r., GPP-302-4560-609/08/PE, Rzeczpospolita DF 2008, Nr 194, s. 3), inspektor pracy dokonujący czynności nadzorczo-kontrolnych w zakresie przepisów o czasie pracy weryfikuje zgodność organizacji czasu pracy ze szczególnymi rozwiązaniami z CzasKierU tylko wtedy, jeżeli strony stosunku pracy wspólnie uzgodniły taki właśnie charakter zatrudnienia. Inspektor pracy nie ma przy tym uprawnień do wyręczania stron stosunku pracy w tym zakresie. Jeżeli zatem strony stosunku pracy ustalą, że pracownik będzie wykonywał pracę w charakterze magazyniera, w rzeczywistości jednak – w ocenie pracownika – charakter jego zatrudnienia bardziej mu przypomina kierowcę, ewentualne roszczenia pracownika mogą być dochodzone wyłącznie przed sądem pracy, np. w drodze powództwa o ustalenie charakteru zatrudnienia.

#### Przykład

W umowie o pracę wskazano, że pracownik jest zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego i określono jego miejsce pracy jako obszar województwa, na którym działa pracodawca. Jego praca polega jednak tylko na dowożeniu do zaopatrywanych sklepów sprzedawanego przez pracodawcę towaru (pracownik jeździ pojazdem do 3,5 tony). Nie tylko niczego on nie negocjuje, ale nawet nie zbiera zamówień. Czy w tej sytuacji może on domagać się uznania, że jest kierowcą i uzyskać diety za delegacje?

Realny zakres wykonywanych przez pracownika czynności wskazuje, że mamy do czynienia faktycznie z pracą kierowcy. Określenie jako rodzaju pracy „przedstawiciel handlowy” mija się tutaj z rzeczywistością. Nie mówimy tutaj bowiem o samym korzystaniu przy świadczeniu pracy z samochodu, dostarczaniu towarów jako jednego z elementów zadań służbowych, co może być powiązane z pracą na stanowisku przedstawiciela handlowego. Pracownik w rzeczywistości w sposób regularny świadczy tylko czynności przypisane *stricto* do pracy kierowcy – dostawa towaru, przewozy towarowe – gdy tymczasem powinny one stanowić jedynie mniejszą część ich zadań jako przedstawiciela handlowego.

Zgodnie z art. 189 KPC powód może żądać ustalenia przez sąd istnienia lub nieistnienia stosunku prawnego lub prawa, gdy ma w tym interes prawny. W tym przypadku interes prawny po stronie pracownika – dla roszczenia o ustalenie istnienia zatrudnienia na stanowisku kierowcy – z całą pewnością istnieje.

Uznanie, że rodzaj wykonywanej przez Czytelnika pracy to praca kierowcy, da mu jednocześnie roszczenie m.in. o wypłatę świadczeń delegacyjnych. Podróż służbowa kierowcy to bowiem nie wyjazd poza stałe miejsce pracy (w tym przypadku poza województwo), ale wyjazd poza miejscowość, w której pracodawca ma siedzibę oraz inne miejsce prowadzenia działalności przez pracodawcę, w szczególności filie, przedstawicielstwa i oddziały. Niewypłacanie diet (bo przede wszystkim o takich należnościach delegacyjnych byłaby mowa) kierowcy, który jeździ po terenie województwa, jest niewypełnianiem obowiązków przez pracodawcę. Nawet bowiem jeśli w umowie o pracę kierowcy wskazuje się obszar województwa jako miejsce pracy, to zapis ten w odniesieniu do należności za czas podróży służbowych tej grupy pracowników będzie nieważny. Według art. 18 § 2 KP postanowienia umów o pracę mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Skoro zaś CzasKierU zawiera odrębne pojęcie podróży służbowej niż to wynikające z art. 77<sup>5</sup> § 1 KP i jasno wskazuje, że za czas delegacji kierowcy przysługują należności określone w przepisach „delegacyjnych” (art. 21a CzasKierU),

to zapis w umowie dotyczący miejsca pracy zdecydowanie należy uznać za pogarszający sytuację pracownika, a zatem nieważny z mocy prawa.

Do tego, by uzyskać wypłatę diet na podstawie konstrukcji delegacji przyjętej w CzasKierU, konieczne byłoby jednak najpierw uznanie, że mamy do czynienia w rzeczywistości z zatrudnieniem na stanowisku kierowcy. Niezbędne jest zatem powództwo do sądu. Dopóki pracownik jest przedstawicielem handlowym, a nie kierowcą, diet nie otrzyma. W ramach pracy porusza się bowiem po swoim miejscu pracy, a KP w stosunku do wszystkich pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach niż kierowcy jako wyznacznik uznania danego wyjazdu za delegację wskazuje m.in. opuszczenie stałego miejsca pracy.

Uznanie, że pracownik zatrudniony jest na stanowisku pracy kierowcy, pociągnie za sobą konieczność dokonania rozliczeń nie tylko w zakresie podróży służbowych, lecz także czasu pracy według szczególnych zasad wynikających z CzasKierU. Przedawnienie roszczeń pracowniczych następuje po upływie 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne.

W piśmie GIP z 16.3.2015 r. (GNP-501/364-4560-3-1/15/PE-RP, niepubl.) stwierdzono, że należałoby uznać, iż w przypadku kierowcy, który w celu realizacji zadania przewozowego wyrusza z miejscowości będącej siedzibą pracodawcy, następnie przejeżdża przez kilka miejscowości, w których zlokalizowane są oddziały lub filie pracodawcy (dokonując w nich rozładunku i załadunku towaru) i powraca do bazy, mamy do czynienia z jedną podróżą służbową.

W przypadku podróży krajowej przepisy nie określają momentu rozpoczęcia podróży, niemniej mając na uwadze brzmienie § 7 ust. 2 PodrSłużbR, zgodnie z którym należność z tytułu diet oblicza się za czas od rozpoczęcia podróży krajowej (wyjazdu) do powrotu (przyjazdu) po wykonaniu zadania służbowego, należałoby przyjąć, że podróż służbowa kierowcy, który rozpoczyna trasę w miejscowości siedziby pracodawcy i wyjeżdża poza tę miejscowość w celu realizacji zadania przewozowego, zaczyna się od momentu faktycznego jej rozpoczęcia (wyjazdu), a nie dopiero od przekroczenia granicy miejscowości, w której znajduje się siedziba pracodawcy.

Dalej GIP stwierdził, że należy przy tym odróżnić sytuację, w której kierowca wykonuje przewozy drogowe na terenie miejscowości, w której znajduje się siedziba pracodawcy, nie będąc w podróży służbowej (a więc nie wyjeżdża poza tę miejscowość), od sytuacji, w której kierowca rozpoczyna podróż służbową w miejscowości siedziby pracodawcy.

#### **Podstawa prawna:**

- art. 7<sup>75</sup> KP,
- art. 2 pkt 7, art. 21a CzasKierU.



[Przejdź do księgarni →](#)



[ksiegarnia.beck.pl](https://ksiegarnia.beck.pl)