

Jak rozliczyć służbową delegację

Istotą świadczeń, które otrzymuje pracownik wykonując obowiązki zawodowe na delegacji, jest wykonywanie pracy poza stałym miejscem codziennej pracy.

Dojazd na delegację będzie płatny, o ile kierujemy samochodem a w podróży towarzyszą nam koledzy po fachu.

Szef wysyłając swojego podwładnego do pracy w innym miejscu zobowiązany jest pokryć tzw. koszty delegacji. Zaliczane są do nich m.in. koszty przejazdów - dojazdów, noclegów oraz wyżywienia. Zwrot gotówki powinien nastąpić po przedstawieniu dowodów wskazujących na poniesione koszty. Przed wyruszeniem na delegację wyjeżdżający może starać się o zaliczkę.

W przypadku delegacji krajowych pracodawca pokrywa koszty związane z wymienionymi wydatkami na wyżywienie poza stałym miejscem zamieszkania w formie diety. Wynosi ona w roku br. 23 zł dziennie.

Kierujesz to zarabiasz

Czas dojazdu na delegację, który odbywa się w godzinach codziennej pracy, jest normalnie płatny. Może się zdarzyć sytuacja, kiedy pracownik wyjeżdża na delegację przed godzinami codziennej pracy (np. pracuje od 8 do 16 a na delegację wyjeżdża o 5 rano lub w niedzielę).

Taki wyjazd co do zasady nie jest czasem pracy i nie należy się za niego wynagrodzenie. Bywa jednak i tak że pracownik wyjeżdżając o 5 rano pracował, ponieważ dostał polecenie od szefa skorzystania z służbowego samochodu i zabrania np. dwóch kolegów na delegację. W takiej sytuacji on jako kierowca ma liczony czas pracy i związane z tym wynagrodzenie od godziny 5. Jego towarzysze podróży zgodnie z przepisami są w pracy dopiero od godziny 8.

Analogiczna sytuacja dotyczyć będzie czasu powrotu z delegacji po ustalonych godzinach pracy. O rodzaju środka transportu na delegacji decyduje pracodawca.

Wracamy i liczymy

Powrót z delegacji, nawet pociągiem, nie może przekraczać łącznie z pracą 13 godzin w jednej danej dobie pracowniczej. Wynika to z obowiązku zapewnienia pracownikowi 11 godzin nieprzerwanego okresu odpoczynku.

Bardzo często zdarzają się sytuacje, kiedy kierowca np. wyjeżdża rano do Warszawy, pracuje i wraca, łącznie spędzając w tym dniu w pracy 15-18 godzin. Jeśli zdarzy się wtedy wypadek odpowiedzialność, także i karną, ponosi pracodawca.

Wynagrodzenie za "nadliczbówki"

Pracodawca nie może zapominać, że za pracę w godzinach nadliczbowych, także i na delegacji, pracownik powinien otrzymać oprócz normalnego wynagrodzenia dodatek. Jest on uzależniony od dnia lub pory wykonywania pracy. Dotyczy to także pracowników zatrudnianych w niepełnym wymiarze.

Szef zatrudniając np. "półetatowca" musi pamiętać, że przepisy Kodeksu Pracy nakładają na niego obowiązek ustalenia dopuszczalnej liczby godzin pracy, ponad określony w umowie wymiar. Przekroczenie tej granicy uprawnia pracownika do dodatku, do jego normalnego wynagrodzenia.

Dzień wolny się należy

Bywa, że na delegacji spędzamy weekend. Za pracę w sobotę, niedzielę i święta, które dla pracownika są dniami wolnymi od pracy, pracodawca musi w pierwszej kolejności udzielić dnia wolnego od pracy. Jeśli zaś nie ma takiej możliwości, może zapłacić dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100 proc. za pracę w niedzielę lub święto.

Może się jednak zdarzyć, że ta praca będzie również pracą nadliczbową, za którą należy się jeszcze jeden, stuprocentowy dodatek. Jeśli więc pracownik wykonywał pracę w niedzielę przez trzy godziny, za którą nie otrzymał dnia wolnego, to rekompensatą będzie jego stawka godzinowa oraz dwa 100 - procentowe dodatki, np. 10 zł na godzinę, plus 2 razy po 10 zł za godzinę. Podobna sytuacja będzie za pracę w święto.

Pracodawca może udzielić czasu wolnego w terminie przez siebie wskazanym, w proporcji półtorej godziny za godzinę pracy nadliczbowej lub pozostawić tę decyzję pracownikowi, który składając wniosek o czas wolny, wskazuje termin jego wykorzystania. Wówczas jednak proporcja wynosi godzinę wolnego za godzinę pracy nadliczbowej. Sytuacja odnosi się także do pracy na delegacji.

Grażyna Woźniak
Serwis Praca

Pensja za delegację

**Czy wyjazd w delegację nie powinien być liczony podwójnie?
Czy po takim wyjeździe nie powinien przysługiwać dzień wolny od pracy?**

Kodeks pracy nie zawiera żadnych norm prawnych, które nakazywałyby liczyć dzień pracy w delegacji podwójnie. Nie obowiązuje również zasada, że po wyjeździe w delegację pracownikowi powinien przysługiwać dzień wolny od pracy. Kodeks pracy oraz wydane na jego podstawie akty wykonawcze precyzyjnie określają świadczenia, jakie przysługują pracownikom w związku z wykonywaniem zadań służbowych. Najważniejsze znaczenia ma tutaj art. 77[5] Kodeksu pracy oraz § 3 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju, które stanowią:

Art. 775. § 1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

§ 3. Z tytułu podróży odbywanej w terminie i miejscu określonym przez pracodawcę pracownikowi przysługują diety oraz zwrot kosztów:

- 1) przejazdów;
- 2) noclegów;
- 3) dojazdów środkami komunikacji miejscowej;
- 4) innych udokumentowanych wydatków, określonych przez pracodawcę odpowiednio do uzasadnionych potrzeb.

W tej sytuacji o dzień wolny pracownik mógłby się starać tylko wówczas, gdyby delegacja miała miejsce w dniu wolnym od pracy albo podczas pracy w delegacji miała miejsce praca w godzinach nadliczbowych.