

DELEGOWANIE, ZATRUDNIANIE I KOSZT PRACOWNIKA

Magdalena Polakowska & Cecylia Liwo

Polish Connection sp. z o.o.

DELEGOWANIE VS. DELEGACJA - PRZEPISY POLSKIE



TJENSTEREISE - YRKESREISE - PENDLEROPPHOLD - CZYLI DELEGOWANIE I DELEGACJA W UJĘCIU NORWESKIM

Tjenestereise – „podróż służbowa”, delegacja

Yrkesreise – „podróż zawodowa” (w praktyce często również tłumaczy się jako „podróż służbowa”, a oba pojęcia są – nie do końca ściśle – traktowane zamiennie)

Pendleropphold – spowodowany przez charakter pracy pobyt poza miejscem zamieszkania, do którego jeździ się z wizytami (commuting)

WYJAZD W CELU WYKONYWANIA PRACY/REALIZACJI ZLECENIA VS. WYJAZDY W INNYCH CELACH (I)

Pierwszym i najważniejszym kryterium przy rozpatrywaniu wysyłania pracowników do Norwegii jest określenie, co pracownik ma tam robić.

Jeśli celem wyjazdu jest np. udział w szkoleniu, w targach, spotkanie z kontrahentem, negocjacje biznesowe, oglądanie terenu pod inwestycję itp. Mamy do czynienia z delegacją (tjenestereise).

Wysłanie pracownika do Norwegii w takim charakterze nie wymaga rejestracji firmy jako NUF, raportowania wynagrodzenia pracownika w Norwegii, stosowania norweskich przepisów o płacy minimalnej itp..

WYJAZD W CELU WYKONYWANIA PRACY/REALIZACJI ZLECENIA VS. WYJAZDY W INNYCH CELACH (II)

Jeśli pracownik wysłany do Norwegii ma tam wykonywać pracę (np. przy zleceniu/kontrakcie, którego realizacji podjął się jego pracodawca), niezależnie od długości okresu, na który pracownik będzie wysłany do Norwegii, pracodawca ma obowiązek zarejestrowania się w Norwegii jako NUF (uzyskanie norweskiego nr organizacyjnego) i raportowania wynagrodzenia pracownika do norweskiego urzędu skarbowego. Jeśli branża jest objęta przepisami o upowszechnieniu, obowiązywać mogą stawki minimalne wynagrodzenia.

WYJAZD W CELU WYKONYWANIA PRACY/REALIZACJI ZLECENIA (I)

Jeśli pracownik wysłany do Norwegii w celu wykonywania pracy ma swoje zasadnicze miejsce pracy w Polsce (zgodnie z umową o pracę), a długość zlecenia w Norwegii ORAZ długość pobytu w jednym miejscu w Norwegii w związku z tym zleceniem nie przekracza 6 miesięcy, będziemy mieć do czynienia z **Yrkesreise** („podróż zawodowa”). Termin **Tjenestereise**, czyli „podróż służbowa” też bywa często stosowany)

WYJAZD W CELU WYKONYWANIA PRACY/REALIZACJI ZLECENIA (II)

Jeśli pracownik wystany do Norwegii w celu wykonywania pracy ma jako miejsce pracy od razu w umowie wskazaną Norwegię (brak umowy z wskazaniem miejsca pracy w Polsce) LUB jeśli długość zlecenia/pobyt w jednym miejscu na podstawie aneksu do umowy przekracza pół roku, będziemy mieć do czynienia z **pendleropphold**, czyli sytuacją, gdy pracownik dojeżdża do miejsca pracy (w tym przypadku z miejsca zamieszkania w Polsce do miejsca pracy w Norwegii), ale miejsca pracy nie uznaje się już za typowo tymczasowe.

RÓŻNICA POMIĘDZY YRKESREISE/TJENESTEREISE, A PENDLEROPPHOLD – KWESTIA DIET (I)

Z punktu widzenia przepisów norweskich **pracownik wysłany w podróż zawodową (yrkesreise/tjenestereise)** ma prawo otrzymać bez podatku diety w następującej wysokości:

- Przy zakwaterowaniu w hotelu: 578 kr /dzień
- Przy zakwaterowaniu w hotelu ze śniadaniem wliczonym w cenę: 462 kr/dzień
- Przy zakwaterowaniu w pensjonacie lub innej kwaterze, gdzie nie ma możliwości przyrządzania posiłków (brak dostępu do kuchni): 161 kr/dzień
- Przy zakwaterowaniu w miejscu, gdzie istnieje możliwość przyrządzania posiłków (kuchnia, aneks kuchenny): 89 kr /dzień

RÓŻNICA POMIĘDZY YRKESREISE/TJENESTEREISE, A PENDLEROPPHOLD – KWESTIA DIET (II)

Pracownik, którego pobyt w Norwegii nie spełnia definicji podróży zawodowej (yrkesreise/tjenestereise), czyli który podpada pod definicję **pendleropphold** ma prawo otrzymać bez podatku diety tylko jeśli mieszka w hotelu, pensjonacie lub innej kwaterze bez możliwości przyrządzania posiłków (brak dostępu do kuchni).

W przypadku zakwaterowania w miejscu z dostępem do kuchni, nie ma możliwości wypłacenia pracownikowi diety, które nie będą opodatkowane.


KOSZTY PRACY W NORWEGII

Wynagrodzenie brutto pracownika (uwaga! W części branż obowiązują stawki minimalne)

- + AGA (norweski „zus” pracodawcy. Jeśli pracownik ma A1, zamiast norw. AGA trzeba będzie zapłacić ZUS w Polsce) - w przypadku firm zagranicznych bez stałego oddziału w Norwegii wynosi 14,1%
- + Feriepenger (Wynagrodzenie urlopowe) – min. 10,2% wynagr. brutto
- + AGA od feriepenger – przeważnie 1,438% (10,2 x 14,1%)
- + OTP (obowiązkowy II filar emerytalny – nie będzie dotyczył pracowników z A1) – min 2% wynagrodzenia brutto
- + obowiązkowe ubezpieczenie pracownika od NNW

Do tego należy – w razie potrzeby - doliczyć ew. diety, pokrycie kosztów zakwaterowania, przelotów, koszty obsługi płacowej w Norwegii itp..

BRANŻE, W KTÓRYCH OBOWIĄZUJĄ STAWKI MINIMALNE

- Budownictwo
 - Przemysł stoczniowy
 - Drogowy transport towarów
 - Autokarowe przewozy turystyczne
 - Sprzątanie
 - Usługi noclegowe i gastronomiczne
 - Przetwórstwo rybne
 - Prace elektryczne
- 

BRANŻE, W KTÓRYCH OBOWIĄZUJĄ STAWKI MINIMALNE

Aktualne stawki minimalne zawsze można znaleźć na stronie norweskiej inspekcji pracy:

<https://www.arbeidstilsynet.no/arbeidsforhold/lonn/minstelonn/>

Poza wymiennymi branżami obowiązuje ogólny zakaz stosowania dumpingu socjalnego, czyli pensja pracownika nie może drastycznie odbiegać od standardowego wynagrodzenia w danej branży na danym terenie.

KOSZT, KTÓRY CIĘŻKO OSZACOWAĆ, CZYLI CHOROBOWE

W Norwegii pracodawca ma obowiązek wypłacania chorobowego pracownikowi przez pierwszych 16 dni kalendarzowych choroby (tzw. «okres pracodawcy»). Potem – jeśli choroba trwa – obowiązek ten przejmuje NAV.

UWAGA! Jeśli pomiędzy końcem jednej, a początkiem kolejnej choroby minęło co najmniej 16 dni, okres pracodawcy zaczyna się na nowo. Nie ma ograniczeń w ilości dni w ciągu roku ani ilości okresów, za które pracodawca ma obowiązek wypłacania pracownikowi chorobowego, jeśli ten spełnia warunki. W przypadku częstych chorób pracownika, może stać się to bardzo dużym kosztem dla firmy.

DZIĘKUJEMY ZA UWAGĘ 😊

