

Workation: wybór kierunku trzeba dobrze przemyśleć

Łączenie pracy z wakacjami zyskuje coraz większą popularność. Wciąż jednak jest kilka wątpliwości, np. czy ZUS może w takim przypadku wydać zaświadczenie o podleganiu polskim ubezpieczeniom



prof. UŁ dr hab.
Małgorzata Kurzynoga
radca prawny, of counsel
w kancelarii Baran Książek Bigaj



Michał Bering
aplikant radcowski
w kancelarii Baran Książek Bigaj

Workation, praca zdalna, home office, telepraca – od jakiegoś czasu, szczególnie w mediach, trwa żonglowanie tymi pojęciami. Często używa się ich zamiennie. Jednak tylko niektóre są zdefiniowane w przepisach i wbrew pozorom nie oznaczają tego samego.

Workation to łączenie pracy z wakacjami, co zyskuje coraz większą popularność. Duża zasługa w tym biur podróży, które reklamują swoje oferty hasłem „Pracuj zdalnie z dowolnego miejsca na ziemi”. Nie jest to więc pojęcie z zakresu prawa pracy. W przepisach nie ma również definicji pracy w trybie home office, jak określa się wykonywanie pracy poza zakładem pracy w sposób okazjonalny.

Inaczej jest z pracą zdalną i telepracą. Nie należy ich mylić. Telepraca funkcjonuje już od dawna w polskim systemie prawnym (jest uregulowana w kodeksie pracy od 2007 r. w art. 67⁵-67¹⁷). Polega na wykonywaniu pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. W praktyce jest rzadko stosowana ze względu na jej zbyt niską sformalizowanie.

Praca zdalna jest natomiast formą wykonywania pracy o charakterze wyjątkowym, wprowadzaną na podstawie jednostronnego polecenia pracodawcy na czas oznaczony, aby realizować określony cel o charakterze publicznym. Możliwość jej wprowadzenia reguluje ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Praca zdalna nie musi być oparta na przekazywaniu wyników pracy za pomocą środków komunikacji elektronicznej i wykorzystywaniu tych środków do komunikacji. Obowiązująca nadal regulacja dotycząca pracy zdalnej zawarta w ustawie covidowej wskazuje, że pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy poza miejscem jej stałego wykonywania. Zasadniczo nie ma

przeciwskazań, aby umożliwić pracownikowi pracę z innego miejsca niż miejsce jego zamieszkania. Pracodawca przed wydaniem polecenia pracy zdalnej jest zobowiązany do uzyskania od pracownika oświadczenia o posiadaniu warunków lokalowych do wykonywania pracy zdalnej. W praktyce w poleceniu pracy zdalnej pracodawca wskazuje miejsce jej wykonywania. Zdarza się, że bywa ono uregulowane w regulaminach pracy zdalnej. Z prawnego punktu widzenia nie ma jednak przeszkód, aby wyznaczyć takie miejsce nawet poza granicami Polski.

Pracownik może umówić się z pracodawcą, że pracę zdalną wykonuje z innego miejsca niż dom. Stronami stosunku pracy pozostawiono na tyle dużo swobody, że mogą się umówić, iż praca ta będzie wykonywana nawet poza granicami Polski. Jednak przy rozpatrywaniu propozycji pracownika co do wykonywania pracy za gra-

nicą pracodawca powinien mieć na uwadze ewentualne konsekwencje, jakie się z tym wiążą. W szczególności powinien zwrócić uwagę na zasady rozliczania podatków oraz składek na ubezpieczenie społeczne oraz zagadnienia związane z prawem właściwym, które należy stosować do umowy z danym pracownikiem.

Rezydencja podatkowa

Praca zdalna wykonywana z terytorium innego państwa może spowodować zmianę rezydencji podatkowej pracownika, tj. zmianę kraju, w którym istnieje obowiązek dokonywania rozliczeń podatkowych. Rezydencję podatkową pracownika pracującego zdalnie z terytorium innego państwa należy oceniać na podstawie ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (PIT) oraz umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania zawartej między Polską a państwem, w którym wykonywana jest praca zdalna. Pracownik może być jednocześnie uważany za polskiego rezydenta podatkowego na podstawie ustawy o PIT i rezydenta innego państwa na podstawie jego wewnętrznych przepisów. W takim przypadku zastosowanie powinny znaleźć postanowienia odpowiedniej umowy między Polską a państwem, w którym praca zdalna jest wykonywana. Polska zawarła ok. 90 umów o unikaniu podwójnego opodatkowania, w tym ze wszystkimi państwami Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Umowy te różnią się między sobą i są aktualizowane. Ustalenie skutków podatkowych wymaga zatem sprawdzenia aktualnych postanowień konkretnej umowy.

W przypadku pracy zdalnej kluczowe znaczenie dla powstania obowiązku podatkowego w innym państwie niż Polska ma długość pobytu pracownika – polskiego rezydenta podatkowego – w tym państwie. Jeżeli pracownik przebywa w drugim państwie dłużej niż 183 dni, to opodatkowaniu w drugim państwie będzie podlegało jego wynagrodzenie za pracę otrzymane w całym tym okresie, a nie tylko wynagrodzenie otrzymane po przekroczeniu tego limitu. Nawet jeśli okres pobytu za granicą jest krótszy niż 183 dni, pracownik może stać się rezydentem danego kraju z racji posiadania tam ośrodka interesów życiowych (z racji np. zamieszkania tam z rodziną).

Jeżeli pracownik świadczy pracę zdalną z państwa, które nie zawarło umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania z Polską, skutki podatkowe wypłaty wynagrodzenia za taką pracę wynikają wprost z przepisów tego państwa. W rezultacie wynagrodzenie pracownika będzie opodatkowane w tym państwie już od samego początku pracy zdalnej.

Jeżeli pracownik świadczy pracę zdalną z państwa, które nie zawarło umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania z Polską, skutki podatkowe wypłaty wynagrodzenia za taką pracę wynikają wprost z przepisów tego państwa. W rezultacie wynagrodzenie pracownika będzie opodatkowane w tym państwie już od samego początku pracy zdalnej.

Obowiązek ubezpieczeniowy

Wykonywanie pracy z zagranicy może wywoływać skutki także w sferze ubezpieczeń społecznych. Problem ten ma mniejsze znaczenie, jeśli praca zdalna jest świadczona na terenie UE, ponieważ w ramach Unii obowiązują koordynacja krajowych systemów zabezpieczenia społecznego (obowiązują zasady: stosowania ustawodawstwa jednego państwa członkowskiego; równego traktowania; zachowania praw nabytych lub będących w trakcie nabywania; sumowania okresów zatrudnienia, zamieszkania, ubezpieczenia). W przypadku wykonywania pracy zdalnej za granicą obowiązek ubezpieczeniowy może powstać w państwie wykonywania pracy. Jed-

Trwają prace nad przepisami

Obecnie trwają prace nad unormowaniem pracy zdalnej, aby można było z niej korzystać nie tylko w związku z pandemią. Także te projektowane przepisy (druk sejmowy nr 2335) dopuszczają świadczenie pracy w innym miejscu niż miejsce zamieszkania pracownika. Proponuje się, aby każdorazowo było to miejsce wskazane przez pracownika, ale wymagające aprobaty pracodawcy. Intencją ustawodawcy jest wyłączenie możliwości swobodnego decydowania przez pracownika o tym, gdzie będzie wykonywał pracę zdalną. Zgodnie z projektowanym art. 67¹⁸ k.p. praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Zgodnie z projektowanymi przepisami w razie wypadku przy pracy zdalnej pracownik powinien poinformować o tym pracodawcę, aby ocenił, czy wypadek miał związek z pracą. Jeśli pracownik będzie znajdował się daleko, tego typu ustalenia będą znacząco utrudnione, a czasami nawet niemożliwe.

nakże unijne przepisy nie wskazują okresu, po upływie którego pracownik przebywający w innym państwie za granicą zaczyna podlegać systemowi ubezpieczeń społecznych tego państwa. Zasadę stanowi podleganie ubezpieczeniom społecznym w państwie, w którym praca jest aktualnie wykonywana. Gdyby zastosować powyższą regułę, pracownik powinien zostać zgłoszony w tym państwie do ubezpieczeń społecznych. Natomiast takie podejście może nie być korzystne dla pracodawcy, m.in. z uwagi na brak znajomości zagranicznych procedur w tym zakresie. Dlatego pożądanym jest, aby pracownik w czasie pobytu za granicą pozostał objęty polskim systemem ubezpieczeń społecznych. W tym celu należy uzyskać z ZUS zaświadczenie A1 poświadczające podleganie polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych w trakcie pobytu za granicą. Istnieje wątpliwość, czy zostanie ono wydane. Pracę zdalną za granicą, w tym przypadek tzw. workation, trudno bowiem zakwalifikować jako jedną z sytuacji, w których jest ono zwykle wydawane, określonych w art. 12 i 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. W szczególności – trudno taki wyjazd zakwalifikować jako delegowanie pracownika za granicę. Delegowanie, jak wynika z dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zakłada istnienie w państwie, do którego pracownik wyjeżdża, podmiotu niebędącego pracodawcą pracownika, będącego odbiorcą usług, zakładem lub przedsiębiorstwem należącym do grupy przedsiębiorstw bądź przedsiębiorstwem użytkownikiem. Podmiot ten uważany jest zwykle za beneficjenta wykonywanych przez pracownika zadań. W przypadku pracy zdalnej za granicą w typowych warunkach nie ma tego rodzaju podmiotu, to krajowy pracodawca pozostaje odbiorcą efektów pracy pracownika. Wydaje się jednak, że obecne podejście ZUS do tej kwestii nie powinno być tak restrykcyjne. ZUS powinien bowiem przestrzegać wytycznych dotyczących telepracy („Guidance Note on telework”), wydanych przez Komisję Administracyjną ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego (na szczeblu unijnym pojęcie telepracy jest szersze niż w prawie polskim i obejmuje swym zakresem także pracę zdalną w polskim systemie). W kontekście telepracy prezentują one bardziej elastyczne podejście do interpretacji art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004. Jako jeden z przykładów, w którym możliwe jest zastosowanie wyjątku związanego z delegowaniem, wytyczne wskazują wykonywanie telepracy w miejscu wakacyjnego pobytu pracownika, przez miesiąc po zakończeniu urlopu, przed powrotem do domu i wznowieniem pracy w biurze. Mimo tych wytycznych obecnie nie ma oficjalnego stanowiska ZUS,

czy zaświadczenie A1 można uzyskać na czas tymczasowego wykonywania pracy zdalnej za granicą, w warunkach opisanych powyżej. Przeszkodą w uzyskaniu zaświadczenia A1 w trybie dotyczącym delegowania może być treść wniosku o wydanie zaświadczenia A1, w którym należy określić podmiot, do którego pracownik jest delegowany. W ramach tego wniosku, m.in. w rubryce „miejsce delegowania”, należy wskazać jego nazwę, trzeba również podać liczbę realizowanych umów w Polsce i za granicą. Natomiast, jak zostało wskazane powyżej, w przypadku pracy zdalnej za granicą często nie polega ona na świadczeniu usług na rzecz podmiotu zlokalizowanego w państwie, w którym pracownik czasowo przebywa. W przypadku braku podania powyższych informacji wniosek może zostać uznany przez ZUS za niekompletny.

W przypadku braku uzyskania zaświadczenia A1 w trybie właściwym dla sytuacji opisanych w art. 12 i 13 rozporządzenia 883/2004 (tj. dla delegowania i multi-state workers), można spróbować uzyskać je w ramach zawarcia tzw. porozumienia wyjątkowego, choć procedura ta jest z założenia o wiele bardziej czasochłonna.

Prawo innego państwa

Pracodawca powinien wziąć także pod uwagę, że świadczenie przez pracownika pracy z zagranicy może wiązać się z zagwarantowaniem mu warunków zatrudnienia zgodnych z prawem państwa aktualnego pobytu. Jeśli umowa o pracę nie wskazuje prawa właściwego, to dana umowa podlega w całości prawu kraju, w którym pracownik wykonuje pracę zdalnie (art. 8 ust. 2 tzw. rozporządzenia Rzym I, tj. rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady [WE] nr 593/2008 w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych). Jeśli umowa o pracę podlegać będzie prawu obcemu, to na pracodawcy ciążyć będą wszystkie obowiązki wynikające z prawa pracy obowiązującego w innym kraju. Ponadto, niezależnie od tego, jakiemu prawu podlega dana umowa o pracę, wykonywanie pracy z innego kraju może uprawniać pracownika do pozwania pracodawcy przed sądem innego kraju.

Podstawa prawna

- art. 67⁵-67¹⁷ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1510; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 1700)
- ustawa z 2 marca 2022 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2095; ost.zm. Dz.U. z 2022 r. poz. 2185)
- art. 12 i 13 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) z 29 kwietnia 2004 r. nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz. UE z 2004 r. L 166, s. 1)
- dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. UE z 1997 r. L 18, s. 1)
- art. 8 ust. 2 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Dz.Urz. UE z 2008 r. L 177, s. 6)