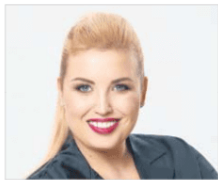


Kadry i płace

TELEPRACA TRANSGRANICZNA

Praca zdalna z zagranicy może zmieniać kraj ubezpieczeń

Strony mogą ustalić, że miejscem świadczenia pracy zdalnej będzie inne państwo. W zależności od wybranego kraju mogą obowiązywać odmienne zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym.



DR KATARZYNA KALATA
radca prawny, Kancelaria Kalata i zaforyczka HR
LEX Sp. z o.o.

Praca zdalna stała się bardzo popularna w okresie pandemii COVID-u. Po jej odwołaniu doczekaliśmy się natomiast zmian legislacyjnych w tym zakresie.

Miejsce pracy zdalnej pracownik ma obowiązek uzgodnić z pracodawcą, co jednocześnie nie wyklucza możliwości wykonywania jej z zagranicy. W zależności od miejsca wykonywania pracy zdalnej pracownika obowiązują zaś odmienne zasady podlegania ubezpieczeniom społecznym.

Zasady delegowania

Pracodawca może wysłać pracownika do pracy za granicę. Musi wówczas rozliczać jego wynagrodzenie zgodnie z zasadami obowiązującymi przy delegowaniu pracowników. Jednak w przypadku, gdy pracownik co do zasady pracuje w Polsce, a pracodawca wyraża zgodę na pracę zdalną z państwami należącymi do Unii Europejskiej czy Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii sporadycznie lub przez pewien okres, zastosowanie będą miały polskie regulacje, tak jak w przypadku pozostałych pracowników.

Oczywiście pracodawca może ograniczyć miejsce wykonywania pracy do terenu Polski. Takie uprawnienie wynika z faktu, że firma musi zapewnić pracownikowi podczas pracy zdalnej niezbędne narzędzia do wykonywania tej pracy. Zwraca również pracownikowi poniesione z tego tytułu koszty, w tym internetu i prądu, a także odpowiada za zapewnienie bezpiecznych warunków pracy.

Porozumienie ramowe

W związku z podpisaniem porozumienia ramowego w sprawie stosowania art. 16 ust. 1 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w przypadkach zwyczajowej telepracy transgranicznej oraz telepracy jako delegowania lub pracy w kilku państwach, pracownik, który wykonuje pracę w różnych państwach Unii Europejskiej (objętych porozumieniem), w wymiarze co najmniej 25 proc. czasu pracy, jednak nie wyższym niż 50 proc. czasu pracy, podlega ubezpieczeniom w państwie, w którym ma miejsce zamieszkania. Jednak tylko i wyłącznie wtedy, gdy właśnie w tym kraju wykonuje większość pracy.

Porozumienie odnosi się do przyjęcia przez państwa członkowskie, że w sytuacji wykonywania pracy zdalnej w którymś z krajów, właściwe w zakresie rozliczania składek jest ustawodawstwo według siedziby pracodawcy – nawet miasto wykonywania znacznej części pracy za granicą.

Na dzień sporządzenia tekstu do porozumienia przystąpiły: Austria, Belgia, Chorwacja, Czechy, Finlandia, Francja, Niemcy, Liechtenstein, Luksemburg, Malta, Norwegia, Polska, Portugalia, Hiszpania, Szwecja Szwajcaria, Holandia, Słowenia i Słowacja.

Pod pojęciem telepracy transgranicznej, którą posługuje się porozumienie ramowe, należy rozumieć wykonywanie pracy zdalnej w miejscu zamieszkania na rzecz pracodawcy, którego siedziba znajduje się w innym kraju niż miejsce zamieszkania.

Przywołane porozumienie ma zatem zastosowanie do pracowników, którzy pracują w różnych państwach członkowskich – co w praktyce oznacza, że mają pracodawcę w jednym lub kilku krajach i wykonują pracę w państwie, w którym mieszkają. Takiej pracy nie mogą wykonywać w państwie zamieszkania w wymiarze mniejszym niż 25 proc. ani wyższym niż 50 proc. normy czasu pracy, którą dany pracownik ma przeprowadzić.

- Porozumienie nie ma jednak zastosowania do pracowników, którzy wykonują pracę:
- w państwie zamieszkania inną niż telepraca transgraniczna, lub
 - w państwie innym niż państwo zamieszkania i państwo siedziby, albo
 - w formie działalności gospodarczej prowadzonej na własnych rachunek.

PRZYKŁAD

Pan Jan jest zatrudniony przez polską spółkę ze Swinoujścia. Świadczy pracę jako monter trzy dni w tygodniu (60 proc. całkowitego czasu pracy). Przez pozostałe dwa dni (40 proc.) pracuje w formie zdalnej z Niemiec, gdzie mieszka z rodziną. Pan Jan nie jest zatrudniony przez żadną firmę niemiecką i wykonuje tylko pracę dla polskiej firmy. W tym przypadku właściwy w kwestiach podlegania ubezpieczeniom społecznym przez pana Jana będzie ZUS, a jego wynagrodzenie będzie rozliczane zgodnie z zasadami obowiązującymi polskich pracowników. Wynika to z brzmienia porozumienia ramowego, gdzie wskazane jest, że wymiar czasu pracy zdalnej w kraju zamieszkania, tj. Niemczech, mieści się w przedziale co najmniej 25 proc., a poniżej 50 proc.

PRZYKŁAD

Pan Krzysztof jako przedstawiciel handlowy wykonuje pracę hybrydową w Polsce i w Słowacji. Trzy dni w tygodniu pracuje zdalnie ze Słowacji (60 proc.), a przez dwa dni (40 proc.) w siedzibie pracodawcy w Zakopanem. Pracownik nie będzie objęty zasadami porozumienia ramowego, ponieważ wykonuje pracę zdalną ze Słowacji w wymiarze wyższym niż 50 proc. czasu pracy.

Powyższe porozumienie nie działa „z automatu” – aby zostać nim objętym, pracownik lub jego pracodawca muszą wystąpić do ZUS i złożyć formularz US-36. Po potwierdzeniu ustawodawstwa przez ZUS, pracodawca musi złożyć wniosek o wydanie zaświadczenia A1 po zawartym porozumieniu wyjątkowym (US-34).

Niezależnie od powyższego porozumienia transgranicznego, coraz bardziej popularna staje się tzw. workation, czyli praca zdalna z dowolnego miejsca na świecie. Jeśli pracodawca umożliwi taką pracę i będzie się ona odbywała na terenie Unii Europejskiej, zastosowanie znajdą przepisy o delegowaniu pracowników.

Na okres wakacji

Zgodnie z art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004: „osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę”.

Zatem jeśli pracodawca zezwoli pracownikowi na pracę wykonywaną w formie zdalnej przez pewien czas z kraju Unii (UE/EOG/Szwajcarii), taki pracownik będzie podlegał polskiemu ustawodawstwu.

PRZYKŁAD

Pani Kasia ma dom w Hiszpanii. W okresie wakacyjnym, tj. od czerwca do końca sierpnia, pracowała zdalnie dla polskiej firmy z siedzibą w Krakowie. Od września wróciła do pracy stacjonarnej w siedzibie pracodawcy. W takiej sytuacji właściwe będzie ustawodawstwo polskie.

Jeśli pracownik uzna, że na stałe chce wykonywać pracę z innego kraju należącego do Unii, powyższa regulacja nie będzie miała do niego zastosowania. Zatem w sytuacji, gdy pracownik wykonuje swoją pracę zdalnie z innego kraju i nie ma to charakteru doraźnego lub tymczasowego i trwa to dłużej niż 24 miesiące, zastosowanie będą mieć zasady ogólne, w tym ustawodawstwo zgodne z miejscem faktycznego wykonywania pracy (art. 11 ust. 3 lit. a rozporządzenia nr 883/2004).

Wyjazd poza Unię

W praktyce może się zdarzyć, że praca zdalna będzie świadczona w innych krajach niż państwo członkowskie. Wówczas zastosowanie będą miały dwustronne umowy międzynarodowe o ubezpieczeniu społecznym.

PRZYKŁAD

Pracownik zatrudniony w Polskiej firmie na sześć miesięcy wyjeżdża do Stanów Zjednoczonych odwiedzić rodzinę. Uzgodnit z pracodawcą, że może przez ten czas wykonywać pracę w formie zdalnej. Ponieważ Polska podpisała umowę z USA w zakresie zabezpieczeń społecznych i okres pracy nie przekracza pięciu lat, pracodawca nadal będzie odpowiedzialny za składki do polskiego ZUS (zgodnie z art. 6 ust. 2 umowy o ubezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską

a Stanami Zjednoczonymi Ameryki, podpisaną w Warszawie 2 kwietnia 2008 r.).

Lista umów dwustronnych podpisanych przez Polskę

Strona umowy z Polską	Data podpisania umowy przez Strony
Australia	7 października 2009 r.
Białorus	13 lutego 2019 r.
Bośnia i Hercegowina	16 stycznia 1958 r.
Czarnogóra	16 stycznia 1958 r.
Izrael	22 listopada 2016 r.
Kanada	2 kwietnia 2008 r.
Korea Południowa	25 lutego 2009 r.
Macedonia	6 kwietnia 2006 r.
Moldawia	9 września 2013 r.
Mongolia	24 stycznia 2018 r.
Quebec (Kanada)	3 czerwca 2015 r.
Serbia	16 stycznia 1958 r.
Stany Zjednoczone Ameryki	2 kwietnia 2008 r.
Turcja	17 października 2017 r.
Ukraina	18 maja 2012 r.

Jeśli jednak Polska nie podpisała takiej umowy z krajem, w którym pracownik będzie wykonywał pracę zdalną, pracodawca ma obowiązek zweryfikować przepisy obowiązujące w tym kraju. Może się wówczas okazać, że pracownik będzie podlegał ubezpieczeniom w Polsce i w kraju świadczenia pracy. /e/

Podstawa prawna:

- art. 67¹⁰ – art. 67¹⁹ § 1-3, art. 67²⁴, art. 67³¹ § 1 – 8 kodeksu pracy
- art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 19 ust. 1, art. 21 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn. DzU z 2023 r., poz. 1230 ze zm.)
- art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (tekst jedn. DzU z 2022 r., poz. 2561 ze zm.)
- art. 3 ust. 1 – 2, art. 8 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I) (DzU UE L 2008.177.6)
- art. 3 dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (DzU UE L 1997.18.1)
- art. 11 – 15, art. 16 ust. 1 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (DzU UE L 2004.166.1)
- art. 5 ust. 1, art. 21 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z 16 września 2009 r. dotyczącego wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (DzU UE L 2009.284.1)

Sprawdź, jak minął dzień na rynkach finansowych

Czytaj jutrzejsze e-wydanie „Parkietu” już dziś po 21.00 na parkiet.com