

Wstęp

W związku z ustawą z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240) z dniem 7 kwietnia 2023 r. zaczną obowiązywać znaczące zmiany w przepisach ustawy – Kodeks pracy. Uchylone zostaną zapisy dotyczące telepracy, a w ich miejsce wejdą w życie normy regulujące pracę zdalną.

Nowe przepisy mają na celu kompleksową regulację zjawiska pracy zdalnej. Dlatego w znowelizowanym Kodeksie pracy ustawodawca zdecydował się na wprowadzenie m.in. definicji pracy zdalnej, sposobów wykonywania pracy zdalnej, konkretnych obowiązków pracodawcy i pracownika przy wykonywaniu pracy zdalnej czy określenie zasad pokrywania kosztów pracy zdalnej.

Nowe uregulowania w założeniu miały na celu ustabilizowanie zjawiska pracy zdalnej, która stała się niezwykle popularna w czasie pandemii COVID-19. Niemniej jednak, jak wynika z przedłożonego Państwu opracowania, nowe regulacje oznaczają także nowe problemy.

Niniejszy praktyczny komentarz stanowi efekt pracy specjalistów z zakresu prawa pracy, którzy na co dzień doradzają pracodawcom, także z zakresu uregulowań pracy zdalnej. Ze względu na praktykę, autorzy komentarza zawarli w nim odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania wśród osób wdrażających pracę zdalną w swoich organizacjach.

Komentarz jest przeznaczony dla wszystkich osób, które wdrażają pracę zdalną w swoich organizacjach oraz chcą poszerzyć wiedzę w tym zakresie, w tym m.in. dla działów HR, wewnętrznych działów prawnych, menedżerów, a także samych pracowników.

1. Miejsce wykonywania pracy zdalnej (art. 67¹⁸ k.p.)

Artykuł 67¹⁸ Kodeksu pracy

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 (praca zdalna).

1.1. Definicja pracy zdalnej

Przepis art. 67¹⁸ k.p. definiuje pracę zdalną. Głównym elementem charakteryzującym ten rodzaj pracy jest „miejsce pracy”. Może nim być każde miejsce wskazane przez pracownika (w tym miejsce zamieszkania pracownika), pod warunkiem że jest każdorazowo uzgodnione z pracodawcą. Taka konstrukcja przepisu determinuje konieczność uzgodnienia miejsca pracy zdalnej. Pracownik wskazuje to miejsce a pracodawca je akceptuje. Akceptacja ta nie wymaga szczególnej formy. A zatem uzgodnienie miejsca pracy zdalnej może być dokonane w dowolnej formie, w tym ustnej. Warto jednak wybrać taką formułę tegoż uzgodnienia, aby zarówno pracownik, jak i pracodawca mogli bez problemu wykazać, np. na potrzeby postępowania sądowego, jaka była wola drugiej strony.

W oparciu o art. 67¹⁸ k.p. nie jest możliwe wykonywanie pracy w miejscu, które – każdorazowo – nie uzyskało zgody pracodawcy. Brak zgody pracodawcy skutkuje tym, że pracownik narusza swoje obowiązki, ze wszystkimi tego konsekwencjami dyscyplinarnymi, łącznie z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wykonywanie bowiem pracy w miejscu nieuzgodnionym z pracodawcą należy co do zasady kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika.

Przemieszczanie się pomiędzy miejscami wykonywania pracy zdalnej nie uprawnia pracownika do zwrotu kosztów przejazdu. W naszej ocenie czas ten nie będzie również czasem pracy.

W ocenie autorów uzgodnienie miejsca pracy zdalnej zmienia wcześniej ustalone stałe miejsce pracy. Sytuacja ta dotyczy przypadku uzgodnienia pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia, jeśli strony ustaliły inne miejsce pracy (rozumiane jako stałe miejsce pracy). Jeżeli bowiem warunki pracy zdalnej ustalane są w momencie zatrudnienia pracownika, to uzgodnione miejsce pracy będzie traktowane od samego początku zatrudnienia jako stałe miejsce pracy i określone w umowie o pracę. Jego zmiana będzie wymagała porozumienia bądź wypowiedzenia zmieniającego.

Praca zdalna może być wykonywana w pełnym lub niepełnym wymiarze czasowym. Nie ma przy tym żadnych „widełek” czasowych, które strony powinny zastosować. Ustawodawca pozostawił to swobodzie stron umowy o pracę. Praca zdalna może być

określona w wymiarze czasowym, zarówno godzinowo, dniami, tygodniami, miesiącami a nawet latami.

Praca zdalna może być wykonywana w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Nie ma przy tym wymogu, aby wyniki pracy były przesyłane z wykorzystaniem tych środków.

Strony stosunku pracy mogą dowolnie umówić się, gdzie praca zdalna będzie wykonywana. Jednak przy rozpatrywaniu propozycji pracownika co do wykonywania pracy za granicą, pracodawca powinien mieć na uwadze ewentualne konsekwencje, jakie wiążą się z pozytywnym jej rozpatrzeniem. W szczególności pracodawca powinien zwrócić uwagę na zasady rozliczania podatków i składek na ubezpieczenie społeczne oraz zagadnienia związane z prawem właściwym, które należy stosować do umowy z danym pracownikiem. Wykonywanie pracy poza granicami Polski wpłynie również na właściwość sądu rozpatrującego ewentualne spory na tle transgranicznej pracy zdalnej.

1.2. Zmiana rezydencji podatkowej pracownika

Praca zdalna wykonywana z terytorium innego państwa może spowodować zmianę rezydencji podatkowej pracownika, tj. w skrócie zmianę kraju, w którym istnieje obowiązek dokonywania rozliczeń podatkowych. Rezydencję podatkową pracownika wykonującego swoje obowiązki zdalnie z terytorium innego państwa należy oceniać na podstawie ustawy o 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 około 90 umów o unikaniu podwójnego opodatkowania, w tym ze wszystkimi państwami UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). 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, opodatkowaniu w tym 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 (np. zamieszkania w tym państwie 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.