



Zdarza się, że pracownicy wykonują pracę zdalną w całości lub częściowo spoza terytorium Polski. Powoduje to wiele istotnych konsekwencji dla pracodawcy, niezależnie od tego, czy zgodził się lub w ogóle wiedział o pracy z zagranicy. Przedstawiamy poniżej kluczowe ryzyka dla pracodawcy.

1

Obowiązki pracodawcy jako płatnika podatku

Organy podatkowe państwa, w którym wykonywana jest praca, mogą uznać, że pracownik podlega lokalnej rezydencji podatkowej. W konsekwencji, pracodawca może mieć obowiązek zarejestrowania się w tym państwie i opłacania w nim zaliczek na podatek dochodowy pracownika. Ocena takich sytuacji wymaga analizy umów o unikaniu podwójnego opodatkowania oraz lokalnych przepisów podatkowych. Może mieć to wpływ także na zakres obowiązków pracodawcy jako płatnika podatku dochodowego w Polsce.

2

Zakład podatkowy pracodawcy

(permanent establishment)

Organy podatkowe państwa, w którym wykonywana jest praca, mogą uznać, że spółka prowadzi tam swoją działalność, a więc posiada tzw. zakład podatkowy. W konsekwencji, mogą domagać się opodatkowania części dochodów spółki w tym państwie. Ocena tego ryzyka zależy w szczególności od zakresu obowiązków pracownika oraz okresu jego pracy w tym państwie.

3

Ubezpieczenie społeczne

Organy ubezpieczeniowe państwa, w którym wykonywana jest praca, mogą uznać, że pracownik podlega ubezpieczeniu społecznemu w tym państwie. W konsekwencji, pracodawca może mieć obowiązek zarejestrowania się w tym państwie i opłacania w nim składek na ubezpieczenie pracownika. Ocena takich sytuacji wymaga analizy przepisów unijnych lub międzynarodowych o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego oraz lokalnych przepisów ubezpieczeniowych. W ramach UE, pod pewnymi warunkami, możliwe jest, aby pracownik pozostał zarejestrowany wyłącznie w polskim ZUS na podstawie zaświadczenia A1 albo wziął na siebie obowiązki ubezpieczeniowe w innym państwie członkowskim.

4

Pozwolenie na pracę

Praca wykonywana w innym państwie może wymagać uzyskania lokalnego pozwolenia na pracę lub odpowiedniej rejestracji. Pracodawca może być także odpowiedzialny na naruszenie lokalnych przepisów imigracyjnych.

5

Ochrona danych i informacji poufnych

W zależności od państwa, w którym wykonywana jest praca, przekazywanie danych osobowych oraz ochrona poufności informacji pracodawcy mogą podlegać szczególnym wymogom wynikającym z lokalnego prawa i praktyki.

6

Uznanie za delegowanie lub podróż służbową

W niektórych przypadkach świadczenie pracy zdalnej z zagranicy może zostać uznane za podróż służbową lub delegowanie do innego państwa w celu świadczenia usług. Może to wiązać się z koniecznością rejestracji w danym państwie, przestrzegania limitów czasowych delegowania, stosowania minimalnych warunków zatrudnienia oraz wypłacania dodatkowych należności pracownikowi, np. diet w związku z podróżą służbową.

7

Lokalne prawo pracy

Do pracownika mogą mieć zastosowanie zasady wynikające z lokalnego prawa pracy, np. dotyczące warunków zatrudnienia, ochrony przed zwolnieniem lub limitów czasu pracy. W szczególności będzie to miało miejsce, gdy pracownik zostanie uznany za zwyczajowo pracującego w tym państwie lub delegowanego do tego państwa w celu świadczenia usług.

8

Obowiązki BHP i wypadki przy pracy

Obowiązki BHP oraz procedury dotyczące wypadków przy pracy wykonywanej w innym państwie może podlegać szczególnym wymogom wynikającym z lokalnego prawa i praktyki.

Zapraszamy do kontaktu:



Michał Lisawa

Counsel | Prawo pracy

Michal.Lisawa@bakermckenzie.com

+48 668 472 196