



PIOTR PODSIADŁY
praktyka prawa pracy



AGNIESZKA LISIECKA
advokat, współnik odpowiedzialny
za praktykę prawa pracy

Samowolna relokacja pracownika za granicę

Pracownik świadczący pracę zdalnie może teoretycznie świadczyć ją z każdego miejsca na świecie. Tacy pracownicy nierzadko mają poczucie, że skoro ich fizyczna obecność w zakładzie pracy nie jest wymagana, to mogą dowolnie decydować o tym, skąd wypełniają swoje obowiązki. Tymczasem zmiana miejsca pracy – w szczególności wyjazd do innego kraju – może powodować doniosłe skutki prawne dla łączącego strony stosunku pracy. Dlatego też pracodawcy powinni mieć świadomość tych skutków i starannie regulować miejsca pracy zdalnej, a także egzekwować przyjęte rozwiązania.

Samowolna zmiana miejsca świadczenia pracy – najważniejsze możliwe skutki

Jedną z istotniejszych kwestii związanych z relokacją pracownika (i to nie tylko za granicę), w praktyce zauważalną najczęściej dopiero wtedy, gdy dojdzie do nieszczęśliwego wypadku, są **obowiązki pracodawcy związane z BHP**. Niezależnie bowiem od pewnych wyłączeń wynikających z przepisów o telepracy, odpowiedzialność z tytułu BHP ponosi pracodawca. Jeśli strony nie ustaliły miejsca pracy zdalnej, pracownik może wybrać miejsce, w którym pracodawca nie zdoła wypełnić swoich obowiązków związanych z BHP albo będzie to co najmniej znacznie utrudnione. Przykładowo problematyczne może być przeprowadzenie ewentualnego postępowania wypadkowego, z którego to obowiązku pracodawcy nie są zwolnieni w stosunku do pracowników zdalnych, niezależnie od miejsca świadczenia przez nich pracy.

Relokacja pracownika za granicę może również skutkować zmianą **prawa właściwego dla stosunku pracy** i to niezależnie od treści klauzul umów o pracę regulujących tę kwestię. Zgodnie z zasadami obowiązującymi w UE wybór prawa nie może bowiem pozbawiać pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć na mocy prawa, jakie byłoby właściwe w przypadku braku jego wyboru przez strony. Według podstawowej zasady prawem właściwym dla stosunku pracy jest prawo państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę (art. 8 ust. 2 rozporządzenia 593/2008, tzw. Rzym I). Chwilowa lub krótkotrwała samowolna relokacja pracownika do innego kraju UE nie powinna zatem wiązać się ze zmianą prawa właściwego. Jednak w przypadku relokacji długotrwałej, permanentnej lub do krajów spoza UE, takiego ryzyka nie będzie można wykluczyć. Zmiana prawa właściwego



Zgodnie z ogólnymi zasadami miejsce pracy powinno być wskazane w umowie o pracę, a jego zmiana co do zasady wymaga uzgodnienia pomiędzy pracodawcą i pracownikiem.

jest o tyle istotna, że skutkować będzie koniecznością przestrzegania minimalnych warunków zatrudnienia w danym kraju, co dotyczyć będzie w szczególności płacy minimalnej, czasu pracy, uprawnień urlopowych czy trybów i wymogów rozwiązywania umowy o pracę.

Kolejną kwestią, którą należy wziąć pod uwagę, jest ryzyko zmiany **jurysdykcji w sprawach dotyczących sporów ze stosunku pracy**. W określonych sytuacjach pracodawca może być bowiem pozwany przed sąd w innym państwie niż miejsce jego zamieszkania / siedziby. Na podstawie przepisów unijnych pracownik może w szczególności wybrać sąd miejsca, w którym zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę (art. 21 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia 1215/2012, tzw. Bruksela I bis). Choć trudno sobie wyobrazić, aby pracownik mógł skorzystać z tego przywileju w sytuacji, gdy przeniósł się do innego państwa samowolnie, to w przypadku gdy pracodawca jest świadomy relokacji i nie zgłasza co do niej zastrzeżeń albo wprost ją akceptuje, nie można wykluczyć takiej możliwości.

Świadczenie pracy za granicą może również wywoływać określone skutki na gruncie **prawa podatkowego** i ubezpieczeń społecznych. Z perspektywy podatkowej kluczowe będzie to, w którym miejscu pracownik posiada tzw. rezydencję podatkową i tym samym podlega opodatkowaniu od całości dochodów niezależnie od miejsca ich osiągnięcia (polskie przepisy określają, że

rezydencję podatkową w Polsce posiada osoba fizyczna, która przebywa w Polsce łącznie przez co najmniej 183 dni w roku lub posiada w Polsce ośrodek interesów życiowych). Niezależnie od tego może również zaistnieć tzw. ograniczony obowiązek podatkowy, tj. konieczność opodatkowania w danym państwie przychodów w nim uzyskiwanych. Oprócz przepisów krajowych trzeba tu wziąć pod uwagę postanowienia właściwej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania (o ile została zawarta pomiędzy Polską a danym krajem).

Nieco odmiennie kształtują się zasady dotyczące **ubezpieczeń społecznych**. Co do zasady, szczególnie w przypadku krajów, z którymi Polska nie ma podpisanych umów o zabezpieczeniu społecznym, pracownik może podlegać ubezpieczeniom społecznym już od pierwszego dnia świadczenia pracy w tym kraju. Wyjątkowo – co dotyczy jednak wyłącznie krajów UE oraz tych, z którymi Polska zawarła umowy o zabezpieczeniu społecznym – pracownik może w dalszym ciągu podlegać ubezpieczeniom społecznym w Polsce, o ile legitymuje się stosownym dokumentem (w przypadku krajów UE będzie to tzw. zaświadczenie A1).

Szczególnie w przypadku krajów spoza UE może się również okazać, że dla wykonywania w nich pracy konieczne jest dopełnienie formalności z zakresu **prawa imigracyjnego**, w szczególności uzyskanie określonego zezwolenia na pobyt, a także na samą pracę.

Miejsca świadczenia pracy zdalnej – co mówi prawo

Aby zminimalizować ryzyko mierzenia się z opisanymi wyżej skutkami, pracodawcy powinni z należytą starannością regulować miejsce pracy pracowników zdalnych. Zgodnie z ogólnymi zasadami miejsce pracy powinno być wskazane w umowie o pracę, a jego zmiana co do zasady wymaga uzgodnienia pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. W przepisach dotyczących pracy zdalnej wprowadzonej w związku z COVID-19 oraz w kodeksowych przepisach dotyczących telepracy (czyli obecnie jedynych regulacjach dotyczących pracy na odległość) znajdują się jednak szczególnie uregulowania dotyczące miejsca pracy, których stosowanie w praktyce nierzadko rodzi problemy.

Regulacja wprowadzona w związku z COVID-19 milczy na temat ustalania miejsca pracy, poprzestając na zdefiniowaniu pracy zdalnej jako świadczonej „poza miejscem jej stałego wykonywania”. Choć przepisy nie są w tym zakresie jasne, pracodawca niewątpliwie ma prawo wskazać miejsce świadczenia pracy zdalnej, a tym bardziej określić ograniczenia w tym obszarze. Również w przypadku telepracy kwestia ustalania miejsca jej świadczenia nie jest precyzyjnie uregulowana. Przepisy wskazują bowiem, że telepracą jest praca „wykonywana regularnie poza zakładem pracy”. Może to być zatem dowolne miejsce ustalone przez strony stosunku pracy. Uznaje się, że miejsce to może być ustalone nie tylko w sposób pozytywny – czyli przez wskazanie jednego lub kilku miejsc wykonywania pracy, lecz także w sposób negatywny – czyli przez wymienienie niedozwolonych miejsc wykonywania telepracy.

Ogólne brzmienie powyższych przepisów, które nie wymagają ustalenia konkretnego miejsca pracy, w praktyce często skutkuje nieuregulowaniem lub nienależytym uregulowaniem przez strony stosunku pracy tej >>

istotnej kwestii. Tymczasem konsekwencją nieokreślenia miejsca wykonywania pracy zdalnej lub telepracy albo określenia go jedynie negatywnie jest pozostawienie wyboru w tym zakresie pracownikowi. Jeśli pracownik postanowi pracować z zagranicy, może to się wiązać z szeregiem istotnych konsekwencji opisanych powyżej. W związku z tym pracodawcy powinni dążyć do ustalania konkretnego miejsca świadczenia pracy zdalnie oraz wprost ujmować kwestię świadczenia pracy zdalnej za granicą.

Powyższe problemy może w pewnym zakresie rozwiązać projektowana regulacja pracy zdalnej, która ma zastąpić przepisy dotyczące telepracy. Praca zdalna ma być bowiem zdefiniowana jako praca wykonywana „całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w tym w miejscu zamieszkania pracownika (...)”. Proponowane brzmienie przepisu potwierdzi zatem zasadę uzgadniania miejsca pracy zdalnej. Jego precyzyjne określenie nadal będzie jednak leżeć w gestii pracodawcy.

Samowolna relokacja pracownika – co może pracodawca

Jeśli samowolna relokacja pracownika za granicę nie narusza zasad obowiązujących u danego pracodawcy i jest dla niego akceptowalna, może on podjąć kroki w celu weryfikacji i ewentualnego dopełnienia obowiązków związanych z legalizacją pracy pracownika w danym kraju. Zdecydowanie częściej pracodawcy – co zrozumiałe – nie będą jednak skłonni akceptować takiego stanu rzeczy. Wówczas możliwe działania będą zależeć od tego, czy (i jak) kwestia



Biorąc pod uwagę konsekwencje relokacji za granicę należy uznać, że nawet jeśli miejsce pracy zdalnej nie jest należycie uregulowane, pracownik powinien uzgodnić z pracodawcą zamiar świadczenia pracy z zagranicy.

miejsca świadczenia pracy zdalnie została uregulowana przez strony stosunku pracy.

Gdy pracownik wprost narusza ustalone zasady, pracodawca może – w zależności od okoliczności sprawy – polecić pracownikowi świadczenie pracy w uzgodnionym miejscu, nałożyć na pracownika karę porządkową lub nawet rozwiązać stosunek pracy, w tym bez wypowiedzenia.

Biorąc pod uwagę opisane wyżej konsekwencje relokacji za granicę, która może wiązać się ze znacznymi kosztami i dodatkowymi obowiązkami po stronie pracodawcy (co najmniej związanymi z koniecznością weryfikacji stanu prawnego w danym państwie), należy uznać, że nawet jeśli miejsce pracy zdalnej nie jest należycie uregulowane, pracownik powinien uzgodnić z pracodawcą zamiar świadczenia pracy z zagranicy. Jeśli jednak pracownik zaniecha takiego uzgodnienia, a miejsce pracy zdalnej nie zostało uregulowane (czyli nie doszło do złamania przez pracownika ustalonych zasad), pracodawcy powinni być ostrożniejsi w wyciąganiu ewentualnych konsekwencji – choć również w tym przypadku w określonych okolicznościach naruszenie pracownika może uzasadniać nawet rozwiązanie stosunku pracy. ●