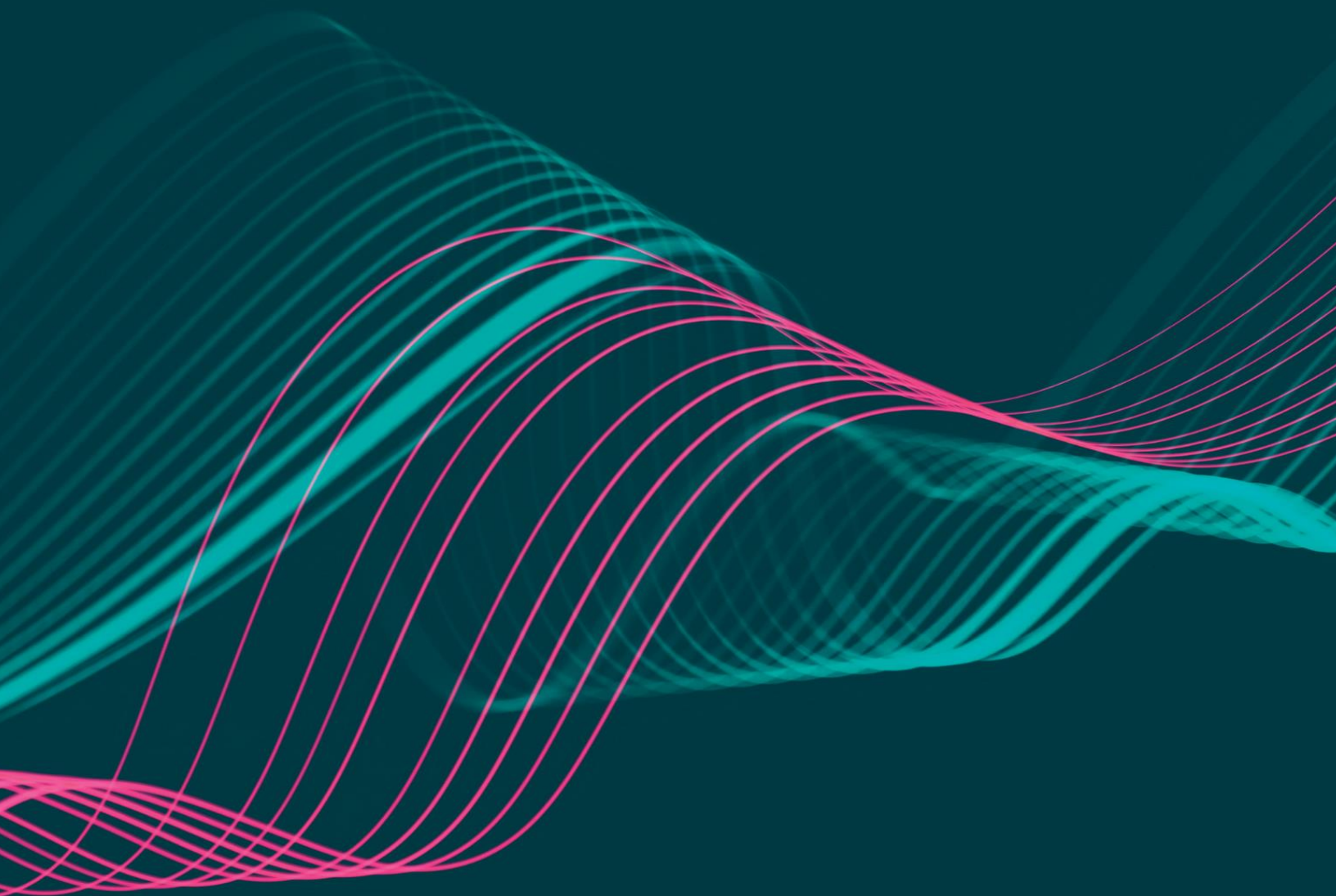


Workation

Praktyczne informacje dla pracodawcy
wdrażającego benefit pracowniczy *workation*



Czym jest *workation*

Pytania, na które należy odpowiedzieć przed wdrożeniem *workation* w struktury firmy:

- Czym *workation* **różni się** od pracy zdalnej?
- Jaki **wpływ** ma uregulowanie pracy zdalnej w polskim ustawodawstwie na zasady *workation* za granicą?
- Czy ma to znaczenie z **jakiego kraju** pracownik chciałby wykonywać *workation*?
- Czy pracownik wykonujący *workation* będzie miał z tego tytułu **dodatkowe obowiązki**?
- Czy są jakieś **limity czasowe** wykonywania *workation*, aby zachować nieograniczony obowiązek podatkowy w Polsce?
- Jak **uregulować** *workation* w firmie?
- Jak uniknąć **ryzyk podatkowo-składkowych** podczas korzystania z *workation*?

Rozwijający się trend *workation* jest połączeniem pracy zdalnej z wakacjami – *work* (praca) i *vacation* (wakacje). Jest to forma elastycznej pracy umożliwiającej wykonywanie obowiązków pracowniczych z każdego możliwego miejsca, bez wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Praca ta, choć w swojej nazwie wyróżnia się formą ze względu na „wakacyjne miejsce”, jednocześnie nie oznacza ograniczenia wykonywania zadań przez pracownika – powinien on wykonywać swoją pracę w taki sposób, jaki został uzgodniony z pracodawcą.

Coraz częściej, pracodawcy decydują się na wprowadzenie tej formy benefitu w struktury swojej firmy, tak, aby jednocześnie wspierać pracowników w utrzymaniu tzw. *work-life-balance*, zwiększyć ich efektywność i motywację do wykonywanej pracy.

Naturalnie, jak z każdym benefitem – ich wprowadzenie wiąże się z pewnymi ryzykami/konsekwencjami podatkowymi czy składkowymi, ale tylko wtedy, gdy nie dopełnimy niezbędnych działań przed ich wdrożeniem. Naszym celem jest przybliżenie najważniejszych kwestii związanych z zagadnieniem *workation*, z którymi warto się zapoznać, a następnie podjąć decyzję o jego wdrożeniu (lub nie), by firma jako pracodawca i miejsce pracy cieszyła się jeszcze większym zainteresowaniem, a pracownicy mieli jeszcze większe możliwości zachowania *work-life-balance*.



Jakie kroki powinien podjąć pracodawca decydując się na *workation*?

Decydując się na wprowadzenie *workation* w firmie, pracodawca powinien podjąć niezbędne działania, tak, by nie narazić się na żadne ryzyko związane z wykonywaniem pracy za granicą przez swojego pracownika. Wiąże się to z szeregiem obowiązków, po spełnieniu których pracownicy będą mogli cieszyć się wykonywaniem pracy z pięknego miejsca za granicą. Chcemy Państwu zaprezentować, jak dochować najwyższej staranności i jednocześnie uchronić od niespodziewanych uszczupień podatkowo-składkowych, czy też kar za niedopełnienie obowiązków rejestracyjnych czy sprawozdawczych w innych państwach niż kraj macierzysty.

Jak to zrobić? Poniżej przedstawiamy **podstawowe kroki**, które pracodawca powinien podjąć przed rozpoczęciem przez pracownika pracy w trybie *workation*.

Zidentyfikowanie obszaru geograficznego, który może być wykorzystywany w ramach *workation*, zbieranie informacji ogólnych w odniesieniu do jurysdykcji zagranicznych, weryfikacja konsekwencji podatkowych dla spółki i potencjalnych ryzyk

Zbieranie faktów dotyczących wyjazdu, weryfikacja spełnienia warunków przez pracownika, decyzja o możliwości wykonywania pracy, weryfikacja stosownych dokumentów zebranych przez pracownika (w tym zaświadczenia A1), informacja o ryzykach podatkowo-składkowych, opis rodzaju i poziomu ryzyka w danej jurysdykcji

Złożenie wniosku przez pracownika o wykonywaniu pracy zdalnej za granicą, analiza procesu aplikacji dla konkretnego pracownika – jak go sformułować?

Kontakt z doradcą znającym lokalne regulacje, w celu przeprowadzenia głębszej analizy w przypadku wątpliwości oraz przygotowania dokumentów wewnętrznych (w tym *workation*), oświadczenie pracownika/wniosek pracownika

Monitorowanie czy stan faktyczny pracownika nie uległ zmianom

Jakie są ryzyka po stronie pracodawcy i pracownika?



REZYDENCJA PODATKOWA

Możliwość zmiany rezydencji podatkowej. Ograniczony obowiązek podatkowy w Polsce m.in. w przypadku dłuższego przebywania pracownika za granicą. Wówczas istniałaby konieczność zadeklarowania dochodów w miejscu wykonywania pracy – w jakiej części? Potrzeba weryfikacji.



ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE

Konieczna jest weryfikacja, jaki system ubezpieczeń społecznych ma zastosowanie i czy istnieje obowiązek rejestracji pracodawcy/pracownika za granicą. Przy braku zaświadczenia A1 możliwe jest nałożenie na pracodawcę/pracownika kary i zobowiązanie ich do zapłaty składek na ubezpieczenie społeczne/zdrowotne należnych w państwie, na terytorium którego wykonywana jest praca.



ZAKŁAD

Ryzyko związane z rozpoznanem zakładu podatkowego pracodawcy na terytorium innego państwa (w miejscu wykonywania pracy zdalnej przez pracownika). Możliwe ryzyko rejestracji na cele podatkowe w miejscu wykonywania pracy, odpowiedniego przypisania kosztów i przychodów do zakładu oraz zapłaty zaliczek na podatek dochodowy za granicą.



EKONOMICZNY PRACODAWCA

Możliwość rozpoznania „ekonomicznego pracodawcy” w kontekście podatkowego rozliczania wynagrodzeń pracowników wykonujących pracę poza krajem macierzystym. Posiadanie pracodawcy ekonomicznego w innym kraju wyłącza zastosowanie klauzuli 183 dni i warunkuje opodatkowanie w obcym kraju od 1ego dnia pracy. Ryzyko podwójnego opodatkowania.



PRAWO IMIGRACYJNE

Weryfikacja, czy w danym kraju wymagane jest uzyskanie pozwolenia o pracę i pobyt. Wykonywanie prac bez zezwolenia (jeśli będzie dotyczyć) może podlegać karze grzywny.



MINIMALNE STANDARDY

Rozpoznanie, jakie „minimalne standardy” obowiązują w danym kraju, np. terminy wypłaty wynagrodzeń, regulacje dotyczące czasu pracy, BHP. Analiza, jakie prawo powinno mieć zastosowanie.



RAPORTOWANIE

Nawet gdy nie jest wymagane pozwolenie na pracę i pobyt w przypadku kraju UE, to należy przestrzegać obowiązków sprawozdawczych w tym państwie. Regulacje w innych krajach mogą narzucać dodatkowe wymogi sprawozdawcze.



PROGRAM EMERYTALNY

Analiza, czy możliwa jest kontynuacja poprzedniego pracowniczego programu emerytalnego. W innych krajach możliwe, że zastosowanie znajdzie obowiązkowa emerytura pracownicza (np. UK).

Chcesz wiedzieć więcej?

W celu zapoznania się szczegółowiej z tematami *workation*/pracy zdalnej, zachęcamy do przeczytania artykułów opublikowanych na naszym blogu. Często opisujemy tam konkretne przypadki, z jakimi spotkaliśmy się w naszej praktyce:

- *Workation* jako nowa forma pracy zdalnej i jej konsekwencje prawno-podatkowe
- Praca dla zagranicznego pracodawcy – *home office* w Polsce a potencjalne ryzyka podatkowe (PIT CIT)
- Czy *home office* może powodować powstanie zakładu podatkowego?
- Kto i kiedy może skorzystać z okazjonalnej pracy zdalnej?



Regularnie piszemy o kwestiach związanych z pracą zdalną oraz *workation*, dlatego zachęcamy do odwiedzania naszego [bloga](#).

Dane kontaktowe

Jeżeli potrzebują Państwo pomocy w weryfikacji powyższych ryzyk lub implementacji benefitu pracowniczego *workation* w struktury swojej firmy, serdecznie zapraszamy do kontaktu z nami w celu omówienia planowanych działań. Przed podjęciem decyzji i wdrożeniem *workation* niezbędne jest wypracowanie konkretnych zasad, tak aby uchronić się przed potencjalnymi ryzykami podatkowymi, składkowymi czy prawnymi w tym zakresie.



Katarzyna Klimkiewicz-Deplano

Managing Partner

Tax Adviser

E: kklimkiewicz@advicero.eu



Paulina Marcula-Kurek

Supervisor Employer Solutions

E: pmarcula@advicero.eu



Katarzyna Kochańska

Senior Tax Consultant

E: kkochanska@advicero.eu



Paulina Gławnicka

Senior Tax Consultant

E: pglawnicka@advicero.eu