

Kodeks pracy 2021



■ jakie są skutki podwyższenia wynagrodzenia minimalnego ■ na jakich zasadach można wprowadzić pracę zdalną w czasie epidemii COVID-19
■ jak zdalnie wypowiedzieć umowę o pracę ■ czy praca zdalna może być wykonywana z zagranicy ■ jakie wsparcie zapewniają pracodawcom tarcze antykrzysowe

INDEKS 337501

PRAWO BEZ TAJEMNIC 1/2021

16,90 zł
(w tym 5% VAT)



DZIENNIK GAZETA PRAWNA

Adres redakcji: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72,
www.infor.pl

Autorzy: Sławomir Paruch, Robert Stępień, Paweł Sych, Agnieszka Nicińska

Redaktorzy merytoryczni: Artur Borkowski, Anita Jackiewicz

Redaktor prowadzący: Mariusz Łukasik

Korekta: Mirosława Jasińska-Nowacka

Projekt graficzny okładki: Marcin Oleksiuk

DTP: Joanna Archacka

Biuro Obsługi Klienta: 01-042 Warszawa, ul. Okopowa 58/72,
tel. 22 761 30 30, 801 626 666, e-mail: bok@infor.pl

© Copyright by INFOR PL S.A.
Wydanie I/2021, styczeń 2021 r.
ISBN: 978-83-8268-007-2

Spis treści

Wstęp	7
Rozdział 1. Wynagrodzenie minimalne	8
Dodatek za pracę w porze nocnej	9
Wynagrodzenie za czas choroby	12
Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy	13
Składki na ubezpieczenia społeczne	14
Wyższe kwoty wolne od potrąceń	15
Rozdział 2. Praca zdalna i telepraca w epoce covid-19 i postcovid.	
Praca zdalna z zagranicy	16
Praca zdalna w czasie izolacji	16
Przedłużony okres wykonywania pracy zdalnie na polecenie pracodawcy	18
W jakiej formie powinno zostać wydane polecenie pracy zdalnej	18
Co należy zrobić, aby po upływie 3 miesięcy po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego (stanu epidemii) pracownik dalej mógł wykonywać pracę zdalnie	19
Zasada równego traktowania w zatrudnieniu a wykonywanie pracy zdalnie	20
Praca zdalna z zagranicy	20
Rozdział 3. Prawo HR w dobie digitalizacji, czyli jak zarządzać zasobami ludzkimi na odległość	25
Zdalne zawieranie umów o pracę	25
Digitalizacja dokumentów pracowniczych	26
Obowiązek włączenia kamerki podczas spotkania online	28
Zdalne rozwiązywanie umów	30
W jaki sposób powinno przebiegać spotkanie online mające na celu rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy	30
Co z zawarciem porozumienia	31
Rozwiązanie umowy o pracę z osobą pracującą zdalnie podczas kwarantanny	32
Relacje ze związkami zawodowymi – spotkania online	33
Świadectwo pracy w formie elektronicznej	34
Spotkania rekrutacyjne online	35
Rekrutacja online polem do nadużyć	36
Rozdział 4. Dofinansowania z tarczy antykryzysowej i odwołania od decyzji wojewódzkiego urzędu pracy	38
Przestój ekonomiczny	38
Obniżenie wymiaru czasu pracy	39
Spadek obrotów gospodarczych	41
Zasady przyznawania dofinansowań	41
Zakaz dokonywania wypowiedzeń z przyczyn niedotyczących pracownika	42
Wymagane porozumienie	44
Dofinansowanie bez pogarszania warunków pracowników	44
Negatywne rozpatrzenie wniosków – tryb odwoławczy	46
Pomoc otrzymywana od starosty	47
Nowe formy wsparcia	49

Dofinansowania do wynagrodzeń.....	50
Kwota dofinansowania do wynagrodzeń.....	52
Zakaz wypowiadania umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracowników oraz pozostałe obowiązki przedsiębiorcy.....	53
Dofinansowania dla mikro- i małych przedsiębiorców	55
Rozdział 5. Aktywność pracowników w internecie; krytyka pracodawcy w mediach społecznościowych; wykorzystywanie informacji z mediów społecznościowych przez pracodawcę (najnowsze orzecznictwo i interpretacje).....	58
Pracodawco, uważaj na to, co pracownik publikuje w internecie	58
Czy opinia na GoWork może być powodem do dyscyplinki.....	59
Pracownik wizytówką firmy również po godzinach	60
Aktywność pracownika nie może naruszać tajemnicy przedsiębiorstwa	61
Wykorzystywanie informacji	61
Rozdział 6. Zarządzanie różnorodnością w firmie	63
W jaki sposób zarządzać różnorodnością w firmie	63
Rozdział 7. Brexit a prawa pobytu i pracy Brytyjczyków w Polsce.....	67
Rozdział 8. Badania lekarskie na nowych zasadach	69
USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320, zm.: Dz.U. z 2018 r. poz. 2432).....	71
DZIAŁ PIERWSZY. Przepisy ogólne (art. 1–21).....	74
Rozdział I. Przepisy wstępne.....	74
Rozdział II. Podstawowe zasady prawa pracy	75
Rozdział IIa. Równe traktowanie w zatrudnieniu.....	78
Rozdział IIb. Nadzór i kontrola przestrzegania prawa pracy	81
Rozdział III. (uchylony)	81
DZIAŁ DRUGI. Stosunek pracy (art. 22–77).....	81
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	81
Rozdział II. Umowa o pracę	87
Oddział 1. Zawarcie umowy o pracę.....	87
Oddział 2. Przepisy ogólne o rozwiązaniu umowy o pracę	90
Oddział 3. Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.....	91
Oddział 4. Uprawnienia pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę	95
Oddział 5. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.....	97
Oddział 6. Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia	99
Oddział 6a. Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia	100
Oddział 7. Wygaśnięcie umowy o pracę	101
Rozdział IIa. (uchylony).....	103
Rozdział IIb. Zatrudnianie pracowników w formie telepracy.....	103

Rozdział III. Stosunek pracy na podstawie powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę	108
Oddział 1. Stosunek pracy na podstawie powołania	108
Oddział 2. Stosunek pracy na podstawie wyboru	110
Oddział 3. Stosunek pracy na podstawie mianowania	110
Oddział 4. Stosunek pracy na podstawie spółdzielczej umowy o pracę	111
DZIAŁ TRZECI. Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia (art. 77¹–93)	111
Rozdział I. Ustalanie wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą	111
Rozdział II. Wynagrodzenie za pracę	113
Rozdział III. Ochrona wynagrodzenia za pracę	115
Rozdział IV. Świadczenia przysługujące w okresie czasowej niezdolności do pracy ...	118
Rozdział V. Odprawa rentowa lub emerytalna	119
Rozdział VI. Odprawa pośmiertna	119
DZIAŁ CZWARTY. Obowiązki pracodawcy i pracownika (art. 94–113¹)	120
Rozdział I. Obowiązki pracodawcy	120
Rozdział II. Obowiązki pracownika	127
Rozdział III. Zakaz konkurencji	127
Rozdział IV. Kwalifikacje zawodowe pracowników	128
Rozdział V. Regulamin pracy	130
Rozdział VI. Nagrody i wyróżnienia	132
Rozdział VII. Odpowiedzialność porządkowa pracowników	132
DZIAŁ PIĄTY. Odpowiedzialność materialna pracowników (art. 114–127)	134
Rozdział I. Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy	134
Rozdział II. Odpowiedzialność za mienie powierzone pracownikowi	136
DZIAŁ SZÓSTY. Czas pracy (art. 128–151^{1,2})	137
Rozdział I. Przepisy ogólne	137
Rozdział II. Normy i ogólny wymiar czasu pracy	137
Rozdział III. Okresy odpoczynku	139
Rozdział IV. Systemy i rozkłady czasu pracy	140
Rozdział V. Praca w godzinach nadliczbowych	146
Rozdział VI. Praca w porze nocnej	149
Rozdział VII. Praca w niedziele i święta	150
DZIAŁ SIÓDMY. Urlopy pracownicze (art. 152–175)	152
Rozdział I. Urlopy wypoczynkowe	152
Rozdział II. Urlopy bezpłatne	159
DZIAŁ ÓSMY. Uprawnienia pracowników związane z rodzicielstwem (art. 175¹–189¹)	160
DZIAŁ DZIEWIĄTY. Zatrudnianie młodocianych (art. 190–206)	178
Rozdział I. Przepisy ogólne	178
Rozdział II. Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę w celu przygotowania zawodowego	179
Rozdział III. Doksztalcanie	180

Rozdział IIIa. Zatrudnianie młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.....	181
Rozdział IV. Szczególna ochrona zdrowia.....	182
Rozdział V. Urlopy wypoczynkowe	183
Rozdział VI. Rzemieślnicze przygotowanie zawodowe	184
DZIAŁ DZIESIĄTY. Bezpieczeństwo i higiena pracy (art. 207–237¹⁵)	184
Rozdział I. Podstawowe obowiązki pracodawcy.....	184
Rozdział II. Prawa i obowiązki pracownika	187
Rozdział III. Obiekty budowlane i pomieszczenia pracy.....	189
Rozdział IV. Maszyny i inne urządzenia techniczne.....	189
Rozdział V. Czynniki oraz procesy pracy stwarzające szczególne zagrożenie dla zdrowia lub życia	190
Rozdział VI. Profilaktyczna ochrona zdrowia	194
Rozdział VII. Wypadki przy pracy i choroby zawodowe.....	198
Rozdział VIII. Szkolenie	201
Rozdział IX. Środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze.....	203
Rozdział X. Służba bezpieczeństwa i higieny pracy	204
Rozdział XI. Konsultacje w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz komisja bezpieczeństwa i higieny pracy	205
Rozdział XII. Obowiązki organów sprawujących nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi	207
Rozdział XIII. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczące wykonywania prac w różnych gałęziach pracy.....	207
DZIAŁ JEDENASTY. Układy zbiorowe pracy (art. 238–241³⁰).....	208
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	208
Rozdział II. Ponadzakładowy układ zbiorowy pracy	215
Rozdział III. Zakładowy układ zbiorowy pracy	217
DZIAŁ DWUNASTY. Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy (art. 242–280).....	220
Rozdział I. Przepisy ogólne.....	220
Rozdział II. Postępowanie pojednawcze.....	220
Rozdział III. Sądy pracy.....	223
DZIAŁ TRZYNASTY. Odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (art. 281–290¹).....	224
Rozdział II. (uchylony)	226
DZIAŁ CZTERNASTY. Przedawnienie roszczeń (art. 291–295).....	227
DZIAŁ CZTERNASTY^a. (art. 295¹–295²) (uchylony).....	228
DZIAŁ PIĘTNASTY. Przepisy końcowe (art. 296–305).....	228
Indeks rzeczowy.....	235

Wstęp

Szanowni Państwo, oddajemy w Państwa ręce kolejne styczniowe wydanie komentarza „Kodeks pracy”, uwzględniającego najistotniejsze zmiany w przepisach prawa pracy i HR, które miały miejsce na przestrzeni ostatniego roku oraz mają wejść w życie lub są planowane w 2021 r. Obok samych zmian omawiamy również wiele aspektów praktycznych związanych z komentowanymi zmianami, istotnych z punktu widzenia praktyka HR.

Niezmienne rozpoczynamy od podwyższenia minimalnego wynagrodzenia za pracę i związanych z tym konsekwencji.

Następny rozdział został poświęcony praktycznym kwestiom związanym z wykonywaniem pracy w dobie COVID-19. Piszemy o tym, jak zorganizować wykonywanie pracy zdalnej i hybrydowej oraz jakie są możliwości wykonywania pracy zdalnej w czasie izolacji lub kwarantanny. Ponadto wskazujemy, na jakie aspekty warto zwrócić uwagę przed wyrażeniem zgody na wykonywanie przez pracownika pracy z innego kraju niż Polska.

Kolejna grupa zagadnień dotyczy zarządzania zasobami ludzkimi w dobie digitalizacji. Przedstawiamy najistotniejsze z perspektywy prawa HR wyzwania związane z digitalizacją procesów HR, z jakimi spotykają się obecnie pracodawcy, poczynawszy od zawierania umów o pracę, poprzez bieżące zarządzanie pracą pracowników (prowadzenie i przysyłanie dokumentacji, rozliczanie czasu pracy, odbywanie spotkań online etc.), aż po kwestie związane z rozwiązywaniem umów o pracę w trybie zdalnym.

Odrębny rozdział został poświęcony dofinansowaniom z tarczy antykryzysowej. Zwięźle podsumowaliśmy dostępne formy wsparcia, w tym rozwiązania z tarczy branżowej, która weszła w życie 19 grudnia 2020 r. Piszemy również o tym, jak skutecznie odwołać się od decyzji odmawiającej przyznania dofinansowania oraz wyjaśniamy, jak rozliczać otrzymane środki oraz jak przebiegają kontrole ich pobierania.

I wreszcie kilka słów na temat Brexitu i jego skutków w zakresie prawa pobytu i pracy Brytyjczyków w Polsce.

Życzymy owocnej lektury

Sławomir Paruch
Robert Stępień
Paweł Sych
Agnieszka Nicińska

Rozdział 1.

Wynagrodzenie minimalne

Weszło w życie: 1 stycznia 2021 r.

Kwota minimalnego wynagrodzenia należnego w 2021 r. uległa podwyższeniu i będzie wynosić 2800 zł brutto miesięcznie (w 2020 r. było to 2600 zł brutto miesięcznie). Wynika to z rozporządzenia Rady Ministrów z 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r. (Dz.U. z 2020 r. poz. 1596).

W konsekwencji zmianie uległa również wysokość minimalnej stawki godzinowej (uzależniona jest ona bowiem od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę), która ma zastosowanie do zleceń i zleceńbiorców oraz osób świadczących usługi na podstawie umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu. Dla tych zatrudnionych minimalna stawka godzinowa wynosić będzie w 2021 r. 18,30 zł brutto (w 2020 r. było to 17 zł brutto).

Podwyższenie minimalnego wynagrodzenia za pracę wiąże się z obowiązkiem zmiany umów o pracę (poprzez zawarcie odpowiedniego porozumienia zmieniającego). Dotyczy to wszystkich umów, w których wynagrodzenie zostało określone poprzez wskazanie kwoty odpowiadającej dotychczasowemu wynagrodzeniu minimalnemu, tj. na poziomie obowiązującego w 2020 r. 2600 zł brutto (lub w których kwota wynagrodzenia jest wyższa niż 2600 zł, ale niższa niż 2800 zł brutto miesięcznie).

Jeśli natomiast w umowie o pracę wysokość wynagrodzenia została określona poprzez użycie sformułowania „wynagrodzenie odpowiadające wynagrodzeniu minimalnemu”, bez wskazywania konkretnych wartości, nie ma konieczności zmiany takiej umowy.

Zmiany będą wymagały również umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, w których strony umowy się na stawkę godzinową za wykonanie usługi na poziomie zeszłorocznego 17 zł brutto lub mniej niż 18,30 zł brutto.

Warto pamiętać, że niezależnie od odpowiedniej zmiany umowy o pracę (czy umowy cywilnoprawnej) i dostosowania wysokości wynagrodzenia pracowników (czy zleceniobiorców lub osób świadczących usługi) do nowego wynagrodzenia minimalnego (lub minimalnej stawki godzinowej), minimalne wynagrodzenie za pracę i minimalne stawki godzinowe tak czy inaczej obowiązują w nowej wysokości, z mocy ustawy. Pracodawca ma zatem obowiązek wypłacania co najmniej minimalnego wynagrodzenia, nawet jeśli istnieją mniej korzystne dla pracownika i niedostosowane do nowej wysokości wynagrodzenia minimalnego postanowienia umowy o pracę. Analogiczna sytuacja ma miejsce w przypadku minimalnej stawki godzinowej dla zleceniobiorców i osób świadczących usługi.

Efektem podwyższenia wynagrodzenia minimalnego za pracę będzie też odpowiednia zmiana wysokości świadczeń, których poziom jest uzależniony od wysokości minimalnego wynagrodzenia. Chodzi np. o dodatek za pracę w porze nocnej, wynagrodzenie za czas choroby (o którym mowa w art. 92 k.p. – ustawa z 16 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320) oraz zasiłek chorobowy, a także odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Kwota wynagrodzenia minimalnego wpłynie również na zmianę wysokości obciążeń publicznoprawnych odliczanych z wynagrodzenia za pracę (tj. zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenia społeczne) oraz maksymalną dopuszczalną kwotę potrąceń z wynagrodzenia za pracę (dokonywanych na zasadach określonych w kodeksie pracy).

Dodatek za pracę w porze nocnej

Zgodnie z art. 151⁸ k.p. za pracę w porze nocnej pracownikowi przysługuje – oprócz normalnego wynagrodzenia za pracę – dodatek w wysokości 20% stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Wypłaca się go za każdą godzinę pracy w porze nocnej. Aby ustalić wysokość tego dodatku, niezbędne jest ustalenie stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę. Stawkę tę ustala się jako iloraz miesięcznego wynagrodzenia minimalnego (w 2021 r. w wysokości 2800 zł brutto) i liczby godzin wynikających z wymiaru czasu pracy pracownika w danym miesiącu.

Wymiar czasu pracy dla danego miesiąca ustala się, mnożąc liczbę pełnych tygodni przypadających w danym miesiącu przez 40 godzin (tj. przez średniotygodniową normę czasu pracy obowiązującą pracowników) i dodając do otrzymanego wyniku iloczyn 8 godzin (tj. liczby godzin wynikających z dobowej normy czasu pracy obowiązującej pracowników) i liczby dni pozostałych do końca danego miesiąca kalendarzowego, będących dla pracowników dniami pracy. Należy przy tym pamiętać, że każde święto występujące w danym miesiącu i przypadające w innym dniu niż niedziela (a więc także przypadające w dniu wolnym od pracy wynikającym z pięciodniowego tygodnia pracy, innym niż niedziela) zmniejsza wymiar czasu pracy w danym miesiącu o 8 godzin.

Tabela 1. Wymiar czasu pracy w 2021 r.

Miesiąc	Liczba dni	Liczba godzin	Liczba dni wolnych
Styczeń	19 dni (po 8 godzin)	152	12
Luty	20 dni (po 8 godzin)	160	8
Marzec	23 dni (po 8 godzin)	184	8
Kwiecień	21 dni (po 8 godzin)	168	9
Maj	19 dni (po 8 godzin) (uwzględniono dzień wolny za święto przypadające w sobotę)	152	12
Czerwiec	21 dni (po 8 godzin)	168	9
Lipiec	22 dni (po 8 godzin)	176	9
Sierpień	22 dni (po 8 godzin)	176	9
Wrzesień	22 dni (po 8 godzin)	176	8
Październik	21 dni (po 8 godzin)	168	10
Listopad	20 dni (po 8 godzin)	160	10
Grudzień	22 dni (po 8 godzin) (uwzględniono dzień wolny za święto przypadające w sobotę)	176	9
ŁĄCZNIE	252 dni (po 8 godzin)	2016	113

Po obliczeniu stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę (zgodnie z instrukcją powyżej) dodatek za pracę w porze nocnej oblicza się jako 20% tej stawki za każdą godzinę pracy w porze nocnej. Szczegółowe wyliczenia wysokości dodatku za godzinę pracy w porze nocnej w 2021 r. zostały przedstawione w tabeli 2.

PRZYKŁAD**Wyliczanie dodatku za pracę w porze nocnej**

Pracownik świadczył pracę w porze nocnej w wymiarze 15 godzin w styczniu, 20 godzin w lutym oraz 15 godzin w marcu 2021 r.

Dodatek za pracę w porze nocnej należy ustalić odrębnie dla każdego miesiąca, uwzględniając różny wymiar czasu pracy, a co za tym idzie – różną wysokość stawki godzinowej wynikającej z wynagrodzenia minimalnego w poszczególnych miesiącach.

W styczniu stawka ta wynosi $2800 \text{ zł} : 152 \text{ godziny} = 18,42 \text{ zł}$ brutto. Zatem dodatek za godzinę pracy w porze nocnej w styczniu 2021 r. wynosi 3,68 zł brutto ($20\% \times 18,42 \text{ zł}$), co daje łączny dodatek za 15 godzin pracy w porze nocnej w styczniu 2021 r. w wysokości 55,20 zł brutto ($3,68 \text{ zł} \times 15 \text{ godzin}$).

W lutym stawka godzinowa wynikająca z minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi $2800 \text{ zł} : 160 \text{ godzin} = 17,50 \text{ zł}$ brutto, a co za tym idzie dodatek za godzinę pracy w porze nocnej równy jest 3,50 zł brutto ($20\% \times 17,50 \text{ zł}$). To daje łączny dodatek w wysokości 70,00 zł brutto ($20 \text{ godzin} \times 3,50 \text{ zł}$).

W marcu stawka godzinowa wynikająca z minimalnego wynagrodzenia za pracę wynosi $2800 \text{ zł} : 184 \text{ godzin} = 15,22 \text{ zł}$ brutto, a dodatek za godzinę pracy w porze nocnej – 3,04 zł brutto ($20\% \times 15,22 \text{ zł}$). To daje łączny dodatek w wysokości 45,60 zł brutto ($15 \text{ godzin} \times 3,04 \text{ zł}$).

Tabela 2. Dodatek za pracę w porze nocnej w 2021 r.

Miesiąc	Wymiar czasu pracy	Stawka godzinowa wynikająca z minimalnego wynagrodzenia	Dodatek za godzinę pracy w porze nocnej
Styczeń	152 godziny	$2800 \text{ zł} : 152 \text{ godziny} = 18,42 \text{ zł}$	3,68 zł
Luty	160 godzin	$2800 \text{ zł} : 160 \text{ godzin} = 17,50 \text{ zł}$	3,50 zł
Marzec	184 godziny	$2800 \text{ zł} : 184 \text{ godziny} = 15,22 \text{ zł}$	3,04 zł
Kwiecień	168 godzin	$2800 \text{ zł} : 168 \text{ godzin} = 16,66 \text{ zł}$	3,33 zł
Maj	152 godziny	$2800 \text{ zł} : 152 \text{ godziny} = 18,42 \text{ zł}$	3,68 zł
Czerwiec	168 godzin	$2800 \text{ zł} : 168 \text{ godzin} = 16,66 \text{ zł}$	3,33 zł
Lipiec	176 godzin	$2800 \text{ zł} : 176 \text{ godzin} = 15,90 \text{ zł}$	3,18 zł
Sierpień	176 godzin	$2800 \text{ zł} : 176 \text{ godzin} = 15,90 \text{ zł}$	3,18 zł

Wrzesień	176 godzin	2800 zł : 176 godzin = 15,90 zł	3,18 zł
Październik	168 godzin	2800 zł : 168 godzin = 16,66 zł	3,33 zł
Listopad	160 godzin	2800 zł : 160 godzin = 17,50 zł	3,50 zł
Grudzień	176 godzin	2800 zł : 176 godzin = 15,90 zł	3,18 zł

Wynagrodzenie za czas choroby

Wraz ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę rośnie również najniższa podstawa wymiaru świadczeń chorobowych przysługujących pracownikom (tj. zasiłku chorobowego oraz wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, wypłacanego zgodnie z art. 92 k.p.). W 2021 r. wyniesie ona: 2416,12 zł, tj. wynagrodzenie minimalne minus 13,71% z tego wynagrodzenia, tj. $2800 \text{ zł} - (13,71\% \times 2800 \text{ zł}) = 2800 \text{ zł} - 383,88 \text{ zł} = 2416,12 \text{ zł}$. W przypadku pracowników wynagradzanych wynagrodzeniem minimalnym, którym pracodawca wypłaca świadczenia chorobowe na przełomie 2020/2021 r., po 1 stycznia 2021 r. pracodawca zobowiązany jest odpowiednio przeliczyć podstawę wymiaru tych świadczeń.

PRZYKŁAD

Zmiana podstawy wymiaru świadczeń chorobowych

Pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim od 16 grudnia 2020 r. do 10 stycznia 2021 r. Pracodawca wypłaca mu wynagrodzenie zgodnie z art. 92 k.p. W związku z tym, że osoba ta otrzymuje wypłatę na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę, podstawa wymiaru wynagrodzenia za czas choroby za grudzień 2020 r. nie mogła być niższa od kwoty 2243,54 zł. Natomiast przy obliczaniu wynagrodzenia chorobowego za styczeń 2021 r. (oraz ewentualnego wynagrodzenia i zasiłku chorobowego za kolejne miesiące tego roku w przypadku przedłużenia choroby) podstawa ta nie może być niższa niż 2416,12 zł. Jeżeli płatnik wypłaci wynagrodzenie (zasiłek) w dotychczasowej wysokości (tj. przyjmując podstawę wymiaru taką samą jak za grudzień 2020 r.), w późniejszym okresie będzie musiał wyrównać zaniżone świadczenie oraz dokonać korekty złożonych za dany okres dokumentów rozliczeniowych.

Odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy

Zgodnie z art. 8 ust. 4 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (t.j. Dz.U. z 2018 r. poz. 1969), maksymalna wysokość odprawy dla zwalnianych pracowników jest uzależniona od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w taki sposób, że nie może ona przekraczać 15-krotności tego wynagrodzenia obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy. Maksymalna kwota odprawy w 2021 r. wynosi w związku z tym 42 000 zł brutto (15 x 2800 zł). Kwota ta dotyczy wszystkich tych pracowników, z którymi stosunki pracy rozwiązały się lub rozwiążą po 31 grudnia 2020 r. (a zatem również tych, którym stosunek pracy został wypowiedziany jeszcze w 2020 r., ale ich okres wypowiedzenia upłynął lub upłynie po 31 grudnia 2020 r.).

Zwracamy również uwagę, iż ustawa antykryzysowa (ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z 2 marca 2020 r. – t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1842) wprowadziła dodatkowe ograniczenie wysokości odprawy dla pracowników zatrudnianych przez pracodawców, u których wystąpił określony przepisami spadek obrotów lub wzrost kosztów wynagrodzeń w rozumieniu ustawy. W okresie obowiązywania stanu epidemii/stanu zagrożenia epidemicznego wysokość odpraw i innych świadczeń z tytułu ustania stosunku pracy ograniczona została do 10-krotności minimalnego wynagrodzenia. Dotyczy to także wypowiedzenia albo rozwiązania umowy zlecenia, innej umowy o świadczenie usług lub umowy o dzieło.

PRZYKŁAD

Wysokość odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy

Spółka zwolniła pracowników, z których:

- pierwszy był zatrudniony przez 7 lat. Wysokość jego wynagrodzenia obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 15 000 zł brutto. Z dniem 31 marca 2021 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, działając na podstawie

art. 10 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych (tzw. zwolnienia indywidualne).

W tym przypadku pracownikowi należy się odprawa z tytułu rozwiązania stosunku pracy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia (ponieważ był zatrudniony u swojego pracodawcy więcej niż 2 lata, ale mniej niż 8 lat), czyli 30 000 zł brutto.

- drugi był zatrudniony przez okres 10 lat, a wysokość jego wynagrodzenia obliczana jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 19 000 zł. Jego umowa o pracę rozwiąże się 30 kwietnia 2021 r.

W przypadku tej osoby maksymalna wysokość odprawy będzie ograniczona do maksymalnej dopuszczalnej wysokości, czyli kwoty 42 000 zł (odpowiadającej 15-krotności minimalnego wynagrodzenia za pracę). Zgodnie bowiem z ogólnymi zasadami ustalania wysokości odprawy, biorąc pod uwagę staż pracy pracownika, przysługuje mu odprawa w wysokości 3-krotnego miesięcznego wynagrodzenia (ponieważ był zatrudniony w spółce dłużej niż 8 lat) obliczanego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (tj. $3 \times 19\,000\text{ zł} = 57\,000\text{ zł}$). Ponieważ kwota ta przekracza wysokość maksymalnej kwoty odprawy określonej ustawowo, należy wypłacić odprawę w maksymalnej dopuszczalnej wysokości, czyli 42 000 zł.

Jeżeli natomiast w spółce wystąpił określony przepisami spadek obrotów lub wzrost kosztów wynagrodzeń w rozumieniu ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z 2 marca 2020 r., wspomniana ustawa ogranicza w obu przypadkach wysokość odprawy do 28 000 zł.

Składki na ubezpieczenia społeczne

Wzrost wynagrodzenia minimalnego do wysokości 2800 zł brutto miesięcznie ma również wpływ na wzrost wysokości składek na ubezpieczenia społeczne, a co za tym idzie – wzrost kosztów zatrudnienia pracownika (rozumianych jako koszty minimalne, tj. koszty zatrudnienia pracownika wynagradzanego stawką minimalną). Wzrost kosztów zatrudnienia takiego pracownika w stosunku do 2020 r. przedstawia tabela 3 (w celu wyliczenia wzrostu kosztów po stronie pracodawcy w tabeli tej przedstawione zostały wyłącznie składki w części ponoszonej przez pracodawcę).

Tabela 3. Wzrost kosztów zatrudnienia pracownika dla pracodawcy (w porównaniu z 2020 r.)

Rodzaj składki	Stopa procentowa	Wysokość składki (2020 r.)	Wysokość składki (2021 r.)	Wzrost/zmiana wysokości składki
emerytalna	9,76%	253,76 zł	273,28 zł	19,52 zł
rentowa	6,5%	169 zł	182 zł	13 zł
wypadkowa	1,67%*	43,42 zł	46,76 zł	3,34 zł
Fundusz Pracy	2,45%	63,70 zł	68,60 zł	4,90 zł
FGŚP	0,1%	2,60 zł	2,80 zł	0,20 zł
ŁĄCZNIE		532,48 zł	573,44 zł	40,96 zł

* wysokość składki wypadkowej obowiązująca w styczniu 2021 r. dla płatników, w przypadku których liczba ubezpieczonych zgłaszanych do ubezpieczenia wypadkowego wynosi nie więcej niż 9 – stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe wynosi w takim przypadku 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej na dany rok składkowy dla grup działalności

Miesięczny wzrost kosztów zatrudnienia pracownika otrzymującego wynagrodzenie minimalne wynosi zatem (w stosunku do 2020 r.) 240,96 zł (tj. wzrost wynagrodzenia minimalnego o 200 zł + powiększony o związany z tym wzrost wysokości składek na ubezpieczenia społeczne o 40,96 zł).

Do powyższych kosztów należy doliczyć wydatki związane z odprowadzaniem składek na pracownicze plany kapitałowe.

Wyższe kwoty wolne od potrąceń

W związku ze wzrostem minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2021 r., począwszy od stycznia tego roku pracodawca ma obowiązek stosować wyższe kwoty wolne przy dokonywaniu obowiązkowych lub dobrowolnych potrąceń z wynagrodzenia za pracę (kwoty te są bowiem uzależnione od wysokości wynagrodzenia minimalnego za pracę).

Istotne jest, że nowe, wyższe kwoty wolne, należy stosować w każdym przypadku dokonywania potrącenia po 1 stycznia 2021 r., niezależnie od tego, czy potrącenie jest dokonywane z wynagrodzenia przysługującego za 2021 czy za 2020 rok (np. potrącenie z premii przysługującej pracownikowi za 2020 rok, ale wypłacanej w roku 2021; takie stanowisko znaleźć można w piśmie Głównego Inspektoratu Pracy z 26 stycznia 2011 r., GPP-364-4560-3-1/11/PE/RP).

Rozdział 2.

Praca zdalna i telepraca w epoce COVID-19 i postcovid. Praca zdalna z zagranicy

Praca zdalna w ostatnich latach zyskiwała coraz bardziej na popularności. Pandemia COVID-19 oraz związana z tym potrzeba organizacji procesu pracy poza stałym miejscem jej wykonywania wzmocniła tylko ten trend. Obecnie większość pracodawców, którym organizacja pracy na to pozwala, umożliwia swoim pracownikom wykonywanie pracy zdalnie.

Wyjątkowa sytuacja związana z pandemią koronawirusa pozwoliła zarówno pracodawcom, jak i pracownikom dostrzec, że zdalne wykonywanie obowiązków najczęściej nie wpływa negatywnie na ich jakość. Ponadto taka forma współpracy pozwala również w dłuższej perspektywie obniżyć nakłady związane z funkcjonowaniem zakładu pracy (m.in. dzięki obniżeniu kosztów za wynajem biur czy ponoszeniem opłat za media), a pracownikom ułatwia łączenie życia zawodowego z prywatnym. Nie bez powodu praca zdalna jest więc przez pracowników traktowana jako istotny benefit pozapłacowy.

W związku z tym pojawiało się ostatnio wiele pytań o dopuszczalność wykonywania przez pracowników pracy zdalnej w czasie izolacji. Ustawodawca w nowelizacji ustawy antykryzysowej wprost przesądził, że taka możliwość istnieje.

Coraz większą popularnością cieszy się również łączenie pracy zdalnej z wyjazdami zagranicznymi. W szczególności do kraju, z którego pochodzi pracownik czy w którym przebywa jego rodzina.

Praca zdalna w czasie izolacji

Obowiązujące do niedawna regulacje dotyczące wykonywania pracy zdalnej nie rozstrzygały jednoznacznie, czy pracodawca może polecić jej wykonywanie pracownikom przebywającym w izolacji domowej.

O ile dopuszczalność pracy w czasie kwarantanny została wcześniej wprost przewidziana w ustawie, o tyle możliwość pracy w czasie izolacji była szeroko dyskutowana. Obecnie ustawodawca przesądził, że praca zdalna w czasie izolacji jest możliwa (zmiany te weszły w życie 5 grudnia 2020 r.).

Przepisy ustawy antykryzysowej wprost wskazują, że zarówno pracownicy, jak i inne osoby zatrudnione, które odbywają izolację w warunkach domowych, mogą wykonywać pracę zdalnie. W tym celu jednak niezbędne jest uzyskanie zgody pracodawcy lub zatrudniającego. Oznacza to, że pracownik nie może jednostronnie podejmować decyzji w tym zakresie.

Jednocześnie znowelizowana ustawa wskazuje wprost, że w takiej sytuacji osobom wykonującym pracę zdalnie przysługuje wyłącznie wynagrodzenie w normalnej wysokości i nie przysługują im świadczenia chorobowe. Możliwość wykonywania pracy zdalnej przysługuje jedynie osobom, które nie przejawiają symptomów zakażenia lub przebieg ich choroby jest łagodny. Jednocześnie w uzasadnieniu do ustawy podkreśla się, że pogorszenie stanu zdrowia pracownika lub innej osoby zatrudnionej pozwala na ubieganie się przez nią o przyznanie świadczeń chorobowych za pozostały okres, w czasie którego nie świadczy ona pracy zdalnie.

Należy jednak podkreślić, że wskazana powyżej regulacja odnosi się wyłącznie do osób, których stan zdrowia oraz warunki, w których odbywają izolację, pozwalają na świadczenie pracy określonej w umowie. Pracodawcę oraz osobę wykonującą pracę zdalną podczas izolacji w warunkach domowych dotyczą w szczególności poniżej wskazane obowiązki oraz uprawnienia:

- a) pracownik może wykonywać pracę zdalną podczas izolacji, jeżeli ma odpowiednie umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe, a rodzaj pracy na to pozwala;
- b) narzędzia i materiały niezbędne do pracy (choć nie zawsze, o czym w pkt c poniżej) oraz obsługę logistyczną zapewnia pracodawca;
- c) używanie do wykonywania pracy narzędzi i materiałów niezapewnionych przez pracodawcę jest możliwe, jeżeli odbywa się to z poszanowaniem i ochroną ważnych informacji, w tym m.in. informacji poufnych, tajemnicy przedsiębiorstwa lub danych osobowych;

- d) na polecenie pracodawcy pracownik wykonujący pracę zdalną ma obowiązek prowadzić ewidencję wykonanych czynności;
- e) pracodawcy przysługuje możliwość cofnięcia polecenia pracy zdalnej w każdym czasie.

W naszej ocenie jeszcze przed wprowadzeniem nowo obowiązujących przepisów praca zdalna podczas odbywania izolacji w warunkach domowych była dopuszczalna. Izolacja sama w sobie nie oznacza bowiem faktycznej niezdolności do wykonywania pracy – uzyskanie pozytywnego wyniku testu w kierunku zakażenia koronawirusem oraz odbywanie izolacji w warunkach domowych i w związku z tym traktowanie na równi z niezdolnością do pracy warunkuje jedynie prawo od otrzymywania świadczeń chorobowych i umożliwia pracownikowi usprawiedliwienie nieobecności. Zatem już wcześniej pracownik mógł wykonywać pracę zdalną podczas odbywania izolacji w warunkach domowych, jeżeli stan jego zdrowia oraz możliwości techniczne, a także rodzaj wykonywanej pracy na to pozwalały.

Przedłużony okres wykonywania pracy zdalnie na polecenie pracodawcy

Pierwotnie nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej umieszczone w tarczy antykryzysowej miały obowiązywać przez 180 dni od dnia wejścia w życie tej ustawy, tj. licząc od 8 marca 2020 r. Zostały jednak znowelizowane, a możliwość polecenia pracownikowi wykonywania pracy zdanej została przedłużona do 3 miesięcy po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19.

W jakiej formie powinno zostać wydane polecenie pracy zdalnej

Ustawa nie wskazuje formy polecenia pracy zdalnej. Tym samym należy uznać, że takie polecenie może zostać wydane w dowolnej formie, zarówno pisemnej, jak i ustnej. Z uwagi na ochronę interesów zarówno pracodawcy, jak i pracownika zalecane jest jednak wydanie takiego polecenia w formie dokumentowej. Na marginesie wskazujemy, że pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej.

PRZYKŁAD

Pracodawca polecił panu Markowi wykonywanie pracy zdalnej. Pracodawca wskazał, że praca ta powinna być wykonywana do 3 miesięcy po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego. Jeżeli stan zagrożenia epidemicznego zostałby odwołany np. 31 grudnia 2020 r., to pan Marek może wykonywać pracę zdalną na podstawie wspomnianych przepisów maksymalnie do 31 marca 2021 r.

Co należy zrobić, aby po upływie 3 miesięcy po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego (stanu epidemii) pracownik dalej mógł wykonywać pracę zdalnie

W takiej sytuacji, jeżeli pracownik dalej chce pracować zdalnie, może złożyć u pracodawcy odpowiedni wniosek w tej sprawie. Pracodawca może natomiast uregulować zasady wykonywania takiej pracy w regulaminie pracy zdalnej, w którym szczegółowo określona zostanie procedura, w jaki sposób i do kogo powinien zostać skierowany wniosek o pracę w tym trybie. Jeżeli pracownikowi zależy na tym, aby pracę z domu wykonywać regularnie, należy zastanowić się, czy nie będziemy mieli tutaj do czynienia z telepracą.

Pozostaje natomiast pytanie, czy pracodawca może jednostronnie polecać pracę zdalną po upływie 3 miesięcy po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii (zakładając, że przepisy obowiązujące w tym zakresie nie zostaną przedłużone)? Uważamy, że w szczególnych sytuacjach, kiedy jest to uzasadnione bezpieczeństwem i ochroną zdrowia pracowników, takie polecenie pracodawcy byłoby wciąż dopuszczalne, a pracownik powinien się do niego zastosować. Wynika to z ogólnych obowiązków w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy ciążyących na pracodawcy. Bezpieczeństwo, zdrowie i życie pracowników to wartości nadrzędne i jeżeli ich ochrona uzasadnia polecenie pracy zdalnej, to takie polecenie jest zgodne z prawem. Pojawił się projekt zmian do przepisów kodeksu pracy odnoszący się do pracy zdalnej, który przewidywał w szczególności bezterminową możliwość polecenia pracy zdalnej w sytuacjach, w których jest to uzasadnione bezpieczeństwem

pracowników (co potwierdza zasadność takiego rozwiązania). Na razie projekt ten nie jest jednak dalej procedowany.

Zasada równego traktowania w zatrudnieniu a wykonywanie pracy zdalnie

Pracodawcy powinni mieć na uwadze, wydając określonym grupom pracowników polecenie pracy zdalnej czy też wprowadzając możliwość wykonywania pracy w tej formie jako benefitu wyłącznie dla określonej grupy pracowników, aby nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Chodzi w szczególności o takie przypadki, gdy określony dział jest uprzywilejowany i przykładowo pracuje zdalnie przez cały czas, podczas gdy inne osoby są zobowiązane do stawiania się w biurze codziennie. Jeżeli taki podział jest uzasadniony względami biznesowymi bądź organizacyjnymi (np. pracownicy recepcji z racji charakteru swojej pracy muszą wykonywać ją w biurze), będzie on jak najbardziej akceptowalny. Problem ten pojawia się w szczególności w związku z planowanymi powrotami do biur. Pracodawcom zależy bowiem, aby określone grupy pracowników rotacyjnie pracowały z biura (np. jeden zespół 2 tygodnie, a później następny). O ile pracodawca znajdzie obiektywne uzasadnienie dla takiej organizacji pracy, jest to dopuszczalne.

Praca zdalna z zagranicy

Pracodawcy, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracowników, umożliwiają im pracę zdalną również z zagranicy. Takie rozwiązanie stało się szczególnie popularne w ostatnim czasie, kiedy ze względu na sytuację związaną z koronawirusem część pracowników chciała wykonywać pracę zdalnie z kraju, z którego pochodzi lub w którym mieszka ich rodzina.

Pracodawcy, przed wyrażeniem zgody na wykonywanie pracy zdalnej z zagranicy, powinni zwrócić uwagę w szczególności na poniżej wskazane możliwe konsekwencje związane ze świadczeniem pracy z innego kraju.

Rozdział 2. Praca zdalna i telepraca w epoce COVID-19 i postcovid...

Na co należy zwrócić uwagę	Komentarz
Konieczność zawarcia lokalnej umowy o pracę	Niektóre państwa nie dopuszczają możliwości pracy bez lokalnej umowy, tj. zawartej z podmiotem mającym siedzibę w tym państwie, np. Indie czy Rosja. W przypadku naruszenia tych zasad pracodawca wyrażający zgodę na pracę takiego pracownika bez odpowiedniej umowy może ponieść konsekwencje określone w prawie kraju, w którym praca zdalna jest wykonywana.
Konieczność uzyskania odpowiednich zezwoleń	Jeżeli pracownik wykonuje pracę poza Unią Europejską w kraju, którego nie jest obywatelem, konieczne może być uzyskanie dla niego odpowiednich zezwoleń lub dopełnienie innych formalności.
Praca na wniosek pracownika a podróż służbowa	Co do zasady praca zdalna powinna być wykonywana na wniosek pracownika, co powinno znaleźć potwierdzenie w porozumieniu zawartym między pracownikiem a pracodawcą. Jeżeli pracownik będzie wykonywał pracę zdalną za granicą na polecenie pracodawcy, może to prowadzić do uznania takiej formy pracy za podróż służbową na gruncie polskiego prawa pracy, z konsekwencjami w zakresie przysługujących pracownikowi świadczeń typu diety oraz w zakresie zasad wliczania czasu podróży do czasu pracy.
Konsekwencje ZUS	W przypadku pracy w EU niektóre państwa wymagają zaświadczenia A1. Z kolei niektóre państwa spoza EU wymagają, aby ubezpieczenia społeczne były płacone w kraju wykonywania pracy – w takiej sytuacji pracownik jest podwójnie oskładkowany.
Obowiązki administracyjnoprawne	W niektórych krajach konieczne jest zgłoszenie faktu wykonywania pracy w tym kraju. Niektóre państwa wymagają także przechowywania określonej dokumentacji. Niedopełnienie tych obowiązków może być zagrożone m.in. karą grzywny.
Wysokość minimalnego wynagrodzenia i inne przepisy wymuszające swoje zastosowanie	Pracownik w okresie pracy za granicą może podlegać prawu państwa, w którym wykonuje pracę w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę. Mogą istnieć również inne przepisy kraju, w którym praca jest wykonywana, wymuszające swoje zastosowanie (np. w zakresie bhp).
Wypadek przy pracy	W przypadku, gdyby do wypadku przy pracy doszło za granicą, niewykluczone, że pracownik mógłby domagać się ewentualnych świadczeń od pracodawcy przed sądem zagranicznym. Co więcej, zasady odpowiedzialności pracodawcy za wypadek przy pracy mogą wynikać z przepisów obowiązujących w kraju, w którym wykonywana jest praca zdalna.

Konieczność spełnienia warunków lokalnego prawa pracy	Wykonywanie przez pracownika przez ograniczony okres pracy (w tym zdalnej) na terytorium innego kraju UE może zostać uznane przez organy tego kraju za delegowanie w rozumieniu przepisów unijnych (choć w świetle tych uregulowań uważamy, że praca zdalna dla polskiego pracodawcy nie powinna zostać tak zakwalifikowana). Rozstrzygnięcie, czy mamy do czynienia z delegowaniem, będzie zależało od przepisów kraju, w którym pracownik wykonuje pracę zdalnie. Tym samym może okazać się konieczne skonsultowanie tej kwestii z kancelarią prawną w kraju, z którego pracę ma wykonywać pracownik. Jeżeli praca zdalna z innego kraju UE zostanie uznana za delegowanie na gruncie przepisów tego kraju, to pracodawca będzie zobowiązany do zagwarantowania pracownikowi w okresie wykonywania w tym kraju pracy warunków zatrudnienia w wielu obszarach (np. co do norm czasu pracy, wymiaru urlopu, progu minimalnego wynagrodzenia, zasad bhp) nie mniej korzystnych niż te wynikające z prawa państwa, w którym pracownik wykonuje pracę zdalnie. Gdyby okres pracy zdalnej w tym kraju przekroczył 12 miesięcy, to może powstać konieczność zapewnienia pracownikowi wszelkich warunków zatrudnienia (we wszystkich obszarach prawa pracy) nie mniej korzystnych niż te wynikające z prawa tego kraju (przy czym zarówno prawa na poziomie ustawy, jak i branżowych lub regionalnych układów zbiorowych). Wykonywanie przez pracownika przez ograniczony okres pracy (w tym zdalnej) na terytorium innego kraju poza UE może na gruncie przepisów tego kraju rodzić obowiązek stosowania lokalnych przepisów prawa pracy niezależnie od tego, czy według przepisów tego kraju będzie to delegowanie, czy też nie. W praktyce oznacza to, że organy tego kraju w razie ewentualnej kontroli (lub w razie gdyby sam pracownik skierował do nich jakąś skargę czy żądanie) mogłyby stosować „swoje” prawo i w oparciu o to prawo podejmować rozstrzygnięcia dotyczące pracownika i pracodawcy.
Konsekwencje podatkowe	W związku z wykonywaniem pracy zdalnej może dojść do powstania obowiązku podatkowego za granicą po stronie pracownika – zwłaszcza jeśli wykonywanie pracy za granicą będzie trwało dłużej niż parę miesięcy lub będzie wiązać się z przeniesieniem przez pracownika za granicę tzw. centrum interesów życiowych (np. rodziny).

BHP	Przed wyrażeniem przez pracodawcę zgody na wykonywanie przez pracownika pracy zdalnie pracownik ten powinien potwierdzić, że zobowiązuje się do dbania we własnym zakresie o bezpieczeństwo i higienę pracy w miejscu wykonywania pracy zdalnej, w tym do zapewnienia higienicznych i bezpiecznych warunków pracy oraz stanu pomieszczeń, w których będzie świadczył pracę zdalną, jak również do zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych. Ponadto pracownik powinien zapewnić, że w miejscu, w którym będzie wykonywać pracę zdalną, spełnione są wymagane przepisami warunki bhp, w szczególności te dotyczące stanowiska pracy.
Zasady bezpieczeństwa informacji	W trakcie wykonywania pracy zdalnie obowiązki pracownika w zakresie zachowania poufności (w tym np. tajemnicy przedsiębiorstwa) oraz regulacje w zakresie ochrony danych osobowych obowiązują w równym stopniu co w czasie typowej pracy wykonywanej stacjonarnie. Tym samym pracownik powinien być zobowiązany do zabezpieczenia w czasie świadczenia pracy zdalnej wszelkich dokumentów i danych dotyczących wykonywanej pracy przed dostępem osób trzecich (np. rodziny). Pracownik wykonujący pracę zdalną powinien być zobowiązany do zapewnienia odpowiednich środków bezpieczeństwa (np. zablokowanie dostępu do komputera czy stosowania odpowiednich przesłon na ekran laptopa). Nietrudno bowiem sobie wyobrazić sytuację, że pracownik pracuje nad poufnym projektem w kawiarni, a osoba siedząca obok może bez problemu zapoznać się z informacjami widocznymi na ekranie. Ze względów związanych z bezpieczeństwem informacji, w tym danych osobowych, nie rekomendujemy, aby pracownicy wykonywali pracę na własnym sprzęcie. W takim bowiem wypadku ryzyko zapoznania się z informacjami poufnymi przez rodzinę pracownika bądź osoby, z którymi pracownik ten mieszka, znacznie wzrasta. Ponadto, jeżeli w takim przypadku doszłoby do ewentualnego wycieku danych, to ewentualna odpowiedzialność z tym związana mogłaby zostać przerzucona na pracodawcę.

Sprzęt oraz ewentualny zwrot kosztów	Jeżeli to pracownik wnosi o wykonywanie pracy zdalnej z zagranicy, to co do zasady nie mamy obowiązku zapewnienia mu sprzętu do jej wykonywania. Praktyką rynkową jest jednak zagwarantowanie pracownikom narzędzi niezbędnych do wykonywania pracy zdalnie (głównie chodzi tutaj o laptopa i telefon służbowy). Również ze względów związanych z ochroną informacji poufnych (o czym szerzej poniżej) rekomendujemy udostępnienie pracownikowi laptopa czy telefonu służbowego. Nie ma również wymagań co do ewentualnego zwrotu kosztów dla pracowników z tytułu pracy zdalnej z domu/hotelu bądź innego miejsca, które wskaże pracownik. Teoretycznie taki obowiązek jest i czasami pracownicy sami zaczynają kalkulować, o ile wzrosły im rachunki. Biorąc jednak pod uwagę, że często w takiej sytuacji pracownicy korzystają ze sprzętu służbowego do celów prywatnych, uważamy, że koszty te ulegają potrąceniu i żadna ze stron nie będzie zobowiązana do ich zwrotu. Wyjątkiem będzie sytuacja, w której koszt poniesiony przez pracownika był znaczny (np. wynajęcie biura), a konieczność jego poniesienia wynikała ze względów związanych z realizacją obowiązków pracowniczych.
Podróż do kraju i z kraju, w którym pracownik ma wykonywać pracę zdalnie	Jeżeli pracownik zostanie poddany przymusowej kwarantannie w kraju, do którego wyjechał, to w takim przypadku powinien jednak mieć zapewnione świadczenia z ZUS lub odpowiednika ZUS w innym państwie (jeżeli podlega tam ubezpieczeniu) – jeżeli nie może pracować. Jeżeli natomiast stan zdrowia takiego pracownika jest dobry, pracodawca może wydać polecenie służbowe o wykonywaniu pracy zdalnej przez wyznaczony okres. W takiej sytuacji pracownikowi przysługuje 100% wynagrodzenia. Jeżeli chodzi natomiast o obowiązek poddania się testowi na koronawirusa, to w naszej ocenie pracodawca nie będzie zobowiązany do jego finansowania. To pracownik składa bowiem wniosek o pracę zdalną, a więc to on powinien ponieść koszty związane z jego zakupem. Oczywiście pracodawca może podjąć inną decyzję i zdecydować się na finansowanie takiego testu. W takim jednak wypadku konieczne będzie skonsultowanie podatkowo, czy po stronie pracownika nie powstaje przychód. Podobnie będzie w razie obowiązku poddania się szczepieniu na koronawirusa, jeżeli jakiś kraj będzie tego wymagał.