

Received: 21.08.2022
Accepted: 3.09.2022
Published: 30.09.2022

Roczniki Administracji i Prawa
Annuals of The Administration and Law
2022, XXII, z. 3: s. 143-152
ISSN: 1644-9126
DOI: 10.5604/01.3001.0016.2411
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Kinga Moras-Olaś*
Nr ORCID: 0000-0002-8510-8867

WORKATION – NOWY TREND W ŚWIADCZENIU PRACY W ERZE POSTCOVIDOWEJ

WORKATION A NEW TREND IN THE PROVISION OF WORK IN THE POSTCOVID ERA

Streszczenie: Pandemia koronawirusa sprawiła, że praca zdalna stała się bardzo powszechna. Obecnie pracodawcy coraz częściej, starając się uatrakcyjnić warunki wykonywania pracy, zezwalają pracownikom na świadczenie jej z zagranicy, gdzie po zakończonym dniu pracy mogą się oni oddać wypoczynkowi. Ten nowy trend może nieść ze sobą wątpliwości co do jego kwalifikacji prawnej. Uznać należy, że stanowi on czas pracy, co w konsekwencji może prowadzić do problemów z ustaleniem prawa właściwego, jak i ustawodawstwa dotyczącego zabezpieczenia społecznego mającego zastosowanie. Niniejszy artykuł ma na celu wskazanie, jakie ryzyko może nieść ze sobą świadczenie pracy w formie *workation*.

Słowa kluczowe: *workation*, czas pracy, urlop wypoczynkowy

Summary: The coronavirus pandemic has made remote working very common. Increasingly, in an effort to make the conditions for performing work within the workplace more attractive, employers are currently allowing employees to provide work from abroad, where employees can indulge in leisure activities at the end of the working day. This new trend may raise the question of its legal qualification. It should be recognized that it is working time, which may consequently lead to problems in determining the law applicable, as well as applicable social security legislation. This article aims to indicate what risks the provision of *workation* may entail.

Keywords: *workation*, working time, annual leave

* dr, radca prawny. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: k.m.olas@morasolas.pl

WPROWADZENIE

Upowszechnienie pracy zdalnej spowodowało wykreowanie trendu polegającego na świadczeniu pracy z miejsca innego niż miejsce zamieszkania, w tym z miejsca, gdzie pracownik udaje się w wakacje. Zjawisko to określa się nazwą *workation* (słowo pochodzi z połączenia dwóch angielskich wyrazów *work* – praca i *vacation* – urlop), w polskim języku można się spotkać z określeniem „praco-wakacje”. Wiąże się ono z wyjazdem rodzinnym lub w gronie znajomych w obrębie kraju lub za granicę i jednoczesnym świadczeniem pracy z destynacji urlopowej. W konsekwencji dochodzi do podziału czasu wyjazdu na okres pracy w standardowych lub zmienionych godzinach pracy pracownika, oraz oddawaniu się urokom urlopu. Zasadnicze wątpliwości pojawiające się na tle tego zjawiska to po pierwsze jego kwalifikacja prawna: czy jest to urlop, czy też czas pracy, a może stan pośredni – *sui generis* okres łączący oba te okresy, gdzie częściowo pracownik jest w dyspozycji pracodawcy, a częściowo na urlopie, po drugie, konsekwencje prawne wiążące się z daną kwalifikacją. Celem niniejszego artykułu jest przyporządkowanie *workation* do jednego z powyższych okresów oraz rozważenie owej trzeciej kwalifikacji prawnej w oparciu o analizę regulacji międzynarodowych, unijnych oraz krajowych oraz zasygnalizowanie wynikających z tego implikacji.

PRAWO DO URLOPU

Prawo do urlopu gwarantowane jest pracownikowi w wielu aktach prawnych o randze międzynarodowej, unijnej i krajowej. W pierwszej kolejności przywołać należy Powszechną Deklarację Praw Człowieka, gdzie w art. 24 wskazano, że każdy człowiek ma prawo do urlopu i wypoczynku, włączając w to rozsądne ograniczenie godzin pracy i okresowe płatne urlopy. Odniesiono się do niego także w Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych (Dz.U. z 1977 r., nr 38, poz. 169). W Konwencji nr 132 dotyczącej płatnych urlopów (zrewidowanej), z 1970 r. Międzynarodowej Organizacji Pracy podkreślono, że każda osoba, do której niniejsza Konwencja ma zastosowanie, będzie miała prawo do corocznego płatnego urlopu o określonym wymiarze minimalnym, a jego dzielenie jest dopuszczalne, o ile tak stanowią przepisy krajowe. Jednocześnie wskazano, że jedna z części urlopu powinna odpowiadać co najmniej dwu nieprzerwanym tygodniom pracy, o ile co innego nie wynika z układu mającego zastosowanie. W Europejskiej Karcie Społecznej układające się strony zobowiązały się w art. 2 części II zapewnić corocznie minimalny dwutygodniowy płatny urlop, a w Zrewidowanej Europejskiej Karcie Społecznej, której Polska do chwili obecnej nie ratyfikowała, zapewnić coroczny, co najmniej czterotygodniowy płatny urlop. Idąc dalej, wskazać należy, że w Karcie Praw Podstawowych Unii Europejskiej w art. 31 zagwarantowano każdemu pracownikowi prawo do corocznego płatnego urlopu. Wreszcie w art. 7 Dyrek-

tywy 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, OJ L 299, 18.11.2003, p. 9–19, zobowiązano państwa członkowskie do przyjęcia niezbędnych środków w celu zapewnienia, by każdy pracownik był uprawniony do corocznego płatnego urlopu w wymiarze co najmniej czterech tygodni, zgodnie z warunkami uprawniającymi i przyznającymi mu taki urlop, przewidzianymi w ustawodawstwie krajowym i/lub w praktyce krajowej, który nie może być zastąpiony wypłatą ekwiwalentu pieniężnego, z wyjątkiem przypadku, gdy stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Zgodnie z orzecznictwem TSUE jest to prawo socjalne o szczególnej wadze¹.

Na gruncie prawa polskiego prawo do urlopu ma rangę konstytucyjną (art. 66 ust 2 Konstytucji RP). Uszczegółowione zaś zostało w art. 152 ustawy z dnia 26.06.1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2022 r., poz.1510 t.j.) który stanowi, że pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Zauważa się w literaturze, że pojęcie to nie zostało zdefiniowane, a powyższy przepis określa jedynie pewne jego cechy podstawowe mające za zadanie zabezpieczyć jego zasadniczy cel – wypoczynek². Służyć ma on regeneracji sił pracownika³, może też być wykorzystywany dla rozwoju osobistego⁴. Z punktu widzenia omawianego zagadnienia istotne znaczenie ma cecha ciągłości urlopu. Powinna być ona rozpatrywana w szczególności w kontekście art. 162 k.p., gdzie określono zasady podziału urlopu na części, przy czym co najmniej jedna z nich winna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych, ale i art. 154² § 4 k.p., zgodnie z którym udzielenie urlopu w wymiarze godzinowym odpowiadającym części dobowego wymiaru czasu pracy jest dopuszczalne jedynie, gdy pozostała do wykorzystania część urlopu jest niższa niż pełny dobowy wymiar czasu pracy pracownika w dniu, na który ma być udzielony urlop. Dla dalszych rozważań istotne jest również wskazanie na art. 154² § 1 k.p., z którego jasno wynika, że urlop udziela się w dni będące dniami pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy w danym dniu.

POJĘCIE CZASU PRACY NA TLE REGULACJI PRAWNYCH

Pojęcie czasu pracy nierozzerwalnie łączy się z prawem do odpoczynku, gdyż regulacje obejmujące tę problematykę zasadniczo wiążą się z ograniczeniem tego pierwszego w celu zagwarantowania pracownikowi czasu wolnego. W przywoływanym już art. 24 Powszech-

¹ Przykładowo zob. wyrok TSUE z 26.06.2001 r., C-173/99, ECLI:EU:C:2001:356; M. Derlacz-Wawrowska, [w:] M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Miłkowska, M. Wujczyk, *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, LEX 2014.

² M. Nowak, [w:] *System Prawa Pracy*, tom III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2022, s. 716.

³ T. Zieliński, *Zarys wykładu prawa pracy*, Katowice 1984, s. 278; A. Kosut, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom II, red. K.W. Baran, Warszawa 2021, s. 1184.

⁴ M. Świącicki, *Prawo pracy*, Warszawa 1969, s. 442.

nej Deklaracji Praw Człowieka odniesiono się nie tylko do urlopu, lecz także, jak już wskazano powyżej, prawa każdego człowieka do wypoczynku poprzez ograniczenie godzin pracy. Nie odwołano się bezpośrednio do pojęcia czasu pracy i jego znaczenia. Konwencja MOP nr 1 z 1919 r. dotycząca ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych, ani Konwencja nr 47 z 1935 r. dotycząca skrócenia czasu pracy do czterdziestu godzin tygodniowo nie definiowały pojęcia czasu pracy. Nastąpiło to w Konwencji nr 30 dotyczącej uregulowania czasu pracy w handlu i w biurach z 1930 r. gdzie wskazano w art. 2, iż „Dla celów niniejszej Konwencji, za czas pracy uważa się okres, podczas którego personel pozostaje do dyspozycji pracodawcy. Z czasu tego wyłącza się okresy odpoczynku, w czasie których personel nie pozostaje do dyspozycji pracodawcy”. Następnie pojęcie to wyjaśniano w Konwencji nr 67 dotyczącej czasu pracy i wypoczynku w transporcie drogowym i w rewidującej ją Konwencji nr 153 z 1979 r., oraz w Konwencji nr 109 dotyczącej płac, czasu pracy i stanu załogi na statkach (zrewidowanej), z 1958 r. W Europejskiej Karcie Społecznej układające się strony zobowiązały się w art. 2 części II zapewnić rozsądny dzienny i tygodniowy czas pracy, podobnie jak w Zrewidowanej Europejskiej Karcie Społecznej. Do czasu pracy odnosi się również art. 31 Europejskiej Karty Praw Podstawowych gwarantujący każdemu pracownikowi prawo do ograniczenia maksymalnego wymiaru czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku. Na gruncie prawa unijnego do czasu pracy odniesiono się w Dyrektywie 2003/88/WE, gdzie wskazano w art. 2 ust. 1, że „czas pracy” oznacza każdy okres, podczas którego pracownik pracuje, jest do dyspozycji pracodawcy oraz wykonuje swoje działania lub spełnia obowiązki, zgodnie z przepisami krajowymi lub praktyką krajową, jednocześnie w ust. 2 dodając, że „okres odpoczynku” oznacza każdy okres, który nie jest czasem pracy. Wreszcie zgodnie z art. 128 § 1 k.p. czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy.

Dla rozważań ujętych w dalszej części artykułu kluczowe znaczenie będą miały jedyne te regulacje, które definiują pojęcie czasu pracy, gdyż celem analizy jest wszak dokonanie stosownej kwalifikacji prawnej. Jednocześnie jednak powyższe zestawienie przepisów odnoszących się do czasu pracy dobitnie wskazuje, że w zakresie omawianej problematyki dominowało intuicyjne rozumienie tego określenia, skoro nie zawsze uznawano potrzebę jego uściślenia. Nowsze regulacje w tym zakresie jednoznacznie pozwalają stwierdzić, że czas pracy wiązać należy z pozostawaniem w dyspozycji pracodawcy.

KWALIFIKACJA PRAWNA *WORKATION*

Wobec tego co zostało powiedziane powyżej, w zasadzie od razu można wykluczyć, że *workation* stanowi okres czasu będący jednocześnie czasem pracy i urlopem. Nie chodzi tu oczywiście o to, że pracownik w tym samym czasie jest w pracy i na wakacjach, ale o to, że w godzinach swojej pracy świadczy ją, a po jej zakończeniu

jest na urlopie. Przesądza to już sama Dyrektywa 2003/88/WE, wprowadzając podział dychotomiczny na czas pracy i okres odpoczynku oraz nie przewidując żadnej kategorii pośredniej pomiędzy pracą a odpoczynkiem⁵. Nie można więc stwierdzić, że okres *workation* stanowi jakiś stan pośredni, *sui generis* czas łączący pracę i urlop.

Istotą *workation* jest to, że pracownik świadczy pracę, lecz z innego miejsca niż określone w umowie o pracę i spoza swojego miejsca zamieszkania. Jeżeli więc przyjmiemy ów dychotomiczny podział, to w istocie należy stwierdzić, że skoro praca jest wykonywana to okres ten należy zakwalifikować do czasu pracy. W szczególności podkreślenia wymaga na gruncie unijnych i krajowych regulacji prawnych, że pracownik pozostaje w tym czasie w dyspozycji pracodawcy. Jednocześnie *a contrario* należy zauważyć, że praco-wakacje nie mogłyby stanowić urlopu, który wszak w sensie prawnym jest corocznym zwolnieniem pracownika z obowiązku świadczenia pracy, czasem wolnym od obowiązku pozostawania w dyspozycji pracodawcy⁶. Powierzenie pracy pracownikowi może nastąpić jedynie w wypadku odwołania go z urlopu, na podstawie art. 167 k.p.⁷ Gdyby jednak *workation* nawet oceniać z perspektywy regulacji dotyczących urlopu, to należy zauważyć, że pracownik zatrudniony w podstawowym systemie czasu pracy, który świadczyłby pracę przez 8 godzin, a następnie miał urlop, nie przebywałby w istocie na urlopie nieprzerwanym. Jak zauważa Ł. Pisarczyk, istotą nieprzerwanego urlopu jest to, aby między jego dniami nie wystąpiły dni będące dla pracownika dniami pracy⁸, a *maiori ad minus* należy stwierdzić, że nie mogą także wystąpić godziny pracy. Nie byłoby także dopuszczalne udzielanie urlopu w wymiarze godzinowym, który jako instytucja wyjątkowa dopuszczalny jest w jednym tylko przypadku (choć w praktyce często instytucja ta stosowana jest sprzecznie ze wskazaną regulacją), gdyż zasadą jest udzielanie go na pełne dni pracy⁹. Wreszcie stałoby to także w sprzeczności z art. 154² § 1 k.p., gdyż urlop nie byłby udzielany w dni będące dniami pracy w wymiarze godzinowym odpowiadającym dobowemu wymiarowi czasu pracy w danym dniu, ale po zakończeniu czasu pracy, co mija się z istotą prawa do urlopu. Z powyższego jednoznacznie wynika, że okres *workation* jest czasem pracy.

O ile przesądzenie tej kwestii nie nastęrczało większych problemów, dużo bardziej skomplikowanym zagadnieniem są konsekwencje takiej kwalifikacji omawianego zjawiska, które przedstawię w kolejnej części artykułu.

⁵ Tak przykładowo wyrok TSUE z dnia 10.09.2015 r., ECLI:EU:C:2015:578, nb. 26; M. Derlacz-Wawrowska, [w:] M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Miłkowska, M. Wujczyk, *Kodeks pracy...*, LEX 2014.

⁶ M. Nowak, [w:] *System Prawa Pracy...*, s. 716.

⁷ Ł. Pisarczyk, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017, s. 943.

⁸ *Ibidem*, s. 945.

⁹ *Ibidem*, s. 944.

KONSEKWENCJE KWALIFIKACJI WORKATION JAKO CZASU PRACY

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w przypadku praco-wakacji świadczonych na terytorium kraju zasadniczo będą występować niewielkie odmienności w stosunku do pracy zdalnej wykonywanej w domu. Wiązać się one będą głównie z miejscem wykonywania pracy i zapewnieniem bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, bezpiecznym dostępem do Internetu i zabezpieczeniem danych. Istotne z punktu widzenia pracodawcy będzie także przestrzeganie przez pracownika norm czasu pracy i jego ewentualna dyspozycyjność oraz koncentracja na sprawach zawodowych.

Sytuacja ulega diametralnej zmianie w przypadku, gdy praca jest świadczona z zagranicy. Istotne bowiem będą nie tylko omówione powyżej kwestie, ale także problemy związane z prawem właściwym. Chodzi tu zarówno o stosowanie norm prawa pracy, zabezpieczenia społecznego, jak i przepisów prawa podatkowego. O ile praca będzie wykonywana na terytorium jednego z krajów członkowskich Unii Europejskiej, to istnieją w tym zakresie pewne wspólne regulacje. Jeśli zaś praca jest świadczona z terytorium państwa trzeciego, konieczne będzie dokonanie oceny tak możliwości świadczenia pracy z punktu widzenia regulacji wewnętrznych danego kraju, jak i weryfikacja umów bilateralnych w zakresie zasad podlegania ubezpieczeniom społecznym i unikania podwójnego opodatkowania. Nie bez znaczenia dla oceny powyższego może się okazać czas trwania *workation*. Z uwagi na koncentrację na kwestiach związanych z prawnopracowniczym aspektem tego zagadnienia pomijam w dalszych rozważaniach problematykę podatkową.

Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2021 r., poz. 2095 t.j.) dopuszcza możliwość świadczenia pracy zdalnej na polecenie pracodawcy. Na gruncie aktualnie obowiązującej ustawy jest to instytucja epizodyczna i kierunkowa¹⁰. Zasadniczym celem tej formy świadczenia pracy jest przeciwdziałanie pandemii koronawirusa, co jak się zdaje, powinno istotnie ograniczać *de lege lata* możliwość świadczenia jej z innych miejsc niż terytorium Polski, choćby z uwagi na to, że wiele krajów było dotkniętych w większym stopniu jej skutkami. Jednakże ustawa tego nie zakazuje. Projektowane regulacje dotyczące pracy zdalnej – projekt ustawy z dnia 7 czerwca 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druk nr 2335)¹¹ – także nie przewidują wprost takiej możliwości, lecz przyjmując zasadę *quod lege non prohibitum, licitum est*, można stwierdzić, że świadczenie pracy zdalnej z zagranicy jest dopuszczalne. W kontekście procedowanego pro-

¹⁰ L. Mitrus, *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10, s. 4.

¹¹ <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335> [dostęp: 30.08.2022].

jektu zauważyć należy, że skoro warunki świadczenia pracy w sposób zdalny mają zostać uregulowane w porozumieniu lub regulaminie, a pracodawca dopuszczałby możliwość wykonywania jej z zagranicy, to akty te winny regulować także dopuszczalność i warunki pracy z zagranicy. Regulacje te, w kontekście wskazanych powyżej problemów prawnych mogących wystąpić na tle omawianej tematyki, mogą zasadniczo odnosić się do możliwych obszarów geograficznych, skąd dopuszcza się świadczenie pracy, kontroli wykonywania pracy i miejsca jej świadczenia, w tym bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Problemem na tle omawianego zagadnienia o szczególnym znaczeniu jest stosowanie właściwego prawa pracy. Zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)¹² umowa podlegać będzie prawu wybranemu przez strony, choć taki wybór nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe, lub prawu państwa, z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę (art. 8). Przy czym w odniesieniu do przepisów wymuszających swoje zastosowanie, a więc takich, których przestrzeganie uważane jest przez państwo za tak istotny element ochrony jego interesów publicznych, takich jak organizacja polityczna, społeczna lub gospodarcza, to znajdują one zastosowanie do stanów faktycznych objętych ich zakresem bez względu na to, jakie prawo jest właściwe dla umowy zgodnie z rozporządzeniem Rzym I (art. 9). Oceny, czy dana regulacja mieści się w tej kategorii, co do zasady dokonuje sąd lub inny organ uprawniony do rozstrzygnięcia danej sprawy¹³. W literaturze wskazuje się, że art. 9 rozporządzenia Rzym I może znaleźć zastosowanie w odniesieniu do norm prawa pracy¹⁴.

Drugim zagadnieniem o fundamentalnym znaczeniu dla świadczenia pracy z zagranicy będzie ustalenie właściwego ustawodawstwa w zakresie zabezpieczenia społecznego. Jeśli praca jest świadczona w krajach UE, EOG lub Szwajcarii, zastosowanie znajdzie Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia 29.04.2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego¹⁵ oraz Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16.09.2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego¹⁶. Zgodnie z art. 11 rozporządzenia 883/2004

¹² <http://data.europa.eu/eli/reg/2008/593/oj> [dostęp: 30.08.2022].

¹³ P. Staszczuk, [w:] P. Fik, P. Staszczuk, *Prawo właściwe dla zobowiązań umownych – rozporządzenie (WE) Nr 593/2008 (Rzym I)*. Komentarz, LEX 2013; P. Wąż, *Ochrona interesu pracownika w stosunkach pracy z elementem obcym. Wybrane zagadnienia kolizyjno-prawne*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 3, s. 123 i n.

¹⁴ M.A. Zachariasiewicz, [w:] *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz*, red. M. Pazdan, Legalis 2018; P. Wąż, *Ochrona interesu...*, s. 123 i n.

¹⁵ <http://data.europa.eu/eli/reg/2004/883/2019-07-31> [dostęp: 30.08.2022].

¹⁶ <http://data.europa.eu/eli/reg/2009/987/oj> [dostęp: 30.08.2022].

pracownik podlega ustawodawstwu tylko jednego państwa członkowskiego, co oznacza, że nie może jednocześnie podlegać ubezpieczeniu w dwóch krajach, a ustala się zgodnie z zasadą *lex loci laboris*. Nie ma przy tym znaczenia okres świadczenia pracy z danego państwa, co oznacza, że prawo zabezpieczenia społecznego kraju, w którym praca jest świadczona, znajduje zastosowanie już pierwszego dnia, nie ma też znaczenia wymiar czasu pracy¹⁷. W konsekwencji pracodawca powinien zarejestrować się w danym państwie jako płatnik składek i tam je uiszczać¹⁸.

Trzeba przy tym wskazać, że zgodnie z art. 12 rozporządzenia 883/2004 osoba, która wykonuje działalność jako pracownik najemny w państwie członkowskim w imieniu pracodawcy, który normalnie prowadzi tam swą działalność, a która jest delegowana przez tego pracodawcę do innego państwa członkowskiego do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem że przewidywany czas takiej pracy nie przekracza 24 miesięcy i że osoba ta nie jest wysłana, by zastąpić inną delegowaną osobę. W takiej sytuacji pracownik może uzyskać zaświadczenie A1. Powyższe oznacza, że istnieje możliwość zachowania prawa właściwego kraju, w którym zwykle jest świadczona praca, jednak tylko w odniesieniu do pracowników delegowanych, a pracownicy świadczący pracę zdalną z zagranicy zasadniczo nie będą mieścić się w tej kategorii¹⁹. Regulacja ta dotyczy sytuacji przejściowej, kiedy pracodawca wysłał pracownika na jakiś czas do pracy w innym państwie i ma na celu uniknięcie zmiany ustawodawstwa mającego zastosowanie w przypadku kwestii okresów pracy za granicą²⁰. Jeśli takie jest *ratio legis* przedmiotowego unormowania, to wydaje się, że tym bardziej powinno mieć ono zastosowanie do krótkotrwałego pobytu pracownika za granicą i świadczenia pracy nadal na rzecz swojego pracodawcy, *legis latae* tak jednak nie jest. Wszak w przypadku oddelegowania chodzi o świadczenia usług na rzecz innego podmiotu, delegowanie wewnątrz korporacyjne lub wynajęcie pracownika innemu podmiotowi²¹. Należy także zwrócić uwagę, że istnieje możliwość przejścia przez pracownika, po spełnieniu określonych warunków, obowiązków wobec systemu zabezpieczenia społecznego w innym państwie członkowskim (art. 21 ust. 2 rozporządzenia 883/2004).

W odniesieniu do krajów trzecich ocena, jakiemu ustawodawstwu podlega umowa, musi być dokonana w oparciu o łączącą Rzeczpospolitą Polską z danym państwem umowę bilateralną w przedmiocie zabezpieczenia społecznego, a w przypadku gdy taka nie została zawarta, może zaktualizować się ryzyko podwójnego oskładko-

¹⁷ K. Ślebzak, *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 211.

¹⁸ M. Kielbasa, *Transgraniczne aspekty zdalnego świadczenia pracy*, [w:] M. Mędrala (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2021, s. 219.

¹⁹ *Ibidem*, s. 221.

²⁰ G. Uścińska, *Zabezpieczenie społeczne osób korzystających z prawa do przemieszczania się w Unii Europejskiej*, Warszawa 2013, s. 219.

²¹ M. Kielbasa, *Transgraniczne...*, s. 221.

wania²². W tym ostatnim przypadku poza ustaleniem kwestii związanych z wysokością należnych składek powstaje także konieczność rejestracji pracodawcy dla celów składkowych, a brak spełnienia tych obowiązków może wiązać się z koniecznością zapłaty odsetek i ryzykiem innych sankcji²³.

ZAKOŃCZENIE

Workation, jak się zdaje, stanie się zjawiskiem dość powszechnym, w szczególności w ramach dużych (korporacyjnych) podmiotów. Na popularność tego trendu wskazuje już choćby to, że wiele biur podróży oferuje tego rodzaju wyjazdy. Uznaje się je za swoisty benefit dla pracownika. Świadczenie pracy zdalnej z innego miejsca niż zazwyczaj, wiążące się z czasowym wyjazdem pracownika i mające na celu umożliwienie pracownikowi poza godzinami pracy wypoczynku, może rodzić jednak wiele problemów, które, jak pokazuje praktyka, nie zawsze są dostrzegane przez pracodawców. Nie ma wątpliwości, że czas ten musi zostać zakwalifikowany jako czas pracy, a nie urlop. To zaś wiąże się z problemami dotyczącymi ustalenia znajdującego zastosowanie właściwego prawa pracy oraz tego, gdzie powstaje obowiązek ubezpieczenia społecznego. Uregulowanie sytuacji prawnej pracowników krótkotrwale pracujących z innego kraju, nie w ramach delegowania, na poziomie unijnym stanie się w mojej ocenie w niedługim czasie przedmiotem szerszej dyskusji, której wnioski powinny prowadzić do tego, że pracownicy ci powinni nadal podlegać prawu (w odniesieniu do prawa pracy, jak i prawa zabezpieczenia społecznego) kraju, w którym zazwyczaj świadczą pracę.

Bibliografia

Derlacz Wawrowska M., [w:] M. Derlacz-Wawrowska, M. Latos-Miłkowska, M. Wujczyk, *Kodeks pracy. Komentarz w perspektywie europejskiej i międzynarodowej*, LEX 2014.

Kiełbasa M., *Transgraniczne aspekty zdalnego świadczenia pracy*, [w:] M. Mędrala (red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, Warszawa 2021.

Kosut A., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, tom II, red. K.W. Baran, Warszawa 2021.

Mitrus L., *Praca zdalna de lege lata i de lege ferenda – zmiana miejsca wykonywania pracy czy nowa koncepcja stosunku pracy? Część 1*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2020, nr 10.

Nowak M., [w:] *System Prawa Pracy*, tom III: *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, red. K.W. Baran, M. Gersdorf, K. Rączka, Warszawa 2022.

Pisarczyk Ł., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. L. Florek, Warszawa 2017.

²² Ibidem, s. 227.

²³ Ibidem.

Staszczyk P., [w:] P. Fik, P. Staszczyk, *Prawo właściwe dla zobowiązań umownych – rozporządzenie (WE) Nr 593/2008 (Rzym I). Komentarz*, Warszawa 2013.

Ślebzak K., *Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego. Komentarz*, Warszawa 2012.

Święcicki M., *Prawo pracy*, Warszawa 1969.

Uścińska G., *Zabezpieczenie społeczne osób korzystających z prawa do przemieszczania się w Unii Europejskiej*, Warszawa 2013.

Wąż P., *Ochrona interesu pracownika w stosunkach pracy z elementem obcym. Wybrane zagadnienia kolizyjno-prawne*, „Monitor Prawa Pracy” 2009, nr 3.

Zachariasiewicz M.A., [w:] *Prawo prywatne międzynarodowe. Komentarz*, red. M. Pazdan, Warszawa 2018.

Zieliński T., *Zarys wykładu prawa pracy*, Katowice 1984.