

Kadry i płace

FORMALNOŚCI

Umowę o pracę można zawrzeć na odległość

Strony nawiązujące stosunek pracy mogą posłużyć się podpisami elektronicznymi. Muszą to być jednak podpisy kwalifikowane. Inne nie spełniają wymogów ani dla formy pisemnej, ani dla formy elektronicznej.

MICHAŁ BALICKI
AGNIESZKA PRZEDPEŁSKA

W dobie pandemii i coraz powszechniejszej pracy zdalnej istotnym wyzwaniem, przed którym stają pracodawcy, jest zawieranie umów o pracę przy braku fizycznej obecności pracowników w zakładzie pracy. Rozwiązaniem tego problemu może być zawieranie umów o pracę na odległość, przy zastrzeżeniu, że taki sposób zawierania umów wymaga spełnienia określonych wymogów formalnych wynikających z polskich przepisów, w tym przede wszystkim z kodeksu pracy i kodeksu cywilnego.

Forma pisemna...

Zgodnie z art. 29 § 2 kodeksu pracy umowę o pracę zawiera się na piśmie. W razie braku zachowania formy pisemnej, na pracodawcy spoczywa obowiązek potwierdzenia pracownikowi na piśmie ustaleń co do rodzaju umowy oraz jej warunków najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika.

Z przywołanego przepisu wynika, że podstawową formą czynności prawnej, w jakiej może zostać zawarta umowa o pracę, jest forma pisemna (art. 29 § 2 zd. 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. i art. 78 kodeksu cywilnego). Dla zachowania formy pisemnej umowy o pracę niezbędne jest złożenie własnoręcznych podpisów przez obie strony umowy na dokumencie. Jednocześnie dla spełnienia wymogów formy pisemnej mogą wystarczające jest też, gdy każda ze stron podpisuje jeden egzemplarz umowy o pracę, które następnie pracodawca i pra-

cownik wymieniają między sobą (art. 78 § 1 k.c.).

... albo elektroniczna

Polskie przepisy dopuszczają także zawarcie umowy o pracę w formie elektronicznej. Dla jej zachowania wymagane jest, aby dokument został podpisany przy użyciu kwalifikowanego podpisu elektronicznego (szerzej o rodzajach podpisów elektronicznych poniżej).

Zgodnie z art. 781 § 1 k.c. forma elektroniczna obejmuje złożenie oświadczenia woli w postaci elektronicznej i opatrzenie tego oświadczenia kwalifikowanym podpisem elektronicznym. Z kolei § 2 tego artykułu wskazuje, że tak złożone oświadczenie woli jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej.

W konsekwencji brzmienia powyższych przepisów przyjmuje się, że dopiero użycie kwalifikowanego podpisu elektronicznego gwarantuje, że oświadczenie woli opatrzone takim podpisem będzie złożone w formie elektronicznej uznawanej za równoważną z formą pisemną – a zatem w formie wymaganej przepisami kodeksu pracy.

W praktyce zawarcie umowy o pracę przy wykorzystaniu formy elektronicznej może nastąpić na kilka sposobów. Pierwszym i podstawowym jest podpisanie umowy o pracę z wykorzystaniem kwalifikowanych podpisów elektronicznych zarówno przez pracodawcę, jak i pracownika. Zatem w tym przypadku konieczne jest, aby każda strona dysponowała własnym kwalifikowanym podpisem elektronicznym.

Innym sposobem jest podpisanie umowy o pracę w taki sposób, że jedna strona posługuje się formą elektroniczną (np. pracodawca dysponujący kwalifikowanym podpisem elektronicznym), a druga – formą pisemną (np. pracownik, który takiego podpisu nie posiada). Wtedy podpis własnoręczny pracownika znajduje się na dokumencie podpisanym elektronicznie przez pracodawcę. Biorąc pod uwagę, że przy użyciu tego sposobu zawarcia umowy o pracę w istocie będą istniały dwie wersje umowy (jeden dokument w formie elektronicznej i drugi w formie papierowej), niezbędne będzie, aby obie wersje umowy podpisaną z zachowaniem dwóch różnych form były odpowiednio przechowywane.

Powyższe rozwiązanie jest niezwykle istotne z praktycznego punktu widzenia, ponieważ niewielu pracowników dysponuje kwalifikowanym e-podpisem. Natomiast użycie innego typu podpisu elektronicznego nie jest wystarczające, bo nie zapewnia zachowania odpowiedniej formy czynności (tj. nie spełnia wymogów dla formy pisemnej ani dla formy elektronicznej).

Nieprawidłowa, ale ważna

Niezachowanie odpowiedniej formy umowy o pracę (pisemnej lub równoważnej – elektronicznej) nie powoduje, że umowa o pracę będzie nieważna. Wymagane jest natomiast, aby pracodawca potwierdził rodzaj umowy i jej warunki na piśmie najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, przed dopuszczeniem go do pracy. /o

ZDANIEM AUTORÓW



Michał Balicki
Counsel, adwokat, PwC Legal,
PwC Polska



Agnieszka Przedpeńska
Starszy Konsultant w PwC,
adwokat

Stosowanie podpisów elektronicznych z pewnością jest dobrym rozwiązaniem dla dużych firm o globalnym zasięgu, zatrudniających pracowników w różnych miejscach na świecie. Sprawdzi się także w tych firmach, które ze względu na model działania decydują się na zatrudnianie pracowników w trybie on-line. Dzięki e-podpisom pracodawcy mogą usprawnić procesy rekrutacyjne i kadrowe związane z przepływem dokumentacji pomiędzy pracodawcą i pracownikami. Możliwość elektronicznego uwierzytelnienia dokumentów znacznie przyspiesza te procesy. Jednocześnie stosowanie przez pracowników i pracodawców kwalifikowanych podpisów elektronicznych zapewnia nie tylko odpowiedni poziom identyfikacji elektronicznej osób podpisujących dokument, ale przede wszystkim gwarantuje spełnienie odpowiednich wymogów formalnych określonych w polskich przepisach i dotyczących formy czynności prawnej.

PODPISY ELEKTRONICZNE

Od zwykłego po kwalifikowany

Rodzaje podpisów elektronicznych zostały uregulowane w rozporządzeniu Electronic Identification and Trust Services Regulation („eIDAS”), które zostało zaimplementowane do polskiego porządku prawnego w ustawie z 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej.

Rozporządzenie i ustawa wymieniają trzy rodzaje podpisów elektronicznych:

- **zwykły podpis elektroniczny** – zawiera dane w formie elektronicznej, które są dołączone lub logicznie powiązane z innymi danymi w formie elektronicznej i które są używane przez podpisującego do podpisania,
- **zaawansowany podpis elektroniczny** – umożliwia ustalenie tożsamości podpisującego, a także jest powiązany ze złożonym oświadczeniem w ten sposób, że późniejsza zmiana oświadczenia jest rozpoznawalna,
- **kwalifikowany podpis elektroniczny** – zaawansowany podpis elektroniczny, który jest tworzony przez kwalifikowane urządzenie do składania podpisu elektronicznego i który opiera się na kwalifikowanym certyfikacie podpisów elektronicznych. Użycie kwalifikowanego podpisu elektronicznego pozwala na zachowanie formy elektronicznej w rozumieniu art. 781 k.c. (pozostałe rodzaje e-podpisów nie spełniają wymogów tej formy).

Koordynacja systemów

Praca na rzecz nie dotyczy firm zagranicznych

Polski przedsiębiorca nie ma obowiązku płacenia składek za świadczących na jego rzecz usług pracowników zatrudnionych przez podmiot z zagranicy.

DR KATARZYNA KALATA

■ **Prowadzę firmę informatyczną, która działa na terenie Polski. Z uwagi na brak specjalistów niezbędnych do wykonania dużego projektu, który będzie realizowała spółka, nawiąaliśmy współpracę z firmą z Czech. Pracownicy firmy z Czech będą wykonywali dla nas zainstalowane prace programistyczne w Czechach. Kilka razy przyjadą do naszej siedziby, aby tu wykonywać pracę. Czy mamy jakiegokolwiek obowiązki w zakresie ZUS dotyczące osób, które będą wykonywały dla nas projekt? – pyta czytelniczka.**

Nie. Wszystkie formalności związane z pracą w Polsce powinien wykonać podmiot z Czech, z którym firma czytelniczki podpisała umowę o współpracy.

Objęcie ubezpieczeniami społecznymi nie jest zależne od obywatelstwa czy miejsca zamieszkania. Zawarcie umowy z podmiotem zagranicznym nie skutkuje obowiązkiem objęcia ubezpieczeniami osób zatrudnionych w zagranicznej firmie. Czynnikiem decydującym o tym obowiązku byłoby ewentualnie zawarcie przez firmę czytelniczki bezpośrednio umowy z osobami, skutkującej powstaniem obowiązku ubezpieczeń społecznych oraz wykonywaniem pracy w ramach tej umowy na obszarze Polski.

Art. 6 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (tekst jedn.

DzU z 2021 r., poz. 423 ze zm.) określa podmioty podlegające obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym. Jest to katalog zamknięty. Należą do niego osoby fizyczne, które na obszarze Polski są m.in.:

- pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów,
- osobami wykonującymi pracę nakładczą,
- członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kół rolniczych,
- osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia,
- osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność oraz osobami z nimi współpracującymi.

Co istotne, objęcie ubezpieczeniami nie jest zależne od obywatelstwa czy miejsca zamieszkania, a zawarcie umowy

z podmiotem zagranicznym niekoniecznie musi skutkować obowiązkiem objęcia danego podmiotu ubezpieczeniami społecznymi. Decyduje o tym fakt zawarcia z podmiotem polskim np. umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej, która automatycznie powoduje powstanie obowiązku objęcia ubezpieczeniami oraz wykonywanie pracy w ramach tej umowy na terenie Polski. Podmioty krajowe nie mają obowiązku płacenia składek za pracowników podmiotów zagranicznych.

PRZYKŁAD

Spółka ABC zleciła niemieckiej spółce XYZ wymianę okien w jednym ze swoich biurów w centrum Warszawy. Prace będą w całości wykonywane przez osoby zatrudnione w spółce XYZ. Spółka ABC nie będzie zawierała umów o pracę z pracownikami zagranicznej spółki. W takiej sytuacji dla polskiej spółki ABC nie powstanie obowiązek płacenia składek za pracowników spółki

PISALIŚMY O TYM:

Pracownik firmy zagranicznej, która nie ma siedziby ani przedstawicielstwa w naszym kraju, jest zobowiązany prawidłowo obliczyć i uiścić zaliczki na PIT

„Praca zdalna na rzecz pracodawców zagranicznych: jak rozliczyć podatki i składki”, 11 kwietnia 2021 r.

archiwum.rp.pl

niemieckiej, ponieważ to właśnie ona będzie spółką, która zatrudnia pracowników i działa na podstawie przepisów prawa niemieckiego.

Powyższe stanowisko potwierdził ZUS w piśmie z 14 marca 2018 r. (znak: WPI/200000/43/138/2018). W analogicznej sprawie jednoznacznie wskazał w nim, że przedsiębiorcy z Polski nie będą musieli odpracować składek. Wynika to z braku stosunku prawnego łączącego ich bezpośrednio z pracownikami innego podmiotu. /o

Autorka jest prawnikiem, założyła HR LEX Sp. z o.o.