

Zagraniczne agencje zatrudnienia próbują żerować na telepracownikach

Angielska firma nie może żądać opłacenia przez pracownika ubezpieczenia w Wielkiej Brytanii, skoro ten wykonuje pracę na odległość i przebywa w Polsce. To może być **piramida finansowa**

Urszula Mirowska-Łoskot
urszula.mirowska@infor.pl

Agencja zatrudnienia, która określa się jako zarejestrowana w Wielkiej Brytanii, ogłosiła rekrutację na zdalnych pracowników. Z ogłoszenia wynikało, że mieli oni pracować dla brytyjskiego sklepu online. Warunki? Praca miałaby być wykonywana bez ruszania się z fotela (i to w Polsce), o wybranej przez siebie porze przez 15 lub 30 godzin tygodniowo. Oferowane wynagrodzenie to ok. 3 tys. zł brutto (w formacie 15-godzinny – ok. 1,5 tys. zł). Nie jest potrzebne żadne doświadczenie. Firma stawia tylko jeden warunek: „Aplikanci bez uprzedniego doświadczenia w pracy w Wielkiej Brytanii i niedysponujący numerem National Insurance będą musieli uiścić ubezpieczenie zewnętrzne w wysokości 250zł”. Eksperti ostrzegają jednak przed podobnymi ofertami pracy i wskazują, jakie zasady powinny zostać zachowane w przypadku zatrudniania pracowników do pracy zdalnej na rzecz zagranicznych firm.

Sprawdź, zanim zapłacisz

– Ogólnie praca z za biurka w Polsce dla firmy w Wielkiej Brytanii jest możliwa – mówi Karolina Schiffter, adwokat w kancelarii Raczkowski Paruch. Taki rodzaj zatrudnienia, mimo że jest egzotyczną formą świadczenia pracy, nie budzi zastrzeżeń specjalistów. Ale opisywana powyżej oferta, którą zamieściła agencja, już tak.

– Warunki, jakie podaje agencja, wydają się bardzo osobiwe – zauważa Magdalena Skwara, radca prawny w zespole pra-

wa pracy kancelarii Domański Zakrzewski Palinka. Podkreśla, że w Polsce agencje zatrudnienia mają prawo pobierać opłaty jedynie od kandydatów kierowanych do pracy za granicą. Co więcej, opłaty mogą obejmować wyłącznie kwoty faktycznie poniesionych kosztów związanych np. dojazdem i powrotem, wydaniem wiza, badaniami lekarskimi, tłumaczeniem dokumentów. – W tym przypadku, ponieważ praca będzie wykonywana w Polsce z domu pracownika, nie można pobierać takich opłat – wskazuje Skwara.

WAŻNE Istnieje możliwość zawarcia z pracownikiem umowy, w której ten zobowiąże się przejąć na siebie obowiązek odprowadzania składek do ZUS. Wówczas zatrudniający będzie przelewał na konto pracownika kwotę wynagrodzenia powiększoną o wysokość składek finansowanych przez pracodawcę, a zatrudniony będzie odprowadzał składki na własną rękę.

Potwierdza to Diana Kanarek, prawnik w kancelarii Tomczak i Partnerzy. – W Wielkiej Brytanii nie ma obowiązku opłacania ubezpieczenia „zewnętrznego” w stosunku do osób nieposiadających numeru National Insurance (tzw. NIN). Numer ten muszą mieć wszystkie osoby podlegające ubezpieczeniu społecznemu i opodatkowaniu w Wielkiej Brytanii. Takimi osobami nie byłby jednak pracownicy agencji, która zamieściła ofertę pracy – mówi.

Dlaczego? Ponieważ nie będą na Wyspach uiścić ani podatków, ani składek.

Składki do polskiego ZUS

Praca, o której mowa w ogłoszeniu, jest pracą zdalną, a więc rodzajem pracy najemnej w myśl rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) 883/2004 z 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz.UE z 2004 r. L 166, s. 1). Zgodnie z art. 11 ust. 3a osoba wykonująca w państwie członkowskim pracę najemną lub pracę na własny rachunek podlega w zakresie ubezpieczenia ustawodawstwu tego kraju, w którym jest ona świadczona.

– Nie ma natomiast znaczenia miejsce zamieszkania pracownika, siedziba jego pracodawcy lub to, gdzie prowadzący działalność gospodarczą ją zarejestrował. Praca świadczona zgodnie z ogłoszeniem o pracę zamieszczonym przez agencję byłaby bez wątpienia pracą świadczoną w Polsce, gdyż tu właśnie pracownik wykonuje swoje obowiązki. Fakt, że efekty jego pracy będą widoczne w Wielkiej Brytanii, w tym przypadku nie gra roli – przekonuje Diana Kanarek. I podkreśla, że Zakład Ubezpieczeń Społecznych niezwykłe starannie sprawdza miejsce świadczenia pracy przez osoby, które pragną zoptymalizować składki na ubezpieczenia społeczne i odprowadzać je w Wielkiej Brytanii, m.in. żądając dowodów podróży i pobytu za granicą. – Tym samym nie może być wątpliwości, że pracownik będzie podlegał ubezpieczeniu społecznemu w Polsce – wskazuje.

– Warto również podkreślić, że choć ostatnio wiele mówi się o Brexicie, na razie Wielka Brytania wciąż jest członkiem UE i nadal stosuje się w niej przepisy rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. A to oznacza, że składki na ubezpieczenia społeczne powinny być odprowadzane do polskiego ZUS – wtórnie Magdalena Skwara. – W przypadku zawarcia umowy o pracę (lub umowy-zlecenia) zagraniczny pracodawca powinien się zarejestrować jako płatnik w ZUS, a wcześniej także uzyskać w Polsce numer NIP, i odprowadzać składki od otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia – tłumaczy.

Warto przy tym zaznaczyć, że alternatywnie istnieje możliwość zawarcia z pracownikiem umowy, w której ten zobowiąże się przejąć na siebie obowiązek odprowadzania składek do ZUS. Wówczas zatrudniający będzie przelewał na konto pracownika kwotę wynagrodzenia powiększoną o wysokość składek, które są finansowane przez pracodawcę, a zatrudniony będzie odprowadzał składki na własną rękę.

Podatki również zostają

Z kolei kwestia podatków regulowana jest przez art. 14 ust. 1 Konwencji między Rzeczpospolitą Polską a Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i od zysków majątkowych, podpisa-

nej w Londynie 20 lipca 2006 r. (Dz.U. nr 250, poz. 1840). Zgodnie z powołanym przepisem wynagrodzenie osoby mającej miejsce zamieszkania w jednym z tych państw jest opodatkowane tylko w tym państwie, chyba że osoba ta wykonuje pracę w drugim państwie. – Pracownik taki, jak w ogłoszeniu, wykonuje pracę w Polsce, a tym samym to właśnie polskiemu podatkowi dochodowemu będzie podlegać jego wynagrodzenie – uważa Diana Kanarek.

Celowe oszustwo (?)

– Niejasne jest zatem, z jakich względów brytyjska agencja pracy domaga się od kandydatów do pracy kwoty 250 zł. W mojej ocenie nie ma żadnego uzasadnienia do jej zapłaty – uważa Karolina Schiffter.

Odpowiedź na pytanie zadane przez adwokatkę przynosi natomiast historia pracowników, którzy zdecydowali się skorzystać z oferty zamieszczonej przez agencję. Ci, którzy czują się oszukani, nie przebiegają w słowach i twierdzą, że agencja działa jak piramida finansowa. Okazało się bowiem, że ich praca miałaby polegać na rekrutowaniu kolejnych chętnych do pracy na rzecz brytyjskiej firmy. Oczywiście również po uiszczeniu 250 zł. Pracownicy mieli obiecać szkolenie, które przygotuje ich do właściwych zadań – czyli pracy online dla sklepu w Wielkiej Brytanii. Te jednak przesuwane jest z miesiąca na miesiąc. Według stanu na dzień zamknięcia niniejszego wydania (13 września) agencja na razie zawiesiła swoją działalność i nie prowadzi rekrutacji. ☹️