

FAQs - praca zdalna

W czasie kolejnego posiedzenia Sejmu (6-7 lipca br.) odbędzie się głosowanie nad odrzuceniem projektu ustawy wprowadzającej pracę zdalną do Kodeksu pracy. Naszym zdaniem projekt ustawy trafi do dalszych prac, a ustawa wejdzie w życie jesienią.

Poniżej przedstawiamy dalszą część odpowiedzi na najczęściej pojawiające się pytania dot. pracy zdalnej.

8. Czy pracodawca musi uwzględnić wniosek pracownika o pracę zdalną?

- Pracodawca będzie musiał uwzględnić wnioski niektórych pracowników z uwagi na ich szczególną sytuację tj. m.in. stan ciąży, wychowanie dziecka do ukończenia przez nie 4 r.ż. lub sprawowanie opieki na innym członkiem najbliższej rodziny.
- Odmowa będzie dopuszczalna, gdy praca zdalna nie będzie mogła być wykonywana z uwagi na rodzaj pracy lub jej organizację.
- przyczynie odmowy Pracodawca będzie musiał poinformować Pracownika w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.

9. Czy pracodawca będzie mógł jednostronnie polecić pracownikowi pracę zdalną?

- Tylko wyjątkowo, w ściśle określonych sytuacjach tj. m.in. w przypadku wprowadzenia stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii.
- Polecenie wykonywania pracy zdalnej będzie wymagało uprzedniego złożenia przez pracownika oświadczenia, że posiada on odpowiednie warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.
- Pracodawca będzie mógł w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej z co najmniej jednodniowym uprzedzeniem.

10. Co powinien zawierać regulamin albo porozumienie?

- W szczególności wskazują one grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną; zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy; zasady pokrywania kosztów, ustalania ekwiwalentu lub odpowiedniego ryczałtu, kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.

11. Zatrudniam tylko kilku pracowników zdalnych. Czy muszę wprowadzać regulamin/zawierać porozumienie?

- Jeśli nie będzie z jakichś względów możliwe zawarcie porozumienia/wydanie regulaminu, to pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w formie jednostronnego polecenia (por. pytanie 2) albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

12. Czy istnieje alternatywny sposób pokrywania kosztów pracy zdalnej?

- Tak, koszty pracy zdalnej lub wypłacany przez Pracodawcę ekwiwalent może zostać zastąpiony ryczałtem, którego wysokość powinna odpowiadać przewidywanym kosztom pracy zdalnej ponoszonym przez Pracownika.

13. Jak ustalić wysokość kosztów pracy zdanej/ryczałtu?

- Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby Pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

14. Czy ustawodawca przewidział zwolnienia podatkowe?

- Tak, zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie stanowią przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o PIT.

Pytania i odpowiedzi z poprzedniej edycji są dostępne *tutaj*.

Zapraszamy do kontaktu.



r. pr. Sławomir Paruch

partner

Slawomir.Paruch@pcslegal.pl



adw. Bartosz Wszeborowski

starszy prawnik

Bartosz.Wszeborowski@pcslegal.pl



apl. radc. Michalina Lewandowska

prawnik

Michalina.Lewandowska@pcslegal.pl