

FAQs - praca zdalna

Sejm wróci do dalszych prac nad projektem pracy zdalnej po wakacjach.

Pracodawcy mogą wykorzystać ten moment, aby zastanowić się nad kwestią zwrotu kosztów pracy zdalnej, wypłaty ekwiwalentu lub zastąpienia całości ryczałtem. Która opcja jest najkorzystniejsza? Na to i inne pytania Pracodawców dotyczących kosztów pracy zdalnej odpowiadamy w kolejnej odsłonie FAQs.

Zapraszamy do lektury!

30. Zwrot kosztów, wypłata ekwiwalentu, czy stały ryczałt – które rozwiązanie jest najbardziej rekomendowane dla Pracodawców?

- Zdecydowanie wprowadzenie stałej stawki ryczałtu, która będzie uwzględniała normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracy, a także ceny rynkowe tego materiału, normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.
- Ryczałt odpowiada **przewidywanym** kosztom pracy zdalnej, podczas gdy ekwiwalent powinien je **faktycznie odzwierciedlać**.
- W przypadku ryczałtu nie ma konieczności comiesięcznego weryfikowania wysokości poniesionych przez pracownika kosztów.

31. Czy Pracodawca może różnicować wysokość ryczałtu w zależności od tego, czy praca zdalna ma charakter całkowity lub częściowy?

- Tak. W zależności od tego, czy praca zdalna jest wykonywana w wymiarze całkowitym lub częściowym, wysokość ryczałtu może być różna. Wysokość ryczałtu musi odpowiadać uzasadnionym kosztom wykonywania pracy zdalnej, zatem takie różnicowanie sytuacji pracowników będzie zasadne i zgodne z prawem.
- Rekomendowane jest, aby wysokość ryczałtu za wykonywanie całkowitej lub częściowej pracy zdalnej była z góry ustalona w dokumentacji wewnątrzzakładowej.

32. Czy Pracodawca może zwrócić Pracownikowi korzystającemu z okazjonalnej pracy zdalnej koszty z nią związane?

- Tak. Pracodawca może to zrobić z własnej inicjatywy.

33. Czy zwrot kosztów okazjonalnej pracy zdalnej jest zwolniony z podatku PIT?

- Tak. Jeżeli koszty okazjonalnej pracy zdalnej są bezpośrednio związane z jej wykonywaniem, wówczas nie stanowią one przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i są zwolnione z przedmiotowego opodatkowania.

34. Czy Pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną wyposażenie biurowe np. biurko lub krzesło?

- Naszym zdaniem nie. Ustawa przewiduje, że Pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia Pracownikom „narzędzi” niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. „Narzędziem” będzie komputer lub telefon służbowy. Biurko czy krzesło stanowią z kolei jedynie wyposażenie administracyjno-biurowe.
- Pracodawca może w regulacjach wewnętrznych ustalić, że wyposażenie administracyjno-biurowe jest innym kosztem bezpośrednio związanym z wykonywaniem pracy zdalnej i pokrywać koszty zakupu np. biurka lub krzesła na wniosek pracownika.

35. Czy wyposażenie biurowe do wykonywania pracy zdalnej również korzysta ze zwolnienia podatkowego przewidzianego w projektowanej ustawie?

- Tak. Takie koszty mogą zostać uznane za inne koszty związane bezpośrednio z wykonywaniem pracy zdalnej i jeżeli w regulacji wewnętrznej Pracodawca przewidział ich pokrycie, to korzystają one ze zwolnienia od podatku 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-Alama

prawnik

Michalina.Lewandowska-

Alama@pcslegal.pl