

## FAQs - praca zdalna

Podczas webinaru „10 najważniejszych zmian w prawie pracy” prowadzonego przez Sławomira Parucha i Katarzynę Pertkiewicz-Witkowską praca zdalna okazała się tematem, który wywołał najwięcej pytań z Państwa strony.

Prezentujemy Państwu kolejną część FAQs, przygotowaną w oparciu o pytania przesłane przez słuchaczy webinaru.

Zapraszamy do lektury!

### **36. Czy w związku z pracą zdalną, umowy o pracę będą mogły być podpisywane elektronicznie?**

- Umowa o pracę może być zawarta w formie elektronicznej, o ile oświadczenie woli zostanie opatrzone kwalifikowanym podpisem elektronicznym.
- Pracownicy najczęściej nie mają kwalifikowanego podpisu elektronicznego, stąd rekomendujemy wysłanie pracownikowi umowy opatrzonej kwalifikowanym podpisem elektronicznym i zobowiązanie go do wydrukowania takiej umowy i odesłania Pracodawcy kopii podpisanej przez siebie tradycyjnie.

### **37. Czy uzgodnienie w zakresie wykonywania pracy zdalnej może być ustne, mailowe?**

- Jeżeli w trakcie zatrudnienia strony umowy o pracę zdecydują się na zmianę sposobu świadczenia pracy i wyrażą chęć wykonywania pracy w formie zdalnej to takie uzgodnienie może być dokonane również w formie mailowej.
- Ze względów dowodowych nie rekomendujemy zawieranie takich porozumień w formie ustnej, choć taka możliwość nie jest zabroniona, gdy dzieje się to z inicjatywy pracodawcy (w przypadku, gdy pracownik jest inicjatorem powinien złożyć wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej).

### **38. Zgodnie z założeniami projektu ustawy, przepisy o telepracy mają wygasnąć w ciągu 6 miesięcy od wprowadzenia nowelizacji – czy w tym okresie mogą funkcjonować równoległe dwa reżimy – telepraca i praca zdalna?**

- Nie. Telepraca zostanie usunięta z Kodeksu pracy, zaś ustawodawca wprowadził możliwość czasowego (przez max. 6 mies. od wejścia ustawy w życie) wykonywania pracy w formie telepracy – w tych podmiotach, w których przyjęte są już stosowne porozumienia lub regulaminy, bądź w których pracownik wykonuje telepracę na podstawie swojego wniosku.
- Powyższy okres warunkowego stosowania telepracy ma pomóc Pracodawcom w podjęciu decyzji o przekształceniu jej w pracę zdalną lub o powrocie pracownika do pracy stacjonarnej.

**39. Czy aktualne umowy o telepracę trzeba będzie zmieniać na umowę o pracę i podpisywać porozumienie o pracy zdalnej?**

- Tak, telepraca różni się od pracy zdalnej, stąd w większości przypadków taka zmiana będzie konieczna.

**40. Czy w porozumieniu o wykonywaniu pracy zdalnej można wskazać kilka miejsc jej wykonywania?**

- Tak. Strony umowy o pracę mogą określić kilka miejsc wykonywania pracy w formie zdalnej.

**41. Czy Pracodawca może odmówić pracy zdalnej okazjonalnej?**

- Tak. Pracodawca będzie mógł odmówić zgody na wykonywanie okazjonalnej pracy zdalnej.

**42. Czy jest już przewidziany ryczałt, jaki Pracodawca powinien zwracać Pracownikowi?**

- Nie. Ustalenie wysokości ryczałtu będzie należeć do obowiązków Pracodawcy. Ryczałt ma odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez Pracownika w związku z pracą zdalną, stąd jego wysokość może być różna.
- Przy ustalaniu 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.

**43. Czy ryczałt przy pracy zdalnej całkowitej lub częściowej będzie obowiązkowy, jeżeli zapewniamy pracownikom narzędzia pracy?**

- Obowiązek wypłaty ryczałtu ciąży na Pracodawcach niezależnie od tego, czy przekazują oni Pracownikom narzędzia pracy zdalnej, czy nie, jeżeli Pracodawcy ci nie pokryją kosztów (np. instalacji, serwisu, eksploatacji, konserwacji narzędzi pracy, a także energii elektrycznej, Internetu lub innych niezbędnych kosztów) w rzeczywistej wartości.

**44. Czy materiałem do pracy jest także biurko, krzesło, kartki, długopisy?**

- Naszym zdaniem biurko, krzesło lub inne przedmioty biurowe stanowią pomocnicze wyposażenie administracyjne i nie są uważane ani za narzędzia, ani materiały pracy zdalnej – nie służą one jako takie do świadczenia pracy przekazywania jej efektów Pracodawcy.
- Pracodawca nie jest zobowiązany do zapewnienia tych przedmiotów lub zwrotu kosztów ich zakupu, choć oczywiście może tak dobrowolnie postanowić.

**45. Czy Pracodawca musi zwrócić całkowity koszt Internetu?**

- Nie. Pracodawca jest zobowiązany do zwrotu kosztów Internetu w takim zakresie, w jakim Pracownik wykorzystał go do wykonywania pracy zdalnej.
- Ustalenie rzeczywistej kwoty ponoszonej w takim zakresie przez Pracownika może powodować problemy, stąd Pracodawca może takie koszt zastąpić wypłatą ryczału, która ma odpowiadać jedynie prawdopodobnym kosztom pracy zdalnej.
- Można przyjąć, że pracownik, który pracuje stale zdalnie (8 godzin dziennie, 5 dni w tygodniu) świadczy pracę zdalną przez 25% czasu w miesiącu. Tym samym należy pomnożyć przeciętną cenę łącza internetowego przez 25%, aby ustalić taki ryczałt.

**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

**r. pr. Katarzyna Witkowska-Pertkiewicz**

starszy prawnik

Katarzyna.Witkowska-Pertkiewicz@pcslegal.pl

**apl. radc. Michalina Lewandowska-Alama**

prawnik

Michalina.Lewandowska-Alama@pcslegal.pl