

# Praca zdalna: kwestie sporne i obawy



DOROTA ZAWISLIŃSKA

**Uregulowanie pracy zdalnej to rozwiązanie konieczne – uważają eksperci. Jednak niektóre zapisy w nowelizacji budzą ich wątpliwości.**

Dzisiaj wchodzi w życie zmiany w nowelizacji Kodeksu pracy. Na pracodawców czeka sporo nowych obowiązków. Muszą m.in. przygotować regulaminy pracy zdalnej. Będą też pokrywali niektóre koszty ponoszone przez podwładnych wykonujących obowiązki służbowe z domu.



Zamieszanie:

Niektóre rozwiązania dotyczące pracy zdalnej są niejasne i mogą powodować chaos w przedsiębiorstwach - podkreślają eksperci.

Adobe Stock

– Nowelizacja zakłada konieczność uregulowania zasad dotyczących pracy zdalnej w porozumieniu zawierającym między pracodawcą a zakładową organizacją związkową. Jeżeli tych ostatnich jest w firmie więcej, również ich głos należy wziąć pod uwagę – mówi Renata Bugiel, adwokat w kancelarii GKR Legal.

Przedsiębiorcy, którzy nie mają wspomnianych organizacji, muszą określić reguły świadczenia obowiązków służbowych w formule online w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników. W przypadku braku zawarcia porozumienia lub wydania regulaminu pracodawca ma sformułować te zasady w poleceniu wydanym podwładnemu lub uzgodnionym z nim porozumieniem.

– Pojawiają się wątpliwości, jak ma postępować szef firmy w okresie przejściowym, czyli po 7 kwietnia do momentu wejścia w życie wspomnianego porozumienia lub regulaminu. W tej sytuacji zasady pracy zdalnej również powinny być określone w poleceniu pracodawcy lub w porozumieniu zawartym z pracownikiem – uważa Renata Bugiel.

## Ekwiwalent lub ryczałt

Piotr Juszczyk, główny doradca podatkowy w firmie księgowej inFakt, zwraca uwagę na obowiązki pracodawcy dotyczące zapewnienia podwładnemu materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania obowiązków zdalnie. Chodzi także o zagwarantowanie odpowiednich instalacji, serwisu i konserwacji sprzętów.

– Ponadto pracodawca będzie pokrywał koszty energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych. W grę wchodzi też inne wydatki związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli ich zwrot zostanie określony w porozumieniu lub regulaminie. Jeśli pracownik będzie używał prywatnego telefonu, na pracodawcy ciąży obowiązek pokrycia związanych z tym kosztów. Podwładnemu będzie przysługiwać wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu odpowiadającego przewidywanym kosztom ponoszonym przez niego w związku z pracą zdalną – wyjaśnia Piotr Juszczyk.

Z wyliczeń firmy doradczej Grant Thornton wynika, że w przypadku energii koszt dla pracodawcy wyniesie ok. 30 gr za godzinę, czyli ok. 50 zł w skali miesiąca. Kwoty zwracane podwładnemu będą nieopodatkowane i nieskładkowe. Natomiast dr Paweł Łuczak z Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego, szacuje, że w sumie dodatkowy koszt ponoszony przez szefa firmy na utrzymanie jednego pracownika zdalnego wyniesie od 50 do 90 zł miesięcznie.

Hanna Mojsiuk, prezes Północnej Izby Gospodarczej w Szczecinie, zwraca uwagę, że wątpliwości przedsiębiorców budzą zapisy o pracownikach uprzywilejowanych.

– Osoba, która wykonuje zadania administracyjno-biurowe i ma małe dziecko, może świadczyć obowiązki służbowe z domu. Natomiast znajdująca się w podobnej sytuacji życiowej pracownica sklepu czy hali magazynowej już niekoniecznie. Obawiam się konfliktów w firmach. Kwestie związane m.in. z rozliczaniem pracy zdalnej, kontrolą podwładnych czy możliwością korzystania z okazjonalnej pracy zdalnej mogą powodować chaos w przedsiębiorstwach i komplikować ich funkcjonowanie – podkreśla Hanna Mojsiuk.

Daniel Książek, radca prawny w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj, uważa, że model wprowadzania pracy zdalnej w firmach jest obciążony niepotrzebnym formalizmem.

– Udział organizacji związkowych we wdrażaniu tej formy pracy w przedsiębiorstwach wydaje się zbędny. Czy regulacja spełni oczekiwania stron stosunku pracy? Głosy ekspertów są podzielone. Z pewnością sama idea jest bardzo dobra – zaznacza Daniel Książek.

## Wymagana zgoda szefa

Negatywnie ocenia rozwiązania dotyczące sposobu wyboru miejsca pracy zdalnej, które musi zaakceptować pracodawca.

– Pracownik nie ma w tej kwestii elastyczności. Rozumiem intencje ustawodawcy, jednak większe zaufanie do podwładnych byłoby lepszym rozwiązaniem – zaznacza Daniel Książek.

Nie ma jednak złudzeń, że nowelizacja Kodeksu pracy była niezbędna.

– Lepiej mieć takie przepisy niż ich nie mieć. Praktyka pokaże, czy obawy związane z regulacją były uzasadnione. Oby tak nie było – wyraża nadzieję Daniel Książek.

Izabela Dziubak-Napiórkowska, radca prawny w kancelarii Kopeć&Zaborowski, podkreśla, że dzięki regulacji praca zdalna przestaje być rozwiązaniem tymczasowym, związanym z nadzwyczajną sytuacją, a staje się trwałym elementem pracowniczego krajobrazu.

– Dobrze, że ustawodawca przewidział w nowych przepisach podstawę prawną do przymusowego wysłania podwładnych na home office, jeżeli wystąpią nadzwyczajne sytuacje związane z epidemią, stanem nadzwyczajnym czy brakiem możliwości zapewnienia w firmie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – zaznacza Izabela Dziubak-Napiórkowska.

Pozytywnie ocenia możliwość korzystania z okazjonalnej pracy zdalnej.

– Jej mechanizm jest zbliżony do home office sprzed pandemii. Polega na możliwości świadczenia obowiązków służbowych poza biurem w razie nagłej potrzeby. Można mieć oczywiście wątpliwości, czy przeznaczone na to 24 dni to wystarczający limit. Dobrze, że regulacja przewiduje choć takie minimum elastyczności w świadczeniu pracy zdalnej – podkreśla Izabela Dziubak-Napiórkowska.

Renata Bugiel zastanawia się, czy po zmianie pracodawcy w trakcie roku kalendarzowego wspomniany limit zostanie wyzerowany.

– Czy wówczas liczba dni wykorzystanej pracy zdalnej w poprzednim miejscu zatrudnienia podlega odliczeniu z puli 24 dni? Czy może podwładnemu przysługuje już nowa pula 24 dni u nowego pracodawcy? – pyta Renata Bugiel.