



Warszawa, 30 września 2021 r.

KOMENTARZ

Praca zdalna = dodatkowe koszty pracodawcy?

Projekt zmiany Kodeksu pracy w zakresie wprowadzenia pracy zdalnej budził kontrowersje jeszcze zanim został opublikowany. Wszyscy widzieli nagłą potrzebę uregulowania tak ważnej dla wielu pracodawców i pracowników formy wykonywania pracy, jednak nie było wiadomo, jak ustawodawca zamierza sprostać tym oczekiwaniom. Projekt został zamieszczony na stronach Rządowego Centrum Legislacji w maju, natomiast pod koniec lipca opublikowano jego zaktualizowaną wersję. Zawiera on postanowienia, zgodnie z którymi pracodawca będzie zobowiązany do pokrywania określonych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej. Jakie są to koszty i na jakich zasadach będą określone?

Brak regulacji

Ustawa covidowa przewiduje możliwość wykonywania pracy w formie zdalnej, przy czym zawiera tylko podstawowe jej regulacje. Ustawa wskazuje, że narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej oraz obsługę logistyczną pracy zdalnej zapewnia pracodawca, a pod pewnymi warunkami przy wykonywaniu pracy zdalnej pracownik może używać narzędzi lub materiałów niezapewnionych przez pracodawcę. Co jednak z kosztami zużycia prywatnego sprzętu dla celów służbowych czy kosztami energii elektrycznej? Tego ustawa covidowa bowiem nie reguluje.

Pracodawca pokryje koszty energii elektrycznej i dostępu do sieci za pracę zdalną?

Kwestię kosztów porusza projekt ustawy o zmianie kodeksu pracy. Zgodnie z jego założeniami, pracodawca jest zobowiązany pokryć:

- koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,
- koszty energii elektrycznej, a także niezbędnego dostępu do łączności telekomunikacyjnych,
- inne niż wskazane powyżej koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi, regulaminie, który określają przepisy pracy zdalnej, poleceniu pracodawcy odnośnie wykonywania pracy zdalnej albo porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Narzędzia niezbędne do pracy mogą być zapewnione przez samego pracownika

Zgodnie z proponowanymi zmianami, strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, przy czym pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, przysługiwać ma w takiej sytuacji ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą. Tutaj nastąpiła zmiana w porównaniu do poprzedniej wersji projektu, która przewidywała, że wysokość ekwiwalentu będzie określona w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Koszty, ekwiwalent, ryczałt? Jak to wyliczyć?

Zamiast pokrycia kosztów albo wypłaty ekwiwalentu, projekt przewiduje możliwość wypłaty ryczałtu, którego wysokość ma odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną. Nie oznacza to oczywiście całkowitej dowolności w zakresie ustalania wysokości wydatków, jakie poniesie pracodawca. Nowe przepisy wyraźnie wskazują, że 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 wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty dostępu do łączności telekomunikacyjnych.

„Inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej”, czyli jakie?

Z obecnego brzmienia projektowanych przepisów bez wątpienia wynikają obowiązki pracodawcy co do pokrycia wskazanych w ustawie kosztów. Nie należy jednak zapominać o tym, iż pracodawca może umówić się z pracownikami na pokrycie innych, bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej kosztów. Jakże to koszty? Ustawodawca nie sprecyzował ich w projekcie ustawy i pozostawił katalog otwarty. Z jednej strony takie ogólne wskazanie może rodzić wątpliwości interpretacyjne, co tak naprawę może należeć do takich kosztów, z drugiej jednak strony ustawa jest stosowana powszechnie, a takie uniwersalne pojęcie jest użyteczne o tyle, że koszty mogą się różnić w zależności od rodzaju wykonywanej pracy. Ciężar działania zostanie więc w tym przypadku przeniesiony na pracodawców i pracowników, którzy będą musieli szczegółowo uregulować tę kwestię między sobą.

Prace nad zmianą kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej wciąż trwają, a wszyscy – zarówno pracodawcy, jak i pracownicy z niecierpliwością czekają na nowe przepisy. Miejmy nadzieję, że przyniosą one satysfakcjonujące, przejrzyste rozwiązania. Niezależnie od tego, już teraz warto uregulować te kwestie w aktach wewnętrznych.

Kontakt:



Edyta Defańska-Czujko

ekspertka BCC ds. prawa pracy,
counsel w Crido Legal
tel. 728 909 680

e-mail: edyta.defanska-czujko@bcc.org.pl