

## ZATRUDNIENIE

# Praca zdalna ma być uregulowana w kodeksie pracy

Pracodawca nie musi zapewniać pracownikowi w trakcie home office (w wymiarze nie większym niż 24 dni w roku) materiałów i narzędzi pracy, jednak praca w tej formie powinna być wykonywana w bezpiecznych i higienicznych warunkach.



KAMILA CEBELIŃSKA

doradca podatkowy, KKLW Legal  
Kurzyński Wierzbicki

ANNA MILEK-WILCZYŃSKA

prawnik, KKLW Legal Kurzyński  
Wierzbicki

Praca zdalna stała się naszą codziennością. Według danych GUS w poszczególnych kwartałach 2020 roku pracę zdalną wykonywało stale od 5,8 proc. do 11 proc., a w 2021 roku odpowiednio od 5 proc. do 14,2 proc. ogólnej liczby osób pracujących.

Aktualnie pracę zdalną regulują tymczasowe przepisy tzw. ustawy covidowej. W obliczu licznych korzyści towarzyszących tej formie współpracy i popularyzacji digital nomadizmu wydaje się, że praca zdalna pozostanie z nami mimo braku dalszej konieczności zachowania dystansu społecznego. Z uwagi na to ustawodawca podjął się próby wprowadzenia pracy zdalnej na stałe, proponując nowelizację kodeksu pracy, która jest aktualnie w trakcie prac sejmowych.

## Niejedynym wymiar

Zasadniczym elementem zmian jest wprowadzenie do kodeksu pracy definicji pracy zdalnej. Zgodnie z nią praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika, lecz każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą.

Miejsce pracy zdalnej może być w zasadzie dowolne. Nie ma także przeciwwskazań, aby znajdowało się ono za granicą. Jedynym, aczkolwiek kluczowym ograniczeniem w wyborze takiego miejsca jest konieczność uzyskania zgody pracodawcy. Zgoda ta może być uzależniona od wielu czynników np. od strefy czasowej, ceny usług związanych z eksploatacją narzędzi pracy, a także możliwości spełnienia norm BHP i przeprowadzenia kontroli wykonywania pracy.

Mniej problematyczny będzie sam proces uzgodnienia

możliwości pracy zdalnej. Zgoda może zostać wyrażona przy zawieraniu umowy o pracę lub już w trakcie zatrudnienia, w formie papierowej, a także elektronicznej.

Mając na uwadze potrzeby pracowników i praktykę wdrażaną od początku pandemii, w projekcie nowelizacji wyodrębniono pojęcie okazjonalnej pracy zdalnej. Chodzi o tzw. home office na wniosek pracownika w razie incydentalnych sytuacji uniemożliwiających stawienie się w pracy, ale nieutrudniających wykonywanie pracy. Jest to najbardziej elastyczna forma pracy zdalnej. Będzie mogła być stosowana nawet bez dodatkowych porozumień czy regulaminów. Co prawda pracodawca nie musi zapewnić pracownikowi w trakcie home office materiałów i narzędzi pracy, jednak praca w tej formie powinna być wykonywana w bezpiecznych i higienicznych warunkach. Należy zauważyć, że ma być to okazjonalna forma wykonywania pracy, tj. w wymiarze nie większym niż 24 dni w roku kalendarzowym.

## Zasady pracy zdalnej

Nowelizacja wprowadzi jedynie ramy dla pracy zdalnej, pozostawiając szczegółowe ustalenia pracownikowi oraz pracodawcy. Zasady wykonywania pracy zdalnej ma określać porozumienie zawarte z zakładową organizacją związkową, a w razie braku takiej organizacji stosowny regulamin. Ważne, aby taki dokument zawierał informacje o docelowej grupie pracowników, procedurze wyrażania zgody, sposobie komunikacji w ramach i poza organizacją, zasadach przeprowadzania wszelkich kontroli, a także zasadach pokrywania kosztów.

Praca zdalna w reżimie kodeksu pracy nie zezwala na znane już przypadki pracy w piżamie na hamaku. Wszystko przez normy BHP, które w przypadku pracy zdalnej powinny być realizowane przez pracownika. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik będzie odpowiedzialny za przygotowanie stanowiska pracy z uwzględnieniem wymagań ergonomii, a także za utrzymywanie tego miejsca w czystości i zdadności do pracy.

Aby zapewnić możliwie najszybszą realizację nałożonych obowiązków, projekt ustawy zakłada możliwość

dokonywania przez pracodawcę kontroli pracownika pracującego zdalnie w zakresie wykonywania pracy, spełniania norm BHP i przestrzegania procedur ochrony informacji.

## Perspektywa pracodawcy

Najwięcej pytań w związku z nowelizacją dotyczy tego, czy pracodawca może zmusić pracownika do pracy zdalnej, a także czy może odmówić mu takiej formy współpracy. W zakresie pierwszego pytania projekt nowelizacji zakłada możliwość polecenia pracownikowi wykonywania pracy w formie zdalnej w czasie stanu nadzwyczajnego, trzy miesiące po jego odwołaniu, a także gdy pracodawca nie może czasowo spełnić norm BHP. Nie jest to jednak polecenie bezwzględne, ponieważ musi być poprzedzone złożeniem przez pracownika oświadczenia o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej.

Jeśli chodzi natomiast o możliwość odmowy udzielenia zgody na pracę zdalną, pracodawca ma w tym zakresie dużą swobodę. Będzie on zobowiązany uwzględnić wniosek jedynie tych pracowników, którzy znajdują się w szczególnej sytuacji, np. są w ciąży lub wychowują dziecko do ukończenia czwartego roku życia. Ponownie nie jest to regulacja bezwzględna – pracodawca będzie mógł odmówić pracy zdalnej każdemu pracownikowi, jeżeli taka forma pracy nie jest możliwa ze względu na organizację lub rodzaj pracy.

Praca zdalna nakłada na pracodawcę dodatkowe obowiązki. Jednym z nich jest konieczność pokrycia ponoszonych przez pracownika kosztów wykonywania pracy zdalnej, w szczególności kosztów materiałów, narzędzi pracy, ich instalacji, eksploatacji i konserwacji. W razie wykorzystywania przez pracowników prywatnych materiałów i narzędzi pracodawca jest zobowiązany do wypłaty pracownikowi z tego tytułu ekwiwalentu. Zwrot kosztów oraz wypłata ekwiwalentu mogą być zastąpione wypłatą ryczałtu odpowiadającego wysokości przewidywanych kosztów.

Kolejną istotną regulacją przewidzianą w omawianej nowelizacji jest zakaz dyskryminacji pracownika wykonującego pracę zdalną. Każdy pracownik, niezależnie od formy współpracy, ma mieć równe prawo do przebywania na terenie zakładu pracy, korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy. Ciekawe w tym kontekście jest co

Zasady wykonywania pracy zdalnej ma określać porozumienie zawarte z zakładową organizacją związkową, a w razie braku takiej organizacji stosowny regulamin.

raz częściej stosowane rozwiązanie tzw. hot deskingu, które zakłada rotacyjne używanie stanowisk pracy. Koncepcja ta rodzi szereg pytań, na które na razie brak jednoznacznej odpowiedzi: czy w świetle proponowanych przepisów pracodawca powinien zapewnić stanowisko pracy również pracownikowi pracującemu co do zasady zdalnie? Czy hot deskingu, czyli faktyczne pozabawienie stałego miejsca do pracy, może zostać uznany za formę dyskryminacji pracowników wykonujących pracę zdalnie?

## Podatkowe ujęcie

Projekt w aktualnym brzmieniu nie udziela odpowiedzi na pytania związane z podatkami, które powstały przy okazji dotychczasowego rozliczania wynagrodzeń osób pracujących zdalnie. Co prawda proponowana nowelizacja określa, że wypłata ekwiwalentu pieniężnego, ryczałtu lub bezpośrednio pokrycie kosztów pracy zdalnej nie stanowi przychodu w rozumieniu ustawy PIT, jednak na tym kończy się określenie skutków podatkowych zdalnej formy współpracy.

Przede wszystkim w projekcie brak jest jednoznacznych wytycznych co do wysokości ekwiwalentu i ryczałtu za pokrycie kosztów pracy zdalnej. Projektodawca wskazał, że ma być to kwota „odpowiadająca przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną”, a przy ustalaniu jej wysokości należy wziąć pod uwagę m.in. normy zużycia oraz koszty materiałów, narzędzi pracy, energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych. Jednak ustalenie przedstawionych parametrów jest, jeśli nie niemożliwe, to wyjątkowo czasochłonne, przez co tworzy pole do nadużyć. Tak sformułowany przepis może skutkować kwestionowaniem przez organy podatkowe wysokości wypłaconych ekwiwalentów i ryczałtów, a także próbami zarzucenia kamuflowania wypłaty dodatkowych świadczeń.

W projekcie ustawy pominięto kwestię wysokości kosztów uzyskania przychodów w przypadku częściowej lub okazjonalnej pracy zdalnej. W związku z wątpliwościami powstającymi w początkowej fazie pandemii Ministerstwo Finansów opublikowało stanowisko, zgodnie z którym możliwe jest stosowanie podwyższonych kosztów uzyskania przychodów w razie powierzenia pracy zdalnej pracownikowi, którego stałe lub czasowe

miejsce zamieszkania znajduje się poza miejscowością, w której jest zlokalizowany zakład pracy. Wydaje się, że taka interpretacja przepisów powinna mieć odpowiednie zastosowanie również w przypadku omawianej regulacji, jednak dziwi brak dookreślenia tej kwestii przy okazji tworzenia nowelizacji.

Problematyczne w kontekście podatkowym jest także zyskujące na popularności świadczenie pracy z zagranicy. Pracownik praktykujący taką formę współpracy musi trzymać rękę na pulsie w zakresie ustalenia swojej rezydencji podatkowej. Może się bowiem okazać, że jest uważany jednocześnie za rezydenta dwóch państw. W takich sytuacjach do rozliczeń podatnika mogą mieć zastosowanie postanowienia odpowiedniej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania. Poprawne rozliczenie podatkowe pracownika wykonującego pracę z zagranicy wymaga w każdym przypadku współpracy między pracownikiem a pracodawcą. Jeżeli dochody z umowy o pracę będą podlegały opodatkowaniu za granicą, pracodawca powinien zaniechać pobierania od wynagrodzenia zaliczek na podatek, chyba że pracownik złoży wniosek o kontynuację pobierania zaliczek. Bazując na aktualnych przepisach, pracodawca nie jest w stanie samodzielnie określić rezydencji podatkowej swojego pracownika. Sposobem na ułatwienie tego procesu może być regularne składanie przez pracownika oświadczeń o rezydencji podatkowej.

## Innowacja czy komplikacja?

Chociaż projekt nowelizacji pozostawia pytania w zakresie praktyki pracy w formie zdalnej, to pozytywnie należy ocenić samą reakcję ustawodawcy na bieżące potrzeby rynku pracy. Niewątpliwie proponowane regulacje wprowadzają na stałe podstawę prawną do funkcjonujących już od początku pandemii rozwiązań i będą bodźcem do dostosowania procedur, zaktualizowania lub stworzenia stosownych porozumień i regulaminów, a także uwzględnienia w polityce wielu firm możliwości pracy zdalnej. Trzeba również zauważyć, że projektodawca zachowuje neutralny stosunek wobec pracy zdalnej i nie faworyzuje żadnej z form współpracy, realizując tym samym w możliwie najszybszy sposób zasadę równego traktowania pracowników. /©©

Jeśli chodzi natomiast o możliwość odmowy udzielenia zgody na pracę zdalną, pracodawca ma w tym zakresie dużą swobodę