

Praca zdalna: nowe obowiązki dla firm

 DOROTA ZAWISLIŃSKA

Sporym wyzwaniem dla pracodawców będzie określenie zasad zwrotu kosztów pracy zdalnej, natomiast dla pracowników – wypełnienie wymogów BHP.

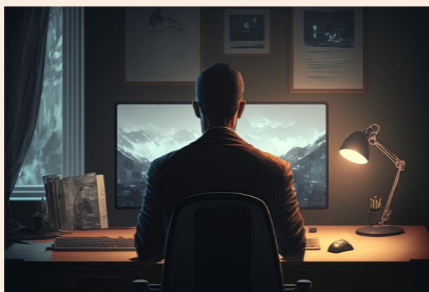
W tym tygodniu Sejm zajmie się poprawkami Senatu do nowelizacji Kodeksu Pracy. Wprowadza ona nowe zasady pracy zdalnej. Z jej wykonywaniem będą wiązały się liczne obowiązki dla pracodawców. Od ich spełnienia zależy prawidłowe wdrożenie tej formy pracy.

– Będzie mogła być ona wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika. Ten każdorazowo uzgodni je z pracodawcą. Najważniejsze kwestie przy wdrażaniu tego modelu dotyczą m.in. BHP, odpowiedzialności za wypadki podczas home office, obowiązku zawarcia porozumienia lub regulaminu pracy zdalnej w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników. Istotne są również zasady zwrotu kosztów związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych w formule online – wylicza Grzegorz Ogórek, starszy menedżer w firmie doradczej Vialto Partners.

Zmiany w dokumentach

Z jego analizy wynika, że pracodawca będzie musiał przygotować lub wprowadzić modyfikacje w kilkunastu różnych dokumentach. Jeśli w firmie nie działają związki zawodowe, takich zmian może być znacznie więcej.

– Najistotniejszym dokumentem związanym z pracą zdalną będzie uzgodnienie zawarte między pracownikiem a pracodawcą. Należy przygotować je przy podpisywaniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia – podkreśla Grzegorz Ogórek.



Sprzeżiw: Szeff może cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej, jeśli podczas kontroli stwierdzi m.in. uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad BHP.

Adobe Stock

Ponadto pracownik będzie musiał złożyć oświadczenie, że stanowisko pracy zdalnej umożliwia mu wykonywanie obowiązków służbowych w warunkach bezpiecznych i higienicznych. Natomiast zadaniem pracodawcy będzie przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego. Na jej podstawie przygotowuje on informacje dotyczące m.in. zasad bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej, a także postępowania w sytuacjach awaryjnych, które stwarzają zagrożenie dla życia lub zdrowia. Wspomniane informacje zostaną przedstawione pracownikowi.

– Podwładny będzie musiał samodzielnie ocenić, czy jest w stanie zapewnić sobie odpowiednie warunki do bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy oraz czy będzie mógł przestrzegać zasad BHP – podkreśla Grzegorz Ogórek.

Kiedy pracodawca może cofnąć zgodę na możliwość świadczenia pracy w trybie home office? Jeżeli podczas kontroli stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad BHP lub wymogów dotyczących bezpieczeństwa i ochrony informacji poufnych.

Wypadek w pracy

Warto zaznaczyć, że rozwiązania przewidziane w nowelizacji nie zwalniają szefa z odpowiedzialności za wypadek w pracy. Natomiast zmieniają się okoliczności i procedura stwierdzania takiego incydentu.

– W razie wystąpienia wspomnianego wypadku obowiązkiem pracodawcy będzie podjęcie niezbędnych działań, które wyeliminują lub ograniczą zagrożenie. Ponadto jego rolą będzie zapewnienie poszkodowanym pracownikom możliwości udzielenia pierwszej pomocy. Szeff ustali również okoliczności i przyczyny wypadku, a także zastosuje odpowiednie środki zapobiegające wystąpieniu podobnych incydentów w przyszłości – tłumaczy Grzegorz Ogórek.

Ponadto zwraca uwagę na obowiązki pracodawcy dotyczące zapewnienia pracownikowi niezbędnych materiałów, urządzeń, serwisu i konserwacji narzędzi, a także pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej. Chodzi o wypłatę ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu.

– Szeff będzie musiał opracować zasady ustalania wysokości ekwiwalentu lub ryczałtu. Powinien wziąć pod uwagę normy zużycia materiałów, urządzeń technicznych i ich ceny rynkowe. Podobnie należy postępować w przypadku kosztów zużycia energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych. Wartość tych świadczeń może znacznie różnić się u różnych pracodawców – zaznacza Grzegorz Ogórek.

Renata Bugiel, adwokat w kancelarii GKR Legal, ubolewa, że nowe przepisy nie eliminują dotychczasowych problemów związanych z obliczaniem ekwiwalentu lub ryczałtu z tytułu wykorzystywania przez pracownika własnych materiałów i narzędzi czy zużywania przez niego energii elektrycznej.

– Przepisy o pracy zdalnej zaczną obowiązywać w ciągu dwóch miesięcy od dnia ogłoszenia nowelizacji. Senat wniósł poprawkę o wydłużenie tego terminu do trzech miesięcy. Dla wielu pracodawców okres na przygotowanie pełnej dokumentacji i ustalenie ze związkami zawodowymi porozumienia określającego reguły wykonywania pracy zdalnej może okazać się zbyt krótki – ocenia Renata Bugiel.

Nie ma wątpliwości, że wyzwaniem dla szefów firm będzie również określenie zasad zwrotu kosztów pracy zdalnej, natomiast dla pracowników – wypełnienie wymogów związanych z BHP. Jej zdaniem, egzekwowanie zaleceń pracodawcy w praktyce może być dla podwładnych trudnym zadaniem.

Izabela Dziubak-Napiórkowska, radca prawny w kancelarii Kopeć&Zaborowski, żałuje, że zarówno na etapie prac komisji sejmowej, jak i senackiej parlamentarzysty nie rozwiązali najbardziej palącej kwestii dla pracodawców, czyli zwrotu kosztów związanych z pracą zdalną.

– Pominięto propozycję, aby na poziomie rozporządzenia określić minimalną i maksymalną wysokość kwot wypłacanych pracownikom w związku z wykonywaniem pracy w trybie home office. Niejednoznaczny pozostaje sposób ich ustalania. Wskazany w regulacji jedynie katalog okoliczności, jakie należy wziąć pod uwagę, pozostawia pracodawców w niepewności. Każdy szef będzie musiał indywidualnie zdecydować, czy wypracuje jeden wspólny model ustalania wysokości zwrotu wspomnianych kosztów dla wszystkich pracowników, czy też każdorazowo będzie je wyliczał dla poszczególnych podwładnych. W świetle przepisów wydaje się, że dopuszczalne może być ustalenie jednorazowego ryczałtu, obejmującego okres nawet kilku lat. Pracodawcom dano więc dużą swobodę w tej dziedzinie – uważa Izabela Dziubak-Napiórkowska.

Droga do kontroli

Obawia się, że wspomniane rozwiązania mogą być zakwestionowane przez Państwową Inspekcję Pracy lub Urząd Skarbowy. Zwraca uwagę także na to, że określone w przepisach o pracy zdalnej świadczenia wypłacane przez pracodawcę są zwolnione z podatku dochodowego.

– To otwiera drogę do kontroli, czy w firmie nie dochodzi do nadużyć – podkreśla Izabela Dziubak-Napiórkowska.

Natomiast Wojciech Bigaj, radca prawny w kancelarii BKB Baran Książek Bigaj, ma zastrzeżenia do przewidzianego w nowelizacji rozwiązania, zgodnie z którym "praca zdalna nie obejmuje prac szczególnie niebezpiecznych".

– A co w przypadku, jeśli one wypełnią przesłankę pracy zdalnej? Wówczas nie będzie trzeba stosować rozwiązań przewidzianych w regulacji? – pyta Wojciech Bigaj, podkreślając niejasny sposób sformułowania tych przepisów w nowelizacji.