

Praca zdalna i kontrola trzeźwości

Nowy poradnik
„Rzeczpospolitej”

KOSZTY

Do rozliczenia z pracownikiem nie potrzeba rachunków



BOGUSŁAW KAPŁON
radca prawny, Praktyka Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych,
partner Domański Zakrzewski Palinka

ŁATWIEJ WYPŁACAĆ RYCZAŁT

■ W jaki sposób należy obliczyć należny pracownikowi zdalnemu zwrot kosztów energii i internetu? Czy pracownik powinien dostarczyć faktury za te media?

Nowe przepisy mówią, że pracodawca ma generalny obowiązek pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Możliwe są dwie formuły pokrycia tych kosztów – albo określenie ryczału, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom energii i internetu ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.

Zdecydowana większość pracodawców (jeśli nie prawie wszyscy), przygotowujących obecnie regulaminy pracy zdalnej albo negocjujących ze związkami zawodowymi porozumienie w tej materii, wprowadza ryczałt jako formę zwrotu kosztów pracy zdalnej. Powód jest oczywisty – ryczałt jest wygodniejszą formą zwrotu kosztów, niewymagającą szczegółowego kalkulowania energii zużytej przez pracownika w wyniku wykonywania pracy w domu.

Moim zdaniem przy ustalaniu ryczału firmy mogą, ale nie muszą bazować na rachunkach za energię

kalkulując ryczałt z tytułu zwrotu kosztów pracy zdalnej należy przyjąć faktyczne ceny energii elektrycznej czy łączu internetowych w okolicy, w której mieszkają pracownicy. Ale ustalona stawka musi odpowiadać tylko przewidywanym, a nie faktycznym kosztom.

elektryczną czy za internet, jakie mogłyby dostarczyć pracownicy.

Prywatny rachunek za energię w gospodarstwie domowym pracownika mówi o tym, ile jego gospodarstwo zużywa energii w miesiącu, nie zaś o tym, jaka część tego zużycia spowodowana jest wykonywaniem pracy zdalnej w domu pracownika. Pracodawca nie potrzebuje też szczegółowej informacji o taryfie za energię elektryczną, jaką objęty jest pracownik. Moim zdaniem wystarczy, jeśli firma oprze się przy kalkulacji ryczału na średnich cenach rynkowych prądu w miejscu zamieszkania pracownika, oraz na założeniu o średnim zużyciu energii przez urządzenia używane do pracy zdalnej i średnim zużyciu energii przez typowe oświetlenie stanowiska pracy. Takie kalkulatory można już łatwo znaleźć w internecie.

Natomiast co do kosztów internetu, to sprawa wydaje się nawet łatwiejsza. Miesięczny koszt internetu w gospodarstwie domowym pracownika jest opłatą de facto za dostęp i za przepustowość łącza. Pracownicy z reguły płacą tę samą stawkę za internet bez względu na to, ile czasu spędzają przed komputerem. Oczywiście informacja o tym, ile pracownik płaci miesięcznie za internet, jest cenna – można wówczas nałożyć na tę kwotę jakiś współczynnik czasu pracy (8 godzin x liczba dni roboczych w miesiącu). Niemniej w praktyce pracodawcy mogą, moim zdaniem, bazować na średniej cenie łącza internetowego w ich miejscowości.

Słowem – pracodawcy mogą prosić pracowników o dostarczenie rachunków za prąd i internet, niemniej wy-

daje się to mało praktycznym rozwiązaniem.

PROPORCJONALNIE DO DNI PRACY Z DOMU

■ W jaki sposób ustalić ryczałt za media pracownika zdanego, jeśli pracuje zdalnie w nieregularnym rytmie (zależnie od rodzaju zadań do wykonania), tj. czasem jeden dzień w tygodniu, a czasem cały tydzień?

Tu rzeczywiście zadanie pracodawcy wydaje się trudne. Przepisy mówią, że wysokość ryczału ma odpowiadać przewidywanym kosztom energii elektrycznej i internetu, ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej. Element przewidywalności jest więc niezbędny, aby właściwie ustalić wysokość ryczału. Sądzę, że w przypadku pracowników wykonujących pracę zdalną w nieregularnym rytmie możliwe są dwie formy obliczenia ryczału.

Pierwsza polegałaby na przyjęciu jakiegoś założenia co do łącznego wymiaru czasu pracy zdalnej, np. w skali roku. Ta metoda będzie wykonalna w firmach, w których da się przewidzieć, jaką część czasu pracy w danym dłuższym okresie pracownik poświęci na pracę zdalną. Wówczas, stosując średnie ceny energii elektrycznej i internetu (np. jako stawki dzienne), można wyliczyć ryczałt za cały rok, a następnie podzielić go przez 12, otrzymując średnie stawki miesięczne. Zaletą tej metody jest prostota, zaś wadą to, że można przyjąć złe założenia co do przewidywanego czasu pracy zdalnej, przez co ryczałt byłby zaniżony albo zawyżony.

Druga metoda jest bardziej pracochłonna i polega na przyjęciu stawki dziennej ryczału, która po zakończeniu miesiąca dzielona jest przez za raportowaną przez pracownika liczbę dni pracy zdalnej. Jej zaletą jest precyzyjne wyliczenie ryczału należnego za dany miesiąc, wadą natomiast to, że powoduje ona dodatkowe obciążenie służb płacowych w firmie czy też firmy zewnętrznej prowadzącej usługowo listę płac dla pracodawcy i mogącej oczekiwać z tego powodu zwiększenia wynagrodzenia za swoje usługi.

ZBYT WYSOKA STAWKĘ PODWAŻY FISKUS

■ Czy urząd skarbowy może zakwestionować poziom ryczału za media pracownika zdanego (który jest wolny od podatku), uznając, że jest za wysoki?

Tak, jeżeli urząd dojdzie do wniosku, że ryczałt jest zawyżony i zawiera de facto ukryte wynagrodzenie za pracę.

Dotychczas Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej wypowiadał się już na temat nieopodatkowania świadczeń podobnych do ryczału, a zapewnianych przez pracodawcę w czasie epidemii covid (nie na podstawie przepisów, ale dobro wolnie). W tych interpretacjach KIS odnosił się jednak bardziej do samego rodzaju świadczenia, a mniej do jego wysokości. Pod rządami nowych przepisów zwolnienie ryczału z podatku dochodowego od osób fizycznych (podobnie jak ze składek na ubezpieczenia społeczne) wynika już z prawa. Natomiast

przepisy nadal milczą na temat wysokości ryczału.

To zaś oznacza, że pracodawcy (jako płatnicy zaliczek na PIT) powinni tak ustalać ryczałt, aby odpowiadał on zasadniczo kosztom ponoszonym przez pracowników zdalnych. Po pierwsze więc ustalając ryczałt należy przyjąć jak najbardziej realne założenia, tj. faktyczne ceny energii elektrycznej czy łączu internetowych w okolicy, w której zamieszkują pracownicy. Pracodawcy powinni też – na ile to możliwe – precyzyjnie ustalać faktyczny wymiar czasu pracy zdalnej (np. liczbę dni pracy zdalnej w miesiącu).

Z drugiej jednak strony pracodawcy mogą przyjąć pewne uogólnienia w tym rachunku. Wynika to z dwóch powodów. Po pierwsze, nowe przepisy mówią, że wysokość ryczału ma odpowiadać przewidywanym kosztom energii elektrycznej i internetu ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej. Przewidywanym, a więc nie realnym (wynikającym z konkretnych rachunków za prąd i internet). Jeżeli pracodawca wykaże w toku kontroli skarbowej, że przyjął racjonalne przewidywania co do kosztów, jakie poniosą pracownicy zdalni, będzie to bardzo pomocne w obronie przed zarzutem zawyżenia ryczału. Po drugie zaś z samej natury ryczału jest on taką formą zwrotu kosztów, która nie musi odpowiadać co do złotych faktycznym kosztom. Ryczałt może polegać na pewnym uogólnieniu łącznego rachunku kosztów. Jego znaczenie słownikowe odnosi się bowiem do kwoty przyznawanej ogólnie na jakies wydatki bez rozliczania kosztów na poszczególne zakupy. /e

MONITORING

Szef może wymagać wizji i fonii na spotkaniu online

Małe mieszkanie czy prywatność domowników nie usprawiedliwia odmowy pracodawcy używania kamery i mikrofonu podczas firmowego połączenia zdalnego.

DR KATARZYNA KALATA

■ Pracownik poprosił o wykonywanie pracy zdalnej przez cztery dni. Mógł wykonywać pracę w naszym biurze, ale zgodził się na pracę zdalną. Co poniedziałek mamy tzw. odprawę w dziale. Z uwagi na pracę hybrydową przeprowadzamy ją w trybie zdalnym. Pracownik przez całe spotkanie nie włączył kamery i miał wyciszony mikrofon, choć miał zaprezentować raport z poprzedniego tygodnia. Odmówił włączenia kamery i mikrofonu, powołując się na obecność innych domowników. Czy mamy prawo wymagać włączenia kamery podczas pracy zdalnej? – pyta czytelniczka.

Tak. Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może odmówić korzystania z kamery i mikrofonu podczas pracy zdalnej. Regulacje prawa pracy bez wątplenia nadają pracodawcy

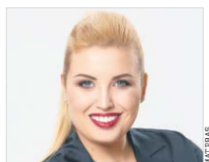
uprawnienia kierownicze. Zatem pracownik wykonuje pracę pod kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Oznacza to, że to pracodawca ma uprawnienia, aby wskazać rodzaj, przedmiot pracy do wykonania oraz sposób jej wykonania. Zatem pracodawca ma prawo żądać od pracownika włączenia kamery i mikrofonu podczas zdalnej odprawy pracowników.

Przejaw kontroli

Takie polecenie pracodawcy jest też przejawem kontroli pracownika, jaką pracodawca może wykonywać. Co więcej pracownik musi wykonać polecenie pracodawcy, o ile nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W przedstawionym pytaniu takie polecenie nie jest sprzeczne z prawem. Podkreślić trzeba, że to pracodawca decyduje o miejscu świadczenia pracy, dlatego ma prawo weryfikować, czy pracownik faktycznie wykonuje pracę w domu.

ZDANIEM AUTORKI

dr Katarzyna Kalata

radca prawny
Kancelaria Kalata

Na skutek nowelizacji kodeksu pracy przepisy o pracy zdalnej zaczęły obowiązywać od 7 kwietnia 2023 r. Z tym dniem przestanie obowiązywać art. 3 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 (tekst jedn. DzU z 2021 r., poz. 2095 ze zm.) regulujący pracę zdalną. Pracodawcy muszą zatem wdrożyć regulacje wewnętrzne dotyczące pracy zdalnej. Niebędzie wdrożenie zasad świadczenia pracy w tej formie, w tym zasad ochrony informacji przetwarzanych przez pracownika w domu, jak również szczególnych warunków wykonywania pracy zdalnej.

Warunki pracy

Praca zdalna może być wykonywana, jeżeli pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy.

Jeśli pracownik ma małe mieszkanie i nie może za-

pewnić prywatności domowników, powinien podczas połączenia zdalnego zastosować sztuczne tło i użyć słuchawek z mikrofonem. Zasady wykonywania pracy zdalnej w tej sytuacji powinny być szczegółowo uregulowane w regulaminie pracy zdalnej.

PRZYKŁAD:

Pracodawca wprowadził w zakładzie pracy możliwość wykonywania pracy hybrydowej. W praktyce pracownicy mogą trzy dni wykonywać pracę zdalnie, ale dwa dni w tygodniu muszą być w biurze. Podczas pracy w biurze organizowane są tzw. cotygodniowe odprawy i prezentacje efektów pracy. Pracownicy, którzy z uwagi na nagłą potrzebę muszą tego dnia zostać w domu, muszą uczestniczyć w spotkaniu w formie online. Pracodawca w procedurze wykonywania pracy zdalnej określił, że podczas tego spotkania każdy pracownik musi być widoczny na spotkaniu oraz musi mieć dostęp do mikrofonu, aby aktywnie brać w nim udział. Odmówił pracownika w tym dniu musi być zgodna z dress codem firmy, ponieważ w spotkaniu mogą brać udział klienci. Takie działania pracodawcy jest prawidłowe i może on w pełni egzekwować przestrzeganie tych zasad od pracowników.

Możliwe konsekwencje

Pracownik, który odmawia włączenia kamery i mikrofonu

podczas spotkania online, narusza porządek i organizację pracy. Może za to ponieść konsekwencje, tj. pracodawca może ukarać go karą porządkową, ale także rozwiązać z nim umowę o pracę.

Bez wątplenia podstawowym obowiązkiem pracownika jest staranne i sumienne wykonywanie swoich obowiązków oraz stosowanie się do poleceń przełożonego, chyba że są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.).

Zgodnie z art. 210 § 1 k.p. w niektórych sytuacjach pracownik może powstrzymać się od świadczenia pracy. Może to mieć miejsce wyłącznie, gdy:

■ warunki pracy nie odpowiadają przepisom bhp i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo

■ wykonywana praca grozi niebezpieczeństwem innym osobom.

W sytuacji z pytania żadna z powyższych sytuacji nie usprawiedliwia nieprzebrzeżenia bez wykonania pracy zdalnej. /e