

Warszawa, 21 czerwca 2021 r.

## Stanowisko ZPP ws. uregulowania pracy zdalnej

Na skutek pandemii COVID-19, praca zdalna stała się powszechnym modelem świadczenia pracy wśród znaczącej ilości pracowników mimo braku kompleksowych uregulowań w tym zakresie. Należy zauważyć, że pomimo obecnej redukcji obostrzeń sanitarnych, a także zmniejszającego się zagrożenia epidemicznego, znaczna część pracodawców zamierza utrzymać w pełni zdalny bądź hybrydowy model pracy, z uwagi na wiele korzyści występujących po stronie zarówno przedsiębiorców, jak i pracowników.

Ponadto, wprowadzenie kompleksowych i elastycznych przepisów regulujących pracę zdalną może skutkować stworzeniem większej ilości miejsc pracy w Polsce, w związku z przyciągnięciem do kraju zagranicznych pracodawców – inwestorów, którzy preferują zatrudnienie w formie zdalnej. Powyższy aspekt może być szczególnie atrakcyjny dla branży IT, a także firm tworzących centra usług wspólnych.

Powyższe pokazuje, że wprowadzenie całościowych przepisów regulujących pracę zdalną jest niezwykle potrzebne całemu rynkowi pracy, dlatego ZPP niniejszą inicjatywę legislacyjną uważa za krok w dobrym kierunku. Pragniemy jednocześnie przedstawić szereg uwag, które w naszym przekonaniu pozwolą na podniesienie efektywności wprowadzanych regulacji i tym samym częstsze ich wykorzystywanie przez otoczenie biznesowe.

### I. Brak klarownej systematyki projektowanych regulacji - art. 67<sup>19</sup> i dalsze projektu ustawy

Krytyce należy poddać konstrukcję projektowanego aktu prawnego. ZPP wskazuje na brak jasnej systematyki przepisów, która pozwalałaby bez wątpliwości ustalić, które z przewidzianych zapisów normujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy, odnoszą się do danego rodzaju pracy zdalnej; tj. pracy zdalnej świadczonej na podstawie porozumienia z zakładową organizacją lub regulaminu; z polecenia pracodawcy; na podstawie żądania w trybie wniosków pracowników wychowujących dziecko do 4 roku; czy też na podstawie porozumienia zawartego z pracownikiem.

Zdaniem ZPP, dla większej przejrzystości regulacji, każdy z wyżej wymienionych rodzajów pracy zdalnej powinien być uregulowany w oddzielnym artykule i z odpowiednimi odniesieniami tak, aby pracownicy, którzy nie mają zaawansowanej wiedzy w zakresie analizy aktów prawnych, mogli z tych przepisów korzystać bez wątpliwości interpretacyjnych. Tym samym, usystematyzowanie przepisów pozwoli również na uniknięcie sporów między pracodawcą, a pracownikiem.

### II. Niejasności interpretacyjne związane z obowiązkami pracodawcy w przypadku obowiązywania Regulaminu pracy zdalnej - art. 67<sup>19</sup> oraz art. 67<sup>21</sup> projektu ustawy

Z uwagi na niejasności przepisów projektu ustawy, ZPP ma wątpliwość co do tego, czy dokonywanie uzgodnień dotyczących wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, o których mowa w art. 67<sup>19</sup> oraz

realizowanie obowiązku informacyjnego, o którym mowa w art. 67<sup>21</sup> będzie obligatoryjne także w przypadku gdy:

- u danego pracodawcy będzie obowiązywał Regulamin pracy zdalnej;
- u danego pracodawcy będzie obowiązywał Regulamin pracy zdalnej, a praca zdalna będzie miała charakter dobrowolny dla pracownika i będzie świadczona częściowo (np. 2 dni w tygodniu).

Powyżej opisana wątpliwość interpretacyjna może mieć ogromne znaczenie w przypadku dużych przedsiębiorstw, gdzie konieczność dodatkowego dokonywania uzgodnień ze znaczną ilością pracowników, a także wywiązywanie się w stosunku do nich z obszernych obowiązków informacyjnych, będzie sporym (i zbędnym) wyzwaniem logistycznym.

W celu eliminacji niejasności, proponujemy zatem ukształtowanie przepisów nowelizacji w ten sposób, aby niespornym było, że w przypadku obowiązywania Regulaminu pracy zdalnej u danego pracodawcy, nie jest wymagane zawieranie uzgodnień o których mowa w art. 67<sup>19</sup>, a także realizacji obowiązków informacyjnych, o których mowa w art. 67<sup>21</sup>.

### **III. Skutki podatkowe wypłaty pracownikowi ryczałtu lub ekwiwalentu – art. 67<sup>24</sup> § 3 oraz art. 67<sup>24</sup> § 4 projektu ustawy**

Projekt ustawy przewiduje, że w przypadku, gdy pracownik używa materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Obowiązek wypłaty ekwiwalentu może być jednak zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.

Z uwagi jednak na brak jednoznacznego uregulowania skutków podatkowych wypłaty ekwiwalentu lub ryczałtu, pracodawca może być narażony na dodatkowe ryzyko podatkowe. Wprowadzenie art. 67<sup>24</sup> § 3 oraz art. 67<sup>24</sup> § 4 projektu ustawy spowoduje wśród przedsiębiorców wiele problemów interpretacyjnych na gruncie prawa podatkowego, co będzie skutkowało masowym występowaniem przedsiębiorców o indywidualne interpretacje podatkowe.

ZPP rekomenduje zatem wprowadzenie odpowiednich przepisów podatkowych, które będą regulowały, jakie skutki podatkowe powoduje dla przedsiębiorcy wypłata ekwiwalentu lub ryczałtu.

### **IV. Ustawowe określenie kwoty ryczałtu tytułem rekompensaty kosztów ponoszonych przez pracowników podczas pracy zdalnej - art. 67<sup>25</sup> Projektu ustawy**

Zdaniem ZPP, odpowiednim rozwiązaniem byłoby określenie w ryczałtowej kwocie ekwiwalentu tytułem rekompensaty kosztów ponoszonych przez pracowników podczas pracy zdalnej, m.in. kosztu energii elektrycznej, Internetu, wody itd. Proponujemy przy tym, aby stawka, bądź kwota miesięcznej rekompensaty została uwzględniona w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Ponadto, kwota ekwiwalentu mogłaby być niższa od bazowej stawki w sytuacji, gdy pracownik wykonuje pracę zdalną tylko przez część miesiąca. W takim przypadku, wartość uzyskanego

ekwiwalentu byłaby ustalana w wysokości 1/30 wskazanej kwoty za każdy dzień świadczenia pracy w formie zdalnej.

#### V. **Wiążący charakter wniosku pracownika o pracę zdalną – art. 67<sup>19</sup> § 5 projektu ustawy**

Zgodnie z brzmieniem przepisów projektu ustawy, a także uzasadnieniem do projektowanego aktu prawnego, wniosek pracownika, dotyczący wykonywania pracy zdalnej nie będzie co do zasady dla pracodawcy wiążący, z wyjątkiem wniosków pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia oraz pracowników wychowujących dzieci z niepełnosprawnością. Innymi słowy, jeżeli pracownik wychowujący dziecko do 4 roku życia lub dziecko z niepełnosprawnością złoży wniosek o świadczenie pracy zdalnej, pracodawca będzie obowiązany je uwzględnić, z uwagi na jego wiążący charakter.

Powyższy przepis nie uwzględnia jednak sytuacji, w której jest dwóch rodziców wychowujących dziecko. Tym samym nie ma konieczności, żeby oboje rodziców świadczyło w tym samym czasie pracę w formie zdalnej. Proponujemy zatem wprowadzenie przepisu, zgodnie z którym wiążące dla pracodawcy będzie rozważenie zapytania pracownika o możliwość świadczenia pracy zdalnej, dzięki czemu pracodawca będzie miał możliwość podjęcia decyzji z jednoczesnym uwzględnieniem potrzeb i szczególnej sytuacji pracownika, jak i możliwości oraz potrzeb kadrowych występujących po stronie przedsiębiorstwa.

#### VI. **Vacatio legis - art. 6. projektu ustawy**

Zgodnie z brzmieniem projektowanych przepisów, ustawa wejdzie w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, a w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 – po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania tego stanu na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej.

Rozwiązanie przewidziane w art. 6 projektu ustawy wprowadzi niepewność wśród pracodawców jak i pracowników, ponieważ wejście ustawy w życie jest uwarunkowane zaistnieniem określonych zdarzeń. Powoduje to pewien dualizm prawny, w ramach którego pracodawcy kształtują formę zatrudnienia na podstawie dotychczasowych, doraźnych przepisów, a jednocześnie muszą być przygotowani na szybkie wdrożenie nowych regulacji w bliżej nieokreślonym terminie.

Zdaniem ZPP, projektowane przepisy regulujące pracę zdalną powinny jak najszybciej wejść w życie, gdyż w sposób kompleksowy normują zjawisko, które nabiera coraz większego znaczenia w obszarze życia społeczno-gospodarczego. Tym samym uważamy, że znacznie lepszym rozwiązaniem byłoby wprowadzenie bezwarunkowego vacatio legis, tj. niezależnego od odwołania stanu epidemii, bądź stanu zagrożenia epidemicznego.