



OBOWIĄZKI FINANSOWE PRACODAWCY **PRZY WDROŻENIU PRACY ZDALNEJ**

wprowadzone ustawą z dnia 01 grudnia 2022 roku o zmianie ustawy – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw, która wchodzi w życie w dniu 07-04-2023 roku (ustawa zwana dalej: „nowelizacją”)

LISTA OBOWIĄZKÓW:

1. Zapewnienie pracownikowi odpowiedniego sprzętu;
2. Pokrycie kosztów związanych z używaniem sprzętu;
3. Ekwiwalent / wynagrodzenie zryczałtowane za używanie prywatnego sprzętu pracownika;
4. Wysokość ekwiwalentu / wynagrodzenia zryczałtowanego.

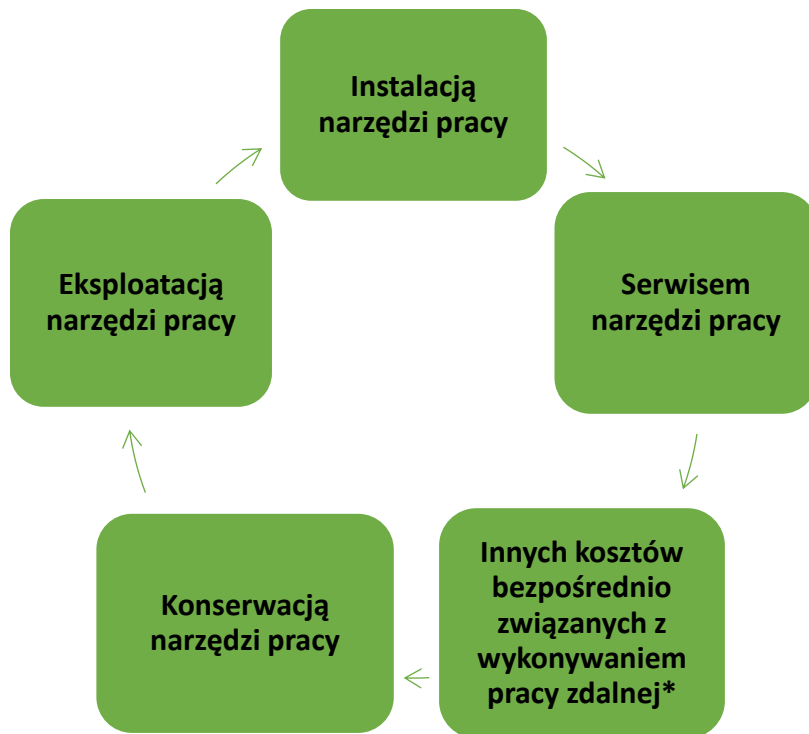
Na czym polegają obowiązki finansowe pracodawcy?

Ad. 1. - Zapewnienie pracownikowi odpowiedniego sprzętu

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej (np. laptop, telefon, kamera internetowa, słuchawki, oprogramowanie, mysz, klawiatura, głośniki). Powyższy obowiązek wynika z art. 67²⁴ § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Ad. 2. - Obowiązek pokrycia kosztów związanych z używaniem sprzętu

Zgodnie z art. 67²⁴ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy – pracodawca jest zobowiązany do pokrycia kosztów związanych z:



*Aby pracodawca był zobowiązany do pokrycia innych kosztów to obowiązek ten musi wynikać z regulaminu pracy zdalnej / polecenia pracodawcy w sprawie skierowania pracownika do pracy zdalnej / innego dokumentu na przykład porozumienia między pracodawcą a pracownikiem

Ad. 3. - Ekwiwalent pieniężny i wynagrodzenie zryczałtowane za wykorzystanie prywatnego sprzętu i materiałów

W sytuacji, w której strony ustalą, iż pracownik będzie korzystał z prywatnych narzędzi dostosowanych do warunków pracy zdalnej, pracodawca zgodnie z art. 67²⁴ § 3 Kodeksu pracy jest zobowiązany do zapłaty **ekwiwalentu pieniężnego** w wysokości ustalonej z pracownikiem.

Wysokość ekwiwalentu może być każdorazowo ustalana z pracownikiem w porozumieniu dotyczącym wykorzystywania prywatnego sprzętu lub narzędzi do świadczenia pracy zdalnej albo w umowie o pracę, regulaminie świadczenia pracy zdalnej lub w innym dokumencie.

Ekwiwalent może być zastąpiony **ryczałem**, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej (art. 67²⁴ § 4 Kodeksu pracy).

Czym różni się ekwiwalent od ryczału?



UWAGA!

Bardziej korzystnym rozwiązaniem dla pracodawcy jest zazwyczaj wprowadzenie wynagrodzenia ryczałtowego, które jest wypłacane razem z wynagrodzeniem pracownika za dany miesiąc pracy.

Niezależnie od tego czy pracodawca wybierze ekwiwalent czy też wynagrodzenie ryczałtowe, należy pamiętać, że zgodnie z art. 67²⁵ Kodeksu pracy, **spełnienie tego obowiązku na rzecz pracownika nie stanowi jego przychodu** w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128 z późn. zm.).

Ad. 4. - Wysokość ekwiwalentu / wynagrodzenia zryczałtowanego

Niestety ustawodawca w nowelizacji nie wprowadził żadnych konkretnych rozwiązań wskazujących na ustalenie wysokości ekwiwalentu albo ryczału. Brak jest też przepisów wykonawczych do wdrożonej nowelizacji do kodeksu pracy. Należy zatem posłkować się ogólnymi wskazówkami ustawodawcy, zawartymi w art. 67²⁴ § 5 Kodeksu pracy.

W myśl powyższego przepisu, **przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczału bierze się pod uwagę w szczególności:**



Aby ustalić wysokość rekompensaty dla pracownika, pracodawca powinien zweryfikować ile energii elektrycznej zużywa sprzęt używany przez pracownika do pracy zdalnej i na przykład przemnożyć to przez ilość godzin pracy pracownika w miesiącu i cenę energii. W przypadku rekompensaty za internet można przykładowo przyjąć 1/3 miesięcznego rachunku pracownika, z uwagi na to, że 8h pracy to 1/3 doby, jednak należałoby odjąć dni wolne od pracy. Z uwagi na brak jednoznacznych rozwiązań w tym zakresie, bardzo istotne jest, aby określić zasady rekompensaty dla pracownika w regulaminie pracy zdalnej, a gdy ten regulamin nie został sporządzony – w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, porozumieniu z pracownikiem w sprawie wykonywania pracy zdalnej, umowie o pracę – w zależności od tego, co jest podstawą wykonywania przez pracownika pracy zdalnej.

INTERNETOWY SKLEP Z DOKUMENTAMI

Jeżeli nie wiesz jak powinno wyglądać powyższe oświadczenie pracownika lub masz problem ze sporządzeniem regulaminu wykonywania pracy zdalnej oraz innych dokumentów potrzebnych przy wdrożeniu pracy zdalnej do Twojego przedsiębiorstwa, zajrzyj na stronę <https://kancelaria-pomykala.pl/sklep/> i wybierz zakładkę „sklep z dokumentami” . Znajdziesz tam pakiety dokumentów, które łatwo i szybko dostosujesz do swoich potrzeb, a wolny czas spożytkujesz na przyjemności !

