

Czy firma doptłaci do pracy

Koszt materiałów i narzędzi do pracy wykonywanej zdalnie ma ponosić pracodawca. Być może zapłaci też za zużycie wody, ale to zależy od uzgodnień wewnątrzzakładowych

Iwona
Jackowska



i.jackowska@pb.pl ☎ 22-333-99-99

Gdy miną trzy miesiące po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego albo epidemii COVID-19, przestaną obowiązywać przyjęte na szczególny czas pandemii zasady organizowania pracy zdalnej, a zacząć nowe – projektowane obecnie – do stosowania w normalnych warunkach funkcjonowania gospodarki. Ten tryb wykonywania zadań służbowych ma być unormowany kompleksowo i szerzej niż telepraca, której przepisy znikną z Kodeksu pracy. Pojawią się natomiast takie, które nie tylko zobowiążą firmy do wewnętrznego uszczegółowienia i uzgodnienia (jeśli nie z całą załogą, to na pewno z danym pracownikiem) reguł wykonywania pracy zdalnie, ale zarazem dopuszczą możliwość świadczenia jej również, gdy zechce tego podwładny. Rocznie będzie mu przysługiwało do wykorzystania w ten sposób maksymalnie 12 dni. Jest to jedno z nieznanych dotąd rozwiązań i o tyle korzystne, że pracodawca w zasadzie powinien przystać na taki wniosek. Jednocześnie zwolni go to z różnych obowiązków, w tym z ponoszenia kosztów związanych z pracą zdalną, czego w innych przypadkach prawo będzie wprost wymagać.

Zamiast telepracy

W uzasadnieniu do upublicznionego już projektu nowelizacji kodeksu jego autor, czyli resort rozwoju, zwraca uwagę, że w odróżnieniu od przepisów o telepracy nowe regulacje wprowadzą obowiązek pokrycia



► **KOSZTY I OSZCZĘDNOŚCI:** Według resortu rozwoju pracodawca może zostać zobowiązany do zwrotu kosztów nie tylko narzędzi używanych w pracy zdalnej, ale też opłat za media. Z drugiej strony może je pokryć z oszczędności po obniżeniu wydatków np. na wynajem przestrzeni biurowej. [FOT. ADOBE STOCK]

określonych wydatków związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika. Według wyjaśnień jest to realizacja postulatów związków zawodowych i organizacji pracodawców o ustawowe unormowanie rekompensaty.

Zgodnie z projektem Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii pracodawca będzie zobowiązany do dostarczenia niezbędnych materiałów i narzędzi oraz do pokrycia kosztów ich instalacji, serwisu,

eksploatacji i konserwacji. Ma zrekomensować pracownikowi także wydatki na energię elektryczną, dostęp do łączności telekomunikacyjnych i ewentualnie inne ponoszone na cele służące świadczeniu pracy zdalnej, jeśli taki obowiązek zostanie określony w porozumieniu ze związkami zawodowymi lub regulaminie – albo w poleceniu bądź uzgodnieniach z pracownikiem, gdy nie dojdzie do zakładowych uzgodnień czy wydania regulaminowych postanowień.

Jeżeli ktoś zechce wykorzystywać własny sprzęt, szczegóły mają być ustalane indywidualnie, łącznie z określeniem wysokości ekwiwalentu pieniężnego.

Projekt przewiduje też inny wariant rekompensowania wydatków – przez wypłatę ryczałtu. Zatem ogólne reguły wykonywania pracy zdalnej, w tym ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub zryczałtowanej kwoty, będą regulowane na poziomie zakładowym. Szczegółowe zasady mogą być zawierane w porozumieniu z pracownikiem, jeśli taka będzie wola stron.

– Według dotychczasowych przepisów ponoszenie kosztów w pełni zależy od woli pracodawcy. Projekt nareszcie przewiduje uregulowanie tej sprawy, lecz nie jest to rozwiązanie w pełni satysfakcjonujące – ocenia Bartosz Ulczycki, prawnik z Kancelarii DGTL Kibil Piecuch i Wspólnicy.

Co do zwrotu

Jego zdaniem plusem jest to, że pracodawca będzie musiał pokryć m.in. wydatki na zużycie prądu i dostęp do internetu. Dobrze też, że projektodawca sugeruje możliwość rekompensowania innych kosztów bezpośrednio związanych ze świadczeniem pracy zdalnej, do których w ocenie prawnika można zaliczyć część czynszu, rachunków za wodę czy wywóz śmieci. Jednak do zwrotu takich właśnie opłat firma będzie zobowiązana wyłącznie wtedy, gdy zostanie to określone w porozumieniu z zakładową organizacją związkową bądź w regulaminie pracy zdalnej albo w poleceniu jej wykonywania. Uwagę na to zwraca również Aleksander Stuglik, partner zarządzający w kancelarii KBZ Żuradzka & Wspólnicy.

KOMENTARZ PARTNERA

Trzy lata od wejścia w życie RODO



MICHAŁ SZTABEREK
prezes zarządu, iSecure Sp. z o.o.

25 maja 2018 r. to data, którą zna każdy specjalista zajmujący się tematyką ochrony danych osobowych. To właśnie od tego dnia zaczęto bezpośrednio stosować RODO, czyli Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych).

Według wielu przerażonych przedsiębiorców 25 maja 2018 r. miał nastąpić niemal koniec świata, ponieważ byli przekonani, że tego dnia organ nadzorczy, przemianowany z Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych (GIODO) na Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych (PUODO), zacznie nakładać legendarne już kary finansowe w wysokości do 20 mln EUR lub do 4 proc. całkowitego rocznego światowego obrotu z poprzedniego roku obrotowego, przy czym zastosowanie ma mieć oczywiście kwota wyższa.

Wieszczony upadek cywilizacji z powodu wejścia w życie RODO na szczęście nie nastąpił, choć trzeba sobie jasno powiedzieć, że rok 2018 był wyjątkowy. Eksperti od ochrony danych osobowych, których w owym czasie wcale tak dużo na rynku nie było, mieli pełne ręce roboty. Pamiętam też te krzykliwe, elektryzujące nagłówki niektórych artykułów prasowych, jak choćby taki: „czas żniw dla kancelarii

specjalizujących się w RODO...”. Powiedzmy sobie szczerze – pracy było dużo, naprawdę dużo, bo i wcześniejsze przepisy prawa w interesującym nas obszarze traktowane były przez wiele organizacji po macoszemu.

RODO wraz z widmem kar finansowych zmieniło sposób patrzenia na ochronę danych. Dziś, gdy Urząd Ochrony Danych Osobowych nałożył już trochę stosownych kar (polecam szczególnej uwadze przede wszystkim interesującą decyzję dotyczącą Towarzystwa Ubezpieczeń i Reasekuracji Warta), widać wyraźnie, że jeszcze nie wszystko działa tak, jak wymagałoby tego unijne rozporządzenie. I mimo że wiele organizacji stara się osiągnąć zgodność ze wspomnianym rozporządzeniem, smuci przede wszystkim fakt, że wciąż bezkarnie działają podmioty, które za nic sobie mają przepisy o ochronie danych osobowych i nadal masowo spamują, często w imieniu dużych, rozpoznawalnych na rynku marek.

” Mimo że wiele organizacji stara się osiągnąć zgodność z RODO, smuci przede wszystkim fakt, że wciąż bezkarnie działają podmioty, które za nic sobie mają przepisy o ochronie danych osobowych.

WEBINARIUM

PIP podpowie, jak organizować pracę w pandemii

Jak zapewnić bezpieczne środowisko pracy w okresie pandemii COVID-19 – to temat webinarium Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), które odbędzie się 31 maja w godzinach 10.30–13.45. W spotkaniu wezmą udział specjaliści z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Poznaniu oraz zaproszeni przez nich eksperci. Prelegenci podpowiedzą m.in., jak ograniczyć ryzyko zakażenia, organizować

pracę w czasie pandemii i jaką w tym rolę pełnią w firmach służby BHP. Podczas webinarium (odbywającego się na platformie Microsoft Teams) ekspertem będzie można zadawać pytania. PIP informuje, że link do spotkania zostanie rozesłany do wszystkich zarejestrowanych uczestników, którzy do 27 maja przysłały zgłoszenie na adres: rejestracja@poznan.pip.gov.pl. [IWA]

PulsFirmy

zdrowybiznes.pb.pl

ZDROWY BIZNES



zdalnej

– Jak widać, brakuje rozwiązań, z których wprost wynikałby obowiązek partycypowania przez pracodawcę w kosztach utrzymania lokalu, najczęściej mieszkania, z którego pracownik świadczy pracę zdalną. Nie potrzebuje on przecież biura i jego infrastruktury. W efekcie po stronie firmy pojawiają się oszczędności, którymi w mojej ocenie powinna podzielić się z zatrudnionymi, płacąc im ryczałt – i to nie tylko za zużyte media, jak energia elektryczna, woda oraz ciepło, ale również za wykorzystaną do pracy powierzchnię mieszkania – twierdzi Aleksander Stuglik.

Uważa, że w zasadzie trudno w ogóle dopatrzeć się racjonalności we wprowadzeniu do Kodeksu pracy nowych przepisów o pracy zdalnej, skoro są już w nim regulacje dotyczące telepracy, które można było jedynie zmienić.

– Faktem jest, że przepisy te nie były często stosowane przez pracodawców. Zostały jednak sformułowane na tyle fortunnie, że wystarczyło je zmodyfikować, biorąc pod uwagę rozwój techniki. Projektodawca nie wyjaśnia, jaka jest różnica między telepracą a pracą zdalną, która ma zastąpić tę pierwszą, i po co w zasadzie je zamieniać. Według mnie różnicy nie ma, a kwestia ma charakter nazewniczy – podkreśla Aleksander Stuglik.

Wyjaśnia, że już w obecnych regulacjach dotyczących telepracy znajdują się przepisy o zapewnieniu niezbędnego sprzętu przez pracodawcę bądź o wykorzystaniu prywatnego – należącego do pracownika.

– Projektowane rozwiązania są po prostu bardziej precyzyjne i dokładniejsze, co akurat należy ocenić pozytywnie – mówi przedstawiciel kancelarii KBZ Żuradzka & Wspólnicy.

Ustalenie wysokości kosztów do pokrycia przez pracodawców może jednak sprawiać pewne praktyczne problemy.

– Sposób ich obliczenia nie będzie dowolny. Będzie zależał m.in. od zużycia materiałów, narzędzi i ich cen rynkowych, co ma być udokumentowane, lecz nie wiadomo, w jaki sposób. Tego projektodawca nie przewidział. Z pewnością jednak pracowni-

cy powinni zbierać swoje rachunki za prąd i internet, aby wykazać poniesiony wydatek – mówi Bartosz Ulczycki.

Podatkowe zwolnienie

Pracownicy przyjmą natomiast z zadowoleniem fakt, że wartość przekazanych im materiałów i narzędzi do pracy zdalnej oraz pokryte przez pracodawcę jej koszty nie będą przychodem podlegającym podatkom dochodowym od osób fizycznych (PIT). Będzie to ułatwienie także dla przedsiębiorstw, które jako płatnicy muszą ustalać i potrącać zaliczki na podatek od zarobków zatrudnionych w nich osób.

– Jest to w pełni zgodne z postulatami m.in. części prawników i z podejściem Krajowej Informacji Skarbowej do stosowanej ostatnio powszechnie pracy zdalnej – twierdzi Bartosz Ulczycki.

Jak wyjaśnia, w wydanych ostatnio interpretacjach podatkowych organ ten uznał, że koszty pracy zdalnej mogą być zwrócone w wysokości zryczałtowanej bez obowiązku opodatkowania tego rodzaju transferu pieniędzy. Nie jest to bowiem przychód pracownika, a jedynie realizacja obowiązku zapewnienia mu niezbędnego wyposażenia.

Również Aleksander Stuglik ocenia pozytywnie wyłączenie z opodatkowania wyposażenia niezbędnego do pracy zdalnej i związanych z nią wydatków. W przypadku telepracy fiskus nie zawsze rozstrzygał w tej sprawie na korzyść pracownika.

– Niektóre urzędy skarbowe wyrażały pogląd, że jeśli pracownik wykonujący telepracę korzysta ze sprzętu dostarczonego przez pracodawcę również poza godzinami pracy, np. oglądając film na laptopie firmowym, to z tego tytułu powinien wykazać przychód, bo nie musi kupować własnego komputera – wyjaśnia partner zarządzający KBZ Żuradzka & Wspólnicy

– Jedyna wątpliwość, jaką mam, wiąże się z uregulowaniem kwestii podatkowych w przepisach prawa pracy. Tego rodzaju przepisy powinny znaleźć się w ustawie o PIT – zauważa przedstawiciel Kancelarii DGTL Kibil Piecuch i Wspólnicy. © P

Marże małych i średnich firm zagrożone

Na rentowność polskich MŚP negatywnie mogą wpływać m.in. droższe surowce i coraz wyższe wynagrodzenia.

Pandemia wygasa, ale problemy przedsiębiorców wcale się nie skończyły. Obecnie na horyzoncie pojawia się coraz więcej czynników, które mogą niekorzystnie wpływać na rentowność firm – wynika z analizy firmy Warsaw Equity Group.

– Są to przede wszystkim wzrosty cen towarów na światowych rynkach, presja zakupowa ze strony przedsiębiorstw zabezpieczających możliwości produkcyjne oraz rosnące wynagrodzenia – wymienia Adam Markiel, dyrektor inwestycyjny Warsaw Equity Group.

Jego zdaniem może to negatywnie odbić się szczególnie na kondycji polskich MŚP. Zwraca uwagę, że w ostatnim czasie mocno wystrzeliły ceny surowców. Indeks S&P GSCI od końca marca 2020 r. wzrósł o ponad 100 proc. To wskaźnik, którego publikację na początku lat 90. rozpoczął Goldman Sachs. Odzwierciedla on ceny najważniejszych surowców energetycznych (jak

ropa, gaz), metali (aluminium, miedź) oraz towarów rolnych (cukier, kakao) i stanowi jeden z punktów odniesienia, jeśli chodzi o stawki dla rynków towarowych.

– Obecnie jego wartość znajduje się 18 proc. powyżej zamknięcia z 2019 r. oraz 3 proc. powyżej ostatniego szczytu z października 2018 r. – mówi Adam Markiel.

Notowane w 2020 r. i kontynuowane teraz wzrosty cen towarów są rezultatem m.in. ograniczeń podaży, takich jak ogłoszone w kwietniu 2020 r. zmniejszenie wydobycia ropy naftowej o 9,7 mln baryłek dziennie przez kraje członkowskie OPEC i m.in. Rosję czy spadek o ponad 20 proc. wydobycia miedzi w peruwiańskich kopalniach w pierwszym półroczu 2020 r.

Te ograniczenia podaży zbiegły się z gospodarczym odbiciem w Chinach, gdzie w całym 2020 r. PKB wzrósł o 2,3 proc. To stanowiło dodatkowe wsparcie dla cen surowców.

Ponadto pandemia negatywnie wpłynęła na globalne łańcuchy dostaw. W wielu przypadkach pojawiły się problemy w realizacji dostaw albo wydłużyły się ich terminy. W efekcie w najbliższych miesiącach można spodziewać

się zwiększonej aktywności zakupowej po stronie przedsiębiorstw.

– Motywowana jest ona tym, że firmy chcą zabezpieczyć możliwości produkcyjne na miesiące popandemicznego odbicia, co może stanowić kolejny impuls do wzrostu cen – mówi Adam Markiel.

Do tych czynników należy dodać utrzymującą się w polskiej gospodarce presję na wzrost poziomu wynagrodzeń. Pomimo sezonowego spowolnienia w kwietniu i maju 2020 r. wysokość średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw sukcesywnie rośnie. Średnia płaca brutto w marcu bieżącego roku wyniosła 5929 zł, co oznacza wzrost o 8 proc. w stosunku do analogicznego okresu w 2020 r. Na wzrost średniego wynagrodzenia wpływa również rosnący poziom płacy minimalnej, która obecnie wynosi 2800 zł brutto, czyli o 200 zł więcej niż w 2020 r. i aż o 550 zł więcej niż w 2019 r.

– Dlatego – zwłaszcza w przypadku małych i średnich przedsiębiorstw, które mają ograniczoną możliwość przerzucenia wzrostu cen czynników wytwórczych na stawki końcowe – poziom generowanych marż może znaleźć się w bieżącym roku pod wyraźną presją – uważa Adam Markiel. [SW] © P

Jak nie stracić unijnych grantów

Beneficjenci dotacyjnego przeboju powinni zadbać o każdy szczegół w przygotowaniu analizy badań.

Przedsiębiorcy, którzy otrzymali wsparcie z szybkiej ścieżki, czyli poddziałania 1.1.1 programu Inteligentny Rozwój, muszą sporządzić tzw. raport okresowy z realizacji projektu. Powinien on odpowiadać na pytania, czy przedsięwzięcie jest prowadzone zgodnie z postanowieniami umowy o dofinansowanie i czy jego kontynuacja pozwoli osiągnąć przedsiębiorcy zakładane cele. Szybka ścieżka finansuje do 80 proc. kosztów badań

przemysłowych i prac rozwojowych (one są obowiązkową częścią projektu), a także prac przedwdrożeniowych. Marta Kaniewska, menedżer w Crido, zwraca uwagę, że beneficjent tego wsparcia ma obowiązek przygotować wspomniany raport po każdym 12 miesiącach realizacji projektu.

– Dokument musi zawierać szczegółową analizę przeprowadzonych badań przemysłowych, prac rozwojowych lub prac przedwdrożeniowych w danym okresie sprawozdawczym, a także analizę poziomu gotowości technologicznej i opis wkładu w osiągnięcie wskaźników projektu. Do raportu należy

dołączyć inne istotne dokumenty, które powstały w toku realizacji badań – podkreśla Marta Kaniewska.

Wyjaśnia, że w przypadku projektów, w których zaplanowano przeprowadzenie prac przedwdrożeniowych, beneficjenci powinni złożyć dodatkowy raport po zakończeniu realizacji części badawczej przedsięwzięcia.

Zwraca ponadto uwagę na terminowość składania wspomnianych dokumentów. Jeżeli przedsiębiorca nie zrobi tego we właściwym czasie, instytucja pośrednicząca, czyli udzielająca wsparcia, może wstrzymać jego wypłatę, a nawet rozwiązać umowę z beneficjentem. [DZ] © P

OGŁOSZENIE

42012



AGENCJA MIENIA WOJSKOWEGO

DYREKTOR ODDZIAŁU REGIONALNEGO W WARSZAWIE AGENCJI MIENIA WOJSKOWEGO

podaje do publicznej wiadomości wyciąg z ogłoszenia o drugim (II) ustnym przetargu nieograniczonym Nr 100/2021 na najem nieruchomości, stanowiącej lokal użytkowy o nr ewid. 2U-57, usytuowanej w budynku mieszkalnym położonym w Warszawie w dzielnicy Mokotów przy ul. Puławskiej 100, zlokalizowanym na dz. ew. 214 o pow. 0,0208 ha z obrębem 1-02-07, KW nr WA2M/00044311/4.

Umowa najmu na czas nieoznaczony.

Wywoławczy miesięczny czynsz – 5 000 zł netto.

Wadium – 5 000 zł, którego termin wpłaty upływa w dniu 14.06.2021 r. (pod uwagę brana jest data wpływu środków na rachunek bankowy Oddziału)

Przetarg odbędzie się w dniu 18.06.2021 r. o godz. 10:00.

Przetarg zostanie przeprowadzony w siedzibie Oddziału Regionalnego w Warszawie Agencji Mienia Wojskowego przy ul. Chełmżyńskiej 9 (parter, sala nr 005).

Ogłoszenie o przetargu, zawierające wszelkie szczegóły oraz warunki przystąpienia do przetargu wywieszono od dnia 25.05.2021 r. do dnia 09.06.2021 r. na tablicy ogłoszeń Oddziału Regionalnego w Warszawie Agencji Mienia Wojskowego przy ul. Chełmżyńskiej 9 oraz Urzędu Dzielnicy Mokotów m. st. Warszawy przy ul. Rakowieckiej 25/27 oraz opublikowano w dniu 25.05.2021 r. na stronie internetowej www.amw.com.pl i w Biuletynie Informacji Publicznej.

Dodatkowe informacje: 22 326 10 65 lub 22 326 10 10 (centrala).

Oddział Regionalny w Warszawie
04-247 Warszawa • ul. Chełmżyńska 9,
tel.: +48 22 326-10-10 • fax: +48 22 326-10-01
e-mail: warszawa@amw.com.pl • www.amw.com.pl