



Co trzeba zmienić w przepisach

Zobowiązując firmy do pokrywania kosztów pracy podczas home office, należy stworzyć do tego zachęty, np. podatkowe — mówią prawnicy

Iwona Jackowska



i.jackowska@pb.pl ☎ 22-333-99-99

Za jakiś czas praca zdalna ma być na stałe uregulowana w Kodeksie pracy. Obecne prawo odnosi się do niej fragmentarycznie, w reakcji na szczególne w tym roku warunki prowadzenia biznesu. W każdym razie na pewno najwyższą pora te kwestie uporządkować, chociażby dlatego, że ten tryb pracy będzie stosowany znacznie częściej niż przed pandemią COVID-19, aczkolwiek nie był obcy wielu pracodawcom.

Na przykład tylko w 14 proc. firm, które sondowała jesienią tego roku kancelaria DGTL Kibil Piecuch, nie korzystano z możliwości wykonywania obowiązków służbowych na odległość. W pozostałych polegało to na telepracy, pracy zdalnej lub tzw. home office, którą to opcję respondenci wyodrębniali od pozostałych form.

Pracę taką ograniczano np. do jednego dnia w tygodniu lub czterech w miesiącu. Czasami była dostępna dla wybranych stanowisk lub zależała od zgody przełożonego. Z widocznych przeprowadzonych w tym badaniu z osobami odpowiedzialnymi za zarządzanie kadrami wynika, że w wielu przypadkach pozwolenie na wykonywanie pracy poza biurem traktowano jako formę benefitu pracowniczego.

Mało przydatne regulacje

W raporcie „Praca zdalna – Pierwszy krok na drodze do nowoczesnego środowiska pracy?” kancelaria zwraca uwagę, że w badanych przez nią firmach praca zdalna

odbywała się częściej niż telepraca, która została unormowana w kodeksie znacznie wcześniej przed pandemią. Respondenci tłumaczyli to m.in. przeregulowaniem tej formy.

Żeby ułatwić sobie zadanie, pracodawcy starali się pracę zdalną normować wewnętrznymi przepisami, ale 41 proc. takich w ogóle nie miało. Pandemia wiele zmieniła. Ponad trzy czwarte firm badanych przez kancelarię zdecydowało się na uregulowanie zasad wykonywania pracy zdalnej. Jednocześnie większość nie ma najlepszego zdania o przepisach wprowadzonych przez państwo na czas pandemii. Chociaż respondenci uznali je za istotne, to 64 proc. uważa za niewystarczające, a 22 proc. za „absolutnie niewystarczające”.

Ich zdaniem w tymczasowym prawie zabrakło wskazań dotyczących norm czasu pracy, zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków (BHP) pracownikom zdalnym, zasad pokrywania ponoszonych przez nich kosztów czy przeprowadzania badań lekarskich. Teraz czekają na to, jak ustawodawca podojdzie do tych kwestii w przepisach szykowanych na stałe.

Na razie z roboczych wersji projektowanych regulacji wynika, że w zasadzie na pracownika zostanie przerzucona ocena, czy jego zdalne stanowisko jest bezpieczne i zapewni mu możliwość komfortowej pracy. Tego zdają się oczekiwać pracodawcy, tłumacząc, że trudno im kontrolować spełnianie norm BHP w czyimś miejscu zamieszkania.

– W dyskusjach o pracy zdalnej konieczność uregulowania obowiązków BHP podnosi się do rangi ważnego problemu, pomimo że w ostatnich latach ich speł-

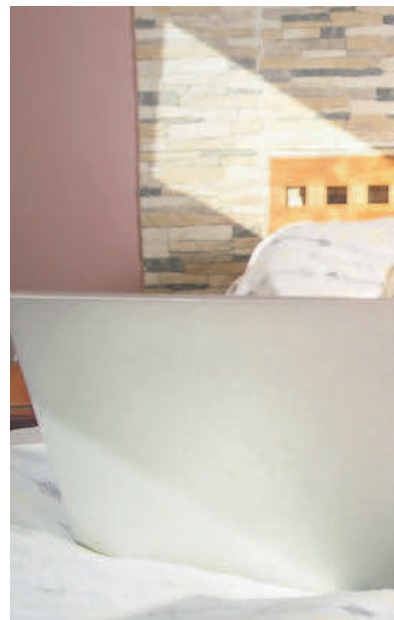
nianie wobec pracowników biurowych staje się coraz bardziej fikcyjne. Szkolenia nierzadko sprowadzają się do skróconego omówienia podstawowych zasad bezpieczeństwa, a w skrajnym przypadku do uzupełnienia dokumentacji kadrowej o podpis pracownika pod oświadczeniem, że takie szkolenie odbył, chociaż nie miało ono miejsca, a na pewno nie w tak szerokim zakresie, jak wynika z oświadczenia. Czy tak powinno to wyglądać? Z pewnością nie – opowiada adwokat Michał Kibil, starszy partner w Kancelarii DGTL Kibil Piecuch i Wspólnicy.

Niemobilne przepisy

Adwokat w ten sposób zwraca uwagę na nastawienie pracodawców i pracowników biurowych do spełniania nieco archaicznych – jak mówi – wymagań BHP. Większość przepisów nie odpowiada rzeczywistości, w której mobilny komputer jest podstawowym narzędziem w pracy. Uważa on, że nowe prawo w tym zakresie powinno odnosić się też do coraz powszechniej stosowanego systemu pracy hybrydowej, zdejmując z pracodawcy obowiązek zapewnienia bezpiecznych warunków w domu pracownika, czego firma nie jest w stanie na bieżąco kontrolować.

– Jeżeli uważamy, że powinniśmy uzbudzić pracownika w wiedzę, jakie warunki powinien sobie zapewnić, aby zmniejszyć ryzyko wypadku przy pracy, dostosujmy jej formę do cyfrowych czasów, w jakich żyjemy. Szkolenie można sprowadzić do webinaru z niezbędną dawką informacji. W zapowiadanych przepisach kluczowe powinno być oświadczenie zatrudnionego, że ma on warunki do pracowania zdalnie. Jeśli ich nie ma, pracodawca nie powinien

U MNIE WSZYSTKO OK: Według zapowiedzi w przyszłości pracownik zdalny ma oświadczyć, że: jego domowe stanowisko spełnia wymagania BHP, zapoznał się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego i zasadami bezpiecznego wykonywania pracy na home office. [FOT. ADOBESTOCK]



uwzględniać tej osoby w planach zlecenia takiej pracy – podkreśla Michał Kibil.

Jego zdaniem oświadczenie pracownika powinno potwierdzać, że chce on i może świadczyć pracę w trybie zdalnym. Nie powinno natomiast odnosić się do konkretnych warunków, np. stanu oświetlenia pomieszczenia.

– Należy uznać prymat wygody pracownika nad przepisami. Jeżeli chce i może świadczyć pracę naprzemiennie z fotela i krzesła przy biurku, nie widzę problemu. Przyjęcie przeciwnego rozwiązania może doprowadzić do absurdu – wyjaśnia adwokat.

Dr Katarzyna Kalata, założycielka spółki HR Lex, zwraca uwagę, że zgodnie z obec-

KOMENTARZ EKSPERTA

Czy przestaniemy stosować umowy o dzieło

DR KATARZYNA KALATA
HR LEX Sp. z o.o.

Zmiana, która wchodzi w życie w dniu 1 stycznia 2021 r., spowoduje, że płatnicy składek i każda osoba fizyczna będącymi obywatelami państwa członkowskiego Unii Europejskiej, w tym także osoby fizyczne, będące przedsiębiorcami, będą miały obowiązek poinformowania ZUS-u o zawarciu umowy o dzieło, i to w ciągu siedmiu dni od daty jej zawarcia.

Należy zaznaczyć, że chodzi o umowę o dzieło w przypadku, jeżeli zostanie ona zawarta z osobą, z którą przedsiębiorca nie pozostaje w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy. Wynika to z art. 36 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych, do której dodany został ustęp 17 w następującej treści: „Płatnik składek lub osoba fizyczna zlecająca dzieło, informuje Zakład o zawarciu każdej umowy o dzieło, jeżeli umowa taka zawarta zostanie z osobą, z którą nie pozos-

taże w stosunku pracy lub jeżeli w ramach takiej umowy nie wykonuje pracy na rzecz pracodawcy, z którym pozostaje w stosunku pracy, w terminie 7 dni od dnia zawarcia tej umowy” (Dz.U. z 2020 r. poz. 568).

Najbardziej kontrowersyjną z punktu widzenia osoby, która nie śledzi aktualnych zmian w prawie, może okazać się kwestia, że do ZUS-u trzeba będzie zgłaszać umowy o dzieło zawartej pomiędzy dwiema osobami fizycznymi, z których nawet jedna nie prowadzi działalności gospodarczej. Przekładając te słowa na praktyczną sytuację, możemy wyobrazić sobie, że gdy będziemy chcieli jako osoba fizyczna zamówić przykładowo drewnianą szafę, stół czy krzesła u znajomego stolarza, będącego również osobą fizyczną, zawierając z nim umowę o dzieło, będziemy musieli zgłosić ten fakt do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W uzasadnieniu

projektu możemy przeczytać, że: „celem zmian (...) jest umożliwienie ZUS weryfikowania istnienia obowiązku ubezpieczeń społecznych osób wykonujących umowy nazwane umowami o dzieło”. Powszechnie wiadomym problemem jest fakt zawierania umów o dzieło zamiast innych umów, które powodują obowiązek ubezpieczenia społecznego i zwiększają koszty wynagrodzenia. Jednakże zapis, który ma wejść w życie z Nowym Rokiem, doprowadzi do wielu absurdalnych sytuacji w życiu codziennym.

Istotną kwestią jest również to, że zgłoszeniu nie będą podlegały umowy zawarte przed dniem 1 stycznia 2021 r., mimo że będą obowiązywały już po tej dacie. Z przepisu przywołanego wcześniej wynika, że zawiadomienia do ZUS-u należy dokonać w terminie siedmiu dni od dnia zawarcia umowy o dzieło. W związku z tym, że przepisy ma obowiązywać od dnia 1 stycznia 2021 r.,

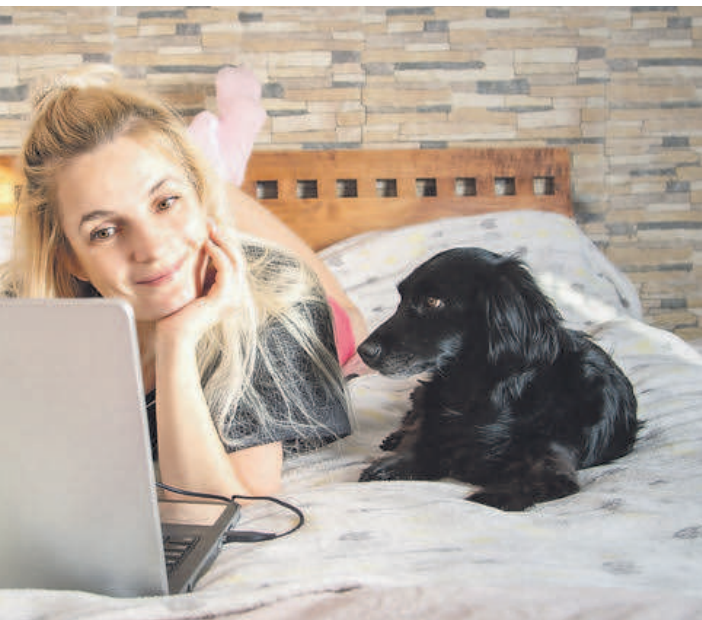
oznacza to, że będzie dotyczyć umów zawartych od dnia 1 stycznia 2021 r., a nie zawartych wcześniej, nawet w przypadku ich późniejszego obowiązywania.

Formularz zgłoszenia do ZUS będzie zawierał m.in. datę zawarcia umowy, rozpoczęcia i zakończenia wykonywania dzieła, nazwę przedmiotu umowy oraz dane osobowe zamawiającego i wykonawcy umowy o dzieło. Po przesłaniu tych danych do ZUS organ w łatwy sposób będzie mógł zweryfikować, czy dana umowa nie powinna zostać oskładkowana, tym bardziej że kluczową informację rozstrzygającą przedmiotową kwestię będzie już miał z formularza zgłoszenia (tj. przedmiot umowy). Wystarczy wówczas rozpocząć postępowanie wyjaśniające i wydać decyzję, unikając jednocześnie kontroli płatnika, a bazując jedynie na regulacjach kodeksu postępowania administracyjnego.

5 mln zł Tyle wynosi budżet konkursu GovTech inno_Lab. W jego ramach wybrani przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości operatorzy pomogą przedstawicielom samorządów nawiązać współpracę ze start-upami. Przełomowe rozwiązania autorstwa młodych spółek powinny poprawiać warunki życia obywateli i pomagać efektywnie działać samorządom. Wnioski o dofinansowanie będzie można składać od 22 grudnia do 28 stycznia 2021 r. Więcej informacji: www.parp.gov.pl. [02]

PulsFirmy

ch o pracy zdalnej



nymi przepisami zlecenie pracy zdalnej nie jest obowiązkiem, lecz uprawnieniem pracodawcy i on sam decyduje, czy chce wprowadzić takie rozwiązanie.

– Pracownik może to o wnioskować, lecz nie jest to w żaden sposób wiążące dla jego szefów. To pracodawca w formie polecenia kieruje do pracy zdalnej podwładnego. Jeśli ten z nieuzasadnionych przyczyn jej odmawia, powinien liczyć się z możliwością rozwiązania z nim stosunku pracy. Jego obowiązkiem jest stosować się do poleceń przełożonych, o ile nie są one sprzeczne z prawem lub umową o pracę – wyjaśnia dr Katarzyna Kalata.

Przynajmniej ona jednak, że wykonywanie pracy na odległość można polecić wtedy,

gdy pracownik ma do tego umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe i gdy pozwala na to rodzaj pracy. Pracownik może więc odmówić, gdy np. mieszka w jednym pokoju wraz z rodziną i nie ma miejsca na stworzenie stanowiska pracy.

– Jeśli aktualny przepis zostanie powołany w ostatecznej wersji projektowanych regulacji, pracodawca nadal samodzielnie będzie decydował o zastosowaniu pracy zdalnej. Trzeba pamiętać, że to on jest odpowiedzialny za organizację procesu pracy – mówi dr Katarzyna Kalata.

Rekompensata do dogadania

Jednak z wielu badań wynika, że niezależnie od tego, czy ktoś ma lepsze czy gorsze

warunki do wykonywania obowiązków służbowych na odległość, pracownicy oczekują wsparcia i finansowego zrekomensowania kosztów z tym związanych. W zapowiadanych przepisach ta kwestia znajdzie swoje miejsce, ale wydaje się, że zostanie uregulowana dość ogólnie. Wysokość ekwiwalentu pieniężnego ustawodawca pozostawi do uzgodnienia w firmach.

Na razie szefowie działów HR zastanawiają się, czy trzeba będzie i jak rozliczać się z pracownikiem za ewentualne dodatkowe zużycie prądu, wody i jak rozwiązać kwestię dokupienia mu większego pakietu dostępu do internetu. Ponadto rodzą się pytania o skutki podatkowe takiej pomocy.

– Jeżeli pracodawcy mieliby w jakikolwiek sposób partycypować w kosztach pracy zdalnej, ustawodawca powinien ich do tego zachęcić, wprowadzając przejrzyste i proste zasady. Dobrym rozwiązaniem wydaje się określenie maksymalnej zryczałtowanej kwoty, zwolnionej przy tym z opodatkowania i składek ZUS. W ten sposób nie byłoby problemu z udowodnieniem, jaka część kosztu prądu, internetu czy zakupu tonera do prywatnej drukarki wiąże się z pracą, a jaka z jego życia prywatnym – twierdzi Bartosz Ulczycki, prawnik z Kancelarii DGTŁ Kibil Piecuch i Wspólnicy

W jego ocenie ustawodawca powinien pozostawić kwestię wysokości zwrotu wydatków do ustalenia bezpośrednio pomiędzy pracownikiem i pracodawcą lub strom dialogu społecznego – i nie regulować tego odgórnie.

– To pracodawca w porozumieniu z działającymi u niego związkami zawodowymi lub z reprezentacją pracowników powinien określić, czy pracownikom będzie przysługiwał ekwiwalent, a jeżeli tak, to w jakiej wysokości. Musimy zdać sobie sprawę, że praca zdalna przestała być już benefitem. Wszystko wskazuje na to, że będzie elementem naszego normalnego funkcjonowania. Teraz pracodawcy muszą zastanowić się, jak ją uatrakcyjnić. – podkreśla Bartosz Ulczycki. ©

OGŁOSZENIE

41147

MIĘSKIE PRZEDSIĘBIORSTWO WODOCIĄGÓW I KANALIZACJI
W M.ST. WARSZAWIE SPÓŁKA AKCYJNA

Plac Starynkiewicza 5, 02-015 Warszawa
www.mpwik.com.pl



**Informacja
o przetargu pisemnym publicznym nieograniczonym
na sprzedaż n/w ruchomości:**

Asortyment wodociągowy (statory, napowietrzacze),
części do pojazdów i maszyn.

Szczegółowe informacje dostępne są na stronie internetowej
www.mpwik.com.pl
zakładka Przetargi – Sprzedaż ruchomości

Puls Biznesu

KONFERENCJE

**Wiedza
klasy biznes**

**Sprawdź
aktualne
wydarzenia na:
konferencje.pb.pl**

**Kontakt:
tel: 22 333 97 77
e-mail: szkolenia@pb.pl**

OGŁOSZENIE

41182

Wyciąg z ogłoszenia o przetargu Prezydent Miasta Oświęcim

ogłasza I przetarg ustny nieograniczony na sprzedaż nieruchomości położonej w Oświęcimiu przy ul. Chemików obejmującej działki: dz. 1301/18 pow. 0,0914 ha, dz. 1318/204 pow. 0,1383 ha, dz. 1319/4 pow. 0,1443 ha, dz. 1344/16 pow. 0,1423 ha wpisane w KR1E/0006320/5 jedn. ewid. Oświęcim miasto, obręb Dwory I, stanowiącej własność Gminy Miasto Oświęcim, dla której księga wieczysta prowadzona jest w Sądzie Rejonowym w Oświęcimiu.

Cena wywoławcza nieruchomości wynosi: 600.000,00 zł netto (słownie: sześćset tysięcy złotych).

Sprzedaż nieruchomości podlega opodatkowaniu 23% podatkiem VAT zgodnie z przepisami ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2020 r. poz. 106 z późn. zm.).

Przetarg odbędzie się w dniu 22 lutego 2021 r. o godz. 11.00 w siedzibie Urzędu Miasta Oświęcim, ul. Zaborska 2 sala nr 15.

Wadium w pieniądzu w wysokości **100.000,00 zł** (słownie: sto tysięcy złotych) należy wpłacić do dnia 16 lutego 2021 r. przelewem na rachunek bankowy Urzędu Miasta Oświęcim nr 47 8136 0000 0031 0008 2000 0080 - za potwierdzenie wpłaty przyjmuje się datę wpływu wadium na podany rachunek.

Ogłoszenie zostało wywieszone na tablicach ogłoszeń Urzędu Miasta Oświęcim przy ul. Zaborskiej 2 i ul. Jagielly 23 oraz na tablicy przy ul. Dąbrowskiego, zamieszczone na stronie internetowej Urzędu Miasta Oświęcim <https://oswiecim.pl/urzad-miasta/ogloszenia/> oraz w Biuletynie Informacji Publicznej.

Dodatkowych informacji w sprawie przetargu można zasięgnąć w Wydziale Mienia Komunalnego Urzędu Miasta Oświęcim, ul. Jagielly 23, tel. 33 84 29 218.

OGŁOSZENIE

41183

Wyciąg z ogłoszenia o przetargu Prezydent Miasta Oświęcim

ogłasza II przetarg ustny nieograniczony na sprzedaż nieruchomości gruntowej położonej w Oświęcimiu przy ul. Zaborskiej obejmującej działkę 233/32 pow. 0,2522 ha KR1E/00024679/8, miasto Oświęcim obręb Stare Stawy stanowiącej własność Gminy Miasto Oświęcim, dla której księga wieczysta jest prowadzona w Sądzie Rejonowym w Oświęcimiu.

Cena wywoławcza nieruchomości wynosi: 500.000,00 zł netto (słownie: pięćset tysięcy złotych).

Sprzedaż nieruchomości podlega opodatkowaniu podatkiem VAT zgodnie z przepisami ustawy z dnia 11 marca 2004 r. o podatku od towarów i usług (Dz. U. z 2020 r. poz. 106 z późn. zm.).

Przetarg odbędzie się w dniu 22 lutego 2021 r. o godz. 10.00 w siedzibie Urzędu Miasta Oświęcim, ul. Zaborskiej 2 sala nr 15.

Wadium w wysokości **100.000,00 zł** (słownie: sto tysięcy złotych) należy wpłacić do dnia 17 lutego 2021 r. w pieniądzu przelewem na rachunek bankowy Urzędu Miasta Oświęcim nr 47 8136 0000 0031 0008 2000 0080 w Banku Spółdzielczym w Zatorze - za potwierdzenie wpłaty przyjmuje się datę wpływu wadium na podany rachunek.

Ogłoszenie zostało wywieszone na tablicach ogłoszeń Urzędu Miasta Oświęcim przy ul. Zaborskiej 2 i ul. Jagielly 23 oraz na tablicy przy ul. Dąbrowskiego, zamieszczone na stronie internetowej Urzędu Miasta Oświęcim <https://oswiecim.pl/urzad-miasta/ogloszenia/> oraz w Biuletynie Informacji Publicznej.

Dodatkowych informacji w sprawie przetargu można zasięgnąć w Wydziale Mienia Komunalnego Urzędu Miasta Oświęcim, ul. Jagielly 23, tel. 33 84 29 218.

OGŁOSZENIE

41177

Warszawa, 14 grudnia 2020 r.

OGŁOSZENIE O PRZESUNIĘCIU TERMINU ZAKOŃCZENIA LIKWIDACJI INVENTUM PREMIUM SPECJALISTYCZNY FUNDUSZ INWESTYCYJNY OTWARTY W LIKWIDACJI

ING Bank Śląski S.A.,

jako Likwidator INVENTUM Premium Specjalistyczny Fundusz Inwestycyjny Otwarty w likwidacji (dalej „Fundusz”), działając na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21 czerwca 2005 r. w sprawie trybu likwidacji funduszy inwestycyjnych (dalej „Rozporządzenie”),

informuje o

przesunięciu terminu zakończenia likwidacji Funduszu.

Przedłużenie likwidacji Funduszu związane jest przede wszystkim z czasochłonnym procesem odzyskiwania należności od Inventum 20 Fundusz Inwestycyjny Zamknięty Aktywów Niepublicznych (dalej „FIZAN”) na który wpływ mają również utracenie przez towarzystwo zarządzające funduszami FIZAN - zgodnie z decyzją KNF z dnia 20.08.2019 roku - zezwolenia na wykonywanie działalności.

W związku z powyższym, nowy przewidywany termin zakończenia likwidacji Funduszu to
8 stycznia 2022 r.

Likwidator zastrzega jednocześnie, że nie może zagwarantować, że w powyższym terminie uda się odzyskać wszystkie należności Funduszu (w tym wskazane wyżej należności od FIZAN), uregulować wszystkie bezsporne zobowiązania Funduszu i spieniężyć wszystkie pozostałe aktywa Funduszu, które to działania są niezbędne do zakończenia likwidacji Funduszu.

Likwidator przypomina, że dalsze informacje można uzyskać na stronie internetowej klenci-inventum.pl na której – obok informacji wymaganych przepisami prawa – publikowane są dodatkowe informacje na temat postępów w procesie likwidacji, których podanie do publicznej wiadomości nie będzie stanowiło złamania tajemnicy bankowej i zawodowej.

Niniejsze ogłoszenie jest pierwszym ogłoszeniem o przesunięciu terminu zakończenia likwidacji Funduszu przewidzianym w Rozporządzeniu.