

Nowe regulacje pracy zdalnej

Ulga czy wyzwanie dla pracodawców?

9 lutego 2023 r.



Wprowadzenie

Podczas spotkania poruszymy kwestie obejmujące m.in.:

- 1** Obszar prawny
- 2** Obszar kadr i płac
- 3** Obszar podatków i ubezpieczeń społecznych
- 4** Obszar analityki HR i zarządzania zmianą



W spotkaniu udział wezmą:



Michał Grzybowski
Prezes Spółki



Michał Balicki
Ekspert od prawa pracy



**Ilona
Węglowska-Hajnus**
HR Manager



Monika Janusz
People and
Communication
Manager



Praca zdalna w czasach po nowelizacji Kodeksu pracy

- Nowe obowiązki i uprawnienia pracodawcy
- Nowe uprawnienia pracownika zdalnego
- Zróżnicowanie pracy zdalnej:

Praca zdalna wykonywana regularnie

Praca zdalna wykonywana na polecenie pracodawcy

Praca zdalna wykonywana okazjonalnie

Praca zdalna – stan dotychczasowy, a uchwalone przepisy



Tymczasowe rozwiązanie wynikające z Tarcz Antykryzysowych

- Istnieje równoległe z zapisami o telepracy.
- Polecenie pracodawcy.
- Na czas oznaczony z możliwością cofnięcia w każdym czasie.
- Narzędzia i materiały potrzebne do wykonywania pracy zdalnej.



Stałe rozwiązanie wynikające z Kodeksu pracy

- Likwidacja telepracy i zdalnej pracy “covidowej”.
 - Przy zawieraniu umowy o pracę.
 - Wprowadzana w trakcie zatrudnienia.
- Wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej.
- Zapewnienie materiałów i narzędzi, kosztów serwisu, instalacji, eksploatacji konserwacji, zapewnienie pomocy technicznej i szkoleń.

Dokumentacja pracownicza dot. pracy zdalnej



Praktyczne scenariusze



- Umowy o pracę,
- Aneksy do umów o pracę,
- Porozumienia,
- Informacja do umowy o pracę.



- Wniosek pracownika o możliwość wykonywania pracy zdalnej / pracy hybrydowej,
- Oświadczenia pracownika, o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej,
- Oświadczenia pracownika, o zmianie warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej,
- Polecenie Pracodawcy / Odwołanie Polecenia Pracodawcy wykonywania pracy zdalnej.



- Oświadczenia pracownika, o zapoznaniu się z procedurami dot. ochrony danych osobowych podczas pracy zdalnej,
- Oświadczenia pracownika, o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej i ich przestrzeganiu.

Finanse w pracy zdalnej

– zwrot kosztów/ryczałt/ekwiwalent pieniężny



Praktyczne scenariusze



Zwrot kosztów

- na podstawie rachunków pracownika (składnik: zwrot netto),
- zgodnie z zasadami określonymi u danego pracodawcy,
- miesięcznie lub w przypadku wystąpienia kosztów.



Ekwiwalent pieniężny

- w wysokości ustalonej z pracodawcą,
- wypłacany cyklicznie, w zależności lub nie, od liczby dni / godzin pracy zdalnej,
- jako dodatkowy składnik na liście płac.



Ryzałt

- w wysokości ustalonej z pracodawcą,
- wypłacany cyklicznie,
- jako dodatkowy składnik na liście płac.

Ewidencja czasu pracy wykonywanej zdalnie



Praktyczne scenariusze

> Potwierdzanie obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną

Planowanie pracy zdalnej w grafikach czasu pracy w systemie w przypadku stałych dni pracy zdalnej

Wniosek o pracę zdalną (praca zdalna okazjonalna)

Polecenie pracodawcy wykonywania pracy zdalnej

Przerwy w pracy podczas pracy zdalnej / sytuacje wyjątkowe w pracy zdalnej / podróże

- > Zasada – jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi **co najmniej 6 godzin**, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej **co najmniej 15 minut**, wliczanej do czasu pracy
- > Rolą pracodawcy, jako organizatora pracy zdalnej, jest takie zorganizowanie czasu pracy, aby mieścił się on w ramach powszechnie obowiązujących norm wynikających z przepisów o czasie pracy
- > Możliwość wprowadzenia **przerwy w pracy niewliczanej do czasu pracy** np. godzinna przerwa w ciągu której pracownik może załatwić sprawy osobiste
- > **Podróże służbowe** w pracy zdalnej
- > **Przemieszczanie** się pomiędzy miejscami pracy





Praca zdalna – co ustaliliśmy?

Obszary uzgodnione

- 1 Utrzymanie wypracowanych rozwiązań dot. pracy zdalnej przyjętych w naszej organizacji
- 2 Porozumienie ze związkami zawodowymi / przedstawicielami pracowników poprzedzone konsultacjami z menedżerami
- 3 Ryczałt jako podstawowa rekompensata kosztów pracy zdalnej / zasady kalkulacji ryczałtu – przyjęta stawka a czas pracy zdalnej
- 4 Wykorzystanie dotychczasowych rozwiązań systemu kadrowo-płacowego, self service pracowniczy (wnioski online)
- 5 Zarządzanie zmianą – przygotowanie materiałów wspierających proces wnioskowania i monitorowania pracy zdalnej (instrukcje dla menedżerów i pracowników, micro-learning)



Do ustalenia na kolejnym
spotkaniu



Wdrożenie pracy zdalnej – dalsze kroki

- 1 Pozostałe kwestie regulacyjne – workation, praca z zagranicy

- 2 Transformacja procesów HR (w pełni elektroniczny obieg dokumentów)

- 3 BHP w pracy zdalnej / hybrydowej

- 4 Komunikacja i budowanie świadomości w zakresie uregulowanej pracy zdalnej oraz wybranych modeli pracy (webinar, landing-page)

- 5 Organizacja pracy – przygotowanie organizacji do wprowadzenia nowych modeli pracy zdalnej

Dziękujemy!



Michał Grzybowski

Partner, PwC Polska,
Lider zespołu P&O



michal.g.grzybowski@pwc.com



+48 519 098 034



Michał Balicki

PwC Legal, Adwokat,
Senior Manager w zespole P&O



michal.b.balicki@pwc.com



+48 519 505 705



Ilona Węglowska-Hajnus

PwC Polska,
Senior Manager w zespole Payroll



ilona.weglowska-hajnus@pwc.com



+ 48 519 506 903



Monika Janusz

PwC Polska,
Senior Expert w zespole P&O



monika.janusz@pwc.com



+48 519 508 367

pwc.com

© 2022 PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. Wszystkie prawa zastrzeżone. W tym dokumencie nazwa "PwC" odnosi się do PricewaterhouseCoopers Polska spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k. – z siedzibą w Warszawie, adres: ul.Polna 11, 00-633 Warszawa, KRS 0000270501, NIP 7010051646, REGON 140816658, posiadająca status dużego przedsiębiorcy w rozumieniu ustawy z dnia 8 marca 2013 r. o przeciwdziałaniu nadmiernym opóźnieniom w transakcjach handlowych, której akta rejestrowe przechowuje Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie, XII Wydział Gospodarczy KRS – firmy wchodzącej w skład sieci PricewaterhouseCoopers International Limited, z których każda stanowi odrębny i niezależny podmiot prawny. Niniejsza treść ma charakter ogólny i nie powinna być używana jako odpowiednik konsultacji z profesjonalnymi doradcami. W PwC naszym celem jest budowanie zaufania wśród społeczeństwa i odpowiadanie na kluczowe wyzwania współczesnego świata. Jesteśmy siecią firm działającą w 157 krajach. Zatrudniamy ponad 276 tysięcy osób, dostarczających naszym klientom najwyższą jakość usług w zakresie audytu, doradztwa biznesowego oraz doradztwa podatkowego i prawnego. Dowiedz się więcej na www.pwc.pl.