

# #CZWARTKOWA KAWA



## Nowelizacja kodeksu pracy:

praca zdalna oraz stworzenia podstaw dla pracodawcy do wprowadzenia i przeprowadzania kontroli trzeźwości.

Anna Poprawa

12.01.2023

# Praca zdalna dotychczas?

---

## Pracę zdalną obecnie reguluje:

ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. poz. 374);

kodeks pracy – telepraca?

## art. 3 ustawy COVID-owej:

*W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania (praca zdalna).*

**Jak wskazuje sam przepis, regulacja ta ma charakter czasowy – obowiązuje jedynie w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz 3 miesiące po ich odwołaniu**

**1 grudnia 2022 roku, kiedy to Sejm przyjął nowelizację Kodeksu pracy. Znalazły się w niej dwa główne wątki szczególnie interesujące pracodawców:**

- ✓ wprowadzenie na stałe uniwersalnej możliwości wprowadzenia pracy zdalnej, oraz
- ✓ możliwość przeprowadzania przez pracodawcę kontroli trzeźwości pracowników.

Wprowadzenie do Kodeksu pracy Rozdziału II c „Praca zdalna” zostało dokonane w miejsce Rozdziału II b (po nowelizacji uchylonego), dotyczącego zatrudnienia pracowników w formie telepracy.

**Definicja telepracy zawierała dwie istotne kwestie:**

- ✓ możliwość regularnego wykonywania pracy poza zakładem pracy
- ✓ praca miała być wykonywana z wykorzystaniem środków komunikacji na odległość.

# Czym jest praca zdalna?

---

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza do ustawy nową **definicję pracy zdalnej** (art. 67 zn. 18 k.p.)

Praca może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

## Uzgodnienie między stronami dotyczące wykonywania pracy zdalnej może nastąpić:

1. Przy zawieraniu umowy o pracę albo
2. W trakcie zatrudnienia. W tym przypadku, uzgodnienie może być dokonane z **inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika** złożony w postaci papierowej lub pisemnej.

# Kiedy pracodawca musi uwzględnić wniosek pracownika o pracę zdalną?

---

Wniosek o wykonywanie pracy zdalnej **musi zostać uwzględniony** jeśli jest złożony przez pracownika, który:

- Jest rodzicem dziecka z orzeczoną stopniem niepełnosprawności i innych przypadkach związanych z chorobami dziecka wymienionymi w art. 142<sup>1</sup> §1 pkt 2 i 3 kp. Stosuje się to również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia;
- Jest pracownicą w ciąży;
- Wychowuje dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;
- Sprawuje opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo o znacznym stopniu niepełnosprawności.

**Wniosek ten nie będzie musiał być uwzględniony jedynie w przypadku, kiedy praca zdalna nie jest możliwa ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.**

Art. 67 (19) § 6. Pracodawca **jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika**, o którym mowa w art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3, pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, **chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika**. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

# Kiedy pracodawca może „wysłać” pracownika na pracę zdalną?

---

Wykonywanie pracy zdalnej z inicjatywy pracodawcy jest ograniczone do dwóch przypadków:



1. W okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii – i w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu;
2. W okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej.



# Kiedy pracodawca może „wysłać” pracownika na pracę zdalną?

---

Nawet w sytuacji zaistnienia powyższych przesłanek, ustawa wprowadza dodatkowy wymóg złożenia przez pracownika bezpośrednio przed wydaniem polecenia **oświadczenia** (w postaci papierowej lub elektronicznej), że **posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej**. Jeśli warunki te ulegną zmianie, pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca może **w każdej chwili** (z dwudniowym uprzedzeniem) **cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej**.

Cofnięcie polecenia wykonywania pracy zdalnej następuje również w przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej. Pracownik o takich zmianach niezwłocznie informuje pracodawcę.

# Obowiązki pracodawcy:

---

Znowelizowany Kodeks pracy wprowadza też szereg obowiązków pracodawcy odnośnie do zapewnienia pracownikowi odpowiednich warunków pracy – są to m.in.:

1. Zapewnienie materiałów i narzędzi technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej
2. Zapewnienie usług takich jak: instalacja, serwis, konserwacja narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty z tym związane oraz pokryć koszty energii elektrycznej i usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej
3. Pokrycie innych kosztów niż wymienione wyżej, jeżeli zwrot takich kosztów został uwzględniony w porozumieniu lub regulaminie
4. Zapewnienie pracownikowi szkolenia i niezbędnej pomocy technicznej

# Ekwiwalent

---

W przypadku, gdy strony ustalą zasady wykorzystywania narzędzi i materiałów niezapewnionych przez pracodawcę – pracownikowi przysługuje **ekwiwalent pieniężny** w wysokości ustalonej przez pracodawcę.

Ekwiwalent może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty **ryczałtu**, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.

Przy ustalaniu ekwiwalentu i ryczałtu bierze się pod uwagę ceny rynkowe oraz normy zużycia energii elektrycznej i koszty usług telekomunikacyjnych.

Pracodawca może kontrolować przestrzeganie przez pracownika przepisów i zasad bhp oraz wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji. W sytuacji stwierdzenia uchybień w tym zakresie, pracodawca może cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej.

## Nowelizacja Kodeksu pracy obejmuje też gwarancje niepozwalające na dyskryminację pracownika pracującego zdalnie. Według nowego tekstu ustawy:

- Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe
- Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany ze względu na wykonywanie pracy zdalnej oraz z powodu odmowy wykonywania takiej pracy
- Pracodawca ma umożliwiać osobie pracującej zdalnie przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami i korzystanie z pomieszczeń i urządzeń na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników

# Wykluczenia

---

## Praca zdalna nie może obejmować prac:

1. szczególnie niebezpiecznych;
2. w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
3. z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
4. związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
5. powodujących intensywne brudzenie

# Jak wdrożyć pracę zdalną w firmie?

---

1. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.
2. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.
3. Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, albo nie został wydany regulamin. W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem

# Okazjonalna praca zdalna

---



„Art. 67<sup>33</sup>. § 1. Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym **24 dni w roku kalendarzowym**.”

§ 2. Do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, nie stosuje się przepisów art. 67<sup>19</sup>–67<sup>24</sup> oraz art. 67<sup>31</sup> § 3.

§ 3. Kontrola wykonywania pracy zdalnej, o której mowa w § 1, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem.”;



# **KONTROLA TRZEŹWOŚCI:**

# Jaka jest obcenie?

Art. 17. [Obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika pod wpływem alkoholu]

1. Kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Okoliczności stanowiące podstawę decyzji powinny być podane pracownikowi do wiadomości.

(...)

**3. Na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe. Do badania stanu trzeźwości stosuje się przepisy, wydane na podstawie art. 47 ust. 2.**

Ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 z późn. zm.).

## PYTANIE:

Czy pracownik może odmówić poddania się badaniu stanu trzeźwości? Jak w takiej sytuacji powinien zachować się pracodawca?



- ✓ Pracownik ma prawo odmówić pracodawcy poddania się badaniu stanu trzeźwości, jednakże pracodawca może w takiej sytuacji zwrócić się o pomoc związaną z przeprowadzeniem takiego badania do uprawnionego organu powołanego do ochrony porządku publicznego (policji, straży miejskiej).
- ✓ Pracownik nie może zostać ukarany przez pracodawcę za samą odmowę poddania się badaniu trzeźwości, chyba że zachodzi uzasadnione podejrzenie co do stanu trzeźwości (a raczej jego braku). W takim przypadku pracodawca może ukarać pracownika karą porządkową (art. 108 k.p.) lub nawet zwolnić go dyscyplinarnie.
- ✓ Odmowa poddania się badaniu przez pracownika może mieć dla niego negatywne skutki, gdyż w ten sposób może pozbawić się on możliwości skutecznego zakwestionowania podejrzeń pracodawcy co do stanu trzeźwości. Trzeźwy pracownik nie ma z reguły żadnego interesu w tym, aby odmówić poddania się badaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 1985 r., I PRN 39/85).

# Nowelizacja KP:

---

Kontrola trzeźwości pracowników może zostać wprowadzona przez pracodawcę, **jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.**

**Co istotne, kontrola ta nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika!**

Badanie trzeźwości może być przeprowadzane przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, za pomocą np. alkomatu.

Szczegółowe zasady wprowadzenia kontroli trzeźwości, grupy pracowników nią objętych, rodzajów urządzeń wykorzystywanych do kontroli oraz czasu i częstotliwości jej przeprowadzania, ustalone ma to zostać w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy lub jeśli ich nie ma – w obwieszczeniu.

# Nowelizacja KP:

---

„„Art. 22<sup>1c</sup>. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.

§ 2. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

§ 3. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony zgodnie z § 10, uwzględniający wymagania wynikające z przepisów wydanych na podstawie art. 22<sup>1g</sup>.

§ 4. Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

(...)”

# Jak wyglądają skutki wprowadzenia powyższej regulacji?

---

**Przed wszystkim - pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, gdy:**

- 1) kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika (ilość wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości),
- 2) zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się w pracy w stanie po spożyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub
- 3) spożywał alkohol w czasie pracy.

**Definicje powyższych pojęć znaleźć można w 46 ust. 2 oraz 3 ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi:**

***Stan po użyciu alkoholu*** zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- 1) stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo
- 2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

***Stan nietrzeźwości*** zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- 1) stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo
- 2) obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

# Kontrola trzeźwości grupy pracowników:

---

- ✓ Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.
- ✓ O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.



Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.  
Wyjątkiem są niektóre artykuły wymienione w art. 21 ustawy nowelizującej – te wchodzi w życie po upływie 2 miesięcy od dnia ogłoszenia.

*Póki co Sejm zakończył pracę nad projektem, Senat wniósł poprawki i skierowano projekt do Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach. Nowelizacja Kodeksu pracy ma wejść w życie najprawdopodobniej na przełomie lutego i marca 2023.*