

# ZMIANY W KODEKSIE PRACY

Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

## PRACA ZDALNA

---



Już niebawem na gruncie Kodeksu pracy dopuszczalne będzie wykonywanie pracy zdalnej całkowicie lub częściowo z miejsca wskazanego przez pracownika, uzgodnionego z pracodawcą.

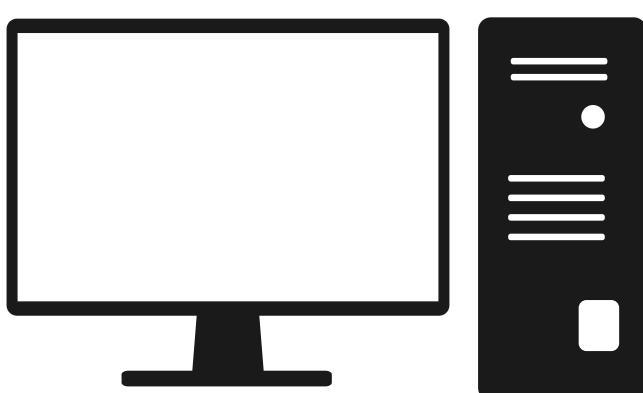
Uzgodnienie wykonywania pracy zdalnej można zostać dokonane zarówno przed podjęciem zatrudnienia, jak i w jego trakcie.

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w:

- porozumieniu zawieranym ze związkami zawodowymi;
- regulaminie – gdy po 30 dniach strony nie dojdą do porozumienia;
- regulaminie po konsultacji z przedstawicielstwem pracowników.

Regulamin/porozumienie powinien określać:

- grupę pracowników objętych pracą zdalną;
- zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów zapewnienia instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, a także koszty energii elektrycznej, lub usług telekomunikacyjnych, lub innych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej;
- zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu z tytułu wykorzystywania przez pracownika własnych narzędzi;
- zasady kontroli wykonywania pracy zdalnej;
- zasady kontroli w zakresie bhp;
- zasady instalacji, serwisu, aktualizacji oprogramowania narzędzi pracy.



Tylko w 3 przypadkach pracodawca będzie mógł jednostronnie polecić wykonywanie pracy zdalnej:

1. W czasie obowiązywania stanu nadzwyczajnego (np. stan klęski żywiołowej, stan wyjątkowy);
2. W czasie stanu zagrożenia epidemiologicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu;
3. Gdy zapewnienie warunków bhp w miejscu pracy jest czasowo niemożliwe z powodu działania siły wyższej (pożar, powódź itp.).



Przed wydaniem polecenia konieczne jest oświadczenie pracownika, że ma możliwości lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

---

Praca zdalna - obowiązki pracodawcy:

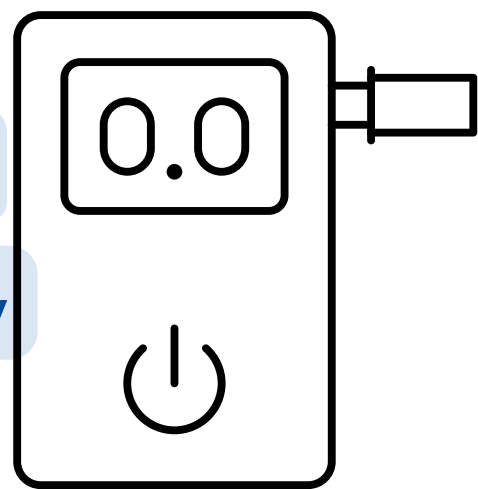
- Zapewnienie narzędzi i materiałów, w tym urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania pracy.
- Zapewnienie instalacji, serwisu, konserwacji tych narzędzi pracy lub pokrycie kosztów w tym zakresie.
- Pokrycie kosztów niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, tj. najczęściej energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych.
- Pokrycie innych kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, o ile taki zwrot został określony przez strony. Ustalając ekwiwalent albo ryczałt bierze się ceny rynkowe narzędzi pracy oraz ilość materiału wykorzystywanego na potrzeby pracodawcy, a także normy zużycia energii elektrycznej, oraz koszty usług telekomunikacyjnych.
- Umożliwienie pracownikom wykonującym pracę zdalną przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowania się z innymi pracownikami czy korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy.
- Przygotowanie oceny ryzyka zawodowego, uwzględniając uwarunkowania psychospołeczne pracy zdalnej.
- Praca zdalna nie obejmuje prac szczególnie niebezpiecznych oraz tych, w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych czy prac powodujących intensywne brudzenie.



## KONTROLA TRZEŻWOŚCI

---

Pracodawca otrzyma prawo kontroli trzeźwości pracowników, jeżeli będzie to niezbędne dla ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób, lub ochrony mienia - dotyczy również osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osób współpracujących.

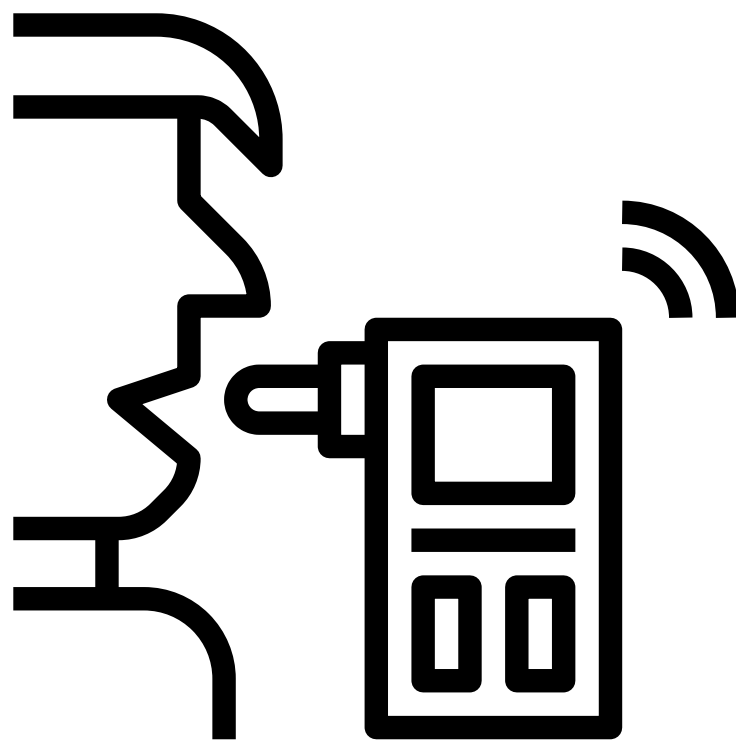


- Kontrola ma być przeprowadzana przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.
- Pracodawca będzie ustalał wprowadzenie kontroli, grupy pracowników objęte kontrolą, rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzenia w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy albo w obwieszczeniu – minimum 2 tygodnie przed jej rozpoczęciem.

Kontrola nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

---

- Brak obecności alkoholu w organizmie pracownika występuje wtedy, gdy zawartość alkoholu w jego pracownika nie osiąga wartości dla stanu po użyciu alkoholu, tj. nie przekracza wartości od 0,2 ‰ do 0,5 ‰ we krwi albo 0,1 mg obecności w wydychanym powietrzu.
- Dane o badaniu (data, godzina) i jego wyniku przechowuje się przez okres 1 roku w aktach osobowych pracownika, chyba że dane te mogą stanowić dowód w postępowaniu sądowym. Wówczas okres ten ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
- Gdy w wyniku badania zastosowana zostanie kara upomnienia, nagany lub kara pieniężna informacje przechowuje się przez okres niezbędny do jej zatarcia (rok nienagannej pracy).
- Pracodawca nie dopuszcza do pracy pracownika, jeżeli kontrola wykaże co najmniej stan po użyciu alkoholu.



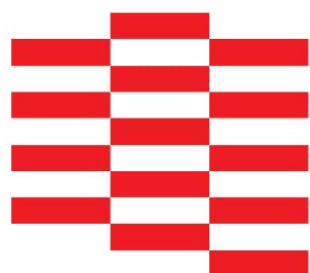
- Informację o podstawie niedopuszczenia do pracy podaje się pracownikowi.
- Badanie wydychanego powietrza przeprowadza się przy użyciu urządzenia elektronicznego dokonującego pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu, z użyciem ustnika.
- Na żądanie pracodawcy lub niedopuszczonego do pracy pracownika kontrolę przeprowadza policja.

---

Policja przeprowadza badanie krwi pracownika tylko wtedy, gdy:

- nie ma możliwości badania urządzeniem;
- pracownik odmawia badania urządzeniem;
- stan zdrowia pracownika uniemożliwia badanie alkomatem;
- pracownik żąda takiego badania, pomimo przeprowadzenia badania urządzeniem przez pracodawcę;
- nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia norm na alkomacie.

Katarzyna Siemienkiewicz, ekspert ds. prawa pracy



Pracodawcy  
Rzeczypospolitej  
Polskiej

Rok założenia 1989