

**A L E R T**

**| NOWELIZACJA PRAWA PRACY |**

**\*\*\*PRACA ZDALNA\*\*\***

**\*\* KONTROLA TRZEŻWOŚCI PRACOWNIKÓW \*\***

- W dniu 27 stycznia 2023 r. Prezydent podpisał nowelizację ustawy<sup>1</sup> wprowadzającą pracę zdalną oraz kontrolę trzeźwości pracownika. Ustawa w dniu 6 lutego 2023 r. została opublikowana w Dzienniku Ustaw.
- Vacatio Legis dotyczące pracy zdalnej wynosi 2 miesiące, a w zakresie kontroli trzeźwości pracowników – 14 dni.
- Oznacza to, że pierwsze zmiany zaczną obowiązywać już od 21 lutego 2023 r. (kontrola trzeźwości) oraz od 7 kwietnia 2023 r. (przepisy dotyczące pracy zdalnej).

Przedstawimy najważniejsze informacje w formie odpowiedzi na najczęściej zadawane przez Państwa pytania związane z powyżej wspomnianą nowelizacją.

**I. PRACA ZDALNA**

**1. Czym jest praca zdalna? Jaką pracę można wykonywać zdalnie?**

Wraz z nowelizacją Kodeksu pracy do ustawy prowadzona została wprost definicja „pracy zdalnej”, zgodnie z którą praca zdalna to praca wykonywana całkowicie lub częściowo (hybrydowo) 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.

Pracodawca może odmówić pracy zdalnej pracownikowi gdy wykonywanie pracy w trybie zdalnym nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Dotyczyć to może zatem m.in. prac powodujących intensywne brudzenie; zasadniczo tam, gdzie przepisy prawa pracy nakładają na pracodawcę szczególne obowiązki dotyczące np. instalacji wentylacyjnej lub szczególnego reżimu sanitarnego, wykonywanie pracy w formie pracy zdalnej nie będzie możliwe.

**2. Czy praca zdalna musi być wykonywana z domu?**

Ustawa nie narusza stronom stosunku miejsca wykonywania pracy zdalnej. Przepisy dotyczące pracy zdalnej nie muszą przy tym wpływać na sytuację np. przedstawicieli handlowych (jeśli jego miejsce świadczenia pracy zostało wskazane przez pracodawcę i uzgodnione z pracownikiem (w umowie o pracę) lub zostało wskazane doraźnie na mocy polecenia pracodawcy (np. polecenie pracownikowi podróży służbowej).

**3. Kiedy może zostać wprowadzona praca zdalna?**

Praca zdalna może zostać wprowadzona na wniosek każdej ze stron stosunku pracy (lub stosunku cywilnoprawnego typu: zlecenie, dzieło, b2b). Dodatkowo pracodawca nie może odmówić świadczenia pracy zdalnej jeśli taki wniosek złożą pracownicy określonych kategorii, np. kobiety ciężarne czy rodzice wychowujący dziecko do lat 4, chyba że uwzględnienie takiego wniosku nie będzie możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

<sup>1</sup> ustawę z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

#### **4. Kiedy pracodawca może nakazać pracę zdalną?**

Pracodawca może jednostronnie nakazać pracę zdalną w stanie nadzwyczajnym, zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub 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. Powyższe może nastąpić jedynie w przypadku gdy pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

#### **5. Czy są jakieś warunki, które musi spełnić pracownik, aby pracować zdalnie?**

Warunkiem świadczenia pracy zdalnej jest złożenie przez pracownika oświadczenia, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. Pracodawca nie będzie mógł go weryfikować ani podważać.

#### **6. Czy wprowadzenie pracy zdalnej jest obowiązkowe?**

W przypadku, gdy praca zdalna została wprowadzona w trakcie trwania umowy o pracę, każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy (przy czym takie uprawnienie pracodawcy jest ograniczone wobec określonej grupy pracowników).

Co ważne, praca zdalna może zostać wprowadzona również w trakcie trwania stosunku pracy.

#### **7. W jaki sposób wprowadzić pracę zdalną w zakładzie pracy?**

Zasady wykonywania pracy z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumienia się na odległość, za zgodą lub na polecenie pracodawcy, każdorazowo powinny zostać określone przez pracodawców w odpowiedniej formie:

- Zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową lub,
- Jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe – pracodawca sam określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie (po dokonaniu wcześniejszych konsultacji z przedstawicielami pracowników).

W porozumieniu lub regulaminie określa się w nim m.in. grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną, zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów pracy zdalnej, zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika; zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną czy zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

#### **8. Co z pracą zdalną w nagłych i losowych sytuacjach?**

Praca zdalna może być również wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Chodzi tu o sytuacje incydentalne i uwzględnienie potrzeb pracownika. W takim przypadku pracodawca nie musi przekazywać pracownikowi narzędzi pracy, zwracać kosztów pracy zdalnej czy wpisywać odpowiednich zapisów do regulaminu.

#### **9. Jakie obowiązki powstają po stronie pracodawcy w związku z wprowadzeniem pracy zdalnej?**

Pracodawca jest obowiązany zapewnić materiały i narzędzia pracy niezbędne do wykonywania pracy zdalnej, a także instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy lub pokryć niezbędne koszty z tym związane, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz pokryć inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w regulaminie.

Strony mogą również ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika materiałów i narzędzi własnych pracownika, za zapłatą przez pracodawcę ekwiwalentu. Każdorazowo może zostać ustalony ryczałt uwzględniający m.in. normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

Zwrot kosztów nie stanowi przy tym przychodu po stronie pracownika.

#### **10. W jaki sposób przestrzegać RODO podczas pracy zdalnej?**

Na potrzeby wykonywania pracy zdalnej pracodawca określa procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadza, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

Koniecznym może być zatem zweryfikowanie dotychczasowych regulaminów ochrony danych osobowych obowiązujących w zakładach pracy i ich ewentualne dostosowanie pod nowoprowadzone regulacje.

#### **11. Czy przepisy BHP obowiązują podczas pracy zdalnej?**

Co do zasady pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej obowiązki w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy w zakresie bhp (np. przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego), z wyłączeniem określonych w przepisach obowiązków (np. dotyczących urządzeń sanitarnych, czystości czy organizacji stanowiska pracy).

Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

W razie wypadku przy pracy zdalnej stosuje się przepisy Kodeksu pracy i rozporządzeń (w tym rozporządzenia w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy) w sposób uwzględniający odrębności wynikające z pracy zdalnej.

Pracodawcy powinni wziąć pod uwagę również konieczność wprowadzenia nowych, uniwersalnych ocen ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej oraz przeprowadzenie szkoleń BHP dla pracowników, którzy mogą lub będą wykonywać swoją pracę zdalnie.

#### **12. Czy pracodawca ma możliwość kontroli pracownika podczas wykonywania przez niego pracy zdalnej?**

Pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bhp oraz kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji.

#### **13. Kiedy zaczną obowiązywać przepisy?**

Przepisy dotyczące pracy zdalnej zaczną obowiązywać po upływie dwóch miesięcy od dnia ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw tj. od dnia 7 kwietnia 2023 r.

Do tego dnia pracodawcy mają obowiązek dostosowania wewnętrznych regulacji oraz mają możliwość przygotowania się do wejścia w życie nowych przepisów.

#### **14. Czym się różni praca zdalna od telepracy? Co z dotychczasową telepracą?**

Dotychczas funkcjonująca w Kodeksie pracy telepraca zostanie całkowicie zastąpiona nowymi regulacjami dotyczącymi pracy zdalnej. Telepraca charakteryzująca się stałym i regularnym świadczeniem pracy poza zakładem pracy zostanie zastąpiona pracą zdalną, która będzie mogła być wykonywana nieregularnie i na wniosek pracownika lub polecenie pracodawcy.

Co ważne, dotychczasowe warunki telepracy określone w porozumieniu lub regulaminie obowiązującym u danego pracodawcy mogą być stosowane nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy tj. do sierpnia 2023 r.

## 15. W jaki sposób przygotować się do wejścia w życie przepisów?

Pracodawcy, którzy dotychczas nie mieli wprowadzonej w swoim zakładzie telepracy w ciągu najbliższych dwóch miesięcy powinni przyjąć odpowiednie regulacje (porozumienie lub regulamin), który określi warunki świadczenia przez pracowników pracy zdalnej.

**Kancelaria służy wszelkim wsparciem w zakresie przygotowania i sporządzenia niezbędnej dokumentacji.**

Zapraszamy do kontaktu.

## II. KONTROLA TRZEŹWOŚCI

### 1. Kiedy możliwe będzie zbadanie trzeźwości pracownika?

Pracodawca będzie mógł wprowadzić prewencyjną kontrolę trzeźwości pracowników jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Katalog ten jest zatem szeroki.

### 2. Czy pracodawca może weryfikować tylko obecność alkoholu?

Kontrola może dotyczyć obecności alkoholu oraz środków działających podobnie do alkoholu. Chodzi zatem także o narkotyki, dopalacze, których wykaz zostanie zamieszczony w rozporządzeniu, a które negatywnie wpływają na zdolności psychofizyczne.

### 3. Jakie metody mogą zostać wykorzystane do weryfikacji trzeźwości pracowników?

Pracodawca będzie mógł przeprowadzić badanie na zawartość alkoholu przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację. Pracodawca nie będzie mógł samodzielnie przeprowadzać badań na obecność innych substancji ponieważ obecnie musiałoby się to wiązać z badaniem inwazyjnym (badanie krwi, moczu, śliny, włosów itp.). Zarówno pracodawca, jak i pracownik będą mogli w określonych przypadkach żądać przeprowadzenia badania przez uprawniony organ publiczny.

### 4. W jaki sposób powinno zostać przeprowadzone badanie?

Zgodnie z ustawą, ustawodawca wskazał, że zostanie wydane rozporządzenie określające m.in. warunki i metody przeprowadzania badań przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ publiczny i sposób jego dokumentowania.

### 5. Jak interpretować otrzymane wyniki kontroli trzeźwości?

Wynik badania na zawartość alkoholu będzie mógł być trojaki:

- a) brak obecności alkoholu w organizmie (czyli do 0,2 promila we krwi, tj. 0,1 mg w 1 dm<sup>3</sup> w wydychanym powietrzu) – w tym przypadku nie ma żadnej sankcji i pracownika dopuszcza się do pracy,
- b) obecność wskazująca na stan po użyciu alkoholu (czyli do 0,5 promila we krwi)
- c) stan nietrzeźwości (czyli pow. 0,5 promila we krwi, tj. powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup> w wydychanym powietrzu)

### 6. Co jeżeli badanie wykryje obecność alkoholu lub innych środków u pracownika?

Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stanął się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie

nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ publiczny (metodą niewymagającą badania laboratoryjnego, a w określonych przypadkach zleca się wykonanie takiego badania).

W przypadku, gdy kontrola dotyczy środków działających podobnie do alkoholu pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola wykaże obecność w organizmie pracownika takiego środka albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stanął się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał go w czasie pracy. W takim przypadku pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, co jest równoznaczne z nieobecnością nieusprawiedliwioną pracownika.

**7. Co jeżeli badanie nie wykryje obecności alkoholu lub innych środków u pracownika?**

W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo innego środka, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

**8. W jaki sposób wprowadzić w zakładzie pracy kontrolę trzeźwości?**

Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli, 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.

Układ, regulamin lub obwieszczenie będzie zatem zawierać postanowienia z jakiego rodzaju urządzenia pracodawca będzie korzystał (np. czy będzie to alkomat ustnikowy, czy bezustnikowy, bądź bramka z alkomatem), a także czy będzie codziennie przeprowadzał kontrolę wszystkich pracowników, czy jedynie ich części (np. rotacyjnie), określi również czas przeprowadzania kontroli (czy będzie jej dokonywał jedynie przed rozpoczęciem przez pracowników wykonywania pracy w danym dniu, czy również w czasie pracy).

**9. Czy można skontrolować tylko pracownika zatrudnionego na umowie o pracę?**

W/w zasady stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców. Nowe regulację dotyczą zatem także o pracowników tymczasowych, osoby współpracujące na podstawie umowy o dzieło lub zlecenie, osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (b2b) czy pracownicy tzw. firm outsourcingowych.

**10. W jaki sposób pracodawca może przetwarzać dane dotyczące kontroli trzeźwości?**

Pracodawca uprawniony jest do przetwarzania informacji o dacie, godzinie i minucie badania wykonanego pracownikowi oraz jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie w przypadku gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub ochrony mienia.

Powyższe dane mogą być przechowywane przez pracodawcę przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania. W przypadku zastosowania kary upomnienia przez pracodawcę lub kary pieniężnej ww. informacje przechowywane są w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z przepisami kodeksu pracy.

Z pewnością praktyka spowoduje wygenerowanie licznych wątpliwości na tle nowych regulacji, dlatego w przypadku wszelkich pytań zachęcamy do kontaktu z kancelarią.

Partner zarządzający | adw. Maciej Krotoski | 606 677 230 | [maciej.krotoski@krotoski-adwokaci.pl](mailto:maciej.krotoski@krotoski-adwokaci.pl)