

PRACA ZDALNA KONTROLA TRZEŹWOŚCI PRACOWNIKÓW WZORY

**Przewodnik po nowych przepisach
Kodeksu pracy**

Małgorzata Mędrała

PRACA ZDALNA KONTROLA TRZEŹWOŚCI PRACOWNIKÓW WZORY

**Przewodnik po nowych przepisach
Kodeksu pracy**

Małgorzata Mędrala

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa

Stan prawny na 30 stycznia 2023 r.

Małgorzata Mędrała, nr ORCID: 0000-0002-0068-2975

Wydawca
Joanna Dzwonnik

Redaktor prowadzący
Katarzyna Gierłowska

Opracowanie redakcyjne
Anna Kunz

Projekt okładek serii
Wojtek Janikowski, Przemek Dębowski

prawolubni

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przystępujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

Szanujmy prawo i własność
Więcej na www.legalnakultura.pl
Polska Izba Książki

© Copyright by Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., 2023

Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o.
Dział Praw Autorskich
01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33
tel. 728 313 462
e-mail: PL-ksiazki@wolterskluwer.com

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

Wykaz skrótów	7
Uwagi wprowadzające	9
I. Praca zdalna	11
1. Uwagi ogólne	11
2. Różnice pomiędzy kodeksową pracą zdalną a telepracą	12
2.1. Brak regularności	12
2.2. Różne środki komunikacji w pracy zdalnej, brak wymogu przekazywania wyników pracy	12
2.3. Wyłączenie możliwości zdalnego świadczenia pracy	13
3. Różnice między pracą zdalną świadczoną na podstawie Kodeksu pracy a pracą zdalną świadczoną w oparciu o ustawę covidową	14
4. Miejsce pracy zdalnej	16
5. Formy pracy zdalnej	17
6. Podstawowy model pracy zdalnej	18
Wzory pism	18
7. Zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej (art. 67 ²² k.p.)	22
Wzory pism	22
8. Porozumienie w przedmiocie pracy zdalnej lub regulamin pracy zdalnej ...	23
Wzory pism	24
9. Dodatkowe obowiązki informacyjne wobec pracowników	31
Wzory pism	32
10. Narzędzia, materiały i koszty pracy zdalnej	32
11. Ochrona danych osobowych i komunikacja	34
Wzory pism	34
12. Kontrola pracy zdalnej	38
Wzory pism	39
13. Obowiązki z zakresu bhp	39
14. Zakaz dyskryminacji, ochrona przed wykluczeniem społecznym	41
15. Praca zdalna w trybie polecenia pracodawcy	42
Wzory pism	42

16. Pracownicy, którym przysługuje roszczenie o pracę zdalną	45
Wzory pism	46
17. Okazjonalna praca z domu	47
Wzory pism	47
II. Kontrola stanu trzeźwości i obecności środków podobnych do alkoholu	48
1. Stan prawny i praktyka przed nowelizacją	48
2. Nowelizacja Kodeksu pracy w zakresie kontroli trzeźwości	51
3. Prewencyjna kontrola trzeźwości przez pracodawcę	52
4. Tryb wprowadzania kontroli prewencyjnej	54
Wzory pism	55
5. Niedopuszczenie do pracy pracownika znajdującego się pod wpływem alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu	62
Wzory pism	63
6. Badanie stanu trzeźwości pracownika przez uprawniony organ	64
7. Badanie przez uprawniony organ stanu obecności w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu	65
8. Rozporządzenie wykonawcze	66
9. Ochrona danych osobowych w związku z kontrolą trzeźwości i obecności środków działających podobnie do alkoholu	67
10. Możliwość badania stanu po użyciu alkoholu, stanu nietrzeźwości oraz stanu obecności w organizmie środków podobnych do alkoholu u niepracowników	68
Literatura	71

UWAGI WPROWADZAJĄCE

Po ponad dwuletniej debacie nad potrzebą regulacji w zakresie pracy zdalnej oraz kontroli trzeźwości przepisy z tego zakresu zostały wprowadzone do Kodeksu pracy. Są to rozwiązania długo wyczekiwane zarówno przez pracowników, jak i pracodawców. Dotyczą także kwestii wywołujących liczne kontrowersje, a zarazem doniosłych społecznie.

Projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, zmieniającej m.in. Kodeks pracy w zakresie pracy zdalnej i kontroli trzeźwości¹ pojawił się na stronie Sejmu RP w dniu 7 czerwca 2022 r. Ostatecznie ustawa została uchwalona przez Sejm w dniu 1 grudnia 2022 r. i przekazana do Senatu zgodnie z art. 52 regulaminu Sejmu². Na posiedzeniu w dniu 15 grudnia 2022 r. Senat zgłosił cztery poprawki do ustawy w zakresie pracy zdalnej³. Dotyczyły one:

- zwiększenia wieku dzieci z 4 do 8 lat, których wychowujący rodzice mogliby wnioskować o pracę zdalną;
- poszerzenia możliwości wnioskowania o pracę zdalną nie tylko dla opiekunów osób niepełnosprawnych, ale także pracowników posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- zwiększenia rocznego limitu pracy zdalnej okazjonalnej z 24 dni do 30 dni;
- wydłużenia *vacatio legis* z 2 do 3 miesięcy. Poprawki te zostały odrzucone na posiedzeniu Sejmu w dniu 13 stycznia 2023 r.

Ustawa została podpisana przez Prezydenta RP w dniu 27 stycznia 2023 r. i opublikowana w Dzienniku Ustaw z 6.02.2023 r. poz. 240.

¹ Druk nr 2335, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335> (dostęp: 6.01.2023 r.).

² Uchwała Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z 30.07.1992 r. – Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 2022 r. poz. 990 ze zm.).

³ <https://orka.sejm.gov.pl/Druki9ka.nsf/0/BA481E70C8FE2366C125891A0048E093/%24File/2890.pdf> (dostęp: 7.01.2023 r.).

Ustawa nowelizująca wchodzi w życie w zakresie pracy zdalnej w terminie dwóch miesięcy od dnia ogłoszenia, a w zakresie kontroli trzeźwości – po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Niniejszy przewodnik ma na celu przeprowadzenie Czytelnika po głównych zmianach wprowadzonych tą nowelizacją.

I. PRACA ZDALNA

1. Uwagi ogólne

Nowa instytucja pracy zdalnej będzie stanowić połączenie dotychczas funkcjonujących trzech postaci zdalnego świadczenia pracy⁴:

- uregulowanej do tej pory w Kodeksie pracy instytucji telepracy (art. 67⁵–67¹⁷ k.p.), dość rzadko zresztą stosowanej ze względu na sformalizowane wymogi (m.in. wymóg regularności, ograniczenie do przekazywania wyników pracy drogą elektroniczną),
- nieuregulowanej, ale jednocześnie od wielu lat powszechnie stosowanej w praktyce pracy typu *home office* (*home working*), polegającej na okazjonalnym wykonywaniu pracy z domu, najczęściej traktowanej jako swego rodzaju benefit dla pracownika,
- obowiązującej na podstawie art. 3 ustawy covidowej, którą pracodawca może wprowadzić w trybie polecenia na czas oznaczony 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.

W uzasadnieniu projektu ustawy wskazuje się, iż potrzeba wprowadzenia zmian wynika z konieczności wyjścia naprzeciw uzasadnionym potrzebom pracowników i pracodawców, a proponowane rozwiązania zmierzają w związku z tym do osiągnięcia m.in. wprowadzenia regulacji dotyczących pracy zdalnej jako rozwiązania stałego⁵.

⁴ Szerzej: M. Mędrala, *Zdalne świadczenie pracy – uwagi de lege lata i de lege ferenda* [w:] *Odpowiedzialność za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania gospodarczego. Zagadnienia prywatno- i publicznoprawne*, red. K. Marak, Wrocław 2020, s. 152–156; M. Mędrala, *Wstęp* [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 9–10.

⁵ Uzasadnienie projektu ustawy, s. 1, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335> (dostęp: 14.07.2022 r.).

Zgodnie z projektem uchylony ma zostać rozdział I Ib k.p. dotyczący zatrudniania pracowników w formie telepracy. W dziale drugim po rozdziale I Ib ma zostać dodany rozdział I Ic pt. „Praca zdalna”.

Kluczowym pojęciem dla nowej regulacji jest **definicja pracy zdalnej**. Zgodnie z art. 67¹⁸ 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 (praca zdalna)”.

Wprowadzona definicja pracy zdalnej stanowi połączenie dotychczasowej, aczkolwiek znacznie rozszerzonej przedmiotowo formy telepracy, jak również pracy zdalnej wzorowanej na regulacjach covidowych oraz doraźnej pracy z domu (*home office*).

Na definicję tę składają się następujące elementy:

- całkowite lub częściowe wykonywanie pracy w sposób zdalny (a tym samym możliwość pracy w modelu hybrydowym, na część wymiaru etatu),
- wykonywanie pracy w miejscu wskazanym przez pracownika, ale każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą,
- wykonywanie pracy w szczególności (ale nie tylko) z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

2. Różnice pomiędzy kodeksową pracą zdalną a telepracą

2.1. Brak regularności

W odróżnieniu od telepracy, w przypadku pracy zdalnej nie ma wymogu regularności. Praca zdalna będzie mogła być świadczona w całości lub części przez pracownika na przykład przez 3 dni w tygodniu w siedzibie pracodawcy i 2 dni w miejscu zamieszkania pracownika. Dopuszczalne jest stosowanie różnych kombinacji grafików pracy zdalnej w różnych tygodniach i miesiącach. Praca taka może być wykonywana częściowo lub na stałe zdalnie. Dopuszczalne są w szczególności hybrydowe modele pracy zdalnej. Może być wykonywana zarówno okresowo, jak na stałe.

2.2. Różne środki komunikacji w pracy zdalnej, brak wymogu przekazywania wyników pracy

W odróżnieniu od telepracy, ustawodawca przewiduje **brak konieczności przekazywania pracodawcy wyników pracy, w szczególności za pośrednictwem**

środków komunikacji elektronicznej. Zakres rodzajowy pracy wykonywanej w ramach ustawy nowelizującej będzie szerszy niż zakres telepracy z art. 67⁵ k.p., która musiała być świadczona z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Nowe przepisy o pracy zdalnej zakładają możliwość wykorzystywania w pracy, oprócz środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość, także innych środków komunikacji elektronicznej, np. telefon, faks, komunikatory internetowe, a nawet możliwość świadczenia pracy zdalnej bez użycia takich środków (np. analiza dokumentów)⁶, możliwe będą także inne rodzaje zdalnego świadczenia pracy. Ze względu na szerokie ujęcie rodzaju wykonywanych prac mieścić będzie się w tej definicji również wymieniona w ustawie covidowej praca polegająca na wykonywaniu części wytwórczych lub usług materialnych.

2.3. Wyłączenie możliwości zdalnego świadczenia pracy

Z istoty instytucji pracy zdalnej wynika, że może być ona wykonywana jedynie w przypadku prac, które pozwalają na świadczenie pracy w tym trybie. W przypadku braku możliwości wykonywania pracy w trybie zdalnym istnieje ryzyko zarzutu pozorności takiej pracy, co może być podnoszone w szczególności przez organy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Wyjątkiem od możliwości wykonywania pracy w trybie zdalnym, wprost wskazanym przez ustawodawcę, są prace wymienione w art. 67³¹ § 4 k.p. W ich przypadku ustawodawca przewidział **wyraźny zakaz możliwości wykonywania pracy w trybie zdalnym**. Do takich prac należą prace szczególnie niebezpieczne; w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych; z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy; związane ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy; powodujące intensywne brudzenie. Wyłączenie możliwości pracy zdalnej w przypadku tych prac uzasadnione jest występowaniem szczególnych zagrożeń w miejscu pracy związanych z ich wykonywaniem.

⁶ Uzasadnienie projektu ustawy, s. 23–24, <https://www.sejm.gov.pl/sejm9.nsf/druk.xsp?nr=2335> (dostęp: 14.07.2022 r.).

Publikacja stanowi przewodnik po najnowszych przepisach w zakresie pracy zdalnej i kontroli trzeźwości pracowników, wprowadzonych nowelizacją Kodeksu pracy na mocy ustawy z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw. Autorka w praktyczny sposób opisuje nowe regulacje, wyjaśniając krok po kroku poszczególne zagadnienia. Dodatkowo czytelnik znajdzie przykładowe wzory kluczowych dokumentów, pomocne we wdrożeniu nowych rozwiązań.

W opracowaniu omówiono m.in. pojęcie pracy zdalnej w świetle znowelizowanych przepisów, zagadnienie miejsca pracy zdalnej, polecenie pracy zdalnej, wprowadzanie regulacji wewnątrzzakładowych w zakresie pracy zdalnej, bhp, ochrony danych osobowych w pracy zdalnej, kosztów pracy zdalnej i jej aspektów podatkowych oraz kontroli w miejscu pracy zdalnej. Przedstawiono także nowe rozwiązania dla pracodawców w zakresie możliwości kontroli trzeźwości i środków odurzających w miejscu pracy.

Publikacja jest przeznaczona dla prawników praktyków – adwokatów, radców prawnych, sędziów, prokuratorów, jak również pracowników działów HR, kadry menedżerskiej oraz prawników obsługujących pracodawców. Może też zainteresować każdego pracownika.

Małgorzata Mędrala – doktor nauk prawnych ze specjalnością prawo pracy; adiunkt w Katedrze Prawa Gospodarczego Publicznego i Prawa Pracy Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, wykładowca w Krakowskiej Szkole Biznesu UEK; radca prawny z kilkunastoletnim doświadczeniem z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych; doświadczony szkoleniowiec; autorka wielu publikacji naukowych z zakresu prawa pracy, prawa urzędniczego oraz ochrony danych osobowych, w tym monografii na temat społecznego charakteru świadczeń w polskim prawie pracy oraz monografii dotyczącej funkcji ochronnej postępowania sądowego w sprawach z zakresu prawa pracy.

ZAMÓWIENIA:

INFOLINIA 801 04 45 45

ZAMOWIENIA@WOLTERSKLUWER.PL

WWW.PROFINFO.PL

CENA 69 ZŁ (W TYM 5% VAT)