

luty 2023

GESSEL

# Kontrola trzeźwości i praca zdalna

Przewodnik dla pracodawców



[WWW.GESSEL.PL](http://WWW.GESSEL.PL)

# WSTĘP

*O kontroli trzeźwości pracowników mówiono od dawna. Do wielu głośnych i groźnych wypadków nie doszłoby, gdyby pracodawcy mieli wprost przyznaną możliwość badania trzeźwości pracowników. Przez wiele lat słyszeliśmy jednak, że „nie da się bo RODO”. Pojawiały się głosy wskazujące na wielomilionowe kary grożące pracodawcom za naruszenie prawa ochrony danych osobowych, argumentujące przy okazji, że kontrola trzeźwości prowadzi do ujawnienia danych o zdrowiu. Mnożono wątpliwości i koncentrując się na detalach tracono istotę problemu. Zadziwiające jest jak łatwo można zrównać ochronę przed zagrożeniem dla życia i zdrowia jakie sprawia nietrzeźwy kierowca czy monter instalacji gazowej, z ograniczeniem prywatności.*

*Z pracą zdalną było podobnie. Przez wiele lat mówiono, że postulat może i jest słuszny, gdyż pozwala na większą elastyczność zwłaszcza dla rodziców.... „ale” co z ewidencjonowaniem czasu pracy, co ze zwrotem kosztów ponoszonych przez pracownika, co w końcu w sytuacji, gdy pracownik w domu przygotowując herbatę oparzy się wrzątkiem. Istniejąca konstrukcja telepracy była pewną możliwością, ale obejmowała jedynie wąską kategorię osób. W efekcie przez wiele lat świadomie nie dostrzegano tematu pracy zdalnej, pomimo że ta była coraz częściej stosowana. Skoro „nie da się” to nic nie poradzimy. Dopiero pandemia COVID-19 pokazała, że tematu nie można już dłużej zamiatać pod dywan. Wymuszone pandemią regulacje tymczasowe, przy całej ich lakoniczności i ułomności, okazały się strzałem w dziesiątkę. Nadszedł czas na kompleksową regulację na czasy post-pandemiczne.*

*Po długim oczekiwaniu, na mocy ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, doczekaliśmy się w końcu kompleksowego uregulowania w zakresie kontroli trzeźwości jak i pracy zdalnej.*

*W niniejszym przewodniku postaramy się przybliżyć Państwu nowe regulacje dotyczące kontroli trzeźwości i pracy zdalnej. Ich wejście w życie – co nastąpi już w dniu 21 lutego 2023 dla kontroli trzeźwości (oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu) i w dniu 7 kwietnia 2023 dla pracy zdalnej jest ważne dla każdego pracodawcy, zaś krótki okres vacatio legis sprawia, że wiosna 2023 będzie gorącym okresem dla każdego działu kadr.*

# SPIS TREŚCI

## KONTROLA TRZEŹWOŚCI

**01**  
*Kogo pracodawca będzie mógł zbadać?*

*W jakich przypadkach?*

---

**02**  
*Sposoby kontroli – jak i czym kontrolować?*

---

**03**  
*Jakie zmiany do regulaminu pracy? Zatrudniony pod wpływem – i co dalej?*

---

**04**  
*A jednak bez zasady „zero tolerancji”*

---

**05**  
*A narkotyki? Co z tym RODO?*

---

**06**  
*Jak się przygotować?*

---



## PRACA ZDALNA

*Praca zdalna przy  
rozpoczęciu zatrudnienia  
lub w jego trakcie*

---

*Uzgodnienie z pracodawcą  
miejsca wykonywania pracy*

---

*Praca zdalna na polecenie  
pracodawcy i na wniosek  
pracownika*

---

*Zwrot kosztów,  
ekwiwalent i ryczałt*

---

*Jak wyliczyć?*

*Zasady wykonywania pracy  
zdalnej*

---

*Kontrola pracowników  
zdalnych*

---

*Okazjonalna praca zdalna  
Zakaz dyskryminacji*

---



GESSEL

# KONTROLA TRZEŹWOŚCI



# KOGO „PRACODAWCĄ” BĘDZIE MÓGŁ BADAĆ?

Podstawowym pytaniem, na które należy odpowiedzieć jest to czyją trzeźwość pracodawca będzie mógł kontrolować.

Pierwsza nasuwająca się odpowiedź wydaje się być oczywista: pracodawca może poddać badaniom swoich pracowników. Niemniej jednak, znając realia rynku pracy, każdy ma świadomość, iż w zakładach pracy stale przebywają nie tylko pracownicy, ale również osoby świadczące pracę, w szerokim rozumieniu tego słowa, na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia lub w ramach tzw. samozatrudnienia.

Zwracamy uwagę, iż wdrażane regulacje obejmują nie tylko zmiany w Kodeksie pracy, ale również zmiany w ustawie o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Ustawodawca wprost wskazał, że przedsiębiorca niebędący pracodawcą, organizujący pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy albo osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, może przeprowadzać kontrolę trzeźwości tych osób oraz kontrolę na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Oznacza to, że pracodawca w szerokim znaczeniu tego słowa będzie mógł kontrolować nie tylko pracowników, ale też np. osoby na umowach B2B. Z uwagi na powyższe w wielu miejscach niniejszego rozdziału odnosimy się szeroko do osób zatrudnionych i zatrudniającego (niezależnie od formy zatrudnienia) a nie tylko do pracowników.

## KONTROLA TRZEŻWOŚCI – W JAKICH PRZYPADKACH?

Dopuszczenie możliwości kontroli osób zatrudnionych na obecność alkoholu/środków działających podobnie do alkoholu rodzi u niektórych obawy, iż zatrudniający będą nadużywać przysługującego im uprawnienia w celu szykanowania niektórych zatrudnionych np. członków związków zawodowych. Chociażby z tego powodu ważne jest precyzyjne wskazanie w jakich przypadkach zatrudniający może przeprowadzić rzeczoną kontrolę.



Kontrolę będzie mógł samodzielnie przeprowadzić jedynie w ściśle ograniczonych przypadkach, tj. jeżeli:

- jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób, lub
- ochrony mienia.

W innych przypadkach jeśli zatrudniający podejrzewa, że zatrudniony znajduje się w stanie nietrzeźwości konieczne będzie niedopuszczenie zatrudnionego do pracy i wezwanie organów ochrony porządku publicznego.

## **SPOSOBY KONTROLI – JAK I CZYM KONTROLOWAĆ?**

Kontrola trzeźwości prowadzona przez zatrudniającego ma obejmować badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Co istotne, kontrola taka nie może naruszać godności zatrudnionego ani innych jego dóbr osobistych. To ogólne twierdzenie nakłada na zatrudniającego obowiązek prowadzenia kontroli w sposób gwarantujący poszanowanie m.in. prywatności czy dobrego imienia zatrudnionego.

Kontrola na obecność alkoholu/środków działających podobnie do alkoholu będzie mogła być przeprowadzana wyłącznie za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie. Szczegółowe warunki i metody przeprowadzania badań na obecność alkoholu/środków działających podobnie do alkoholu będzie określać rozporządzenie wykonawcze. Projekt odpowiedniego rozporządzenia przewiduje, iż badanie wydychanego powietrza na obecność alkoholu będzie odbywać się przy pomocy analizatora wydechu popularnie zwanego alkomatem, a badanie na obecność innych środków – za pomocą urządzenia do oznaczania metodą immunologiczną, w którym umieści się próbkę śliny.



## JAKIE ZMIANY DO REGULAMINU PRACY?

W zakresie zatrudnienia pracowniczego - informacje dotyczące grup pracowników objętych kontrolą trzeźwości, sposobów jej przeprowadzenia, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, jak też czas i częstotliwość jej przeprowadzenia, mają być ustalone 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). Pracownicy muszą być poinformowani o zmianie regulaminu pracy dotyczącej kontroli trzeźwości w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania. W przypadku zatrudnienia nowego pracownika objętego kontrolą trzeźwości, należy przekazać mu informacje dotyczące kontroli trzeźwości przed dopuszczeniem pracownika do pracy.

W przypadku osób zatrudnionych w innej formie niż umowa o pracę, rozważyć można wprowadzenie odpowiedniej procedury.



## ZATRUDNIONY POD WPŁYWEM – I CO DALEJ?

Nowe regulacje jednoznacznie wskazują, że pracodawca (zatrudniający) nie będzie mógł dopuścić pracownika (zatrudnionego) do pracy w dwóch przypadkach:

- jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu, albo
- zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy.

Okoliczności stanowiące podstawę niedopuszczenia zatrudnionego do wykonywania pracy przekazuje się zainteresowanemu do wiadomości. Jednocześnie, na żądanie zatrudniającego lub zatrudnionego niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie stanu trzeźwości przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (np. Policja).



## A JEDNAK BEZ ZASADY „ZERO TOLERANCJI”

Należy mieć na uwadze, iż nie w każdym przypadku stwierdzenia obecności alkoholu w organizmie pracownika (zatrudnionego) pracodawca (zatrudniający) będzie mógł nie dopuścić go do pracy.

Zatrudniający będzie mógł skorzystać z tego środka w następujących przypadkach:

- jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, albo
- jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że zatrudniony stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

Podsumowując - zatrudniający nie dopuści zatrudnionego do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże lub zachodzi uzasadnione przypuszczenie, iż zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.

Na marginesie należy dodać, iż ustawodawca nie zrealizował postulatów części pracodawców, w szczególności z branży transportowej, aby wprowadzić możliwość niedopuszczenia pracownika do pracy w każdym przypadku stwierdzenia jakiegokolwiek obecności alkoholu w organizmie pracownika. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej argumentowało, iż żaden obecnie obowiązujący przepis nie penalizuje podejmowania jakichkolwiek czynności przy stężeniu alkoholu w organizmie poniżej 0,2‰ we krwi lub poniżej 0,1 mg w 1 dm<sup>3</sup> wydychanego powietrza i wskazywało, iż uwzględnienie zasady „zero tolerancji” dla alkoholu prowadziłyby do sytuacji „w której przykładowo kierowca zawodowy nie zostałby dopuszczony przez pracodawcę do wykonywania pracy, natomiast gdyby ten sam kierowca został zbadany przez policję, nie musiałby przerywać jazdy.”



## A NARKOTYKI?

Należy mieć na uwadze, iż zatrudniający będzie mógł kontrolować zatrudnionych nie tylko na obecność w ich organizmach alkoholu, ale również środków działających podobnie do alkoholu, których wykaz zostanie określony w rozporządzeniu. Zgodnie z projektem rozporządzenia za takie środki uważa się opioidy, amfetaminę i jej analogi, kokainę, tetrahydrokanabinole i benzodiazepiny.

Na marginesie należy wspomnieć, iż zaliczenie do środków podobnych do alkoholu benzodiazepin może powodować pewne trudności, mając na uwadze, iż substancje należące do tej grupy są stosowane w medycynie jako doraźne leki do leczenia stanów lękowych lub pomocniczo jako leki przeciwdrgawkowe w leczeniu niektórych typów padaczki.



## CO Z TYM RODO?

Należy zwrócić uwagę na zasady przetwarzania danych pozyskanych w trakcie badań. Informacje o dacie, godzinie i minucie badania oraz wyniki badania pracodawca będzie mógł przechowywać w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający 1 roku od dnia ich zebrania. Okres ten będzie mógł zostać wydłużony w przypadku nałożenia na pracownika, w związku z jego nietrzeźwością, kary upomnienia, nagany albo kary pieniężnej lub w przypadku, gdy informacja ta może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu. Po upływie okresu 1 roku (lub odpowiednio dłuższego, w przypadkach, o których mowa powyżej), informacja taka musi zostać usunięta. Należy podkreślić, iż pracodawca będzie mógł przechowywać tylko pozytywne wyniki badań, tj. wskazujące na zawartość alkoholu w organizmie pracownika wynoszącą lub prowadzącą do stężenia we krwi od 0,2 ‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>.



# JAK SIĘ PRZYGOTOWAĆ?

Przepisy dotyczące kontroli trzeźwości wchodzi w życie zaledwie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia nowelizacji w Dzienniku Ustaw tj. już 21 lutego 2023 r. Pracodawcy powinni z wyprzedzeniem podjąć działania zmierzające do wdrożenia nowych regulacji, a w szczególności:

przygotowanie zmian odpowiednio regulaminu pracy/układu zbiorowego lub przygotowanie obwieszczenia dotyczącego kontroli trzeźwości w zakładzie pracy;

dokonanie przeglądu obecnie obowiązujących regulaminów i polityk pod kątem postanowień dot. kontroli trzeźwości;

uaktualnienie pisemnych informacji o warunkach zatrudnienia i zawarcie w nich dodatkowych informacji dla pracowników objętych kontrolą trzeźwości;

przygotowanie wzoru protokołu z badania.



---

# PRACA ZDALNA

---



# PRACA ZDALNA

Celem uregulowania pracy zdalnej w Kodeksie pracy jest jej wprowadzenie na stałe do polskiego porządku prawnego. Kompleksowe uregulowanie pracy zdalnej będzie skutkowało usunięciem z Kodeksu pracy regulacji dot. telepracy oraz uchyleniem przepisów dot. pracy zdalnej z tzw. ustawy covidowej.

## PRACA ZDALNA PRZY ROZPOCZĘCIU ZATRUDNIENIA LUB W JEGO TRAKCIE

Decyzję o wykonywaniu pracy zdalnej strony będą mogły podjąć nie tylko na etapie zawierania umowy o pracę, ale też w trakcie zatrudnienia. Co ciekawe, uzgodnienie wykonywania pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia nie będzie wymagało formy pisemnej (mimo, że stanowi zmianę istotnych postanowień umowy o pracę).

Powyższe wpisuje się w szerszą tendencję. Warto bowiem dodać, że zgodnie z nowymi przepisami, wnioski pracownika zdalnego, dla których przepisy kodeksu lub innych ustaw lub aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki z zakresu prawa pracy, wymagają formy pisemnej, będą mogły być składane w postaci papierowej lub elektronicznej.

## UZGODNIENIE Z PRACODAWCĄ MIEJSCA WYKONYWANIA PRACY

Praca zdalna będzie mogła być wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgadnianym z pracodawcą. Oznacza to, że w świetle prawa, pracownik będzie zobowiązany do każdorazowego informowania pracodawcy o zmianie miejsca, z którego świadczy pracę i uzyskania zgody w tym zakresie.



# PRACA ZDALNA NA POLECENIE PRACODAWCY I NA WNIOSEK PRACOWNIKA

Co do zasady wdrożenie pracy zdalnej wymaga zgody obu stron. Tym niemniej:

- w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, jak również
- 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,

pracodawca będzie mógł wydać pracownikowi polecenie pracy zdalnej. Pracownik będzie z kolei zobowiązany złożyć oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej (oczywiście brak odpowiednich warunków uniemożliwia pracę zdalną). Powyższe stanowi zatem nawiązanie do obecnie obowiązujących rozwiązań covidowych.

Dodatkowo w przypadku niektórych pracowników, pracodawca będzie obowiązany uwzględnić ich wniosek o umożliwienie pracy zdalnej, chyba, że nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. W razie niewyrażenia zgody, pracodawca będzie musiał podać przyczynę odmowy uwzględnienia wniosku.

Powyższe uprzywilejowanie dotyczy następujących grup pracowników:

- pracownic w ciąży;
- pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia,
- pracowników sprawujących opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- pracowników, o których mowa w art. 142(1) § 1 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy.



# ZWROT KOSZTÓW, EKWIWALENT I RYCZAŁT

Zgodnie z nowymi regulacjami, pracodawca będzie zobowiązany zapewnić pracownikowi zdalnemu m.in.:

- materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokrycie niezbędnych kosztów z tym związanych;
- pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

Jednocześnie strony mogą ustalić, że zamiast zapewniania materiałów i narzędzi pracy, pracownik będzie wykorzystywał własny sprzęt. W takim przypadku pracodawca zobowiązany jest wypłacać pracownikowi ekwiwalent pieniężny.

Ekwiwalent i zwrot kosztów mogą zostać zastąpione ryczałem, którego wysokość będzie odpowiadać przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.

Podkreślenia wymaga, że ustawodawca nie określił precyzyjnie sposobu, w jaki ryczałt czy ekwiwalent powinny być obliczane, przenosząc obowiązek ustalenia zasad obliczania ekwiwalentu/ryczałtu na pracodawcę. Pomocne przy tym mogą być zawarte w ustawie wytyczne, zgodnie z którymi przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu pracodawca powinien brać pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.



## JAK WYLICZYĆ?

W chwili obecnej czekamy na szczegółowe wytyczne co do wyliczania kwot wypłacanych pracownikom. Jest to kwestia kluczowa. Z jednej strony kwoty te powinny pokrywać rzeczywiście ponoszone przez pracowników koszty. Z drugiej strony należy mieć na uwadze, że pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika i wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie stanowią przychodu w rozumieniu przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. W przypadku zawyżenia wypłacanych kwot należy liczyć się z interwencją organów skarbowych.

Z braku szczegółowych wytycznych, podchodząc racjonalnie, pracodawca powinien rozważyć z jakich urządzeń pracownik korzysta. Przykładowo, na zasilaczu każdego komputera typu laptop znajduje się informacja o maksymalnej mocy tego urządzenia np. 65 W. Mając taką informację, w prosty sposób możemy zamienić jednostki z watów na kilowaty (0,065 kW), zaś tak otrzymaną wartość przemnożyć przez liczbę godzin pracy zdalnej w miesiącu (np. 160h). Wynik oznaczać będzie maksymalne zużycie prądu – w powyższym przykładzie 10,4 kWh. Wartość taką należy przemnożyć przez koszt energii elektrycznej, który na dzień sporządzenia niniejszego poradnika wynosi około 80 gr za 1 kWh. W analogiczny sposób możemy wyliczyć koszt korzystania z lampki czy wody.

## ZASADY WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

Zasady wykonywania pracy zdalnej pracodawca będzie określał w porozumieniu zawieranym z zakładową organizacją związkową (lub regulaminie, w razie braku osiągnięcia porozumienia), a jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, zasady te będą określone w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

W razie braku zawarcia porozumienia oraz w razie niewydania regulaminu, świadczenie pracy zdalnej będzie w dalszym ciągu możliwe. Zasady wykonywania pracy zdalnej pracodawca będzie wtedy określał odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w indywidualnym porozumieniu zawartym z pracownikiem.





# KONTROLA PRACOWNIKÓW ZDALNYCH

Pracodawca będzie miał prawo przeprowadzenia:

- kontroli wykonywania pracy zdalnej przez pracownika;
- kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa oraz ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych.

Kontrolę pracodawca będzie przeprowadzał:

- w porozumieniu z pracownikiem;
- w miejscu wykonywania pracy zdalnej;
- w godzinach pracy pracownika.

Wykonywanie czynności kontrolnych nie będzie mogło naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem. Zasady przeprowadzenia kontroli pracodawca powinien określić w regulaminie/porozumieniu.

W przypadku stwierdzenia przez pracodawcę uchybień, pracodawca będzie zobowiązywał pracownika do ich usunięcia we wskazanym terminie albo cofał zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej, pracownik rozpocznie pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

## OKAZJONALNA PRACA ZDALNA

Nowe regulacje wprowadzają instytucję „okazjonalnej pracy zdalnej”, która będzie mogła być wykonywana na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Do okazjonalnej pracy zdalnej nie będzie się stosować większości wymogów formalnych dot. pracy zdalnej – w tym wymogu tworzenia porozumień i regulaminów ani pokrywania kosztów, wypłacania ekwiwalentów lub ryczałtów. Okazjonalna praca zdalna ma w założeniu służyć osobom, które nie pracują zdalnie w sposób stały.

## ZAKAZ DYSKRYMINACJI

Ustawa wprowadza wprost wyrażony zakaz dyskryminacji i nierównego traktowania ze względu na pracę zdalną. Pracownik wykonujący pracę zdalnie nie będzie mógł w jakikolwiek sposób być dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy.

# JAK SIĘ PRZYGOTOWAĆ?

Przepisy dotyczące pracy zdalnej wchodzi w życie po upływie 2 miesięcy od dnia publikacji nowelizacji w Dzienniku Ustaw tj. 7 kwietnia 2023. Pracodawcy, aby przygotować się na wdrożenie nowych przepisów, powinni podjąć szereg działań, takich jak:

przygotowanie porozumienia zawieranego między pracodawcą i zakładową organizacją lub regulaminu skonsultowanego z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, w którym zostaną określone zasady pracy zdalnej;

dokonanie przeglądu obecnie obowiązujących regulaminów i polityk oraz umów o pracę, pod kątem postanowień dot. pracy zdalnej;

uaktualnienie pisemnych informacji o warunkach zatrudnienia i zawarcie w nich dodatkowych informacji dla pracowników zdalnych;

określenie procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadzenie, w miarę potrzeby, instruktażu i szkolenia w tym zakresie, pod kątem pracy zdalnej;

przygotowanie szablonów oświadczeń pracowników m.in. dot. potwierdzenia zapoznania się z oceną ryzyka zawodowego, informacjami z zakresu BHP czy oświadczenia o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej.



**GESSEL**

ul. Sienna 39  
00-121 Warszawa

tel. +48 (22) 318 69 01  
fax +48 (22) 318 69 31  
e-mail: [mail@gessel.pl](mailto:mail@gessel.pl)  
[gessel.pl](http://gessel.pl)

## NASZ ZESPÓŁ



### **Adam Kraszewski**

partner, radca prawny  
PRAWO PRACY, LIFE  
SCIENCES, IP



[\*a.kraszewski@gessel.pl\*](mailto:a.kraszewski@gessel.pl)



### **Agnieszka Nowacka**

radca prawny  
PRAWO PRACY, PRAWO  
WŁASNOŚCI INTELEKTUALNEJ



[\*a.nowacka@gessel.pl\*](mailto:a.nowacka@gessel.pl)



### **Aleksandra Głuszek**

adwokat  
PRAWO PRACY,  
POSTĘPOWANIA SĄDOWE



[\*a.gluszek@gessel.pl\*](mailto:a.gluszek@gessel.pl)

**Zapraszamy do kontaktu!**