

Od **1 stycznia 2023r.** minimalne wynagrodzenie ma wynosić **3490 zł**, a minimalna stawka godzinowa **22,80 zł**, a od 1 lipca 2023 r. minimalne wynagrodzenie za pracę ma wynieść **3600 zł**, minimalna stawka godzinowa **23,50 zł**.

Aneks do umowy, który zawiera zmianę wynagrodzenia minimalnego, jest wymagany przy umowach o pracę pracowników, którzy mają w nich wpisaną kwotę, np. w 2022 r. 3010 zł brutto.

Jak wyjaśnia Państwowa Inspekcja Pracy, w sytuacji, gdy wynagrodzenie nie zostało określone poprzez podanie konkretnej kwoty, a w umowie o pracę widnieje jedynie zapis o tym, że pracownik otrzymuje minimalne wynagrodzenie zgodne z obowiązującą w danym roku stawką wynikającą z ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, wówczas pracodawca nie ma obowiązku sporządzania takiego aneksu do umowy.

W dniu **1 lutego 2023r.** wejdzie w życie większość przepisów wprowadzonych przez uchwaloną już przez Parlament i podpisaną przez Prezydenta ustawę z dnia 7 października 2022r. o zmianie ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej oraz niektórych innych ustaw. Wprowadzone zmiany usprawnią organizację pieczy zastępczej i rodzin adopcyjnych w Polsce, a potrzeby dzieci zostaną skuteczniej zabezpieczone. Ustawa wprowadza korzystne uprawnienia dla rodziców-pracowników, którzy przyjęli na wychowanie dziecko jako rodzina zastępcza, w szczególności poprzez nowelizację Kodeksu pracy w zakresie zmian urlopowych:

1) Urlop ojcowski – pracownik – ojciec wychowujący dziecko (w tym zaadoptowane) będzie miał prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze do 2 tygodni, nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia albo do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia (obecnie – do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia).

2) Urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego – korzystne zmiany będą dotyczyły pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzice adopcyjni:

- będzie udzielany na pisemny wniosek pracownika składany w terminie 7 dni od dnia przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia;
- będzie udzielany w terminie określonym we wniosku pracownika, jednak nie dłuższym niż 21 dni od dnia odpowiednio przyjęcia dziecka na wychowanie jako rodzina zastępcza albo wystąpienia do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia
- wymiar urlopu będzie identyczny jak w przypadku rodziców biologicznych (w przypadku 1 dziecka jest to 20 tygodni)
- urlop będzie można wykorzystać do 14 roku życia dziecka
- z takiego urlopu już dziś mogą korzystać oboje adopcyjni rodzice, a nie jak w przypadku podstawowego urlopu tylko matka (dotyczy obowiązku wykorzystania pierwszych 14 tygodni).

3) Urlop rodzicielski – będzie przysługiwał co do zasady na tych samych warunkach co obecnie, zmieni się górna granica wieku przysposobianego dziecka, po osiągnięciu którego

będzie możliwość skorzystania z tego urlopu, w przypadku pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka – z urlopu będzie można skorzystać do ukończenia przez dziecko 14 roku życia, a wymiar urlopu będzie wynosił 32 (w przypadku przyjęcia 1 dziecka na wychowanie), 34 (w przypadku przyjęcia 2 i więcej dzieci na wychowanie) i 29 tygodni (w przypadku pracownika, który przyjął na wychowanie dziecko w wieku do ukończenia 14 roku życia).

## **1. Przedłużenie stanu zagrożenia epidemicznego – przepisy tarcz i skutki ich obowiązywania.**

UWAGA!!!!

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW z dnia 16 grudnia 2022r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu zagrożenia epidemicznego, zgodnie z którym **stan zagrożenia epidemicznego został przedłużony do 31 marca 2023 r.**

Ustawa z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2021r. poz. 2095 ze zm.):

**Art. 12a. [Zawieszenie wykonywania niektórych obowiązków w zakresie badań okresowych pracowników, kierowców wykonujących przewóz drogowy oraz maszynistów w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii]**

1. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu, zawieszają się wykonywanie obowiązków wynikających z przepisów:

- 1) art. 229 § 2 zdanie pierwsze, § 4a w zakresie badań okresowych i § 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- 2) art. 39a ust. 1 pkt 6, art. 39d ust. 2, art. 39f, art. 39j, art. 39k i art. 39l ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 2140 oraz z 2020 r. poz. 875 i 1087);
- 3) 16 (uchylony).

2. Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie podjąć wykonywanie zawieszonych obowiązków, o których mowa w ust. 1, i wykonać je w okresie nie dłuższym niż 180 dni od dnia odwołania danego stanu.

3. W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Lekarz ten może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie w trybie określonym w art. 2 ust. 4 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty. Do orzeczenia lekarskiego stosuje się odpowiednio art. 2 pkt 6 ustawy z dnia 28 kwietnia 2011 r. o systemie informacji w ochronie zdrowia (Dz. U. z 2020 r. poz. 702, 1493 i 1875). Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.

4. Przepisy ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio do funkcjonariuszy Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego i Centralnego Biura Antykorupcyjnego, a także żołnierzy zawodowych, w tym również do pierwszego badania okresowego.

5. W trakcie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii:

1) w stosunku do osoby zatrudnianej na stanowisko pracy **inne niż administracyjno-biurowe** okresy, o których mowa w art. 229 § 1<sup>1</sup> pkt 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, zostają wydłużone do 180 dni;

2) wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby zatrudniane na **stanowisko administracyjno-biurowe**, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy.

**Art. 229 Kodeksu pracy** [Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie]

§ 1. Wstępnym badaniom lekarskim, z zastrzeżeniem § 1<sup>1</sup>, podlegają:

1) osoby przyjmowane do pracy;

2) pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

§ 1<sup>1</sup>. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby:

1) przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;

2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

§ 1<sup>2</sup>. Przepis § 1<sup>1</sup> pkt 2 stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

§ 1<sup>3</sup>. Pracodawca żąda od osoby, o której mowa w § 1<sup>1</sup> pkt 2 oraz w § 1<sup>2</sup>, aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania będące podstawą wydania tego orzeczenia.

§ 2. Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

§ 3. Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzaniem badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

§ 4. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

§ 4a. Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

§ 5. Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także:

1) po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami;

2) po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

§ 6. Badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

§ 7. Pracodawca przechowuje orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, orzeczenia i skierowania uzyskane na podstawie § 1<sup>3</sup> oraz skierowania, o których mowa w § 4a.

§ 7<sup>1</sup>. W przypadku stwierdzenia, że warunki określone w skierowaniu, o którym mowa w § 1<sup>3</sup>, nie odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, pracodawca zwraca osobie przyjmowanej do pracy to skierowanie oraz orzeczenie lekarskie wydane w wyniku tego skierowania.

§ 8. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) tryb i zakres badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz częstotliwość badań okresowych, a także sposób dokumentowania i kontroli badań lekarskich,
- 2) tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich do celów przewidzianych w niniejszej ustawie i w przepisach wydanych na jej podstawie,
- 3) zakres informacji objętych skierowaniem na badania lekarskie i orzeczeniem lekarskim, a także wzory tych dokumentów,
- 4) zakres profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 6 zdanie drugie,
- 5) dodatkowe wymagania kwalifikacyjne, jakie powinni spełniać lekarze przeprowadzający badania, o których mowa w § 1, 2 i 5, oraz sprawujący profilaktyczną opiekę zdrowotną, o której mowa w § 6 zdanie drugie

- uwzględniając konieczność zapewnienia prawidłowego przebiegu i kompleksowości badań lekarskich, o których mowa w § 1, 2 i 5, profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa w § 6 zdanie drugie, a także informacji umożliwiających porównanie warunków pracy u pracodawcy oraz ochrony danych osobowych osób poddanych badaniom.

**Art. 12e. [Przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub służby za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej; wydłużenie terminów przeprowadzenia szkoleń okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub służby]**

1. W okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii dopuszcza się przeprowadzanie szkoleń wstępnych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy i służby w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej, z wyjątkiem instruktażu stanowiskowego:

- 1) pracownika zatrudnianego na stanowisku robotniczym;
- 2) pracownika zatrudnionego na stanowisku, na którym występuje narażenie na działanie czynników niebezpiecznych;
- 3) pracownika przenoszonego na stanowisko, o którym mowa w pkt 1 i 2;
- 4) ucznia odbywającego praktyczną naukę zawodu oraz studenta odbywającego praktykę studencką.

2. W przypadku gdy termin przeprowadzenia szkolenia okresowego w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub bezpieczeństwa i higieny służby przypada w:

- 1) okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii lub
  - 2) w okresie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii
- termin ten wydłuża się do 60 dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo stanu epidemii.

**URLOP WYPOCZYNKOWY**

**Art. 15gc TARCZY [Udzielenie urlopu wypoczynkowego bez zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów]**

W okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, pracodawca może udzielić pracownikowi, w terminie przez siebie wskazanym, bez uzyskania zgody pracownika i z pominięciem planu urlopów, urlopu wypoczynkowego niewykorzystanego przez pracownika w poprzednich latach kalendarzowych, w wymiarze do 30 dni urlopu, a pracownik jest obowiązany taki urlop wykorzystać.

Sąd Najwyższy wskazuje (zob. wyrok z 25 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 124/05), że **"pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet, gdy ten nie wyraża na to zgody"**.

## **KODEKS PRACY**

### **Art. 163. [Plan urlopów]**

§ 1. Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167<sup>2</sup>.

§ 1<sup>1</sup>. Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę; dotyczy to także pracodawcy, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa. W takich przypadkach pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Przepis § 1 zdanie drugie i trzecie stosuje się odpowiednio.

§ 2. Plan urlopów podaje się do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

§ 3. Na wniosek pracownicy udziela się jej urlopu bezpośrednio po urlopie macierzyńskim; dotyczy to także pracownika - ojca wychowującego dziecko lub pracownika - innego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175<sup>1</sup> pkt 3, który korzysta z urlopu macierzyńskiego.

### **Art. 164. [Przesunięcie terminu urlopu]**

§ 1. Przesunięcie terminu urlopu może nastąpić na wniosek pracownika umotywowany ważnymi przyczynami.

§ 2. Przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy.

### **Art. 165. [Obligatoryjne przesunięcie terminu urlopu]**

Jeżeli pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność w pracy, a w szczególności z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) powołania na ćwiczenia wojskowe lub na przeszkolenie wojskowe albo stawienia się do pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, na czas do 3 miesięcy,
- 4) urlopu macierzyńskiego,

pracodawca jest obowiązany przesunąć urlop na termin późniejszy.

### **Art. 166. [Obligatoryjne udzielenie niewykorzystanego urlopu]**

Część urlopu niewykorzystaną z powodu:

- 1) czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby,
- 2) odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 3) odbywania ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia wojskowego albo pełnienia terytorialnej służby wojskowej rotacyjnie, przez czas do 3 miesięcy,
- 4) urlopu macierzyńskiego

pracodawca jest obowiązany udzielić w terminie późniejszym.

### **Art. 167. [Możliwość odwołania z urlopu]**

§ 1. Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczynania urlopu.

§ 2. Pracodawca jest obowiązany pokryć koszty poniesione przez pracownika w bezpośrednim związku z odwołaniem go z urlopu.

Art. 167<sup>1</sup>. [**Obowiązek wykorzystania urlopu**]

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu. W takim przypadku wymiar udzielonego urlopu, z wyłączeniem urlopu zaległego, nie może przekraczać wymiaru wynikającego z przepisów art. 155<sup>1</sup>.

Art. 167<sup>2</sup>. [**Urlop na żądanie**]

Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Art. 167<sup>3</sup>. [**Wymiar urlopu na żądanie**]

Łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonych w art. 167<sup>2</sup> nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy.

Art. 168. [**Ostateczny termin udzielenia urlopu**]

Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167<sup>2</sup>.

**art. 98 ustawy z dnia 16 kwietnia 2020r. o szczególnych instrumentach wsparcia w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa SARS-CoV-2 (Dz. U. z 2020r., poz. 695)**

1. Nieodebranych pism podlegających doręczeniu za potwierdzeniem odbioru przez operatora pocztowego w rozumieniu ustawy z dnia 23 listopada 2012 r. - Prawo pocztowe, których termin odbioru określony w zawiadomieniu o pozostawieniu pisma wraz z informacją o możliwości jego odbioru przypadał w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, nie można uznać za doręczone w czasie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz przed upływem 14 dni od dnia zniesienia tych stanów.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do:

- 1) postępowań w sprawach, o których mowa w art. 15f ust. 9 ustawy z dnia 19 listopada 2009r. o grach hazardowych;
- 2) postępowań, o których mowa w dziale IIIB ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa (Dz. U. z 2019 r. poz. 900, z późn. zm.);
- 3) kontroli podatkowej, kontroli celno-skarbowej oraz postępowań podatkowych, jeżeli kontrole lub postępowania te wiążą się z podejrzeniem popełnienia przestępstwa lub przestępstwa skarbowego;
- 4) przesyłek wysyłanych do ani wysyłanych przez:
  - a) sądy i Trybunały,
  - b) prokuraturę i inne organy ścigania,
  - c) komornika sądowego,
  - d) organ administracji publicznej.

**Art. 2.** [Przedsiębiorcy objęci regulacją]

1. Ustawę stosuje się do przedsiębiorców, w rozumieniu art. 4 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. - Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2019 r. poz. 1292 i 1495 oraz z 2020 r. poz. 424), prowadzących działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Ustawy nie stosuje się do przedsiębiorców, których trudna sytuacja finansowa nie jest następstwem okoliczności, o których mowa w art. 1.

3. Ustawy nie stosuje się do przedsiębiorców, wobec których ogłoszono upadłość, oraz przedsiębiorców, wobec których otwarte zostało postępowanie restrukturyzacyjne. W

przypadku przedsiębiorców, względem których złożono wnioski w postępowaniach, o których mowa w zdaniu pierwszym, do czasu ich prawomocnego rozpatrzenia procedura udzielenia wsparcia określona w ustawie ulega zawieszeniu.

**Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2018r. I PK 28/17:** Według art. 60 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny, w tym również przez ujawnienie tej woli w postaci elektronicznej (oświadczenie woli).  
Sporządzenie na piśmie i wysłanie przez pracodawcę identycznej treści oświadczenia woli o wypowiedzeniu umowy o pracę, które dotarło do pracownika wcześniej w postaci elektronicznej i później przesyłką pocztową, nie narusza wymagania wypowiedzenia na piśmie (art. 30 § 3 k.p.) - wyrok SN z dnia 18 stycznia 2007r. II PK 178/06.

## 2. Podróże służbowe, kolejna podwyżka wysokości diety.

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ z dnia 25 października 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej

Na podstawie art. 775 § 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140) zarządza się, co następuje:

### § 1.

W rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. poz. 167 oraz z 2022 r. poz. 1481) wprowadza się następujące zmiany:

w § 7 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

"1. Dieta w czasie podróży krajowej jest przeznaczona na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia i wynosi **45 zł za dobę podróży**.";

2) załącznik do rozporządzenia otrzymuje brzmienie określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

### § 2.

1. W przypadku podróży służbowej poza granicami kraju, rozpoczętej i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia, należności z tytułu podróży służbowej ustala się:

1) za czas podróży przypadający przed dniem wejścia w życie rozporządzenia - na podstawie przepisów rozporządzenia zmienianego w § 1 w brzmieniu dotychczasowym;

2) za czas podróży przypadający od dnia wejścia w życie rozporządzenia - na podstawie przepisów rozporządzenia zmienianego w § 1 w brzmieniu nadanym niniejszym rozporządzeniem.

2. W przypadku podróży służbowej na obszarze kraju, rozpoczętej i niezakończonych przed dniem 1 stycznia 2023 r., należności z tytułu podróży służbowej ustala się:

1) za czas podróży przypadający przed dniem 1 stycznia 2023 r. - na podstawie przepisów rozporządzenia zmienianego w § 1 w brzmieniu dotychczasowym;

2) za czas podróży przypadający od dnia 1 stycznia 2023 r. - na podstawie przepisów rozporządzenia zmienianego w § 1 w brzmieniu nadanym niniejszym rozporządzeniem.

§ 3. Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem § 1 pkt 1, który wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2023 r.

### 3. Kontrola stanu trzeźwości pracowników – ważne regulacje, wzory zapisów.

- **21 lutego 2023r.** wejdą w życie przepisy dotyczące kontroli pracownika na obecność narkotyków. W praktyce pierwsze kontrole mogą się odbyć kilka tygodni później po wprowadzeniu przepisów wewnętrznych. Taką kontrolę mogą też podejmować przedsiębiorcy zatrudniający osoby na umowę zlecenia, o ile organizują im pracę;
- **7 kwietnia 2023r.** wchodzi w życie nowe przepisy o pracy zdalnej i okazjonalnej pracy zdalnej (24 dni w roku).

## USTAWA Z DNIA 1 GRUDNIA 2022R. O ZMIANIE USTAWY – KODEKS PRACY ORAZ NIEKTÓRYCH INNYCH USTAW (DZ. U. Z 2023R. POZ. 240 – OPUBL. 6 LUTEGO 2023R.)

**Art. 1.** W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, z 2021 r. poz. 1162 oraz z 2022 r. poz. 655) wprowadza się następujące zmiany:

1) po art. 22<sup>1b</sup> dodaje się art. 22<sup>1c</sup>–22<sup>1h</sup> w brzmieniu:

**„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.

§ 5. Badanie, o którym mowa w § 4, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2021 r. poz. 1119 i 2469 oraz z 2022 r. poz. 24, 218 i ...). Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

### UWAGA!!!

*art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. 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>.*

*3. 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>.

§ 6. Pracodawca przetwarza informacje o dacie, godzinie i minucie badania, o którym mowa w § 4, oraz **jego wyniku wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości wyłącznie** w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr, o których mowa w § 1, i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.

§ 7. W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje, o których mowa w § 6, w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113.

§ 8. W przypadku, w którym informacje, o których mowa w § 6, mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres, o którym mowa w § 6, ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

§ 9. Po upływie okresów, o których mowa w § 6, 7 lub 8, informacje, o których mowa w § 6, podlegają usunięciu.

§ 10. 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.

§ 11. O wprowadzeniu kontroli trzeźwości, o której mowa w § 10, pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

§ 12. W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje, o których mowa w § 10, w postaci papierowej lub elektronicznej.

**Art. 22<sup>1d</sup>.** § 1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu odpowiednio art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi, albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

§ 2. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

§ 3. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

§ 4. Organ, o którym mowa w § 3, przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.

§ 5. Organ, o którym mowa w § 3, zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:

1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w § 4;

2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą, o której mowa w § 4;

3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą, o której mowa w § 4;

4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą, o której mowa w § 4;

5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

§ 6. Badanie, o którym mowa w § 4 i 5, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.

§ 7. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

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

§ 9. Przebieg badania, o którym mowa w § 4 i 5, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) danych osobowych pracownika:
  - a) imienia i nazwiska,
  - b) numeru PESEL, a jeżeli nie posiada, serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
  - c) daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem;
- 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 5) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
- 6) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
- 7) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 8) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

§ 10. Organ przeprowadzający badanie, o którym mowa w § 3, przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.

§ 11. Do przetwarzania informacji, o której mowa w § 10, stosuje się odpowiednio art. 22<sup>1c</sup> § 6–9.

**Art. 22<sup>1e</sup>. § 1. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich **organizmach środków działających podobnie do alkoholu.****

§ 2. Przepisy art. 22<sup>1c</sup> § 2–12 stosuje się odpowiednio.

Art. 22<sup>1f</sup>. § 1. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola, o której mowa w art. 22<sup>1e</sup> § 1, wykaże obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że

pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

§ 2. Przepisy art. 22<sup>1c</sup> § 6–9, art. 22<sup>1d</sup> § 2–4, § 7 i 8 oraz § 10 stosuje się odpowiednio.

§ 3. Uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi lub moczu, jeżeli:

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi lub moczu pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.

§ 4. Badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego oraz badanie, o którym mowa w § 3, przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.

§ 5. Czynności związane z pobraniem moczu do badania, o którym mowa w § 3, odbywają się w obecności osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe do przeprowadzania badania moczu, tej samej płci co pracownik, od którego pobiera się mocz.

§ 6. Przebieg badania przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego oraz badania, o którym mowa w § 3, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) danych osobowych pracownika:
  - a) imienia i nazwiska,
  - b) numeru PESEL, a jeżeli nie posiada, serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
  - c) daty urodzenia, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje, oraz podpisu pracownika – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badaniem;
- 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 5) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
- 6) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
- 7) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 8) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi lub moczu – informacji o przyczynie odstąpienia.

Art. 22<sup>1g</sup>. Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) warunki i metody przeprowadzania badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność w organizmie pracownika środków

działających podobnie do alkoholu przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego lub zleczanych przez ten organ,  
2) sposób dokumentowania badań przeprowadzanych lub zleczanych przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego,  
3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu  
– mając na uwadze metodykę przeprowadzania takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, a także konieczność sprawnego przeprowadzenia badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika i zasad ochrony danych osobowych.

Art. 22<sup>1h</sup>. Przepisy art. 22<sup>1c</sup>–22<sup>1f</sup> oraz przepisy wydane na podstawie art. 22<sup>1g</sup> 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.”;

- 2) w dziale drugim:
  - a) uchyla się rozdział IIb,
  - b) dodaje się rozdział IIc w brzmieniu:

Projekt R O Z P O R Z Ą D Z E N I A M I N I S T R A Z D R O W I A z dnia w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika

[file:///C:/Users/wsa/Downloads/akty\\_wykonawcze\\_do\\_ustawy%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/wsa/Downloads/akty_wykonawcze_do_ustawy%20(2).pdf)

<https://www.gov.pl/web/premier/projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy--kodeks-pracy-oraz-niektorych-innych-ustaw2>

Proponowany wzór zapisów w dokumentach wewnątrzzakładowych

**WZÓR Zasady kontroli stanu trzeźwości pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu oraz kontrola obecności w organizmach środków działających podobnie do alkoholu.**

1. W związku z tym, że jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca wprowadza kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu oraz kontrola obecności w organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

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

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

4. Badanie polega na stwierdzeniu:

- braku obecności alkoholu w organizmie pracownika, albo

- obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu (zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do: stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>), albo

- obecności alkoholu wskazującej na stan nietrzeźwości (zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu, albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm<sup>3</sup>)

w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.

5. Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

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

7. Grupa lub grupy pracowników objętych kontrolą (UWAGA! Tu należy wskazać zakres podmiotowy kontroli, tzn., czy kontroli podlegają wszyscy pracownicy, czy też konkretni z podziałem na stanowiska lub zakres wykonywanej pracy; moim zdaniem w przepisach zakładowych „im więcej, tym lepiej” z uwzględnieniem celu kontroli).

8. Czas i częstotliwość jej przeprowadzania (UWAGA! Tu również należy dostosować zapisy do praktyki i wskazać, że np. kontrola wykonywana jest codziennie przed dopuszczeniem do pracy lub w trakcie wykonywania pracy lub że kontrola wykonywana jest incydentalnie i okazjonalnie, a także w przypadku, gdy pracodawca podejrzewa, że pracownik stawiał się do pracy pod wpływem alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, a także podejrzewa, że spożywa alkohol lub środków działających podobnie do alkoholu w trakcie pracy; tu również można ustalić zasady według stanowisk i ryzyka).

9. Pracodawca sporządza informację i przetwarza informację o dacie, godzinie i minucie badania, jego wyniku wyłącznie w przypadku wyniku badania wskazującego na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości.

10. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli:

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

11. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola wykaże obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

12. Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

13. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika, a także pracownika u którego badanie wykazało obecność w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu badanie przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Taki organ przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. W wyjątkowych prawem określonych sytuacjach uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi. Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

14. Zapisy wchodzi w życie w terminie 2 tygodni od momentu poinformuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o ich treści.

15. Wzór informacji o dacie, godzinie i minucie badania stanu trzeźwości pracownika.

### **INFORMACJA DOTYCZĄCA KONTROLI STANU TRZEŹWOŚCI PRACOWNIKA**

W dniu..... o godzinie i minucie..... dokonano kontroli stanu trzeźwości pracownika..... (imię i nazwisko, a także stanowisko).

Badanie przeprowadzono następującym urządzeniem ..... (tu precyzyjne dane dotyczące alkometru włącznie z jego nr...)

Wynik badania to...

W związku z tym wynikiem pracodawca poinformował pracownika w obecności.....o niedopuszczenia go do pracy/lub odsunięciu od pracy. Poinformowano także, że za czas niewykonywania pracy pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę na podstawie art. 80 Kodeksu pracy.

Pracodawca poinformował dodatkowo pracownika, że na jego żądanie badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

Podpis pracodawcy i osoby, która uczestniczyła w czynnościach:

16. Wzór informacji o dacie, godzinie i minucie badania na obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu.

## **INFORMACJA DOTYCZĄCA KONTROLI NA OBECNOŚĆ W ORGANIZMIE PRACOWNIKA ŚRODKA DZIAŁAJĄCEGO PODOBNIEM DO ALKOHOLU**

W dniu..... o godzinie i minucie..... dokonano kontroli na obecność w organizmie środka działającego podobnie do alkoholu ..... (imię i nazwisko, a także stanowisko).

Badanie przeprowadzono następującym urządzeniem ..... (tu precyzyjne dane dotyczące narkotestu włącznie z jego nr...)

Wynik badania to...

W związku z tym wynikiem pracodawca poinformował pracownika w obecności.....o niedopuszczenia go do pracy/lub odsunięciu od pracy. Poinformowano także, że za czas niewykonywania pracy pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie za pracę na podstawie art. 80 Kodeksu pracy.

Pracodawca poinformował dodatkowo pracownika, że na jego żądanie badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

Podpis pracodawcy i osoby, która uczestniczyła w czynnościach:

**UWAGA!!!!**

Ponieważ te przepisy obowiązują w kodeksie pracy, czyli dotyczą pracowników i tu pracodawca decyduje o ich wprowadzeniu inaczej będzie w przypadku osób wykonujących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych.

Sugerowałabym wprowadzenie tych zapisów do umowy cywilnoprawnej, albo jako załącznik do tej umowy.

**ROZPORZĄDZENIE**  
**MINISTRA RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

<data wydania aktu>

**zmieniające rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej**

Na podstawie art. 298<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz.1510, 1700, 2140), zarządza się, co następuje:

**§ 1.** W rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 3:

a) we wprowadzeniu do wyliczenia cyfrą „4” zastępuje się cyfrą „5”,

b) w pkt 2 w lit. f dodaje się tiret w brzmieniu:

„– o kontroli trzeźwości pracowników lub o kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, grupie lub grupach pracowników objętych taką kontrolą i sposobie jej przeprowadzania (art. 22<sup>1c</sup> § 12 oraz art. 22<sup>1e</sup> § 2 Kodeksu pracy),”

c) w pkt 2 w lit. v wyrazy „w formie telepracy” zastępuje się wyrazem „zdalnej”,

d) w pkt 4 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 5 w brzmieniu:

„5) w części E – dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu:

a) informacje dotyczące kontroli trzeźwości pracownika przeprowadzonej przez pracodawcę (art. 22<sup>1c</sup> § 6 Kodeksu pracy),

b) informację dotyczącą badania stanu trzeźwości pracownika przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (art. 22<sup>1d</sup> § 10 Kodeksu pracy),

c) informacje dotyczące kontroli pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu (art. 22<sup>1d</sup> § 10 i art. 22<sup>1e</sup> § 2 Kodeksu pracy),



d) informację dotyczącą badania pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (art. 22<sup>1d</sup> § 10 i art. 22<sup>1f</sup> § 2 Kodeksu pracy);”;

2) w § 4 po ust. 3 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„4. Dokumenty znajdujące się w części E akt osobowych pracownika przechowywane są w wydzielonych częściach dotyczących danej kontroli, którym przyporządkowuje się odpowiednio numery E1 i kolejne; w takim przypadku przechowywanie w porządku chronologicznym, numerowanie oraz tworzenie wykazu dokumentów dotyczy każdej z tych części. W związku z usunięciem z akt osobowych pracownika informacji związanej z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu oraz z badaniem pracownika na obecność w jego organizmie alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonym przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego usuwa się całą wydzieloną część dotyczącą tej informacji, a pozostałym przyporządkowuje się następujące po sobie numery.”.

**§ 2.** Rozporządzenie wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia.

### **Uzasadnienie**

Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie dokumentacji pracowniczej, stanowi wykonanie upoważnienia ustawowego zawartego w art. 298<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140).

Konieczne jest dostosowanie brzmienia Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (Dz. U. poz. 2369) mające na celu uwzględnienie zmian wprowadzonych uchwaloną przez Sejm RP w dniu 1 grudnia 2022 r. ustawą o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (druki sejmowe nr: nr druku 2335, 2618, 2890 i 2902), zwaną dalej „nowelizacją Kodeksu pracy”. Ustawa obecnie oczekuje na podpis Prezydenta RP. Przepisy ww. ustawy mają na celu umożliwienie pracodawcom wprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków

działających podobnie do alkoholu, gdy jest to niezbędne dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

Ponadto przedmiotowa nowelizacja Kodeksu pracy przewiduje wprowadzenie pracy zdalnej na stałe do polskiego porządku prawnego, która zastąpi telepracę.

Nowelizacja Kodeksu pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przekazania nowozatrudnionemu pracownikowi, objętemu kontrolą trzeźwości lub kontrolą na obecność środków działających podobnie do alkoholu, przed dopuszczeniem go do pracy, informacji o wprowadzeniu ww. kontroli, grupach lub grupie pracowników objętych kontrolą i sposobie jej przeprowadzania, w tym rodzaju urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czasie i częstotliwości jej przeprowadzania. Informacje te pracodawca będzie przekazywał pracownikowi w postaci papierowej lub elektronicznej.

W związku z powyższym, celem zapewnienia możliwości weryfikacji spełnienia ww. obowiązku, konieczne jest uzupełnienie katalogu dokumentów przechowywanych w części B akt osobowych pracownika o potwierdzenie poinformowania pracownika o wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, grupie lub grupach pracowników objętych taką kontrolą i sposobie jej przeprowadzania.

W aktach osobowych pracowników będą również przechowywane dokumenty dotyczące kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonej przez pracodawcę oraz dokumenty związane z badaniem pracownika na obecność w jego organizmie alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu przeprowadzonym przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

Pracodawca będzie przetwarzał informacje o dacie, godzinie i minucie badania przeprowadzonego w ramach kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu oraz wyniku tego badania wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości lub obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika. Informacje te pracodawca będzie przechowywał w dodawanej części E akt osobowych pracownika.

Informacje te pracodawca będzie przechowywał w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania. W przypadku, gdy zastosowana będzie kara upomnienia, kara nagany lub kara pieniężna pracodawca przechowuje informacje

o dacie, godzinie, minucie badania na obecność środków działających podobnie do alkoholu lub kontroli trzeźwości oraz wyniki wskazujące na stan po użyciu alkoholu, stan nietrzeźwości lub stan po użyciu środków podobnych do alkoholu do czasu uznania kary za niebyłą.

Przechowywanie informacji o braku alkoholu w organizmie pracownika nie jest celowe, bowiem nie pociąga to za sobą żadnych negatywnych konsekwencji dla pracownika, nie dokumentuje żadnego naruszenia obowiązków przez pracownika.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadzi uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego lub zleci badania krwi zgodnie z art. 22<sup>1d</sup> § 5 Kodeksu pracy.

Wówczas organ przeprowadzający badanie będzie przekazywał pracodawcy i badanemu pracownikowi informację w formie pisemnej obejmującą imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość, datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik. Informacja ta również będzie przechowywana w aktach osobowych pracownika, w dodawanej części E.

Analogiczne zasady będą obowiązywały w przypadku żądania pracownika lub pracodawcy przeprowadzenia przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego badania tego pracownika na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu. Organ, oprócz badania krwi, będzie mógł zlecić badanie moczu.

Ponadto w aktach osobowych przechowywane również będą dokumenty związane z wykonywaniem pracy zdalnej, które zastąpią dokumenty związane z telepracą.

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik będzie potwierdzał w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną **ryzyka zawodowego oraz informację zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej**. Potwierdzenie to będzie przechowywane w części B akt osobowych pracownika.

Konieczne jest zatem dostosowanie brzmienia Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej

(Dz.U. poz. 2369) do wprowadzanych ww. ustawą zmian. Nie są wymagane przepisy przejściowe.

Proponuje się, aby projektowane zmiany weszły w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia. Uwzględniając treść projektowanej regulacji, która będzie miała korzystny wpływ na krąg podmiotów, do których jest adresowana, należy stwierdzić, że zasady demokratycznego państwa prawnego nie stoją na przeszkodzie wejścia w życie projektowanych rozwiązań po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia. Ważny interes państwa wymaga dostosowania brzmienia rozporządzenia do nowelizacji Kodeksu pracy, aby umożliwić pracodawcom prawidłowe przechowywanie informacji dotyczących kontroli trzeźwości pracowników lub kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu, a także dokumentów związanych z pracą zdalną.

Projekt rozporządzenia nie stwarza zagrożenia korupcyjnego.

Problematyka regulowana w projektowanym rozporządzeniu nie jest objęta zakresem prawa Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów technicznych, a zatem nie podlega notyfikacji, zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt rozporządzenia nie wymaga przedłożenia właściwym instytucjom i organom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia.

Projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. 2022 poz. 348) z oraz stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).

Projekt nie podlega dokonaniu oceny OSR przez koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.

#### **4. Jak prawidłowo wprowadzić pracę zdalną, na co zwracać uwagę. Zasady kontroli pracownika, rozliczanie pracy zdalnej. Okazjonalna praca zdalna.**

## Praca zdalna

**Art. 67<sup>18</sup>.** 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).

Art. 67<sup>19</sup>. § 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, uzgodnienie może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Przepisu art. 29 § 4 nie stosuje się.

§ 3. Praca zdalna może być wykonywana **na polecenie** pracodawcy:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 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

– jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

§ 4. Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w § 3, z co najmniej jednodniowym uprzedzeniem.

§ 5. W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.

§ 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.

§ 7. Przepis § 6 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142<sup>1</sup> § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia.

**Art. 67<sup>20</sup>.** § 1. Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawierającym 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 nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25<sup>3</sup> ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 3. Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia zgodnie z § 1 albo 2, pracodawca określa zasady

wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

§ 4. **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.**

§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej jest **dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 albo 2, albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 albo 4.** W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej **odpowiednio w poleceniu** wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 3, albo w **porozumieniu zawartym z pracownikiem.**

§ 6. W porozumieniu, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulaminie, o którym mowa w § 3 i 4, określa się w szczególności:

- 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67<sup>24</sup> § 1 pkt 2 lub 3;
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67<sup>24</sup> § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w art. 67<sup>24</sup> § 4;
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

§ 7. Do polecenia, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 3, oraz porozumienia, o którym mowa w § 5 zdanie drugie, stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2–8.

Art. 67<sup>21</sup>. § 1. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 1 informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej:

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 3<sup>1</sup>, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

§ 2. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2 oraz § 3 pracodawca przekazuje pracownikowi informacje określone w § 1, w postaci papierowej lub elektronicznej, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej.

Art. 67<sup>22</sup>. § 1. W przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2, każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin, od którego nastąpi przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 2. Pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika,

o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 6 i 7, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Art. 67<sup>23</sup>. Odmowa wyrażenia przez pracownika zgody na zmianę warunków wykonywania pracy w przypadku określonym w art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2, wystąpienie z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 6 i 7, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67<sup>22</sup> nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.

**Art. 67<sup>24</sup>.** § 1. Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnić instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 3) pokryć inne koszty niż koszty określone w pkt 2 bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 3, albo porozumieniu, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 5 zdanie drugie;
- 4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

§ 2. Strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu dziesiątego.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

§ 4. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3, albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną.

§ 5. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się 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.

**Art. 67<sup>25</sup>.** Zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu nie stanowią przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1128, z późn. zm.).

**Art. 67<sup>26</sup>.** § 1. Na potrzeby wykonywania pracy zdalnej pracodawca określa procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadza, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

§ 2. Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z procedurami, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

Art. 67<sup>27</sup>. Pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą.

Art. 67<sup>28</sup>. § 1. Pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrole wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 3, albo w porozumieniu, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 5 zdanie drugie. Kontrole przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika.

§ 2. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

§ 3. Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, o której mowa w art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 2, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji, o której mowa w art. 67<sup>31</sup> § 5, lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

Art. 67<sup>29</sup>. § 1. Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej.

§ 2. Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy.

Art. 67<sup>30</sup>. Pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników.

Art. 67<sup>31</sup>. § 1. Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej obowiązki w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209<sup>1</sup>, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 1, szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osoby przyjmowanej do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Pracownik potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej odbycie szkolenia.

§ 3. W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej przepisu art. 237<sup>3</sup> § 2<sup>2</sup> nie stosuje się.

§ 4. Praca zdalna nie obejmuje 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.

§ 5. Przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia się w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy. Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracuje informację zawierającą:

- 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
- 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- 3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
- 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

§ 6. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

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

§ 8. Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

§ 9. W razie wypadku przy pracy zdalnej art. 234 oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 stosuje się odpowiednio.

§ 10. Oględzin miejsca wypadku dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i członków zespołu powypadkowego. Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości.

Art. 67<sup>32</sup>. W przypadku wykonywania pracy zdalnej wnioski pracownika, dla których przepisy kodeksu lub innych ustaw lub aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki z zakresu prawa pracy, wymagają formy pisemnej, mogą być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.

**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.”;

3) w art. 108 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.”.