



## Legal Alert

# Przepisy o pracy zdalnej i badaniach trzeźwości uchwalone przez Sejm

Grudzień 2022

**W dniu 1 grudnia 2022 r. Sejm uchwalił rządowy projekt zmian w zakresie pracy zdalnej i badań trzeźwości. Nowe przepisy wejdą w życie najprawdopodobniej na początku 2023 r.**

Projekt ustawy o pracy zdalnej i badaniach trzeźwości po długiej drodze legislacyjnej został przyjęty przez Sejm. Ustawa trafi teraz do Senatu, a po uchwaleniu i podpisie Prezydenta przepisy wejdą w życie. Zmiany dotyczące badań trzeźwości zaczną obowiązywać po 2 tygodniach, natomiast nowe uregulowania dotyczące pracy zdalnej – po 2 miesiącach od opublikowania.

### Praca zdalna – większa elastyczność

- Nowe przepisy wprowadzają uregulowania dotyczące pracy zdalnej do Kodeksu pracy, zastępując dotychczasowe przepisy o telepracy.
- Praca zdalna będzie możliwa po uzgodnieniu zasad jej wykonywania w porozumieniu z organizacjami związkowymi lub w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników.
- Pracodawca będzie mógł zobowiązać pracowników do pracy zdalnej w ściśle określonych sytuacjach (np. stan epidemii).
- Ustawa wprowadza tzw. „okazjonalną pracę zdalną” w wymiarze do 24 dni w roku.
- Pracownicy w ciąży, pracownicy wychowujący dziecko do 4 roku życia lub opiekujący się niepełnosprawnym członkiem rodziny będą mogli złożyć pracodawcy wiążący wniosek o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że wykonywanie pracy w tej formie nie jest możliwe ze względu na organizację lub rodzaj pracy.
- Postanowienia regulaminu lub porozumienia będą określały wysokość świadczeń przysługujących pracownikom z tytułu pracy zdalnej, takich jak zwrot kosztów związanych z pracą zdalną.
- Dotychczasowe przepisy dotyczące telepracy, umowy o telepracę i regulaminy w tym zakresie będą mogły być stosowane przez pracodawców przez 6 miesięcy od wejścia w życie nowych przepisów.

### Badanie trzeźwości – nowe możliwości dla pracodawców

Oprócz pracy zdalnej, nowe przepisy zawierają również wyczekiwane przez pracodawców uregulowanie zasad wprowadzania i przeprowadzania kontroli

### Kontakt

**Ewa Łachowska-Brol**  
Co-Managing Partner  
+48 22 50 50 797  
ewa.lachowska-brol  
@eversheds-sutherland.pl

**Adam Nierzwicki**  
Counsel  
+48 22 50 50 751  
adam.nierzwicki  
@eversheds-sutherland.pl

**Paweł Lasota**  
Senior Associate  
+48 22 50 50 798  
pawel.lasota  
@eversheds-sutherland.pl

### Zobacz inne publikacje

Systematycznie piszemy o tym, co ważne i aktualne dla biznesu

### Zapisz się na nasz newsletter

Otrzymuj informacje o ważnych zmianach w prawie i organizowanych przez nas szkoleniach.

### Śledź nas w social media

LinkedIn  
Twitter  
Facebook

trzeźwości oraz kontroli na obecność innych środków działających podobnie do alkoholu.

- Zmiana pozwala na uregulowanie w wewnętrznych źródłach prawa pracy celu, sposobu i zasad tego typu kontroli, obejmujących pracowników i inne zatrudnione osoby (np. osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym B2B).
- Kontrole będą mogły być przeprowadzane, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, a sama kontrola nie może naruszać godności i dóbr osobistych pracownika.
- Kontrole mają być „nieinwazyjne” – przeprowadzane za pomocą alkometru lub narkotestów. Kontrola za pomocą badań laboratoryjnych nie będzie możliwa i wykonanie takiego badania pozostanie wyłącznym uprawnieniem policji.
- Nowelizacja zawiera ścisłe warunki przetwarzania przez pracodawców danych osobowych związanych z przeprowadzoną kontrolą.

### **Czas na zmiany**

Choć termin wejścia w życie nie jest jeszcze znany, pracodawcy powinni rozważyć, czy i w jakim zakresie zamierzają skorzystać z nowych rozwiązań prawnych związanych z pracą zdalną oraz badaniami trzeźwości.

W celu kompleksowego przygotowania się na nadchodzące zmiany w Kodeksie pracy rozpoczęcie działań związanych z implementacją nowych przepisów jest uzasadnione już teraz.