



# Praca zdalna w Kodeksie pracy 2022 – nowe obowiązki pracodawcy i pracownika

**Aleksander Kuźniar**

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM  
DOSTĘPNE TAKŻE W



REKOMENDUJE

DZIENNIK  
GAZETA PRAWNA

# **USTAWA**

z dnia ... 2022 r.

**o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw**

**1. Kontrola trzeźwości pracowników**

**2. Praca zdalna w KP**



# 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.**



**Brak wymogu zmiany umowy**

§ 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, w postaci papierowej lub elektronicznej **oświadczenie**, iż 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 **za 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,
- pracownic 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.

Art. 67<sup>20</sup>. § 1. **Zasady wykonywania pracy zdalnej** określa się w porozumieniu zawieranym 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 ze 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 przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia zgodnie z § 1 i 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**, zasady wykonywania pracy zdalnej określa pracodawca 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 i 2 albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 i 4.

**W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.**

§ 6. Porozumienie, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulamin, o którym mowa w § 3 i 4, określa w szczególności:

- 1) **grupy pracowników**, które mogą być objęte 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 67<sup>24</sup> § 4;
- 4) zasady **porozumiewania się** pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym **sposób potwierdzania obecności** pracownika wykonującego pracę zdalną na stanowisku pracy;
- 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, **(siła wyższa, epidemia)**

oraz porozumienia zawartego z pracownikiem, w przypadku, o którym mowa w § 5,

**(brak porozumienia i regulaminu pracy zdalnej)**

stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2–8. **(zasady w indywidualnym porozumieniu)**

Art. 67<sup>21</sup>. § 1. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 1 (praca zdalna od początku – dawna telepraca) 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.

**Art. 3<sup>1</sup>. [Podmiot dokonujący czynności z zakresu prawa pracy]**

§ 1. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.

Art. 67<sup>21</sup>. § 2. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. **67<sup>19</sup>**

**§ 1 pkt 2 oraz § 3,**

- wniosek jednej ze stron lub
- polecenie pracodawcy – siła wyższa, epidemia

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>. 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.

Gdy była zgoda na pracę zdalną dla:

- pracownik w ciąży,
- pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
- 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,
- pracownika posiadającego dziecko niepełnosprawne.

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 niż koszty określone w pkt 2 koszty 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 zawartym z pracownikiem, o którym mowa w art. 67<sup>20</sup> § 5;
- 4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną niezbędne do wykonywania tej pracy **szkolenia i pomoc techniczną.**



§ 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 wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, 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 stanowi przychodu** w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2021 poz. 1128, z późn.zm.).

Art. 67<sup>26</sup>. § 1. Na potrzeby wykonywania pracy zdalnej, pracodawca określa procedury **ochrony danych osobowych** przyjmowanych przez pracodawcę oraz przeprowadza, w miarę potrzeb, 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 **kontrolę** 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. Kontrolę 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, a także 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, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone **w dziale dziesiątym (bhp)**, z wyłączeniem obowiązków określonych w:

- **art. 208 § 1** (współpracy pracodawców w razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców),
- **art. 209<sup>1</sup>** (np. wyznaczania pracowników do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji, zapewniania środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach),
- **art. 212 pkt 1 i 4 K.p.** (dotyczących organizowania stanowiska pracy, dbania o stan pomieszczeń, wyposażenia, środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem),

- **art. 213** (wymagania bgp dla obiektów budowlanych)
- **art. 214** (standardy pomieszczeń pracy)
- **art. 232** (dotyczących zapewniania pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednich posiłków i napojów ze względów profilaktycznych),
- **art. 233 K.p.** (dotyczących zapewniania odpowiednich urządzeń sanitarnych i dostarczania środków higieny osobistej).

§ 2. W przypadku, o którym mowa w **art. 67<sup>19</sup> § 1 pkt 1**, szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osób przyjmowanych 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. **(szkolenie okresowe bhp obowiązkowe mimo stanowiska adm-biur)**

#### **§ 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 w miejscu pracy czynników chemicznych;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy, a także przy pracach pyłących lub powodujących intensywne brudzenie.
- 5) Powodujących intensywne brudzenie.

§ 5. Przy **ocenie ryzyka zawodowego** pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia 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 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, w postaci papierowej lub elektronicznej, **oświadczenia** zawierającego potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

§ 8. Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej z uwzględnieniem wymagań **ergonomii**.

§ 9. W razie **wypadku przy pracy zdalnej** art. 234 § 1 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**.

Należy także wyjaśnić, że stosowana w przepisach K.p. obok postaci papierowej postać elektroniczna jest w rzeczywistości formą **dokumentową, o której mowa w art. 77<sup>2</sup> K.c.** W myśl tego przepisu do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarczy złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Dokumentem natomiast jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią (art. 77<sup>3</sup> K.c.). Z zachowaniem tej formy mamy zatem do czynienia, np. w przypadku złożenia oświadczenia woli **w wiadomości mailowej zakończonej wpisem imienia i nazwiska składającego to oświadczenie lub danymi pozwalającymi ustalić jego tożsamość**.

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.** (brak regulaminu i określenia zasad, brak zapewnienia pokrycia kosztów, ekwiwalentów, brak możliwości odwołania, szkolenie okresowe bhp można nie robić)

§ 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.

**Przepisy dotyczące pracy zdalnej wchodzą w życie po upływie **3 miesiące**  
od dnia odwołania na całym obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu  
epidemii**

**Ustawa wchodzi w życie po upływie **14 dni od dnia ogłoszenia.****



**INFORAKADEMIA**

**Zapraszamy do zadawania pytań**

WEBINARIUM  
DOSTĘPNE TAKŻE W

  
**INFOR** *lex*  
KOMPLEKSOWA  
BAZA WIEDZY

REKOMENDUJE

DZIENNIK  
GAZETA PRAWNA



# Praca zdalna w Kodeksie pracy 2022 – nowe obowiązki pracodawcy i pracownika

**Aleksander Kuźniar**

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM  
DOSTĘPNE TAKŻE W



REKOMENDUJE

DZIENNIK  
GAZETA PRAWNA