

ALERT

Praca zdalna i kontrola trzeźwości

Zmiana w Kodeksie pracy i konieczność
wdrożenia ich przez pracodawców





Ustawa nowelizująca przepisy Kodeksu pracy czeka już tylko na podpis Prezydenta RP i formalne ogłoszenie w Dzienniku Ustaw. W Kodeksie znajdą się regulacje dotyczące kontroli trzeźwości pracowników oraz pracy zdalnej.

Nowe przepisy wejdą w życie w 2023 r. Jako pierwsze, na przełomie stycznia i lutego 2023 r. wejdą w życie przepisy dot. kontroli trzeźwości a nieco później, bo prawdopodobnie w marcu wejdą w życie przepisy dot. pracy zdalnej.

Znajdziesz tutaj kluczowe informacje o nowych regulacjach i działaniach, jakie każdy pracodawca musi wdrożyć już w ciągu nadchodzących tygodni.

PRACA ZDALNA

Zgodnie z nową definicją praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą. Może (ale nie musi) to być adres zamieszkania pracownika.

Wprowadzenie pracy zdalnej generalnie wymaga zgody obu stron, choć są wyjątki, które zostały wskazane w Kodeksie.

Nowe przepisy regulują również kwestię obowiązków pracodawcy, w sytuacji gdy dopuszcza u siebie pracę zdalną. Wśród tych obowiązków są m.in. zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy oraz instalacji i serwisu narzędzi pracy (w tym urządzeń technicznych), a także pokrycie kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

Wdrożenie

Formalne wprowadzenie pracy zdalnej będzie uzależnione przede wszystkim od tego, czy w danej firmie funkcjonują organizacje związkowe. Jeśli tak, to trzeba je obowiązkowo włączyć w proces przygotowywania zasad, czego efektem końcowym będzie porozumienie ws. pracy zdalnej.

W firmach, w których nie funkcjonują organizacje związkowe praca zdalna może zostać wdrożona za pośrednictwem regulaminu pracy.

Nowe przepisy przewidują również możliwość wydania przez pracodawcę polecenia pracy zdalnej lub zawarcia indywidualnego porozumienia z pracownikiem (w momencie podpisywania umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia).

Dlatego każdy pracodawca musi podjąć decyzje co do kluczowych zasad pracy zdalnej i sposobu ich wdrożenia.



Niezbędne działania

Pierwszym krokiem do wdrożenia pracy zdalnej powinno być oczywiście określenie jej zasad. Powinno się to zadziać jeszcze przed rozpoczęciem ewentualnych rozmów z organizacjami związkowymi.

Ponadto, Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przeprowadzenia oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

Konieczne jest przygotowanie informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej, a także oświadczenia o zapoznaniu się przez pracownika z tymi zasadami oraz z oceną ryzyka zawodowego.

Bez prawidłowego przygotowania dokumentów, które zostały wprost wskazane w Kodeksie nie będzie możliwe prawidłowe wdrożenie pracy zdalnej w organizacji.

Okazjonalna praca zdalna

W Kodeksie pracy pojawią się również regulacje dotyczące **okazjonalnej pracy zdalnej**, która może być wykonywana w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym oraz na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. Również tę kwestię należy zaadresować w wewnętrznej dokumentacji.

KONTROLA TRZEŻWOŚCI PRACOWNIKÓW

Nowe przepisy wprowadzają również możliwość przeprowadzania kontroli trzeźwości pracowników (również osób pracujących na innej podstawie niż umowa o pracę). Kontrolę można wprowadzić, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia.

Przepisy regulują dwie sytuacje:

- ┌ badanie trzeźwości pracownika w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik znajduje się w stanie po spożyciu lub spożywał alkohol w czasie pracy;
- ┌ badanie prewencyjne na obecność alkoholu w organizmie pracownika.

Środki podobne do alkoholu

Kontrole będą mogły dotyczyć również obecności środków podobnych do alkoholu.



Wdrożenie

Wprowadzenie kontroli trzeźwości wraz ze szczegółami dotyczącymi m.in. grupy pracowników objętych kontrolą oraz sposobu przeprowadzania kontroli muszą być ustalone w układzie zbiorowym lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu (jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy).

Pracownicy muszą zostać poinformowani o wprowadzeniu kontroli trzeźwości z minimum 2-tygodniowym wyprzedzeniem.

Niezbędne działania

Pierwszym krokiem do wprowadzenia kontroli jest przeprowadzenie i udokumentowanie analizy, czy dla zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub ochrony innych osób lub ochrony mienia niezbędne jest wprowadzenie kontroli trzeźwości.

Jeśli tak, to należy rozpocząć przygotowania wspomnianych dokumentów (układ zbiorowy, regulamin pracy albo obwieszenie).

Bardzo ważnym obszarem, który wymaga przeprowadzenia analizy i przygotowania procedur jest obszar ochrony danych osobowych. Wprowadzenie kontroli trzeźwości może oznaczać, że pracodawcy wejdą w posiadanie informacji o tym, że pracownik leczy się z wykorzystaniem substancji wskazanych w przepisach lub ma chorobę alkoholową, czyli danych o zdrowiu swoich pracowników. Konieczne jest zatem m.in. wdrożenie odpowiednich zabezpieczeń oraz procedur określających dokładnie, jak ma przebiegać kontrola trzeźwości.



KONTAKT

Bartosz Pilc
partner, radca prawny
+48 531 010 111
b.pilc@core.law