

Praca zdalna i kontrole trzeźwości

5 grudnia 2022

Co zmienia uchwalona niedawno przez Sejm „Ustawa o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw” z dnia 1 grudnia 2022 roku? Dokument trafił do Senatu i jeśli nie zostaną do niego wniesione poprawki, może już niedługo stać się obowiązującym prawem. Dwie zapisane tam zmiany dotyczą umożliwienia pracodawcy przeprowadzania testów trzeźwości w firmie oraz rozszerzenia możliwości delegowania pracowników do pracy zdalnej.

Trzeźwość pracowników

W „Kodeksie pracy” (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700 i 2140) dodane zostaną artykuły 221c – 221h dotyczące testów trzeźwości pracowników. Stwierdza się w nich między innymi: Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób, lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.

Dodatkowo pracodawca może wprowadzić testy na wykrywanie substancji działających podobnie jak alkohol. Kontrola taka nie może jednak naruszać dóbr osobistych zatrudnionego. Urządzenie służące kontroli musi posiadać dokument potwierdzający kalibrację lub wzorcowanie.

Informacje o wykryciu alkoholu, innej substancji działającej podobnie jak alkohol lub stanu nietrzeźwości można przechowywać w aktach pracownika tylko w zakresie niezbędnym do ochrony dóbr przez 1 rok, albo do momentu uznania za niebyłą kary nagany lub kary pieniężnej. Wyjątek stanowi sytuacja, w której badanie stanowi dowód w postępowaniu sądowym, Wówczas wynik badania przechowywany jest do czasu zakończenia postępowania.

Zasady przeprowadzania kontroli trzeźwości muszą zostać zawarte w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy, a jeśli pracodawca nie podlega obowiązkowi posiadania regulaminu pracy i nie jest objęty układem zbiorowym, musi wydać stosowne obwieszczenie. Informacja taka musi zostać podana do wiadomości na 2 tygodnie przed rozpoczęciem kontroli trzeźwości. Jeśli firma przyjmuje osobę do pracy na stanowisko objęte kontrolą trzeźwości, musi przekazać jej pisemną informację w formie papierowej lub elektronicznej o objęciu taką kontrolą.

Pozytywny wynik testu na obecność alkoholu albo substancji działającej podobnie może stanowić podstawę niedopuszczenia pracownika do pracy. Jeśli pracownik nie zgadza się z wynikiem testu, może zażądać oddzielnego badania przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy również, jeśli zachodzi podejrzenie, że pracownik jest pod wpływem alkoholu lub innego środka odurzającego.

Praca zdalna – kiedy pracodawca ma prawo ją stosować?

Do „Kodeksu pracy” dodano Rozdział IIc, który określa zasady świadczenia pracy zdalnej. Praca zdalna całkowicie lub częściowo może być wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika, na przykład w miejscu zamieszkania, na podstawie umowy o pracę. Pracownik może też zostać przeniesiony do pracy zdalnej w trakcie zatrudnienia na wniosek pracownika lub pracodawcy.

Nowelizacja określa, kiedy pracodawca może żądać od pracownika przejścia na pracę zdalną. Możliwe to jest „w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu” i „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

Ustawa zobowiązuje jednocześnie pracodawcę do uwzględnienia wniosku pracownika o świadczenie pracy zdalnej, jeśli jest on kobietą w ciąży, osobą samotnie wychowuje dziecko do 4 roku życia, lub sprawuje opiekę nad inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, a posiadającą orzeczenie o niepełnosprawności.

Zasady pracy zdalnej określa się w porozumieniu z organizacją związkową działającą na terenie zakładu, a jeśli takiej nie ma, w regulaminie konsultowanym z przedstawicielami pracowników. Jeśli zakład nie posiada regulaminu, zasady określone są w poleceniu lub umowie z pracownikiem o świadczeniu pracy zdalnej.

W regulaminie lub porozumieniu ze związkami zawodowymi należy określić: grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną; zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów wykorzystania własnych narzędzi i materiałów; zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy; zasady kontroli wykonywania pracy; zasady kontroli w zakresie BHP; zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym ochrony danych osobowych; zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy.

Pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikowi materiały i narzędzia niezbędne do wykonywania pracy zdalnej. Dotyczy to również konserwacji i serwisu tych narzędzi. Jeżeli pracownik wykorzystuje własne materiały i narzędzia, ma otrzymać ustalony ekwiwalent pieniężny. Jeżeli natomiast pracodawca

stwierdzi uchybienia zasad wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, może cofnąć zgodę na wykonywanie pracy zdalnej i żądać powrotu do danego miejsca pracy.

Do wejścia w życie ustawy konieczne jest zatwierdzenie jej przez Senat lub odrzucenie poprawek senatorów przez Sejm. Następnie będzie ona czekać na podpis prezydenta, a w końcu na wydanie rozporządzeń wykonawczych przez odpowiednich ministrów.

Autorstwo: Wojciech Ostrowski

Źródło: [MagazynFakty.pl](https://magazynfakty.pl)