

Alert prawny

Praca zdalna i kontrola trzeźwości

Początek 2023 roku rozpoczął się od istotnych zmian w przepisach prawa pracy. Już od 21 lutego pracodawca będzie mógł dokonać kontroli trzeźwości na nowych zasadach, a od 7 kwietnia wejdą w życie przepisy wprowadzające pracę zdalną do Kodeksu pracy. Ponadto w toku obecnych prac legislacyjnych znajduje się ustawa implementująca dyrektywę „work-life balance” i dyrektywę o przejrzystych płacach. Jakie wymagania musi spełnić pracodawca chcący wprowadzić pracę zdalną bądź kontrolę trzeźwości? Na to pytanie znajdują Państwo odpowiedź poniżej.

Praca zdalna

Najistotniejszą nowością w Kodeksie pracy jest wprowadzenie pełnej regulacji dotyczącej pracy zdalnej. Ostatecznie Sejm odrzucił dwie poprawki Senatu, tj. zwiększenia wymiaru okazjonalnej pracy zdalnej z 24 do 30 dni oraz wydłużenia vacatio legis z dwóch do trzech miesięcy.

Nowelizacja przyjmuje, że praca zdalna to praca wykonywana całkowicie bądź częściowo (hybrydowo) w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Pracodawcy zainteresowani wprowadzeniem pracy zdalnej, będą zobowiązani do zawarcia zakładowych albo indywidualnych postanowień dotyczących szczegółowych zasad jej wykonywania. Praca zdalna może zostać wprowadzona poprzez:

- zawarcia porozumienia ze związkami zawodowymi bądź wydania regulaminu pracy zdalnej - w każdym wypadku będzie to wymagało współpracy ze stroną pracowniczą; lub
- ustalenia porozumienia w sprawie pracy zdalnej z indywidualnymi pracownikami – bez konieczności porozumienia lub regulaminu, jednak przy uwzględnieniu określonych w projekcie warunków.



W każdym z wymienionych przypadków warunki pracy zdalnej będą określać między innymi:

- zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu kosztów pracy zdalnej ponoszonych przez pracodawcę – ekwiwalent pieniężny i ryczałt nie będą stanowił przychodu na gruncie prawa podatkowego. Nowelizacja przewiduje, że pracodawca będzie zobowiązany zapewnić narzędzia pracy i urządzenia techniczne, a także pokryć koszty związane m.in. z instalacją narzędzi pracy, energią elektryczną, usługami telekomunikacyjnymi; zasady zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomocy technicznej niezbędnych do wykonywania tej pracy;
- pracodawca będzie miał prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu ze związkami zawodowymi, regulaminie, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

Co do zasady pracodawca będzie miał obowiązek umożliwienia pracy zdalnej m.in.:

- pracownicy w ciąży;
- pracownikom wychowującym dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;
- pracownikowi sprawującemu opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności.

Wykonywanie pracy zdalnej okazjonalnie, czyli w zakresie nieprzekraczającym 24 dni w roku, nie będzie wymagało dokonywania ustaleń wskazanych powyżej. Co istotne przy pracy okazjonalnej pracodawca nie będzie zobowiązany do wypłaty ekwiwalentu i ryczałtu.

Ponadto nowelizacja wprowadza możliwość polecenia pracy zdalnej przez pracodawcę w przypadku:

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

Dotychczasowe warunki stosowania telepracy określone w regulaminie lub porozumieniu mogą być stosowane nie dłużej niż 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.



Kontrola trzeźwości pracowników i innych osób

Nowelizacja wprowadzająca pracę zdalną zawiera również regulacje dotyczące kontroli trzeźwości pracowników w miejscu pracy. Zmiana ma na celu umożliwienie pracodawcom przeprowadzania badań na omożliwienie pracodawcom odurzających lub innych, podobnie działających substancji bez pomocy uprawnionych organów.

Nowelizacja zakłada możliwość skontrolowania trzeźwości pracowników wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, innych osób lub ochrony mienia. Do tej pory kwestia badań na obecność alkoholu dokonywanych przez pracodawcę nie była wprost uregulowana, a jedyną w pełni bezpieczną z perspektywy pracodawcy możliwością badania pracownika była postawienie dowodu przez uprawnione służby (np. policję) na podstawie ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Samodzielne badania wykonywane dotychczas przez pracodawcę, zgodnie z interpretacją UODO, prowadziło do złamania przepisów ochrony danych osobowych. W nowelizacji przewidziana jest możliwość przeprowadzania takiego badania przez pracodawcę za uprzednim ogłoszeniem zasad kontroli w odpowiednim akcie wewnątrzzakładowym.

Analogicznie jak na gruncie obecnych przepisów, zgodnie ze zmianami pracodawca nie będzie mógł dopuścić do pracy pracownika, który znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo stanie nietrzeźwości. Równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadek, w którym zawartość alkoholu nie osiąga tych wartości. Za brak obecności alkoholu uznaje się więc także przypadki, gdy zawartość alkoholu nie osiąga:

- 0,2‰ stężenia we krwi;
- 0,1 mg w 1 dm³ obecności w wydychanym powietrzu.

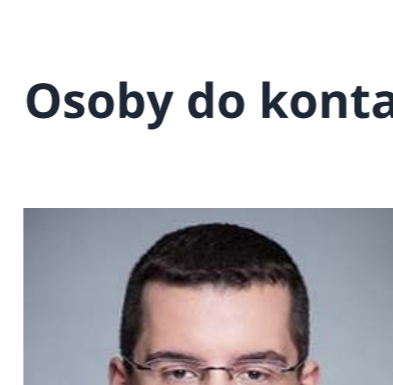
Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przeprowadzone wyłącznie za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Kwestie przetwarzania danych osobowych podlegających badaniu uwzględniono poprzez wskazanie, jakie informacje mogą być przetwarzane (np. data, godzina, minuta badania, wynik wskazujący na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości), w jakich okolicznościach i w jakim terminie. Przechowywanie takich danych pracownika, co do zasady, nie powinno przekraczać roku od dnia ich zebrania.

W związku z nowymi uprawnieniami zainteresowani pracodawcy powinni zaplanować układowe zbiorowym lub obwieszczeniu) z minimum dwutygodniowym wyprzedzeniem. Szczegółowe regulacje dotyczące badania trzeźwości znajdują się w projekcie rozporządzenia Ministerstwa Zdrowia.

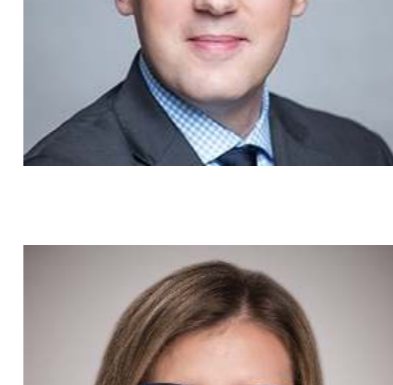
Imagine
having us
on your side.

Osoby do kontaktu:



Marek Kanczew

marek.kanczew@rymarz-zdort.com
+48 600 092 413



Honorata Skibicka

honorata.skibicka@rymarz-zdort.com
+48 663 092 698