

NEWSLETTER – Projekt Ustawy o pracy zdalnej i kontroli trzeźwości pracowników procedowany w Sejmie

7 czerwca 2022 r. do Sejmu trafił projekt Ustawy regulujący pracę zdalną oraz kontrolę trzeźwości pracowników (druk 2335).

PRACA ZDALNA

Od maja 2021 r. trwały prace nad uregulowaniem w Kodeksie pracy zasad wykonywania pracy zdalnej. Po wielu miesiącach konsultacji z przedstawicielami pracodawców i pracowników, 24 maja br., Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy, który z początkiem czerwca br. został opublikowany na stronie Sejmu. Oprócz zasad wykonywania pracy zdalnej, jego celem jest również wprowadzenie przepisów dotyczących kontroli trzeźwości pracowników.

Najważniejsze założenia projektu w zakresie wykonywania pracy zdalnej:

- > przez pracę zdalną rozumie się pracę całkowicie lub częściowo wykonywaną w miejscu wskazanym przez pracownika (również w miejscu zamieszkania), w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość;
- > miejsce świadczenia pracy zdalnej powinno być każdorazowo uzgadniane z pracodawcą;
- > wykonywanie pracy w formie zdalnej może być uzgodnione:
 - o przy zawieraniu umowy o pracę;
 - o w trakcie zatrudnienia – z inicjatywy pracownika (na podstawie złożonego wniosku) lub pracodawcy;
- > pracodawca będzie obowiązany do uwzględnienia wniosku o wykonywanie pracy zdalnej złożonego przez określone grupy pracowników, m.in.:
 - o pracownice w ciąży;
 - o pracowników wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia;
 - o pracowników sprawujących opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności;
- > pracodawca będzie mógł wydać polecenie wykonywania pracy zdalnej w przypadku:
 - o trwania okresu obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu;
 - o trwania okresu, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe;
- > zasady wykonywania pracy zdalnej będą określone w:
 - o porozumieniu zawieranym z zakładową organizacją związkową;
 - o regulaminie ustalonym w konsultacji z przedstawicielami pracowników (w przypadku braku zakładowych organizacji związkowych);
 - o poleceniu wykonywania pracy zdalnej lub porozumieniu zawartym z pracownikiem;
- > w powyższych dokumentach powinny zostać określone w szczególności:
 - o grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną;
 - o zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii

elektrycznej oraz niezbędnych usług telekomunikacyjnych, lub inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej (określane fakultatywnie);

- zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego za wykorzystanie przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania, lub ryczałtu, którego wypłata zastępuje obowiązek pokrycia kosztów lub wypłatę ekwiwalentu i który odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z pracą zdalną;
- zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika, w tym sposób potwierdzania obecności w pracy;
- zasady kontroli w zakresie:
 - wykonywania pracy przez pracownika;
 - bezpieczeństwa i higieny pracy;
 - przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedury ochrony danych osobowych;
- zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Ponadto, zgodnie z art. 14 nowelizacji, uchylony zostanie art. 3 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, czyli obecnie obowiązujące przepisy dotyczące wykonywania pracy zdalnej.

KONTROLA TRZEŹWOŚCI

Nowelizacja wprowadzi również zmiany w zakresie kontroli trzeźwości pracowników (oraz osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym osób, które prowadzą jednoosobową działalność gospodarczą). Najważniejsze założenia projektu:

- > przesłankami kontroli trzeźwości (oraz kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu) będą:
 - zapewnienie ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób; lub
 - ochrona mienia;
- > podczas przeprowadzania kontroli nie mogą zostać naruszone godność, ani inne dobra osobiste pracowników;
- > kontrola powinna być przeprowadzona zgodnie z postanowieniami:
 - układu zbiorowego pracy / regulaminu pracy / obwieszczenia (jeżeli pracodawca nie jest objęty postanowieniami układu zbiorowego pracy lub nie jest obowiązany do wprowadzenia regulaminu);
 - wydanego rozporządzenia w zakresie warunków i metod przeprowadzania badań, sposobu ich dokumentowania oraz wykazu środków działających podobnie do alkoholu (projekt rozporządzenia znajduje się na stronie: <https://legislacja.gov.pl/projekt/12354104/katalog/12835646#12835646>);
- > w układzie zbiorowym pracy / regulaminie pracy / obwieszczeniu umieszcza się informacje o:
 - grupie pracowników objętych kontrolą;
 - sposobie przeprowadzenia kontroli;
 - rodzaju wykorzystywanego urządzenia;
 - czasie i częstotliwości przeprowadzania kontroli;

- > pracownicy powinni zostać powiadomieni o wprowadzeniu kontroli trzeźwości w sposób przyjęty u pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania; ponadto, każdy zatrudniony pracownik powinien zostać zapoznany z regulacjami dotyczącymi kontroli trzeźwości przed dopuszczeniem do pracy;
- > metody przeprowadzenia kontroli:
 - pracodawca przeprowadzi badanie niewymagające badań laboratoryjnych przy użyciu sprzętu posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie (badanie będzie mogło polegać na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie / obecności alkoholu wskazującej na stan po spożyciu albo stan nietrzeźwości);
 - jeżeli kontrola wykaże obecność alkoholu, pracodawca będzie mógł nie dopuścić pracownika do pracy.

Ustawa ma wejść w życie po upływie 14 dni od dnia jej ogłoszenia.

Jednocześnie, z uwagi na to, że projekt znajduje się na wczesnym etapie legislacyjnym, możemy przypuszczać, że przepisy ustawy ulegną zmianie na dalszych etapach prac w Sejmie.

Obecnie projekt został skierowany do I czytania na posiedzeniu Sejmu.

W przypadku pytań zachęcamy do kontaktu:



Wioleta Polak
partner, radca prawny
wioleta.polak@wkb.pl