

ZMIANY W PRAWIE PRACY - CZ. 1

Nowelizacja kodeksu pracy w zakresie
pracy zdalnej i badania trzeźwości pracowników



Zadanie publiczne współfinansowane ze środków otrzymanych z Powiatu Rybnickiego



Ministerstwo
Sprawiedliwości



Spis treści

Spis treści.....	2
1. Wstęp.....	2
2. Praca wykonywana zdalnie jako stała forma świadczenia pracy	3
3. Okazjonalna praca zdalna	5
4. Kontrola trzeźwości pracownika	6



1. Wstęp

W ostatnich 2 dekadach model pracy kształtowany był przede wszystkim przez postępującą globalizację i wymóg konkurencyjności. Wyznacznikami wartości pracy stały się efektywność i produktywność. Prowadziło to do stale rosnącego tempa pracy i presji na jej dalszą intensyfikację. Na naszych oczach rynek pracy podlega głębokiej transformacji. Wpływ na zmiany na rynku pracy wywarły pandemia, rosnąca inflacja, znaczne spowolnienie gospodarcze, niepewność geopolityczna ale także przededefiniowanie pracy związane z potrzebą większej elastyczności zatrudnienia, przeniesienie większego akcentu na tworzenie odpowiednich warunków do rozwoju zawodowego oraz coraz większe znaczenie zachowania równowagi między życiem prywatnym i zawodowym.

Wchodzą w życie dwie duże nowelizacje kodeksu pracy:

- 1) jedna obowiązuje od 07.04.2023r. dotyczy pracy zdalnej i badania trzeźwości pracowników
- 2) druga obowiązuje od 26.04.2023r. i wdraża do kodeksu pracy unijne dyrektywy:

- w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej, (dyrektywa work-life balance)
- w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów (dyrektywa rodzicielska)

To odpowiedź na zmieniające się trendy na rynku pracy, a także wprowadzenie rozwiązań ułatwiających pracującym rodzicom godzenie życia zawodowego z rodzinnym.

Przedstawiamy pierwszą część przewodnika po najważniejszych zmianach.

2. Praca wykonywana zdalnie jako stała forma świadczenia pracy

Od Już 7 kwietnia 2023 roku wejdą w życie przepisy dotyczące pracy zdalnej. W Kodeksie Pracy pojawiła się definicja pracy zdalnej oraz związane z nią obowiązki i przywileje. **Zgodnie z definicją praca zdalna polega na wykonywaniu pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika, w tym pod adresem zamieszkania pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą.**

Nowe przepisy przewidują możliwość świadczenia pracy wyłącznie w formie pracy zdalnej całkowitą, jak i w formie pracy hybrydowej (częściowo w domu, częściowo w firmie), stosownie do potrzeb konkretnego pracownika i pracodawcy. Będzie ona mogła być uzgodniona zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak i w trakcie zatrudnienia.

Miejscem wykonywania pracy zdalnej zawsze będzie miejsce wskazane przez pracownika, a następnie każdorazowo uzgodnione z pracodawcą (to jest zaakceptowane przez niego). Co do zasady będzie to miejsce

zamieszkania pracownika lub inne wybrane przez niego miejsce (miejsca), na które pracodawca wyraził zgodę. Pracodawca, co do zasady, nie będzie mógł odmówić pracy zdalnej m.in. rodzicom, którzy wychowują dziecko do 4. roku życia, opiekunom, którzy zajmują się osobą z niepełnosprawnością w rodzinie i kobietom w ciąży.

W związku z wejściem w życie nowych przepisów, przed pracodawcami nowe obowiązki. Już od 7 kwietnia pracodawca pracownikom pracującym zdalnie powinien:

- zapewnić materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne niezbędne do wykonywania pracy zdalnej,
- pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, koszty energii elektrycznej oraz niezbędnych usług telekomunikacyjnych,
- zapewnić szkolenia i pomoc techniczną, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej.

Jednocześnie jednak jest także możliwe używanie przez pracownika prywatnych narzędzi pracy (np. komputera) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, pod warunkiem, że prywatne urządzenia techniczne i inne narzędzia pracy pracownika wykorzystywane przez niego do pracy będą zapewniały bezpieczeństwo pracy.

Zgodnie z wprowadzonymi zmianami w zakresie pracy zdalnej zasady jej wykonywania powinny zostać określone w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. Jeśli u danego pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa, pracodawca powinien uregulować zasady jej wykonywania w regulaminie po konsultacji

z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Porozumienie powinno określać:

- grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci, pracą zdalną;
- zasady pokrywania przez pracodawcę niezbędnych kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, a także innych kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu czy regulaminie;
- zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego w przypadku wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę;
- zasady ustalania ryczałtu odpowiadającego przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.

3. Okazjonalna praca zdalna

Praca zdalna będzie mogła być wykonywana okazjonalnie, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Pracownik będzie mógł wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o przejście tymczasowo na taki tryb. Nowelizacja Kodeksu pracy zakłada, że praca zdalna będzie mogła być wykonywana nie tylko na **wniosek pracownika**, ale także na **polecenie pracodawcy**.

W kodeksie wymieniono dwa przypadki:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu,

- 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.

Pracodawca może wydać polecenie pracy zdalnej, jeśli pracownik bezpośrednio przed wydaniem tego polecenia złoży oświadczenie (w formie papierowej lub elektronicznej) o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć ww. polecenie wykonywania pracy zdalnej, z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem. 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.

4. Kontrola trzeźwości pracownika

Przyjęta nowelizacja Kodeksu pracy umożliwia pracodawcom przeprowadzenie w miejscu pracy kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub innych środków odurzających (narkotyków). Środki potocznie nazywane narkotykami w ustawie zostały nazwane „środkami działającymi podobnie do alkoholu”.

Nietrzeźwość pracownika może być stwierdzona na dwa sposoby:

- w razie uzasadnionego podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy pod wpływem alkoholu albo pił alkohol w pracy (np. zatacza się) – badanie trzeźwości będzie mogła przeprowadzić policja (dotyczy to wszystkich pracowników),

- w przypadku określonych w przepisach wewnątrzzakładowych kategorii pracowników pracodawca będzie mógł przeprowadzić samodzielną, prewencyjną kontrolę trzeźwości nawet gdy pracownik nie okazuje oznak bycia pod wpływem alkoholu.

Kontrolą trzeźwości przeprowadzaną samodzielnie pracodawca będzie mógł objąć tylko takich pracowników, których praca stwarza zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub dla mienia (jakiegokolwiek, nie tylko mienia pracodawcy). W ramach tej samodzielnie przeprowadzanej kontroli pracodawca będzie mógł badać tylko wydychane przez pracownika powietrze. Badanie będzie mógł przeprowadzić tylko urządzeniem posiadającym ważny certyfikat wzorcowania lub kalibracji.

Stan po użyciu alkoholu - zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Stan nietrzeźwości - zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika będzie mogła być wezwana policja, aby przeprowadziła badanie stanu trzeźwości pracownika. Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupy pracowników objętych taką kontrolą i sposób jej przeprowadzania pracodawca będzie ustalał w akcie wewnątrzzakładowym np. regulaminie pracy lub obwieszczeniu.

Analogiczne zasady postępowania będą obowiązywały w przypadku kontroli na obecność w organizmach pracowników środków działających podobnie do alkoholu (narkotyków).

STOWARZYSZENIE "DOGMA" ZAPRASZA DO PUNKTÓW PORADNICZYCH NA TERENIE POWIATU RYBNICKIEGO:

**Punkt Nieodpłatnej Pomocy Prawnej
Zespół Szkół Specjalnych (Czerwionka - Leszczyny)
ul. Przedszkolna 1**

Poniedziałek - piątek 13.00 - 17.00

**Punkt Nieodpłatnego Poradnictwa Obywatelskiego
Zasadnicza Szkoła Zawodowa
Izby Rzemieśniczej (Rybnik), ul. 3 Maja 18**

Poniedziałek - piątek 16.00 - 20.00

NIEODPŁATNA POMOC PRAWNA UDZIELANA JEST RÓWNIEŻ W PUNKCIE:

**Starostwo Powiatowe w Rybniku
ul. 3 Maja 31, pokój nr 322 (II piętro)**

Poniedziałek - piątek 8.00 - 12.00

ZAPISY NA PORADY:

- **telefonicznie** - pod numerem: **32 416-13-46**
w godzinach pracy urzędu
- **elektronicznie**:
 - pisząc na adres: pomocprawna@starostwo.rybnik.pl
 - lub zapisując się przy pomocy formularza dostępnego na stronie: <https://zapisy-np.ms.gov.pl>
- **osobiście** - stawiając się w urzędzie



Ministerstwo
Sprawiedliwości

