

Newsletter HR

Czerwiec 2021 r. | www.skslegal.pl

PRACODAWCA BĘDZIE MÓGŁ KONTROLOWAĆ TRZEŻWOŚĆ PRACOWNIKÓW

Na stronach Rządowego Centrum Legislacji został opublikowany długo oczekiwany projekt zmian legislacyjnych umożliwiających pracodawcy przeprowadzanie kontroli pracownika na obecność w organizmie alkoholu i „środków działających podobnie do alkoholu”. Projekt ustawy został skierowany do konsultacji publicznych, a planowany termin jego przyjęcia przez Radę Ministrów to III kwartał 2021 r.

Główne założenia projektu ustawy:

1. Pracodawca będzie mógł kontrolować trzeźwość pracowników, zarówno pod kątem spożycia alkoholu jak i innych substancji działających podobnie do alkoholu (projekt nie definiuje pojęcia tych substancji).
2. Pracodawca będzie mógł przeprowadzić kontrolę trzeźwości z użyciem metod niewymagających badania laboratoryjnego. Projekt dopuszcza jednak badanie krwi lub moczu, jeżeli nie ma możliwości wykonania takiego badania metodą nielaboratoryjną. Pobrania krwi dokonuje wówczas osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.
3. Informacje zebrane podczas badania pracodawca przetwarza wyłącznie do celów, dla których zostały zebrane, przez okres nieprzekraczający, co do zasady, 6 miesięcy od dnia ich zebrania. Jeśli wobec pracownika zastosowano karę porządkową, informacje te przechowuje się w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy. Jeśli natomiast informacje te mogą stanowić dowód w postępowaniu, którego pracodawca jest stroną (lub gdy pracodawca powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania), okres ich przechowywania ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.
4. Sposób przeprowadzenia badań, metodę oraz grupy pracowników objętych badaniem ustala się uprzednio w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu.
5. Pracodawca nie dopuszcza do pracy pracownika w sytuacji, gdy kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu (lub innych środków) albo gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik spożywał alkohol (lub inne środki) w czasie pracy. W takiej sytuacji zarówno pracodawca, jak i pracownik są uprawnieni do zweryfikowania wyników badania przez uprawniony do tego organ (np. policję).
6. Okres, w którym pracownik nie został dopuszczony do pracy z powodu badania trzeźwości jest traktowany jako okres usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia jedynie w przypadku, gdy wynik badania okaże się negatywny.
7. Ustalone zasady badania trzeźwości pracowników znajdują zastosowanie odpowiednio do osób zatrudnionych w zakładzie pracy na innej podstawie niż umowa o pracę.

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY ZYSKA NOWE UPRAWNIENIA

Trwają prace legislacyjne nad projektem ustawy o zmianie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz ustawy – Kodeks postępowania cywilnego. Nowelizacja przepisów ma na celu rozszerzenie uprawnień przyznanych inspektorom pracy, którzy w drodze wydanej decyzji będą mogli ustalić istnienie stosunku pracy.

Projektowane zmiany legislacyjne mają na celu zmniejszenie zjawiska zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Ustalenie, że strony w rzeczywistości łączą stosunek pracy (pomimo zawarcia przez strony umowy cywilnoprawnej) ma następować na skutek pisemnej decyzji wydawanej przez okręgowego inspektora pracy. Decyzja ma być natychmiast wykonalna. Pracodawca będzie miał prawo odwołania się od decyzji do sądu rejonowego, przy czym wniesienie odwołania nie będzie wstrzymywało wykonania decyzji. Odwołanie wnoszone będzie za pośrednictwem inspektora pracy, w nieprzekraczalnym terminie dwóch tygodni od dnia doręczenia decyzji.

W obecnie obowiązującym stanie prawnym, Państwowa Inspekcja Pracy po stwierdzeniu, że doszło do naruszenia przepisów Kodeksu pracy poprzez zatrudnienie pracownika na podstawie umowy cywilnoprawnej, może wnieść powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy. Zdaniem projektodawców jest to uprawnienie niewystarczające z uwagi na długi czas rozpatrywania sprawy przed sądami pracy.

OKRES PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ BĘDZIE WLICZANY DO STAŻU PRACY?

Trwają prace legislacyjne nad poselskim projektem ustawy nowelizującej Kodeks pracy. Projekt zakłada, że pracodawca będzie zobowiązany wliczać do stażu pracy, od którego zależą świadczenia lub uprawnienia pracownicze, zakończone okresy prowadzenia pozarolniczej działalności (w rozumieniu

przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych) lub współpracy przy wykonywaniu tej działalności, o ile za te okresy zostały opłacone składki na ubezpieczenia społeczne. W praktyce zasada ta dotyczyłaby głównie okresów prowadzenia działalności gospodarczej.

Wprowadzenie takiego rozwiązania spowodowałoby, że pracownicy prowadzący uprzednio działalność gospodarczą byłiby uprawnieni m.in. do wyższego wymiaru urlopu wypoczynkowego, dłuższych okresów wypowiedzenia, ale również świadczeń określonych w wewnętrznych regulacjach pracodawcy, np. nagrody jubileuszowej w wyższych kwotach.

Warto zauważyć, że nowelizacja ma obejmować tylko osoby prowadzące pozarolniczą działalność lub współpracujące przy wykonywaniu tej działalności, z tego uprawnienia nie będą mogły więc korzystać osoby zatrudnione na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło.

WYDŁUŻENIE OKRESU PRYZNAWANIA DODATKOWEGO ZASIŁKU OPIEKUŃCZEGO

Do 25 czerwca 2021 r. (piątek) wydłużono okres przyznawania dodatkowego zasiłku opiekuńczego. Dodatkowy zasiłek przysługuje rodzicom dzieci do lat 8, oraz starszych dzieci z odpowiednim orzeczeniem o niepełnosprawności, w przypadku konieczności sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, spowodowanej zamknięciem żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do której uczęszcza dziecko.

Zapraszamy do kontaktu



Michał Hady

Starszy prawnik, radca prawny

☎ +48 882 435 666

✉ michal.hady@skslegal.pl



Magdalena Krupska-Kacprzyk

Młodszy prawnik

☎ +48 882 784 717

✉ magdalena.krupska-kacprzyk@skslegal.pl

