

HRadar | Newsletter

Marzec 2023 r. | www.skslegal.pl

Praca zdalna i kontrola trzeźwości

Przypominamy, że nowe przepisy w zakresie kontroli trzeźwości obowiązują już od **21 lutego 2023 r.** Przepisy o pracy zdalnej będą obowiązywać od **7 kwietnia 2023 r.**

Kontrola trzeźwości:

Przypominamy najważniejsze zmiany w zakresie kontroli trzeźwości:

1. Kontrola trzeźwości pracowników może przybrać formę kontroli prewencyjnej lub kontroli w przypadku uzasadnionego podejrzenia, że pracownik jest w stanie nietrzeźwości po użyciu alkoholu lub innych substancji.
2. Pracodawca ma obowiązek uregulować zasady kontroli prewencyjnej w regulaminie pracy, układzie zbiorowym lub obwieszczeniu oraz powiadomić pracowników o wprowadzeniu tych zasad 2 tygodnie wcześniej. Wprowadzane zasady będą musiały być uprzednio uzgodnione ze związkami zawodowymi.
3. Kontrola trzeźwości może być stosowana przez pracodawcę w celu ochrony życia i zdrowia pracowników i innych osób lub ochrony mienia przy użyciu urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.
4. Na żądanie pracodawcy badania trzeźwości mogą być przeprowadzone przez organ powołany do ochrony porządku publicznego (np. policję).
5. Stan nietrzeźwości oznacza zawartość powyżej 0,2 ‰ stężenia alkoholu we krwi albo powyżej 0,1 mg stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu.
6. Kontrole są możliwe wobec osób współpracujących z pracodawcą na podstawie umów cywilnoprawnych takich jak umowa zlecenia, umowa o dzieło czy B2B.

Przypominamy, że w związku z nowelizacją kodeksu pracy w zakresie kontroli trzeźwości, na pracodawców spadną nowe obowiązki związane z odpowiednim dokumentowaniem trzeźwości pracowników, w nowej części akt osobowych pracownika – „E”.

Praca zdalna:

O nadchodzących zmianach w zakresie pracy zdalnej pisaliśmy w naszym alercie: [LINK](#)

W odpowiedzi na liczne pytania i wątpliwości pracodawców w tym zakresie, Ministerstwo Pracy opublikowało odpowiedzi z oficjalnymi wytycznymi. Poniżej zamieszczamy podsumowanie najważniejszych kwestii:

1. Miejsce wykonywania pracy zdalnej zawsze musi być uzgodnione z pracodawcą – oznacza to, że pracownik nie może dowolnie decydować skąd w danym momencie pracuje. Dodatkowo, definicja pracy zdalnej nie wyklucza możliwości wykonywania przez pracownika pracy zdalnej z różnych miejsc, o ile będą one każdorazowo uzgodnione z pracodawcą.
2. Wniosek o okazjonalną pracę zdalną nie jest dla pracodawcy wiążący, a wymiar przysługujących 24 dni nie zmniejsza się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.
3. Zwrot kosztów pracy zdalnej nie obejmuje kosztów zużycia wody, zakupu kawy, mebli lub użytkowania powierzchni w domu, chyba, że wynika to z regulaminu pracy zdalnej.
4. W przypadku pracy zdalnej wykonywanej na podstawie polecenia, pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, z co najmniej dwudniowym wyprzedzeniem.

Autozapis do PPK

Przypominamy, że pracownicy, którzy do dnia 28 lutego 2023 r. złożyli pracodawcy rezygnację z dokonywania wpłat do PPK i w dalszym ciągu nie chcą dokonywać wpłat, mają obowiązek ponownego złożenia rezygnacji w terminie od 1 marca do 31 marca 2023 r. Jeśli pracodawca nie otrzyma nowej rezygnacji, wówczas od dnia 1 kwietnia automatycznie będzie dokonywał wpłat za pracownika do instytucji finansowej.

Nowy projekt ustawy o sporach zbiorowych

W lutym na stronie Rządowego Centrum Legislacji został opublikowany nowy projekt ustawy o sporach zbiorowych pracy.

Główne założenia projektu:

1. Rozszerzenie definicji przedmiotu sporu zbiorowego do wszelkich spraw zbiorowych, w których związki zawodowe reprezentują osoby wykonujące pracę zarobkową.
2. Spór zbiorowy będzie mógł trwać maksymalnie 9 miesięcy z możliwością wydłużenia o dodatkowe 3 miesiące. Dotychczas nie było ograniczenia czasowego.
3. Wprowadzenie tzw. mediacji prewencyjnej podczas rokowań, która ma na celu zapobieganie eskalacji konfliktu na tym etapie.
4. Wydłużenie minimalnego terminu na spełnienie żądań organizacji związkowej przez pracodawcę do 7 dni.



Zapraszamy do kontaktu

Agnieszka Fedor

Partner, adwokat

☎ +48 505 782 677

✉ agnieszka.fedor@skslegal.pl



Maja Górawska

Młodszy prawnik

☎ +48 881 023 585

✉ maja.gorawska@skslegal.pl

