

30
LATSOŁTYSIŃSKI
KAWECKI
SZŁĘZAK

HR Alert

www.skslegal.pl

Rada Ministrów przyjęła projekt ustawy dotyczący pracy zdalnej i badania trzeźwości pracowników

Zapowiadane zmiany w Kodeksie pracy dotyczące pracy zdalnej i badania trzeźwości pracowników nadchodzą wielkimi krokami. Po ponad 2 latach pandemii telepraca ma zostać zastąpiona pracą zdalną, co niewątpliwie pomoże pracodawcom uregulować tę kwestię i uelastyczni pracę. Dodatkowo, wprowadzone zostaną nowe przepisy regulujące badanie trzeźwości pracowników. Pracodawcy długo czekali na te regulacje.

Najważniejsze zmiany dotyczące pracy zdalnej

1. Praca zdalna będzie mogła być wykonywana na podstawie uzgodnienia między pracodawcą a pracownikiem przy zawieraniu umowy o pracę lub w trakcie zatrudnienia.
2. Zasady pracy zdalnej mogą być regulowane w drodze porozumienia z zakładową organizacją związkową lub w regulaminie pracy zdalnej po konsultacji z przedstawicielem pracowników. W przypadku braku porozumienia lub regulaminu praca zdalna może być wykonywana na podstawie porozumienia zawieranego z pracownikiem.
3. Praca zdalna będzie mogła być wykonywana również na polecenie pracodawcy, tylko w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego, stanu epidemii, a także w sytuacji, gdy z powodu siły wyższej nie jest możliwe zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
4. Polecenie pracy zdalnej nie będzie wymagało zgody pracownika. Pracownik będzie musiał złożyć oświadczenie, że posiada odpowiednie warunki lokalowe i techniczne.
5. Okazjonalna praca zdalna będzie mogła być wykonywana na wniosek pracownika w wymiarze do 24 dni w roku kalendarzowym.
6. Pracodawca będzie zobowiązany do uwzględnienia wniosku o wykonywanie pracy zdalnej w przypadku pracowników wychowujących dziecko do lat 4, a także opiekujących się osobą z orzeczeniem o niepełnosprawności albo znacznym stopniu niepełnosprawności. Pracodawca może odmówić udzielenia zgody tylko, gdy ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy, świadczenie jej w sposób zdalny nie jest możliwe.

7. Pracownikowi wykonującemu pracę zdalną, przysługiwać będzie ekwiwalent pieniężny lub ryczałt na pokrycie poniesionych kosztów.

8. Pracodawca będzie zobowiązany do zapewnienia pracownikowi niezbędnych urządzeń technicznych do wykonywania pracy zdalnej.

Zgodnie z zapowiedziami, zmienione przepisy dotyczące pracy zdalnej mają wejść w życie po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania stanu epidemii w Polsce.

Badanie trzeźwości pracowników

Pracodawca będzie mógł przeprowadzić badania trzeźwości pracowników jeżeli ich wykonanie będzie niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub ochrony mienia. Kontrola trzeźwości nie będzie mogła naruszać godności i innych dóbr osobistych pracownika.

Wprowadzenie kontroli trzeźwości będzie ustalane w układzie zbiorowym pracy, regulaminie lub obwieszczeniu (gdy pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym lub nie ma obowiązku ustalania regulaminu). Należy określić w szczególności grupy pracowników objętych kontrolą, sposób przeprowadzania badań, częstotliwość oraz rodzaj używanego urządzenia.

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

HRadar | alert