

KONTROLA TRZEŻWOŚCI PRACOWNIKÓW ORAZ PRACA ZDALNA – SEJM PRZYJĄŁ USTAWĘ

W dniu 1 grudnia 2022 r. Sejm przyjął nowelizację Kodeksu pracy, która wprowadza przepisy pozwalające na kontrolę trzeźwości pracowników oraz kontrolę na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu oraz możliwość wykonywania pracy zdalnej. Jeżeli senat zdąży jeszcze w tym roku z uchwaleniem ww. zmian, przepisy dotyczące prewencyjnej kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu zaczną obowiązywać już w styczniu 2023 r., a te dotyczące pracy zdalnej od 1 marca 2023 r.

Kontakt:

wroclaw@explico.com.pl

Zobacz inne:

www.explico.com.pl

Kontrola trzeźwości oraz kontrola na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu:

Przypominamy Państwu, że pracodawcy, którzy zdecydują się na wprowadzanie kontroli badania trzeźwości oraz kontroli na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu będą zobowiązani do określenia w aktach wewnętrzzakładowych (regulaminie, obwieszczeniu, układzie zbiorowym) co najmniej:

- grupy pracowników objętych kontrolą,
- sposobu przeprowadzania kontroli, w tym rodzaju urządzeń wykorzystywanych do ww. kontroli,
- czasu i częstotliwości przeprowadzania ww. kontroli.

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości lub kontroli na obecność środków działających podobnie do alkoholu pracodawca będzie musiał poinformować pracowników w sposób u niego przyjęty, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

Praca zdalna:

Nowela przewiduje zarówno pracę zdalną całkowitą, jak i hybrydową, stosownie do potrzeb konkretnego pracownika i pracodawcy, a także umożliwienie polecenia pracownikowi pracy zdalnej w szczególnych przypadkach. Dodatkowo w uchwalonej noweli zapisano, że praca zdalna może być wykonywana także okazjonalnie, na wniosek pracownika, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

Przypomnijmy, że zasady wykonywania pracy zdalnej, jeżeli w firmie działa związek zawodowy, określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową

organizacją związkową, a w przypadku, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Po stronie pracodawcy powstaje również obowiązek przygotowania procedur dotyczących pracy zdalnej, oceny ryzyka zawodowego czy też wzorów informacji BHP oraz szeregu oświadczeń, które będzie musiał wypełnić pracownik.

Przypomnijmy, że zasady wykonywania pracy zdalnej, jeżeli w firmie działa związek zawodowy, określa się w porozumieniu zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami. Jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Po stronie pracodawcy powstaje również obowiązek przygotowania procedur dotyczących pracy zdalnej, oceny ryzyka zawodowego czy też wzorów informacji BHP oraz szeregu oświadczeń, które będzie musiał wypełnić pracownik.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

**Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej.*