

PROJEKT NOWELIZACJI KODEKSU PRACY W ZAKRESIE WPROWADZENIA MOŻLIWOŚCI KONTROLI PRACOWNIKÓW NA OBECNOŚĆ ALKOHOLU I INNYCH SUBSTANCJI ORAZ W ZAKRESIE PRACY ZDALNEJ

W dniu 14 lutego 2022 roku na stronach Rządowego Centrum Legislacji pojawił się kolejny projekt nowelizacji Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 8 lutego 2022 roku związany z uregulowaniem pracy zdalnej i wprowadzeniem kontroli trzeźwości pracowników. Dotychczas osobno procedowano obie nowelizacje, a teraz zostały one połączone do wspólnego procedowania. Przepisy będą dawały pracodawcy niekwestionowalne uprawnienie do wprowadzenia prewencyjnej oraz wyrывkowej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu. Natomiast w odniesieniu do pracy zdalnej, znajdzie ona kompleksowe uregulowanie w Kodeksie pracy oraz zastąpi obowiązującą dziś telepracę. Projekt został już przekazany do rozpatrzenia przez rządową Komisję Prawniczą. Najprawdopodobniej niebawem trafi on na posiedzenie Rady Ministrów.

I. KONTROLA PRACOWNIKÓW NA OBECNOŚĆ ALKOHOLU I INNYCH SUBSTANCJI

DOPUSZCZALNE CELE PROWADZENIA KONTROLI

Obowiązujące przepisy nie dają podstawy prawnej do przeprowadzania przez pracodawców samodzielnych, prewencyjnych kontroli trzeźwości pracowników. W nowelizacji ustawodawca dopuścił w końcu prowadzenie kontroli na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu przez pracodawców w przypadkach, w których jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników i innych osób lub ochrony mienia pracodawcy.

DOPRECYZOWANIE DEFINICJI

Kontrola trzeźwości ma służyć stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na: stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości (obecność alkoholu to zarówno stan nietrzeźwości i stan po użyciu). Natomiast za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie uznaje się sytuacje, w których zawartość alkoholu nie wynosi oraz nie prowadzi do stężenia właściwego dla stanu po użyciu alkoholu.

SPOSÓB PROWADZENIA KONTROLI

Projekt przewiduje możliwość przeprowadzania przez pracodawcę badania na obecność alkoholu lub narkotyków, nie zaś ich zawartości w organizmie pracownika. Pracodawca będzie mógł przeprowadzać kontrolę przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. Taki sposób przeprowadzenia badania zapewni jak najmniejszą ingerencję w dobra osobiste pracownika.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy, badanie tego pracownika metodą nielaboratoryjną będzie przeprowadzał uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (najczęściej będzie to policja), co pozwoli na weryfikację stanu pracownika, a w szczególności ustalenie poziomu zawartości alkoholu lub innego środka w organizmie.

Nowelizacja wymienia przypadki, w których ww. organ ma obowiązek zlecić przeprowadzenie badania krwi lub moczu. Może to mieć miejsce przykładowo w przypadku, gdy pracownik niedopuszczony do wykonywania pracy odmawia poddania się badaniu przeprowadzonego metodą nielaboratoryjną, pracownik żąda badania



krwi lub moczu, czy stan pracownika niedopuszczonego do wykonywania pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą nielaboratoryjną.

Z przebiegu badania krwi, moczu i badania przeprowadzonego metodą niewymagającą badania laboratoryjnego sporządza się protokół.

SPOSÓB WPROWADZENIA REGULACJI DO ZAKŁADOWEGO PRAWA PRACY

Ustawodawca zakłada, że regulacje dotyczące kontroli pracowników znajdą się w odpowiednich źródłach zakładowego prawa pracy (regulamin pracy, zakładowy układ zbiorowy pracy, stosowne obwieszczenie pracodawcy). W tym akcie zostaną ustalone przez pracodawcę grupy pracowników, którzy będą podlegali przedmiotowej kontroli, jak też sposób jej przeprowadzenia, w tym rodzaj wykorzystywanego urządzenia (np. czy będzie to alkomat ustnikowy czy bezustnikowy bądź bramka z alkomatem), czas i jej częstotliwość (czy pracodawca będzie codziennie przeprowadzał kontrolę wszystkich pracowników, czy jedynie ich części).

OBOWIĄZEK NIEDOPUSZCZENIA PRACOWNIKA DO PRACY

W projekcie uregulowano obowiązek pracodawcy niedopuszczenia pracownika do pracy, jeżeli kontrola wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika, wskazującą na stan po użyciu alkoholu lub obecność środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika. Zgodnie z projektem na pracodawcy ciąży również powyższy obowiązek w sytuacjach, gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w czasie pracy, a także że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy.

PRZETWARZANIE DANYCH

Informacje, które będzie przetwarzał pracodawca to: data, godzina i minuta badania trzeźwości przy użyciu metod nielaboratoryjnych, jego wynik. Takie przetwarzanie danych jest dopuszczalne tylko wtedy, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr- życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia. Ww. informacje przechowuje się w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia jej zebrania, chyba że pracodawca zastosował w stosunku do pracownika karę upomnienia, nagany lub kary pieniężnej – wtedy okres przechowywania danych trwa do czasu uznania kary za niebyłą.

KONTROLA OSÓB NIEBĘDĄCYCH PRACOWNIKAMI

Przepisy o kontroli pracowników przez pracodawców będą stosowane odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą. Zatem możliwość kontroli będzie istniała również wobec tych osób.

ZMIANA ART. 108 KODEKSU PRACY

Art. 108 § 2 KP zmieni brzmienie na następujące (w kolorze zielonym są dodane fragmenty):

Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.



II. PRACA ZDALNA

1) Celem przypomnienia podstawowych zasad pracy zdalnej, poniżej przekazujemy syntetyczną informację.

WDRAŻANIE PRACY ZDALNEJ

Projekt nowelizacji przewiduje, że wprowadzanie pracy zdalnej będzie wymagało przeprowadzenia procedury uzgodnień z organizacjami związkowymi. Docelowo zasady świadczenia pracy zdalnej u danego pracodawcy powinny być określone w porozumieniu między pracodawcą a związkami zawodowymi. Projekt przewiduje, że w przypadku braku porozumienia zasady będzie określał jednostronnie pracodawca w regulaminie. Projekt przewiduje możliwość wprowadzenia pracy zdalnej na zasadach wyjątku. W zdecydowanej większości wypadków stosowanie pracy zdalnej będzie wymagało uzgodnienia z pracownikiem. Uzgodnienie może nastąpić na początku i w trakcie zatrudnienia.

KOSZTY PRACY ZDALNEJ

Aktualnie projekt przewiduje, że pracodawca będzie zobowiązany rekompensować pracownikowi koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej. Pracodawca pokryje: 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, a także inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli do ich pokrycia pracodawca został zobowiązany w porozumieniu, regulaminie, poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo porozumieniu zawartym z pracownikiem.

KONTROLA PRACOWNIKA PRZY PRACY ZDALNEJ

Pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych na zasadach określonych w porozumieniu, regulaminie, poleceniu albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem. Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej, w godzinach pracy pracownika. Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania i charakteru pracy zdalnej. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ ZA WYPADKI PRZY PRACY

Przy pracy zdalnej część obowiązków z zakresu BHP będzie przeniesiona na pracownika. Nie oznacza to jednak, że pracodawca będzie zwolniony z odpowiedzialności za bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Pracodawca także ponosi odpowiedzialność prawną za wypadki przy pracy zdalnej.

2) Poniżej analizujemy najważniejsze zmiany w poszczególnych przepisach nowelizacji w zakresie pracy zdalnej

By dokładnie wskazać, w których miejscach nastąpiły zmiany, zaznaczyliśmy je:

- kolorem ~~czernym z podkreśleniem~~ oznaczyliśmy fragmenty, które zostały usunięte w porównaniu do poprzedniej wersji projektu,
- kolorem zielonym oznaczyliśmy dodane elementy w opublikowanej wersji projektu.



1. PRACA ZDALNA NA POLECENIE W PRZYPADKACH SIŁY WYŻSZEJ

Art. 67[22] § 4 Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w § 3, *za co najmniej jednodniowym uprzedzeniem*.

Nowelizacja przewiduje możliwość wykonywania pracy zdalnej na polecenie pracodawcy w nadzwyczajnych okolicznościach, takich jak: w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub w okresie, w którym z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe. Możliwość odwołania pracownika z pracy zdalnej, na którą pracodawca skierował pracownika w ww. nadzwyczajnych okolicznościach, jest możliwa za co najmniej jednodniowym uprzedzeniem.

2. ROZSZERZENIE KRĘGU PRACOWNIKÓW, DLA KTÓRYCH PRACODAWCA OBOWIĄZANY JEST UWZGLĘDNIĆ WNIOSEK O PRACĘ ZDALNĄ

Art. 67[19] § 6 Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142[1] § 1 pkt 2 i 3, *pracownic w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4 roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o ~~umiarkowanym lub~~ znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.*

W porównaniu z poprzednim brzmieniem grono pracowników, których wniosek o wykonywanie pracy zdalnej pracodawca jest zobowiązany uwzględnić, został rozszerzony na sytuację pracownic w ciąży. Należy przypomnieć, że obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika, o którym mowa w ww. przepisie, nie jest jednak obowiązkiem bezwzględnym. Pracodawca może odmówić realizacji takiego wniosku, niemniej przyczyny odmowy zostały ograniczone do tych wskazanych w przepisie.

3. ROZSZERZENIE KATALOGU INFORMACJI ZAWARTYCH W POROZUMIENIU DOTYCZĄCYM WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

Art. 67[20] § 6. Porozumienie, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulamin, o którym mowa w § 3 i 4, określa w szczególności:

- 1) grupy pracowników, które mogą być objęte pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 lub 3;
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub ryczałtu, o którym mowa w 67²⁴ § 4;
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności pracownika wykonującego pracę zdalną na stanowisku pracy;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) *zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedury ochrony danych osobowych;*



- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, *aktualizacji oprogramowania* i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

4. ROZSZERZENIE KATALOGU OSÓB CHRONIONYCH PRZED ROZWIĄZANIEM UMOWY O PRACĘ

Art. 67[23] Odmowa wyrażenia zgody przez pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy w przypadku określonym w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2, *wystąpienie z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7, a także zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 67²², nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę.*

Ustawodawca rozszerza ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę o kolejną kategorię osób pracujących zdalnie. Wystąpienie z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 6 i 7 (krąg pracowników, których pracodawca co do zasady zobowiązany jest uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej) nie może stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

5. KONTROLA WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ

Art. 67[28]. § 1. Pracodawca ma prawo, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika, przeprowadzać kontrolę wykonywania tej pracy przez pracownika, w tym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy *oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych*, na zasadach określonych w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem, o którym mowa w art. 67²⁰ § 5. *Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej, w godzinach pracy pracownika.*

(...)

§ 3. Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, o której mowa w art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określonych w informacji, o której mowa w art. 67³¹ § 5, *a także w przestrzeganiu procedur ochrony danych osobowych, ~~wzywa~~ zobowiązuje* pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika. W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy, w terminie określonym przez pracodawcę.

Należy pamiętać, że art. 24 ust. 1 RODO nakłada na pracodawcę jako administratora obowiązki związane z wdrożeniem odpowiednich środków technicznych i organizacyjnych mających zapewnić zgodne z prawem przetwarzanie danych osobowych. Należy także przytoczyć opinię UODO z procesu opiniowania projektu: „pracodawca – jako administrator odpowiedzialny za przetwarzanie danych osobowych - powinien zostać zobowiązany do zapewnienia pracownikowi odpowiednich rozwiązań technicznych i organizacyjnych w celu minimalizowania ryzyka naruszenia ochrony danych osobowych, których pracodawca jest administratorem”.

6. WYŁĄCZENIE OBOWIĄZKÓW PRACODAWCY W ZAKRESIE BHP

Art. 67[31]. § 1. Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem obowiązków określonych w:

- 1) *art. 208 § 1;*
- 2) *art. 209¹;*



- 3) art. 212 pkt 1 i 4;
- ~~2) rozdział III tego działu~~
- 4) art. 213 i art. 214;
- 5) art. 232;
- 6) art. 233.

W związku ze specyfiką wykonywania pracy zdalnej (praca zdalna poza zakładem pracy), pracodawca nie musi:

- wypełniać obowiązków określonych w art. 208 § 1 Kodeksu pracy w ramach BHP w przypadku, gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców;
- zapewniać pierwszej pomocy w nagłych wypadkach;
- realizować obowiązków w przypadku budowy lub przebudowy zakładu pracy oraz zapewnienia pomieszczenia pracy odpowiedniego do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników;
- zapewniać pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednich posiłków i napojów, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych.

III. TERMIN WEJŚCIA W ŻYCIE PRZEPISÓW

- 1) **Przepisy dotyczące kontroli pracowników** → po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.
- 2) **Przepisy dotyczące pracy zdalnej** → po upływie 3 miesięcy od dnia odwołania na całym obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii.

W razie pytań lub wątpliwości pozostajemy do dyspozycji.

KONTAKT

Piotr Nietrzpiel, radca prawny
piotr.nietrzpiel@wojewodka.pl
tel. 724 555 035



Dominika Mitkowska, radca prawny
dominika.mitkowska@wojewodka.pl
tel. 724 555 715

