

Zmiany w Kodeksie Pracy podpisane. Pracodawcy mają mało czasu na wprowadzenie nowych przepisów do regulacji w swoich firmach.

30.01.2023 r. Prezydent podpisał ustawę wprowadzającą istotne zmiany do Kodeksu Pracy. Pracodawcy mają dwa terminy – dwutygodniowy i dwumiesięczny, licząc od daty ogłoszenia ustawy w Dzienniku Ustaw – na wdrożenie poszczególnych zmian.

KONTROLA TRZEŹWOŚCI PRACOWNIKÓW

Zmianą oczekiwaną przez pracodawców jest **uregulowanie zasad doraźnej oraz prewencyjnej kontroli trzeźwości pracowników**. Kontrola dotycząca zarówno znajdowania się pod wpływem alkoholu, jak i innych działających podobnie środków, będzie możliwa po **wprowadzeniu i zakomunikowaniu pracownikom zasad jej przeprowadzania** w odpowiednim dokumencie zbiorowego prawa pracy (zależnie od pracodawcy np. **w regulaminie pracy, układzie zbiorowym**). Co ważne, pracodawca będzie mógł kontrolować także osoby pracujące na podstawach innych niż zawarta z nim umowa o pracę, których pracę organizuje.

Kontroli wolno będzie dokonywać zasadniczo **metodami niewymagającymi badania laboratoryjnego** (tzw. „alkomatami”), a dane dotyczące pozytywnych wyników badań wolno będzie na mocy przepisów KP przechowywać co do zasady przez okres do roku. Warto zaznaczyć, że tych akurat przepisów nie wolno rozpatrywać w oderwaniu od generalnych zasad ochrony danych osobowych, zatem przetwarzanie tego szczególnego zakresu danych pracowników będzie musiało być zintegrowane z obowiązującymi w zakładzie pracy zasadami przetwarzania i ochrony danych osobowych wynikającymi z RODO, i to z uwzględnieniem ich szczególnego charakteru.

PRACA ZDALNA

Nowe przepisy regulujące pracę zdalną są stosunkowo skomplikowane i wielowariantowe. Przewidują możliwość umówienia się o świadczenie pracy w sposób zdalny **całkowicie lub częściowo, z inicjatywy zarówno pracodawcy, jak i pracownika, a także na początku**

zatrudnienia, jak i w jego trakcie. Praca zdalna będzie mogła zostać wprowadzona także **na polecenie pracodawcy** w sytuacjach wyjątkowych (np. w stanach nadzwyczajnych, epidemii, w braku możliwości zapewnienia bezpiecznych warunków pracy).

Zasady wykonywania pracy zdalnej należy **uregulować odpowiednio w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub w regulaminie** – z uwzględnieniem obowiązków konsultacyjnych.

Zakres koniecznych uzgodnień / regulacji jest szeroki i obejmuje m.in. wskazanie grup pracowników objętych pracą zdalną, zasady pokrywania kosztów, ustalenia ekwiwalentu lub ryczałtu, porozumiewania się z pracownikiem, jego kontroli w zakresie wykonywania pracy i przestrzegania zasad bhp, ochrony bezpieczeństwa informacji czy ochrony danych. Osobno uregulowana została okazjonalna praca zdalna, której wymiar ustalono na 24 dni w roku kalendarzowym.

Podsumowując...

Stosowanie wprowadzonych zmian w Kodeksie pracy wymaga aktywności pracodawcy, który w tym celu musi wprowadzić odpowiednie regulacje w swojej firmie. Obydwa omówione zakresy wymagają szczególnej uwagi, gdyż pominięcie lub błędne zastosowanie niektórych elementów może ograniczyć możliwości działania pracodawcy (szczególnie w przypadku kontroli trzeźwości) lub narazić go na odpowiedzialność i roszczenia ze strony pracowników.

Krzysztof Bramorski
Radca prawny, Partner Zarządzający

Jak możemy pomóc?

Kancelaria BSO Prawo & Podatki proponuje Państwu wsparcie we wdrożeniu uchwalonych zmian prawnych. Przygotujemy projekty modyfikacji Regulaminów pracy, umów, zarządzeń, doradzimy, jak optymalnie przeprowadzić uzgodnienia z Pracownikami. Oferujemy Pracodawcom bieżące doradztwo związane z wyjaśnianiem i wdrażaniem nowych przepisów.

Przygotowanie zmian regulacji wewnętrznych

Przygotujemy projekty nowych lub modyfikacje obowiązujących regulaminów, porozumień, umów, implementujące nowe przepisy Kodeksu Pracy. Wspieramy zarządzających we wdrożeniu zmian i opracowaniu praktyki stosowania nowych rozwiązań.

KONTAKT



W przypadku chęci pozyskania szerszej informacji na temat zagadnień związanych z prawem pracy i obecnie wprowadzanymi zmianami w Kodeksie pracy w Państwa firmie zapraszamy do kontaktu.

Krzysztof Bramorski, radca prawny
tel. +48 71 346 70 70 | e-mail: wroclaw@bso-group.com
<https://bso-group.com/prawo/prawo-pracy/>