

Sejm uchwalił nowelizację ustawy, która na stałe wprowadza do przepisów pracę zdalną

Praca zdalna będzie mogła być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą - przewiduje nowelizacja Kodeksu pracy, którą w czwartek uchwalił Sejm. Ponadto, pracodawcy będą mogli wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników.



Za uchwaleniem nowelizacji ustawy głosowało 430 posłów, przeciw było 12, nikt się nie wstrzymał.

Weześniej Sejm odrzucił wniosek Konfederacji o odrzucenie projektu w całości. Sejm nie przyjął także poprawek Koalicji Obywatelskiej, które zakładały wydłużenie *vacatio legis* z dwóch do trzech miesięcy oraz określenie wymiaru "okazjonalnej pracy zdalnej" do 30 dni w roku kalendarzowym.

Nowela wprowadza do Kodeksu pracy definicję pracy zdalnej, zgodnie z którą będzie to wykonywanie pracy całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

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. To m.in. czas obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu epidemii czy pożaru lub zalania w zakładzie pracy.

W uchwalonej noweli zapisano, że praca zdalna może być wykonywana także okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Praca zdalna w tej formie znajdzie zastosowanie w okolicznościach incydentalnych, uzasadnionych wyłącznie potrzebą pracownika. Przykładem może być konieczność opieki nad potrzebującym doraźnego wsparcia członkiem rodziny.

Według nowelizacji pracodawca, co do zasady, nie będzie mógł odmówić pracy zdalnej m.in. rodzicom, którzy wychowują dziecko do 4. roku życia, rodzicom i opiekunom, którzy opiekują się osobą z niepełnosprawnością w rodzinie i kobietom w ciąży. Chyba, że nie będzie to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, np. służb mundurowych.

Dodatkowo regulacja zakłada, że pracodawcy będą mogli wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników – lub kontrolę na obecność środków działających podobnie do alkoholu, gdy będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników, innych osób lub ochrony mienia.

Pracodawca będzie miał obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, w którego organizmie zostanie stwierdzona obecność alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu. Dotyczyć to ma także przypadku, gdy znajdzie uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie nietrzeźwości, w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu bądź spożywał alkohol lub zażywał wymienione środki w czasie pracy.

Badanie stanu trzeźwości pracownika oraz badanie na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu będzie mogła przeprowadzać również policja.