

## Informacja o zmianach w Kodeksie pracy

Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw wprowadza w Kodeksie pracy trzy istotne zmiany:

- wprowadza możliwość badania przez pracodawcę trzeźwości pracowników (i innych osób zatrudnionych w aptece na innej podstawie prawnej) oraz przeprowadzania badań na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu;
- reguluje kwestie ustalania pracy zdalnej i zmiany formy pracy;
- ustanawia dodatkowe przepisy dotyczące badań wstępnych, okresowych i kontrolnych.

I. W kwestii **kontroli trzeźwości** pracodawca ma prawo, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, wprowadzić kontrole trzeźwości pracowników za pomocą urządzeń posiadających ważny dokument potwierdzający kalibrację lub wzorcowanie i niewymagających badań laboratoryjnych. Niewątpliwie praca w aptece, wydawanie czy sporządzanie leków, a także udzielanie porad pod wpływem alkoholu stanowi zagrożenie dla życia i zdrowia pacjentów, jest więc wystarczającą przyczyną do wprowadzenia kontroli trzeźwości.

W regulaminie (lub obwieszczeniu, jeżeli u pracodawcy nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy) należy uregulować wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników (osób zatrudnionych na innej podstawie prawnej niż umowa o pracę) objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania. Należy również powiadomić pracowników o wprowadzeniu takich kontroli nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania, a nowo zatrudnionego pracownika w momencie zatrudniania (w formie papierowej lub elektronicznej).

W przypadku, gdy wynik badania na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości (zgodnie z definicjami z art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi), wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca przechowuje informacje o dacie, godzinie i minucie oraz wyniku badania w aktach osobowych pracownika przez okres do jednego roku od dnia ich zebrania.

Pracodawca może nałożyć na pracownika, którego wynik badania wskazuje na stan po spożyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości karę upomnienia, karę nagany lub karę pieniężną. W wypadku nałożenia takiej kary, informacje o badaniu oraz o nałożeniu kary przechowuje się w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą. Jeżeli natomiast wynik badania może stanowić lub stanowi dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres przechowywania ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Nie można dopuścić do pracy pracownika, którego wynik badania wskazuje na stan po spożyciu alkoholu lub stan nietrzeźwości albo jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy. Pracownika należy poinformować o powodzie niedopuszczenia go do pracy, a na jego żądanie lub żądanie pracodawcy badanie może zostać przeprowadzone przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, który w niektórych przypadkach może przeprowadzić badania laboratoryjne krwi. Jeżeli wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu przeprowadza się według analogicznych zasad.

**Powyższe rozwiązania obowiązują od 21 lutego 2023 r.**

II. Przepisy o **pracy zdalnej** w wąskim zakresie mogą dotyczyć pracy farmaceutów, zwłaszcza w aptekach, z uwagi na charakter takiej pracy. Strony umowy o pracę mogą uzgodnić warunki dotyczące wykonywania pracy zdalnie przez pracownika zarówno przy zatrudnieniu jak i w trakcie jego trwania. Jednakże, jeżeli u danego pracodawcy działa organizacja związkowa, postanowienia dotyczące pracy zdalnej muszą być ustalone w porozumieniu z nią. Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy lub na wniosek pracownika, jeżeli pracodawca go uwzględni. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika. W przypadku pracy zdalnej pracodawca jest zobowiązany pokryć koszty lub zapewnić pracownikowi materiały i narzędzia techniczne oraz ich instalację i konserwację, a także określić procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadzić, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie. Pracodawca może kontrolować spełnianie przez pracownika zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur dotyczących ochrony danych osobowych.

III. W kwestii **badan wstępnych, okresowych i kontrolnych** ustawa umożliwia skorzystanie przez pracownika z programu zdrowotnego lub programu polityki zdrowotnej, jeżeli spełnia warunki objęcia tym programem. W takim wypadku badania te finansowane są na zasadach określonych w tych programach. Jeżeli konkretne badania nie są objęte tymi programami, lekarz wystawia również skierowanie na wykonanie pozostałych badań. Dodatkowo ustawa precyzuje, że lekarz wykonujący badania wydaje orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu wyłącznie na podstawie wyników badań, których zakres odpowiada zakresowi badań określonych w odrębnych przepisach.

**Ustawa, co do zasady, wchodzi w życie 21 lutego 2023r., natomiast rozwiązania dotyczące pracy zdalnej będą obowiązywać od 7 kwietnia 2023r.**

W celu uzyskania bardziej szczegółowych informacji w powyższym zakresie należy zapoznać się bezpośrednio z nową regulacją prawną.

Sylwester Majewski – radca prawny

Podstawy prawne:

- ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r. poz. 240)
- ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2023 r. poz. 165)