



**KANCELARIA
SENATU**

BIURO LEGISLACYJNE

Warszawa, 12 grudnia 2022 r.

Opinia do ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw

(druk nr 877)

I. Cel i przedmiot ustawy

Ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw dotyczy dwóch podstawowych zagadnień prawnych:

- 1) umożliwienia pracodawcom prowadzenia w miejscu pracy kontroli pracowników na obecność w ich organizmach alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu, a także
- 2) wprowadzenia pracy zdalnej jako stałej formy świadczenia pracy umocowanej w Kodeksie pracy (dotychczas praca zdalna wynika z ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych) oraz uchylecia dotychczasowej regulacji dotyczącej telepracy.

Kontrola trzeźwości oraz kontrola na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu została opisana w art. 22^{1c}–22^{1h} Kodeksu pracy.

Jeżeli będzie to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca wprowadzi kontrolę trzeźwości pracowników. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

Kontrola trzeźwości obejmuje badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie. Badanie polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo

stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi. Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli, czas i częstotliwość jej przeprowadzania, ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.

Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w jego organizmie wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadzi uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Organ ten przeprowadza badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego albo zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli zachodzi jedna z przesłanek wymienionych w ustawie, m.in. nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego, pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się takiemu badaniu albo żąda przeprowadzenia badania krwi.

Badania przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika a zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

W przypadku, gdy 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.

Analogiczne regulacje wprowadzono w przypadku kontroli pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia:

- 1) warunki i metody przeprowadzania badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego lub zleczonych przez ten organ,
- 2) sposób dokumentowania badań przeprowadzanych lub zleczonych przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego,
- 3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu

– mając na uwadze metodykę przeprowadzania takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, a także konieczność sprawnego przeprowadzania badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika i zasad ochrony danych osobowych.

Przepisy dotyczące kontroli trzeźwości oraz kontroli na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu dotyczące pracowników, stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.

Praca zdalna została uregulowana w rozdziale IIc dodanym do działu drugiego Kodeksu pracy. Praca taka może być wykonywana 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.

Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić przy zawieraniu umowy o pracę albo w trakcie zatrudnienia. Uzgodnienie może być dokonane z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej.

Praca zdalna może być również wykonywana na polecenie pracodawcy:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 2) w okresie, w którym zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe z powodu działania siły wyższej

– jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, z co najmniej dwudniowym uprzedzeniem. W przypadku zmiany warunków lokalowych i technicznych uniemożliwiającej wykonywanie pracy zdalnej pracownik informuje o tym niezwłocznie pracodawcę. W takim przypadku pracodawca niezwłocznie cofa polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Zasady wykonywania pracy zdalnej 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 nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia, pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia. 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.

Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie ze związkami zawodowymi albo nie został wydany regulamin. W

takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

W przypadku podjęcia pracy zdalnej każda ze stron umowy o pracę może wystąpić z wiążącym wnioskiem, złożonym w postaci papierowej lub elektronicznej, o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy. Strony ustalają termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy, nie dłuższy niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku. W razie braku porozumienia przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy następuje w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania wniosku.

Pracodawca jest obowiązany:

- 1) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
- 2) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalację, serwis i konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć koszty z tym związane, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych;
- 3) pokryć inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu ze związkami zawodowymi, regulaminie, poleceniu albo porozumieniu z pracownikiem dotyczącym wykonywania pracy zdalnej;
- 4) zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

Strony mogą ustalić zasady wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania określone w Kodeksie pracy. W takim przypadku pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą.

Pracownik wykonujący pracę zdalną i pracodawca przekazują informacje niezbędne do wzajemnego porozumiewania się za pomocą środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość lub w inny sposób uzgodniony z pracodawcą.

Pracodawca ma ponadto prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę

przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu ze związkami zawodowymi, regulaminie, poleceniu albo porozumieniu z pracownikiem dotyczącym wykonywania pracy zdalnej. Kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika.

Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy zdalnej i jej rodzaju. 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.

Kontrolę na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu wprowadza się także dla niektórych funkcjonariuszy, nowelizując w tym celu ustawy: o Policji, o Straży Granicznej, o Państwowej Straży Pożarnej, o Służbie Więziennej, o Służbie Ochrony Państwa oraz o Straży Marszałkowskiej.

Ponadto, do ustaw: o Policji, o Straży Granicznej, o Państwowej Straży Pożarnej, o Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego oraz Agencji Wywiadu, o Centralnym Biurze Antykorupcyjnym, o Służbie Więziennej, o Krajowej Administracji Skarbowej oraz o Służbie Ochrony Państwa, wprowadzono instytucję pracy zdalnej.

II. Przebieg prac legislacyjnych

Projekt ustawy został wniesiony przez Radę Ministrów w dniu 7 czerwca 2022 r. (druk sejmowy nr 2335).

I czytanie projektu miało miejsce na posiedzeniu Sejmu, a następnie skierowano go do Komisji Nadzwyczajnej do spraw zmian w kodyfikacjach. W II czytaniu zgłoszono do projektu wnioski o odrzucenie oraz dwie poprawki, z których przyjęto jedną.

Za przyjęciem ustawy głosowało 430 posłów, przy 12 głosach przeciw i braku głosów wstrzymujących się.

III. Uwagi

1. Zgodnie z art. 22^{1c} § 1 Kodeksu pracy, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia **ochrony życia i zdrowia** pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników. Przesłanka ochrony życia mieści w sobie

ochronę zdrowia. Ponadto, koniunkcja w zwrocie „zapewnienie ochrony życia i zdrowia” oznacza, że kontrola trzeźwości będzie możliwa, jeśli zagrożone będą obydwie chronione wartości jednocześnie. Z kontekstu całego przepisu wynika, że chodziło raczej o to, aby konieczność ochrony zdrowia była samodzielną podstawą kontroli.

Analogiczne uwagi dotyczą art. 22^{1c} regulującego kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Na marginesie należy zauważyć, że art. 22² Kodeksu pracy regulujący zasady monitoringu w zakładzie pracy, dopuszcza go, jeżeli jest to **niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa pracowników**. Jest to więc pojęcie już stosowane w prawie pracy, a zawierające w sobie zarówno ochronę życia jak i zdrowia.

Propozycja poprawki

w art. 1 w pkt 1, w art. 22^{1c} w § 1, w art. 22^{1e} w § 1 oraz w art. 22^{1g} w części wspólnej wyrazy „ochrony życia i zdrowia” zastępuje się wyrazami „ochrony życia lub zdrowia”;

2. W myśl art. 22^{1d} § 1 Kodeksu pracy, pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, 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.

W takiej sytuacji, na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego (§ 3). Organ przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego, a jeżeli pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu tą metodą, zleca przeprowadzenie badania krwi (§ 5 pkt 2).

Z takiej konstrukcji prawnej nie da się wywieść jednoznacznego wniosku, czy pracownik jest obowiązany poddać się badaniu stanu trzeźwości przez organ powołany do ochrony porządku publicznego.

Kwestia zgody pracownika na takie badanie albo obowiązku poddania się badaniu powinna być przesądzona wprost, ponieważ może być w przyszłości źródłem wątpliwości interpretacyjnych. Gwoli przykładu, art. 129i ust. 3 Prawa o ruchu drogowym stanowi, że badanie w celu ustalenia zawartości w organizmie alkoholu może być przeprowadzone również w razie braku zgody osoby podlegającej badaniu, o czym należy ją uprzedzić.

Należy zauważyć, że kwestia zgody pracownika na poddanie się badaniu nie została przesądzona wprost także w kontekście kontroli trzeźwości prowadzonej przez samego

pracodawcę. Interpretacja art. 22^{1c} w zw. z art. 22^{1d} § 1 i § 8 wydaje się prowadzić do wniosku, że pracownik może odmówić pracodawcy poddania się kontroli, a wówczas pracodawca nie dopuszcza go do pracy, traktując ten dzień jako nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Wobec jednak braku jednoznacznej regulacji, możliwe są także inne sposoby interpretacji. Nie sprzyja to pewności prawa, wartości pożądanej w przypadku konstrukcji mogącej oddziaływać na dobra osobiste i majątkowe pracowników. Zgodnie z art. 41 ust. 1 Konstytucji, każdemu zapewnia się nietykalność osobistą i wolność osobistą. Pozbawienie lub ograniczenie wolności może nastąpić tylko na zasadach i w trybie określonych w ustawie.

Na marginesie, w tej samej noweli wprost wskazano, że poddanie się badaniu trzeźwości przez funkcjonariuszy ma już charakter obligatoryjny. Na przykład, zgodnie z art. 59c ust 5 ustawy o Państwowej Straży Pożarnej (art. 5 pkt 2 noweli), strażak ma obowiązek poddać się badaniu trzeźwości, oraz umożliwić jego przeprowadzenie.

3. Art. 22^{1c} § 1 Kodeksu pracy stanowi, że jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu. Zgodnie z § 2 tego przepisu, przepisy art. 22^{1c} § 2–12 stosuje się odpowiednio.

Regulacja taka wydaje się niewystarczająca, ponieważ nie wynika z niej, co ma stwierdzić badanie na obecność w środków działających podobnie do alkoholu w organizmie. Luki tej nie wypełni odesłanie do odpowiednio stosowanego art. 22^{1c} § 5.

Propozycja poprawki

w art. 1 w pkt 1, w art. 22^{1c} § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. Badanie, o którym mowa w § 1, polega na stwierdzeniu braku obecności środka działającego podobnie do alkoholu w organizmie pracownika albo obecności takiego środka w organizmie pracownika. Przepisy art. 22^{1c} § 2–4 oraz 6–12 stosuje się odpowiednio.”;

4. Zgodnie z art. 22^{1h}, przepisy art. 22^{1c}–22^{1f} oraz przepisy wydane na podstawie art. 22^{1g} stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek

działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.

Przepis ten nie dotyczy stosunku pracy i jako taki nie powinien znaleźć się w Kodeksie pracy, z tego też powodu systemowym, a prowadzącym do tego samego skutku rozwiązaniem, byłoby usunięcie tej normy oraz rozszerzenie proponowanego art.17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (art. 2 pkt 1 noweli) na wszystkich przedsiębiorców

Propozycja poprawki

1) w art. 1:

- a) w pkt 1 w poleceniu nowelizacyjnym wyrazy „art. 22^{1c}–21^h” zastępuje się wyrazami „art. 22^{1c}–21^g”,
- b) skreśla się art. 21^h;

2) w art. 2 w pkt 1, w art. 17 w ust. 1 skreśla się wyrazy „niebędący pracodawcą”;

5. Zgodnie z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych – w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu, w celu przeciwdziałania COVID-19 pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie, przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, **poza miejscem jej stałego wykonywania** (praca zdalna).

Art. 67¹⁸ dodawany do Kodeksu pracy stanowi, że praca może być wykonywana 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 (praca zdalna).

Porównanie dotychczasowej i nowej definicji pracy zdalnej prowadzi do wniosku, że nowa definicja nie zawiera istotnej przesłanki tej formy świadczenia pracy w obecnym stanie prawnym– wykonywania pracy poza miejscem jej stałego wykonywania.

Trudno przesądzić, czy jest to zamierzony zabieg legislacyjny (w innych ustawach zmienianych nowelą, a dotyczących służby wykonywanej zdalnie, przesłankę tę pozostawiono). Jeśli nie jest to celowe rozróżnienie, uzupełnienie definicji pracy zdalnej o warunek świadczenia jej poza miejscem stałego wykonywania, pozwoli na uniknięcie w przyszłości wątpliwości interpretacyjnych.

Propozycja poprawki

w art. 67¹⁸ po wyrazie „częściowo” dodaje się wyrazy „poza miejscem jej stałego wykonywania,”;

6. Zgodnie z art. 67²³ Kodeksu pracy, odmowa wyrażenia przez pracownika zgody 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. W katalogu tym zabrakło wniosku pracownika o zmianę warunków wykonywania pracy na wykonywanie pracy zdalnej, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 2.

Ponadto, okolicznością niemogącą stanowić przyczyny zwolnienia powinno być wystąpienie z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej, a ochrona powinna obejmować wszystkie formy rozwiązania umowy o pracę (jak np. w art. 18^{3e} Kodeksu pracy).

Propozycja poprawki

art. 67²³ otrzymuje brzmienie:

„Art. 67²³. Odmowa wyrażenia przez pracownika zgody 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 § 2, 6 i 7, a także wystąpienie z wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, o którym mowa w art. 67²² § 1, nie mogą stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.”;

7. Zgodnie z art. 67³³ § 2, do pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie, nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹–67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3. Wyłączenie art. 67²³ oznacza, że pracownik, który wystąpi z wnioskiem o wykonywanie pracy zdalnej okazjonalnie, nie będzie chroniony przed rozwiązaniem z tego powodu stosunku pracy, choć ochronę taką otrzymali pozostali pracownicy wnioskujący o wykonywanie pracy zdalnej.

Propozycje poprawek

- 1) w art. 67²³ po wyrazach „6 i 7,” dodaje się wyrazy „art. 67³³ § 1,”;
- 2) w art. 67³³ wyrazy „67¹⁹–67²⁴” zastępuje się wyrazami „67¹⁹–67²² i art. 67²⁴”;

8. W myśl art. 108 § 2 Kodeksu pracy (art. 1 pkt 3 noweli), za m.in. 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.

Przepis ten wymaga doprecyzowania, ponieważ stan nietrzeźwości ani stan po użyciu alkoholu nie zostały zdefiniowane w Kodeksie pracy, przepis o charakterze sankcyjnym powinien być szczególnie precyzyjny, a dodatkowo pojęcie stanu nietrzeźwości znajduje się w dotychczasowym art. 108 § 2, ale jest rozumiane jako stwierdzenie każdej ilości alkoholu w organizmie pracownika.

Propozycja poprawki

w art. 1 w pkt 3, w §2 wyrazy „w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu” zastępuje się wyrazami „w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi”;

9. Na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (art. 1 pkt 3 noweli), przedsiębiorca niebędący pracodawcą organizujący pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy albo osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą może przeprowadzać kontrolę trzeźwości tych osób oraz kontrolę na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu. Zgodnie z ust. 2 tego przepisu, w przypadkach, o których mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio art. 22^{1c}–22^{1f} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz przepisy wydane na podstawie art. 22^{1g} tej ustawy. W kontekście odrębności między stosunkiem pracy oraz stosunkami cywilnoprawnymi o bardzo różnym charakterze, które obejmuje swym zakresem art. 17, tak szerokie odesłanie do wszystkich przepisów Kodeksu pracy dotyczących kontroli trzeźwości pracowników, może być źródłem wątpliwości interpretacyjnych.

Problemem mogą być zwłaszcza typowe umowy rezultatu, np. umowa o dzieło. Wykonawca dzieła (przyjmujący zamówienie) nie musi go wykonywać w określonych godzinach ani w wyznaczonym miejscu, jeżeli takich zapisów nie zawiera sama umowa.

Rozważyć należałoby co najmniej ograniczenie zakresu art. 17 w ten sposób, aby kontrola trzeźwości mogła być prowadzona w czasie, w którym kontrahent przedsiębiorcy jest na podstawie umowy zobowiązany do świadczenia pracy.

10. Jednym z dwóch podstawowych założeń noweli jest zastąpienie pracy zdalnej wprowadzonej jako rozwiązanie czasowe w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, stałą instytucją umocowaną w Kodeksie pracy.

Biorąc pod uwagę, że praca zdalna jest już, mimo jej epizodycznego charakteru, bardzo szeroko stosowanym rozwiązaniem – brak przepisów przejściowych określających wpływ nowego prawa na dotychczasowe stosunki prawne, należy uznać za bardzo poważny mankament prawny noweli. Ustawa zmieniająca powinna bowiem, zgodnie z art. 2 Konstytucji, regulować wpływ nowego prawa na sprawy znajdujące się w toku

Maciej Telec

Główny legislator