

# Zasady pracy z domu przeregulowano

Problemem nowych regulacji może okazać się nadmierny formalizm – uważa dr hab.

**Daniel Książek**, radca prawny, współnik zarządzający w BKB Baran Książek Bigaj.

PAULINA SZEWIOLA

**Prace nad nowelizacją kodeksu pracy właśnie się zakończyły. Czy ostateczny kształt regulacji o kontroli trzeźwości jest zadowalający?**

Wszyscy chcemy, żeby wykonywanie obowiązków było bezpieczne nie tylko dla zatrudnionego, ale wszystkich, z którymi ma on styczność (przykład kierowcy autobusu). Wpływ na tę kwestię mogą mieć m.in. alkohol i narkotyki. Uważam jednak, że nie możemy regulować każdego kroku pracodawcy i pracownika. Wkrada się bowiem przerost treści nad celem, jakim jest bezpieczeństwo. Z taką sytuacją mamy do czynienia teraz. Nowelizacja kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw jest za mocno rozbudowana. Trudno mi np. zrozumieć, dlaczego nie można przyjąć prostej konstrukcji, że każdy pracownik przed wejściem do zakładu pracy jest sprawdzany pod kątem



MACPRAAS

spożycia alkoholu i narkotyków. Tak jak podczas kontroli drogowej. Nowe przepisy stanowią natomiast, że taka kontrola odbywa się tylko, jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób albo ochrony mienia.

**Czy w związku z tym firmy będą faktycznie wykorzystywały nowe przepisy o kontroli trzeźwości?**

Myślę, że tak. Chociaż nie spodziewam się, że skala będzie duża, m.in. przez ten formalizm, o którym wspominałem. Sam obecnie czytam i wypisuję na kartce, co mam zrobić, aby zbadać pracownika przed dopuszczeniem do pracy. I powiem szczerze, że końca nie widać. Tak być nie powinno. Mechanizm musi być prosty, tj. cała procedura

powinna zaczynać się od podejrzenia, że pracownik spożywał alkohol, a za nią pójść prośba o poddanie się badaniu alkomatem. Brak zgody pracownika byłby równoznaczny z zakazem wykonywania pracy do momentu kontroli dokonanej przez uprawniony organ, czyli np. policję. Gdyby podejrzenie okazało się błędne, pracodawca wypłacałby wynagrodzenie za ten dzień. Gdyby natomiast było zasadne, w grę wchodziłyby konsekwencje określone w przepisach. Bardzo prosty mechanizm, niewymagający licznych i trudnych do wdrożenia przepisów.

**Co będzie największym wyzwaniem dla pracodawców przy wdrażaniu pracy zdalnej po nowelizacji?**

Odpowiem przewrotnie. Wyzwaniem będzie spełnienie wszystkich wymogów postawionych przez ustawodawcę. Przykładowo w myśl nowych przepisów zasady jej wykonywania określa się w porozumieniu między pracodawcą i zakładową organizacją związkową (jeżeli taka w firmie funkcjonuje). Takie

porozumienie musi regulować tyle kwestii, że mam wątpliwości, że dojdzie do jego zawarcia w kształcie oczekiwanym przez ustawodawcę.

Chodzi m.in. o zasady kontroli bezpieczeństwa i higieny pracy, zasady kontroli wykonywania pracy zdalnej czy zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych. W jaki sposób mały pracodawca ma ustalić te warunki? To wymaga fachowej wiedzy, której nie ma często nawet duża firma. To idealne, aby nie osiągnąć porozumienia lub zrezygnować z pracy zdalnej na rzecz „pracy w domu”, czyli wykonywanej bez zbędnego formalizmu. Inna kwestia, że takie zachowanie po wejściu w życie nowych przepisów powinno być traktowane jako obejście prawa. Do tego może prowadzić właśnie przeregulowanie.

Wątpię też, czy konieczny jest taki udział związków zawodowych. Uważam, że sam pracownik od początku powinien decydować o tym sam.