

## Дистанційна робота та перевірка на тверезість

Нові правила контролю тверезості діють з 21 лютого 2023 року. Положення про дистанційну роботу набули чинності з 7 квітня 2023 року.

### Перевірка на тверезість

**Нагадуємо про найважливіші зміни у перевірках на тверезість:**

1. Перевірка тверезості працівників може мати форму профілактичних перевірок або перевірок у випадку наявності обґрунтованої підозри, що працівник перебуває під впливом алкоголю або інших речовин.
2. Роботодавець повинен регламентувати правила проведення профілактичних перевірок у трудовому регламенті, колективному договорі або повідомленні та повідомити працівників про введення цих правил за 2 тижні до їх застосування. Запроваджені правила повинні бути заздалегідь узгоджені з профспілками.
3. Перевірка на тверезість може застосовуватися роботодавцем для захисту життя і здоров'я працівників та інших осіб або для захисту власності з використанням приладу, який має дійсне свідоцтво про калібрування або повірку.
4. На вимогу роботодавця перевірка на тверезість може бути проведена правоохоронним органом (наприклад, поліцією).
5. Стан сп'яніння означає наявність понад 0,2 ‰ алкоголю в крові або понад 0,1 мг алкоголю у повітрі, що видихається.
6. Перевірки можливі щодо осіб, які співпрацюють з роботодавцем на підставі цивільно-правових договорів, таких як договір доручення, договір підряду або B2B.

Нагадаємо, що у зв'язку зі змінами в Трудовому кодексі щодо перевірок на тверезість, на роботодавців покладено нові зобов'язання щодо належного документування тверезості працівників у новому розділі особової справи працівника – «Е».

### Дистанційна робота

У відповідь на численні запитання та занепокоєння роботодавців у цій сфері, Міністерство праці опублікувало відповіді з офіційними рекомендаціями. Нижче ми наводимо стислий виклад найважливіших питань:

1. Місце виконання дистанційної роботи завжди має бути узгоджене з роботодавцем – це означає, що працівник не може самостійно вирішувати, де він або вона працюватиме в цей момент часу. Крім того, визначення дистанційної роботи не виключає можливості працівника працювати дистанційно з різних місць, за умови, що вони щоразу узгоджуються з роботодавцем.
2. Задоволення прохання працівника про періодичну дистанційну роботу не є обов'язковим для роботодавця, і нараховані 24 дні не зменшуються пропорційно до робочого часу працівника.
3. Відшкодування витрат на дистанційну роботу не включає витрати на споживання води, купівлю кави, меблів або використання простору в будинку, якщо інше не зазначено в регламенті дистанційної роботи.
4. У випадку дистанційної роботи, яка виконується на підставі наказу, роботодавець може скасувати наказ про виконання дистанційної роботи в будь-який час, попередивши про це не пізніше, ніж за два дні до такого скасування.

## Законопроект про трудові спори

У лютому, на сайті Урядового центру законодавства був опублікований законопроект про колективні трудові спори.

Основні цілі проекту:

1. Розширення визначення предмета трудового спору на будь-який страйк, в якому профспілки представляють осіб, що виконують роботу за наймом.
2. Трудовий спір зможе тривати максимум 9 місяців з можливістю продовження на 3 місяці. До цього часу не було жодних часових обмежень.
3. Запровадження так званої превентивної медіації під час переговорів, з метою запобігання ескалації конфлікту на цьому етапі.
4. Збільшення мінімального строку для виконання роботодавцем вимог профспілкової організації до 7 днів.

UKRAINIAN DESK  
Legal UAssistance

Запрошуємо до контакту з нами



**Agnieszka Fedor**

Партнер, адвокат

☎ +48 505 782 677

✉ [agnieszka.fedor@skslegal.pl](mailto:agnieszka.fedor@skslegal.pl)



**Maja Górawska**

Молодший юрист

+48 881 023 585

✉ [maja.gorawska@skslegal.pl](mailto:maja.gorawska@skslegal.pl)

