Zarządzenie nr 14/23

Głównego Inspektora Pracy

z dnia 2 maja 2023 r.

**zmieniające zarządzenie w sprawie ustalenia regulaminu pracy   
Głównego Inspektoratu Pracy**

Na podstawie art. 1042 § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy   
(Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140 oraz z 2023 r. poz. 240 i 641), w związku z § 2 ust. 2 statutu Państwowej Inspekcji Pracy, stanowiącego załącznik do zarządzenia Marszałka Sejmu z dnia 27 sierpnia 2007 r. w sprawie nadania statutu Państwowej Inspekcji Pracy   
(M.P. poz. 657, z 2009 r. poz. 76, z 2011 r. poz. 19 i 851 oraz z 2017 r. poz. 1189), zarządza się, co następuje:

**§ 1.** W zarządzeniu nr 6/08 Głównego Inspektora Pracy z dnia 14 marca 2008 r.   
w sprawie ustalenia regulaminu pracy Głównego Inspektoratu Pracy[[1]](#footnote-1)) w załączniku wprowadza się następujące zmiany:

1. w § 16 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, 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.”;

1. w § 28:
2. po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Rozpoczęcie pracy w przypadku wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza przez wysłanie wiadomości za pomocą służbowej poczty elektronicznej do swojego bezpośredniego przełożonego.”,

b) uchyla się ust. 3 i 4;

1. po rozdziale VI dodaje się rozdział VIa w brzmieniu:

„Rozdział VIa

Praca zdalna

§ 31b. Na wniosek pracownika jego bezpośredni przełożony może wyrazić zgodę na wykonywanie pracy zdalnej na zasadach określonych w art. 6733 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1510, 1700, 2140   
oraz z 2023 r. poz. 240 i 641). Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie   
w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

§ 31c. 1. Główny Inspektor Pracy albo jego zastępca jest obowiązany uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej:

1. pracownika, o którym mowa w art. 1421 § 1 pkt 2 i 3 Kodeksu pracy,
2. pracownicy w ciąży,
3. pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
4. pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności

– chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje w postaci papierowej lub elektronicznej pracownika w terminie   
7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.

2. Do wniosku o wykonywanie pracy zdalnej pracownik dołącza oświadczenie   
o wystąpieniu okoliczności, o których mowa w ust. 1. Wzór oświadczenia stanowi załącznik nr 1a do regulaminu. Pracownik jest zobowiązany udokumentować wystąpienie okolicznościwskazanychw oświadczeniu w zakresie niezbędnym do ich potwierdzenia.

§ 31d. Na wniosek pracownika Główny Inspektor Pracy albo jego zastępca może wyrazić zgodę na wykonywanie pracy zdalnej w innych przypadkach niż określone   
w § 31b i § 31c.

§ 31e. 1. Wniosek, o którym mowa w § 31b, pracownik składa w postaci papierowej   
lub elektronicznej do swojego bezpośredniego przełożonego.

2. Wnioski, o których mowa w § 31c i 31d, składa się w postaci papierowej   
do Głównego Inspektora Pracy albo jego zastępcy, po uprzednim uzyskaniu opinii bezpośredniego przełożonego.

§ 31f. Praca zdalna może być wykonywana na polecenie Głównego Inspektora Pracy albo jego zastępcy na zasadach określonych w art. 6719 § 3 Kodeksu pracy, jeżeli pracownik złoży bezpośrednio przed wydaniem polecenia oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

§ 31g. Główny Inspektor Pracy albo jego zastępca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną przez pracownika pracą zdalną oraz opracowuje informację zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej.

§ 31h. Pracownik przed dopuszczeniem go do wykonywania pracy zdalnej potwierdza w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z:

1. przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego;
2. informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

§ 31i. Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione   
od złożenia przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.”;

1. uchyla się rozdział IX;
2. dodaje się rozdział IXa w brzmieniu:

„Rozdział IXa

Zasady postępowania w sprawie przestrzegania obowiązku trzeźwości

§ 42a. Pracownik ma obowiązek zachować trzeźwość w czasie pracy oraz   
na terenie zakładu pracy.

§ 42b. 1. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych stanowi:

1. stawienie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości;
2. spożywanie alkoholu w czasie pracy lub na terenie zakładu pracy.

2. Za naruszenie obowiązków, o których mowa w ust. 1, pracownik ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w odrębnych przepisach.

§ 42c. 1. W przypadku gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy lub na terenie zakładu pracy, jego bezpośredni przełożony informuje o tym Głównego Inspektora Pracy lub zastępcę Głównego Inspektora Pracy.

2. Główny Inspektor Pracy albo jego zastępca nie dopuszcza do pracy pracownika, o którym mowa w ust. 1.

3. Główny Inspektor Pracy albo jego zastępca informuje w formie pisemnej pracownika, o którym mowa w ust. 1, o podstawie niedopuszczenia go do pracy.

4. W sytuacji, o której mowa w ust. 2, Główny Inspektor Pracy albo jego zastępca ma obowiązek poinformować w formie pisemnej pracownika o przysługującym mu prawie żądania przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przez organ powołany do ochrony porządku publicznego, zgodnie przepisami art. 221d § 3-11 Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika   
(Dz. U. poz. 317).

5. Przepisy ust. 1-4 stosuje się odpowiednio w przypadku uzasadnionego podejrzenia o naruszenie obowiązku trzeźwości w czasie podróży służbowej w godzinach wykonywania zadania służbowego.

§ 42d. 1. Za okres niedopuszczenia do pracy pracownika, o którym mowa w § 42c ust. 1, nie przysługuje mu prawo do wynagrodzenia.

2. W przypadku gdy wynik badania przeprowadzonego przez organ, o którym mowa w § 42c ust. 4, nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

§ 42e. Wzór pisma o niedopuszczeniu do pracy zawierającego informacje, o których mowa w § 42c ust. 3 i 4 oraz § 42d stanowi załącznik nr 1b do regulaminu.

§ 42f. 1. Przepisy § 42a-42e stosuje się odpowiednio w przypadku gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy lub na terenie zakładu pracy.

2. Zasady przeprowadzania badania na obecność środków działających podobnie do alkoholu określają przepisy art. 221f § 2-6 Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika.

§ 42g. 1. Pracownik posiadający przy sobie na terenie zakładu pracy napoje alkoholowe ma obowiązek przekazać je do depozytu do Departamentu Organizacyjnego pod rygorem niedopuszczenia go do pracy.

2. Pracownikowi, który przekazał napoje alkoholowe do depozytu, wydaje się pokwitowanie określające ilość, rodzaj i gatunek alkoholu oraz pouczenie o terminie odebrania depozytu.”;

1. po załączniku nr 1 do regulaminu dodaje się załączniki nr 1a i 1b w brzmieniu określonym   
   odpowiednio w załącznikach nr 1 i 2 do niniejszego zarządzenia.

**§ 2.** Zobowiązuje się kierujących komórkami organizacyjnymi w Głównym Inspektoracie Pracy do zapoznania podległych im pracowników z treścią niniejszego zarządzenia.

**§ 3.** Zarządzenie wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości pracowników.

**GŁÓWNY INSPEKTOR PRACY**

**KATARZYNA ŁAŻEWSKA-HRYCKO**

1. ) Wymienione zarządzenie zostało zmienione zarządzeniem nr 30/08 Głównego Inspektora Pracy z dnia 29 lipca 2008 r., zarządzeniem nr 45/09 Głównego Inspektora Pracy z dnia 30 czerwca 2009 r., zarządzeniem nr 71/18 Głównego Inspektora Pracy z dnia 6 września 2018 r., zarządzeniem nr 17/19 Głównego Inspektora Pracy   
   z dnia 27 maja 2019 r. oraz zarządzeniem nr 11/22 Głównego Inspektora Pracy z dnia 3 czerwca 2022 r. [↑](#footnote-ref-1)