

**Zmiany w prawie pracy wynikające z
ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych
innych ustaw Dz.U. 2023 poz. 240**

II. BADANIE NA OBECNOŚĆ ALKOHOLU I NARKOTYKÓW – *obowiązuje od 21 lutego 2023 r.*

Kontrola musi być niezbędna do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, wówczas pracodawca ma prawo do przeprowadzenia kontroli pracowników na obecność alkoholu lub innych środków odurzających (**art. 22^{1b} i 22^{1e} k.p.**).

Badanie prewencyjne

- Wprowadzenie kontroli trzeźwości,
 - grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości,
 - sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli,
- 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 (**art. 22^{1c} § 10 k.p.**).

Niedopuszczenie do pracy i badanie w przypadku uzasadnionego podejrzenia.

Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola trzeźwości wykaze obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą 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 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 (**art. 22^{1d} §1**)

„(ust. 2. Stan po użyciu alkoholu zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:

- 1) stężenia we krwi od 0,2‰ do 0,5‰ alkoholu albo*
 - 2) obecności w wydychanym powietrzu od 0,1 mg do 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.*
- ust. 3. Stan nietrzeźwości zachodzi, gdy zawartość alkoholu w organizmie wynosi lub prowadzi do:*

- 1) stężenia we krwi powyżej 0,5‰ alkoholu albo*
- 2) obecności w wydychanym powietrzu powyżej 0,25 mg alkoholu w 1 dm³.)”*

Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o podstawie niedopuszczenia do pracy (**art. 22^{1d} §2**)

Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Organ ten, przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego. (**art. 22^{1d} §3 i 4**)

Organ zleca przeprowadzenia badania krwi, jeżeli:

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą badania wydechu,
- 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą badania wydychanego powietrza,

- 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego,
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego,
- 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru. (**art. 22^{1d} §5**)

W przypadku gdy wynik badania przeprowadzonego przez organ 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. (**art. 22^{1d} §6**)

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 (**art. 22^{1h} k.p.**).

Zasady kontroli

- kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika,
- kontrola trzeźwości będzie obejmować badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego polegające na stwierdzeniu obecności albo braku alkoholu w organizmie pracownika,
- informację wskazującą na obecność alkoholu w organizmie pracownika, pracodawca będzie przetwarzał wyłącznie do celów, dla których została zebrana i będzie przechowywał w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia jej zebrania bądź do czasu uznania nałożonej kary za niebyłą, uprawomocnienia się postępowania z tym związanego,
- grupa lub grupy pracowników objęte kontrolą trzeźwości, metodę kontroli oraz sposób jej przeprowadzenia będzie ustalany w układzie zbiorowym, w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu,
- pracodawca będzie zobowiązany do poinformowania pracowników o wprowadzeniu kontroli trzeźwości w sposób przyjęty u danego pracodawcy, nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem.

Rozporządzenie 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. 314

Rozporządzenie określa:

- 1) warunki i metody przeprowadzania przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego lub zleczanych przez ten organ badań na obecność w organizmie pracownika:
 - a) alkoholu, zwanych dalej „badaniami na obecność alkoholu”,
 - b) środków działających podobnie do alkoholu, zwanych dalej „badaniami na obecność środków”;
- 2) sposób dokumentowania badań przeprowadzanych lub zleczanych przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego;
- 3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu.

II. PRACA ZDALNA – *obowiązuje od 07 kwietnia 2023 r.*

Definicja

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) - **art. 67¹⁸**

Rodzaje pracy zdalnej:

- standardowa (stała lub hybrydowa) – na podstawie porozumienia bądź regulaminu, a wyjątkowo na porozumienia z pracownikiem,
- okazjonalna – na wniosek pracownika przez 24 dni,
- wyjątkowa – na polecenie pracodawcy.

Kiedy można uzgodnić pracę zdalną

Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
- 2) w trakcie zatrudnienia – z inicjatywy pracodawcy lub pracownika - (**art. 67¹⁹ § 1**)

Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy: (art. 67¹⁹)

- 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 z powodu siły wyższej zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika nie jest czasowo możliwe

– jeżeli pracownik złoży, bezpośrednio przed wydaniem polecenia, w postaci papierowej lub elektronicznej oświadczenie, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej. (**§3**)

- Pracodawca może w każdym czasie cofnąć polecenie wykonywania pracy zdalnej, za co najmniej jednodniowym uprzedzeniem. (**§4**)
- 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. (**§5**)

Wykonywanie pracy zdalnej (art. 67¹⁹§6)

Wniosek pracownika dotyczący wykonywania pracy zdalnej nie będzie co do zasady dla pracodawcy wiążący.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy zdalnej:

- pracownic w ciąży,
- pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,
- pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadających 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 pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku.

Regulacja zasad wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁰)

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się:

- **w porozumieniu** zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową,
- jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia nie dojdzie do zawarcia porozumienia pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej **w regulaminie**,
- jeżeli u danego pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe - **w regulaminie**, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy,
- gdy nie zostało zawarte porozumienie, albo nie został wydany regulamin - **w poleceniu** wykonywania pracy zdalnej albo **w porozumieniu zawartym z pracownikiem**.

Co powinno zawierać porozumienie lub regulamin pracy zdalnej (art. 67²⁰ §6)

W porozumieniu oraz regulaminie, określa się w szczególności:

- 1) grupę lub grupy pracowników, którzy mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę kosztów,
- 3) zasady ustalania ekwiwalentu pieniężnego,
- 4) zasady porozumiewania się pracodawcy i pracownika wykonującego pracę zdalną, w tym sposób potwierdzania obecności na stanowisku pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 5) zasady kontroli wykonywania pracy przez pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 6) zasady kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 7) zasady kontroli przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych;
- 8) zasady instalacji, inwentaryzacji, konserwacji, aktualizacji oprogramowania i serwisu powierzonych pracownikowi narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych.

Do polecenia oraz porozumienia z pracownikiem stosuje się odpowiednio pkt 2–8.

Obowiązek informacyjny pracodawcy (art. 67²¹)

W przypadku wykonywania pracy zdalnej informacja, o której mowa w art. 29 § 3, obejmuje dodatkowo co najmniej:

- 1) określenie jednostki organizacyjnej pracodawcy, w której strukturze znajduje się stanowisko pracy pracownika wykonującego pracę zdalną;
- 2) wskazanie osoby lub organu, o których mowa w art. 31, odpowiedzialnych za współpracę z pracownikiem wykonującym pracę zdalną oraz upoważnionych do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania pracy zdalnej.

Pracodawca przekazuje pracownikowi informacje w postaci papierowej lub elektronicznej, najpóźniej w dniu rozpoczęcia przez niego wykonywania pracy zdalnej.

Wniosek o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej (art. 67²²)

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, od którego nastąpi przywrócenie 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.

Uprawnienie pracodawcy w tym zakresie nie będzie jednak mogło dotyczyć pracowników wykonujących pracę zdalną na swój – wiążący dla pracodawcy – wniosek (tj. pracowników, o których mowa w art. 67⁽¹⁹⁾ § 6 i 7). *§ 6. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także 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, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika.*

§ 7. Przepis § 6 stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia.

Obowiązki pracodawcy w przypadku pracy zdalnej (art. 67²⁴)

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, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej;
- 3) pokryć inne koszty niż koszty określone w pkt 2 bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie pracy zdalnej, poleceniu, albo porozumieniu z pracownikiem;
- 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.

Obowiązki pracodawcy w przy pracy zdalnej z zakresu bhp (art. 67³¹ §5-8)

Dokonując ocenę ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną pracodawca uwzględnia w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy. Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracowuje informację zawierającą:

- 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
- 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- 3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
- 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Pracodawca może sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik **potwierdza w oświadczeniu** składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

Ponadto 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. Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

Wyłączenia niektórych obowiązków z zakresu bhp (art. 208 § 1, art. 209¹, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233).

- pracodawca nie będzie zobligowany do współpracy z innym pracodawcą, którego pracownicy wykonują obowiązki w tym samym miejscu pracy, oraz informowania go oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac, jak również wyznaczenia koordynatora sprawującego nadzór nad bhp,
- ustalenia zasad współdziałania uwzględniającego sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników;
- zapewnienia środków niezbędnych do: udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, zwalczania pożarów i ewakuacji pracowników, wyznaczenia pracowników do udzielania pierwszej pomocy i wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów, ewakuacji pracowników oraz zapewnienia łączności ze służbami zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w szczególności w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach, ratownictwa,
- organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp oraz dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem;
- zapewnienia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bhp, spełnienia przez obiekt budowlany wymagań dotyczących bhp, uwzględnienia w przypadku przebudowy obiektu budowlanego poprawy warunków bhp; medycznego oraz ochrony przeciwpożarowej
- zapewnienia pomieszczenia pracy odpowiedniego do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników oraz utrzymywania obiektów budowlanych i znajdujących się w nich pomieszczeń pracy, a także terenów i urządzeń z nimi związanych w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy;
- zapewnienia nieodpłatnie profilaktycznych posiłków i napojów;
- zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych oraz dostarczenia niezbędnych środków higieny osobistej.

Za co płaci pracodawca (art. 67²⁴ § 3 i 4)

Za wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje **ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą**.

Obowiązek pokrycia kosztów materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, a także pokrycia kosztów energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, innych kosztów jeżeli pracodawca się zobowiązał albo wypłaty ekwiwalentu, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty ryczałtu, którego **wysokość odpowiada przewidywanym kosztom** ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.

Ustalanie wysokości ekwiwalentu i ryczałtu (art. 67²⁴ § 5)

Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczałtu bierze się pod uwagę w szczególności normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, ich udokumentowane ceny rynkowe oraz ilość materiału wykorzystanego na potrzeby pracodawcy i ceny rynkowe tego materiału, a także normy zużycia energii elektrycznej oraz koszty usług telekomunikacyjnych.

Co nie stanowi przychodu (art. 67²⁵)

Zapewnienie przez pracodawcę materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika, wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu, nie będzie stanowiła przychodu w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych.

Kontrola (art. 67²⁸)

Pracodawca ma prawo, **w miejscu wykonywania** pracy zdalnej i **w godzinach pracy** pracownika, przeprowadzać **kontrolę wykonywania tej pracy** przez pracownika, w tym **w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy** oraz przestrzegania **procedur ochrony danych osobowych**.

Szczegółowa regulacja dotycząca takiej kontroli, jak również kontroli w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzegania procedur ochrony danych osobowych, będzie określona w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub wydanym regulaminie (a w przypadku braku zawartego porozumienia lub wydania regulaminu – w wydanym poleceniu lub porozumieniu zawartym z pracownikiem).

Kontrola będzie przeprowadzana w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej oraz w godzinach pracy pracownika.

Okazjonalna praca zdalna (art. 67³³)

Praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym.

Wniosek zatrudnionego o pracę okazjonalną nie będzie wiązał pracodawcy.

W odniesieniu do okazjonalnej pracy zdalnej wyłączono nawet zastosowanie **art. 67⁽¹⁹⁾ k.p.** W przepisie tym wymienione są grupy pracowników, które ze względu na sytuację życiową mogą złożyć wniosek o wykonywanie pracy w formie zdalnej, a pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, chyba że jest to niemożliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Wyłączenia do okazjonalna praca zdalna (art. 67³³ §2)

Do pracy zdalnej, wykonywanej okazjonalnie **nie będzie stosowało** się przepisów dotyczących:

- ustalenia zasad wykonywania takiej pracy zdalnej w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub regulaminie,
- przekazania przez pracodawcę dodatkowej informacji o warunkach zatrudnienia pracownika,
- możliwości efektywnego wycofania się przez każdą ze stron z wykonywania pracy zdalnej,
- obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej,

- pokrycia wymienionych kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej,
- zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi narzędzi pracy,
- wyłączenia obowiązku przeprowadzania szkoleń okresowych pracowników zatrudnionych na stanowiskach administracyjno-biurowych, niezależnie od rodzaju przeważającej działalności pracodawcy.

Jak pracodawca powinien przygotować się do pracy zdalnej

Podjęcie przez pracowników standardowej pracy zdalnej wymaga:

- określenia zasad pracy zdalnej w regulaminie pracy zdalnej, który wymaga konsultacji z przedstawicielami pracowników (uzgodnienia ze związkami zawodowymi bądź po konsultacji z przedstawicielem);
- ogłoszenia takiego regulaminu w sposób zwyczajowo przyjęty w danym zakładzie pracy;
- zapewnienia pracownikom odpowiednich narzędzi pracy i materiałów;
- określenia wysokości ryczałtu pokrywającego przewidywane koszty pracy zdalnej;
- przeprowadzenia aktualizacji oceny ryzyka zawodowego;
- określenia procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadzenie w miarę potrzeby instruktażu lub szkolenia w tym zakresie;
- przekazania pracownikom informacji dot. bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowisku pracy zdalnej;
- złożenia przez pracownika określonych oświadczeń;
- uzgodnienia wykonywania pracy zdalnej z danym pracownikiem.

Powyższe działania powinny zostać przeprowadzone przed dopuszczeniem pracownika do pracy zdalnej.

Opracowała
Jolanta Zedlewska