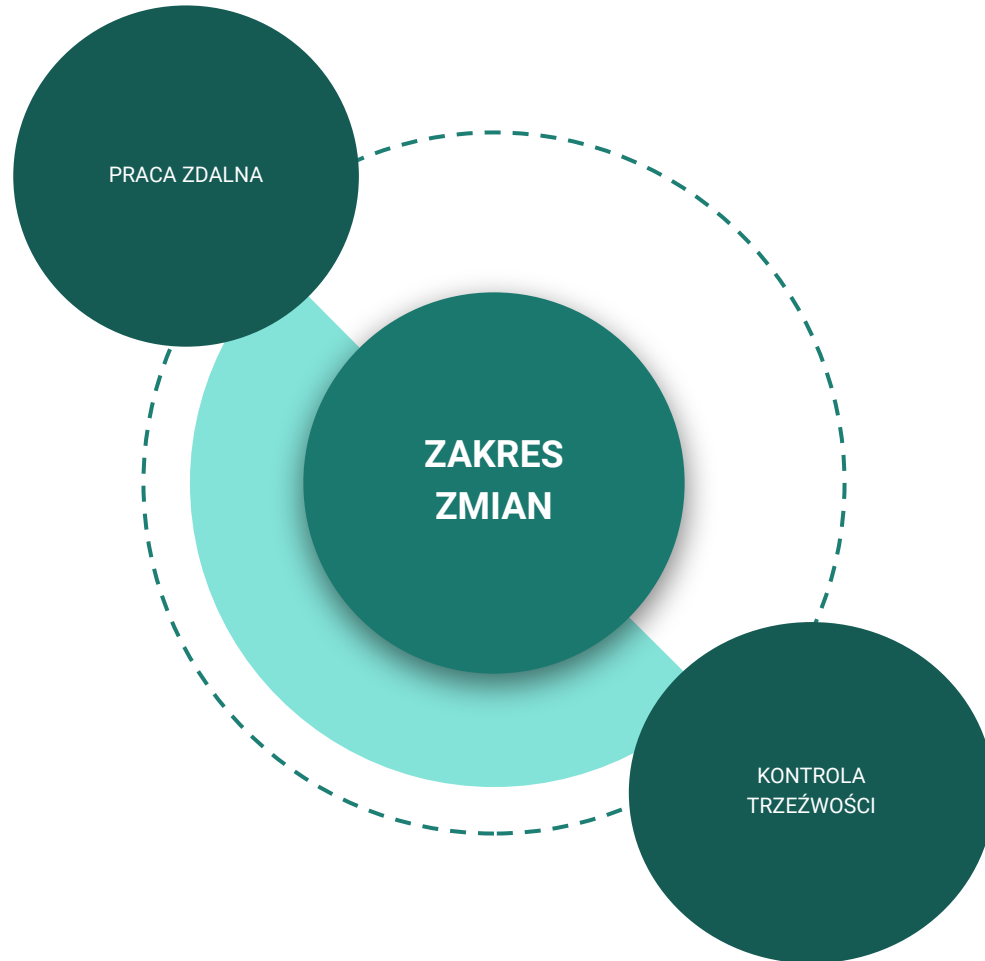


NOWELIZACJA KODEKSU PRACY 2023

Dz. U. z 2023 r. poz. 240





**KONTROLA
TRZEŻWOŚCI**



Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników lub kontrolę na obecność w organizmie środków działających podobnie do alkoholu

jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia

I uwzględniający wymagania
wynikające z
**Rozporządzenia w sprawie
badań na obecność alkoholu
lub środków działających
podobnie do alkoholu w
organizmie pracownika**
Dziennik Ustaw 2023 poz. 317

**Kontrola
trzeźwości jest
przeprowadzana
przez pracodawcę
w sposób ustalony**

w układzie
zbiorowym
pracy

w regulaminie
pracy

w
obwieszczeniu

**układ zbiorowy
pracy,
regulamin pracy
albo
obwieszczenie
ustala**

fakt
wprowadzenia
kontroli
trzeźwości

grupę lub grupy
pracowników
objętych
kontrolą
trzeźwości

sposób
przeprowadzania
kontroli
trzeźwości

rodzaj urządzenia
wykorzystwanego
do kontroli

czas i
częstotliwość
kontroli

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

W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje dotyczące kontroli trzeźwości w postaci papierowej lub elektronicznej

za pomocą urządzenia
posiadającego ważny
dokument
potwierdzający jego
kalibrację lub
wzorcowanie

**Kontrola
trzeźwości
obejmuje**

badanie przy użyciu metod
niewymagających badania
laboratoryjnego

Badanie trzeźwości polega na stwierdzeniu

obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu

braku obecności alkoholu w organizmie pracownika

stanu nietrzeźwości

ustawa z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (Dz. U. z 2023 r. poz. 165) .

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.

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 przetwarza informacje o

- **dacie,**
- **godzinie i minucie,**
- **wyniku badania trzeźwości**

**wskazującym na stan po
użyciu alkoholu
albo stan nietrzeźwości**

wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony dóbr

przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania

W przypadku zastosowania kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej pracodawca przechowuje informacje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113



Art. 113. § 1. Karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Pracodawca może, z własnej inicjatywy lub na wniosek reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, uznać karę za niebyłą przed upływem tego terminu

W przypadku, w którym informacje, o stanie nietrzeźwości mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres przetwarzania informacji ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

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

zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywał taki środek w czasie pracy.

**Pracodawca
nie dopuszcza
pracownika do
pracy**

jeżeli kontrola trzeźwości wykáže obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości

jeżeli kontrola wykáže obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu

Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

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.

Badania, o których
mowa przeprowadza
się z poszanowaniem
godności i intymności
pracownika.

**Organ zleca
przeprowadzenie
badania krwi lub
moczu jeżeli**

pracownik
niedopuszczony do
pracy żąda
przeprowadzenia
badania krwi lub
moczu

stan pracownika
niedopuszczonego do
pracy uniemożliwia
przeprowadzenie
badania metodą
nielaboratoryjną

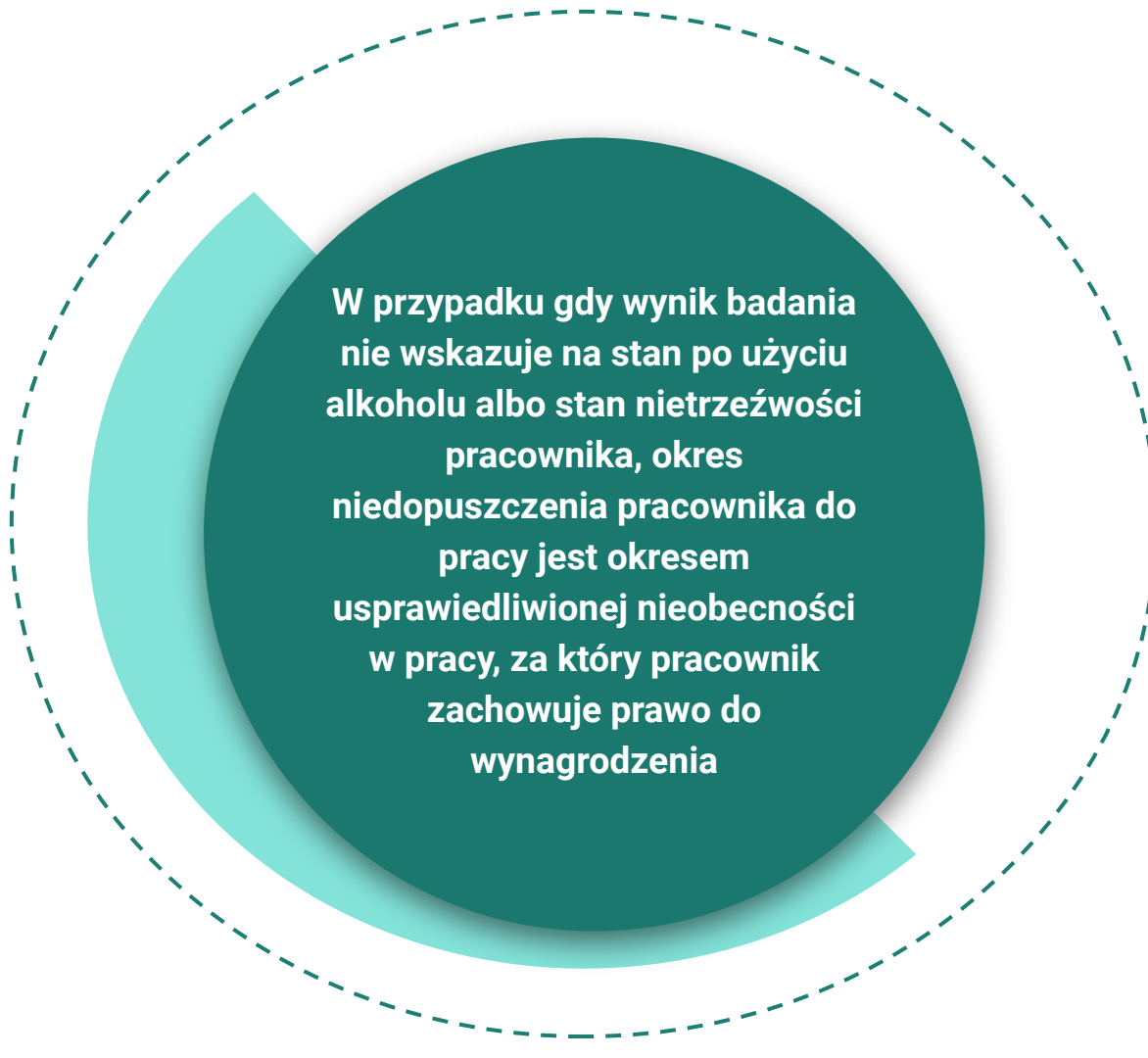
Zabiegu pobrania
krwi dokonuje osoba
posiadająca
odpowiednie
kwalifikacje
zawodowe.

pracownik
niedopuszczony do
pracy odmawia
poddania się badaniu
metodą
niewymagającą
badania
laboratoryjnego

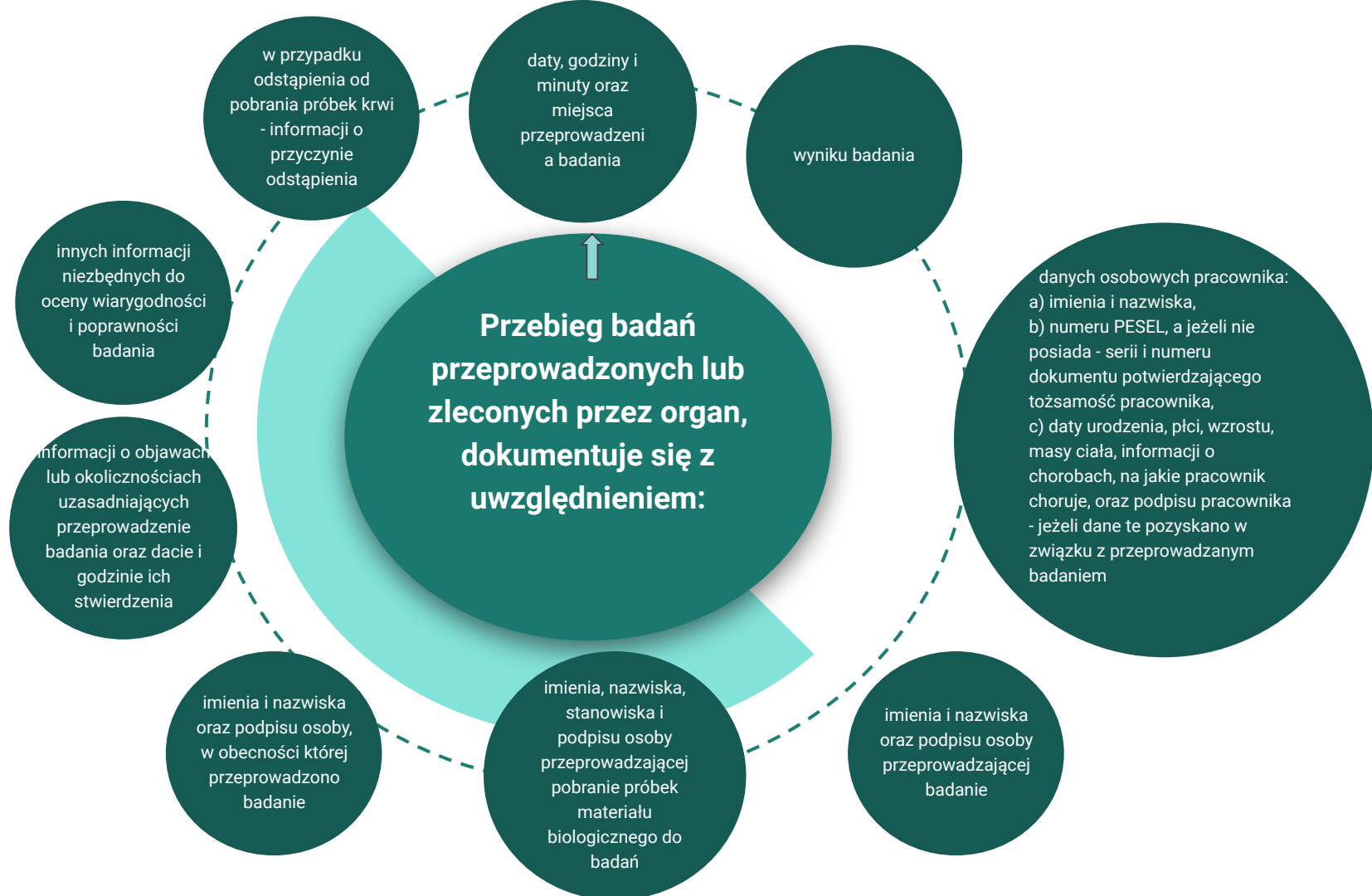
nie ma możliwości
wskazania stężenia
alkoholu z powodu
przekroczenia
zakresu
pomiarowego
urządzenia
wykorzystywanego
do pomiaru

Czynności związane z
pobranem moczu do
badania, odbywają
się w obecności
osoby posiadającej
odpowiednie
kwalifikacje
zawodowe do
przeprowadzania
badania moczu, tej
samej płci co
pracownik, od
którego pobiera się
mocz.

nie ma możliwości
przeprowadzenia
badania metodą
niewymagającą
badania
laboratoryjnego



**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**



Organ przeprowadzający badanie przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą

- imię i nazwisko osoby badanej
- jej numer PESEL, a w przypadku jego braku - serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- datę, godzinę i minutę przeprowadzonego badania,
- jego wynik.

W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o czasie przeprowadzenia pomiarów i wyniku każdego z nich.

Do przetwarzania informacji udostępnionych przez organ stosuje się te same zasady co w stosunku do pracodawcy pozyskującego informacje.

osoby fizyczne
prowadzące na
własny rachunek
działalność
gospodarczą

**Przepisy dotyczące
kontroli trzeźwości
stosuje się
odpowiednio do
pracodawców
organizujących
pracę wykonywaną
przez**

osoby fizyczne na
innej podstawie niż
stosunek pracy

**ROZPORZĄDZENIE
MINISTRA ZDROWIA
z dnia 16 lutego 2023 r.
w sprawie badań na
obecność alkoholu lub
środków działających
podobnie do alkoholu w
organizmie pracownika**
Dziennik Ustaw 2023 poz. 317
określa:

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 zleczanych przez ten organ,

sposób dokumentowania badań przeprowadzanych lub zleczanych przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego

wykaz środków działających podobnie do alkoholu

Środkami działającymi podobnie do alkoholu są:

- 1) opioidy (no. kodeina, morfina i heroina);**
- 2) amfetamina i jej analogi;**
- 3) kokaina;**
- 4) kannabinoidy;**
- 5) benzodiazepiny (grupa leków o działaniu przeciwlękowym, uspokajającym, nasennym i przeciwdrgawkowym)**



**PRACA
ZDALNA**

Praca 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

The infographic features a central dark teal circle with white text. To its right are two smaller dark teal circles, one above and one below. A large, light teal arc is positioned to the left of the central circle. All elements are enclosed within a dashed teal circular border.

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

przy zawieraniu
umowy o pracę

w trakcie
zatrudnienia

uzgodnienie dotyczące pracy
zdalnej zawierane w trakcie
trwania zatrudnienia może być
dokonane:

- z inicjatywy pracodawcy
albo
- na wniosek pracownika
złożony w postaci
papierowej lub
elektronicznej

Uzgodnienie to nie wymaga by
pracodawca poinformował
pracownika na piśmie o
zmianie jego warunków
zatrudnienia

**Praca zdalna
może być
wykonywana
na polecenie
pracodawcy:**

w okresie obowiązywania
stanu nadzwyczajnego,
stanu zagrożenia
epidemicznego lub
stanu epidemii
oraz w okresie 3 miesięcy po
ich odwołaniu

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

Pracodawca może w każdym
czasie cofnąć polecenie
wykonywania pracy zdalnej
z co najmniej dwudniowym
uprzedzeniem

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

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.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika

pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia

pracownicy w ciąży

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 którym mowa w art. 142, § 1 pkt 2 i 3 K.P.

2) pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem" (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329) - zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu

3) pracownika-rodzica:

- a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz
- b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomaganie rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. - Prawo oświatowe (Dz. U. z 2021 r. poz. 1082 oraz z 2022 r. poz. 655 i 1079)

również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia.

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

Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu



w przypadku gdy u pracodawcy działa **więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa** - w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową

Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia zgodnie z § 1 albo 2, 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.

Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi

w rozumieniu ustawy o związkach zawodowych

The infographic features a large central dark teal circle containing the main text. To its left and below are two smaller dark teal circles, and to its right is another smaller one. A light teal shape is positioned behind the central circle. The entire composition is enclosed within a dashed teal circular border.

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

pracodawca określa
zasady wykonywania
pracy zdalnej
odpowiednio w :

poleceniu
wykonywania
pracy zdalnej

porozumieniu
zawartym z
pracownikiem

**W porozumieniu oraz
regulaminie
określa się w
szczegółności :**

grupę lub grupy
pracowników,
którzy mogą być
objęci pracą zdalną

Zasady ustalania
ekwiwalentu
pieniężnego,
*o którym mowa w art.
6724 § 3, lub ryczałtu, o
którym mowa w art.
6724 § 4;*

zasady
pokrywania przez
pracodawcę
kosztów,
*o których mowa w art.
6724 § 1 pkt 2 lub 3;*

zasady kontroli
wykonywania
pracy przez
pracownika
wykonującego
pracę zdalną

zasady kontroli w
zakresie
bezpieczeństwa i
higieny pracy

zasady porozumiewania się
pracodawcy i pracownika
wykonującego pracę zdalną, w
tym sposób potwierdzania
obecności na stanowisku pracy
przez pracownika wykonującego
pracę zdalną

zasady kontroli
przestrzegania
wymogów w zakresie
bezpieczeństwa i
ochrony informacji, w
tym procedur ochrony
danych osobowych

zasady instalacji,
inwentaryzacji,
konserwacji,
aktualizacji
oprogramowania i
serwisu powierzonych
pracownikowi narzędzi
pracy, w tym urządzeń
technicznych

**Porozumienie w sprawie
pracy zdalnej
sporządzone w trakcie
zawierania umowy o
pracę obejmuje
dodatkowo:**

określenie jednostki
organizacyjnej
pracodawcy, w której
strukturze znajduje się
stanowisko pracy
pracownika
wykonującego pracę
zdalną

wskazanie osoby lub organu, o
odpowiedzialnych za
współpracę z pracownikiem
wykonującym pracę zdalną oraz
upoważnionych do
przeprowadzania kontroli w
miejscu wykonywania pracy
zdalnej.

**W przypadku podjęcia pracy
zdalnej W TRAKCIE TRWANIA
ZATRUDNIENIA LUB NA
POLECENIE PRACODAWCY,
pracodawca przekazuje
pracownikowi te informacje w
postaci papierowej lub
elektronicznej, najpóźniej w
dniu rozpoczęcia przez niego
wykonywania pracy zdalnej.**

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.

W przypadku podjęcia pracy zdalnej w trakcie trwania zatrudnienia 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

Pracodawca nie może wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika, o którym mowa w art. 6719 § 6 i 7, chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

**Pracodawca
jest
obowiązany**

zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiały i narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej

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

pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej

pokryć inne koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie lub poleceniu

zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną szkolenia i pomoc techniczną niezbędne do wykonywania tej pracy.

Pracodawca jest obowiązany zapewnić, aby stosowane maszyny i inne urządzenia techniczne:

1) zapewniały bezpieczne i higieniczne warunki pracy, w szczególności zabezpieczały pracownika przed urazami, działaniem niebezpiecznych substancji chemicznych, porażeniem prądem elektrycznym, nadmiernym hałasem, działaniem drgań mechanicznych i promieniowania oraz szkodliwym i niebezpiecznym działaniem innych czynników środowiska pracy;

2) uwzględniały zasady ergonomii.

Pracodawca wyposaża w odpowiednie zabezpieczenia maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają powyższych wymagań

W przypadku gdy konstrukcja zabezpieczenia jest uzależniona od warunków lokalnych, wyposażenie maszyny lub innego urządzenia technicznego w odpowiednie zabezpieczenia należy do obowiązków pracodawcy.

Niedopuszczalne jest wyposażanie stanowisk pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności określonych w odrębnych przepisach.

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 rozdziale IV działu dziesiątego

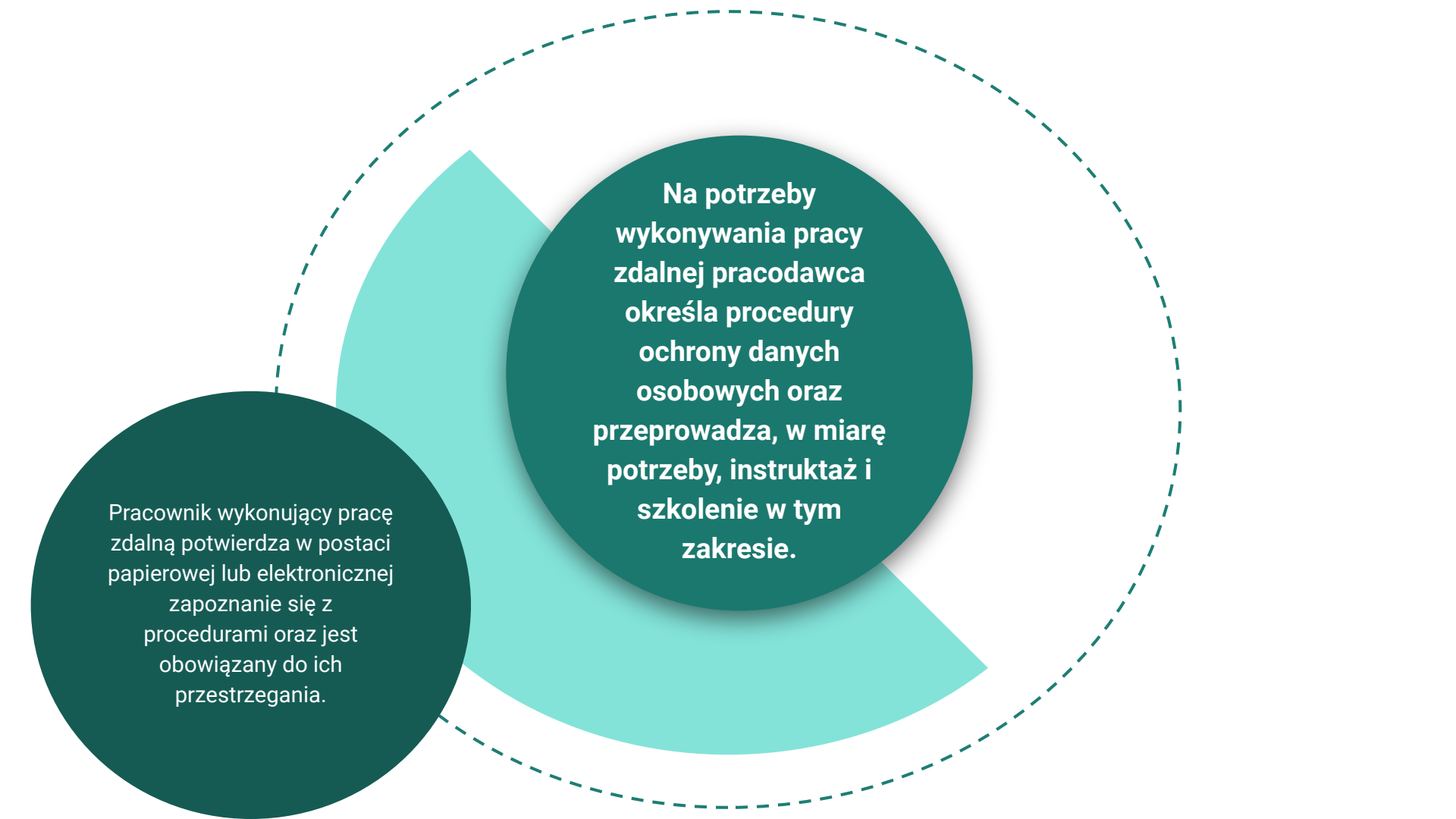
pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje **ekwiwalent** pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą

Obowiązek pokrycia kosztów typu instalacja, serwis, konserwacja narzędzi pracy, energii albo wypłaty ekwiwalentu, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty **ryczałtu**, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.

W przypadku wykorzystywania przez pracownika wykonującego pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnionych przez pracodawcę

pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej przez pracownika i wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczałtu **nie stanowią przychodu** w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych

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.

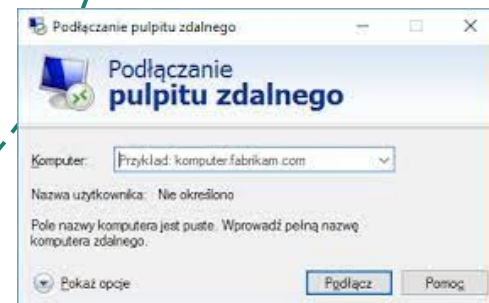
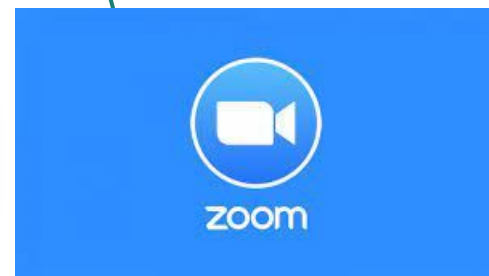


Pracownik wykonujący pracę zdalną potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z procedurami oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

Na potrzeby wykonywania pracy zdalnej pracodawca określa procedury ochrony danych osobowych oraz przeprowadza, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.



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 prawo

Kontrolę przeprowadza się
w porozumieniu z
pracownikiem w miejscu
wykonywania pracy zdalnej
w godzinach pracy
pracownika oraz na
zasadach ustalonych z
pracownikiem

przeprowadzać
kontrolę
wykonywania pracy
zdalnej przez
pracownika

na zasadach
określonych w
porozumieniu,
regulaminie lub
poleceniu

przeprowadzać
kontrolę w zakresie
bezpieczeństwa i
higieny pracy

przeprowadzać
kontrolę
przestrzegania
wymogów w
zakresie
bezpieczeństwa i
ochrony informacji



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.



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

Jeżeli pracodawca w trakcie kontroli pracy zdalnej, stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu przepisów i zasad w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub w przestrzeganiu wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez tego pracownika

W przypadku wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę.

Pracownik wykonujący pracę zdalną nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie:

- nawiązania i rozwiązania stosunku pracy,
 - warunków zatrudnienia, awansowania
 - dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych
- niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, z uwzględnieniem odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy zdalnej.



Pracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu wykonywania pracy zdalnej, jak również z powodu odmowy wykonywania takiej pracy.

Pracodawca umożliwia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej - na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników

art. 208 § 1,
(Obowiązki w razie
gdy **jednocześnie w
tym samym miejscu
wykonują pracę**
pracownicy
zatrudnieni przez
różnych
pracodawców)

art. 212 pkt 1 i 4,
(**Osoba kierująca pracownikami**
jest obowiązana: organizować
stanowiska pracy zgodnie z
przepisami i zasadami
bezpieczeństwa i higieny pracy;
dbać o bezpieczny i higieniczny
stan pomieszczeń pracy i
wyposażenia technicznego, a
także o sprawność środków
ochrony zbiorowej i ich
stosowanie zgodnie z
przeznaczeniem)

Pracodawca realizuje w stosunku
do pracownika w czasie
wykonywania przez niego pracy
zdalnej obowiązki w zakresie
wynikającym z rodzaju i
warunków wykonywanej pracy
określone w dziale dziesiątym
(BHP) z wyłączeniem obowiązków
określonych w

art. 2091,
(Pracodawca jest obowiązany:
zapewnić **środki niezbędne do
udzielania pierwszej pomocy w
nagłych wypadkach, zwalczania
pożarów i ewakuacji pracowników;**
wyznaczyć pracowników do:
udzielania pierwszej pomocy,
wykonywania działań w zakresie
zwalczania pożarów i ewakuacji
pracowników;
zapewnić łączność ze służbami
zewnętrznymi wyspecjalizowanymi w
szczególności w zakresie udzielania
pierwszej pomocy w nagłych
wypadkach, ratownictwa
medycznego oraz ochrony
przeciwpożarowej.)

Pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej obowiązki w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy określone w dziale dziesiątym (BHP) z wyłączeniem obowiązków określonych w

art. 213
(Pracodawca jest obowiązany zapewniać, aby **budowa lub przebudowa** obiektu budowlanego, w którym przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy.)

art. 232
(Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, **nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje**, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych)

art. 214
(Pracodawca jest obowiązany zapewniać **pomieszczenia pracy odpowiednie do rodzaju wykonywanych prac i liczby zatrudnionych pracowników**. § 2. Pracodawca jest obowiązany **utrzymywać obiekty budowlane i znajdujące się w nich pomieszczenia** pracy, a także tereny i urządzenia z nimi związane w stanie zapewniającym bezpieczne i higieniczne warunki pracy.)

art. 233
(Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom odpowiednie **urządzenia higieniczno-sanitarne oraz dostarczyć niezbędne środki higieny osobistej**.)

SZKOLENIE BHP

Szkolenie wstępne w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy osoby przyjmowanej do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe może być przeprowadzone w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej.

Pracownik potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej ukończenie szkolenia.

W przypadku wykonywania przez pracownika pracy zdalnej, przepisu art. 237³ § 22 nie stosuje się.

Szkolenie okresowe pracownika nie jest wymagane w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, chyba że z oceny ryzyka, o której mowa w art. 226 pkt 1, wynika, że jest to konieczne.

**Praca zdalna
nie obejmuje
prac**

szczególnie
niebezpiecznych

w wyniku których
następuje
przekroczenie
dopuszczalnych
norm czynników
fizycznych
określonych dla
pomieszczeń
mieszkalnych

z czynnikami
chemicznymi
stwarzającymi
zagrożenie, o których
mowa w przepisach w
sprawie bezpieczeństwa i
higieny pracy związanej z
występowaniem
czynników chemicznych
w miejscu pracy

związanych ze
stosowaniem lub
wydzielaniem się
szkodliwych czynników
biologicznych, substancji
radioaktywnych oraz
innych substancji lub
mieszanin wydzielających
uciążliwe zapachy

powodujących
intensywne
brudzenie

Przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia się w szczególności wpływ tej pracy na:
wzrok,
układ mięśniowo-szkieletowy
oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy

OCENA RYZYKA ZAWODOWEGO

zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii

czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej

zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej

zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego

Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracowuje informację zawierającą:

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

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


pracownik potwierdza zapoznanie się z informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

W razie wypadku przy pracy zakres obowiązków pracodawcy i postępowanie powypadkowe jest takie samo jak w przypadku wypadku przy pracy.




Oględzin miejsca wypadku dokonuje się po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej, w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, w przypadku gdy pracownik ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu, i członków zespołu powypadkowego

Zespół powypadkowy może odstąpić od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą jego wątpliwości

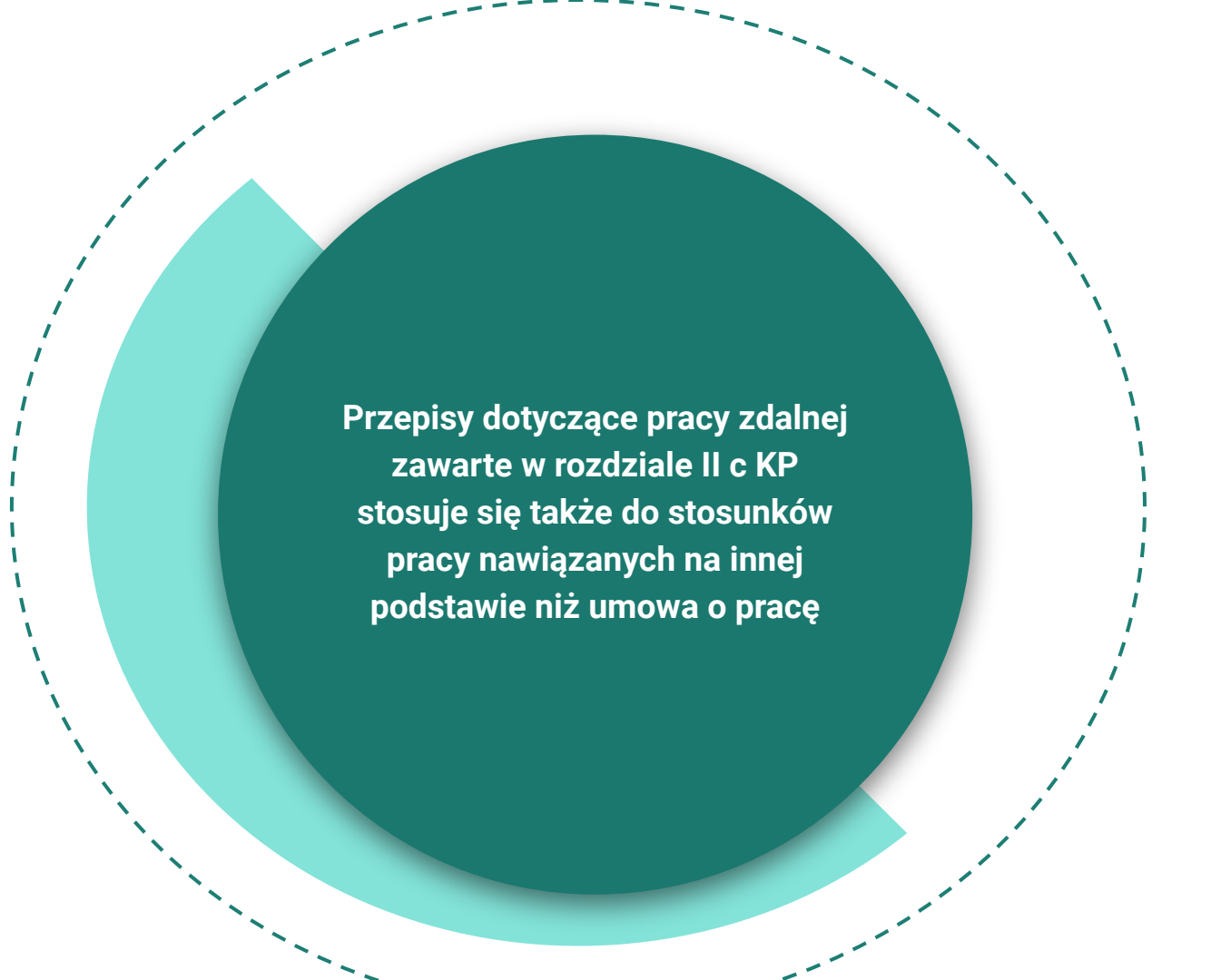


W przypadku wykonywania pracy
zdalnej **wnioski pracownika**, dla
których przepisy kodeksu lub
innych ustaw lub aktów
wykonawczych, określających
prawa i obowiązki z zakresu
prawa pracy, **wymagają formy
pisemnej, mogą być złożone w
postaci papierowej lub
elektronicznej**



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

Do pracy zdalnej, wykonywanej okazjonalnie nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹-67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3.



**Przepisy dotyczące pracy zdalnej
zawarte w rozdziale II c KP
stosuje się także do stosunków
pracy nawiązanych na innej
podstawie niż umowa o pracę**