



Wymagania prawne dotyczące pracy zdalnej oraz kontroli trzeźwości

I Konferencja Uniwersytetu Gdańskiego „Bezpieczeństwo i Zdrowie w Pracy”

Zastępcy Okręgowego Inspektora Pracy w Gdańsku: **Patrycja Potocka-Szmoń** i **Paweł Grabowski**

Ustawa wprowadzająca zmiany

- **Ustawa z dnia 1 grudnia 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw /Dz.U.2023. poz. 240/**
- **Data wejścia w życie:** 21 luty 2023 r.
- **Wprowadzenie do kodeksu pracy :** art. 22 (1c) –art. 21(1h)
- **Konsekwencje zmian:**
 - wydanie nowego aktu wykonawczego tj. rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 16 lutego 2023 r. w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika
 - zmiana art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi w zakresie ograniczenia podmiotowego kontroli trzeźwości lub na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu wyłącznie do **przedsiębiorcy niebędącego pracodawcą**

Przepisy dotyczące kontroli trzeźwości – regulacje

Pracodawca- pracownik
(kodeks pracy)

Pracodawca –osoba fizyczna wykonująca pracę na podstawie innej niż stosunek pracy oraz osoba fizyczna prowadząca na własny rachunek działalność gospodarczą
(kodeks pracy)

Przedsiębiorca – osoba fizyczna wykonująca pracę na podstawie innej niż stosunek pracy oraz osoba fizyczna prowadząca na własny rachunek działalność gospodarczą
(art. 17 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi)

Dwie regulacje w Kodeksie pracy od 21.02.2023r.

- 1) **prewencyjna kontrola pracowników** na obecność w ich organizmach alkoholu (kontrola trzeźwości) lub środków działających podobnie do alkoholu,
- 2) **kompleksowa regulacja**, nakładająca obowiązek **niedopuszczenia przez pracodawcę do pracy pracownika**, jeżeli:
 - kontrola trzeźwości wykaże obecność **alkoholu** w organizmie pracownika i wskazuje na stan po użyciu alkoholu / stan nietrzeźwości **albo** **zachodzi uzasadnione podejrzenie**, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu / w stanie nietrzeźwości **lub** spożywał alkohol w czasie pracy/
 - kontrola wykaże obecność **środka działającego podobnie do alkoholu** **albo** **zachodzi uzasadnione podejrzenie**, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka **lub** zażywał taki środek w czasie pracy.

Wprowadzenie kontroli... – uprawnienie a nie obowiązek

- Wprowadzenie kontroli trzeźwości lub na obecność środków działających podobnie do alkoholu **nie jest obowiązkowe** /decyzja o wprowadzeniu kontroli należy do pracodawcy/
- Pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości/na obecność środków działających podobnie do alkoholu jest to **niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników** lub **innych osób** lub **ochrony mienia**
- **Pracodawca:**
 - ✓ ponosi koszty kontroli (np. zakup urządzeń)
 - ✓ jest odpowiedzialny za organizację i porządek przeprowadzenie badania
 - ✓ odpowiada za przetwarzanie informacji

Wprowadzenie kontroli trzeźwości /na obecność środków działających podobnie do alkoholu w zakładzie w aktach wewnętrzzakładowych -art. 22(1c) § 10 KP

- **W układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu**
- **Zakres informacji :**
 - grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości
 - sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości w tym rodzaj urządzenia do kontroli,
 - czas i częstotliwość jej przeprowadzania
- O wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracodawca informuje pracowników **w sposób przyjęty** u danego pracodawcy **nie później niż 2 tygodnie** przed jej wprowadzeniem
- W przypadku nowozatrudnionego pracownika pracodawca przekazuje informację o kontroli trzeźwości **przed dopuszczeniem go do pracy**
- Informacje przekazywane są w postaci papierowej lub elektronicznej

Zasady przeprowadzenia kontroli trzeźwości / na obecność środków działających podobnie do alkoholu

- Kontrola odbywa się za **pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie** / są to metody niewymagające badania laboratoryjnego/
- Kontrola nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.
- Kontrola nie może przejawiać znamion mających charakter dyskryminacji
- Odpowiedzialność wynikająca z norm prawa cywilnego (art. 24 k.c.)

Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 16.02.2023 r. sprawie badań na obecność alkoholu lub środków

działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika

Pracodawca przeprowadza wyłącznie badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego!!!

- **Badania na obecność alkoholu obejmuje** badanie wydychanego powietrza przy użyciu urządzenia elektronicznego dokonującego pomiaru stężenia alkoholu w wydychanym powietrzu, z użyciem ustnika, metodą:
 - 1) spektrometrii w podczerwieni lub
 - 2) utleniania elektrochemicznego
- **Badania na obecność środków obejmuje** nieinwazyjne pobranie próbek śliny i umieszczeniu ich w urządzeniu

Dwa tryby niedopuszczania do pracy pracownika

- 1) w wyniku przeprowadzenia **prewencyjnej kontroli** trzeźwości lub kontroli na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu
- 2) na podstawie **uzasadnionego podejrzenia** pracodawcy, że pracownik:
 - **stawił się do pracy** w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości **lub spożywał** alkohol w czasie pracy
 - **stawił się do pracy** w stanie po użyciu środka **lub zażywał** taki środek w czasie pracy

*Niedopuszczenie do pracy z powodu **uzasadnionego podejrzenia** może być w odniesieniu do pracowników **nieobjętych kontrolą**/*

- Informacja przekazywana jest pracownikowi **do wiadomości**.
- **W przypadku wyniku negatywnego** - okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Dwie normy o charakterze gwarancyjnym dla pracownika

I norma - przekazanie pracownikowi do wiadomości informacji dotyczącej podstawy niedopuszczenia do pracy- art. 22 (1d) par 3 Kodeksu pracy

Z uzasadnienia do projektu:

Okoliczności stanowiące tę podstawę powinny mieć charakter obiektywny. Przede wszystkim będą to okoliczności związane z zachowaniem pracownika, jak np. bełkotliwa mowa, chwiejny chód czy wyczuwalna woń alkoholu (albo pozytywny wynik kontroli trzeźwości).

II norma- uprawnienie przysługujące pracownikowi do żądania przeprowadzenia badania stanu trzeźwości przez uprawniony organ powołany do **ochrony porządku publicznego** (w przypadku gdy **kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu** w organizmie pracownika, jak i w sytuacji powzięcia przez pracodawcę **uzasadnionego podejrzenia**, że pracownik znajduje się w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy)

Art. 46 ust 2 i 3 u o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi

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.

Kontrola trzeźwości / na obecność środka działającego podobnie do alkoholu przez organ powołany do ochrony porządku publicznego.

Kontrola trzeźwości / na obecności środka działającego do alkoholu przez organ powołany do ochrony porządku publicznego następuje w przypadku

- ✓ żądania pracodawcy
- ✓ żądania pracownika niedopuszczonego do pracy

Ustawa wprowadzająca zmiany

- **Ustawa z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw /Dz.U.2023. poz. 240/**
- **Data wejścia w życie:** 7 kwietnia 2023 r.
- **Wprowadzenie do kodeksu pracy Rozdziału II c dotyczącego pracy zdalnej**
- **Konsekwencje zmian:**
 - uchylenie przepisów art. 67⁵ – 67¹⁷ kodeksu pracy dotyczących telepracy /wykonywanie pracy w formie telepracy będzie dopuszczalne nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy - do 7 października 2023r./
 - uchylenie art. 3 dotyczącego pracy zdalnej w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu

Pojęcie pracy zdalnej

- Praca zdalna to praca wykonywana **całkowicie lub częściowo** w miejscu wskazanym przez pracownika, a następnie **każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą** w tym pod adresem zamieszkania, w szczególności z wykorzystaniem **środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość**

Wprowadzenie pracy zdalnej

- **Wprowadzenie wykonywania pracy zdalnej może nastąpić:**
 - 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo
 - 2) w trakcie zatrudnieniaz inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika złożony 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

Polecenie pracy zdalnej przez pracodawcę

Praca zdalna może być wykonywana na polecenie pracodawcy:

- 1) w okresie obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu lub
- 2) z powodu działania siły wyższej – jeżeli czasowo nie jest możliwe zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika

Polecenie wykonywania pracy zdalnej : wyłącznie z przyczyn losowych i na na określony czas !

WARUNEK : bezpośrednio przed wydaniem polecenia złożone przez pracownika oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej , w przypadku gdy u pracodawcy działają związki zawodowe

- Zasady wykonywania pracy zdalnej określa się **w porozumieniu** zawieranym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.
- Jeżeli **nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi** zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi **reprezentatywnymi**
- **Jeżeli w terminie 30 dni od dnia przedstawienia projektu porozumienia przez pracodawcę nie dojdzie do zawarcia porozumienia** pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej w regulaminie, uwzględniając ustalenia podjęte z zakładowymi organizacjami związkowymi w toku uzgadniania porozumienia.

Określenie zasad wykonywania pracy zdalnej w przypadku gdy u pracodawcy nie działają związki zawodowe

- 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.

/Przepisy nie określają kiedy regulamin pracy zdalnej ma wejść w życie, kwestię tę powinien regulować sam regulamin pracy zdalnej/

- Wykonywanie pracy zdalnej jest dopuszczalne także w przypadku w **poleceniu** wykonywania pracy zdalnej albo w **porozumieniu** zawartym z pracownikiem.

Zasady wykonywania pracy zdalnej

W porozumieniu albo w 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 lub ryczału
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.

W przypadku polecenia lub porozumienia zawartego z pracownikiem wskazuje się odpowiednio pkt od 2 do 8.

Obowiązki pracodawcy przy pracy zdalnej

1. zapewnić pracownikowi materiały, narzędzia pracy, w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej;
2. 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,
3. pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej
4. pokryć inne koszty, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie, poleceniu,
5. zapewnić pracownikowi szkolenia i pomoc techniczną
6. określić **procedury** ochrony danych osobowych oraz przeprowadzić, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie/*pracownik potwierdza w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z procedurami oraz jest obowiązany do ich przestrzegania/*

Kontrola pracownika w trakcie pracy zdalnej

- Pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej w zakresie **bezpieczeństwa i higieny pracy** lub przestrzegania wymogów **ochrony danych osobowych**,
- **Kontrolę** przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem w miejscu wykonywania pracy zdalnej w godzinach pracy pracownika
- **Kontrola** nie może naruszać prywatności pracownika wykonującego pracę zdalną i innych osób ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych

Kontrola pracownika w trakcie pracy zdalnej

- W przypadku stwierdzenia uchybień w trakcie kontroli pracownika wykonującego pracę zdalną pracodawca:
 - zobowiązuje pracownika do **usunięcia stwierdzonych uchybień** we wskazanym terminie
 - **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.

Zasady pracy zdalnej okazjonalnej

- Pracodawca zapewnia pracownikom w trakcie pracy zdalnej okazjonalnej :
 - ✓ bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
 - ✓ sporządza ocenę ryzyka zawodowego i informację określającą zasady bhp przy pracy oraz zapoznaje pracowników
- Pracodawca ma **prawo kontrolowania** pracy zdalnej okazjonalnej oraz przestrzegania zasad bhp w jej czasie i procedur ochrony danych osobowych na zasadach ustalonych z pracownikiem.

Do pracy zdalnej okazjonalnej nie stosuje się przepisów (art. 67¹⁹-67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3 KP), m.in.:

- ustalenia zasad wykonywania takiej pracy zdalnej w porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi lub regulaminie,
- obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikowi materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej oraz pokrycia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej

BHP przy pracy zdalnej

Zgodnie z art. 207 Kodeksu pracy pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy.

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

- **art. 208 § 1 K.p.** (współpracy pracodawców, w razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców),
- **art. 209¹ K.p.** (np. wyznaczania pracowników do wykonywania działań w zakresie zwalczania pożarów i ewakuacji, zapewniania środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach),
- **art. 212 pkt 1 i 4 K.p.** (dotyczących organizowania stanowiska pracy, dbania o stan pomieszczeń, wyposażenia, środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem),
- **art. 213** (dotyczących obiektów budowlanych),
- **art. 214** (dotyczących pomieszczeń pracy i ich utrzymania),
- **art. 232 K.p.** (dotyczących zapewniania pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednich posiłków i napojów ze względów profilaktycznych),
- **art. 233 K.p.** (dotyczących zapewniania odpowiednich urządzeń sanitarnych i dostarczania środków higieny osobistej).

Szkolenia bhp przy pracy zdalnej

- W przypadku pracownika, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 Kp *tj. (pracownik z którym uzgodniono wykonywania pracy zdalnej przez przy zawieraniu umowy o pracę)*, **szkolenie wstępne** w dziedzinie bhp **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 Kp** **nie stosuje się**.

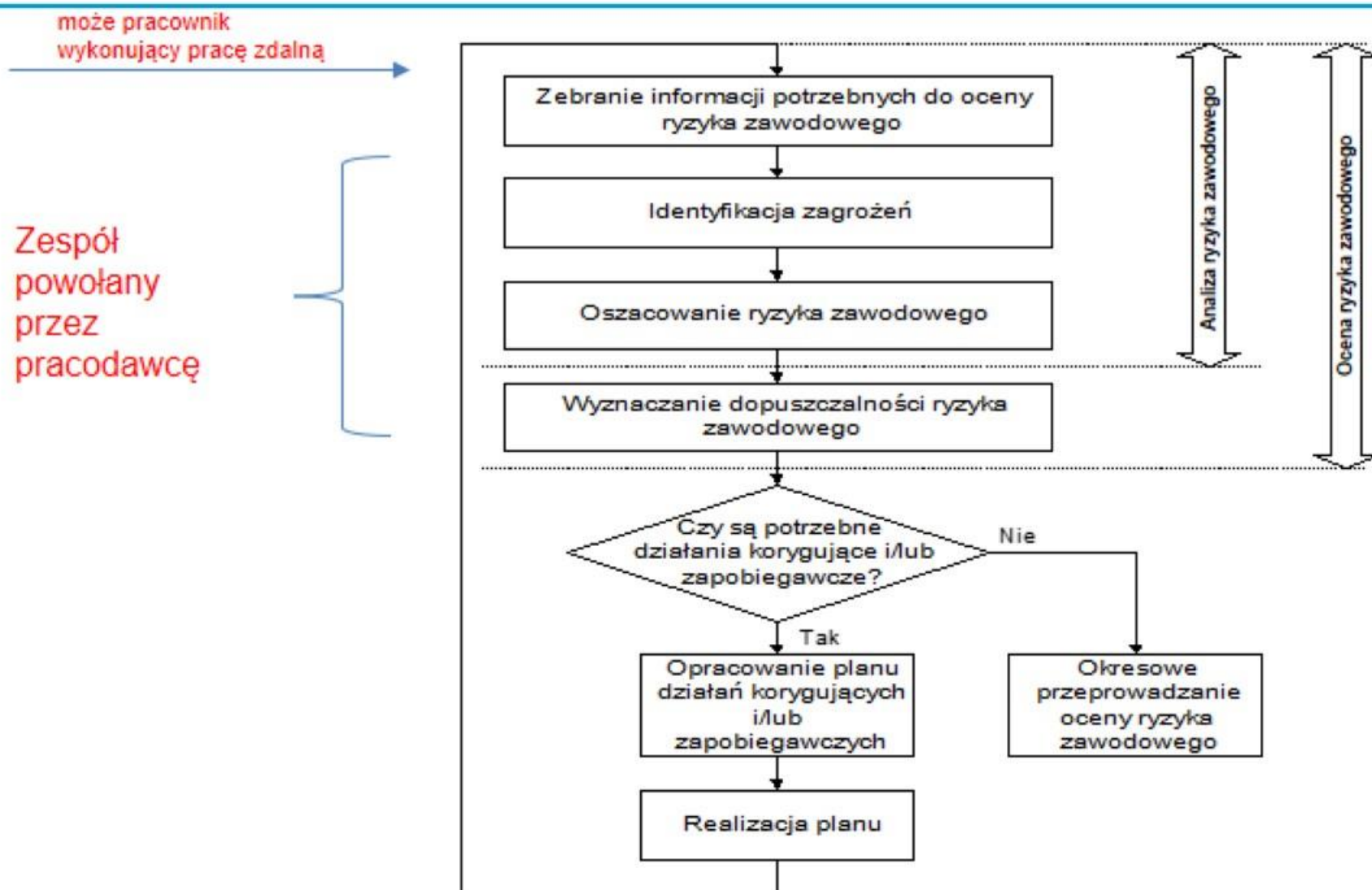
„Szkolenie okresowe pracownika, w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy nie jest wymagane w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono 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”

Jakich prac nie może obejmować praca zdalna ?

Praca zdalna nie może obejmować prac :

- 1) szczególnie niebezpiecznych;
- 2) w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- 5) powodujących intensywne brudzenie.

Przebieg oceny wg PN-N-18002



Ocena ryzyka zawodowego przy pracy zdalnej (art.226 Kp)

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

Dokumentacja oceny zgodnie z §39a ust.3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. z 2003 r. Nr 169, poz. 1650 z późn. zm).

KARTA OCENY RYZYKA ZAWODOWEGO

| [Redacted] | | Praca zdalna okazjonalna, częściowa (hybrydowa) oraz na polecenie pracodawcy: prace administracyjno-biurowe | | W zależności od bledzących wskaźników pracowników | | | KARTA NR 4 | | |
|-----------------------------|---|---|--|---|---|---|--------------------------------------|--|--------------------------------|
| Jednostka organizacyjna PIP | | Rodzaj wykonywanej pracy | | Liczba pracowników | | | Data sporządzenia: kwiecień, 2023 r. | | |
| Lp. | Czynność wykonywana na stanowisku pracy | Identyfikacja zagrożeń | | Ryzyko | | | Dopuszczalność ryzyka | Sposób redukcji lub utrzymania ryzyka na tym samym poziomie | Uwagi |
| | | Możliwe niebezpieczne zdarzenia | Skutki niebezpiecznego zdarzenia | S | P | R | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | S | P | R | 5 | 6 | 7 |
| 1. | Przebieganie się po równym podłożu (szpilki, porażenia, poślizgnięcia, poślizgnięcia) | Podłogi, dywaniki, podłogi, linoleum | Złamania kończyn, Zwichnięcia, Podwichnięcia | 5 | P | M | Dopuszczalne | Zapewnić czystość, nieśliskość powierzchni oraz suchych, nie zabrudzonych podłóg / dywaników / dywaników - brak przeszkód na drogach, zachowanie porządku. | Do realizacji przez pracownika |
| 2. | Przebieganie się po schodach | Podłogi, dywaniki, podłogi, linoleum, Upręski na schodach | Złamania kończyn, Zwichnięcia, Podwichnięcia | 5 | P | M | Dopuszczalne | Zachowanie czystości lub porządku przy podnoszeniu przedmiotów - brak przeszkód na drogach, zachowanie porządku. Przechodzenie się po schodach przy korzystaniu ze schodów. Wykazanie komplementów uwagi / składowa podłoga, linoleum. | Do realizacji przez pracownika |

Na podstawie wyników oceny ryzyka zawodowego przy pracy zdalnej pracodawca opracowuje **informację** zawierającą:

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

Obowiązki pracownika przy pracy zdalnej w zakresie BHP

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik potwierdza w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej , o tym że:

- zapoznał się z przygotowaną przez pracodawcę **oceną ryzyka zawodowego**,
- zapoznał się **z informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego** wykonywania pracy zdalnej oraz **zobowiązał się do ich przestrzegania**,
- na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są **zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy**.

Wypadki przy pracy zdalnej

- W razie wypadku przy pracy zdalnej przepis art. 234 KP oraz przepisy wydane na podstawie art. 237 § 1 pkt 1 i 2 KP stosuje się odpowiednio /ogólne zasady /
- **Dokonanie oględzin miejsca** -w terminie uzgodnionym z pracownikiem albo jego domownikami i członkami 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.**



Dziękujemy za uwagę