



Dokumentacja i oświadczenia związane z pracą zdalną

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W



REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA

4 formy pracy zdalnej

- 1. Wyłącznie praca zdalna – na stałe (dawna telepraca)**
- 2. Praca zdalna na wniosek jednej ze stron (okresowo lub niektóre dni)**
- 3. Praca zdalna na polecenie pracodawcy (epidemia)**
- 4. Okazjonalna praca zdalna (do 24 dni w roku)**

Art. 67¹⁸. Praca może być wykonywana **całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i každorazowo uzgodnionym z pracodawcą**, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (praca zdalna).

Art. 67¹⁹. § 1. Uzgodnienie między stronami umowy o pracę dotyczące wykonywania pracy zdalnej przez pracownika może nastąpić:

- 1) przy zawieraniu umowy o pracę albo (czy miejscem wykonywania pracy będzie miejsce zamieszkania ????)
- 2) w trakcie zatrudnienia.

§ 2. W przypadku, o którym mowa w § 1 pkt 2, uzgodnienie może być dokonane **z inicjatywy pracodawcy albo na wniosek pracownika**, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej. **Przepisu art. 29 § 4 nie stosuje się.**



Brak wymogu zmiany umowy

Wniosek o pracę zdalną

1. Wnoszę o umożliwienie wykonywania pracy zdalnej:

a)* W pełnym wymiarze czasu pracy (na stałe).

b)* Okresowo w niektórych dniach, tj.:.....(wskazać dni lub okres pracy zdalnej).

c)* Okazjonalnej (do 24 dni w roku kalendarzowym)(wskazać dni lub okres pracy zdalnej)

*) – zaznaczyć wnioskowaną formę pracy zdalnej

2. Proponowane miejsce (miejsca) świadczenia pracy zdalnej:

.....

(adres(y), pod którym(i) będzie wykonywana praca zdalna)

.....

(podpis pracownika)

.....

(zgoda pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego)

Ustalenie kosztów/ekwiwalentu/ryczałtu z tytułu pracy zdalnej

W przypadku pracy zdalnej z pkt. 1 lit. a lub b wniosku pracownika, na podstawie obowiązującej w zakładzie kalkulacji kosztów/ekwiwalentów związanych z pracą zdalną, ustalono następujące koszty oraz uzgodniono wysokość ekwiwalentu z tytułu pracy zdalnej dla pracownika:

a) koszty:

b) ekwiwalent:.....

Na tej podstawie pracownik będzie otrzymywał łączny ryczałt z tytułu pracy zdalnej w wysokości:

..... zgodnie z zasadami wynikającymi z regulaminu pracy zdalnej.

.....

(podpis pracownika)

.....

(podpis pracodawcy lub bezpośredniego przełożonego)

§ 3. 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) 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**
(zdarzenie, które jest zewnętrzne, niemożliwe do przewidzenia i któremu nie można było zapobiec)
- jeżeli pracownik złoży, bezpośrednio przed wydaniem polecenia, w postaci papierowej lub elektronicznej **oświadczenie**, iż posiada warunki lokalowe i techniczne do wykonywania pracy zdalnej.

Czy pracownik może odmówić wykonania polecenia pracy zdalnej? – art. 100 Kp

W jakiej formie ma być polecenie?

Miejscowość, data..... r.

Pan(i)

.....

(imię i nazwisko pracownika)

Oświadczenie o posiadaniu warunków lokalowych i technicznych do pracy zdalnej

Na podstawie art. 67¹⁹ § 3 potwierdzam, że posiadam niezbędne warunki lokalowe i techniczne umożliwiające mi wykonywanie pracy z formie zdalnej.

.....

data i podpis pracownika

§ 4. Pracodawca może w każdym czasie **cofnąć polecenie** wykonywania pracy zdalnej, o którym mowa w § 3 **za co najmniej dwudniowym uprzedzeniem**.

§ 5. 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.

§ 6. Pracodawca **jest obowiązany** uwzględnić wniosek pracownika,

- o którym mowa w art. 142¹ § 1 pkt 2 i 3, (**dziecko niepełnosprawne**)
- pracownic 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, posiadających 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.

Art. 67²⁰. § 1. **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.

§ 2. Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi w rozumieniu art. 25³ ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

§ 3. Jeżeli w terminie **30 dni** od dnia przedstawienia przez pracodawcę projektu porozumienia 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.

§ 4. Jeżeli u danego pracodawcy **nie działają zakładowe organizacje związkowe**, zasady wykonywania pracy zdalnej określa pracodawca w regulaminie, po konsultacji z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

§ 5. Wykonywanie pracy zdalnej **jest dopuszczalne także** w przypadku, gdy nie zostało zawarte porozumienie, o którym mowa w § 1 albo 2 albo nie został wydany regulamin, o którym mowa w § 3 albo 4.

W takim przypadku pracodawca określa zasady wykonywania pracy zdalnej odpowiednio w poleceniu wykonywania pracy zdalnej albo w porozumieniu zawartym z pracownikiem.

§ 6. W porozumieniu, o którym mowa w § 1 i 2, oraz regulamin, o którym mowa w § 3 i 4, określa w szczególności:

- 1) grupę lub **grupy pracowników**, które mogą być objęci pracą zdalną;
- 2) zasady pokrywania przez pracodawcę **kosztów**, o których mowa w art. 67²⁴ § 1 pkt 2 lub 3;
- 3) zasady ustalania **ekwiwalentu** pieniężnego, o którym mowa w art. 67²⁴ § 3, lub **ryczałtu**, o którym mowa w 67²⁴ § 4;
- 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.

§ 7. Do

- polecenia, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, **(siła wyższa, epidemia)**

oraz

- porozumienia zawartego z pracownikiem, w przypadku, o którym mowa w § 5, **(brak porozumienia i regulaminu pracy zdalnej)**

stosuje się odpowiednio § 6 pkt 2–8. **(zasady w indywidualnym porozumieniu)**

Art. 67²¹. § 1. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. 67¹⁹ § 1 pkt 1 (praca zdalna na stałe, od początku – dawna telepraca) 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.

Art. 3¹. [Podmiot dokonujący czynności z zakresu prawa pracy]

§ 1. Za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba.

§ 2. Przepis § 1 stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie.

Art. 67²¹

§ 2. W przypadku wykonywania pracy zdalnej na podstawie art. **67¹⁹ § 1 pkt 2 oraz § 3, (wniosek jednej ze stron lub polecenie pracodawcy – siła wyższa, epidemia)**

pracodawca przekazuje pracownikowi informacje określone w § 1, w postaci papierowej lub elektronicznej, **najpóźniej w dniu rozpoczęcia** przez niego wykonywania pracy zdalnej.

.....
(oznaczenie pracodawcy)

Pan/i.....

Dodatkowa informacja o warunkach zatrudnienia przy pracy zdalnej

Na podstawie art. 67²¹ § 1 w zw. z art. 29 § 3 Kodeksu pracy, w związku z wykonywaniem pracy w formie zdalnej informuję:

1. Jednostka organizacyjna pracodawcy, w której strukturze znajduje się Pani/Pana stanowisko pracy:

.....

2. Osoby lub organ wykonujące czynności z zakresu prawa pracy, odpowiedzialne za:

- współpracę z Panią/Panem

- upoważnione do przeprowadzania kontroli w miejscu wykonywania przez Panią/Pana pracy zdalnej:

.....

.....
data i podpis Pracownika

.....
podpis Pracodawcy

Art. 67²². W przypadku podjęcia pracy zdalnej zgodnie z art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 (na wniosek jednej ze stron) 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.

Miejscowość; data..... r.

.....
(oznaczenie pracodawcy)

Pan/i.....

Wniosek o zaprzestanie pracy w formie zdalnej

Na podstawie art. 67²² w związku z podjęciem pracy zdalnej na podstawie art. 67¹⁹ § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, wnoszę o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy.

Proponuję termin przywrócenia poprzednich warunków wykonywania pracy na dzień

(wskazać datę nie dłuższą niż 30 dni od dnia otrzymania wniosku przez stronę)

Zgoda na proponowany termin:

.....
podpis Pracownika

.....
podpis Pracodawcy

W przypadku braku zgody, przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy nastąpi w dniu następującym po upływie 30 dni od dnia otrzymania niniejszego wniosku.

Art. 67²⁴. § 1. 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 koszty bezpośrednio związane z wykonywaniem pracy zdalnej, **jeżeli zwrot takich kosztów został określony** w porozumieniu, o którym mowa w art. 67²⁰ § 1 i 2, regulaminie, o którym mowa w art. 67²⁰ § 3 i 4, poleceniu, o którym mowa w art. 67¹⁹ § 3, albo porozumieniu zawartym z pracownikiem, o którym mowa w art. 67²⁰ § 5 zdanie drugie;
- 4) **zapewnić** pracownikowi wykonującemu pracę zdalną **szkolenia i pomoc techniczną** niezbędne do wykonywania tej pracy.

§ 2. 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.

§ 3. W przypadku, o którym mowa w § 2, pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przysługuje **ekwiwalent pieniężny** w wysokości ustalonej z pracodawcą

§ 4. Obowiązek pokrycia kosztów, o których mowa w § 1 pkt 2 i 3 albo wypłaty ekwiwalentu, o którym mowa w § 3, może być zastąpiony obowiązkiem wypłaty **ryczałtu**, którego wysokość odpowiada przewidywanym kosztom ponoszonym przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej.

§ 5. Przy ustalaniu wysokości ekwiwalentu albo ryczału bierze się pod uwagę w szczególności:

- normy zużycia materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych,
- ich udokumentowane ceny rynkowe oraz
- ilość wykorzystanego na potrzeby pracodawcy materiału i jego ceny rynkowe, a także
- normy zużycia energii elektrycznej oraz
- koszty usług telekomunikacyjnych.

Kalkulacja kosztów pracy zdalnej w obowiązująca od dnia2023 r.

Na podstawie art. 67²⁴ § 1 pkt 2 i pkt 3 oraz § 3 i § 4 Kodeksu pracy ustalono kwoty miesięcznych oraz dziennych kosztów/ekwiwalentów z tytułu pracy wykonywanej przez pracownika w formie zdalnej.

Niniejszej kalkulacji dokonano na podstawie rozeznania obowiązujących cen rynkowych energii elektrycznej, usług telekomunikacyjnych, cen urządzeń technicznych niezapewnianych przez pracodawcę przy wykonywaniu pracy zdalnej oraz norm ich zużycia.

I. Koszty

1. Energia elektryczna

a) zużycie energii elektrycznej przez komputer

W przypadku wykonywania pracy zdalnej w okresie całego miesiąca kalendarzowego ustalono stawkę miesięczną w kwocie.....zł.

W przypadku pracy zdalnej wykonywanej nie przez wszystkie dni miesiąca ustalono stawkę dzienną w kwociezł.

b) zużycie energii elektrycznej przez oświetlenie stanowiska pracy

Łącznie koszt zużycia energii elektrycznej przy pracy zdalnej:

- miesięczny w kwociezł.

- dzienny w kwocie.....zł.

2. Niezbędne usługi telekomunikacyjne

3. Koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej.

II. Ekwiwalent

1. Używanie własnego sprzętu komputerowego.

2. Używanie własnych urządzeń technicznych (biurko, krzesło, inne) na stanowisku z monitorem ekranowym, zapewniające pracownikowi właściwe warunki ergonomii pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami.

III. Ryczałt

Na podstawie art. 67²⁴ § 4 Kodeksu pracy, uwzględniając powyższe wyliczenia, pracodawca realizuje obowiązek pokrycia kosztów oraz wypłaty ekwiwalentu z tytułu pracy zdalnej pracownika poprzez wypłatę miesięcznego ryczału z tego tytułu w kwocie.....zł.

W przypadku pracy zdalnej wykonywanej nie przez wszystkie dni miesiąca ustalono stawkę dzienną ryczału z tego tytułu w kwociezł.

.....

(podpis pracodawcy lub osoby upoważnionej)

.....

(podpis przedstawicieli załogi) – *opcjonalnie!!!*

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 i wypłata ekwiwalentu pieniężnego lub ryczału, **nie stanowi przychodu** w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2021 poz. 1128, z późn.zm.).

Art. 67²⁶. § 1. Na potrzeby wykonywania pracy zdalnej, pracodawca określa procedury **ochrony danych osobowych** oraz przeprowadza, w miarę potrzeby, instruktaż i szkolenie w tym zakresie.

§ 2. Pracownik wykonujący pracę zdalną **potwierdza**, w postaci papierowej lub elektronicznej, zapoznanie się z procedurami, o których mowa w § 1, oraz jest obowiązany do ich przestrzegania.

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

Na podstawie wyników tej oceny pracodawca opracuje 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.

§ 6. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej pracownik **potwierdza**, 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.

§ 7. Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika, w postaci papierowej lub elektronicznej, **oświadczenia** zawierającego potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

§ 8. Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej z uwzględnieniem wymagań **ergonomii**.

Pan(i)

.....

(imię i nazwisko pracownika)

Oświadczenia pracownika w związku z wykonywaniem pracy zdalnej

1. Oświadczam, że zapoznałem się w obowiązującym w zakładzie pracy regulaminem pracy zdalnej oraz zobowiązuję się do jego przestrzegania.

..... podpis Pracownika

2. Na podstawie art. 67²⁴ § 2 potwierdzam, że materiały i narzędzia pracy w tym urządzenia techniczne, niezbędne do wykonywania pracy zdalnej, niezapewnione przez pracodawcę, za które otrzymuję ekwiwalent pieniężny w kwocie ustalonej z pracodawcą, spełniają wymagania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, określone w powszechnie obowiązujących przepisach w tym zakresie.

.....podpis Pracownika

3. Na podstawie art. 67²⁶ § 2 potwierdzam, że zapoznałem się z procedurami ochrony danych osobowych związanych z wykonywaniem pracy zdalnej oraz zobowiązuję się do ich przestrzegania. Jednocześnie oświadczam, że pracodawca zapewnił mi niezbędny instruktaż w tym zakresie.

.....podpis Pracownika

4. Na podstawie art. 67³¹ § 6 potwierdzam 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.

..... podpis Pracownika

5. Na podstawie art. 67³¹ § 7 potwierdzam, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu przeze mnie wskazanym i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia mi bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz spełnia zasady ergonomii.

..... podpis Pracownika

Art. 67³². 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**.

Należy także wyjaśnić, że stosowana w przepisach K.p. obok postaci papierowej postać elektroniczna jest w rzeczywistości formą **dokumentową, o której mowa w art. 77² K.c.** W myśl tego przepisu do zachowania dokumentowej formy czynności prawnej wystarcza złożenie oświadczenia woli w postaci dokumentu, w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie. Dokumentem natomiast jest nośnik informacji umożliwiający zapoznanie się z jej treścią (art. 77³ K.c.). Z zachowaniem tej formy mamy zatem do czynienia, np. w przypadku złożenia oświadczenia woli **w wiadomości mailowej zakończonej wpisem imienia i nazwiska składającego to oświadczenie lub danymi pozwalającymi ustalić jego tożsamość.**

Art. 67³³.

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

§ 2. Do pracy zdalnej, o której mowa w § 1, **nie stosuje się przepisów art. 67¹⁹–67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3.**

§ 3. **Kontrola wykonywania pracy** zdalnej, o której mowa w § 1, kontrola w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrola przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem.

Okazjonalna praca zdalna do 24 dni w roku kalendarzowym

Nie stosuje się:

- Brak regulaminu, brak porozumienia o warunkach pracy zdalnej,
- Nie dajemy dodatkowej informacji z art. 29 § 3 Kp,
- Nie trzeba zapewniać sprzętu, pokrywać kosztów, ekwiwalentów,
- Brak możliwości odwołania pracownika z pracy zdalnej.

Okazjonalna praca zdalna do 24 dni w roku kalendarzowym

Stosuje się:

- Uzgodnienie miejsca świadczenia pracy zdalnej,
- Ustalamy procedury ochrony danych osobowych przy pracy zdalnej,
- Pracodawca może kontrolować pracownika w miejscu świadczenia pracy zdalnej,
- Pracownik nie może być mniej korzystanie traktowany, może przebywać na terenie zakładu itp.,
- Sporządza się ocenę ryzyka i instrukcję bhp przy pracy zdalnej,
- Pracownik składa oświadczenie o spełnieniu warunków bhp stanowiska pracy zdalnej.

Niezbędna dokumentacja wewnątrzzakładowa przy pracy zdalnej

1. Regulamin pracy zdalnej
2. Procedura ochrony danych osobowych przy pracy zdalnej
3. Ocena ryzyka zawodowego przy wykonywaniu pracy zdalnej
4. Informacją (instrukcją) z zakresu bhp przy wykonywaniu pracy zdalnej

Oświadczenia pracownika w zakresie pracy zdalnej

1. Potwierdzenie posiadania warunków lokalowych i technicznych do wykonywania pracy zdalnej – (przy poleceniu).
2. **Potwierdzenie** zapoznanie się z procedurami dotyczącymi ochrony danych osobowych oraz zobowiązanie do ich przestrzegania.
3. Zapoznanie z oceną ryzyka zawodowego przy wykonywaniu pracy zdalnej oraz zobowiązanie do jej przestrzegania.
4. Zapoznanie z informacją (instrukcją) z zakresu bhp przy wykonywaniu pracy zdalnej.
5. Potwierdzenie, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Przepisy o pracy zdalnej wchodzą w życie
7 kwietnia 2023 r.



Zapraszamy do zadawania pytań

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W



REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA



Dokumentacja i oświadczenia związane z pracą zdalną

Aleksander Kuźniar

prawnik, ekspert z zakresu prawa pracy i ochrony danych osobowych

WEBINARIUM
DOSTĘPNE TAKŻE W



REKOMENDUJE

DZIENNIK
GAZETA PRAWNA