

# AKTUALNOŚCI

# BHP

- PRZEPISY Z KOMENTARZEM
- ORZECZNICTWO
- DOKUMENTY BHP
- PYTANIA I ODPOWIEDZI

## NOWOŚCI

Resort pracy wyjaśnia: udzielanie i rozliczanie okazjonalnej pracy zdalnej ..... 3

## PRZEPISY Z KOMENTARZEM

Nowelizacja Kodeksu pracy – 23 kluczowe zmiany dla pracodawców ..... 4

## SPOŁECZNA INSPEKCJA PRACY

Aktywny udział pracowników w kształtowaniu właściwych warunków bhp ..... 8

## WARUNKI PRACY

Niezdefiniowana ergonomia przy pracy zdalnej ..... 10

## TEMAT NUMERU

Jak ustalić ekwiwalenty i ryczałty za pracę zdalną ..... 12

## PYTANIA I ODPOWIEDZI

Jak zabezpieczyć miejsce wypadku pracownika zdalnego ..... 16

Jaka jest definicja wypadku przy pracy zdalnej ..... 16

Kiedy można używać auta prywatnego do celów służbowych ..... 17

Jak zdobyć uprawnienia SEP ..... 18

Czy apteczka powinna mieć regulamin użytkownika ..... 19

Jak rozładować magazyn elementów dłużycowych ..... 19

## ORZECZNICTWO SĄDOWE

Posiłki i napoje zapewnione regulaminem pracy trzeba zawsze wydawać ..... 20

## SZKOLENIA BHP – EKSPERCI ODPOWIADAJĄ

Czy potrzebne są dodatkowe szkolenia z zasad udzielania pierwszej pomocy ..... 21

Czy pracodawca może przeszkolić pracownika na stanowisku sygnalisty-hakowego ..... 22

Czy trzeba szkolić pracowników zdalnych ..... 23

## INSTRUKCJA BHP

Instrukcja bhp przy zmechanizowanych pracach stolarskich ..... 24



XNH0212

Wejdź na  
[www.aktualnoscibhp.wip.pl](http://www.aktualnoscibhp.wip.pl)  
i pobierz e-book

„Informacja o zasadach bezpiecznego wykonywania pracy dla pracownika zdalnego”



Masz pytanie? Zapytaj eksperta: [aktualnoscibhp@wip.pl](mailto:aktualnoscibhp@wip.pl)



### ***Drogi Czytelniku!***

Praca zdalna wzbudza nadal spore zainteresowanie. Coraz więcej jest też wątpliwości. Polecam zatem artykuł poświęcony ekwiwalentom i ryczałtom za pracę zdalną. Przepisy w tym zakresie nałożyły na pracodawcę nowe obowiązki. Pracodawca musi finansować pracownikowi koszty pracy zdalnej (nie dotyczy to tylko okazjonalnej pracy zdalnej). Chodzi o takie wydatki jak koszt zużytego w czasie pracy prądu czy opłata za dostęp do Internetu. Nowe przepisy przewidują, że zamiast ekwiwalentu będzie też możliwość rekompensaty tych kosztów w formie ryczałtu. Jak ustalać wysokość tych świadczeń?

Zapraszam do lektury.

Marek Kalman  
redaktor prowadzący

## **NASI EKSPERCI:**



### **Halina Górska**

główny specjalista ds. bhp,  
wykładowca przedmiotów zawodowych  
z zakresu bhp



### **Sebastian Kryczka**

prawnik, ekspert prawa pracy  
oraz kontroli jego przestrzegania;  
były pracownik merytoryczny PIP



### **Lesław Zieliński**

były główny inżynier zarządzania  
bezpieczeństwem pracy, rejestrowany  
audytor pomocniczy SZBP wg ISRS



### **Jan Pióro**

specjalista w zakresie prawa pracy, biegły  
sądowy w dziedzinie bhp przy Sądzie  
Okręgowym w Warszawie



### **Michał Culepa**

prawnik, specjalista z zakresu prawa  
pracy i ubezpieczeń społecznych,  
doświadczony wykładowca  
i trener na szkoleniach



### **Sylwester Bryłka**

specjalista ds. bhp, biegły sądowy  
z zakresu bhp przy Sądzie Okręgowym  
w Bydgoszczy

## **AKTUALNOŚCI BHP**

Kierownik grupy tematycznej:

**Alina Sulgostowska**

Redaktor prowadzący:

**Marek Kalman**

Menedżer produktu: **Patrycja Kurzątkowska**

Koordynator produkcji: **Mariusz Jezierski**

Skład i łamanie: **Triograf, Dariusz Kołacz**

Korekta: **Zespól**

Druk: **KRM Druk sp. z o.o., sp.k.**

Nr rejestrowy BDO: **000008579**

### **Wiedza i Praktyka sp. z o.o.**

ul. Łotewska 9a, 03-918 Warszawa

e-mail: [aktualnoscibhp@wip.pl](mailto:aktualnoscibhp@wip.pl),

[www.formularze.wip.pl](http://www.formularze.wip.pl)

Zamówienia: tel. 22 518 29 29, faks 22 617 60 10

NIP: 526-19-92-256

KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st.

Warszawy w Warszawie, XIII Wydział Gospodarczy

Krajowego Rejestru Sądowego

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

© Copyright by Wiedza i Praktyka sp. z o.o.,

Warszawa 2023

Publikacja „Aktualności BHP” wraz z przysługującymi Czytelnikom innymi elementami dostępnymi w subskrypcji (e-letter, WWW i inne) chronione są prawem autorskim. Przedruk i sprzedaż tych materiałów bez zgody wydawcy są zabronione. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło.

Publikacja „Aktualności BHP” została przygotowana z zachowaniem najwyższej staranności i wykorzystaniem wysokich kwalifikacji, wiedzy i doświadczenia autorów i konsultantów. Zaproponowane w publikacji „Aktualności BHP” oraz w innych dostępnych elementach subskrypcji wskazówki, porady i interpretacje nie mają charakteru porady prawnej i dotyczą sytuacji typowych. Ewentualne zastosowanie się do nich powinno być skonsultowane z wykwalifikowanym specjalistą lub ekspertem, w celu uwzględnienia indywidualnych okoliczności związanych z daną sprawą, w związku z czym zastosowanie lub wykorzystanie w jakikolwiek sposób informacji zawartych w tych materiałach następuje na własne ryzyko i odpowiedzialność osoby tego dokonującej. Publikowane rozwiązania nie mogą być traktowane jako oficjalne stanowiska organów i urzędów państwowych.

# Resort pracy wyjaśnia: udzielanie i rozliczanie okazjonalnej pracy zdalnej

Resort pracy, udzielając odpowiedzi na interpelację poselską, odpowiedział na kilka wątpliwości odnośnie ewentualnego wiążącego charakteru wniosku o okazjonalną pracę zdalną oraz sposobu rozliczania i dokumentowania limitu 24 dni tej pracy. Sprawdź szczegóły.



## Marta Wszola

prawnik, absolwentka Wydziału Prawa i Administracji w Szczecinie. W latach 2009–2013 zatrudniona w publicznych służbach zatrudnienia jako specjalista ds. rozwoju zawodowego. Aktualnie związana z administracją samorządową. Autorka licznych publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa turystycznego

W odpowiedzi na interpelację poselską minister pracy potwierdziła, że wniosek pracownika dotyczący pracy zdalnej okazjonalnej nie jest wiążący dla pracodawcy. Oznacza to, że pracodawca może odmówić jego uwzględnienia. W szczególności chodzi o sytuacje, gdy wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

liwienie pracownikowi wykonywania pracy w miejscu przez niego wskazanym (innym niż zakład pracy) w sytuacjach uzasadnionych potrzebami tego pracownika, np. w razie konieczności opieki nad potrzebującym doraźnego wsparcia członkiem rodziny.

## Limit okazjonalnej pracy zdalnej w roku – niezależnie od liczby pracodawców

Limit pracy zdalnej okazjonalnej to 24 dni w roku kalendarzowym, który nie jest rozliczany proporcjonalnie w przypadku podjęcia zatrudnienia w trakcie roku. W przypadku zmiany pracodawcy w trakcie roku kalendarzowego pracownikowi u kolejnego pracodawcy będzie przysługiwało prawo do pracy zdalnej okazjonalnej w wymiarze niewykorzystanym u dotychczasowego pracodawcy. W przypadku zaś, w którym pracownik nie skorzysta z pracy zdalnej okazjonalnej u poprzedniego pracodawcy bądź podejmie pracę w trakcie roku kalendarzowego, będzie mu przysługiwał pełen wymiar pracy zdalnej okazjonalnej.

Możliwa będzie zatem sytuacja, kiedy pracownik rozpocznie pracę w listopadzie i będzie mógł wykorzystać 24 dni pracy zdalnej okazjonalnej. Informacja o wymiarze wykorzystanej przez pracownika pracy zdalnej okazjonalnej znajdzie się w świadectwie pracy.

## Podstawa prawna:

- odpowiedź na interpelację poselską (nr 38355),
- art. 67<sup>33</sup> ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2022 r. poz. 1510 ze zm.).



## Uwaga!

Jednak trzeba pamiętać, że odmowa uwzględnienia wniosku o pracę zdalną okazjonalną nie może mieć charakteru dyskryminacyjnego. Jak wskazano w odpowiedzi na interpelację, zgodnie z art. 183a § 1 Kodeksu pracy pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie m.in. warunków zatrudnienia. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w tym przepisie.

## Okazjonalna praca zdalna nie zależy od wykorzystania urlopu

W odpowiedzi wskazano również na to, że uprawnienie pracownika do złożenia wniosku o wykonywanie pracy zdalnej okazjonalnej nie jest uzależnione od wykorzystania przez tego pracownika urlopu wypoczynkowego, w tym tzw. urlopu na żądanie. Urlop wypoczynkowy to uprawnienie przysługujące pracownikowi w celu wypoczynku i regeneracji sił, w wymiarze określonym przepisami prawa pracy i w czasie ustalonym przez pracodawcę. Natomiast istotą pracy zdalnej okazjonalnej jest umożli-

## Z nami jesteś zawsze na bieżąco!

Newsletter Doradca BHP co tydzień na Twojej skrzynce e-mailowej.

