

Dr hab. Dariusz Makowski, prof. UŁ

Uniwersytet Łódzki

ORCID: 0000-0002-6096-8633

e-mail: dmakowski@wpia.uni.lodz.pl

O przepisach kodeksu pracy dotyczących pracy zdalnej w świetle zasad prawa BHP

About the provisions of the Labour Code regarding remote work in the light of the principles of the health and safety law

Streszczenie

Wprowadzone do kodeksu pracy przepisy o pracy zdalnej ustanowiły wiele swoistych rozwiązań z dziedziny bhp. W artykule podjęta zostanie próba ich klasyfikacji. Celem artykułu jest spojrzenie na te przepisy z punktu widzenia zasad prawa bhp. Celem jest ustalenie uzasadnienia dla obowiązywania takich przepisów, ich miejsca w systemie prawa bhp, jak też reguł, na podstawie których powinny być one stosowane.

Słowa kluczowe

praca zdalna, bezpieczeństwo i higiena pracy, system prawa bhp

JEL: K31

Abstract

The provisions on the remote work, introduced to the Labour Code, have established many specific solutions in the field of health and safety. The article will attempt to classify them. The aim of the article is to analyze these provisions from the point of view of the principles of the health and safety law. The aim is to establish the justification for the existence of such regulations, their place in the health and safety law system, as well as the principles on the basis of which they should be applied.

Keywords

remote work, occupational health and safety, health and safety law system

Uwagi wstępne

W dniu 7 kwietnia 2023 r. weszły w życie wprowadzone do kodeksu pracy przepisy o pracy zdalnej¹. Został im poświęcony nowy rozdział IIc w dziale II k.p., który zastąpił przepisy regulujące telepracę. Uchylono jednocześnie odnoszący się do pracy zdalnej art. 3 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 2095 ze zm.). W wyniku dokonanych zmian praca zdalna stała się trwałą instytucją prawa pracy.

Znaczącą część nowo wprowadzonego rozdziału kodeksu stanowią przepisy dotyczące bhp. Są one w dużej mierze wzorowane na uregulowaniach obowiązujących wcześniej w odniesieniu do telepracy, przewidują jednak również nowe rozwiązania prawne z tego obszaru. Przyjęte odrębności w regulacji bhp w pracy zdalnej skłania-

ją do refleksji ogólniejszej natury, a mianowicie do ich skonfrontowania z podstawowymi założeniami systemu prawa bhp. Nasuwa się zwłaszcza pytanie o sposób wykładni wprowadzonych swoistości regulacyjnych z punktu widzenia norm szczególnie istotnych dla tego systemu, pełniących rolę *sui generis* zasad prawa bhp, na czele z generalnym obowiązkiem pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracownika.

Sformułowane wyżej pytanie determinuje konstrukcję artykułu. W pierwszej kolejności celowe jest podjęcie próby klasyfikacji nowych przepisów z zakresu bhp w pracy zdalnej, pozwalającej na ukazanie ich daleko idących swoistości, następnie ustalenie przesłanek dopuszczalności ich obowiązywania w świetle uzasadnienia projektu ustawy wprowadzającej te przepisy do kodeksu, jak też podstawowych zasad prawa bhp, a w końcu określenie reguł, na podstawie których winny być one stosowane przy uwzględnieniu tychże zasad. Artykuł nie ma natomiast na celu szczegółowej analizy tych przepi-

sów, w tym oceny nowo przyjętych, konkretnych rozwiązań prawnych ze sfery bhp. Ich zindywidualizowana ocena zasługuje na osobne opracowanie.

Klasyfikacja przepisów bhp w pracy zdalnej

Ze względu na cel oraz przedmiot regulacji przepisów bhp w pracy zdalnej, możliwy wydaje się ich podział na cztery grupy. Na pierwszą składają się dyspozycje art. 67³¹ § 4 k.p. zawierającego wykaz prac, które nie mogą być wykonywane w ramach pracy zdalnej. Wszystkie określone w wykazie prace uznane zostały za niedozwolone z uwagi na związane z nimi szczególne zagrożenia dla zdrowia pracownika. Przepis art. 67³¹ § 4 k.p. reguluje w istocie podyktowane względami zdrowotnymi negatywne przesłanki dopuszczalności pracy zdalnej². Uregulowanie to wyróżnia się na tle pozostałych przepisów bhp odnoszących się do pracy zdalnej, których stosowanie warunkowane jest uprzednią weryfikacją na podstawie art. 67³¹ § 4 k.p. dopuszczalności takiej pracy. Z tego powodu norma ta powinna być w rozdziale umiejscowiona przed innymi przepisami z obszaru bhp.

Przepisy należące do grupy drugiej dotyczą zakresu realizowania obowiązków pracodawcy z dziedziny bhp, a ściślej rzecz biorąc zawężenia tego zakresu poprzez wyłączenie niektórych z tych obowiązków. Obowiązki ze sfery bhp, z wykonywania których pracodawca jest zwolniony w przypadku pracy zdalnej, określa art. 67³¹ § 1 k.p. Podobnej treści przepis obowiązywał w odniesieniu do telepracy (art. 67¹⁷ k.p.), jednak zakres jego stosowania był węższy. Wyłączenie obejmowało mniej powinności, a nadto ograniczało się do pracy świadczonej w domu pracownika. Obecnie pracodawca zwolniony jest z:

- obowiązków z obszaru bhp związanych z wykonywaniem pracy jednocześnie w tym samym miejscu przez pracowników zatrudnionych przez różnych pracodawców (art. 208 § 1 k.p.),

- obowiązków związanych z udzielaniem pierwszej pomocy w nagłych wypadkach i z zakresu ochrony przeciwpożarowej (art. 209¹ k.p.),

- obowiązku organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp (art. 212 pkt 1 k.p.),

- obowiązku dbania o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego, a także o sprawność środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem (art. 212 pkt 4 k.p.),

- obowiązków odnoszących się do wymagań bhp wobec obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy (art. 213 i 214 k.p.),

- obowiązku zapewniania pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednich posiłków i napojów ze względów profilaktycznych (art. 232 k.p.),

- obowiązku zapewniania odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych i dostarczania niezbędnych środków higieny osobistej (art. 233 k.p.).

Spośród wymienionych powinności na szczególnie podkreślenie zasługuje, z uwagi na jego niekwestionowane znaczenie, zwolnienie pracodawcy z obowiązku organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bhp. Obowiązek ten nie tylko wyłączono ze sfery kompetencyjnej pracodawcy, ale jednocześnie, na podstawie osobnego przepisu, obarczono nim drugą stronę – pracownika. Stosownie do art. 67³¹ § 8 k.p. obowiązek organizowania stanowiska pracy zdalnej, włączając w to powinność uwzględnienia wymagań ergonomii, spoczywa na pracowniku. Dodatkowo wprowadzono przepis przewidujący składanie przez pracownika oświadczenia (będącego warunkiem dopuszczenia go do wykonywania pracy zdalnej) zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy (art. 67³¹ § 7 k.p.). Wypada zauważyć, że jeszcze przed wejściem w życie tych uregulowań przerzucenie na pracownika obowiązku organizowania bezpiecznego stanowiska pracy zdalnej zostało poddane krytyce (Gredka-Ligarska, 2021, s. 148 i n.).

Przepisy należące do grupy trzeciej, relatywnie najliczniejsze, zasadniczo nie zdejmując z pracodawcy określonego rodzaju powinności, wprowadzają jednak – w porównaniu do przepisów działu X k.p. – pewne szczególne rozwiązania bądź też modyfikacje ogólnych zasad realizacji niektórych obowiązków ze sfery bhp. Do tej grupy można zaliczyć przepisy dotyczące:

- obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikowi odpowiadających wymaganiom bhp materiałów i narzędzi pracy niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, jak też możliwości ustalenia przez strony zasad wykorzystywania przez pracownika materiałów i narzędzi, niezapewnionych przez pracodawcę, spełniających wymagania określone w rozdziale IV działu X k.p. (art. 67²⁴ § 1 pkt 1 i § 2 k.p.)³,

- umożliwienia przeprowadzenia szkolenia wstępnego w dziedzinie bhp osoby przyjmowanej do pracy na stanowisko administracyjno-biurowe w całości za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej oraz wyłączenia stosowania art. 237³ § 22 k.p. zwalniającego pracodawcę, po spełnieniu dodatkowych przesłanek, z obowiązku przeprowadzania szkoleń okresowych pracownika zatrudnionego na takim stanowisku (art. 67³¹ § 2 i § 3 k.p.)⁴,

- obowiązku pracodawcy uwzględnienia „w szczególności”, przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną, wpływu tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne takiej pracy (wraz z możliwością sporządzenia uniwersalnej oceny ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej) oraz obowiązku opracowania przez pracodawcę, na podstawie wyników tej oceny, informacji dotyczącej wymienionych w przepisie zasad bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej (art. 67³¹ § 5 k.p.), a także obowiązku pracownika potwierdzenia w oświadczeniu, przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej, zapoznania się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka za-

wodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz obowiązku ich przestrzegania (art. 67³¹ § 6 k.p.),

□ obowiązku odpowiedniego stosowania art. 234 k.p. oraz przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z 1 lipca 2009 r. w sprawie ustalania okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy (Dz.U. nr 105, poz. 870) oraz obowiązku przeprowadzenia oględzin miejsca wypadku 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, jak również umożliwienia zespołowi powypadkowemu odstąpienia od dokonywania oględzin miejsca wypadku w razie uznania przez zespół, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą wątpliwości (art. 67³¹ § 9 i § 10 k.p.).

Do czwartej grupy norm prawnych z zakresu bhp w pracy zdalnej można zaliczyć uregulowania dotyczące kontroli przestrzegania przepisów i zasad z tego obszaru. Pracodawca zatrudniający pracownika zdalnie ma prawo przeprowadzać kontrolę w zakresie bhp według ustawowo określonych zasad. W nowych przepisach zrezygnowano z obowiązującego wcześniej w odniesieniu do telepracy wymogu pozyskiwania uprzedniej zgody pracownika na przeprowadzenie kontroli. Obecnie kontrolę przeprowadza się w porozumieniu z pracownikiem, w miejscu wykonywania pracy zdalnej i w godzinach pracy pracownika (art. 67²⁸ § 1 k.p.). Należy ponadto dostosować sposób jej przeprowadzania do miejsca wykonywania pracy i jej rodzaju, a wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności pracownika i innych osób, ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych w sposób zgodny z ich przeznaczeniem (art. 67²⁸ § 2 k.p.). W porównaniu do przepisów o telepracy *novum* stanowi uregulowanie, zgodnie z którym jeżeli pracodawca w trakcie kontroli stwierdzi uchybienia w przestrzeganiu m.in. przepisów i zasad w zakresie bhp określonych w informacji, o której mowa w art. 67³¹ § 5, zobowiązuje pracownika do usunięcia stwierdzonych uchybień we wskazanym terminie albo cofa zgodę na wykonywanie pracy zdalnej przez pracownika. W razie wycofania zgody na wykonywanie pracy zdalnej pracownik rozpoczyna pracę w dotychczasowym miejscu pracy w terminie określonym przez pracodawcę (art. 67²⁸ § 3 k.p.). W przypadku pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie kontrola w zakresie bhp odbywa się na zasadach ustalonych z pracownikiem (art. 67³³ § 3 k.p.).

Reasumując, przepisy rozdziału IIc w dziale II k.p. dotyczące bhp wprowadzają rozwiązania dalece odbiegające od tych określonych w dziale X k.p. Zmiany polegają przede wszystkim na istotnej modyfikacji zakresu obowiązków spoczywających na stronach stosunku pracy oraz na ustanowieniu szeregu specyficznych, nowych rozwiązań prawnych z tego obszaru. Tak daleko idące odrębności nasuwają pytanie o ich *ratio legis*.

Uwagi do uzasadnienia projektu ustawy

Z uzasadnienia projektu ustawy wprowadzającej przepisy o pracy zdalnej do kodeksu pracy wynika, że przyjęte w nich odrębności w dziedzinie bhp są podyktowane podstawową właściwością takiej pracy, jaką jest wykonywanie jej poza zakładem pracy, a więc np. w miejscu zamieszkania pracownika, tj. w miejscu znajdującym się poza władztwem pracodawcy, a tym samym poza zakresem możliwości jego kształtowania. Jak się podnosi, pracodawca nie może władczo ingerować w miejsce wykonywania pracy zdalnej (co do zasady – miejsce zamieszkania), gdyż nie jest ono jego własnością. O pozostawianiu miejsca pracy zdalnej poza sferą władztwa pracodawcy ma świadczyć również to, że to nie pracodawca wyznacza miejsce jej wykonywania, gdyż stosownie do art. 67¹⁸ k.p. praca ta jest wykonywana w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą. Zwraca się ponadto uwagę, że określona w art. 207 k.p. odpowiedzialność pracodawcy za stan bhp dotyczy zakładu pracy, zaś poza zakładem norma ta musi być stosowana jedynie odpowiednio. Na podstawie takich argumentów wnioskuje się, że część obowiązków realizowanych przez pracodawcę w zakładzie pracy musi być w przypadku pracy zdalnej wykonywanych przez pracownika⁵.

Przywołana w uzasadnieniu projektu ustawy argumentacja może budzić zastrzeżenia. Opiera się ona na generalnie przyjętym założeniu wykonywania pracy zdalnej zasadniczo w miejscu zamieszkania pracownika i związanym z tym braku uprawnień właścicielskich (władczych) pracodawcy do takiego miejsca. Argumenty te należałoby wobec tego odnosić jedynie do przypadków odpowiadających takiemu założeniu. Tymczasem praca zdalna może być wykonywana również w innych miejscach, w tym w takich, do których pracodawcy przysługuje odmienny tytuł prawny niż prawo własności. Może być ponadto wykonywana w uzgodnionym przez strony wymiarze w zakładzie pracy. Tak szerokie możliwości organizacyjne pracy zdalnej, obejmujące miejsca usytuowane zarówno poza sferą władztwa pracodawcy, jak i nie wykraczające poza tę sferę, nie znalazły jednak odzwierciedlenia w przepisach z zakresu bhp. Wprowadzone odrębności regulacyjne dotyczą każdej pracy zdalnej, bez względu na miejsce jej wykonywania. Powołany w uzasadnieniu projektu ustawy argument, odwołujący się do pozostawiania miejsca pracy zdalnej poza sferą władztwa pracodawcy, trudno więc uznać za całościowo uzasadniający swoistość przyjętych przepisów, skoro mają być one stosowane również w takich przypadkach, kiedy pracodawca zachowa możliwość kształtowania warunków pracy. Wydaje się, że lepiej pod tym względem skonstruowane były przepisy o telepracy, które odrębności regulacyjne ze sfery bhp łączyły z pracą wykonywaną w domu pracownika.

Nie przekonuje argument, jakoby o braku możliwości władczego oddziaływania pracodawcy na miejsce pracy zdalnej miało świadczyć to, że jest ono wskazywane przez pracownika, a nie wyznaczane przez pracodawcę.

Wskazanie miejsca pracy przez pracownika samo w sobie nie przesądza wszak jeszcze o tym, że znajdować się ono będzie poza sferą władczego oddziaływania pracodawcy.

Przyznanie pracownikowi kompetencji do wskazania miejsca pracy zdalnej i uczynienie z niej przesłanki pojęciowej takiej pracy nasuwa zarazem inny, bardziej zasadniczy problem, odnoszący się do zakresu stosowania przepisów bhp w pracy zdalnej. Z uzasadnienia projektu ustawy wynika, że przesłanka ta ma kluczowe znaczenie dla odróżnienia pracy zdalnej od pracy wykonywanej w sposób tradycyjny, a pracownik nie będzie wykonywał pracy zdalnej, jeśli jego miejsce pracy zostanie wskazane przez pracodawcę i uzgodnione z pracownikiem (w umowie o pracę) lub zostanie wskazane doraźnie na mocy polecenia pracodawcy (tak też Sierocka, 2022, s. 838). Wynika z powyższego, że jeśli to pracodawca wskaże miejsce wykonywania pracy, to choćby było ono usytuowane poza zakładem pracy, to nie będzie to praca zdalna, a tym samym nie będzie się stosować przepisów rozdziału IIc działu II k.p., w tym dotyczących bhp. Takie podejście nasuwa zastrzeżenia. Odrębności regulacyjne w obszarze bhp w przypadku pracy zdalnej są bowiem uzasadnione ze względu na miejsce jej wykonywania pozostające poza zakładem pracy, nie zaś na to, czy miejsce to jest wskazane przez pracownika czy przez pracodawcę. *Ratio* tych odrębności winny stanowić wyłącznie swoiste uwarunkowania pracy wykonywanej na odległość i związane z tym szczególne zagrożenia oraz ograniczenia w zapewnieniu bezpiecznych warunków pracy⁶. Warto zauważyć, że mimo wielokrotnego posłużenia się w uzasadnieniu projektu pojęciem „zakład pracy” oraz traktowania miejsca pracy zdalnej usytuowanego poza tym zakładem jako podstawowej właściwości tej formy zatrudnienia, wprowadzone w art. 67¹⁸ k.p. przesłanki definicyjne pracy zdalnej do tego pojęcia i do tej właściwości nie nawiązują. O prawnej kwalifikacji danej formy zatrudnienia, a co za tym idzie także o stosowaniu odnoszących się do niej przepisów, powinny decydować faktyczne, konstruktywne cechy tej formy zatrudnienia, a nie przesłanki związane z trybem jej wprowadzania, jak to ma w istocie miejsce w przypadku pracy zdalnej. Może to rodzić pole do nadużyć oraz prowadzić do nieuzasadnionej dyferencjacji praw i obowiązków stron stosunku pracy zależnie od tego, czy miejsce pracy wykonywanej poza zakładem pracy wyznacza pracownik (praca zdalna), czy też pracodawca.

Ustosunkowania się wymaga również powołany w uzasadnieniu projektu ustawy argument, stosownie do którego określona w art. 207 k.p. odpowiedzialność pracodawcy za stan bhp dotyczy zakładu pracy, zaś poza zakładem pracy norma ta musi być stosowana odpowiednio. Powyższe stwierdzenie wymaga uściślenia. Odpowiedzialność pracodawcy za stan bhp w zakładzie pracy ustanawia art. 207 § 1 k.p., który nie może być jednak odczytywany w oderwaniu od art. 207 § 2 k.p. określającego tzw. generalny obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracownika przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jak słusznie pod-

nosi się w piśmiennictwie, warunki bhp pełnią rolę służebną wobec obowiązku ochrony zdrowia i życia pracownika, w związku z czym przedmiotem odpowiedzialności pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy zarówno w zakładzie pracy, jak i poza nim, o ile będą one służyć bezpieczeństwu osobowemu (Wyka, 2022, s. 1801, 1802).

Podstawowe zasady prawa bhp

Podjmując próbę ustalenia przesłanek dopuszczalności odrębnych przepisów bhp w pracy zdalnej, celowe jest przypomnienie podstawowych założeń, na których opiera się system prawa bhp. Zasadnicze znaczenie posiada z tego punktu widzenia dyrektywa Rady 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy (Dz.Urz.WE L 183, s. 1 ze zm.). W kontekście pracy zdalnej na uwagę zasługuje zakres jej regulacji, który nie ogranicza się do pracy świadczonej tylko w zakładzie pracy⁷. Podkreślenia wymaga także to, że dyrektywa określa, w jej tytule oraz w art. 1 ust. 1, finalny cel przewidzianych w niej rozwiązań prawnych, którym jest wprowadzenie w życie środków wzmacniających ochronę bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w pracy. Cel ten został sformułowany w sposób generalny i w jakimś sensie bezpodmiotowy. Dopiero w dalszej kolejności, aby mógł on być skutecznie realizowany, dyrektywa reguluje szereg obowiązków stron: najpierw pracodawcy (w rozdziale II), a następnie pracownika (w rozdziale III). Powinności stron pełnią zatem w odniesieniu do celu unormowań z obszaru bhp rolę „wykonawczą”. Realizując owe powinności strony powinny ze sobą współpracować, dyrektywa wprowadziła bowiem politykę polegającą na informacji, dialogu i współdziałaniu pracowników i pracodawców w zapewnieniu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia osób pracujących (Wyka, 2003, s. 89, 90).

Na osobne podkreślenie zasługują ustanowione w dyrektywie zasady odpowiedzialności pracodawcy w dziedzinie bhp, które są bardzo wymagające. W art. 5 wprowadzono tzw. generalny obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i ochrony ich zdrowia, ściśle łącząc z nim regułę odpowiedzialności podmiotu zatrudniającego. Dyrektywa określa charakter prawny tej odpowiedzialności. Jest to m.in. odpowiedzialność bezwarunkowa, co w myśl art. 5 ust. 3 dyrektywy oznacza, że fakt niewywiązywania się przez pracowników z własnych zobowiązań z zakresu bhp nie ogranicza odpowiedzialności pracodawcy (szerzej np. Świątkowski, 2003, s. 164 i n.; Makowski, 2020, s. 880 i n.).

Przytoczone w skrócie podstawowe zasady systemowe prawa bhp, regulowane w dyrektywie 89/391/EWG, obowiązują także w prawie polskim. Odnajdujemy je w dziale X kodeksu pracy poświęconym bezpieczeństwu i higienie pracy. Centralne miejsce zajmuje w nim art. 207 § 2 k.p. określający generalny obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracownika przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy od-

powiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Drugim kluczowym elementem natury systemowej są obowiązki pracownika z tego zakresu. Na podstawie art. 211 k.p. ciąży na nim generalny obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp, jak też szereg obowiązków szczegółowych, przykładowo sformułowanych w tym artykule. Jako ważną cechę systemu należy też wymienić wynikający z wielu przepisów działu X obowiązek szeroko rozumianego współdziałania pracodawcy i pracowników w działaniach na rzecz bhp. Powinność tego rodzaju nakłada m.in. art. 211 pkt 7 k.p., zgodnie z którym pracownik jest zobowiązany współdziałać z pracodawcą i przełożonymi w wypełnianiu obowiązków dotyczących bhp.

Odnosząc powyższe uwagi do pracy zdalnej, można stwierdzić, że ustanowienie szczególnych rozwiązań prawnych w obszarze bhp znajduje uzasadnienie w jej właściwościach związanych z wykonywaniem pracy poza zakładem pracy, które wymagają przyjęcia takich rozwiązań, aby możliwa była realizacja naczelnego celu regulacji z tego zakresu, jakim jest efektywna ochrona zdrowia i życia pracownika. To właśnie ten cel, a ściślej rzecz ujmując konieczność dostosowania środków prawnych służących do jego osiągnięcia w warunkach pracy zdalnej, jawi się jako podstawowe *ratio* stanowiących w tym obszarze przepisów. Cel ten determinuje dobór tychże środków, które polegają na modyfikacji zakresu i treści obowiązków stron stosunku pracy w dziedzinie bhp. Uzasadnia również nałożenie nowych powinności na pracownika, o ile ich ustanowienie jest wskazane z punktu widzenia optymalizacji ochrony jego zdrowia. Jak już było to bowiem wcześniej podnoszone, obowiązki pracownika w sferze bhp stanowią integralny i konieczny komponent systemu prawa bhp. Obciążenie pracownika świadczącego pracę zdalnie pewnymi dodatkowymi obowiązkami z zakresu bhp nie podważa zatem zasad tego systemu. Należałoby je postrzegać jako uzupełnienie innych jego obowiązków ze sfery bhp, uzasadnione szczególnymi uwarunkowaniami pracy zdalnej. Dodatkowe obowiązki pracownika wykonującego pracę zdalnie trzeba również rozpatrywać w kontekście pracowniczej powinności współdziałania z pracodawcą w działaniach na rzecz bhp. W przypadku pracy wykonywanej poza zakładem pracy takie współdziałanie nabiera szczególnie dużego znaczenia. Nowe przepisy, szczegółowo regulując zasady owego współdziałania, stanowią konkretyzację ogólnie określonego w art. 211 pkt 7 k.p. obowiązku pracownika współdziałania z pracodawcą w tej dziedzinie.

Rola generalnego obowiązku pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracownika

Ustanowienie szczególnych rozwiązań prawnych dotyczących bhp pracowników zdalnych, znajdujące podstawę normatywną w podstawowych założeniach systemu prawa bhp, nie może być odczytywane jako zezwolenie na niestosowanie fundamentalnej zasady, za jaką powszechnie uznawany jest generalny obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracownika, który został

ustanowiony w art. 207 § 2 k.p.⁸ Jak już zostało to wcześniej zauważone, warunki bhp w miejscu pracy pełnią rolę służebną wobec tego obowiązku. Pracodawca jest zobowiązany chronić zdrowie i życie pracownika przez zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Pojęcie ochrony zdrowia i życia jest wobec tego pojęciem szerszym niż warunki bhp. Daje to podstawę do formułowania prawa pracownika do ochrony jego zdrowia i życia, którego podstaw można dodatkowo upatrywać w art. 66 ust. 1 Konstytucji RP (Dz.U. nr 78, poz. 483 ze zm.), jak również w dwustronnie zobowiązującej naturze stosunku pracy (Wyka, 2003, s. 144, 145). Przyjęcie swoistych regulacji z zakresu bhp w pracy zdalnej, które polegają głównie na ustanowieniu szczególnych rozwiązań dotyczących organizacji warunków bhp w miejscu wykonywania takiej pracy, należy wobec tego traktować jako swego rodzaju narzędzie do zapewnienia realizacji pracowniczego prawa do ochrony zdrowia i życia, a zarazem generalnego obowiązku pracodawcy określonego w art. 207 § 2 k.p.

Znaczenie art. 207 § 2 k.p. polega z jednej strony na określeniu zasadniczego celu ogółu działań podejmowanych w sferze bhp (ochrona zdrowia i życia pracownika), a z drugiej na wyznaczeniu granic szczegółowych obowiązków pracodawcy z tego zakresu, jak również granic jego odpowiedzialności. Jest to w szczególności odpowiedzialność posiadająca bezwarunkowy charakter. Jak stanowi art. 207 § 1 zdanie drugie k.p., na zakres odpowiedzialności pracodawcy nie wpływają bowiem obowiązki pracowników w dziedzinie bhp. Pracodawca nie może więc uchylić się od obowiązku ochrony zdrowia i życia pracownika podnosząc zarzut, że druga strona nie wywiązuje się ze swoich powinności z dziedziny bhp (Szubert, 1955, s. 79; wyrok SN z 3 sierpnia 2007 r., I UK 367/06, OSNP 2008/19-20/294; wyrok SN z 13 kwietnia 2017 r., I PK 146/16, LEX nr 2309610; postanowienie SN z 26 kwietnia 2022 r., III PSK 169/21, LEX nr 3431487). Jest to ponadto odpowiedzialność za rzeczywisty stan bhp w miejscu pracy, stan podlegający ocenie nie tylko z punktu widzenia przepisów, ale także zasad bhp. Oznacza to, że generalny obowiązek pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracownika, podobnie jak wszelkie inne szczegółowe jego obowiązki z tej dziedziny, nie może być traktowany w sposób formalny (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 13 lipca 2016 r., III AUa 132/16, LEX nr 2112369; wyrok SN z 13 września 2016 r., III PK 146/15, LEX nr 2112315; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 26 kwietnia 2017 r., III APa 4/17, LEX nr 2348616). Innymi słowy, pracodawca nie może zwolnić się z konieczności własnej oceny stanu bezpieczeństwa w miejscu pracy (Wyka, 2003, s. 248, 255).

Spoczywający na pracodawcy obowiązek ochrony zdrowia i życia pracownika, w tym również świadczącego pracę zdalnie, winien być spełniany z uwzględnieniem wyżej wymienionych zasad odnoszących się do jego charakteru prawnego. W przypadku pracy zdalnej, w związku z ustanowieniem dodatkowych obowiązków pracownika w sferze bhp, szczególnie dużą rolę w procesie wykładni nowych przepisów posiada bezwarunkowy charakter tego obowiązku. Niewykonywanie bądź niewłaściwe wykonywanie obowiązków z zakresu bhp przez pracownika świadczącego pracę zdalnie, akceptowanie

przez niego niebezpiecznych warunków pracy, nie zwalnia więc pracodawcy z obowiązku ochrony jego zdrowia, jak też nie zdejmuje z niego odpowiedzialności za niezapewnienie pracownikowi bezpieczeństwa osobowego.

To właśnie bezwarunkowy charakter obowiązku pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracownika stanowi, moim zdaniem, zasadnicze *ratio* przeprowadzania kontroli w zakresie bhp w miejscu wykonywania pracy zdalnej, a w razie stwierdzenia w jej następstwie uchybień, zobowiązania pracodawcy do polecenia pracownikowi ich usunięcia albo do cofnięcia zgody na wykonywanie pracy zdalnej. Wyposażając pracodawcę w te kompetencje ustawodawca potwierdził, że mimo nałożenia na pracownika pewnych powinności z obszaru bhp, to na pracodawcy niezmiennie spoczywa obowiązek czuwania nad zapewnieniem bezpiecznego środowiska pracy, a gdyby ono takie nie było, zobowiązał go do podjęcia określonych środków działania. Można byłoby nawet oczekiwać, że pierwszą kontrolę pracodawca przeprowadzi jeszcze przed rozpoczęciem pracy przez pracownika, co pozwoliłoby upewnić się, że praca będzie wykonywana w warunkach bezpiecznych⁹. Odpowiedzialność pracodawcy w sferze bhp ma bowiem także charakter uprzedni, co oznacza, że zanim pracodawca będzie mógł egzekwować od pracownika stosowanie jego obowiązków dotyczących bhp, w pierwszej kolejności sam jest zobligowany zapewnić mu bezpieczne środowisko pracy (Wyka, 2022, s. 1804, 1805).

Kontrola w zakresie bhp w miejscu pracy zdalnej wydaje się być zatem pewną formą zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy¹⁰. Zapewnienie takich warunków następuje w szczególności poprzez zorganizowanie bezpiecznego stanowiska pracy. W przypadku pracy zdalnej pracodawcę zwolniono jednak z tego obowiązku, obciążając nim pracownika. Kontrola warunków bhp w miejscu pracy zdalnej jawi się w związku z tym jako alternatywny środek prawny zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych warunków pracy, poprzez który realizuje on – zgodnie z art. 207 § 2 k.p. – generalny obowiązek ochrony zdrowia i życia pracownika. Za taką tezę przemawia dodatkowo „sprawczy” charakter tej kontroli, tj. nałożony na pracodawcę obowiązek zareagowania w ustawowo określony sposób na stwierdzone w jej trakcie uchybienia. Zarówno polecenie pracownikowi usunięcia uchybień, jak też cofnięcie zgody na świadczenie pracy zdalnej, to działania mające na celu zapewnienie bezpieczeństwa wykonawcy pracy. Z tych powodów nie wydaje się, aby przeprowadzanie kontroli warunków bhp w pracy zdalnej można było traktować li tylko w kategoriach „prawa” pracodawcy, jak mogłoby to wynikać z literalnego brzmienia przepisu.

W uwarunkowaniach pracy zdalnej, dla potrzeb wykładni nowo wprowadzonych przepisów z zakresu bhp, istotne znaczenie posiada również ugruntowany w piśmiennictwie i judykaturze wymóg, aby obowiązki pracodawcy w tej dziedzinie nie były traktowane w sposób formalny, z czym wiąże się brak możliwości zwolnienia się przez podmiot zatrudniający z konieczności własnej oceny stanu bezpieczeństwa zatrudnianych pracowników. Tego obowiązku nie wyczerpuje z pewnością prze-

prowadzana przez niego ocena ryzyka zawodowego. Tymczasem nowe rozwiązania przyjęte w odniesieniu do pracy zdalnej, przy zastosowaniu ich literalnej wykładni, mogą prowadzić pracodawcę do wniosku, że zwalnia się go z powinności oceny zapewnienia standardów bhp, przenosząc obowiązek takiej oceny na pracownika. Na ryzyko takiej interpretacji narażony jest w szczególności art. 67³¹ § 7 k.p., który stanowi o składaniu przez pracownika oświadczenia zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Złożenie takiego oświadczenia niewątpliwie wymaga dokonania przez pracownika uprzedniej oceny stanu bhp, a jednocześnie może skłaniać do uznania, że pracodawca takiej oceny przeprowadzać już nie musi. Z uwagi jednak na ponoszenie przez pracodawcę odpowiedzialności za rzeczywiste bezpieczeństwo pracownika, odczytywanie przepisu w taki sposób nie byłoby właściwe. Pracodawca nie może zadowolić się formalnym tylko oświadczeniem pracownika, wyrażającym być może błędną ocenę stanu bezpieczeństwa na stanowisku pracy, nie poddając go własnej merytorycznej weryfikacji. Taką wykładnię wspierają też przepisy dotyczące przeprowadzania przez pracodawcę kontroli w zakresie bhp, której celem jest ostatecznie ustalenie, że warunki pracy na stanowisku pracy są faktycznie bezpieczne.

Uwagi końcowe

System prawa bhp opiera się na dwóch filarach. Na pierwszy składają się unormowania art. 207 k.p. na czele z generalnym obowiązkiem pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracownika. Drugim jest sformułowany w art. 211 k.p. generalny obowiązek pracownika przestrzegania przepisów i zasad bhp (Wyka, 2022, s. 1799, 1800, 1837, 1838). Relacja między sferą obowiązków pracodawcy i pracownika dotyczących bhp kształtowana jest przede wszystkim przez zasady wynikające z charakteru prawnego generalnego obowiązku pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracownika, z którym ściśle powiązana została reguła odpowiedzialności podmiotu zatrudniającego.

Generalne obowiązki stron stosunku pracy są konkretyzowane w drodze stanowienia wielu szczegółowych powinności. Nowo wprowadzone obowiązki z zakresu bhp w pracy zdalnej mogą w związku z tym stanowić przykład konkretyzacji generalnych obowiązków stron. W przypadku pracownika pełnią one podobną rolę jak inne jego szczegółowe obowiązki określone w otwartym katalogu w art. 211 k.p.

Właściwości pracy zdalnej wymagają stosowania szczególnych rozwiązań prawnych w obszarze bhp. Znajdują one uzasadnienie w podstawowych założeniach systemu prawa bhp. Z założeń tych wynika nadrzędność celu regulacji, tj. zapewnienie pracownikowi efektywnej ochrony zdrowia i życia, któremu muszą być podporządkowane służące do jego realizacji rozwiązania normatywne. W uwarunkowaniach pracy zdalnej polegają one głównie na modyfikacji zakresu i treści obowiązków stron w sferze bhp. Zgodnie z ogólnymi założeniami, obowiązki te strony powinny wykonywać współdziałając ze sobą, co w przypadku pracy zdalnej odgrywa wyjątkowo dużą rolę.

Charakterystyczne cechy pracy zdalnej, uzasadniające obowiązywanie swoistych przepisów w sferze bhp, nie uprawniają jednocześnie do niestosowania zasad systemowych. Przepisy te stanowią bowiem integralną część systemu prawa bhp i podlegać winny zasadom, na których system ten został zbudowany. Ich stosowanie nie może więc podlegać jedynie wykładni literalnej. W tym kontekście szczególnie duże znaczenie posiada bezwarunkowy charakter odpowiedzialności pracodawcy oraz ponoszenie przez niego odpowiedzialności za rzeczywisty, a nie formalnie tylko bezpieczny stan bhp w miejscu pracy. Niezwykle ważną rolę powinna odgrywać w związku z tym kontrola warunków bhp, stanowiąca w warunkach pracy zdalnej jeden z podstawowych instrumentów prawnych realizacji przez pracodawcę obowiązku ochrony zdrowia i życia pracownika.

Przypomnienie podstawowych założeń systemu prawa bhp u progu wejścia w życie przepisów o pracy zdalnej

może okazać się pomocne w wypracowaniu prawidłowej praktyki ich stosowania. Nowe przepisy rodzą bowiem ryzyko ich odczytywania z pominięciem zasad systemowych. Na takie ryzyko narażone są w szczególności uregulowania nakładające na pracownika obowiązki z zakresu organizowania stanowiska pracy zdalnej, czy też dotyczące składania przez niego oświadczenia potwierdzającego, że na stanowisku tym są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Przepisy te poszerzają zakres obowiązków pracownika, a w konsekwencji również jego odpowiedzialności za ich naruszenie (np. w ramach odpowiedzialności porządkowej), ale jednocześnie nie uchylają w obszarze ich stosowania odpowiedzialności pracodawcy – zgodnie z jej charakterem prawnym. Odmienny sposób wykładni stanowiłby nie tylko odejście od obowiązujących zasad systemu prawa bhp, ale mógłby także prowadzić do osłabienia pracowniczego standardu prawa do bhp.

Przypisy/Notes

- ¹ Ustawa z 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw; Dz.U. z 2023 r., poz. 240.
- ² Według nieco innego ujęcia art. 67³¹ § 4 k.p. reguluje zakres przedmiotowy pracy zdalnej (Gredka-Ligarska, 2021, s. 146, 147).
- ³ Przepis art. 67²⁴ § 1 pkt 1 k.p. nie stanowi wprawdzie *expressis verbis* o obowiązku zapewnienia przez pracodawcę narzędzi pracy zgodnych z wymaganiami bhp określonymi w rozdziale IV działu X k.p. (inaczej niż poprzednio obowiązujący w odniesieniu do telepracy art. 67¹¹ § 1 k.p.), ale za zachowaniem takiego obowiązku przemawia art. 67³¹ § 1 k.p., który nie wyłącza przepisów rozdziału IV z zakresu obowiązków pracodawcy.
- ⁴ Na podstawie art. 67³³ § 2 k.p. uchylenie stosowania art. 237³ § 22 k.p. nie dotyczy jednak pracy zdalnej wykonywanej okazjonalnie (w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym).
- ⁵ Druk sejmowy nr 2335, www.sejm.gov.pl, dalej: uzasadnienie projektu ustawy.
- ⁶ Na temat zagrożeń w sferze bhp w pracy zdalnej por. opracowanie Międzynarodowej Organizacji Pracy, *Working from home: From invisibility to decent work*, Geneva 2021, s. 169 i n.
- ⁷ Trzeba niemniej zauważyć, że w związku m.in. z pracą zdalną Komisja UE w dokumencie *Strategiczne ramy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na lata 2021–2027. Bezpieczeństwo i higiena pracy w zmieniającym się świecie pracy* (COM/2021/323 final) zapowiedziała przegląd dwóch dyrektyw „córek”, tj. dyrektywy Rady z 30 listopada 1989 r. dotyczącej minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w miejscu pracy (89/654/EWG), jak też dyrektywy Rady z 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (90/270/EWG).
- ⁸ Jak wynika z uzasadnienia projektu ustawy, nowe regulacje z obszaru bhp nie uchylają generalnego obowiązku pracodawcy ochrony zdrowia i życia pracownika.
- ⁹ W odniesieniu do telepracy taki obowiązek, warunkowany wnioskiem pracownika, przewidywał art. 67¹⁴ § 4 k.p.
- ¹⁰ Zbliżone stanowisko w odniesieniu do telepracy zajął A. Sobczyk, według którego kontrola pracodawcy ma na celu nie tylko realizację obowiązków z zakresu bhp przez pracowników, ale także zapewnienie odpowiednich warunków pracy (Sobczyk, 2009, s. 191).

Bibliografia/References

- Gredka-Ligarska, I. (2021). Bezpieczeństwo i higiena pracy zdalnej. W: M. Mędrala (Red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*. Wolters Kluwer.
- Makowski, D. (2020). W: K.W. Baran (Red.) *System prawa pracy, Tom X, Międzynarodowe publiczne prawo pracy. Standardy europejskie*. Wolters Kluwer.
- Międzynarodowa Organizacja Pracy, (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*, Geneva.
- Sierocka, I. (2022). W: K.W. Baran (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz, Tom I, Art. 1–93*. Wolters Kluwer.
- Sobczyk, A. (2009). *Telepraca w prawie polskim*. Wolters Kluwer.
- Szubert, W. (1955). Prawo pracy w służbie bezpieczeństwa i higieny pracy, *Państwo i Prawo* (7–8).
- Świątkowski, A.M. (2003). *Bezpieczeństwo i higiena pracy. Komentarz*, Universitas.
- Wyka, T. (2003). *Ochrona zdrowia i życia pracownika jako element treści stosunku pracy*. Difin.
- Wyka, T. (2022). W: K.W. Baran (Red.) *Kodeks pracy. Komentarz, Tom II, Art. 94–304*⁵. Wolters Kluwer.

Dr hab. Dariusz Makowski, profesor UŁ, zatrudniony w Zakładzie Prawa Ochrony Pracy, w Katedrze Prawa Pracy, na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego. Autor publikacji z dziedziny prawa pracy, głównie z zakresu problematyki nietypowych form zatrudnienia oraz inspekcji pracy.

Dr hab. Dariusz Makowski, professor in Institute of Labour Protection Law, in Department of Labour Law, at the Faculty of Law and Administration of the University of Lodz. Author of publications on the labour law, mainly in the field of atypical forms of employment and labour inspection.