

Dr inż. Joanna Fik

Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie
ORCID: 0000-0001-9396-4906
e-mail: j.fik@ujd.edu.pl

Mgr Piotr Fik

Uniwersytet Jana Długosza w Częstochowie
ORCID: 0000-0003-2588-1070
e-mail: p.fik@ujd.edu.pl

Ocena ryzyka zawodowego na stanowisku pracy zdalnej w świetle zmian kodeksu pracy

Occupational risk assessment of remote work – changes to the Labor Code

Streszczenie

Artykuł prezentuje problematykę regulacji dotyczących oceny ryzyka zawodowego przy pracy zdalnej, jak i zdalnej okazjonalnej w związku z nowelizacją kodeksu pracy. W opracowaniu zostały przedstawione teoretyczne oraz praktyczne aspekty identyfikacji zagrożeń oraz oceny ryzyka zawodowego związanego z pracą zdalną.

Słowa kluczowe

ocena ryzyka zawodowego, praca zdalna, bezpieczeństwo pracy

JEL: J28, K31, K32

Abstract

The article presents the issue of regulations regarding occupational risk assessment for remote and occasional remote work in connection with amendment of the Labor Code. The study presents theoretical and practical aspects of hazard identification and estimation of occupational risk related to remote work.

Keywords

occupational risk assessment, remote work, workplace safety

Uwagi wstępne

Ustawą z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 240) znowelizowano szereg przepisów Kodeksu pracy. Jedną z istotnych zmian dotyczy wprowadzenia pojęcia pracy zdalnej. Dotychczas obowiązujące przepisy Kodeksu pracy nie regulowały tej formy wykonywania zadań zawodowych, choć zbliżoną postać określały regulacje obowiązujące od 2007 r., a dotyczące telepracy tj. art. 67⁵–67¹⁷ K.p. Jak słusznie wskazuje się w literaturze (Piszczek, 2021, s. 26; Kucharski, 2022, s. 80) wysokie wymagania formalne skutecznie zniechęciły pracodawców do stosowania telepracy, w efekcie czego nie cieszyła się ona dużą popularnością. Dopiero nadzwyczajne okoliczności związane z koniecznością przeciwdziałania COVID-19 spowodowały, że ustawodawca umożliwił pracodawcom wydanie polecenia pracownikowi wykonywania,

przez oznaczony czas, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania, czyli 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, Dz.U. 2020 poz. 374). Regulacje przewidziane na czas walki z COVID-19 były instrumentem ochrony pracy (Baran i Książek, 2020, s. 44; Makowski, 2020, s. 10), umożliwiły stosowanie pracy zdalnej w sposób odformalizowany dzięki czemu zostały zastosowane szeroko w praktyce, przyczyniły się do zmian rynku pracy i jednocześnie stanowiły impuls do wprowadzenia kodeksowej regulacji. Ustawodawca umieścił w Kodeksie pracy rozdział IIc dotyczący pracy zdalnej, obejmujący art. 67¹⁸–67³⁴ K.p. Przepisy zastąpiły regulacje „covidowe”

oraz dotyczące telepracy, choć ich analiza wskazuje, że wprowadzone rozwiązania opierają się w dużym stopniu na regulacjach dotyczących telepracy. Definicja pracy zdalnej określona jest w art. 67¹⁸ K.p. Obecnie możemy mieć do czynienia z umowną pracą zdalną (art. 67¹⁹ § 1 K.p.), pracą zdalną wykonywaną na polecenie (art. 67¹⁹ § 3 K.p.), jak i okazjonalną pracą zdalną (art. 67³³ K.p.). Szersze komentarze dotyczące wykładni pojęcia pracy zdalnej oraz zasad jej wykonywania można znaleźć w doktrynie (Jaśkowski, 2023). Tak obszerne i istotne zmiany regulacji aktywizują konieczność poszukiwania wskazówek do ich praktycznego stosowania, w szczególności w aspekcie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz oceny ryzyka zawodowego (dalej ORZ) przy pracy zdalnej.

Obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników

Przepisy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy stanowią obszerny zbiór regulacji, który obejmuje szereg różnych aspektów funkcjonowania przedsiębiorstw. Obowiązki pracodawcy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy obejmują działania o charakterze m. in. informacyjnym, organizacyjnym, majątkowym, proceduralnym i zostały one szeroko unormowane w kodeksie pracy i aktach wykonawczych (Kuczyński, 2005, s. 261). Przepisom BHP został poświęcony w szczególności dział dziesiąty K.p., jednak w odniesieniu do pracy zdalnej konieczne będzie odpowiednie stosowanie regulacji, ponieważ ustawodawca w art. 67³¹ § 1–3 K.p. wyłączył możliwość stosowania określonych przepisów. W przypadku pracy zdalnej wykonywanej w sposób stały nie będą miały zastosowania przepisy art. 208 § 1, art. 209¹, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233, art. 237³ § 2² K.p., natomiast w odniesieniu do pracy zdalnej okazjonalnej regulacje art. 67¹⁹–67²⁴ oraz art. 67³¹ § 3 K.p. W literaturze (Gredka-Ligarska, 2021, s. 149) można spotkać się z poglądem, że ograniczenia obowiązków pracodawcy dot. BHP są zbyt daleko idące, a wprowadzone odrębności od ogólnych zasad wpłyną na liberalizację obowiązków pracodawcy w sferze bezpieczeństwa i higieny pracy. Zdaniem autorów obowiązujące regulacje nie dają podstaw do stwierdzenia, że w przypadku pracy zdalnej pracodawca jest zwolniony z odpowiedzialności za stan bhp, pomimo wyłączeń pewnych przepisów. Oceny zmian należy dokonywać mając na uwadze szczególnie charakter zdalnej formy świadczenia pracy i ograniczeń w realnej możliwości kształtowania przez pracodawcę przestrzeni, w której wykonywana będzie praca. Zasady stosowania przepisów BHP wobec telepracowników były przedmiotem zainteresowania doktryny (Sobczyk, 2009, s. 209–224). Również w odniesieniu do pracy zdalnej niezbędne jest podkreślenie generalnego obowiązku pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia i życia pracownika (art. 207 § 2 k.p.), a także związanej z nim zasady, iż to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bhp w zakładzie pracy (art. 207

§ 1 k.p.). Wyłączenie wskazanych przepisów przy jednoczesnym ograniczeniu możliwości realizowania pewnych prac w formie zdalnej (art. 67³¹ § 4 pkt 1–5 K.p.) należy uznać za pożądaną kierunek stanowiący kompromis pomiędzy realnymi możliwościami wpływania na stanowisko pracy zdalnej a pozostawieniem funkcji ochronnej przepisów. Realizując obowiązek wynikający z art. 66 ust. 1 Konstytucji RP (Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r., Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.), wskazujący, że każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ustawodawca zobowiązał pracodawców w art. 207 K.p. do szeregu działań mających na celu ochronę zdrowia i życia pracowników. Profilaktyczna ochrona zdrowia nie byłaby możliwa bez wiedzy na temat ryzyka zawodowego. Toteż ustawodawca słusznie nie zdecydował się na wyłączenie obowiązku pracodawcy wynikającego z art. 226 K.p., czyli konieczności wykonania i sporządzenia dokumentacji ORZ przy pracy zdalnej. Wobec czego zarówno dla stanowisk stacjonarnych, jak i zdalnych, pracodawca ma obowiązek realizować, dokumentować i informować o ryzyku zawodowym pracowników. Z brzmienia art. 207 § 2 w zw. z art. 304 K.p. wynika, że obowiązek opracowania oceny ryzyka zawodowego nie tylko dotyczy pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ale także i pracowników zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne (wyrok WSA w Krakowie z 3 lutego 2022 r., III SA/Kr 70/21, LEX nr 3314038).

W praktyce ORZ jest procesem polegającym na analizowaniu ryzyka i wyznaczaniu jego dopuszczalności. Definicja legalna ryzyka zawodowego jest zawarta w § 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2003 r., Nr 169, poz. 1650 ze zm. – dalej jako rozporządzenie w sprawie bhp), i określa ryzyko zawodowe jako: *prawdopodobieństwo wystąpienia niepożądanych zdarzeń związanych z wykonywaną pracą, powodujących straty, w szczególności wystąpienia u pracowników niekorzystnych skutków zdrowotnych w wyniku zagrożeń zawodowych występujących w środowisku pracy lub sposobu wykonywania pracy*. Zgodnie z normą PN-N-18002 ryzyko jest traktowane jako kombinacja częstości i prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia wywołującego zagrożenie i skutków związanych z tym zdarzeniem. Natomiast wytyczne Międzynarodowej Organizacji Pracy (2001) wskazują, że ryzyko zawodowe należy traktować jako *kombinację prawdopodobieństwa wystąpienia zdarzenia zagrażającego oraz ciężkości urazu lub pogorszenia stanu zdrowia pracowników powodowanego tym zdarzeniem*.

Ustawowe ograniczenia w powierzaniu pracy zdalnej

Zgodnie z art. 67³¹ § 4 pkt. 1–5 K.p. praca zdalna nie może być świadczona w określonych przypadkach. Analiza przepisów skłania do stwierdzenia, że ustawodawca

typując prace niekwalifikujące się do pracy zdalnej kierował się charakterem zagrożeń związanych z ich wykonywaniem. Za słuszością wyłączenia prac szczególnie niebezpiecznych z katalogu prac możliwych do wykonania w formie zdalnej przemawia ich charakter oraz fakt, że ryzyko wypadkowe związane z ich wykonywaniem jest większe niż przy pracach innego typu. Prace szczególnie niebezpieczne zasadniczo są wykonywane w utrudnionych warunkach, na wysokości, w miejscach takich jak budowy, zbiorniki, kanały, wnętrza urządzeń technicznych i innych niebezpiecznych przestrzeniach zamkniętych, co realnie ogranicza możliwość ich realizacji w formie zdalnej. Nadto, w odniesieniu do tego typu prac niemożliwym byłoby spełnienie wymagań wynikających z konieczności zapewnienia bezpośredniego nadzoru nad tymi pracami (§ 81²² ust. 1 pkt 1 rozporządzenia w sprawie bhp), gdyby były wykonywane w formie zdalnej. Ustawodawca ograniczył również możliwość wykonywania pracy zdalnej w przypadku prac, w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych, jak również w sytuacji zidentyfikowania czynników chemicznych stwarzających zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy; prac związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy; prac powodujących intensywne brudzenie. Należy pozytywnie ocenić wyłączenie możliwości świadczenia pracy zdalnej w tych kategoriach prac, ponieważ jest to uporządkowanie przedmiotowe pracy zdalnej, która, co do zasady, nie powinna być przewidziana w takich przypadkach – podobne stanowisko prezentuje również Gredka-Ligarska (2021, s. 145–156). Problem możliwości zapewnienia przez pracodawców odpowiednich regulacji związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy był przedmiotem rozważań w odniesieniu do telepracy i nadal jest aktualny w aspekcie pracy zdalnej. Jak zauważył Sobczyk (2009, s. 209) – w odniesieniu do telepracy – analiza regulacji w tym obszarze przysparzała trudności. Ustawodawca w odniesieniu do pracy zdalnej pewne wątpliwości zniwelował dzięki treści art. 67³¹ § 1 K.p., który odmiennie niż uchylony przepis art. 67¹⁷ K.p. określa, że pracodawca realizuje w stosunku do pracownika w czasie wykonywania przez niego pracy zdalnej obowiązki w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy określone w dziale dziesiątym, z wyłączeniem obowiązków określonych w art. 208 § 1, art. 209¹, art. 212 pkt 1 i 4, art. 213, art. 214, art. 232 i art. 233 K.p. Jednak dostrzec można, że wskazane przez ustawodawcę wyłączenia nie mieszczą się w sformułowaniu „w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy”, toteż nie stanowią katalogu zamkniętego, a o zakresie obowiązków w tej kwestii powinien decydować rodzaj i warunki wykonywania pracy zdalnej. Nadto, ze względu na charakter ochronny przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy – zdaniem autorów – nie

należy rozszerzać ewentualnych wyłączeń. Trzeba mieć na uwadze, że obowiązki w zakresie BHP mają być adekwatne do rzeczywistego ryzyka.

Ocena ryzyka zawodowego

Treść § 39⁸ rozporządzenia w sprawie bhp określa, że pracodawca realizuje obowiązek zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy, w szczególności przez zapobieganie zagrożeniom związanym z wykonywaną pracą, właściwą organizację pracy, stosowanie koniecznych środków profilaktycznych oraz informowanie i szkolenie pracowników. Powinność ta powinna być wykonywana na podstawie ogólnych zasad dotyczących zapobiegania wypadkom i chorobom związanym z pracą, w szczególności poprzez działania wymienione w § 39⁸ ust. 2 pkt 1–8 rozporządzenia w sprawie bhp, w tym m.in. wykonywanie oceny ryzyka związanego z zagrożeniami, które nie mogą być wykluczone. Podczas ORZ uwzględnia się wszystkie czynniki środowiska pracy występujące przy wykonywanych pracach oraz sposoby wykonywania prac. Celem oceny ryzyka zawodowego jest zapewnienie odpowiedniego poziomu bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników. Dokumentacja oceny ryzyka zawodowego, zgodne z § 39a ust. 3 pkt 1–3 rozporządzenia w sprawie bhp, powinna zawierać w szczególności opis ocenianego stanowiska pracy, w tym wyszczególnienie: stosowanych maszyn, narzędzi i materiałów, wykonywanych zadań, występujących na stanowisku niebezpiecznych, szkodliwych i uciążliwych czynników środowiska pracy, stosowanych środków ochrony zbiorowej i indywidualnej, osób pracujących na tym stanowisku; wyniki przeprowadzonej oceny ryzyka zawodowego dla każdego z czynników środowiska pracy oraz niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko oraz datę przeprowadzonej oceny, jaki i informację na temat osób dokonujących oceny. Zgodnie z art. 67³¹ § 5 pkt 1–4 K.p. ocena ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy zdalnej będzie stanowiła podstawę do opracowania przez pracodawcę informacji dotyczących zasad i sposobów właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii; zasad bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej; czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej; zasad postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Stanowisko pracy to przestrzeń pracy z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę (Słomka & Romanowska-Słomka, 2018, s. 31). Praca zdalna definiowana jest jako forma wykonywania zadań zawodowych całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość (art. 67¹⁸ K.p.). Ocena ryzyka zawodowego musi być dokonywana z uwzględnieniem miejsca wykonywania zadań, przypuszczalnie najczęściej będzie to miejsce zamieszkania pracownika,

ale nie wyłącznie. Wobec zobowiązania pracodawcy do przygotowania oceny ryzyka zawodowego przy pracy zdalnej uwagę należy zwrócić na pewne trudności, które mogą pojawić się w praktyce. Zasadniczy kłopot w tej kwestii stanowi brak znajomości przez pracodawcę miejsca wykonywania zadań czyli stanowiska pracy i swobodnego dostępu do niego. Należy mieć na uwadze, że ORZ jest zadaniem kilkuetapowym, obejmującym czynności charakteryzowania stanowiska pracy, identyfikowania zagrożeń, szacowania poziomu ryzyka i wyznaczania jego dopuszczalności, określania działań profilaktycznych i dokumentowania ORZ. Znanych jest wiele metod oceny ryzyka, które, jak wskazuje A. Słomka (2005), różnią się przyjętym poziomem szczegółowości. Aktualnie do praktycznej realizacji ORZ w zakładach pracy wykorzystuje się najczęściej metody: PHA (Romanowska-Słomka & Słomka, 2008), RISC SCORE (Kinney & Wiruth, 1976) oraz wytyczne zawarte w Polskiej Normie PN-N-18002. Zarówno praca zdalna wykonywana w sposób stały, jak i okazjonalny – dopuszczalna przez ustawodawcę w wymiarze do 24 dni w roku kalendarzowym (art. 67³³ § 1 K.p.), wiąże się z koniecznością wykonania lub zaktualizowania ORZ. Pracodawca lub zespół oceniający może wybrać dowolną metodę do szacowania ryzyka zawodowego, która najlepiej będzie odpowiadała potrzebom organizacji i zagrożeniom. Pomimo dużej swobody wyboru metodologii prowadzenia ORZ nie można zapominać, że regułą stanowi konieczność wykonania ORZ przed faktycznym rozpoczęciem zadań na stanowisku pracy, a w trakcie pracy jej ewentualna aktualizacja. Reguła ta ma również zastosowanie w przypadku pracy zdalnej, o czym świadczy treść art. 67³¹ § 6 i § 7 K.p., w którym ustawodawca wskazał, że dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez niego oświadczeń w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierających potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy oraz kolejno, że zapoznał się on z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania. Zasadniczy problem w tej kwestii stanowi brak regulacji umożliwiających pracodawcy kontrolę stanowiska pracy zdalnej z punktu widzenia warunków bezpiecznej i higienicznej pracy przed jej rozpoczęciem. Wobec czego, aby skutecznie wykonać obowiązek ORZ na stanowiskach pracy zdalnej jest zalecane określenie reguł realizacji działań odnoszących się do tej czynności. Zasady te powinny obejmować element współudziału pracowników w pracach zespołu dokonującego ORZ. Aktywne zaangażowanie pracowników w tym zakresie może przynieść korzyści w postaci wzrostu zaangażowania personelu w kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz świadomości na temat zagrożeń i działań profilaktycznych. Dobrą praktyką powinno być przeprowadzenie wywiadu/konsultacji z pracownikiem na temat warunków do pracy zdalnej i ewentualnych zagrożeń. Dzięki tym kon-

sultacjom pracodawca uzyska wstępne rozeznanie i będzie mógł zdecydować o dalszych czynnościach oraz jednocześnie wypełni wymagania wynikające z art. 237^{11a} § 1 pkt 2 K.p. Nie ma wymogu formalnego, aby identyfikacja zagrożeń odbywała się poprzez bezpośrednią kontrolę na stanowisku pracy zdalnej, choć mogą zdarzyć się przypadki, gdzie ze względów bezpieczeństwa będzie to wskazane. Tam, gdzie potrzebna będzie taka kontrola, należy pamiętać o konieczności uzyskania zgody od pracownika na jej przeprowadzenie. Pracodawca identyfikuje zagrożenia i przygotowuje ORZ, ale nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracownik, który będzie świadczył pracę w tej formie, brał czynny udział w tych działaniach – jest to również zalecane przez normę PN-N-18002. Należy mieć na uwadze, aby etap zbierania informacji na temat stanowiska pracy zdalnej oraz identyfikowania zagrożeń przebiegał z poszanowaniem prawa pracownika do prywatności. Koniecznym jest minimalizowanie prawdopodobieństwa i jednocześnie obaw, że pracodawca mógłby istotnie decydować o organizowaniu przestrzeni prywatnej pracownika, jak i jego rodziny.

Identyfikacja zagrożeń na stanowisku pracy zdalnej

Ocena ryzyka zawodowego jest jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy od 1996 r., i chociaż upłynęły już ponad dwie dekady, to brak jest praktycznych przepisów wykonawczych. Dotyczy to zwłaszcza wykorzystania metod służących do identyfikacji zagrożeń i szacowania ryzyka oraz zarządzania zespołami oceniającymi ryzyko zawodowe (Krause, 2016, s. 75). Uwagi praktyczne do wykonania ORZ są szeroko omawiane w literaturze, w której podkreśla się, że do identyfikacji zagrożeń dla prostych prac i czynności można stosować metodę list kontrolnych (Krause, 2016, s. 79). Takie postępowanie wydaje się również zasadne w przypadku pracy zdalnej. Kontrola stanowiska pracy zdalnej może być również realizowana za pośrednictwem środków komunikacji na odległość. Zakres informacji pokontrolnych powinien obejmować: opis stanowiska pracy – w szczególności jego lokalizację, realizowane zadania, stosowane środki pracy oraz zidentyfikowane zagrożenia, co umożliwi oszacowywanie poziomu ryzyka zawodowego, jego dopuszczalności i zaprojektowanie ewentualnych działań zapobiegawczych. Niewątpliwie praca w formie zdalnej związana jest z nowymi zagrożeniami dla pracowników, które wynikają z czynników psychospołecznych pracy zdalnej, brakiem kontaktu z innymi pracownikami, możliwym poczuciem odosobnienia, ingerencją pracy w życie prywatne i rodzinne, trudnościami w rozdzieleniu pracy i życia prywatnego oraz pozostawianiem w stałej dostępności (Torbus, 2021). Wskazane zagrożenia powinny zostać uwzględnione w ORZ. Zgodnie z art. 67³¹ § 5 K.p. konieczne jest uwzględnienie w ORZ w szczególności wpływu pracy zdalnej na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne. Praca zdalna ze względu na swój charakter zasadniczo jest wiązana z korzystaniem na stanowisku pracy z mo-

nitorów ekranowych, wobec czego niezbędne jest uwzględnienie zagrożeń wynikających z pracy przy komputerze. Należy mieć na uwadze, że zgodnie z art. 67³⁰ K.p. pracodawca umożliwi pracownikowi wykonującemu pracę zdalną przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej – na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, to też w ocenie ryzyka zawodowego dla konkretnego stanowiska muszą być uwzględnione wszystkie zagrożenia – również te, które związane są z wykonywaniem zadań poza miejscem pracy zdalnej. Istotne i jednocześnie problematyczne w praktyce jest rozdzielenie zagrożeń miejsca pracy zdalnej związanych z pracą oraz niezwiązanych z wykonywaniem zadań zawodowych, ponieważ granica między życiem prywatnym a zawodowym w przypadku pracy zdalnej może być nieoczywista. Wypracowana praktyka wskazuje, że identyfikowane zagrożenia powinny mieć związek z pracą. W tym zakresie nie sposób zgodzić się z twierdzeniem ustawodawcy, który w uzasadnieniu do nowelizacji K.p. wskazał: „Chociaż w trakcie wykonywania pracy zdalnej pracownik nie powinien zajmować się opieką nad dziećmi czy zwierzętami, nie można wykluczyć zagrożeń na stanowisku pracy związanych z przebywaniem w tym samym mieszkaniu dzieci, zwierząt czy innych domowników. Z tego powodu ocena ryzyka zawodowego powinna uwzględniać także zagrożenia związane z tego rodzaju sytuacjami.” Takie podejście do identyfikacji zagrożeń wydaje się nieuprawnione. Również Centralny Instytut Ochrony Pracy (2023) wskazuje, że ORZ jest wykonywana: „w celu stwierdzenia, jakie zagrożenia związane z wykonywaniem pracy mogą być powodem urazu lub innego pogorszenia stanu zdrowia pracującego i czy zagrożenia te można wyeliminować, a jeżeli nie, to jakie środki ochronne należy podjąć w celu ograniczenia ryzyka związanego z pozostającymi zagrożeniami”. Nie sposób uznać, że opieka nad zwierzęciem czy gotowanie obiadu będzie czynnością, w odniesieniu do której należy zidentyfikować zagrożenia. Za takim stanowiskiem przemawia również fakt, że zasadniczo wykonywanie czynności niezwiązanych z pracą będzie zrywało związek z pracą w sytuacji wypadku przy pracy, a tym samym nie da uprawnień do uznania zdarzenia jako wypełniającego normatywną definicję wypadku przy pracy zawartą w art. 3 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 2189). Jak wskazuje orzecznictwo Sądu Najwyższego doznany uszczerbek na zdrowiu musi być powiązany z faktem wykonywania przez pracownika określonych czynności (wyrok z 27 maja 2014 r., PK 275/13, Monitor Prawa Pracy 2014, Nr 10, s. 542–544; uchwała Sądu Najwyższego z 7 lutego 2013 r., III UZP 6/12, OSNP 2013, Nr 13–14, poz. 158), a nie dowolnych czynności. Prezentowane stanowisko znajduje również oparcie w doktrynie. Jak wskazuje Żołyński (2021, s. 162), aby uznać zdarzenie za wypadek przy pracy musi dojść do ustalenia, że zaistniał on w miejscu zakreślonym

nym strefą zagrożenia stwarzanego przez świadczoną zdalnie pracę. Wobec czego należy uznać, że wypadkiem przy pracy realizowanej zdalnie nie mogą być obojętne zdarzenia lecz wyłącznie takie, które pozostawały w związku miejscowym, funkcjonalnym i czasowym z wykonywaną pracą.

Uniwersalna ocena ryzyka zawodowego

Wiele kontrowersji budzi przepis art. 67³¹ § 5 pkt 4 K.p. dopuszczający możliwość sporządzania „uniwersalnej oceny ryzyka zawodowego” dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej. Uwagi w tym zakresie, na etapie konsultacji zmian K.p., zgłosił Główny Inspektor Pracy (2022) podnosząc, że ORZ stanowi „najważniejszy dokument związany z bezpieczeństwem i higieną pracy” i od jego rzetelności zależą wszystkie czynności podejmowane w zakładzie pracy w celu zlikwidowania lub ograniczania wpływu na pracujących niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy. GIP wskazał, że niezasadnym jest dopuszczalność tworzenia uniwersalnej ORZ, ponieważ wpłynie to na obniżenie jakości wykonywanych ocen. Częściowo można się zgodzić z prezentowanym stanowiskiem przez GIP. ORZ jest jednym z ważniejszych dokumentów w sferze BHP, ale daje ona możliwość podejmowania działań w przestrzeni, na którą ma realny wpływ pracodawca, a taką nie będzie miejsce wykonywania pracy zdalnej. Nie można zgubić z pola widzenia szczególnego charakteru tej formy świadczenia pracy i związanych z nią ograniczeń pracodawcy do ingerowania w strefę prywatnego życia pracownika. ORZ obejmuje wszystkie stanowiska pracy, ale w praktyce dopuszczalnym jest wyróżnienie grup stanowisk, na których identyfikowane są te same zagrożenia w związku z wykonywaniem tych samych zadań w tych samych warunkach (PN-N-18002: 2011). Wówczas nie ma obowiązku przeprowadzania ORZ dla każdego stanowiska z osobna. Jak się wydaje, ustawodawca właśnie tą możliwość wykonania jednej oceny dla kilku stanowisk unormował, nazywając ją oceną uniwersalną. Pomimo obaw prezentowanych przez niektóre środowiska, zdaniem autorów, możliwość sporządzenia tak rozumianej uniwersalnej ORZ jest uzasadniona. Po pierwsze, pracownicy zdalni wykonują zbliżone zadania wykorzystując do tego celu głównie technologie cyfrowe i mobilne urządzenia, a tym samym zagrożenia związane z pracą będą tożsame. Po drugie, ustawodawca wyłączył możliwość wykonywania określonych prac w formie zdalnej, co w praktyce gwarantuje, że prace wysokiego ryzyka nie mogą być realizowane w tej formie. Nadto, ustawodawca wskazał, że to pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej uwzględniając wymagania ergonomii (art. 67³¹ § 8 K.p.), co interpretować można jako przeniesienie odpowiedzialności i *novum* w regulacjach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Przeniesienie ciężaru odpowiedzialnego zorganizowania stanowiska pracy zdalnej na pracownika może sugerować, że to pracownik odpowiada za kwestie bhp przy pracy zdalnej, jednak stoi w koli-

zji z przepisami art. 215, 217 oraz 207 § 1. K.p. Trudno oprzeć się wrażeniu, że ustawodawca nieco nieudolnie uregulował kwestie bhp przy pracy zdalnej. Uwagi w tym zakresie na etapie konsultacji zmian przedstawiła Konfederacja Lewiatan (2022), która jako konieczne wskazała doprecyzowanie przepisów w aspekcie bhp, tak aby uwzględniały one charakter pracy zdalnej w przypadkach stanów nadzwyczajnych i pracy zdalnej okazjonalnej. Nadto, zaproponowała, aby do pracy zdalnej okazjonalnej nie miały zastosowania przepisy z zakresu oceny ryzyka zawodowego – ten wniosek był stanowczo nieuzasadniony i nie znalazł odzwierciedlenia w przepisach. Jak wynika z doświadczeń autorów, w wielu przypadkach pracodawcy realizują ORZ nieadekwatnie do zagrożeń, co również potwierdzają dane prezentowane przez Państwową Inspekcję Pracy. W 2021 r. PIP (Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy, 2021) skontrolowała 839 dokumentacji oceny ryzyka zawodowego, stwierdzając nieprawidłowości w 54 % zakładach, odpowiednio w 2020 r. – 59%, w 2019 r. – 65%. Zestawienie uwag Konfederacji Lewiatan i GIP wskazuje, że różne środowiska mają odmienne spojrzenie na potrzebę realizacji i wartość ORZ w przypadku pracy zdalnej.

Kolejno autorzy stawiają tezę, że praca zdalna związana jest głównie z zagrożeniami, które nie stwarzają wysokiego poziomu ryzyka zawodowego. Potwierdzeniem prezentowanego stanowiska mogą być informacje o liczbie wypadków przy pracy w latach 2020 i 2021. Rok 2020 był rokiem, w którym praca zdalna została w wielu przypadkach wymuszona przez COVID-19. Jak wskazują dane prezentowane przez GUS (2021) liczba wypadków w tym okresie zmniejszyła się względem poprzedzającego roku o 24,6%. W 2020 r. zgłoszono 62740 osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, w tym 190 osób zostało poszkodowanych w wypadkach śmiertelnych (odpowiednio o 3,3% więcej), a 378 osób w wypadkach ciężkich (o 4,5% mniej). Zidentyfikowany spadek liczby wypadków wynika ze skierowania pracowników – tam gdzie charakter pracy na to pozwalał – do pracy zdalnej oraz potwierdza, że ta forma wykonywania zadań może być bezpieczniejsza. Analiza z wielkiej litery analiza danych GUS (2021) wskazuje, że praca zdalna w określonych sektorach działalności (budownictwo, górnictwo i wydobywanie, przetwórstwo przemysłowe) obarczonych wysoką wypadkowością jest wykorzystywana znacznie rzadziej. Przykładowo w sekcji obejmującej przetwó-

stwo przemysłowe praca zdalna była wykonywana jedynie przez 3,0% pracujących. Natomiast w usługach skala zjawiska była niemal 5-krotnie większa, a w sekcji informacja i komunikacja tą formą pracy zostało objętych nieco ponad 60% pracujących. Niemal co 3 pracujący w sekcji działalność profesjonalna, naukowa i techniczna pracował zdalnie w okresie pandemii. Tę formę pracy w znaczącym stopniu stosowano także w sekcjach: działalność finansowa i ubezpieczeniowa oraz edukacja – gdzie zdalnie pracę wykonywał niemal co 4 pracujący. W pozostałych sekcjach przejście na pracę zdalną dotyczyło mniej niż 18% pracujących. Przywołane dane potwierdzają, że zasadniczo praca zdalna jest związana z niewielką liczbą zagrożeń, jednocześnie łatwych do zidentyfikowania, toteż ORZ nie jest procesem trudnym do wykonania.

Podsumowanie

Omawiane regulacje należy uznać za potrzebne i oczekiwane zarówno przez pracodawców, jak i pracowników, ponieważ materializują formę wykonywania pracy, która była już stosowana w praktyce. Dotychczasowe przepisy w zakresie telepracy były niewystarczające, a tzw. „covidowa praca zdalna” stanowiła jedynie szczególną, czasową formę świadczenia pracy. ORZ nie jest nowym obowiązkiem pracodawcy, choć niejednokrotnie nadal sprawiającym pewne trudności. W przypadku ORZ pracy zdalnej nie powinno być to zadanie złożone i problematyczne, jednak wymaga aktywnego udziału pracowników w tym zakresie. W interesie zarówno pracownika, jak i pracodawcy jest zagwarantowanie bezpieczeństwa i higieny wykonywania zadań, toteż wydaje się, że łatwo będzie znaleźć płaszczyznę porozumienia w tej kwestii. Nadto, w związku z ograniczeniami w możliwości organizowania prac wysokiego ryzyka w formie zdalnej, w praktyce będzie to forma wykorzystywana najczęściej przez pracowników administracyjno-biurowych, których stanowiska pracy są wyposażone w urządzenia biurowe i komputery, a zadania nie są związane z dużą ilością zagrożeń. Należy mieć na uwadze, że obowiązujące przepisy nie zwolniły pracodawcy z generalnej zasady zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osób pracujących w formie zdalnej. Z założenia praca zdalna ma stanowić elastyczną formę świadczenia pracy opartą na zaufaniu i współpracy stron – również w aspekcie BHP.

Bibliografia/References

- Baran, K. W. & Książek, D. (2020). W: K. W. Baran (Red.), *Tarcza antykryzysowa 1.0–4.0. Ustawa o dodatku solidarnościowym i inne regulacje. Szczególne rozwiązania w prawie pracy, prawie urzędniczym i prawie ubezpieczeń społecznych związane z COVID-19. Komentarz*. Wolters Kluwer.
- Centralny Instytut Ochrony Pracy. (2023). *Wytyczne do oceny ryzyka zawodowego*. <https://www.ciop.pl/> (dostęp: 6.06.2023 r.).
- Główny Inspektor Pracy. (2022). *Uwagi do projektu ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, pismo z dnia 7.07.2022 r., Warszawa.
- Główny Urząd Statystyczny. (2021). *Wpływ epidemii COVID-19 na wybrane elementy rynku pracy w Polsce w I kwartale 2020 r.* <https://stat.gov.pl/> (dostęp: 12.01.2023 r.).

- Główny Urząd Statystyczny. (2021) *Wypadki przy pracy w 2020 r.* <http://stat.gov.pl/> (dostęp: 1.02.2023 r.).
- Gredka-Ligarska, I. (2021). Zakres przedmiotowy pracy zdalnej. W: M. Mędrala (Red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym* (s. 145–156). Wolters Kluwer.
- Jaśkowski, K. (2023). Kodeks pracy. Komentarz art.67(18). W: E. Maniewska, K. Jaśkowski (Red.), *Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany*, LEX/el.
- Kinney, G. F. & Wiruth, A. D. (1976). *Practical Risk Analysis for Safety Management*, Naval Weapons Centre, China Lake.
- Konfederacja Lewiatan. (2022). *Uwagi do projektu ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw*, pismo z dnia 21.06.2022 r.
- Krause, M. (2016). Zarys metodyki oceny ryzyka zawodowego w aspekcie analizy metod badań. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach*, 1(12), 74–88.
- Kucharski, O. (2022). Praca zdalna w trakcie pandemii. *Przegląd Prawa Publicznego* (3), 74–80.
- Kuczyński, T. (2005). Prawo pracy – zarys wykładu. W: Kubot, Z., Kuczyński, T., Masternak Z., Szurgacz, H. *Prawo pracy – zarys wykładu*, Difin.
- Makowski, D. (2020). Kilka uwag o pracy zdalnej. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (10). DOI 10.33226/0032-6186.2020.10.2
- Międzynarodowa Organizacja Pracy. (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems*, ILO-OSH 2001. International Labour Office, Geneva.
- Państwowa Inspekcja Pracy. (2021). *Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy – 2021*. <https://www.pip.gov.pl/> (dostęp: 2.02.2023 r.).
- Państwowa Inspekcja Pracy. (2021). *Program działania Państwowej Inspekcji Pracy na rok 2022 oraz na lata 2022–2024*. <https://www.pip.gov.pl> (dostęp: 13.01.2023 r.).
- Pietrzak, E. (2011). W kwestii ustawowej definicji telepracy i telepracownika. *Monitor Prawa Pracy*, (11).
- Piszczyk, A. (2021). Praca zdalna jako instytucja prawa ochrony pracy – sprawozdanie z konferencji. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, (6). DOI 10.33226/0032-6186.2021.6.3
- PN-N-18002:2011. *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego*.
- Uzasadnienie projektu ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw – druk nr 2335. <https://www.sejm.gov.pl/>
- Słomka, A. (2005). *Ryzyko zawodowe w budownictwie*. Wydawnictwo PIP.
- Słomka, A., Romanowska-Słomka, I. (2018). *Ocena ryzyka zawodowego*. Tornabus.
- Tomaszewska, M. (2022). Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. art. 67(5). W: Baran K. W. (Red) *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1–93*, wyd. IV.
- Sobczyk, A. (2009). *Telepraca w prawie polskim*. Wolters Kluwer.
- Torbis, U. (2021). Ryzyko pracodawcy związane z pracą zdalną. Dotychczasowe doświadczenia i regulacje prawne. W: M. Mędrala (Red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym* (s. 47–66). Wolters Kluwer.
- Żołyński, J. (2021). Wypadek w trakcie pracy zdalnej. W: M. Mędrala (Red.), *Praca zdalna w polskim systemie prawnym* (s. 157–171). Wolters Kluwer.

Dr inż. Joanna Fik, specjalistka ds. bezpieczeństwa i higieny pracy, mediator, absolwentka Politechniki Częstochowskiej oraz studiów podyplomowych Prawa Pracy na Uniwersytecie Jagiellońskim, asystent badawczo-dydaktyczny Uniwersytetu Jana Długosza w Częstochowie.

Mgr Piotr Fik, adwokat, Wicedziekan Okręgowej Rady Adwokackiej w Częstochowie, Kierownik ds. Doskonalenia Zawodowego ORA, Koordynator ds. Nieodpłatnej Pomocy Prawnej i Mediacji ORA, mediator Centrum Mediacji przy Naczelnej Radzie Adwokackiej, członek Rady Konsultacyjnej Centrum Mediacji przy Naczelnej Radzie Adwokackiej. Absolwent Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie. Asystent badawczo-dydaktyczny w Katedrze Prawa Sądowego na Wydziale Prawa i Ekonomii UJD w Częstochowie. Członek Towarzystwa Naukowego Procesualistów Cywilnych.

Dr inż. Joanna Fik, BEng, PhD., specialist in occupational health and safety, mediator, graduate of the Częstochowa University of Technology and postgraduate studies in Labor Law at the Jagiellonian University, research and teaching assistant at the Jan Długosz University in Częstochowa.

Mgr Piotr Fik, M.A., advocate, Vice-Dean of the District Bar Council in Częstochowa, Coordinator for Unpaid Assistance Legal and Mediation Office of the ORA, mediator of the Mediation Center at the Supreme Bar Council, member of the Consultative Council of the Mediation Center at the Supreme Bar Council. A graduate of the Faculty of Law and Administration of the Jagiellonian University in Kraków. Assistant at the Department of Court Law at the Faculty Law and Economics UJD in Częstochowa. Member of the Scientific Society of Civil Processors.

Praca i Zabezpieczenie Społeczne

ZNAJDZIESZ

NAS

TU

www.pizs.pl

tel. 795 145 873

00-252 Warszawa, ul. Podwale 17