******

Warszawa, 16 września 2021 r.

**Komentarz**

**Najwięcej wypadków zdarza się w domu, czyli jak zapewnić bezpieczeństwo pracownikom w trakcie pracy zdalnej**

Dom. Krótkie słowo mające cały szereg znaczeń i skojarzeń, z reguły kojarzone też po prostu z miejscem zamieszkania. Od ponad 1,5 roku dom dla wielu pracowników stanowi też synonim miejsca pracy. Słowo to często kojarzy się także z miejscem, w którym jest bezpiecznie. Statystycznie jednak, najwięcej nieszczęśliwych wypadków ma miejsce właśnie w domu. Przykładowo, tylko w 2013 r. wypadków w miejscu zamieszkania miało zdarzyć się aż ponad 2,7 mln[[1]](#footnote-1).

W kontekście tych statystyk, bezpieczne wykonywanie pracy zdalnej w miejscu zamieszkania pracownika (bądź w innym wskazanym przez pracownika miejscu) może rodzić wiele wątpliwości zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców. Jak bowiem zapewnić pracownikowi bezpieczne i higieniczne warunki pracy zdalnej oraz ograniczyć zagrożenia dla jego życia i zdrowia, kiedy pracodawca nie ma praktycznie żadnego władztwa w miejscu, w którym praca zdalna jest wykonywana? Jak też należy postąpić, gdy w trakcie pracy zdalnej pracownik ulegnie wypadkowi?

Odpowiedź na te pytania w aktualnym stanie prawnym nie jest prosta, bowiem żaden przepis prawa tego nie reguluje. Niemniej z pomocą w tym zakresie zmierza projekt zmiany Kodeksu pracy, który ma wprowadzić zasady wykonywania pracy zdalnej.

**Podstawą współpraca i zaufanie**

Wykonywanie pracy zdalnej jakkolwiek w wielu aspektach korzystne zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawcy, rodzi wiele wątpliwości w zakresie kwestii zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa i higieny pracy. Gdy praca wykonywana jest w biurze, bądź w innej lokalizacji pracodawcy, to właśnie pracodawca zapewnia niezbędne warunki pracy, tak, by była ona wykonywana bezpiecznie. Pracodawca nadzoruje i weryfikuje, czy zachowane są odpowiednie procedury bezpieczeństwa, a w przypadku, gdyby któraś z nich nie była spełniona, pracodawca może reagować na bieżąco w celu przywrócenia prawidłowego stanu. Brak jednak takiej możliwości, gdy praca wykonywana jest w domu czy też w innym miejscu wybranym przez pracownika. Pracodawca nie posiada bowiem żadnego władztwa w tych miejscach i nie ma faktycznej możliwości decydowania o wielu sprawach, takich jak chociażby warunki lokalowe, czy też kto, oprócz pracownika, przebywa w miejscu, w którym praca jest wykonywana. Może się przecież zdarzyć, że podczas tzw. home office’u, nawet bezpośrednio przy stanowisku pracy pracownika będą przebywali inni domownicy. Oczywistym jest, że obowiązek zapewnienia pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy musi być dostosowany do specyfiki, jaką charakteryzuje się praca zdalna. Zapewnienie przestrzegania zasad BHP w miejscu pracy zdalnej nie może zatem obciążać tylko pracodawcy – w tym zakresie niezbędna jest ścisła współpraca zarówno zatrudnionego, jak i zatrudniającego, aby w możliwie jak najszerszym zakresie ograniczyć zagrożenia dla zdrowia i życia związane z pracą zdalną. I co najważniejsze, współpraca ta musi być oparta na wzajemnym zaufaniu pracodawcy do pracownika. Pracodawca musi wiedzieć, że pracownik faktycznie będzie przestrzegał zasad bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu wykonywania pracy, a pracownik powinien mieć świadomość, że pracodawca, kierując się dobrostanem pracownika, przedstawia mu szczegółowe ryzyko zawodowe i wiążące się z tym zasady BHP mające służyć jego ograniczeniu.

**Z punktu widzenia przedsiębiorcy, czyli za co pracodawca (nie) odpowiada**

W związku z tym, że pracodawca nie ma możliwości stałego nadzoru nad zapewnieniem i przestrzeganiem przez pracowników zasad BHP w miejscu zamieszkania pracownika lub innym wskazanym przez pracownika, nie jest możliwe powierzenie pracownikowi wykonywania określonych prac, w tym prac szczególnie niebezpiecznych, wiążących się z przekroczeniem dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych, czy wiążących się z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie. Co więcej, ze względu na wspomniany wyżej brak możliwości nadzoru i wpływu na niektóre czynniki związane ze środowiskiem pracy, projekt nowelizacji zakłada zwolnienie pracodawcy z obowiązku zachowania:

* zasad dotyczących organizowania stanowiska pracy, dbania o stan pomieszczeń, wyposażenia, środków ochrony zbiorowej i ich stosowania zgodnie z przeznaczeniem;
* zasad dotyczących obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy;
* zasad dotyczących zapewnienia odpowiednich urządzeń sanitarnych i dostarczania środków higieny osobistej.

Właściwa organizacja stanowiska pracy (z uwzględnieniem wymagań ergonomii) leży zatem w gestii pracownika. Pracownik, przed dopuszczeniem go do pracy zdalnej, musi złożyć oświadczenie (w postaci papierowej lub elektronicznej) potwierdzające, że stanowisko pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Wiemy jakie obowiązki będą leżały po stronie pracownika. A co z pracodawcą? Mianowicie pracodawca realizuje wobec pracownika pozostałe obowiązki BHP określone w dziale X Kodeksu pracy. Zobowiązany jest on w szczególności do sporządzenia oceny ryzyka zawodowego, przygotowania pracownika do zorganizowania zdrowego i bezpiecznego stanowiska pracy, zapewnienia szkoleń w zakresie BHP – przed dopuszczeniem do pracy, jak i okresowych (w tym zakresie projekt nowelizacji wprowadza obowiązek uczestniczenia w szkoleniu okresowym także dla pracownika zatrudnionego na stanowisku administracyjno-biurowym u pracodawców prowadzących działalność, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka, przy czym może być ono przeprowadzone za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej). Pracodawca zobowiązany jest także uczestniczyć w szkoleniach z zakresu BHP, aby móc prawidłowo wywiązywać się z nałożonych na niego obowiązków w tym zakresie.

**Ryzyko zawodowe – uniwersalna ocena**

Jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy w zakresie BHP przy pracy zdalnej będzie sporządzenie oceny ryzyka zawodowego. Z pracą zdalną wiąże się bowiem sporo zagrożeń. Najistotniejszymi z nich są (zwłaszcza w zakresie prac administracyjno-biurowych) zagrożenia związane z zaburzeniami układu mięśniowego czy szkieletowego, a także kwestia de facto pozbawienia pracownika fizycznego kontaktu ze współpracownikami. Ocena ta zatem musi uwzględniać specyfikę pracy zdalnej. Pracodawca przy jej sporządzaniu musi zbadać w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowy i szkieletowy pracownika oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy. Ocena ryzyka zawodowego powinna być udokumentowana i może być uniwersalna dla poszczególnych stanowisk pracy zdalnej. Jakkolwiek projekt nowelizacji Kodeksu pracy nie wskazuje, w jaki sposób należy przeprowadzić taką ocenę ryzyka, to jednak można stwierdzić, że powinna ona być przeprowadzona w możliwe najprostszy sposób, tak, by pracownik był świadomy wszelkich zagrożeń oraz sposobów ich ograniczenia. Konieczne będzie zatem m.in. dokonanie identyfikacji zagrożeń (z uwzględnieniem czynników mechanicznych, chemicznych, biologicznych), oszacowanie ryzyka, określenie działań eliminujących lub ograniczających ryzyko zawodowe.

Następnie, na podstawie przeprowadzonej oceny, pracodawca będzie zobowiązany do opracowania informacji zawierającej:

* zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej;
* zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
* czynności do wykonywania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
* zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenia dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Na podstawie tak przygotowanej oceny i informacji, pracownik powinien zdawać sobie sprawę z ryzyka związanego z pracą zdalną na tyle, aby móc podjąć świadomą decyzję, czy jest gotowy do jej bezpiecznego wykonywania. Przed przystąpieniem do wykonywanie pracy zdalnej pracownik będzie musiał potwierdzić (na papierze bądź elektroniczne) zapoznanie się z przygotowaną oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej, a także – co najistotniejsze – zobowiązać się do ich przestrzegania.

**Wypadek przy pracy zdalnej – jak postąpić?**

Nie ulega wątpliwości, że do wypadku przy pracy może dojść nawet mimo najbardziej rygorystycznego przestrzegania zasad BHP. Jakie działania powinien wówczas podjąć pracodawca? Tak, jak w przypadku wypadków przy pracy w „standardowym” miejscu pracy, pracodawca zobowiązany jest powołać zespół powypadkowy, którego obowiązkiem będzie ustalenie przyczyn i okoliczności wypadku oraz sporządzenie protokołu ze zdarzenia, a także podjąć środki zapobiegające podobnym wypadkom w przyszłości. Pracodawca zobowiązany jest także zgłosić okręgowemu inspektorowi pracy i prokuratorowi każdy wypadek ze skutkiem śmiertelnym czy ciężkim oraz wypadek zbiorowy. Obowiązkiem pracodawcy jest również prowadzenie rejestru wypadków przy pracy (zdalnej).

Oczywiście, kwestia ustalania przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy musi również uwzględniać specyfikę pracy zdalnej. Wobec tego przepisy projektu nowelizacji Kodeksy pracy wskazują, iż przeprowadzenie oględzin miejsca wypadku będzie możliwe po zgłoszeniu wypadku przy pracy zdalnej w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika (co jest uzasadnione tym, iż pracownik nie zawsze, ze względu na skutki wypadku, może być w stanie dokonać uzgodnienia takiego terminu) i członków zespołu powypadkowego. Jeśli projekt wejdzie w życie, możliwe będzie także odstąpienie od dokonywania oględzin miejsca wypadku przy pracy zdalnej, jeżeli wg zespołu powypadkowego okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą wątpliwości. Wówczas zespół będzie mógł ustalić przyczyny wypadku w oparciu o posiadane doświadczenie, wiedzę oraz posiadaną dokumentację.

Jakkolwiek, projekt nowelizacji Kodeksu pracy w zakresie zasad BHP przy pracy zdalnej daje sporo wskazówek, to jednak nadal może pojawiać się wiele wątpliwości, jak niektóre zasady będą funkcjonowały w praktyce. Nie ulega wątpliwości, że najlepszym rozwiązaniem dla pracodawców będzie uwzględnienie i możliwe najszersze uregulowanie szczegółowych zasad BHP w zakresie pracy zdalnej w regulaminie pracy zdalnej. Zmieniają się bowiem czasy i przepisy, ale wciąż bez zmian pozostaje to, że bezpieczna praca to efektywna praca.

Kontakt:



**Edyta Defańska-Czujko**

ekspertka BCC ds. prawa pracy,

counsel w Crido Legal

tel. 728 909 680

e-mail: [edyta.defanska-czujko@bcc.org.pl](mailto:edyta.defanska-czujko@bcc.org.pl)

**Emil Muciński**

rzecznik, dyrektor Instytutu Interwencji Gospodarczych BCC

tel. 602 571 395, 22 58 26 113

e-mail: [emil.mucinski@bcc.org.pl](mailto:emil.mucinski@bcc.org.pl); [instytut@bcc.org.pl](mailto:instytut@bcc.org.pl)

***Business Centre Club*** *powstał pod koniec XX w., w 1991 roku. Jest prestiżowym Klubem przedsiębiorców i największą w kraju ustawową organizacją indywidualnych pracodawców. Grupa BCC składa się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC. Członkowie BCC zatrudniają ponad 400 tys. pracowników, obroty firm sięgają 20 miliardów złotych a siedziby rozlokowane są w blisko 250 miastach. Na terenie całej Polski działają 22 loże regionalne. Do BCC należą przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Członkami Klubu są także prawnicy, dziennikarze, naukowcy, wydawcy, lekarze, wojskowi i studenci. BCC koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom, jest ustawowym członkiem Rady Dialogu Społecznego. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliszewski.*

*Kontakty prasowe:* [*https://www.bcc.org.pl/strefa\_eksperta/kontakty-do-ekspertow*](https://www.bcc.org.pl/strefa_eksperta/kontakty-do-ekspertow)*, więcej:* [*https://www.bcc.org.pl/*](https://www.bcc.org.pl/) *oraz:* [*https://www.facebook.com/businesscentreclub*](https://www.facebook.com/businesscentreclub)

1. https://biznes.wprost.pl/branze/397443/co-roku-w-domu-zdarza-sie-ponad-27-miliona-wypadkow.html [↑](#footnote-ref-1)