

# Praca zdalna

Nowy poradnik „Rzeczpospolitej”

BHP

## Ryzyko zawodowe dla pracy zdalnej można ocenić zbiorczo

Dla grupy stanowisk, na których wykonywane są w tych samych warunkach te same zadania i na których występują te same zagrożenia, pracodawca będzie mógł sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego.

RENATA BUGIEL

Sporządzanie oceny ryzyka zawodowego dokumentuje ocenę ryzyka związanego z pracą, przy jednoczesnym określeniu niezbędnych środków profilaktycznych zmniejszających ustalone ryzyko. Ocena ta stanowi informację dla pracowników o stwierdzonym ryzyku oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami. Najważniejszym celem oceny ryzyka zawodowego jest zapewnienie najlepszej ochrony zdrowia i życia pracowników w pracy poprzez eliminację zagrożeń związanych z pracą, a jeżeli jest to niemożliwe – przez odpowiednie ograniczenie ryzyka zawodowego związanego z tymi zagrożeniami.

Ocena ryzyka zawodowego na stanowisku pracy zdalnej nie różni się w zasadniczy sposób od dokonania takiej oceny przy pracy wykonywanej stacjonarnie. Schemat postępowania wynika z Polskiej Normy PN-N-18002 „Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego”.

### Teraz i po zmianach

Dotychczas obowiązujące przepisy kodeksu pracy nie zawierają uregulowań dotyczących pracy zdalnej. Na mocy ustawy z 2 marca 2020 r. praca zdalna została wprowadzona do polskiego systemu prawa na czas epidemii COVID-19 oraz w okresie trzech miesięcy po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19. Praca zdalna jest obecnie świadczona wyłącznie na podstawie jednostronnego polecenia pracodawcy i tylko wtedy, gdy pracownik ma umiejętności i możliwości techniczne oraz lokalowe do wykonywania takiej pracy i pozwala na to rodzaj pracy.

1 grudnia 2022r. Sejm uchwalił zmiany do ustawy – Kodeks pracy (ustawa oczekuje obecnie na rozpatrzenie zmian wprowadzonych przez Senat). W nowelizacji zaproponowano, aby nowe regulacje dotyczące pracy zdalnej zastąpiły obowiązujące przepisy dotyczące telepracy. Niektóre

rozwiązania prawne normujące telepracę zostały przejęte do nowych kodeksowych przepisów o pracy zdalnej.

Nowelizacja przewiduje kilka „rodzajów” pracy zdalnej:

- standardową – całkowitą,
- częściową (hybrydową),
- okazjonalną, stosowaną tylko na wniosek pracownika w wymiarze do 24 dni w roku.

Praca zdalna nie może dotyczyć:

- prac szczególnie niebezpiecznych,
- w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych,
- z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie określone w przepisach szczególnych,
- związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy,
- powodujących intensywne brudzenie.

### Identyfikacja zagrożeń

Obowiązek udokumentowania przeprowadzenia takiej oceny będzie nadal należał do pracodawcy. Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej, pracownik będzie musiał potwierdzić w formie papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę informacją o ryzyku.

Opracowując ocenę ryzyka dla pracy zdalnej należy uwzględnić szereg okoliczności, które nie będą występowały przy pracy świadczonej w biurze. Przykładowo nie można wykluczyć zagrożeń na stanowisku pracy związanym 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. Przykładowo, nie można pominąć w ocenie uwarunkowań psychospołecznych pracy zdalnej związanych np. z alienacją pracownika w zespole spowodowaną brakiem kontaktu z pozostałymi współpracownikami, z przełożonymi.

ZDANIEM AUTORKI

Renata Bugiel

adwokat, GKR Legal



Pracownik przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej musi potwierdzić zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej. I musi zobowiązać się do przestrzegania tych zasad. Jest to warunkiem dopuszczenia do wykonywania pracy w formie zdalnej.

W nowelizacji wskazano wprost, iż przy ocenie ryzyka zawodowego pracownika wykonującego pracę zdalną uwzględnia się w szczególności wpływ tej pracy na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej pracy.

### Polska Norma PN 18002

Zgodnie z uchwalonymi zmianami pracodawca będzie mógł sporządzić uniwersalną ocenę ryzyka zawodowego dla poszczególnych grup stanowisk pracy zdalnej.

Możliwość identyfikacji grupy stanowisk, na których wykonywane są w tych samych warunkach te same zadania i na których występują takie same zagrożenia, przewiduje Polska Norma PN 18002. Dla takich stanowisk nie jest wówczas wymagane przeprowadzenie odrębnej oceny ryzyka zawodowego. Przepis zezwalający na taką grupową ocenę powinien stanowić pewne ułatwienie dla pracodawców.

### Na barkach pracownika

Brak świadomości pracownika na temat wpływu wykonywanej przez niego pracy na jego zdrowie lub brak samobowiązania się pracownika

gdy pracownik od początku zatrudnienia będzie świadczył pracę w formie zdalnej. Zatem szkolenie okresowe pracownika będzie wymagane także w przypadku pracownika na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przebiegającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecią kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

### Z poszanowaniem prywatności

W celu skutecznej realizacji obowiązku oceny ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy zdalnej zaleca się określenie, w konsultacji z pracownikami i/lub ich przedstawicielami, i udokumentowanie zasad realizacji działań odnoszących się do oceny ryzyka zawodowego na tych stanowiskach.

Praca zdalna jest na ogół wykonywana w miejscu zamieszkania pracownika, dlatego działania odnoszące się do oceny ryzyka na stanowisku pracy powinny uwzględniać jego prawo do prywatności. Biorąc to pod uwagę, celowe jest, aby informacji potrzebnych do oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy zdalnej dostarczał sam pracownik. Powinien on również uczestniczyć w kolejnych etapach oceny ryzyka zawodowego, współpracując ze specjalistą ds. BHP lub inną osobą wskazaną przez pracodawcę.

### Niezbędne szkolenia

Pracodawca musi zapewnić swoim pracownikom na pracy zdalnej szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (zawsze przed dopuszczeniem do pracy oraz okresowo w zależności od charakteru wykonywanej pracy). Jednak w nowelizacji ustalono wyłączenie stosowania przepisu art. 237<sup>5</sup> § 2<sup>2</sup> k.p. w sytuacji,

### Kolejne kroki

Przeprowadzając ocenę ryzyka zawodowego, należy uwzględnić następujące etapy:

1. Zebranie informacji potrzebnych do zidentyfikowania zagrożeń

W przypadku pracy zdalnej konieczność poszanowania prawa do prywatności powoduje, że co do zasady informa-

cje te będą dostarczane przez pracowników z danej grupy. Warto zastosować przykładową listę zagrożeń.

2. Identyfikacja zagrożeń przez pracodawcę

Bazując na informacjach zebranych od pracowników, należy zidentyfikować zagrożenia dla danej grupy stanowisk.

3. Szacowanie ryzyka zawodowego w odniesieniu do zidentyfikowanych zagrożeń.

Co do zasady wydaje się, że dla pracowników administracyjno-biurowych ryzyka będą zbieżne.

4. Identyfikacja dopuszczalności ryzyka związanego ze zidentyfikowanymi zagrożeniami.

Ogólne zalecenia dotyczące tych działań (według PN-N-18002 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego) przedstawiono w tabeli.

Jeżeli ryzyko zawodowe na stanowisku pracy zdalnej zostanie ocenione jako niedopuszczalne, a realizacja działań obniżających to ryzyko do poziomu dopuszczalnego jest niemożliwa, praca powinna być wykonywana w siedzibie pracodawcy (jeśli tu ryzyko będzie dopuszczalne).

Do udokumentowania oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy zdalnej można wykorzystać dotychczas stosowany wzór dokumentu dla wszystkich stanowisk w zakładzie pracy, który zostanie dostosowany do grup stanowisk pracy zdalnej. Informacja o ocenie ryzyka zawodowego powinna zawierać:

- zasady i sposoby właściwej organizacji stanowisk pracy zdalnej z uwzględnieniem ergonomii dla danej grupy stanowisk,
- zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej w danej grupie,
- czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej,
- zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

→Ogólne zasady wyznaczania dopuszczalności ryzyka zawodowego (oszacowanego w skali frójstopniowej) oraz zalecenia dotyczące działań wynikających z oceny tego ryzyka

| Oszacowanie ryzyka zawodowego | Dopuszczalność ryzyka zawodowego | Niezbędne działania  |
|-------------------------------|----------------------------------|--|
| Duże                          | niedopuszczalne                  | Jeżeli ryzyko zawodowe związane z obecnie wykonywaną pracą oceniono na duże, to działania w celu jego zmniejszenia należy podjąć natychmiast (np. przez zastosowanie środków ochronnych). W przypadku pracy planowanej, znane czynniki ryzyka należy usunąć lub ograniczyć przed jej rozpoczęciem. |
| Średnie                       | dopuszczalne                     | Zaleca się zaplanowanie i podjęcie działań, których celem jest zmniejszenie ryzyka zawodowego.   |
| Małe                          |                                  | Konieczne jest zapewnienie, że ryzyko zawodowe pozostaje co najwyżej na tym samym poziomie.  |

Źródło: PN-N-18002 Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Ogólne wytyczne do oceny ryzyka zawodowego

” Opracowując ocenę ryzyka zawodowego dla pracy zdalnej należy uwzględnić także okoliczności, które nie występują przy pracy świadczonej w biurze, w tym zagrożenia związane z przebywaniem w tym samym mieszkaniu domowników i zwierząt