

Kto ma urządzić stanowisko do pracy zdalnej



IWONA JACKOWSKA



email

opublikowano: wczoraj, 12-04-2021, 20:00

Obowiązek zapewnienia właściwych warunków BHP do home office budzi wiele niejasności. Przykładowa: kto powinien zorganizować takie miejsce pracy?

Po roku doświadczeń z pracą zdalną trwają przygotowania do uregulowania jej na stałe. Obecne przepisy, z marca 2020 r., wprowadzone na czas obowiązywania stanu epidemicznego lub epidemii, utracą swoją moc po trzech miesiącach po ich odwołaniu. Regulacje te jako dość ogólne i lakoniczne są niedoskonałe, by móc je stosować w przyszłości.

– Ich stosowanie rodzi wiele pytań – zwraca uwagę Valeria Jeleńska, prezes JP Business Law Firm.

Otwarta furтка

Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii (MRPiT), które szykuje nowe regulacje, chce wpisać je do Kodeksu Pracy i zarazem zastąpić dotychczasowe rozwiązania dotyczące telepracy nowymi. Z zapowiedzi wynika, że przepisy o pracy zdalnej mają mieć charakter na tyle ogólny, by pozostawić furtkę do uzgodnień między pracodawcami i pracownikami.

– Prawdopodobnie resort nie chce powtarzać błędów, które pojawiły się przy wprowadzeniu telepracy. Jej bardzo szczegółowe uregulowanie spowodowało, że ta forma się nie przyjęła – zwraca uwagę Valeria Jeleńska.

Jak podkreśla, w nowych realiach firmy będą musiały w regulaminach pracy określić zasady wykonywania obowiązków służbowych z domu. Zdaniem prezes JP Business Law Firm pozwoli to elastycznie podchodzić do takich ustaleń, jednak zarazem pozostawi więcej możliwości do nadużyć ze strony pracodawcy. Pracownik może mieć w tych sprawach ograniczone prawo głosu.

Tymczasem kwestii niejasnych jest sporo. Wiadomo, że praca zdalna mogłaby być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu zamieszkania osoby zatrudnionej lub w innym ustalonym przez pracownika i pracodawcę, ale nie ma jeszcze jasności co do regul bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz kosztów świadczenia takiej pracy. Te sprawy wywołują wyjątkowo wiele wątpliwości.

Dowolne wykładnie

Wojciech Bigaj, radca prawny z Kancelarii BKB Baran Książek Bigaj, zwraca uwagę, że obecnie istotnym problemem praktycznym jest ocena, czy pracodawca ma obowiązek stosować rozporządzenie w sprawie BHP na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe w przypadku pracy zdalnej wykonywanej na podstawie art. 3 ustawy o szczególnych rozwiązaniach dla zapobiegania, przeciwdziałaniu i zwalczania COVID-19.

– Artykuł ten jest źle skonstruowany prawnie. W opinii prof. Krzysztofa Wojciecha Barana zawiera on obiektywną lukę, której nie można uzupełniać w sposób dowolny. Jego zdaniem, które w pełni podzielam, to powoduje różne interpretacje tego przepisu – zwraca uwagę Wojciech Bigaj.

Jako przykład takich interpretacji radca wskazuje np. na stanowisko, że gdy praca zdalna odbywa się w mieszkaniu pracownika, to nie trzeba stosować przepisów BHP dotyczących obowiązkowej dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy (czego wymaga art. 212 pkt 4 Kodeksu pracy) czy zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych (zgodnie z art. 233 kodeksu). Jednocześnie według tej samej opinii, z uwagi na specyfikę pracy zdalnej, z reguły rozumianej jako praca biurowa, której wyniki są przekazywane na odległość, należałoby przyjąć, że podstawowym narzędziem pracy jest komputer i wyposażenie stanowiska osoby tak pracującej powinno odpowiadać wymaganiom wspomnianego rozporządzenia.

– Brak podstawy prawnej do przyjęcia takich wniosków. Powstaje pytanie: dlaczego należy stosować niektóre regulacje, a innych nie. Taka dowolność wykładni jest nieprawidłowa – podkreśla Wojciech Bigaj.

Zwraca uwagę, że omawiany przepis nakłada na pracownika ciężar prawny narzucający prawidłowe i jak najbezpieczniejsze zorganizowanie sobie stanowiska pracy w domu. Przedstawiciel Kancelarii BKB uważa, że gdyby zasady z przytoczonych wykładni miały obowiązywać pracodawcę, to byłyby to zadania niemożliwe do realizacji.

– Jak miałby on zapewnić spełnienie wymogów rozporządzenia, jeżeli nie ma wstępu do domu pracownika i nie może wydać polecenia zmiany wystroju pomieszczenia, nie może prowadzić kontroli czy pomiarów, np. natężenia światła. Już od czasów rzymskich przyjmuje się, że *impossibilia nulla obligatio est* [łac. nikt nie jest zobowiązany do rzeczy niemożliwych – przyp. red.]. Pracodawca nie ma więc obowiązku organizowania stanowiska komputerowego takiej osobie zgodnie z omawianymi warunkami – komentuje Wojciech Bigaj.

Również Aneta Pająk, radca prawny z Kancelarii KBZ Żuradzka & Wspólnicy, uważa, że ze względu na specyfikę pracy zdalnej świadczonej poza miejscem jej stałego wykonywania przestrzeganie przez pracodawcę niektórych obowiązujących przepisów dotyczących BHP jest niemożliwe albo znacznie utrudnione. Zlecając ją, nie wie bowiem, jak wygląda pomieszczenie pracy, biurko, fotel, oświetlenie, jakość instalacji elektrycznej czy temperatura powietrza. Przyznano to również w odpowiedzi resortu na zapytanie poselskie w tej sprawie: „podczas pracy zdalnej (wykonywanej często w miejscu zamieszkania) pracodawca ma ograniczone możliwości organizowania stanowiska pracy oraz kontrolowania stanu BHP. Jest bowiem zobowiązany do przestrzegania norm konstytucyjnych chroniących prywatność pracownika oraz jego mir domowy”.

Obowiązek nie znika

– W związku z tym przepisy powinny być dostosowane do specyfiki pracy zdalnej. Pewne wskazówki dają obecne regulacje dotyczące telepracy oraz pracy nakładczej, np. dopuszczające, pod określonymi warunkami, przeprowadzanie kontroli w domu pracownika, jak i te ograniczające obowiązki pracodawcy w zakresie BHP – twierdzi Aneta Pająk.

Na razie z informacji o pracach nad przyszłymi regulacjami pracy zdalnej wynika, że pracodawca raczej nie będzie obciążony obowiązkami: organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami BHP, dbania o bezpieczny stan pomieszczeń pracy i wyposażenia technicznego oraz przepisami dotyczącymi pomieszczeń pracy i obiektów budowlanych, urządzeń sanitarnych i środków higieny osobistej.

Na razie jednak obowiązują regulacje przyjęte na czas pandemii i – jak podkreśla Aneta Pająk – nie zdejmują one z firm obowiązku zapewnienia pracownikom odpowiednich warunków i przeciwdziałania wypadkom. Również we wspomnianej odpowiedzi na zapytanie poselskie przypomniano, że „podczas wykonywania pracy w sposób zdalny ani pracownik, ani pracodawca nie są zwolnieni z przestrzegania przepisów prawa pracy, w tym dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, nie zmieniają się także zasady dotyczące procedur związanych z wypadkiem przy pracy”.

Aneta Pająk uważa, że wraz z poleceniem wykonywania pracy zdalnej należy określić zakres przestrzegania norm BHP przez pracownika lub zawrzeć takie postanowienia w porozumieniu, regulaminie takiej pracy lub zarządzeniu pracodawcy. Powinny one dotyczyć użytkowania narzędzi pracy (służbowych lub prywatnych), zasad wyposażania w niezbędny sprzęt, miejsca wykonywania pracy i wykorzystywania powierzonych urządzeń. Powinno tam znaleźć się też oświadczenie pracodawcy, że zapewnia stałą pomoc techniczną i merytoryczną związaną z korzystaniem z danego sprzętu i zobowiązanie pracownika do przestrzegania przepisów BHP.

– Pracodawca nie może jednak zignorować oświadczenia pracownika, że ten nie ma żadnego sprzętu umożliwiającego wykonywanie zadań służbowych zgodnie z przepisami dotyczącymi pracy przy monitorach ekranowych. Nie może też zobowiązać go, aby sam zapewnił sobie np. odpowiednie krzesło – mówi przedstawicielka Kancelarii KBZ Żuradzka & Wspólnicy.

Jej zdaniem dobrą praktyką zabezpieczającą interesy pracodawcy jest odebranie od pracowników oświadczeń, w których zobowiązują się oni do zorganizowania sobie (z pomocą pracodawcy) miejsca pracy spełniającego ogólne wymagania BHP. Podkreśla ponadto, że w poleceniu pracy zdalnej lub porozumieniu należałoby zobowiązać pracowników do niezwłocznego zgłaszania jakichkolwiek zdarzeń mogących mieć znamiona wypadku przy pracy.