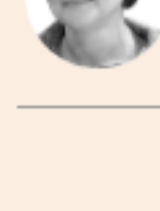


Jak firma ma dbać o BHP w pracy zdalnej



IWONA JACKOWSKA

Obowiązki związane z bezpieczeństwem pracy wykonywanej zdalnie zostaną częściowo przeniesione na pracowników. Ale lista zadań pracodawcy wcale nie będzie krótka.

Chociaż oczekiwane regulacje pracy zdalnej są już w rękach posłów, na ich ostateczne brzmienie trzeba jeszcze poczekać. Do wielu zgłaszano bowiem uwagi w trakcie konsultacji publicznych, a teraz szczegółowo analizuje je jedna z podkomisji sejmowych, do której skierowano projekt nowelizacji Kodeksu pracy. Można jednak wątpić, aby parlament zwolnił pracodawców i pracowników z ich podstawowych obowiązków związanych ze świadczeniem pracy, które muszą być wypełniane także w jej zdalnym trybie, co oznacza sporo praktycznych problemów.

– Takim wyzwaniem będzie obowiązek wykonywania pracy w bezpiecznych warunkach – mówi Piotr Aleksiejuk, radca prawny z Kancelarii Wojarska Aleksiejuk i Wspólnicy.

Problem w tym, że pracę zdalną można wykonywać w miejscach, nad którymi pracodawcy nie mają bezpośredniej kontroli.

– Projektowana definicja pracy zdalnej sugeruje, że może być ona świadczona w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą. Wydaje się jednak, że przygotowywane przepisy raczej odpowiadają jej wykonywaniu w miejscu zamieszkania. W każdym razie w szczególności będzie ona dana osobom pracującym przy komputerach, w sektorze usług oraz w dziedzinach, w których w dużym stopniu są wykorzystywane technologie cyfrowe – zauważa Piotr Salwa, adwokat z Kancelarii Bera Salwa Świdorski.

Dwustronne porozumienie

Zasady świadczenia pracy zdalnej mają być ustalone w wewnętrznych firmowych regulaminach, ale też w poleceniu jej wykonywania wydanym konkretnej osobie oraz w obustronnym porozumieniu pracodawcy i pracownika, określającym m.in. reguły pokrywania kosztów takiej pracy, stosowania norm bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) oraz kontrolowania pracownika zdalnego.



Oświadczam, że...

"Melduję, że biurko do pracy ustawiłem w bezpiecznym miejscu, siedzę wygodnie, wzrok się nie męczy...". Oczywiście nie takimi słowami pracownik będzie potwierdzał, że zna wymagania BHP na stanowisku pracy zdalnej. W każdym razie oświadczenie w tej sprawie będzie ustawowo wymagane, a szefowie skontrolują prawdziwość.

Adobe Stock

– W takim porozumieniu należy wskazać, gdzie będzie wykonywana praca zdalna. Strony mogą umówić się, że będą to różne miejsca, ale pracownik za każdym razem musi informować o zmianie – wyjaśnia radca.

Kontrola ma być zapowiedziana i uzgodniona. Może być prowadzona na odległość i na miejscu, a w jej trakcie nie wolno naruszyć prywatności kontrolowanego. W razie nieprzestrzegania przez pracownika zasad BHP zostanie on zobowiązany do usunięcia uchybień we wskazanym terminie albo utraci prawo do kontynuowania pracy w trybie zdalnym. Warto ponadto wiedzieć – co podkreśla Piotr Salwa – że praca zdalna nie będzie mogła być świadczona z miejsca, którego pracodawca nie może skontrolować.

– Ochrona zdrowia i życia to jeden z podstawowych obowiązków pracodawcy. Jednak, jak wskazuje resort rodziny, czyli autor projektu, nie można wymagać od firmy tego, co znajduje się realnie poza jej władztwem. Przepisy o BHP należy zatem stosować w pracy zdalnej z uwzględnieniem jej specyfiki i z wyłączeniem zadań niemożliwych do spełnienia przez przełożonych – zwraca uwagę Piotr Aleksiejuk.

Obaj prawnicy podkreślają, że wymóg zagwarantowania bezpiecznych warunków częściowo przełożono na pracownika. Pracodawcy zostaną wyłączeni z niektórych kodeksowych obowiązków, np. z wyznaczania osób do prowadzenia działań związanych z pożarami i ewakuacją, zapewnienia środków niezbędnych do udzielenia pierwszej pomocy i organizowania stanowiska pracy. Na tej liście jest też: dbanie o stan pomieszczeń, wyposażenia, środków ochrony zbiorowej i ich stosowanie zgodnie z przeznaczeniem oraz zapewnienie pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych, nieodpłatnie, odpowiednich posiłków i napojów. Do pracodawcy nie będzie też należało zapewnienie odpowiednich urządzeń sanitarnych i dostarczanie środków higieny osobistej.

– Utrzymywanie miejsca pracy w czystości i zdatności do pracy, a także dbałość, aby środowisko domowe lub osoby trzecie nie wpływały negatywnie na bezpieczeństwo wykonywania pracy, przejdzie na pracownika. Przy czym nie każdy jej rodzaj będzie możliwy do wykonywania w trybie zdalnym. Głównie w zawodach, których specyfika wymaga specjalnych warunków, przykładowo zainstalowania odpowiedniej wentylacji czy specjalistycznej aparatury – wyjaśnia przedstawiciel Kancelarii Wojarska Aleksiejuk i Wspólnicy.

Szacowanie zagrożeń

Pracodawcy nie zostaną jednak zwolnieni ze sporządzania ocen ryzyka zawodowego na stanowiskach pracy. Powinny być w nich uwzględnione wszystkie sytuacje mogące wpływać na stan BHP, w tym – na co radca zwraca uwagę – np. odosobnienie wynikające z braku kontaktów ze współpracownikami. Na podstawie takiej oceny pracownik ustali, czy jest w stanie spełnić określone warunki. Natomiast pracodawca ma go powiadomić o zasadach ochrony przed zagrożeniami, wypadkami i chorobami zawodowymi.

– To wymusza współpracę pracownika i pracodawcy w tworzeniu ocen ryzyka. Dobrze byłoby, aby informacje do tego potrzebne dostarczył sam pracownik oraz uczestniczył w kolejnych etapach tej analizy. Oczywiście jako współodpowiedzialny za bezpieczne stanowisko pracy, stan pomieszczeń pracy i sprzętu powinien stosować się do wskazówek od przełożonych, przykładowo co do wymagań ergonomii – mówi Piotr Salwa.

Pracodawca będzie mógł posłużyć się uniwersalnymi kryteriami umożliwiającymi ocenę ryzyka zawodowego. Według adwokata z Kancelarii Bera Salwa Świdorski służyć temu powinno sporządzenie karty ryzyka zawodowego z uwzględnieniem warunków pracy zdalnej. Dlatego pracownik powinien wypełnić tzw. listę kontrolną, a specjalista ds. BHP na tej podstawie zidentyfikować zagrożenia i określić prawdopodobieństwo wystąpienia ich niekorzystnych następstw oraz ich stopnia.

Świadomy pracownik

Z projektowanej nowelizacji wynika, że przy analizie ryzyka trzeba uwzględnić w szczególności wpływ pracy zdalnej na wzrok, układ mięśniowo-szkieletowy oraz uwarunkowania psychospołeczne tej formy wykonywania zadań. Warunkiem dopuszczenia do niej pracownika będzie jego oświadczenie o zapoznaniu się z oceną ryzyka zawodowego i informacją o zasadach bezpiecznego wykonywania pracy, a także zobowiązanie się do ich przestrzegania.

Zdaniem Piotra Aleksiejuka uniwersalna ocena ryzyka dla danego typu stanowiska pracy powinna nieco ułatwić pracodawcom wypełnienie obowiązków wynikających z przyszłych przepisów. Uważa też, że nie bez znaczenia jest zagwarantowanie zatrudnionym odpowiedniego poziomu szkoleń z BHP.

– Rzetelne poinformowanie i przeszkolenie pracownika oraz przedstawienie mu oceny ryzyka sprawią, że będzie on w pełni świadomy tego, co oznacza decyzja o pracy zdalnej i że to on zasadniczo odpowiada za zapewnienie bezpieczeństwa w swoim miejscu pracy – uważa radca.

Adwokat z Kancelarii Bera Salwa Świdorski zgadza się z opinią, że przewidziane w projekcie obowiązki związane z koniecznością zapewnienia bezpieczeństwa w pracy zdalnej służą właśnie temu celowi.

– Dzięki nim pracodawca nie powinien być zaskoczony świadczeniem pracy zdalnej z jakiegokolwiek zakątką na świecie. Może zatem spełnić obowiązki w zakresie BHP co do miejsca, którego będą dotyczyły uzgodnienia z pracownikiem – mówi Piotr Salwa.

Radzi, aby pracodawcy dokumentowali wyniki oceny ryzyka i konsultacji z pracownikami, uaktualniali procedury kontroli, badania trzeźwości i postępowania w razie wypadku przy pracy.

– Zwłaszcza w tym ostatnim przypadku wewnętrzzakładowe procedury mogą okazać się kluczowe. Projektowana nowelizacja ich nie precyzuje. Stanowi jedynie, że należy odpowiednio stosować określone przepisy Kodeksu pracy, co w praktyce może okazać się niewystarczające – podkreśla adwokat.

© ©

Podpis: Iwona Jackowska