

**mgr Marta Goroszkiewicz**  
Collegium Civitas

## WYBRANE PROBLEMY BEZPIECZEŃSTWA W TELEPRACY

### Wstęp

Telepraca pojawiła się w polskiej rzeczywistości i w praktyce polskiego rynku pracy już w latach dziewięćdziesiątych; realizowana była w formach zatrudnienia pracowniczego, jak i niepracowniczego (umowy cywilnoprawne). Nowelizacja Kodeksu pracy (dalej skrótowo: kp) dokonana ustawą z 24.08.2007 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 181, poz. 1288) usankcjonowała funkcjonowanie telepracy w polskim systemie prawa pracy, jako oficjalnej, opartej na przepisach prawno-pracowniczych formy zatrudnienia. Nowe przepisy Kodeksu pracy weszły w życie w dniu 14.10.2007 r., jako rozdział IIb Kodeksu Pracy „Zatrudnianie pracowników w formie telepracy”.

Nowelizacja wprowadziła do polskiego Kodeksu pracy m.in. definicję telepracy i telepracownika, zasady i formy powstania stosunku telepracy, zasady odstępowania od wykonywania pracy w formie telepracy, obowiązki pracodawcy i telepracownika, wzajemne zobowiązania pracodawcy i telepracownika, ustawowe gwarancje dla telepracownika. Wprowadzenie tych zmian było skutkiem zmian w gospodarce i funkcjonowaniu rynku pracy, jak i zobowiązań wynikających z Europejskiego Ramowego Porozumienia w Sprawie Telepracy z dnia 16 lipca 2002 r. w którym czytamy: „Partnerzy Społeczni postrzegają telepracę jako sposób unowocześnienia organizacji pracy zarówno firm jak i służb publicznych oraz jako sposób pogodzenia pracy i życia społecznego pracowników i zwiększenia ich niezależności w realizacji zadań” (*Porozumienie Ramowe w sprawie telepracy*, 2002, s. 1).

„Telepraca” oznacza zatem pracę wykonywaną z dala od tradycyjnego, konwencjonalnego miejsca zatrudnienia (najczęściej równoznacznego z zakładem pracy), przy użyciu współczesnych technologii teleinformatycznych. Jak podkreślają zwolennicy nowoczesnych form zatrudnienia telepraca umożliwia w dość łatwy sposób godzenie życia

zawodowego z życiem rodzinnym oraz stosowanie elastycznej organizacji pracy, polegającej na możliwości jej wykonywania w każdym miejscu i o każdej porze. Jednak okazuje się, że w praktyce stosowanie telepracy w polskich zakładach pracy nadal nie jest zjawiskiem częstym. Przyczynia się do tego szereg uwarunkowań, związanych m.in. z powszechną w polskich zakładach pracy kulturą zarządzania pracownikami, opartą na „hierarchii”, „wyniku i kontroli” oraz z licznymi, werbalizowanymi w badaniach obawami obu stron stosunku pracy (szerzej o tym w: Sadowska-Snarska C., 2008). Tymczasem „Specyfika telepracy wymaga budowania relacji opartych na zaufaniu, a nie strukturach organizacyjnych” (Bulińska-Stangrecka H., 2011, s. 9).

Telepraca nie jest stosowana powszechnie w praktyce również ze względu na zbyt rygorystyczne przepisy Kodeksu pracy (związane przede wszystkim z czasem pracy i z bezpieczeństwem i higieną w miejscu pracy).

„Najwyższy czas, aby rozpocząć prace nad nowelizacją obecnie obowiązujących przepisów, ponieważ nie przystają do rzeczywistości. Chodzi m.in. ograniczenie kosztów związanych z wyposażeniem stanowiska pracy w domu, z jednoczesnym zapewnieniem pracownikowi bezpieczeństwa. Chodzi też o zmianę interpretacji pojęcia telepracy przez Państwową Inspekcję Pracy” ([http://konfederacjalewiatan.pl/opinie/aktualnosci/2014/1/telepraca\\_do\\_nowelizacji](http://konfederacjalewiatan.pl/opinie/aktualnosci/2014/1/telepraca_do_nowelizacji), 2014).

Niechęci do telepracy towarzyszy również nieznamość przepisów dotyczących tej formy zatrudnienia wśród pracodawców i pracowników (ma na to wpływ duży poziom skomplikowania przepisów regulujących prawne kwestie zatrudnienia), jak również kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy telepracowników (o czym poniżej).

Telepraca wydaje się jednak być niezwykle atrakcyjną formą zatrudnienia, która ma w sobie duży potencjał tak z punktu widzenia pracowników, jak i z punktu widzenia pracodawców. Może i powinna być stosowana w odniesieniu do wielu branż, jak również do licznych grup pracowników (m.in. do rodziców opiekujących się małymi dziećmi, pracowników mających pod opieką osoby zależne, do osób niepełnosprawnych, do mieszkańców małych wsi i miasteczek oddalonych od centrów biznesu i kariery czy do osób nieaktywnych zawodowo). Telepraca i wspierająca ją technika informatyczna dają nowe możliwości, dzięki którym wzrastają szanse na tworzenie miejsc pracy i zmniejszanie bezrobocia. Należy zatem zdiagnozować towarzyszące telepracy problemy i bariery oraz podjąć próbę znalezienia dróg ich rozwiązania.

## 1. Zagadnienia związane z bezpieczeństwem trwałości stosunku pracy telepracowników

Do kwestii zatrudniania osób w formie telepracy można zastosować różne reżimy prawne. Istnieje możliwość świadczenia jej na podstawie kodeksowej umowy o pracę (terminowej, bezterminowej), umów (kontraktów) cywilnych (zlecenia, o dzieło, o świadczenie usług), umowy o pracę nakładczą (tzw. chałupnictwo) bądź w ramach tzw. samozatrudnienia. „Jeśli strony zdecydują się na nawiązanie stosunku pracowniczego, to muszą w pierwszej kolejności stosować rozwiązania szczególne dotyczące odrębności w zakresie wykonywania telepracy, dopiero w sprawach nienormowanych inaczej przestrzegają przepisów odnoszących się do ogólnych praw i obowiązków wynikających z klasycznego zatrudnienia” (Spytek-Bandurska G., 2013, s. 2).

Niechęci do stosowania w praktyce telepracy, o czym wspominałam we wstępie do niniejszego artykułu towarzyszy nieznajomość przepisów prawnych, a co za tym idzie niechęć do ich stosowania zarówno po stronie pracodawców, jak i samych „zainteresowanych” (pracowników) oraz niestety – niechęć związków zawodowych do korzystania z elastycznych form zatrudnienia jako takich (traktowanie i postrzeganie przez związki zawodowe wszystkich umów elastycznych wyłącznie jako „umowy śmieciowe”) powoduje, że elastyczne umowy są zbyt rzadko stosowane. Telepraca (i pozostałe elastyczne formy zatrudnienia) podlega zatem zróżnicowanej ocenie. Patrząc przez pryzmat ochrony dóbr i interesów pracowniczych, należy stwierdzić, że niektóre z tych form zasługują na poparcie, inne natomiast, zwłaszcza gdy są nadużywane, na krytykę.

Pamiętajmy, iż zgodnie z orzecnictwem o wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia decydują zainteresowane strony (art. 353[1] KC w związku z art. 300 KP), kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji (wyrok SN z 13.04.2000 r., I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637). Zatrudnienie zatem nie zawsze musi mieć cechy stosunku *stricto* pracowniczego. Praca jako taka może być bowiem świadczona także na podstawie umów cywilnoprawnych (wyrok SN z 09.12.1999 r., I PKN 432/99, OSNP 2001/9/310). Tym niemniej zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych (również w formie telepracy) przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowić będzie obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne (wyrok SN z 30.06.2000 r., sygn. akt II UKN 523/99, OSNP 2002/1/22).

Również Kodeks pracy nie pozostawia wątpliwości co do zakazu „zastępowania” umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w celu obejścia obowiązujących w tym względzie przepisów prawa pracy:

**„Art. 22. KP:**

§ 1. Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

§ 1<sup>1</sup>. Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.

**§ 1<sup>2</sup>. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1<sup>1</sup>.**

Za elastyczne formy zatrudnienia niepracowniczego uznaje się m.in.:

- umowy cywilnoprawne (umowa zlecenie, umowa o dzieło
- pracę tymczasową,
- pracę nakładczą.

Telepraca może być wykonywana w każdej z ww. form (nie tylko na podstawie umowy o pracę), jednak nie może to naruszać zakazu zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi, taka sytuacja miałaby bowiem negatywny wpływ na bezpieczeństwo zatrudniania telepracowników.

Oczywiście podjęcie decyzji o podjęciu pracy w formie telepracy nie może naruszać bezpieczeństwa zatrudnieniowego i socjalnego osób wykonujących taką pracę, taka decyzja nie może również stanowić przyzwolenia na obchodzenie przez pracodawców dokładnie określających zakres stosunku prawnopracowniczego przepisów Kodeksu pracy.

Telepracownikiem można zostać na każdym etapie zatrudnienia. Uzgodnienie między stronami wykonywania telepracy może nastąpić zarówno przy zawieraniu umowy o pracę, jak też w trakcie jej trwania. Jeżeli decyzja o wykonywaniu zadań w formule telepracy podejmowana jest na etapie rekrutacji, to w umowie z pracownikiem, oprócz obligatoryjnych jej elementów wskazanych w art. 29 kp, dodatkowo należy określić specyficzne warunki świadczenia pracy. Jedyną natomiast dopuszczalną formą zmiany warunków wykonywania pracy na telepracę dokonaną w trakcie zatrudnienia jest porozumienie stron, dokonane z inicjatywy pracownika lub pracodawcy.

Dlatego rozważając kwestie związane z bezpieczeństwem trwałości stosunku pracy telepracowników należy pamiętać, iż zarówno na etapie rozpoczynania współpracy, jak też na etapie uzgadniania między stronami wykonywania telepracy trakcie trwania umowy o pracę nie może naruszać prawa pracownika do zatrudnienia go na podstawie umowy o pracę, gdy warunki zatrudnienia na to wskazują.

Kodeks pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, Dz.U. 1998, Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) przewiduje następujące rodzaje umów o pracę: umowa na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, na zastępstwo, na okres próbny. Pamiętajmy, iż telepraca nie jest jednak kolejnym rodzajem umowy o pracę, jest jedynie określana jako forma zatrudnienia, albo jako sposób świadczenia pracy. W związku z powyższym umowa z telepracownikiem może wystąpić jako umowa na czas nieokreślony, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy, na zastępstwo, na okres próbny.

Zgodnie z art. 67<sup>5</sup> § 1 kp za telepracę uważa się pracę, która jest wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną. Istnieje szczególnie tryb wprowadzania telepracy u pracodawcy. Warunki jej stosowania określa się w porozumieniu uzgadnianym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową. Jeśli działa kilka organizacji, to wszystkie powinny uczestniczyć w ustalaniu treści dokumentu. W przypadku niemożności osiągnięcia z nimi konsensusu, pracodawca zawiera porozumienie z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> kp.

W przypadku świadczenia pracy w formie telepracy nieco inaczej w porównaniu do klasycznej umowy o pracy rysuje się kwestia podporządkowania telepracownika pracodawcy, co łączy się ze specyfiką tej formy zatrudnienia. Telepracownik w dużym stopniu może we własnym zakresie decydować o czasie, miejscu i sposobie wykonywania pracy. Z tego też powodu najbardziej zasadne wydaje się zawarcie kodeksowej umowy o telepracę, ale przewidującej wykonywanie pracy w zadaniowym czasie pracy.

W terminie trzydziestu dni od przedstawienia przez pracodawcę projektu (wstępnych rozwiązań) porozumienia powinno dojść do jego zawarcia. Jeżeli w tym czasie nie nastąpi wypracowanie porozumienia ze stroną związkową, pracodawca samodzielnie określa warunki stosowania telepracy w regulaminie telepracy, uwzględniając ustalenia podjęte w toku negocjacji. Jeżeli u pracodawcy nie ma związków zawodowych, warunki stosowania telepracy przyjmuje on w regulaminie, po konsultacji treści dokumentu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie u niego przyjętym.

W tym miejscu warto dodać, iż ostatnia nowelizacja Kodeksu pracy (wprowadzona ustawą z dnia 24 stycznia 2014 r., Dz.U. 2014, poz. 208) rozszerzyła krąg przypadków, w których dozwolone jest wykonywanie pracy w niedziele i święta o prace polegające na świadczeniu usług z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej w rozumieniu przepisów o świadczeniu usług drogą elektroniczną lub urządzeń telekomunikacyjnych w rozumieniu przepisów prawa telekomunikacyjnego, odbieranych poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zgodnie z przepisami obowiązującymi odbiorcę usługi, dni będące w Polsce niedzielami i/lub świętami, są u tego odbiorcę dniami pracy. Jest to znaczne ułatwienie dla polskich pracodawców kooperujących z podmiotami zagranicznymi, którzy zatrudniają pracowników w formie telepracy. Na polskim rynku pracy coraz częściej mamy do czynienia z pracą nie tylko na rzecz zagranicznych pracodawców, ale także z pracą związaną ze świadczeniem usług transgranicznych, czyli z przypadkami kiedy odbiorcą naszych usług jest podmiot zagraniczny, w kraju którego obowiązuje inny rozkład tygodnia pracy oraz inny kalendarz świąt.

Kolejnym zagadnieniem związanym z bezpieczeństwem trwałości stosunku pracy telepracowników jest możliwość (niedopuszczalnego z punktu widzenia przepisów Kodeksu pracy) nadużywania przez pracodawcę tzw. wypowiedzenia zmieniającego oraz tzw. oddelegowania do innej pracy.

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy w trakcie zatrudnienia zmiana warunków wykonywania pracy przez pracownika na telepracę, może nastąpić na mocy wyłącznie porozumienia stron (z inicjatywy pracownika lub pracodawcy), pracodawca powinien, w miarę możliwości, uwzględnić wnioski pracownika dotyczący wykonywania pracy w formie telepracy. Co więcej w terminie 3 miesięcy od dnia podjęcia pracy w formie telepracy, zgodnie z art. 67<sup>7</sup> § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, każda ze stron może wystąpić z wiążącym wnioskiem o za-przestanie wykonywania pracy w formie telepracy i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy.

Ustawodawca zadbał o to, by brak zgody pracownika na zmianę warunków wykonywania pracy, w przypadku określonym w art. 67<sup>7</sup> § 3, a także zaprzestanie wykonywania pracy w formie telepracy na zasadach określonych w art. 67<sup>8</sup>, nie mogły (zakaz ustawowy) stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę. Niedopuszczalne jest zatem naruszanie bezpieczeństwa zatrudnienia pracownika poprzez stosowanie wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy).

Niedopuszczalne jest również powierzenie wykonywania pracy w formie telepracy na podstawie art. 42 § 4 KP:

„§ 4. Wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika”.

W przypadku telepracy zarówno do telepracownika, jak i do pracodawcy stosuje się przepisy ogólne przepisy o prawach i obowiązkach stron stosunku pracy. W związku ze specyfiką pracy w formie telepracy, podmiotom tym zostały przyznane dodatkowe prawa i obowiązki niezbędne do bezpiecznego wykonywania telepracy.

W przypadku pracodawcy jest to:

1. rozszerzenie obowiązku informacyjnego, wynikającego z art. 29 § 3 Kodeksu Pracy oraz wskazania osoby lub organu odpowiedzialnego za współpracę z telepracownikiem i kontrolę jego pracy (w tym kontrolę stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w miejscu wykonywania pracy);
2. zobowiązanie do określenia zasad bezpieczeństwa związanych z ochroną danych, niezbędne instruktaże i szkolenie w tym zakresie;
3. obowiązek dostarczenia spełniającego wymogi bezpieczeństwa sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy, jego ubezpieczenia, zainstalowania, serwisowania, eksploataowania i konserwowania, zapewnienia pomocy technicznej i niezbędnego szkolenia w zakresie obsługi sprzętu, telepracownik może jednak zawrzeć z pracodawcą umowę, na mocy której telepraca będzie wykonywana za pomocą sprzętu i materiałów dostarczonych przez telepracownika, stanowiących jego własność, o ile spełniają one wymagania określone w zasadach i przepisach z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy;
4. obowiązek określenia zasad porozumiewania się z pracownikiem (w tym określenie sposobu potwierdzania obecności na stanowisku pracy) oraz przekazania informacji niezbędnych do wzajemnego porozumiewania się;
5. uprawnienie do przeprowadzenia kontroli telepracownika w zakresie BHP; jeżeli jednak praca wykonywana jest w domu telepracownika, można ją przeprowadzić wyłącznie za uprzednią zgodą wyrażoną na piśmie, albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość;
6. obowiązek zapewnienia równego traktowania w zatrudnieniu i niedyskryminowania telepracownika przy uwzględnieniu odrębności związanych z warunkami wykonywania pracy w tej formie,

7. wyraźne zobowiązanie do bezwzględnej realizacji zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (przepisy zwalniają pracodawcę wyłącznie z obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń, w których wykonywana jest telepraca oraz z obowiązku zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczonosanitarnych, a także zwalniają go z obowiązku zapewniania odpowiednich obiektów i pomieszczeń pracy – o ile telepracownik wykonuje pracę w pomieszczeniach domowych).

W przypadku telepracownika jest to:

1. obowiązek udostępnienia przez telepracownika pracodawcy jego domu lub mieszkania na potrzeby zorganizowania i utworzenia stanowiska czy pomieszczenia telepracy, szczególnie w zakresie koniecznym do instalacji, serwisu, eksploatacji i konserwacji sprzętu, jeżeli pracownik zdecyduje się na pracę w biurze domowym, a także na potrzeby kontroli wykonywania pracy oraz dbałości o sprzęt i BHP;
  2. obowiązek poddania się przez telepracownika kontroli pracodawcy dotyczącej wykonywania pracy i warunków jej wykonywania w biurze domowym, jeżeli pracownik wyrazi na to zgodę lub poprosi o to pracodawcę;
  3. prawo do prowadzenia kontroli wykonywania pracy i warunków jej wykonywania w biurze domowym w sposób nienaruszający prywatności pracownika i jego rodziny oraz w sposób nieutrudniający korzystania z pomieszczeń domowych zgodnie z ich przeznaczeniem, jedynie za zgodą lub na prośbę telepracownika (zachowanie prywatności w czasie przeprowadzania kontroli wykonywania pracy lub w celu inwentaryzacji albo naprawy powierzonego sprzętu);
  4. równy dostęp do szkoleń, awansów, pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, zakładowych obiektów socjalnych oraz prowadzonej działalności socjalnej;
  5. prawo do równego traktowania telepracownika i innych pracowników w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy oraz warunków zatrudnienia.
2. **Obowiązki pracodawcy wobec telepracownika, wynikające z przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy**

Główną cechą telepracy jest to, że jest ona wykonywana stale (lub w wybrane, z góry określone dni tygodnia) poza zakładem pracy. Pracownik zatrudniony w takiej formie najczęściej pracuje w domu.

Obowiązki pracodawcy z zakresu bezpieczeństwa pracy wobec telepracownika są co do zasady identyczne z obowiązkami wobec „zwykłych” pracowników. Ze względu na specyfikę świadczenia pracy w takiej formie z zakresu odpowiedzialności pracodawcy zostały wyłączone jedynie niektóre kwestie, tj. odpowiedzialność za konstrukcję budynku, w którym pracuje telepracownik, za higieniczny i bezpieczny stan pomieszczeń pracy oraz za zapewnienie odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych.

Jeżeli praca jest wykonywana w domu telepracownika, pracodawca realizuje wobec niego, w zakresie wynikającym z rodzaju i warunków wykonywanej pracy, obowiązki określone w dziale Kodeksu pracy, poświęconym zagadnieniom bezpieczeństwa i higieny pracy, jednak z wyłączeniem:

- 1) obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy,
- 2) obowiązków dotyczących obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy,
- 3) obowiązku zapewnienia odpowiednich urządzeń higienicznosanitarnych, określonego w art. 233. Kodeksu pracy.

Obowiązkiem pracodawcy, który może powodować niemałe problemy w praktyce, jest zapewnienie takiemu pracownikowi odpowiedniego stanowiska pracy, które zgodnie z art. 212 pkt. 1 kp ma być zorganizowane zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Pracownik wykonujący pracę we własnym domu będzie w większości przypadków używał „tradycyjnego” komputera osobistego lub – obecnie coraz częściej – laptopa (palmtopa, notebooka itp.), więc zastosowanie powinno mieć w szczególności rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe stanowiące akt wykonawczy do art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy).

Rozporządzenie określa:

- 1) wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii dla stanowisk wyposażonych w monitory ekranowe,
- 2) wymagania dotyczące organizacji pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Ustanowienie przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze monitorów ekranowych wynikało wprost z zobowiązań, które Polska przyjęła w układzie europejskim ustanawiającym stowarzyszenie między Rzeczpospolitą Polską, a Wspólnotami Europejskimi i ich państwami członkowskimi. Wszedł on w życie 1 lutego 1994. Jednym z warunków wstępnych członkostwa Polski w Unii Europejskiej było

zbliżenie istniejącego i przyszłego ustawodawstwa naszego kraju do ustawodawstwa istniejącego we Wspólnocie m.in. w zakresie ochrony pracownika w miejscu pracy, w tym przepisów bezpieczeństwa i ochrony zdrowia.

W czasie zawierania układu w dorobku prawnym UE (wówczas Wspólnot Europejskich) istniało wiele dyrektyw dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników w miejscu pracy. Podstawowa w tej dziedzinie była dyrektywa 89/391/EWG w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy, powszechnie zwana Dyrektywą Ramową.

Jej art. 16 ust. 1 przewiduje wydawanie dyrektyw szczegółowych obejmujących m.in. pracę na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. W konsekwencji uchwalona została dyrektywa Rady z 29 maja 1990 w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe. Polskie rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe jest transpozycją tej dyrektywy. Nie wolno jednak zapominać, że uchwalono ją ponad 20 lat temu, co przy tempie postępu technicznego w dziedzinie komputeryzacji i informatyzacji oraz wobec pojawiania się nowych rodzajów stanowisk i zastosowań komputerów powoduje, że zarówno dyrektywa jak i polskie rozporządzenie już nie uwzględniają postępu technologicznego, pojawia się również problem definicji „monitora ekranowego”. Został on przedstawiony do rozstrzygnięcia Europejskiemu Trybunałowi Sprawiedliwości, który podjął się interpretacji pojęcia „graficzny monitor ekranowy”.

Zgodnie z orzeczeniem C-11/99 (w sprawie Margarit Dietrich przeciwko Westseutischer Rundfunk) ETS ustalił, że obejmuje to również monitory ekranowe przedstawiające nakręcone filmy w formie analogowej lub cyfrowej (<http://prawo.rp.pl/artukul/706142.html?print=tak&p=0>, 2011). Takie stanowisko ETS wskazuje, że interpretacja definicji monitora ekranowego powinna być określana możliwie szeroko, tak by uwzględnić postęp techniczny – w związku z powyższym przepisy rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe powinny być stosowane również w stosunku do telepracowników, pracujących na laptopach, notebookach, itp.

Z przepisów rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe wynika, że nie każde stanowisko pracy wyposażone w monitor ekranowy jest objęte wymaganiami rozporządzenia. Wylądzone są przede wszystkim te stanowiska, na których system komputerowy nie służy do obróbki tekstu, danych czy grafiki, a jedynie do przekazywania lub rejestrowania parametrów lub

pomiarów. Postęp techniczny w urządzeniach komputerowych, jaki ma miejsce od czasu uchwalenia dyrektywy i jej przeniesienia do prawa polskiego (pamiętajmy, że rozporządzenie pochodzi z 1998 r.), powoduje, że zastosowane w nim wyłączenia obejmują coraz częściej stosowane urządzenia wyposażone w monitor ekranowy, takie jak laptopy, palmtopy, notebooki itp.

Wszystkie elementy stanowiska pracy, np. krzesło czy monitor komputera, powinny spełniać określone przepisami wzmiankowanego rozporządzenia wymagania. Fakt wykonywania zadań służbowych przez telepracownika przy użyciu własnych urządzeń nie stanowi bowiem przesłanki zwalniającej pracodawcę z obowiązku zapewnienia, aby stanowisko pracy było zgodne z wymogami bezpieczeństwa i higieny pracy.

Proponowane przez Kodeks pracy wyłączenia niektórych obowiązków pracodawcy wobec telepracowników nie powodują jednak takiego złagodzenia reżimu wobec pracodawcy zatrudniającego telepracowników, by czuł się on rzeczywiście zwolniony od najbardziej kłopotliwych z uwagi na usytuowanie miejsca pracy w domu pracownika zagadnień związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy. Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie obowiązków pracodawcy w trakcie stosowania w jego zakładzie pracy telepracy wymagają zatem dużego złagodzenia oraz doprecyzowania. Pracodawca nie może odpowiadać za to, żeby telepracownik miał bezpieczne i zdrowe mieszkanie lub dom. Zmiany w prawie powinny przyczynić się do zwiększenia popularności telepracy w Polsce.

### 3. Zabezpieczenie w razie zaistnienia wypadku przy pracy telepracownika

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest bezwzględny obowiązek pracodawcy w zakresie ochrony zdrowia i życia pracowników – w tym również telepracowników – poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Polskie ustawodawstwo związane z kwestiami wypadków przy pracy nie zawiera odrębnych przepisów, czy wyłączeń odnoszących się do kwestii wypadków przy pracy w przypadku wykonywania telepracy w innym, niż zakład pracy miejscu, a w szczególności w domu lub mieszkaniu pracownika. Zastosowanie znajdą zatem przepisy ogólne: ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. Nr 199, poz. 1673 ze zm.). Zgodnie z tą ustawą przez „wypadek przy pracy” rozumie się „nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć, które nastąpiło w związku z pracą:

- 1) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- 2) podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- 3) w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy”.

Za śmiertelny wypadek przy pracy uważa się „wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku”.

Za ciężki wypadek przy pracy uważa się „wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwale, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała”.

Za zbiorowy wypadek przy pracy uważa się „wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby”.

Przyjmuje się zatem, że wypadek, jako „nagle zdarzenie” nastąpić może w dowolnym czasie i miejscu, pod warunkiem że pozostaje w funkcjonalnym związku z dokonywanymi przez pracownika czynnościami, wynikającymi z wykonywania pracy.

Dlatego na przykład porażenie prądem elektrycznym, które nastąpić może z uwagi na zaistnienie w domu pracownika takich źródeł zagrożenia, jak uszkodzone przewody elektryczne, uszkodzone zasilacze, przebicie elektryczne, a którego skutkiem może być nawet śmierć pracownika powinno zostać uznane za wypadek przy pracy, jeśli doszło do niego podczas wykonywania czynności zawodowych.

Najczęściej miejscem pracy telepracownika jest jego dom lub mieszkanie. Z tego powodu prawidłowe ustalenie okoliczności wypadku, a co za tym idzie możliwość uznania go za wypadek przy pracy może być niekiedy utrudnione lub wręcz niemożliwe. Z jednej strony bowiem, pracodawca powinien dopilnować ustalenia przyczyn i okoliczności wypadku przez powołany do tego zespół powypadkowy oraz zabezpieczenia miejsca wypadku, z drugiej jednak strony pracodawca ma prawo przeprowadzić kontrolę w domu telepracownika jedynie za jego uprzednią zgodą. Oczywiście, w razie wypadku pracownika trudno uznać, aby pracodawca ustalający okoliczności wypadku dokonywał kontroli w domu pracownika, jednak pracodawca powinien mieć na względzie konieczność uszanowania miru domowego pracownika. Jeżeli praca jest wykonywana w domu

telepracownika, pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy za uprzednią zgodą telepracownika wyrażoną na piśmie, albo za pomocą środków komunikacji elektronicznej, albo podobnych środków indywidualnego porozumiewania się na odległość.

Pracodawca dostosowuje sposób przeprowadzania kontroli do miejsca wykonywania pracy i charakteru pracy. Wykonywanie czynności kontrolnych nie może naruszać prywatności telepracownika i jego rodziny ani utrudniać korzystania z pomieszczeń domowych, w sposób zgodny z ich przeznaczeniem.

Przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy w zakresie wypadków przy pracy zaistniałych w domu telepracownika wymagają zatem doprecyzowania.

#### 4. Telepraca, a problematyka zabezpieczenia przed dyskryminacją w zatrudnieniu

Zgodnie z Kodeksem pracy pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nie określony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.

Osoba, wobec której pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów, a skorzystanie przez pracownika z uprawnień przysługujących z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie może być podstawą niekorzystnego traktowania pracownika, a także nie może powodować jakichkolwiek negatywnych konsekwencji wobec pracownika, zwłaszcza nie może stanowić przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie przez pracodawcę stosunku pracy lub jego rozwiązanie bez wypowiedzenia.

W celu wzmocnienia ochrony i zabezpieczenia telepracowników przed ich traktowaniem, mającym charakter dyskryminacyjny, z uwagi na ich szczególną pozycję w strukturze zespołu pracowniczego do polskiego Kodeksu pracy wprowadzono kolejne przepisy podkreślające zakaz dyskryminacji telepracowników.

Zgodnie z art. 67<sup>15</sup> Kodeksu pracy telepracownik nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia,

awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych niż inni pracownicy zatrudnieni przy takiej samej lub podobnej pracy, uwzględniając odrębności związane z warunkami wykonywania pracy w formie telepracy. Telepracownik nie może być w jakikolwiek sposób dyskryminowany z powodu podjęcia pracy w formie telepracy, jak również odmowy podjęcia takiej pracy.

Pracodawca musi umożliwiać telepracownikowi, na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników, przebywanie na terenie zakładu pracy, kontaktowanie się z innymi pracownikami oraz korzystanie z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej.

## Wnioski

Telepraca jest formą zatrudnienia, która ma w sobie olbrzymi potencjał zarówno z punktu widzenia stron tego stosunku prawnego, jak i innych aktorów rynku pracy. W celu zainteresowania pracodawców stosowaniem telepracy należy zadbać o zapewnienie takich ram prawne wykonywania przez ich pracowników telepracy, aby były one racjonalne i dostosowane do specyfiki zatrudnienia. Telepraca oznacza bowiem nie tylko zmianę „miejsca” wykonywania pracy, ale też przyjęcie atypowego sposobu organizacji pracy, charakteryzującego się przede wszystkim dużą swobodą i odmiennym, indywidualnym i partycypacyjnym ułożeniem relacji między stronami, opartym na autonomii i niezależności.

Dlatego konieczne jest określenie w sposób nowoczesny praw i obowiązków, gdyż dotychczasowe regulacje, oparte na klasycznej umowie o pracę, nie sprawdzają się. Należy odejść od nadmiernie osłonowych rozwiązań – w tym związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy – na rzecz większego ich uelastycznienia i zmniejszenia zakresu uprawnień pracowniczych.

## Literatura

- Dral A. (2009): *Powszechna ochrona trwałości stosunku pracy. Tendencje zmian*, Warszawa, Wolters Kluwer
- Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, (2008): (red.) Sadowska-Snarska C., Białystok, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku

- Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, (2003): (red.) Kryńska E., Warszawa, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych
- Krzyśków B. (2005): *Prawne aspekty telepracy*, „Bezpieczeństwo Pracy”, nr 6
- Książek D. (2004): *Telepraca*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne”, nr 7
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1.12.1998 r. w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26.09.1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bhp
- Sadowska-Snarska C. (2006): *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Białystok, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku
- Świątkowski A. (2006): *Telepraca – specyfika zatrudnienia na odległość*, „Monitor Prawa Pracy”, nr 7
- Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy
- Ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych
- Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, (2011): (red.) Florek L., Pisarczyk Ł., Warszawa, LexisNexis
- 

**Marta Goroszkiewicz**

### **Selected problems of security in of teleworking**

#### **Abstract**

Teleworking in fact operating on the polish labor market already in since the nineties; has been pursued at the beginning the in civil law forms of employment. The amendment of the labour code of 2007 put teleworking in the polish labor law, as an official, based on the regulations of employees legal form of employment. "Teleworking" means

work performed far away from the traditional, conventional place of employment, with contemporary ICTs. Teleworking as a modern type of employment, provides an easy way to reconciliation of work and family life and the use of flexible work arrangements, involving the possibility to exercise in any place and at any time. But it turns out that in practice the use of teleworking in Polish firms are still not common and full of barriers.

**Key words:** *teleworking, employment, health, safety, workplace*