

# WYPADEK PRZY PRACY W ŚWIETLE NOWYCH REGULACJI ZWIĄZANYCH Z PRACĄ ZDALNĄ

---

PATRYCJA PRZYBYCIEŃ\*

## Streszczenie

Od 2023 roku praca zdalna na stałe została unormowana w przepisach prawa pracy. Kodeks pracy definiuje to pojęcie jako pracę wykonywaną całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Ustawodawca dał zatem stronom stosunku pracy wybór, aby mogły zastosować dla siebie najkorzystniejsze rozwiązania. Niezależnie od miejsca, z którego wykonywane będą służbowe obowiązki, pracownik jest zobowiązany oświadczyć, że posiada warunki techniczne i lokalowe do wykonywania pracy zdalnej, a wybrane miejsce spełnia wszystkie wytyczne oceny ryzyka zawodowego i zasad bhp, które z kolei zobowiązany jest przedstawić pracodawca. Nie można jednak założyć, że taka forma pracy będzie pozbawiona niebezpiecznych sytuacji, w tym wypadków. Specyfika formy zdalnej wymaga dokładnego zbadania okoliczności, aby ustalić, czy w chwili zdarzenia pracownik na pewno realizował obowiązki służbowe na zlecenia pracodawcy i w jego interesie. Kwalifikacji takiego zdarzenia dokonuje zespół powypadkowy, który ma obowiązek powołać pracodawca.

Słowa kluczowe: praca zdalna, prawo pracy, wypadek przy pracy, bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zespół powypadkowy

## ACCIDENT AT WORK ACCORDING TO NEW REGULATIONS RELATED TO REMOTE WORKING

### Abstract

As of 2023, remote working has been permanently standardised in labour legislation. The Labour Code defines this concept as work performed wholly or partly at a place indicated by

---

\* mgr, Uczelnia Łazarskiego w Warszawie (Polska), e-mail: pati.przybycien@gmail.com, ORCID: 0009-0009-8201-7183

the employee and agreed with the employer, in particular by means of direct communication at a distance. The legislator has therefore given the parties to the employment relationship the choice to apply the most favourable solutions for themselves. Irrespective of the location from which the official duties are to be performed, the employee is obliged to declare that he or she has the technical and premises conditions for performing remote work and that the chosen location meets all the guidelines of the occupational risk assessment and health and safety rules, which the employer in turn is obliged to provide. However, it cannot be assumed that this form of work will be free of dangerous situations, including accidents. The specific nature of the remote form requires a thorough investigation of the circumstances to determine whether, at the time of the incident, the employee was definitely performing work duties on the employer's instructions and in the employer's interest. The qualification of such an incident is carried out by an accident team, which the employer is obliged to appoint.

Keywords: remote working, labour law, accident at work, safe and healthy working conditions, accident team

## 1. WPROWADZENIE

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy gwarantowane jest przez przepisy samej Konstytucji RP, gdzie ustawodawca stwierdził: „Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa”<sup>1</sup>. Akt prawny, do której odsyła nas ustawa zasadnicza, to Kodeks pracy<sup>2</sup>, który reguluje prawa i obowiązki pracodawcy oraz pracownicy. Według przywołanego aktu normatywnego pracodawca ma obowiązek w szczególności: organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki jej wykonywania, zapewniać przestrzeganie w firmie przepisów oraz zasad bhp, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń, zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy takimi jak Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowy Inspektorat Sanitarny oraz zaleceń społecznego inspektora pracy. Również regulacje międzynarodowe, na przykład Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>3</sup> zapewniają osobom pracującym ochronę życia i zdrowia. Wśród państw, które ratyfikowały najwięcej konwencji, będącymi swoistymi umowami międzynarodowymi, jest Polska. Obecnie jest to liczba 81 paktów, które regulują między innymi czas pracy, urlopy wypoczynkowe, bezpieczeństwo i higienę pracy, swobodę zrzeszania się i ochronę praw związkowych, zniesienie dyskryminacji w zakresie zatrudnienia oraz ubezpieczenia społeczne<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Art. 66 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483 ze zm.).

<sup>2</sup> Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r. poz. 1465), dalej: k.p.

<sup>3</sup> Konwencje, [https://www.mop.pl/html/miedzynarodowe\\_standardy/konwencje.html](https://www.mop.pl/html/miedzynarodowe_standardy/konwencje.html), [dostęp: 27.12.2023 r.].

<sup>4</sup> L. Florek, *Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)*, ABC.

## 2. POJĘCIE WYPADKU PRZY PRACY I JEGO KWALIFIKACJA

Zdarzenia wypadkowe szczegółowo uregulowane są w ustawie o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych<sup>5</sup>. Podstawowym warunkiem, aby dany incydent można było rozpatrywać w granicach wypadku, jest zaistnienie związku między tym zdarzeniem a pracą. Jak wskazuje przepis art. 3 u.u.w., zdarzenie to musi być wywołane nagłą przyczyną zewnętrzną, powodować uraz lub śmierć oraz wydarzyć się:

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

Czynności wykonywane bez polecenia pracodawcy, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 2 u.u.w. kwalifikują się jedynie wtedy, gdy są podejmowane w interesie zakładu pracy i są niezwiązane z bieżącymi obowiązkami na danym stanowisku. Przy rozpatrywaniu zatem zdarzenia noszącego znamiona wypadku należy zweryfikować wolę i chęć działania poszkodowanego. Jeśli podjęte działania można uznać za uzasadnione interesem pracodawcy, zatrudniony może zostać objęty ochroną wypadkową.<sup>6</sup> Jak jednak wskazuje w swoim raporcie Główny Urząd Statystyczny (dalej: GUS), najczęstszą przyczyną wypadków przy pracy w I półroczu bieżącego roku był czynnik ludzki, czyli nieprawidłowe zachowanie się pracownika, które stanowiło przyczynę aż 41% wszystkich wypadków przy pracy<sup>7</sup>. Według raportu GUS tylko w I kwartale 2023 roku zgłoszono 14 300 osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, co było wyższym wynikiem o 28,7% w porównaniu do I kwartału 2022 r. Również opublikowane dane dotyczące pierwszego półrocza 2023 r. były wyższe o 1,8% w porównaniu do roku poprzedniego. Zgłoszono bowiem 28 400 wypadków, w tym 57 śmiertelnych, a 127 ciężkich.

Stosowanie coraz lepszych i nowocześniejszych sprzętów, nie eliminuje w całości występowania niebezpiecznych incydentów mających miejsce podczas wykonywania zadań służbowych<sup>8</sup>. Mimo to Polska, na tle innych krajów Unii Europejskiej ma relatywnie niski wskaźnik zgonów w wypadkach przy pracy. Jak podaje Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (dalej: EKZZ) od roku 2028, w naszym kraju nie powinny występować już wypadki śmiertelne przy pracy. Dla porównania w Niemczech pierwszym rokiem bez wypadków śmiertelnych przy pracy

---

<sup>5</sup> Ustawa z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. z 2022 r. poz. 2189 ze zm.), dalej u.u.w.

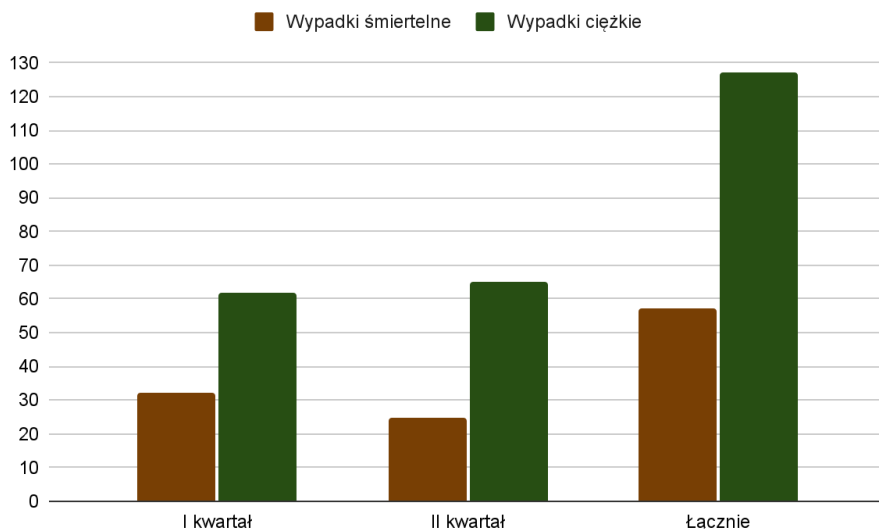
<sup>6</sup> K. Milczarek, *Kwalifikacja zdarzeń wypadkowych na przykładach z wykorzystaniem orzecznictwa*, ABC.

<sup>7</sup> Wypadki przy pracy w I półroczu 2023 r. – dane wstępne, raport GUS z dnia 11.09.2023.

<sup>8</sup> A. Noga *Pojęcie wypadku przy pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Pracownik i Pracodawca”, nr 1 vol. 6, Toruń 2021.

będzie rok 2043, we Włoszech – rok 2124, natomiast dla Hiszpanii, według EKZZ nie można nawet podać takiej daty<sup>9</sup>.

**Wykres 1. Wypadki przy pracy w I i II kwartale 2023**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych opublikowanych przez Główny Urząd Statystyczny

Jedną z przesłanek, kiedy dany incydent można rozpatrywać w granicach wypadku przy pracy, jest sytuacja nieprzewidywalna, nagła. Mowa tutaj o zdarzeniu takim jak upadek, porażenie prądem, skaleczenie. Przyjmuje się, że za przesłankę nagłości w zajściu możemy uznać, co do zasady działanie przyczyny zewnętrznej w sposób momentalny, krótki lub nawet gwałtowny. Nagłość nie będzie zatem etapowym rozwijaniem się objawów charakterystycznych dla chorób zawodowych lub pracowniczych. Według Sądu Najwyższego ukąszenie kleszcza, na którego skutek pracownik zachorował na boreliozę, może być potraktowane jako wypadek przy pracy, jeżeli oczywiście nastąpiło powiązanie między zaistnieniem przyczyny zewnętrznej z wykonywaniem obowiązków służbowych.<sup>10</sup> Jak jednak Sąd podkreślił w innej sprawie: „Warunkiem odpowiedzialności na podstawie ustawy wypadkowej jest ustalenie wypadku przy pracy w określonym dniu (...). W orzecznictwie zasadnie przyjmuje się, że negatywne działanie przyczyny zewnętrznej na organizm pracownika, którego skutkiem jest wystąpienie wypadku przy pracy (czyli urazu lub śmierci), ograniczone jest tylko do jednej dniówki roboczej<sup>11</sup>”. Kończąc rozważania na temat cechy

<sup>9</sup> Wypadki przy pracy w Polsce. Ponad 28 tys. osób poszkodowanych I półroczu 2023, kadry. infor.pl/bhp/wypadki-w-pracy/6328980,wypadki-przy-pracy-w-polsce-ponad-28-tys-osob-poszkodowanych-i-polro.html [dostęp:25.11.2023 r.].

<sup>10</sup> Wyrok SN z dnia 16 lutego 2000 r., II UKN 425/99, OSNP 2001, nr 16, poz. 521.

<sup>11</sup> Wyrok SN z dnia 5 października 2012 r., I UK 197/12, LEX nr 1303225.

nagłości, należy zwrócić uwagę na mnogość możliwości interpretacyjnych związanych z tym elementem. Sprzeczne w doktrynie są poglądy na temat niebezpiecznych incydentów z udziałem pracownika, które miały miejsce co prawda w dobie pracowniczej, jednak poza okresem świadczenia pracy. Wątpliwości budzą takie sytuacje jak przebijanie się odzież roboczą, ochronną w szatni, spożywanie posiłków podczas przerwy lub przygotowywane stanowiska pracy. Sądy powinny zatem każdorazowo starannie przeanalizować stan faktyczny, zwłaszcza jeśli okoliczności budzą wątpliwości co do zaistnienia związku funkcjonalnego danego zdarzenia z pracą<sup>12</sup>.

Szerokiej interpretacji w orzecznictwie sądowym doczekały się wypadki przy pracy mające miejsce podczas wykonywania przez pracownika zwykłych czynności, za które można uznać obowiązki zarówno określone w kontrakcie jak i te polecane przez przełożonego w danej chwili. Mogą to być podstawowe czynności stanowiskowe jak i świadczenia przygotowujące i kończące pracę na danej pozycji. Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że wypadkiem przy pracy były zdarzenia takie jak zabezpieczenie na terenie zakładu pracy motoroweru z powodu opadów atmosferycznych<sup>13</sup>, zawał serca<sup>14</sup> czy śmierć wskutek urazów doznanych w wyniku upadku z wysokości spowodowanego atakiem padaczki<sup>15</sup>, ponieważ nastąpiły podczas wykonywania przez pracownika zwykłych czynności. Wszystkie wymienione przypadki spełniały kryteria czasowego i miejscowego związku zdarzenia z pracą.

Nie będzie można zatem rozpatrywać w granicach wypadku przy pracy incydentu mającego miejsce podczas prywatnego czasu pracownika. W tym zakresie Sąd Najwyższy, zajął stanowisko, że ulegnięcie wypadkowi w czasie załatwiania prywatnych spraw pracownika, nawet jeśli za przyzwoleniem pracodawcy odbywają się one w godzinach pracy, nie wypełniają znamion wypadku przy pracy<sup>16</sup>. Sąd słusznie uznał, że na wypadek przy pracy muszą się równocześnie złożyć trzy elementy: nagłość zdarzenia, przyczyna zewnętrzna, związek z pracą. Jeśli jednak tak, jak w przytoczonej sprawie zabraknie, chociażby jednego z trzech znamion, zdarzenie nie powinno zostać uznane za wypadek przy pracy. Przytoczony wyrok, mimo ponad 26 lat obowiązywania, po unormowaniu pracy zdalnej wydaje się być jeszcze bardziej aktualny i kluczowy.

### 3. ZASADY PRACY ZDALNEJ

W dniu 7 kwietnia 2023 roku weszły w życie nowe przepisy regulujące pracę zdalną i uchylające jednocześnie dotychczasowe przepisy normujące telepracę. Motywacją do nowelizacji przepisów była epidemia COVID-19, kiedy to wykonywanie obowiązków na odległość przez pracowników było często jedyną bezpieczną

---

<sup>12</sup> J. Żołyński *Wypadek przy pracy a praca zdalna*, A. Dolot, *Literatura [w:] Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 163.

<sup>13</sup> Uchwała SN z dnia 19 września 1979 r., III PZP 7/79, OSNC 1980, nr 3, poz. 43.

<sup>14</sup> Wyrok SN z dnia 11 stycznia 2013 r., II UK 162/12, LEX nr 1314610.

<sup>15</sup> Wyrok SN z dnia 4 marca 2013 r. I UK 505/12, OSNP 2014, nr 2, poz. 27.

<sup>16</sup> Wyrok SN z 14 stycznia 1997 r., II UKN 47/96, OSNP 1997, nr 17, poz. 326.

formą pracy. Trudny czas, z którym przyszło się wszystkim wtedy mierzyć, wymagał od rządzących podejmowania nowych, często bezzwłocznych decyzji legislacyjnych. Uregulowanie pierwotnie pracy zdalnej w przepisach szczególnych dotyczących obowiązującego wtedy stanu zagrożenia epidemicznego budziło liczne zastrzeżenia interpretacyjne. Z racji niezakwalifikowania przepisów szczególnych COVID-19 jako źródła prawa pracy pojawiły się wątpliwości, czy przepisy te zobowiązują pracodawców do spełniania swoich obowiązków w zakresie technicznego bezpieczeństwa pracy<sup>17</sup>.

Według nowych regulacji praca teraz może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Ustawodawca dał zatem dużą dowolność stronom stosunku pracy w ustaleniu zarówno częstotliwości, jaka i różnorodności czynności świadczonych na odległość. Jedynie 5 wyjątkowych sytuacji, które zostały zastrzeżone w art. 67<sup>3</sup>§ 4 k.p., ustawodawca wyłączył z zakresu pracy zdalnej. Są to czynności:

- szczególnie niebezpiecznie;
- w wyniku których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
- związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- powodujących intensywne brudzenie.

Specyfika omawianej formy pracy wskazuje na częściowe lub nawet całkowite wykonywanie obowiązków bez tradycyjnego nadzoru ze strony pracodawcy, a więc również bez ścisłej kontroli warunków technicznych i lokalowych pracownika. Zostały co prawda wprowadzone przepisy, dzięki którym miejsce wykonywania pracy musi być każdorazowo uzgodnione z pracodawcą, a pracownik musi w postaci papierowej poświadczyć, że posiada odpowiednie warunki lokalowe i techniczne do wykonywania swoich obowiązków, jednak przytoczone regulacje będą głównie istotne w sytuacji doznania uszczerbku na zdrowiu lub życiu pracownika. W przypadku wykonywania wtedy pracy zdalnej w miejscu niezaakceptowanym pracodawca będzie mógł kwestionować roszczenia odszkodowawcze pracownika lub chociaż zmniejszyć swoją odpowiedzialność w razie niezastosowania wszystkich wytycznych i zaleceń przez pracownika<sup>18</sup>. O zachowanie zasad bezpieczeństwa i higieny w czasie pracy zdalnej powinien więc dbać sam zatrudniony, jednak nie można założyć, że wyeliminuje to całkowicie ryzyko na przykład pošli-

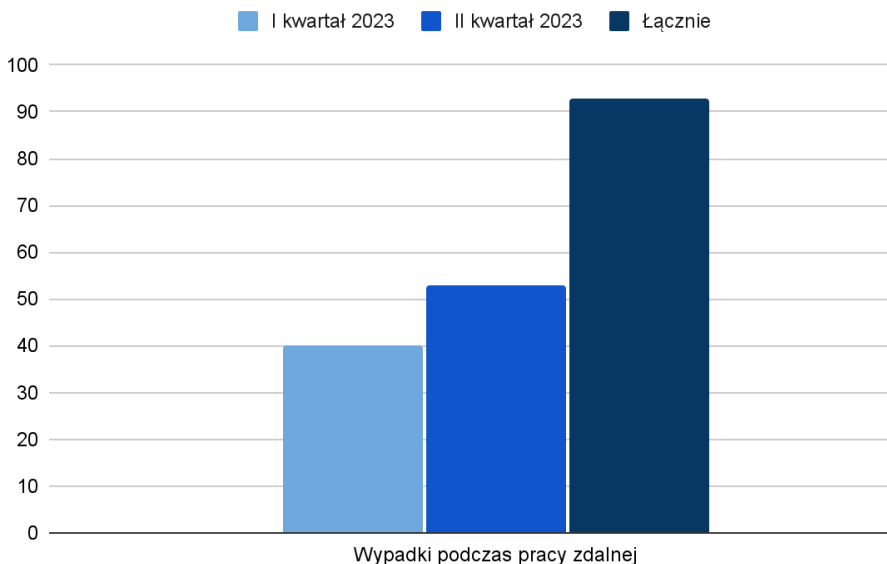
---

<sup>17</sup> S. Kryczka, *Bezpieczna praca osób świadczących pracę w formie pracy zdalnej - krok po kroku*, LEX/el. 2023.

<sup>18</sup> U. Torbus *Ryzyko pracodawcy związane z pracą zdalną*, A. Dolot, *Literatura [w:] Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 47–65.

zgnięcia się, upadku ze schodów, czy poparzenie gorącym napojem<sup>19</sup>. Od bieżącego roku w raportach GUS dodano możliwość zgłaszania zdarzeń, które wydarzyły się w związku z wykonywaniem pracy zdalnej lub telepracy (dotyczy I kwartału).

**Wykres 2. Wypadki podczas pracy zdalnej w I i II kwartale 2023**



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych opublikowanych przez Główny Urząd Statystyczny

#### 4. ZAGROŻENIA ZWIĄZANE Z PRACĄ ZDALNĄ

Warunki pracy, nawet jeśli na danym stanowisku nie stanowią bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia pracownika, mogą w dłuższej perspektywie wpływać jednak negatywnie na ogólną kondycję fizyczno-psychiczną zatrudnionego. W czasie pandemii wiele osób było zmuszonych zmienić miejsce pracy na całkowicie zdalną lub w wersji hybrydowej. Pierwsze badania, które zostały już przeprowadzone od czasu wybuchu epidemii, wskazują, że respondenci lepiej oceniają pracę stacjonarną ze względu na wyposażenie sprzętu komputerowego, relacje ze współpracownikami oraz jakość kontaktu z przełożonymi. Jako korzyść dla pracy zdalnej osoby badane wskazały pracę w mniejszym hałasie oraz w bardziej komfortowej temperaturze. Badanie wykazało również, że jako najkorzystniejszą dla swojego zdrowia formą zatrudnienia respondenci wskazywali formę hybrydową (wybrana przez 49% osób), w następnej kolejności pojawiła się opcja wyłącznie zdalna - 27%, a niespełna

<sup>19</sup> I.Penc-Pietrzak *Specyfika pracy zdalnej i jej wpływ na pracownika*, Journal of Management Challenges nr 1(2)/2023, Łódź 2023, s. 15.

19% wybrało tylko wariant stacjonarny<sup>20</sup>. Pierwsze publikacje poświęcone pracy zdalnej jeszcze w okresie pandemii COVID-19 wykazały istotny wpływ na zachowania społeczne i zdrowie psychiczne osób, które dobrowolnie lub nierzadko z konieczności musiały zrównać pracę z miejscem odpoczynku. Przekształcenie prywatnej sfery w biuro, ograniczenie kontaktu osobistego ze współpracownikami, a nawet brak czasu dojazdu z i do pracy, który był dla wielu okresem przejścia, wyciszenia, wpływało negatywnie na samopoczucie wielu osób<sup>21</sup>.

Pozostawiając jednak rozważania nad czynnikami psychospołecznymi, warto przedstawić problematykę wypadków przy pracy, na których skutek osoby doznają uszczerbku fizycznego na zdrowiu. W pracy zdalnej, świadczonej za pomocą narzędzi teleinformatycznych, również istnieją uciążliwe oraz niebezpieczne czynniki, którym należy tak jak w zakładzie pracy, zapobiegać lub ograniczać przy odpowiednim wykorzystaniu zasad bezpieczeństwa i higieny. Główną rolę w takim systemie odgrywa przestrzeń, materialne elementy warunków pracy, na które składają się urządzenia techniczne (maszyny, przyrządy), narzędzia pomocnicze (fotel, biurko), przyrządy sanitarne (umywalka, ustęp), socjalne (kuchenka, mikrofalna) oraz transportowe<sup>22</sup>. Podczas pracy zdalnej istotne są również warunki fizyczne, chemiczne oraz biologiczne, które na co dzień może kontrolować tylko pracownik, ponieważ znajdują się w jego środowisku prywatnym. Jest to na przykład temperatura powietrza, hałas, oświetlenie (czynniki fizyczne), związki chemiczne znajdujące się na meblach, wykładzinach, sprzęcie biurowym oraz wirusy, bakterie i grzyby, które często przenoszone są przez innych domowników. W czasie pracy stacjonarnej to pracodawca organizuje środowisko pracy, na które składa się odpowiednie ustawienie monitora względem źródeł światła, stosowne natężenie dźwięku, prawidłowa temperatura oraz wilgotność powietrza, ograniczone promieniowanie elektromagnetyczne oraz dostosowane wymiary biurka i krzesła. W przypadku pracy zdalnej nad wymienionymi wyżej czynnikami pieczę przejmuje zatrudniony, choć pracodawca ma uprawnienie, do przeprowadzenia kontroli miejsca pracy. Jak określone zostało w art. 67<sup>28</sup> k.p., pracodawca ma prawo przeprowadzać kontrolę wykonywania pracy zdalnej przez pracownika, kontrolę w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy lub kontrolę przestrzegania wymogów w zakresie bezpieczeństwa i ochrony informacji, w tym procedur ochrony danych osobowych, na zasadach określonych w porozumieniu dotyczącym pracy zdalnej, regulaminie pracy zdalnej czy też poleceniu albo w porozumieniu, w zależności od podstawy skierowania do wykonywania pracy zdalnej. Na wykorzystanie tego uprawnienie musi być jednak każdorazowa zgoda pracującego, aby nie zostało naruszone prawo do prywatności jego i jego domowników. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości podczas takiego audytu pracownik może zostać zobowiązany albo poprawy warunków, albo do zmiany miejsca pracy np. na stacjonarną siedzibę<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> U. Bukowska *Zagrożenia związane ze świadczeniem pracy zdalnej*, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi 5/2022, s. 103–117.

<sup>21</sup> M. Sobczyk *Rok pracy zdalnej: wpływ pandemii COVID-19 na życie zawodowe i rodzinne*, Alfa i Omega 3/2021, Słupsk 2021.

<sup>22</sup> U. Bukowska *Zagrożenia związane ze świadczeniem...*, s. 105.

<sup>23</sup> *Praca dalna informator*, eksperci KK NSZZ „Solidarność”, Gdańsk/Warszawa 2023.



## 5. NOWELIZACJE PRZEPISÓW PRAWA PRACY MAJĄCYCH WPŁYW NA PRACĘ ZDALNĄ

W wyniku ewolucji przepisów odnoszących się do pracy zdalnej ustawodawca przyjął rozporządzenie zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe<sup>24</sup>. Od 17 listopada 2023 roku zatrudniający ma obowiązek spełnić minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe. Jeśli pracownik będzie potrzebował, powinien mieć zapewniony podnóżek, okulary bądź szkła kontaktowe. W przypadku gdy na danym stanowisku użytkowany jest system przenośny, np. laptop, pracodawca powinien przyznać ponadto stacjonarny monitor ekranowy lub podstawkę zapewniającą odpowiednie ustawienie ekranu oraz dodatkową klawiaturę i mysz.

Załącznik do rozporządzenia wskazuje m.in. że ustawienie monitora ekranowego oraz innych elementów wyposażenia, nie mogą wymuszać niewygodnych ruchów głowy i szyi, konstrukcja klawiatury nie powinna powodować zmęczenia mięśni kończyn górnych, a krzesło powinno posiadać regulację wysokości, oparcia oraz pochyleń, aby zapewniające wygodną pozycję ciała i swobodę ruchów. Na zakup nowego sprzętu albo dostosowanie obecnego, pracodawca wyznaczył okres 6 miesięcy. Co ważne dostosowanie stanowisk pracy wyposażonych w monitor ekranowy dotyczy wszystkich stanowisk pracy niezależnie od miejsca, w którym się one znajdują, a więc również tych w trybie zdalnym. Niewątpliwie nowelizacja rozporządzenia ma na celu poprawę komfortu i jakości warunków pracy, a tym samym zapobieganie ryzyku urazów i niebezpiecznych sytuacji, które mogłyby odbić się na zdrowiu pracownika.

## 6. WYPADEK A PRACA ZDALNA

Jeśli jednak dojdzie do niebezpiecznego incydentu podczas pracy zdalnej, który będzie należało rozpatrywać w granicach wypadku przy pracy, to do jego ustalenia i zbadania przyczyn będzie należało zastosować takie same przepisy jak w przypadku wypadku przy pracy stacjonarnej<sup>25</sup>. Przepisy po nowelizacji z 7 kwietnia 2023 roku przewidują oględziny miejsca wypadku przez członków zespołu powypadkowego, w terminie uzgodnionym przez pracownika albo jego domownika, jeśli poszkodowany ze względu na stan zdrowia nie jest w stanie uzgodnić tego terminu. Nie jest to jednak obowiązkowa procedura, ponieważ zespół powypadkowy może od tego odstąpić, jeżeli uzna, że okoliczności i przyczyny wypadku nie budzą wątpliwości<sup>26</sup>. Art. 234 § 1 k.p., który należy stosować zarówno do zdarzeń

---

<sup>24</sup> Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 października 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. poz. 2367).

<sup>25</sup> art. 67<sup>31</sup> § 9 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

<sup>26</sup> art. 67<sup>31</sup> § 10 Ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 2023 r. poz. 1465).

mających miejsce w zakładzie pracy, jak i w indywidualnym miejscu pracy pracownika brzmi: „W razie wypadku przy pracy pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom”. Ustalenie okoliczności i przyczyny niebezpiecznego wydarzenia powinno odbyć się na koszt pracodawcy, który obowiązany jest również prowadzić specjalny rejestr do tego typu zająć.

W praktyce jednak należy zauważyć, iż analiza wypadku mającego miejsce na przykład w domu pracownika może być znacznie utrudniona bądź wręcz niemożliwa dla pracodawcy. Wszystkie bowiem procedury muszą odbywać się zarówno z poszanowaniem prywatności pracownika i jego współzamieszkujących (art. 47 Konstytucji), jak i z należytą ochroną miru domowego (art. 50 Konstytucji). Niemniej rzetelne ustalenie faktycznych okoliczności zdarzenia ma ogromne znaczenie ze względu na wypłatę świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego, o którym decyduje Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Wedle bowiem przepisów: „Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego nie przysługują ubezpieczonemu, gdy wyłączną przyczyną wypadków było udowodnione naruszenie przez ubezpieczonego przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa”<sup>27</sup>. Jeśli zatem w wyniku przeprowadzonej kontroli pracodawca wykryje naruszenie zasad bhp lub nieprzestrzeganie regulaminu pracy zdalnej, wypłata świadczenia z funduszu wypadkowego może nie zostać przyznana. Zespół powypadkowy ma za zadanie nie tylko zweryfikować, czy były przestrzegane zasady bezpieczeństwa podczas niebezpiecznego zdarzenia, ale być może przede wszystkim, czy doznany uraz miał związek z faktycznym świadczeniem pracy.

## 7. PODSUMOWANIE

Przepisy prawa pracy oraz ubezpieczeń społecznych nie statują jednoznacznie, czy zdarzenie, które nastąpi w czasie przerwy od zadań służbowych, należy zakwalifikować jako wypadek przy pracy, czy nie. Z jednej strony Sąd Najwyższy stoi na stanowisku, że powiązania wypadku z pracą nie zrywa spożywanie przez pracownika posiłku lub nawet wychodzenie na obiad w czasie przerwy w pracy, ponieważ czynności te są wykonywane w związku ze świadczeniem stosunku pracy, lub w czasie pozostawania podwładnego do dyspozycji pracodawcy na terenie zakładu lub nawet poza nim<sup>28</sup>. Z drugiej strony zgoła odmienne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził dla sytuacji, gdy pracownik wyrządził sobie szkodę podczas przerwy, ale wykonując czynności w celach prywatnych i niezwiązanych ze świadczeniem zadań na rzecz zatrudniającego. Takie zachowanie zostało uznane jako zrywające związek z pracą i tym samym nie zostało zakwalifikować jako wypadek

<sup>27</sup> art. 21 ust. 1 u.u.w (Dz.U. z 2022 r. poz. 2189 ze. zm.).

<sup>28</sup> Wyrok SN z dnia 17 września 2008 r., I UK 66/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 47.

przy pracy<sup>29</sup>. Praca zdalna wykonywana najczęściej w warunkach domowych niewątpliwie stwarza warunki do odrywania się od obowiązków zawodowych w celach prywatnych np. przygotowaniu obiadu, czy wyprowadzenia psa na spacer, dlatego nie ulega wątpliwości, iż wypadki podczas wykonywania pracy zdalnej powinny być starannie analizowane i kontrolowane. Omówiona tematyka pozostawia jednak pewną przestrzeń interpretacyjną, która po nowelizacji Kodeksu pracy na nowo będzie ewoluować w doktrynie i orzecznictwie.

## BIBLIOGRAFIA:

- Bukowska U. *Zagrożenia związane ze świadczeniem pracy zdalnej*, „Zarządzanie Zasobami Ludzkimi” 5/2022, s. 103–117.
- Florek L. *Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP)*, ABC.
- Kryczka S. *Bezpieczna praca osób świadczących pracę w formie pracy zdalnej - krok po kroku*, LEX/el., 2023.
- Kryczka S., *Dostosowanie komputerowych stanowisk pracy do nowych minimalnych wymagań w zakresie bhp oraz ergonomii*, LEX/el. 2023.
- Milczarek K. *Kwalifikacja zdarzeń wypadkowych na przykładach z wykorzystaniem orzecznictwa*, ABC.
- Noga A. *Pojęcie wypadku przy pracy w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*, „Pracownik i Pracodawca” nr 1 (vol. 6), 2021.
- Penc-Pietrzak I. *Specyfika pracy zdalnej i jej wpływ na pracownika*, „Journal of Management Challenges” nr 1(2)/2023, Łódź 2023.
- Sobczyk M. *Rok pracy zdalnej : wpływ pandemii COVID-19 na życie zawodowe i rodzinne*, „Alfa i Omega” 3/2021, Słupsk 2021.
- Torbus U. *Ryzyko pracodawcy związane z pracą zdalną*, A. Dolot, Literatura [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 47–65.
- Żołyński J. *Wypadek przy pracy a praca zdalna*, A. Dolot, Literatura [w:] *Praca zdalna w polskim systemie prawnym*, red. M. Mędrala, Warszawa 2021, s. 163.

---

<sup>29</sup> Wyrok SN z dnia 23 kwietnia 1999 r., II UKN 605/98, OSNP 2000, nr 16, poz. 621.