

Wypadki zdarzają się również przy we własnym domu. Co wtedy ma zr

Pierwsza fala epidemii wirusa SARS-CoV-2 pokazała, że praca zdalna może stać się często stosowanym rozwiązaniem w przedsiębiorstwach. Jednocześnie doświadczenia ostatnich miesięcy i brak regulacji szczególnej dotyczącej bhp w trakcie wykonywania pracy zdalnej rodzą pytania i wątpliwości po stronie przedsiębiorców, na jakich zasadach będą oni ponosić odpowiedzialność za potencjalny wypadek, któremu ulegnie pracownik w trakcie wykonywania pracy zdalnej. Czy obowiązują reguły ogólne – tak jakby do zdarzenia doszło w zakładzie pracy – czy zmodyfikowane, uwzględniające ograniczone możliwości pracodawcy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania pracy w domu pracownika?



dr Agata Miętek
lider praktyki prawa pracy
Kancelarii Ożóg Tomczykowski,
adwokat w Zakładzie
Prawa Pracy Akademii
Leona Koźmińskiego

Jako punkt wyjścia należy przyjąć, że z uwagi na brak odmiennie regulacji w trakcie wykonywania pracy zdalnej pracodawca ma obowiązek realizować w stosunku do pracownika obowiązki dotyczące bhp na zasadach ogólnych. Jedynie w odniesieniu do telepracy kodeks pracy przewiduje pewnie ich ograniczenie. Mianowicie wyłączone są obowiązki pracodawcy: dbałość o bezpieczny i higieniczny stan pomieszczeń pracy, właściwej budowy/przebudowy miejsca wykonywania pracy oraz zapewnienia odpowiednich urządzeń higieniczno-sanitarnych. Jeśli praca zdalna nie jest wykonywana w formie telepracy (a np. na podstawie przepisów antykrzyzysowych), to powyższe wyłączenie nie znajduje zastosowania, co oznacza, że należy stosować zasady ogólne.

Truizmem będzie stwierdzenie, że mimo obowiązku stosowania zasad ogólnych zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w domu pracownika w takim samym zakresie jak w zakładzie pracy jest w praktyce utrudnione, a często wręcz niemożliwe. Jednocześnie za ich niezapewnienie pracodawca odpowiada na zasadach ogólnych, co może być szczególnie dotkliwe, jeśli w trakcie pracy zdalnej pracownik ulegnie wypadkowi. Niezależnie od zasad ogólnych można jednak wskazać pewne obszary, w których dodatkowe zabezpieczenie ze strony pracodawcy może wpłynąć na wymiar odpowiedzialności z tytułu wypadku przy pracy.

PODSTAWOWE ZASADY

► **Jakie warunki muszą zostać spełnione, aby zdarzenie, które miało miejsce w domu pracującego zdalnie, zostało uznane za wypadek przy pracy?**

Zgodnie z ustawą wypadkową (ustawa z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadku przy pracy i chorób zawodowych; t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1205; ost.zm. M.P. z 2020 r. poz. 279), aby zdarzenie, które powoduje uraz lub śmierć pracownika, mogło zostać uznane za wypadek przy pracy, muszą zostać spełnione łącznie określone przesłanki. Zdarzenie to musi:

- być nagłe,
 - zostać wywołane przyczyną zewnętrzną,
 - nastąpić w związku z pracą.
- Weryfikacja tego, czy zdarzenie w domu pracownika było nagłe i czy zostało wywołane przyczyną zewnętrzną, będzie się odbywać na takich samych zasadach jak w przypadku wypadku w zakładzie pracy. Wykonywanie pracy zdalnej wpłynie natomiast na ocenę trzeciej przesłanki, tj. czy zdarzenie nastąpiło w związku z pracą. Jeśli zdarzenie będzie nagłe, zostanie wywołane przyczyną zewnętrzną i spowoduje uraz lub śmierć pracownika, ale nie wystąpi związek z pracą (albo związek z pracą zostanie zerwany), to takie zdarzenie nie będzie wypadkiem przy pracy.
- Zgodnie z ustawą wypadkową związek z pracą wystąpi, gdy wypadek miał miejsce
 - 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.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego związek zdarzenia z pracą musi mieć wymiar czasowy, przestrzenny (miejscowy) lub funkcjonalny. Związek czasowy polega na tym, że zdarzenie następuje w czasie pracy (w godzinach pracy) albo w czasie pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy (np. pracownik na polecenie pracodawcy bierze udział w pogrzebie zmarłego pracownika).

Przestrzenny (miejscowy) związek z pracą zostaje zachowany, gdy zdarzenie następuje w miejscu wykonywania czynności albo na drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy, tj. w miejscu zakreślonym strefą zagrożenia stwarzanego przez pracę.

Funkcjonalny związek zdarzenia z pracą wyraża się tym, że zdarzenie nastąpiło wyłącznie przy albo w związku z wykonywaniem określonych czynności, tj. zwykłych czynności lub poleceń przełożonych, czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia, czy obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Należy podkreślić, że w ocenie SN w pojęciu wykonywania „zwykłych czynności” mieszczą się również takie czynności, jak dojeżdżenie pracownika do stanowiska pracy, czynności poprzedzające i następujące po czynnościach produkcyjnych oraz inni podejmowane przez pracownika w miejscu pracy, które nie są wprawdzie skierowane bezpośrednio na wykonywanie pracy, lecz służą pośrednio wypełnieniu obowiązków pracowniczych i są usprawiedliwione faktem przebywania pracownika w zakładzie pracy. Należą do nich: przebranie się w ubiór roboczy, ochronny, a nawet pozostawianie garderoby w szatni, spożycie posiłku, udanie się do biura w celu załatwienia spraw administracyjnych itp. Są to czynności niemające bezpośredniego związku z wykonywaniem pracy, ale prawnie i życiowo uzasadnione istotą stosunku pracy.

Jeśli do zdarzenia dochodzi w czasie albo w miejscu pracy, to będzie ono uznane za wypadek przy pracy, chyba że dojdzie do zerwania związku tego zdarzenia z pracą. Owo zerwanie ma zaś miejsce wtedy, gdy pracownik w przeznaczonej na pracę czasie i miejscu wykonuje czynności bezpośrednio lub pośrednio niezwiązane z realizacją jego obowiązków pracowniczych, które realizuje dla celów prywatnych, a w każdym razie innych niż związane ze stosunkiem pracy.

Jeśli natomiast do zdarzenia dochodzi poza czasem i miejscem wykonywania normalnych czynności pracowniczych, to w celu uznania zdarzenia za wypadek przy pracy niezbędne jest stwierdzenie funkcjonalnego związku z pracą, tzn. takiego, w ramach którego praca musi być nie tylko jednym z czynników prowadzących do zdarzenia, ale

musi ona także wywrzeć wpływ na zaistniały skutek.

KRÓTKIE PRZERWY

► **Czy związek z pracą wystąpi, jeśli pracownik złamie sobie nogę w domu, schodząc po schodach, albo poparzy się przy przygotowywaniu posiłku w godzinach pracy?**

Przy ocenie, czy zdarzenie, w wyniku którego pracownik doznał uszczerbku albo zmarł, miało związek z pracą, nie budzi wątpliwości sytuacja, gdy do wypadku dochodzi w godzinach pracy w miejscu pracy i bezpośrednio przy wykonywaniu pracy (np. w godzinach i miejscu pracy podczas przygotowywania raportu dla pracodawcy). Pojawiają się one natomiast, gdy do zdarzenia dochodzi wprawdzie w miejscu i godzinach pracy, ale w czasie różnego rodzaju przerw w jej świadczeniu (np. podczas przygotowywania kawy czy posiłku, przy zejściu po schodach do kuchni czy wyjściu do pobliskiego sklepu).

Nie ulega wątpliwości, że nie każda przerwa w pracy powoduje zerwanie z nią związku. Kluczowe znaczenie ma bowiem cel, jakiemu ona służy. Jeśli cel jest prywatny, oderwany od świadczenia pracy, to dojdzie do zerwania związku z pracą. W orzecznictwie wskazuje się, że będzie tak np. w następujących sytuacjach:

- wizyta pracownika w godzinach pracy w sklepie w celu zakupu posiłku,
 - wykonywanie czynności w gospodarstwie domowym pracownika,
 - załatwianie w godzinach pracy spraw prywatnych,
 - towarzyskie spotkanie.
- Zdarzenia te, choćby nawet wystąpiły w czasie i miejscu pracy, nie mają funkcjonalnego związku z pracą. Co istotne, związek zdarzenia z pracą zostaje zerwany wówczas, gdy pracownik nie wykonuje pracy bez prawnego usprawiedliwienia, ale nie dotyczy to krótkotrwałych przerw w pracy, pozostających w związku z wykonywanymi normalnie czynnościami. Nie dojdzie do zerwania owego związku np. w czasie krótkiej przerwy:

- w celu regeneracji sił (np. na zjedzenie posiłku) – nawet jeśli zdarzenie powodujące uszczerbek na zdrowiu, zostało spowodowane zachowaniem pracownika, wykazującym brak należytej ostrożności lub przeorności;
- w celu zakupu czegoś do jedzenia – niejako przy okazji, w drodze między wizytą u jednego i drugiego klienta;
- podczas której dochodzi do krótkotrwałego pozasłużbowego kontaktu pracownika z inną osobą bez uszczerbku dla biegu i dyscypliny wykonywanej pracy (np. odebranie telefonu z przedszkola dziecka).

Odnosząc powyższe rozważania do sytuacji wskazanych w pytaniu, należy zatem wskazać, że związek z pracą nie zostanie zerwany w przypadku zdarzenia w domu pracownika w czasie krótkich przerw, które nie są wprawdzie skierowane bezpośrednio na wykonywanie pracy, lecz służą pośrednio wypełnieniu obowiązków pracowniczych, np. na schodach w drodze między pokojem, w którym pracownik pracuje, a kuchnią czy łazienką. Jeśli chodzi o kwestię przygotowywania posiłków, to sprawa może być bardziej problematyczna, ale wydaje się, że gdy pracownik w godzinach pracy odgrzewa i zjada posiłek czy wypija kawę, związek

z pracą nadal będzie zachowany. Jednocześnie związek taki nie wystąpi, gdy w godzinach pracy pracownik gotuje obiad dla całej rodziny czy zajmuje się karmieniem dzieci.

PIERWSZE KROKI

► **Jak powinien zareagować pracodawca w sytuacji, gdy osoba pracująca zdalnie zgłasza wypadek przy pracy? W jaki sposób przeprowadzić postępowanie powypadkowe w takim przypadku?**

W odniesieniu do pracowników pracujących zdalnie zastosowanie znajdują ogólne zasady z kodeksu pracy i przepisów wykonawczych dotyczące postępowania w razie wystąpienia wypadku przy pracy. Oznacza to, że po otrzymaniu od pracującego zdalnie zgłoszenia wypadku pracodawca powinien podjąć takie działania, jak gdyby wypadek wydarzył się w zakładzie pracy (z uwzględnieniem niezbędnych odmienności wynikających z miejsca, w którym doszło do wypadku).

Ze względu na to, że do zdarzenia dochodzi w domu pracownika, należy przyjąć, iż zgłoszenie wypadku można uznać za prawnie skuteczne niezależnie od jego formy (np. wystarczające będzie zgłoszenie telefoniczne przez pracownika czy kogós z jego rodziny).

W ramach procedury powypadkowej pracodawca ma obowiązek w szczególności ustalić okoliczności i przyczyny wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom. Zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym lub ciężkim wypadku przy pracy oraz prowadzić rejestr wypadków przy pracy.

Ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku dokonuje powołany przez pracodawcę zespół powypadkowy, który prowadzi w tym celu postępowanie wyjaśniające, a w jego ramach dokonuje oględzin miejsca wypadku, wywołuje poszkodowanego i ewentualnych świadków zdarzenia. Realizując powyższe obowiązki, należy uwzględnić specyfikę miejsca, w którym doszło do wypadku. Wydaje się, że pracodawca powinien zwłaszcza ustalić z pracownikiem datę ich przeprowadzenia. Wizyta zespołu powypadkowego w domu pracownika powinna być tak krótka, jak to możliwe, i odbywać się z poszanowaniem prawa pracownika oraz jego rodziny do prywatności.

Warto zasygnalizować i ocenić pozytywnie zmianę zaproponowaną w projekcie ustawy o zmianie kodeksu pracy, która ma w sposób kompleksowy regulować kwestie pracy zdalnej w polskim porządku prawnym. Otóż na gruncie obecnie obowiązujących przepisów nie jest jasne, czy zgłoszenie wypadku przy pracy zdalnej uprawnia pracodawcę do dokonania oględzin miejsca zdarzenia, czy potrzebna jest dodatkowa zgoda pracownika (analogiczna jak w przypadku kontroli miejsca pracy). Zgodnie z obecną wersją projektu ustawy zgłoszenie pracodawcy wypadku przy pracy oznacza wyrażenie przez pracownika zgody na dokonanie oględzin miejsca wypadku.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ CYWILNA

► **Kiedy pracodawca będzie ponosił odpowiedzialność za wypadek przy pracy?**

Podstawową formą rekompensowania poszkodowanemu pracownikowi

zdalnej pracy obić pracodawca?

(albo rodzinie zmarłego pracownika) szkody, jakiej doznał, ulegając wypadkowi, są świadczenia wypłacone z ubezpieczenia wypadkowego, na które pracodawca odprowadza składki w stosunku do każdego zatrudnionego. Jednak mimo uznania zdarzenia za wypadek przy pracy pracownik nie będzie uprawniony do świadczeń, jeśli:

- wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione naruszenie przez pracownika przepisów dotyczących ochrony życia i zdrowia, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa albo
- pracownik, będąc w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

Jeśli świadczenia z ZUS nie pokryły doznanej przez pracownika uszczerbku, to może on dochodzić uzupełniających świadczeń bezpośrednio od pracodawcy. Odpowiedzialność uzupełniająca pracodawcy za szkodę wyrządzoną na skutek wypadku przy pracy będzie odpowiedzialnością cywilną na zasadzie winy bądź ryzyka. W praktyce pracownik musi wystąpić do sądu z roszczeniami o naprawienie szkody spowodowanej wypadkiem przy pracy w zakresie, w jakim nie została ona naprawiona przez świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego, i w trakcie postępowania przed sądem wykazać przesłanki odpowiedzialności.

W przypadku odpowiedzialności na zasadzie winy pracownik musi wykazać, że na skutek zawinionego bezprawnego działania lub zaniechania pracodawcy (osób występujących w jego imieniu) wystąpiła szkoda oraz że istnieje związek przyczynowy między działaniem/zaniechaniem a szkodą.

Częściej pracodawca może ponieść odpowiedzialność na zasadzie ryzyka (dotyczy podmiotów, które prowadzą przedsiębiorstwo/zakład wprawiany w ruch za pomocą sił przyrody, np. przedsiębiorstwo budowlane, park wodny, elektrownia), w której pracownik musi jedynie udowodnić szkodę i związek przyczynowy między działaniem/zaniechaniem a szkodą. W tym przypadku jest on zwolniony z obowiązku wykazania winy i bezprawności działania pracodawcy.

OGRANICZENIE ROSZCZEŃ

► **W jaki sposób pracodawca może zabezpieczyć się przed ewentualnymi żądaniami pracowników?** Niezależnie od rodzaju odpowiedzialności (na zasadzie winy bądź ryzyka), w jednym i drugim przypadku pracodawca może podjąć pewne działania mające na celu zmniejszenie jej rozmiaru. W przypadku odpowiedzialności na zasadzie winy brak zawinięcia po stronie pracodawcy zwolni go z tej odpowiedzialności. Natomiast przesłanką, która wyłącza odpowiedzialność pracodawcy na zasadzie ryzyka, jest powstanie szkody wskutek siły wyższej lub wyłącznie z winy poszkodowanego lub osoby trzeciej, za którą pracodawca nie ponosi odpowiedzialności.

W świetle powyższego, wprowadzając pracę zdalną w zakładzie pracy, warto przekazać pracownikom szczegółową informację dotyczącą ich obowiązków w zakresie bhp (bardziej szczegółową niż ta, która zazwyczaj jest zawarta w regulaminach pracy, a która najczęściej wpro-

wadza ogólny obowiązek przestrzegania obowiązujących zasad bhp).

Informacja przekazana pracownikom pracującym zdalnie powinna szczegółowo wskazywać na zagrożenia dla zdrowia i życia, które mogą wystąpić podczas wykonywania pracy zdalnej, oraz działania ochronne i zapobiegawcze, które pracownik powinien podjąć, aby się przed tymi zagrożeniami uchronić. Pracownicy powinni potwierdzić zapoznanie się z takimi wytycznymi pracodawcy i zobowiązać się do ich przestrzegania. Dodatkowo dla osób pracujących zdalnie warto zorganizować krótkie szkolenie online prowadzone przez specjalistę ds. bhp, który przedstawi bezpieczne i higieniczne zasady wykonywania pracy w domu i odpowie na pytania biorących w nim udział.

W takiej sytuacji, w zależności od okoliczności konkretnego wypadku, jeśli wypadek był wynikiem niezastosowania się przez pracownika do wytycznych otrzymanych przez pracodawcę, odpowiedzialność pracodawcy może być zmniejszona. Przestrzeganie przepisów i zasad bhp jest bowiem podstawowym obowiązkiem pracownika i nie zostaje on z tego obowiązku zwolniony podczas wykonywania pracy w swoim domu.

Powyższe uwagi znajdują także potwierdzenie we wspomnianym już wcześniej projekcie ustawy o zmianie kodeksu pracy, który ma w sposób kompleksowy regulować kwestię pracy zdalnej. Wśród zaproponowanych w nim nowych wymogów w zakresie bhp wskazać należy obowiązek pracodawcy do przekazania zatrudnionemu pracującemu zdalnie nowej karty ryzyka zawodowego, uwzględniającej zagrożenia związane w wykonywaniem pracy zdalnej, a także obowiązek przygotowania informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania takiej pracy, uwzględniającej jej wpływ na wzrok i układ mięśniowo-szkieletowy. Na pracownika miałby zaś zostać nałożony obowiązek złożenia oświadczenia, że jego stanowisko pracy zapewnia bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Miałoby to być warunkiem dopuszczenia pracownika do wykonywania pracy zdalnej. Jednocześnie w projekcie pozostawiono część obecnie obowiązujących przepisów dotyczących kontroli w zakresie bhp, co powoduje, że proponowana regulacja nie jest do końca spójna.

DOPUSZCZALNA INGERENCJA

► **Czy pracodawca może zaingerować w architekturę pomieszczenia, w którym praca zdalna jest wykonywana?**

Wydaje się, że pozytywna odpowiedź na to pytanie byłaby zbyt daleko idąca. Po pierwsze, zauważmy, że w odniesieniu do telepracy pracodawca realizuje wobec pracownika obowiązki dotyczące bhp z wyłączeniem obowiązku dbałości o bezpieczny i higieniczny stan obiektów budowlanych i pomieszczeń pracy. Analogiczny przepis został dodany do projektu ustawy o zmianie kodeksu pracy dotyczącego pracy zdalnej. Po drugie, taka ingerencja mogłaby naruszać prawo pracownika i jego rodziny do prywatności. W końcu należy także wskazać, że jeśli taka ingerencja byłaby w ogóle dopuszczalna, to koszty zmian architektonicznych nie mogłyby obciążać pracownika, a musiałby je ponieść pracodawca.

©