



## **RADA OCHRONY PRACY**

**przy Sejmie RP**

**ROP.0712.8.2023**

### *STANOWISKO RADY OCHRONY PRACY w sprawie „Zdalnego zatrudnienia w aspekcie społecznym i prawnym”*

Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu w dniu 13 czerwca 2023 r. zapoznała się z materiałami przygotowanymi przez Państwową Inspekcję Pracy (PIP), Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) oraz Instytut Medycyny Pracy (IMP).

Usankcjonowanie w porządku prawnym pracy zdalnej jako nowej formy pracy stanowi zasadniczą zmianę w organizacji pracy. Poprzedziły ją zmiany w ustawach i rozporządzeniach dotyczących przeciwdziałania epidemii COVID-19, w których zawarto polecenie lub nakaz wykonywania pracy na czas określony poza miejscem jej stałego wykonywania.

W Polsce liczba pracowników skierowanych na pracę zdalną zmieniała się w zależności od zaleceń epidemicznych dotyczących COVID-19. W okresie od 1.04.2020 r. do 31.12.2022 r. najmniej zatrudnionych zdalnie było w III kwartale 2020 r. – 1 mln 131 tys. osób, co stanowiło 6,8% ogółu pracujących. Natomiast w I kwartale 2021 r. było to już 3 mln 224 tys. osób, co stanowiło 19,6% zatrudnionych. Praca zdalna objęła przede wszystkim sektor informacji i komunikacji (80% zatrudnionych), a w najmniejszym stopniu przemysł, hotelarstwo i gastronomię (16% zatrudnionych).

Doświadczenia z okresu epidemii COVID-19 dla obu stron stosunku pracy – tj. pracowników i pracodawców – stały się podstawą do nowelizacji Kodeksu pracy na mocy ustawy z dnia 1 grudnia 2022 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2023 r., poz. 240). Ustawa ta weszła w życie 7 kwietnia 2023 r. wprowadzając do Kodeksu pracy „pracę zdalną” (art. 67<sup>18</sup> do 67<sup>34</sup>) oraz uchylając „telepracę” (art. 67<sup>5</sup> do 67<sup>17</sup>).

W ustawie tej określono definicję pracy zdalnej jako pracy wykonywanej całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika (w tym w miejscu jego zamieszkania) oraz każdorazowo uzgodnionej z pracodawcą. Pracodawca ma obecnie do dyspozycji 3 możliwości zatrudnienia w formie pracy zdalnej, tj. na podstawie: porozumienia z zakładową organizacją związkową, regulaminu lub polecenia wykonania pracy zdalnej.

Przed dopuszczeniem do pracy zdalnej pracodawca jest zobowiązany do opracowania oceny ryzyka zawodowego wraz z informacją o zasadach bezpiecznego wykonywania pracy zdalnej oraz zapoznania z nimi pracownika. Ocena ryzyka zawodowego powinna być przeprowadzona zgodnie z normą PN-N-18002:2011.

Państwowa Inspekcja Pracy zgodnie ze stanem prawnym dotyczącym pracy zdalnej realizuje swoje uprawnienia odnośnie do wykonania przez pracodawcę obowiązku oceny ryzyka zawodowego na stanowisku pracy zdalnej oraz badania okoliczności wypadków przy pracy zdalnej. Realizacja tych zadań przez Państwową Inspekcję Pracy w środowisku domowym pracownika rodzi określone trudności i w związku z naruszeniem „miru domowego” wymaga zgody pracownika.

Pracodawcy i pracownicy różnie oceniają pracę zdalną. Pracodawcy znajdują w niej szereg zalet, między innymi możliwość zatrudnienia osób spoza miejscowości, w której siedzibę ma firma oraz oszczędności w kosztach mediów.

Jako wady pracy zdalnej wymieniają m.in. trudności w zarządzaniu pracą rozproszonego zespołu, komplikacje w osiągnięciu wymagań bhp, utrudnienia w zapewnieniu bezpieczeństwa danych, spadek zaangażowania pracowników, a także pogorszenie jakości ich pracy.

Pracownicy natomiast cenią sobie w pracy zdalnej m.in. elastyczność czasu pracy oraz oszczędności na dojazdach do pracy. Jako wady wymieniają trudności z zorganizowaniem w mieszkaniu stanowiska pracy z komputerem, pogorszenie komfortu mieszkania, brak wsparcia społecznego i zawodowego oraz zaburzenie równowagi praca – życie prywatne. Obciążenie psychiczne w pracy zdalnej wynika z ograniczenia kontaktu ze współpracownikami i przełożonymi (utrudniona komunikacja, ograniczona możliwość pomocy w realizacji zadań, utrudniona mobilizacja do pracy, poczucie samotności).

Obciążenie psychiczne pracowników wykonujących pracę zdalną związane jest na ogół z użytkowaniem nowoczesnej technologii w sytuacji braku równowagi między jej wymaganiami a zasobami pozwalającymi bezproblemowo z niej korzystać. W konsekwencji generuje to poczucie dyskomfortu (odczucie izolacji, wyłączenia lub odrzucenia). Poprawę można uzyskać dzięki:

- możliwości łączenia pracy zdalnej ze stacjonarną,
- jasno sprecyzowanymi oczekiwaniami i wyraźnie określonym zakresem prac,
- zapewnieniu odpowiednich narzędzi komunikacyjnych,
- możliwości kontaktu i wsparcia w realizacji zadań oraz rozwiązywaniu trudności,
- nieformalnym spotkaniom z pracownikami.

Obciążenie psychofizyczne pracownika podczas pracy zdalnej wpływa na zmiany w układzie mięśniowo-szkieletowym, skutkuje wzrostem ryzyka chorób układu krążenia, ryzykiem nadwagi oraz „cyfrowym” zmęczeniem oczu.

Aby zapobiegać tym ryzykom w pracy zdalnej, konieczne jest spełnienie podstawowych zasad ergonomii.

Stanowisko pracy z komputerem wymaga co najmniej 2 m<sup>2</sup> wolnej powierzchni podłogi i oświetlenia o natężeniu co najmniej 500 lx. Monitor komputerowy powinien być tak ustawiony, by uniknąć odbicia światła, a jego górna krawędź powinna być na poziomie oczu. Wskazane jest, aby stół i krzesło miały regulowaną wysokość, co pozwoli dostosować je do wzrostu użytkowników, a także do zmiany (przynajmniej kilka razy w ciągu dnia) pozycji ciała z siedzącej na stojącą, co zmniejsza o 40 – 90% obciążenie kręgosłupa.

Zagrożenia elektromagnetyczne ogranicza się oddaleniem od człowieka anten Wi-Fi, Bluetooth (minimum 50 cm) oraz stosowaniem – wszędzie gdzie to możliwe – łączy światłowodowych lub kablowych. Laptopa nie należy umieszczać na udach, gdyż związana z tym dawka pochłoniętego promieniowania elektromagnetycznego (SAR) jest szkodliwa dla narządów wewnętrznych.

Praca zdalna powinna być planowana elastycznie, odpowiednio do indywidualnego chronotypu pracownika (aktywny rano, w środku dnia lub wieczorem). Przerwy w pracy planowane zgodnie z chronotypem wspierają utrzymanie koncentracji i ułatwiają zapamiętywanie, co wpływa na wyższą efektywność pracy. Zapewnieniu równowagi praca – życie prywatne sprzyja także ustalenie rozkładu dnia pracy z uwzględnieniem potrzeb domowników oraz ustalenie godzin połączeń / spotkań z współpracownikami i przełożonymi.

Do obowiązków pracodawcy należy zapewnienie pracownikowi wykonującemu pracę zdalną sprzętu komputerowego niezbędnego do jej realizacji lub zgoda na wykorzystywanie własnych narzędzi pracownika przy stosownym ekwiwalencie pieniężnym. Pracodawca zwolniony jest natomiast z organizowania stanowiska pracy, wyposażenia go w środki ochrony zbiorowej

i zapewniania nieodpłatnie w warunkach szczególnie uciążliwych posiłków oraz napojów.

Podkreślić należy, że istnieje obecnie szereg dostępnych opracowań, które szczegółowo określają zasady organizacji stanowiska pracy z komputerem, a dla zrównoważenia długotrwałej pracy w pozycji siedzącej odpowiednią aktywnością fizyczną. Przekazanie ich bezpośrednio użytkownikom znacznie poprawi jakość ergonomiczną stanowisk pracy oraz ochronę zdrowia zarówno pracowników stacjonarnych, jak i zdalnych. Nie do przecenienia jest tu włączenie mediów publicznych w edukację ogólnospołeczną dotyczącą pracy z komputerem, w tym pracy zdalnej.

Organizacja pracy przy monitorach ekranowych na poziomie Unii Europejskiej jest regulowana przez Dyrektywę 90/270/EWG wdrożoną Rozporządzeniem (Dz.U. 98.148.973) w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Nad niezbędną aktualizacją Dyrektywy 90/270/EWG pracują od kilkunastu lat kolejne grupy robocze złożone z przedstawicieli krajów Unii Europejskiej.

Na podstawie analizy materiałów i dyskusji Rada zaleca:

1. Nowelizację rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.
2. Opracowanie zasad oceny ryzyka zawodowego w pracy zdalnej z uwzględnieniem zapobiegania zarówno ryzyku chorób, jak i wypadków przy pracy.
3. Dalsze prowadzenie obserwacji funkcjonowania pracy zdalnej w praktyce prawnej i społecznej ze szczególnym uwzględnieniem zasadności wprowadzania umowy o pracę zdalną jako osobnej formy umowy o pracę.

4. Upowszechnienie w mediach publicznych informacji dotyczących stanowiska pracy zdalnej – w tym z komputerem – oraz zaleceń dotyczących jej organizacji.

PRZEWODNICZĄCY

Rady Ochrony Pracy  
Poseł Janusz Śniadek

Warszawa, dn. 04.07.2023 r.

Rozdzielnik:

Do wiadomości:

- 1) Marszałek Sejmu,
- 2) Sejmowa Komisja Polityki Społecznej i Rodziny,
- 3) Senacka Komisja Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej,
- 4) Sejmowa Komisja Zdrowia,
- 5) Senacka Komisja Zdrowia,
- 6) Sejmowa Komisja Kultury i Środków Przekazu,
- 7) Senacka Komisja Kultury i Środków Przekazu,
- 8) Reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników.

Do realizacji:

- wniosek 1** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej,  
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,  
Państwowa Inspekcja Pracy
- wniosek 2** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej,  
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy,  
Państwowa Inspekcja Pracy
- wniosek 3** Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej,  
Zakład Ubezpieczeń Społecznych,  
Państwowa Inspekcja Pracy
- wniosek 4** Telewizja Polska SA, Komisja ds. Kampanii Społecznych,  
Polskie Radio SA, Zespół ds. Kampanii Społecznych,  
Państwowa Inspekcja Pracy,  
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy