

**Praca przed monitorem**

PRAKTYKA Więcej pracowników otrzyma refundację za okulary C2

**Orzecznictwo**

TSUE Czy przywrócony do pracy nabywa prawo do urlopu za okres pozostawania bez pracy C3

**Porada**

PRAWA PRACOWNICZE Nie można zawrzeć z pracownikiem porozumienia o późniejszym wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego C4

## Co, oprócz laptopa, dla pracownika zdalnego? Jest o to spór

**AKTUALNOŚCI** Zdaniem ekspertów znowelizowane przepisy rozporządzenia o monitorach nie są jednoznaczne. Istnieje rozbieżność, czy takiej osobie należy zapewnić dodatkowo podstawkę, klawiaturę czy mysz

Patrycja Otto  
dgp@infor.pl

Od 17 listopada obowiązują zmiany dotyczące wyposażenia stanowiska pracy także dla pracowników pracujących na urządzeniach przenośnych – laptopach. To efekt nowych przepisów rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (t.j. Dz.U. z 1998 r. nr 148, poz. 973; ost.zm. Dz.U. z 2023 r. poz. 2367; dalej: rozporządzenie).

Zgodnie z nimi, jeśli pracownik używa laptopa na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy, powinno być ono wyposażone w stacjonarny monitor ekranowy lub podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu pracownika, oraz w dodatkową klawiaturę i mysz (pkt 1.2 załącznika do rozporządzenia).

Nowa regulacja od razu wywołała wątpliwości ekspertów dotyczące pracowników świadczących pracę zdalną, bo to oni są najczęściej wyposażeni w laptopy.

**Trzeba sfinansować**

Eksperti tłumaczą, że zgodnie z art. 67<sup>24</sup> par. 1 kodeksu pracy (dalej: k.p.) pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Z innej jednak strony w art. 67<sup>31</sup> par. 8 k.p. wskazano, że to pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

- Dlatego kwestią do rozstrzygnięcia pozostaje, czy wymogi zawarte w pkt 1.2 załącznika do rozporządzenia należy traktować jako wyposażenie podstawowe, czy jako dodatkowe elementy wyposażenia stanowiące o ergonomii tego stanowiska pracy – wyjaśnia Karolina Głowczyńska-Woelke, ekspert rynku pracy. I mówi, że jeśli dodatkowa klawiatura, podstawka lub stacjonarny monitor ekranowy i mysz będą potraktowane jako podstawowe wyposażenie, to należałoby je dostarczyć także dla pracowników wykonujących pracę w trybie zdalnym. - Jakaż bowiem inna mogłaby być interpretacja nowelizacji, która w zasadzie opiera się na włączeniu laptopów do aktu prawnego jako pełnoprawnego sprzętu, z którego korzystają pracownicy na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe. Ustawodawca zauważył, że powszechnym elementem wyposażenia takich stanowisk pracy jest laptop, i, uwzględniając zdrowie pracownika, zobowiązał pracodawcę do poniesienia kosztów związanych z doposażeniem takiego stanowiska pracy – tłumaczy ekspertka. Od razu dostrzega, że można uznać, iż laptop jest już wyposażony w monitor ekranowy, klawiaturę oraz np. touchpada, które stanowią jego integralną część i jednocześnie zapewniają techniczną możliwość wykonywania pracy. Zatem narzędzie pracy

sensu stricto zostało udostępnione pracownikowi zdalnemu. Wówczas dodatkową klawiaturę, mysz oraz podstawkę lub monitor stacjonarny można potraktować jako wyposażenie wpływające na ergonomię pracy.

To z kolei może oznaczać brak konieczności ich dostarczenia pracownikowi zdalnemu, skoro organizacją stanowiska pracy ma zająć się pracownik, i dotyczy to także zapewnienia stołu oraz krzesła, których, zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, pracodawca nie musi finansować. To pracownik składa oświadczenie w postaci papierowej lub elektronicznej, że ma warunki lokalowe i techniczne do wykonywania takiej pracy, a więc oceny tej dokonuje sam pracownik.

Tu trzeba zauważyć, że mamy także art. 67<sup>24</sup> par. 1 pkt 3 k.p., zgodnie z którym pracodawca ma obowiązek pokryć koszty inne niż niezbędne, związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w poleceniu pracy zdalnej, regulaminie lub porozumieniu. - Zatem nie stoi na przeszkodzie, by dodatkowe elementy wyposażenia dostarczył pracodawca – zaznacza Karolina Głowczyńska-Woelke.

**Dwie interpretacje**

O tym, że przepisy można interpretować na dwa sposoby, a przynajmniej do czasu, kiedy nie ukaże się stanowisko Głównego Inspektora Pracy i/lub MRiPS (redakcja DGP już o nie wystąpiła), jest też przekonana dr Magdalena Zwolińska, partner w Kancelarii NGL Wiater. Wyjaśnia, że żaden przepis nie wskazuje, jakie narzędzia są niezbędne do pracy zdalnej. Dlatego według niej można przyjąć stanowisko, że to pracodawca decyduje, co jest niezbędne do pracy zdalnej.

- Poza tym podczas pracy zdalnej pracodawca jest zwolniony z obowiązku organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy na rzecz pracownika. Oznacza to, że to pracownik powinien dostosować je do brzmienia nowego rozporządzenia, a nie pracodawca – wyjaśnia dr Magdalena Zwolińska. Tym samym, według niej, zarówno w stosunku do nowych stanowisk pracy zdalnej, jak i w okresie sześciu miesięcy przejściowych w stosunku do utworzonych już stanowisk pracy zdalnej (dotychczasowych) pracodawca nie ma obowiązku doposażenia ich w elementy takie jak np. mysz, klawiatura lub podstawka pod laptopa.

Przyjęcie tej koncepcji nie eliminuje jednak innych obowiązków po stronie pracodawcy. Jak wylicza dr Magdalena Zwolińska, powinien on poinformować pracowników zdalnych w najbliższym czasie o tym, że do 16 maja 2024 r. powinni wyposażyć zdalne stanowiska pracy w monitory/podstawki pod laptopy,

**Dodatkowe wymagania dla pracodawców**

Na pracodawcach ciąży obowiązek:

- przeprowadzenia oceny warunków pracy przy monitorze ekranowym i na jej podstawie podjęcia działań, które mają na celu usunięcie stwierdzonych zagrożeń i uciążliwości;
- przekazania pracownikom informacji dotyczącej wyników oceny warunków pracy oraz pozostałych aspektów ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy na ich stanowiskach;
- zapewnienia łączenia pracy związanej z obsługą monitora z innymi rodzajami prac, które nie obciążają wzroku i które można wykonywać w innych pozycjach ciała, o ile pracownik nie pracuje nieprzerwanie ponad godzinę przy obsłudze monitora ekranowego, albo zapewnienia co najmniej pięciominutowej przerwy, wliczanej do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze takiego monitora;
- zapewnienia już nie tylko okularów korekcyjnych, lecz także alternatywnie szkieł kontaktowych, jeśli takie zaleci lekarz medycyny pracy;
- na życzenie pracownika zapewnienia mu podnóżka, a także uchwytu na dokumenty z regulacją ustawienia wysokości, pochylecia oraz odległości od pracownika, jeśli przy pracy korzysta on z dokumentów w formie papierowej. ©

py, myszy, klawiatury, o ile ich jeszcze nie używają. Pracodawcy powinni też zaktualizować informację o zasadach bezpieczeństwa i higieny pracy zdalnej. I ustalić konsekwencje odmowy dostosowania stanowiska pracy przez pracownika, np. poinformować go, że spowoduje to, że dalsza praca zdalna nie będzie możliwa.

- Przyjmując i prezentując stwierdzenie, że to pracownik zdalny sam organizuje swoje stanowisko pracy, chciałabym jednak podkreślić, że pojawia się też inna interpretacja, reprezentowana w mediach przez praktyków, że wymienione sprzęty (myszka, klawiatura, monitor lub podstawka) zapewnić trzeba, gdyż są one narzucone przez nowe brzmienie rozporządzenia, czyli są niezbędne do świadczenia pracy zdalnej. Zgodnie z tym stanowiskiem pracodawca powinien sam doposażyć stanowiska pracy lub przerzucić ten obowiązek na pracowników, z tym zastrzeżeniem, że korzystanie z własnego sprzętu powinno znaleźć odzwierciedlenie w wyższym ryczałcie, jaki otrzyma pracownik. Skoro sprzęt ten jest niezbędny, a pracownik sam go sobie zapewnia, to i ryczałt w związku z tym powinien zostać zwiększony – mówi dr Zwolińska.

**Za krzesło można zapłacić**

Jeszcze inne podejście do nowych przepisów ma Agata Majewska, radca prawny z kancelarii Ślęzak, Zapiór i Partnerzy. Od razu zauważa, że przepisy rozporządzenia przewidują zamknięty katalog wyłączeń ich zastosowania. Nie wymienia on pracy zdalnej ani hybrydowej. Również inne przepisy prawa pracy nie przewidują takich wyłączeń. To tylko potwierdza, według niej, że również stanowisko pracy zdalnej, tak jak w przypadku pracy hybrydowej i stacjonarnej, powinno odpowiadać aktualnym wymogom rozporządzenia.

- Nowe przepisy nie wprowadzają różnic ze względu na podstawę zatrudnienia. Niezależnie więc od miejsca pracy, jeśli tylko taka osoba używa monitora ekranowego co najmniej przez po-

łowę swojego dobowego wymiaru czasu pracy, niezależnie od wymiaru etatu, w którym pracuje, tego, czy jest praktykantem, czy stażystą, konieczne będzie dostosowanie jej stanowiska pracy do nowych wymogów – zaznacza.

Przypomina też, że pracodawcy powinni pamiętać, że zapewnienie odpowiednich warunków pracy w biurze (tj. wyposażenie w dodatkowy ekran, klawiaturę, mysz itp.) nie zwalnia z obowiązku bezpiecznego stanowiska pracy również w miejscu pracy zdalnej. - Dlatego w praktyce oznaczać to może w konkretnym przypadku wyposażenie pracownika zdalnego w dwa monitory stacjonarne, jeden do pracy w biurze, a jeden do pracy zdalnej, co już dziś w praktyce nie jest rzadkim zjawiskiem, lub podkładkę pod laptopa, z której pracownik może korzystać zarówno w biurze, jak i przy pracy zdalnej – dodaje Agata Majewska.

Ekspertka wyjaśnia też, że przepisy znowelizowanego rozporządzenia dokładnie określają, w jaki sposób pracodawca powinien dostosować stanowisko pracy przy monitorze ekranowym i w jakie narzędzia powinien wyposażać pracownika. Co do zasady w większości przypadków to przedmioty, które są niezbędne także do pracy zdalnej, o której mowa w kodeksie pracy.

- Co do zasady to od decyzji pracodawcy zależy możliwość świadczenia przez danego pracownika pracy zdalnej. Jeśli nie złoży on odpowiedniego oświadczenia o posiadaniu warunków odpowiadających zasadom bhp i ergonomii, np. z uwagi na brak odpowiedniego stołu lub krzesła, pracodawca ma dwie ścieżki działania – może nie wyrazić zgody na pracę zdalną i zobowiązać pracownika do pracy w dotychczasowym miejscu lub, w uzgodnieniu z pracownikiem, zapewnić mu takie wyposażenie, by stanowisko pracy zdalnej odpowiadało wymogom bhp i ergonomii, albo sfinansować zakup tego wyposażenia przez pracownika – podkreśla Agata Majewska. ©

**Więcej na temat zmian w bhp na miejscu pracy czytaj na C2**