

## Porady

- Pracownik nie odwoła się od rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron C2
- Brak dyspozycyjności może być podstawą zwolnienia C2

## Praktyka

- Pracodawca może użyć kwalifikowanego podpisu elektronicznego w kontaktach z podwładnymi C3

## Ubezpieczenia i Świadczenia

- Liczymy zasiłki na przełomie roku D1, D2-3
- Do 31 stycznia 2022 r. przedsiębiorcy mają czas, by przystąpić do małego ZUS plus D4

POLECA  
**MP MONITOR**  
prawa pracy i ubezpieczeń

# KADRY i PŁACE

DODATEK DLA PRENUMERATORÓW

GAZETAPRAWNA.PL  
DZIENNIK.PL  
FORSAL.PL

Czwartek  
27 STYCZNIA 2022 NR 18 (5680)

## Premia frekwencyjna sprzyja zakażeniom. Czas na zmiany

**AKTUALNOŚCI** Dodatki za obecność powinny zostać zastąpione innymi lub ulec modyfikacji. W czasie pandemii straciły bowiem swoje uzasadnienie. A wręcz przyczyniają się do rozprzestrzeniania koronawirusa

Patrycja Otto  
patrycja.otto@infor.pl

Premia frekwencyjna to dodatek do wynagrodzenia za to, że pracownik nie korzysta ze swoich ustawowych uprawnień, np. prawa do zwolnienia lekarskiego – wyjaśnia aplikant adwokacki Łukasz Łaguna z kancelarii BKB Baran Książek Bigaj, tłumacząc, że już przed pandemią wskazywano na zagrożenie związane z praktyką stosowania premii frekwencyjnych w postaci stawiania się w pracy osób chorych, które chciały uzyskać tego rodzaju dodatek do wynagrodzenia. A w czasach COVID-19 aspekt ten jest szczególnie ważny. Dlatego coraz częściej słychać głosy, jak ten dr. Michała Kacprzyka, radcy prawnego i starszego prawnika kierującego działem imigracyjnym w kancelarii Raczkowski, że dodatek za obecność w czasie pandemii stracił sens. – Pracodawca bowiem w większym stopniu niż dotychczas powinien chronić zdrowie i życie pracowników, którzy przychodzą do zakładu. Wypłacanie premii frekwencyjnej może natomiast motywować do zatajania choroby, w szczególności gdy przebiega ona lekko – zauważa.

Nasi rozmówcy przyznają, że problem pracowników ukrywających zakażenie może być duży. Ludzie nie zgłaszają się na oficjalne testy PCR, bo w przypadku pozytywnego wyniku nakładana jest na nich kwarantanna, co z kolei oznacza nie tylko niższe wynagrodzenie chorobowe, ale i utratę właśnie premii za frekwencję. Rośnie za to liczba aptecznych testów do wykrywania SARS-CoV-2. – Czas na zmiany – mówią eksperci

### Alternatywne rozwiązania

A co doradzają? Przykładowo zastąpienie premii za frekwencję tymi za zaszczepienie się przeciwko COVID-19. – Przynajmniej do czasu, gdy szczepienia te staną się obowiązkowe dla każdego pracownika – odpowiada Izabela Zawacka, radca prawny w kancelarii Zawacka Rdzeń Prawo Przedsiębiorstw i HR. Michał Kacprzyk dodaje jednak, że przy zamianie premii pracodawca naraża się na zarzut nierównego traktowania pracowników. – Niemniej przy obecnej dostępności szczepionek i skali powszechności szczepienia oraz braku faktycznej możliwości wprowadzenia takiej organizacji pracy, która pozwoliłaby na odseparowanie zaszczepionych od niezaszczepionych, taki zarzut wydaje się chybiony, w szczególności biorąc pod uwagę obowiązek ochrony życia i zdrowia pracowników – zauważa.

Jeszcze inny pomysł ma Magdalena Zwolińska, adwokat i partner w NGL Wiater.

Proponuje, aby wartość premii wzrastała wraz z obecnością pracownika w pracy, a w przypadku nieobecności pracownika była naliczana od początku. Jej zdaniem możliwe jest również oparcie premii na pewnym wskaźniku absencji, po przekroczeniu którego pracownik utraci prawo do premii w danym okresie rozliczeniowym. – Pracodawca może również uzależnić wysokość premii od liczby dni nieobecności w pracy. Zatem im więcej takich dni w danym okresie rozliczeniowym, tym premia będzie proporcjonalnie niższa – zaznacza.

Za elastycznymi zasadami przyznawania premii opowiada się też Alicja Majewska, radca prawny w Ślązak, Zapiór i Wspólnicy Kancelaria Adwokatów i Radców Prawnych. Jej zdaniem powinna być ona dopasowana do profilu zakładu pracy i sytuacji w nim panującej. – Wówczas pracodawca osiągnie cel, jakim jest zwalczanie negatywnego zjawiska fałszywych zwolnień, nie narażając się na potencjalny zarzut dyskryminacji z uwagi na stan zdrowia pracowników – wyjaśnia. Podpowiada, by zmiany w premii zacząć od szerokiego przeglądu skali i długości wykorzystywanych nieobecności, w tym zwolnień lekarskich. Może się bowiem okazać, że choć dezorganizują one pracę i mają charakter sezonowy, to nasilają się w okresach grypowych, a nie świątecznych czy wakacyjnych.

Zdaniem ekspertów na realizację celu, jakiemu ma służyć premia frekwencyjna, wpływ ma również jej relacja do normalnego wynagrodzenia pracowników. – Jeśli podstawowe uposażenie jest na odpowiednim poziomie, to co do zasady determinacja do jego uzupełnienia premią przy jednoczesnym ryzyku zarażenia chorobą innych członków zespołu powinna być mniejsza niż w sytuacji, gdy stanowio ona istotną część wynagrodzenia. Z drugiej jednak strony zbyt mało odczuwalna nagroda za sumienne stawianie się w pracy może nie motywować pracowników do rezygnacji z wykorzystywania nadmiernego zwolnienia się, np. w celu czasowego zatrudnienia w innym podmiocie – komentuje Alicja Majewska. I dodaje, że premia za frekwencję może przybierać różne formy, np. stałego dodatku do wynagrodzenia, gdzie może być np. redukowana proporcjonalnie do liczby dni nieobecności z powodu choroby, czy dodatkowego składnika wynagrodzenia wypłacanego tylko tym pracownikom, którzy w przyjętym okresie w ogóle nie przebywali na zwolnieniu lekarskim.

### Niełatwo zmienić

Prawnicy zwracają jednak uwagę, że wycofanie się z dodatku za obecność nie jest

proste. Jak podkreśla Izabela Zawacka, często potrzebna jest do tego wiążąca zgoda związków zawodowych oraz zmiana regulaminu wynagradzania czy układu zbiorowego pracy, którą należy przeprowadzić w odpowiednim trybie. – Ponadto, jeżeli prawo pracownika do danej premii zostało przewidziane wprost w umowie o pracę, zmiana warunków pracy i płacy będzie wymagała wypowiedzenia zmieniającego lub zawarcia z pracownikiem porozumienia zmieniającego umowę o pracę – uzupełnia Magdalena Zwolińska.

Pracodawcy powinni jednak szukać rozwiązania tego problemu. Szczególnie że pracownikowi, który zakazi się SARS-CoV-2 w zakładzie pracy i zachoruje na COVID-19, mogą przysługiwać na podstawie przepisów prawa cywilnego roszczenia wobec pracodawcy. – Między innymi o jednorazowe odszkodowanie za uszczerbek majątkowy (np. w przypadku poniesionych kosztów leczenia) czy zadośćuczynienie za doznaną krzywdę. Jednakże pracownik występujący z roszczeniem związanym z zakażeniem w zakładzie pracy musi wykazać łącznie: poniesioną szkodę, związek przyczynowy między zarażeniem a powstaniem szkody, ciężącą na pracodawcy odpowiedzialność za zakażenie najczęściej opartą na winie pracodawcy – wyjaśnia Magdalena Zwolińska.

Jednak udowodnienie, że do zakażenia doszło w zakładzie pracy w praktyce jest trudne. – Pracodawca będzie odpowiedzialny za zakażenie tylko wtedy, gdy zostanie udowodnione, że nie dopełnił ciężących na nim obowiązków w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy – dodaje Magdalena Zwolińska.

### Okiem pracodawcy

Niektórzy pracodawcy elastyczne rozwiązania już wdrożyli, inni ciągle trwają przy surowych kryteriach przyznawania premii. – Dodatek za brak nieplanowanych nieobecności ma na celu zapewnić najwyższe standardy obsługi klientów. Zdajemy sobie sprawę z różnorodności sytuacji życiowych, dlatego odmiennie od innych podmiotów na rynku postanowiliśmy przyznawać nagrodę za obecność również w przypadku jednego lub dwóch dni nieplanowanych nieobecności w danym miesiącu – informuje Tomasz Dejrowski, dyrektor ds. wynagrodzeń i świadczeń w sieci Biedronka. Przyznając, że w porównaniu z 2020 r. zmniejszył się średni czas absencji. To jednak, jak podkreśla, jest też efektem skutecznego wykorzystania środków ochrony i stosowania się do obowiązujących norm sanitarnych. – Około 90 proc. pracowników sklepów otrzymuje co miesiąc nagrodę za obecność – dodaje Tomasz Dejrowski. Z kolei w Aldi nie ma obecnie regularnej premii frekwencyjnej. Sieć rozważa jej wprowadzenie, ale właśnie ze względu na sytuację pandemiczną, zdarzające się kwarantanny i zachorowania, na pewno będzie to wymagało dokładnego przemyślenia warunków jej otrzymania. – Ostatnią premię, która miała w sobie kryterium frekwencji, nasi pracownicy otrzymali za miniony okres świąteczny w formie doładowań do kart preplaconych. Jednak nawet wówczas były to dwa rodzaje gratyfikacji – pierwsza dla wszystkich pracowników bez wyjątków i druga frekwencyjna, która mimo wszystko dopuszczała kilkudniową nieobecność – mówi Anna Goleniowska, dyrektor obszaru HR w Aldi.

Jednak są i takie sieci jak Netto, gdzie zgodnie z wewnętrznym regulaminem wynagradzania na premię frekwencyjną wpływa każda nieobecność, również ta spowodowana zakażeniem koronawirusem. – Na bieżąco obserwujemy sytuację wśród naszych pracowników, wiemy jak z dnia na dzień wyglądają przyrosty osób w izolacji i na kwarantannie. Jeśli regulamin wynagradzania w Netto się zmieni, w pierwszej kolejności poinformujemy o tym naszych pracowników – mówi Patrycja Kamińska, PR manager w Netto Polska.

Jednak są i takie sieci jak Netto, gdzie zgodnie z wewnętrznym regulaminem wynagradzania na premię frekwencyjną wpływa każda nieobecność, również ta spowodowana zakażeniem koronawirusem. – Na bieżąco obserwujemy sytuację wśród naszych pracowników, wiemy jak z dnia na dzień wyglądają przyrosty osób w izolacji i na kwarantannie. Jeśli regulamin wynagradzania w Netto się zmieni, w pierwszej kolejności poinformujemy o tym naszych pracowników – mówi Patrycja Kamińska, PR manager w Netto Polska.

### Są i zalety

Sytuacja jest dynamiczna, tak samo jak losy premii za frekwencję. I choć teraz jest ona krytykowana, to niektórzy w walce z nadużyciami dostrzegają też jej zalety. Kolejne lockdowny i prześcieżki oraz związane z tym przymusowe kierowanie pracowników w niektórych firmach na bieżące urlopy spowodowały, że wiele osób nie może sobie pozwolić na ich wykorzystanie zgodnie z planem, np. na wyjazd wakacyjny, okoliczności rodzinne itp. – Skutkiem tego stały się nasilone zwolnienia lekarskie, które niejednokrotnie bardzo istotnie dezorganizują pracę. Dodatkowo rozwinięta w ostatnich dwóch latach telemedycyna i możliwość otrzymania zwolnienia lekarskiego przez telefon ułatwia jego uzyskanie, mimo braku faktycznych podstaw ku temu – zauważa Alicja Majewska. Tak więc jej zdaniem premiowanie przez pracodawców osób, które unikają nieuzasadnionych nieobecności, wciąż jest – w zależności od warunków i postaw pracowników – w poszczególnych organizacjach – rozwiązaniem uzasadnionym i efektywnym. ©

# Pracownik nie odwoła się od rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron

Nie układała się nam współpraca z osobą, która jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W tej sytuacji zaproponowałem jej rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Po blisko godzinnej rozmowie pracownik wyraził zgodę i podpisał pismo o rozwiązaniu umowy w tym trybie. Po trzech dniach przyniósł jednak pismo zatytułowane „odwołanie od porozumienia” z żądaniem wypłaty odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Twierdzi, że podpisał porozumienie pod wpływem presji. Czy roszczenia pracownika mogą zostać uwzględnione przez sąd?



Marcin Stanecki  
radca prawny

Zgodnie z ogólną zasadą określoną w art. 44 kodeksu pracy (dalej: k.p.) pracownik ma prawo wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. Jednak przepisy nie przewidują odwołań od rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, a tym bardziej dochodzenia w takim przypadku przywrócenia do pracy i co zrozumiąle – uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Porozumienie jest bowiem umową, w której strony określają sposób rozwiązania stosunku pracy oraz związane z tym swoje wzajemne prawa i obowiązki. Jest czynnością prawną dwustronną, w której strony przejawiają wolę rozwiązania w oznaczonym terminie i trybie stosunku pracy. Mówiąc wprost – porozumienie wymaga zgody obu stron. I to odróżnia porozumienie od wypowiedzenia umowy o pracę, które jest jednostronnym oświadczeniem woli i dla wywołania skutków prawnych nie wymaga zgody ani akceptacji drugiej strony. Tak więc są to dwa różne tryby rozwiązania umowy o pracę, przy czym warto dodać, że nie istnieje instytucja prawna „wypowiedzenie za porozumieniem stron”.

W nauce prawa (A. Sobczyk [red.], Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 5, Warszawa 2020) zauważa się, że pracownik może dążyć do uchylecia się od skutków prawnych oświadczenia woli, jeżeli było ono obarczone wadą. Podstawą prawną w takiej sytuacji byłoby art. 82–88 k.p. I tak wśród wad oświadczenia woli wyróżnia się te, które powodują bezwzględną nieważność czynności prawnej, oraz te, które pociągają za sobą możliwość uchylecia się od skutków prawnych nieważ-

nego oświadczenia woli. Do pierwszej grupy należą: brak świadomości lub swobody w złożeniu oświadczenia woli (art. 82 k.c.) i pozorność (art. 83 k.c.), do drugiej natomiast błąd (art. 84 k.c.), podstęp (art. 86 k.c.) i groźba (art. 87 k.c.).

## Presja to nie zawsze groźba

Pracownicy w tego rodzaju sprawach powołują szczególnie brak świadomości lub swobody w złożeniu oświadczenia woli i groźbę. Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 5 grudnia 2002 r., sygn. akt I PKN 582/01, podczas wykonywania pracy m.in. ze względu na podporządkowanie pracownika i obowiązek wykonywania przez niego poleceń przełożonych dochodzi do napięć i stresów, ale są one niejako wpisane w proces pracy i przewidywalne. Taką sytuacją jest także np. wręczenie wypowiedzenia umowy, co może wywołać zdenerwowanie pracownika, lecz jego reakcja na nie zależy od jego osobniczych predyspozycji (leżących w organizmie pracownika). Dlatego też gdyby pracownik z powodu wzburzenia doznał np. zawału mięśnia sercowego, Sąd Najwyższy nie uzna wypowiedzenia jako przyczyny zewnętrznej skutkującej uznaniem, że doszło do wypadku przy pracy. Odmienny pogląd prowadziłyby do absurdalnego wniosku, że każda decyzja pracodawcy, którą pracownik subiektywnie postrzega jako niekorzystną dla siebie, może wprawiać go w stan wyłączający świadome i swobodne podjęcie decyzji.

Podobnie będzie w opisywanym przypadku – nie można uznać, że sam fakt przeprowadzania rozmowy z pracownikiem na temat rozwiązania umowy wywołuje u pracownika stan, w którym nie może on podjąć świadomej decyzji. Nawet wówczas gdyby odczuwał on jakiś rodzaj presji. W uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2004 r., sygn. akt I PK 199/03, czytamy, że to, że pracownik podejmował decyzję w wa-

runkach presji, nie oznacza jeszcze, że presja ta polegała na wymuszeniu na nim zgody na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Innymi słowy, nie można stawiać znaku równości między poinformowaniem pracownika o zamiarze rozwiązania z nim umowy o pracę a groźbą. Z reguły przekazanie takiej informacji ma umożliwić pracownikowi przedstawienie swoich racji lub stworzenie szansy na bardziej korzystny dla niego sposób rozwiązania z nim umowy o pracę. Innymi słowy, nie można uznać, że celem poinformowania pracownika o rozwiązaniu z nim umowy o pracę za porozumieniem jest wymuszenie na nim złożenia oświadczenia woli. Oczywiście nie można wykluczyć, że w skrajnych przypadkach dochodzi czasami do szantażowania pracownika i celowego działania wymuszającego na nim zgodę na rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron, zwłaszcza gdy podstawy dla jednostronnego rozwiązania umowy są wysoce wątpliwe. W takich szczególnych okolicznościach zachowanie pracodawcy może zostać uznane za naruszające zasady współżycia społecznego i tym samym groźba skierowana przez niego wobec pracownika będzie bezprawna. Warunkiem więc uchylecia się od skutków prawnych oświadczenia woli na podstawie art. 87 k.c. w związku z art. 300 k.p. jest wyraźny zamiar i rzeczywisty cel pracodawcy skłonienia pracownika wbrew jego chęci do wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron.

**WAŻNE** Konsekwencją skutecznego uchylecia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy na podstawie porozumienia będzie reaktywowanie stosunku pracy. Obowiązkiem pracownika będzie wówczas zgłoszenie pracodawcy gotowości do świadczenia pracy.

Reaktywowanie zatrudnienia  
Podsumowując, należy stwierdzić, że pracownikowi nie przysługuje odwołanie od porozumienia i co za tym idzie nie może on skutecznie dochodzić roszczeń odszkodowawczych (art. 47<sup>1</sup> k.p., art. 50 k.p. i art. 56 k.p.). Tak więc roszczenia pracownika w opisywanej sytuacji nie zostaną uwzględnione przez sąd. Warto jednak zauważyć, że porozumienie może być kwestionowane poprzez wskazanie przez pracownika wad oświadczenia woli. I tak na podstawie art. 88 par. 1 kodeksu cywilnego

w zw. z art. 300 k.p. może on uchylić się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało przez niego złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, poprzez złożenie oświadczenia o uchyleciu się od skutków oświadczenia woli na piśmie. Uprawnienie to wygasa w razie błędu – z upływem roku od jego wykrycia, a w razie groźby – z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał. Konsekwencją skutecznego uchylecia się od skutków prawnych złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie porozumienia stron będzie reaktywowanie stosunku pracy. A wówczas

obowiązkiem pracownika będzie zgłoszenie pracodawcy gotowości do świadczenia pracy. Pracodawca w takiej sytuacji ma obowiązek dopuszczenia do pracy pracownika (ewentualnie po uprzednim szkoleniu z zakresu bhp i dopuszczeniu do pracy przez lekarza, który stwierdzi brak przeciwwskazań do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku).

W sytuacji gdy między stronami jest jednak sporne, czy doszło do zakończenia zobowiązania za obopólną zgodą (np. w razie uchylecia się pracownika od skutków swojego oświadczenia woli), w grę wchodzi tylko roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 2019 r., sygn. akt I PK 268/17). Gdyby więc pracodawca nie dopuścił pracownika do pracy, pracownikowi służy roszczenie o ustalenie istnienia stosunku pracy (art. 189 k.p.c.) oraz zapłatę wynagrodzenia za okres pozostawania w gotowości do wykonywania pracy (art. 81 par. 1 k.p.) (A. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, wyd. 6, Warszawa 2018).

## Podstawa prawna

- art. 44, art. 47<sup>1</sup> k.p., art. 50 k.p., art. 56 k.p. i art. 300 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1162)
- art. 82–99 ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1740; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1509)
- art. 189 ustawy z 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1805; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 2289)

# Brak dyspozycyjności może być podstawą do zwolnienia

Rozwiązałam umowę o pracę z ekspedientką, która odmawiała pracy po godz. 17. Mój sklep jest otwarty przez kilkanaście godzin na dobę, tak więc postawa sprzedawczynie utrudniała ułożenie grafiku. Ponadto między nią a innymi pracownikami dochodziło też często do konfliktów, których zarzewiem był brak dyspozycyjności zwolnionej sprzedawczynie. Pracownica złożyła odwołanie i żąda odszkodowania za wypowiedzenie z naruszeniem prawa. Czy jest szansa, że sąd stanie po mojej stronie?



Marcin Nagórek  
radca prawny

Zgodnie z art. 30 par. 1 kodeksu pracy (dalej: k.p.) umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Jak zaś wynika z art. 30 par. 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Niewątpliwie w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Inaczej jest w przypadku umowy o pracę zawartej na czas określony. Z art. 50 par. 3 i 4 k.p. wynika, że jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony nastąpiło z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu takiej umowy, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za

czas, do którego upływu umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące. Przy wypowiedzaniu tego rodzaju umów pracodawca nie ma obowiązku wskazywania przyczyny wypowiedzenia. Z tego też względu co do zasady sąd nie analizuje podstaw wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony. Podstawy te będą analizowane tylko w przypadku wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony.

W opisywanej sytuacji nie wskazano, o jaki rodzaj umowy chodzi, wiadomo jedynie, że przyczyną wypowiedzenia był brak dyspozycyjności pracownicy. Podobny problem rozpatrywał Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie, wydając wyrok z 15 grudnia 2021 r., sygn. akt IX P 209/20. Pomijając inne aspekty tego sporu, warto zwrócić uwagę na jedną z tez uzasadnienia. Otóż sąd stwierdził w orzeczeniu, że z istoty stosunku prawnego, jakim jest stosunek pracy,

wynika konieczność podporządkowania pracowniczego, zaś specyfika miejsca pracy powódki, jakim był duży sklep spożywczy, wymagała zarówno od przełożonych, jak i pracowników wzmoczonej dyscypliny pracy, która zapewniała prawidłowe funkcjonowanie sklepu oraz obsługiwania jego klientów. Finalnie uznał racje pracodawcy.

W tej sytuacji można stwierdzić, że przy umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony sąd zbada przyczynę wypowiedzenia i najprawdopodobniej uzna je za zasadne – wynika to ze specyfiki miejsca pracy. W przypadku gdyby jednak umowa była zawarta na czas określony, sąd będzie badał jedynie zgodność wypowiedzenia z warunkami formalnymi.

Sąd analizuje podstawy zwolnienia pracownika tylko w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Przy czym wydając wyrok, pod uwagę bierze nie tylko przepisy, ale też specyfikę miejsca pracy.

## Podstawa prawna

- art. 30 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1162)

# Pracodawca może użyć kwalifikowanego podpisu elektronicznego w kontaktach z podwładnymi

Jego zastosowanie ma taki sam skutek jak złożenie podpisu własnoręcznie. **Nie można jednak zapominać o warunkach technicznych jego prawidłowego użycia**



**Nicole Gerwat**  
LL.M., radca prawny  
w kancelarii  
Raczkowski

W dobie pandemii pracodawcy i pracownicy starają się ograniczać do minimum bezpośrednie kontakty. Jednym ze sposobów na to jest użycie kwalifikowanego podpisu elektronicznego (qualified electronic signature, dalej: QES) i wymiana wszelkiej korespondencji drogą elektroniczną. Podpisanie dokumentu za pomocą QES ma taki sam skutek prawny jak podpisanie dokumentu własnoręcznie na kartce papieru. Oznacza to, że w zasadzie wszystkie dokumenty w relacjach pracowniczych, np. umowa o pracę oraz wypowiedzenie umowy o pracę, mogą zostać podpisane elektronicznie, a ich wymiana między stronami może odbywać się również w ten sposób. Co istotne, wiele dokumentów z obszaru prawa pracy nie wymaga dla swej ważności użycia QES. Wystarczające jest bowiem użycie zwykłego podpisu elektronicznego lub po prostu zawarcie oświadczeń woli pracodawcy i pracownika w wiadomości e-mailowej. Dotyczy to np. wniosku urlopowego, oświadczenia pracownika o zapoznaniu się z regulaminami lub tzw. NDA (non-disclosure agreement), czyli umów o zachowanie poufności, o ile nie zawierają one zakazu konkurencji.

Pracodawcy, używając QES, mogą liczyć jednak na kilka dodatkowych korzyści.

## Kilka oryginałów

Przede wszystkim QES zapewnia integralność dokumentu. Każdy może zatem zweryfikować, czy dany dokument podlegał zmianom po jego podpisaniu, gdyż wszelkie modyfikacje będą widoczne. Co jeszcze ważniejsze, użycie QES daje pewność co do tożsamości podpisującego dokument, a także daty (i godziny), w jakiej został on

podpisany. Dlatego też w dokumencie podpisywanym elektronicznie nie jest konieczne wskazywanie daty jego utworzenia lub podpisania. QES dostarczy informacji o dacie (i godzinie) podpisu dokumentu, co z prawnego punktu widzenia jest bardziej doniosłą informacją niż sama data jego sporządzenia. Kwestie daty złożenia podpisu na dokumencie elektronicznym będą szczególnie istotne w przypadku zamiaru zwolnienia np. członka zarządu. Dla prawidłowo przeprowadzonej procedury zwolnieniowej kluczowe znaczenie ma bowiem sekwencja zdarzeń – najpierw odwołanie z funkcji członka zarządu, a później złożenie wypowiedzenia albo odwrotnie. Ponadto dokument można powielić niezliczoną ilość razy, a każda taka „kopia” będzie miała charakter oryginału. W dobie zdalnej komunikacji jest to zaleta nie do przecenienia. Coraz częściej bowiem dokumenty podpisane odręcznie są digitalizowane (a więc po prostu skanowane) i umieszczane w przestrzeni cyfrowej (np. w chmurze). Po to tylko, aby w łatwy i szybki sposób mieć do nich dostęp w dowolnie wybranym momencie. Problem jednak w tym, że de facto są to wciąż tylko skany, a nie dokumenty w ich oryginalnej postaci. Tego problemu nie ma w przypadku dokumentu elektronicznego podpisanego QES, gdyż jego oryginalna postać zawsze jest elektroniczna. Z tego też powodu przy dokumentach podpisywanych elektronicznie warto wykreślić postanowienia, w których strony określają liczbę egzemplarzy dokumentu (zwykle jeden dla każdej ze stron), gdyż są one zbędne, a wręcz nieprawdziwe. Na końcu dokumentu warto też dopisać (przy miejscu na podpis), że dokument został podpisany elektronicznie. Zabieg ten ma jednak bardziej walor praktyczny i informacyjny dla odbiorców (stron – w przypadku umów) niż prawny.

Sytuacja będzie nieco inna w razie zawierania umów w formie hybrydowej (mieszanej), w której jedna strona podpisuje dokument elektronicznie, a druga własnoręcznie. W tym przypadku umowa powinna tę kwestię precyzować, przy czym należy pamiętać, że archiwizacji powinien podlegać zarówno dokument podpisany elektronicznie, jak i papierowo (oba są „oryginałami”). W praktyce hybrydowe zawarcie umowy najczęściej dotyczy umów o zakazie konkurencji, które dla swej ważności wymagają bezwzględnie formy pisemnej zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. W takim przypadku pracodawca podpisuje umowę elektronicznie przy użyciu QES, a pracownik składa podpis własnoręcznie.

## Uwagi praktyczne

Nie ma istotnego znaczenia prawnego umiejscowienie na dokumencie podpisu elektronicznego. O ile w przypadku tradycyjnych dokumentów papierowych podpis własnoręczny powinien znajdować się na końcu dokumentu, co oznacza, że podpisujący obejmuje podpisem całe swoje oświadczenie (tj. wszystko powyżej), o tyle w przypadku dokumentu elektronicznego argument ten traci znaczenie. Co do zasady QES jest bowiem zawarty w samym pliku (z pewnymi zastrzeżeniami, o czym poniżej). Sama wizualizacja podpisu elektronicznego jest wyłącznie estetycznym dodatkiem, nie stanowi jednak podpisu w znaczeniu prawnym. Stąd QES może zostać złożony na początku dokumentu, pośrodku czy na końcu.

Decydując się na użycie QES, warto również zwrócić uwagę na jeszcze inne praktyczne szczegóły. Po pierwsze, dokumenty najlepiej podpisywać w formacie PDF. Niewątpliwą zaletą tego formatu jest możliwość zweryfikowania poprawności podpisu, którym został opatrzony dokument, ponieważ oprogramowanie do od-

czytywania takich plików (np. Acrobat Reader) bardzo często ma zawarte rozwiązania pozwalające na weryfikację podpisu. Przy czym zdarza się, że weryfikacja za pomocą oprogramowania może nie dać pełnej informacji o podpisie, a wówczas dokument warto sprawdzić przy pomocy dedykowanej aplikacji (u dostawców podpisów kwalifikowanych lub na stronie Komisji Europejskiej

**WAŻNE** Pracodawcy powinni opatrywać QES dokumenty w formacie PDF za pomocą podpisu wewnętrznego, najlepiej w formacie PAdES, ponieważ łączy on treść dokumentu z podpisem w jednym pliku.

<https://ec.europa.eu/cefdigital/DSS/webapp-demo/validation>). Po drugie, pliki PDF zaleca się opatrywać podpisem PAdES, który jest przyjaznym formatem z punktu widzenia użytkownika. W przeciwieństwie do podpisu XAdES, który jest wykorzystywany głównie przez administrację publiczną do podpisywania dokumentów opartych na języku XML. Nie decydujemy się natomiast na podpisywanie dokumentu tzw. podpisem zewnętrznym, w szczególności w odniesieniu do plików w formacie DOC. Powód? Podpis stanowi wówczas odrębny plik (nie jest zawarty wewnątrz podpisywanego dokumentu). Przykładowo w przypadku wysłania do pracownika e-mailem wypowiedzenia umowy o pracę, które jest podpisane podpisem zewnętrznym, pracodawca powinien oprócz samego dokumentu wypowiedzenia załączyć do e-maila także plik z podpisem (zewnętrznym). Zwiększa to ryzyko pomyłki po stronie pracodawcy, a dla samego pracownika może być dość niezrozumiałe. Z kolei brak załączenia pliku z podpisem będzie poważnym błędem pracodawcy i może narazić go na odpo-

wiedzialność odszkodowawczą za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę ze względu na naruszenie zasady pisemności wypowiedzenia, choć samo wypowiedzenie będzie skuteczne i umowa o pracę w efekcie się rozwiąże.

## Ważna weryfikacja

Warto również zadbać o prawidłową weryfikację podpisów QES na przyszłość. Dotyczy to zwłaszcza tych sytuacji, kiedy dokument podpisany QES będzie weryfikowany po okresie ważności certyfikatu, co zdarza się np. w pracowniczych sprawach sądowych. QES wydawane są bowiem na określony czas, zwykle trzech lat. Po tym czasie dokument podpisany QES, którego certyfikat wygaśnię, może nie dawać się prawidłowo i kompletnie zweryfikować, choć jest on nadal ważny. Podpisując dokument QES, najlepiej jest więc oznaczyć go tzw. znacznikiem czasu, co pozwala prawidłowo go zweryfikować nawet po okresie ważności certyfikatu. Przepisy prawa nie wskazują jednak, aby dla uznania ważności QES był on oznaczony znacznikiem czasu, ale wymagają, aby podpis był złożony w okresie ważności certyfikatu, który służy do jego walidacji.

Na koniec warto jeszcze dodać, że podpisanym podpisem kwalifikowanym pliku PDF nie powinno się opatrywać hasłem. Nałożenie na podpisany QES plik PDF zabezpieczenia w postaci hasła do otwarcia za pomocą aplikacji firmy trzeciej (PDFILL) skutkuje naruszeniem struktury pliku. Podpis będzie widoczny, lecz wyświetli się na ekranie, a więc nieoprawnie.

Inna natomiast sytuacja będzie w przypadku, gdy podpisany wcześniej plik spakujemy (skompresujemy) i nałożymy dodatkowe zabezpieczenie w postaci hasła do otwarcia (rozkompresowania) paczki. Po wypakowaniu podpisany plik nie traci nic ze swoich właściwości.

# Wypadek w drodze do firmy przed podjęciem formalnego zatrudnienia nie podlega ochronie ubezpieczeniowej

**Uzgodniliśmy warunki umowy o pracę z kandydatem, którego wybraliśmy w procesie rekrutacji. W trakcie drogi z domu do siedziby naszej firmy, dokąd zmierzał w celu podpisania umowy o pracę oraz odbycia szkolenia wstępnego z dziedziny bhp, uległ wypadkowi. Czy to zdarzenie należy traktować jako wypadek przy pracy lub wypadek w drodze do pracy? Niedoszły pracownik twierdzi, że podpisanie umowy było tylko formalnością, a poza tym wypadek miał związek z pracą.**

Definicję wypadku przy pracy zawiera ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Zgodnie z art. 3 ust. 1 tej ustawy za wypadek przy pracy uważa się nagłe 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 pozostawania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

Z kolei definicja wypadku w drodze do pracy lub z pracy została zawarta w art. 57b ust. 1 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Za taki wypa-

dek uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną, które nastąpiło w drodze do lub z miejsca wykonywania zatrudnienia lub innej działalności stanowiącej tytuł ubezpieczenia rentowego, jeżeli droga ta była najkrótsza i nie została przerwana. Uważa się jednak, że wypadek nastąpił w drodze do pracy lub z pracy, mimo że droga została przerwana, jeżeli przerwa była życiowo uzasadniona i jej czas nie przekraczał granic potrzeby, a także wówczas gdy droga, nie będąc drogą najkrótszą, była dla ubezpieczonego ze względów komunikacyjnych najdogodniejsza.

Definicjom tym nie podlega jednak kandydat na pracownika, który dopiero jedzie do pracodawcy w celu nawiązania stosunku pracy. Nie podlega on bowiem ochronie ubezpiecze-

niowej określonej w przywołanych przepisach.

Nieco inaczej należałoby traktować osobę, która wracając z siedziby pracodawcy, gdzie dopełniła obowiązków związanych z zatrudnieniem, uległaby wypadkowi w podróży. W takim przypadku kwalifikacja prawna zdarzenia powinna być uzależniona przede wszystkim od tego, czy osoba ta formalnie rozpoczęła pracę. Jeżeli tak, to zdarzenie to powinno zostać zakwalifikowane jako wypadek w drodze z pracy (o ile oczywiście spełni wszystkie przesłanki wynikające z definicji tego wypadku). Jeżeli jednak umowa o pracę została zawarta, ale pracownik ma rozpocząć pracę dopiero w przyszłości (np. za kilka dni, tygodni itp.), to w takim przypadku pracownikowi nie

przysługuje ochrona ubezpieczeniowa.

Podsumowując, należy stwierdzić, że opisane zdarzenie nie może być uznane za wypadek przy pracy, wypadek zrównany z wypadkiem przy pracy ani też za wypadek w drodze do pracy, ponieważ osoba ta nie jest jeszcze zatrudniona u tego pracodawcy i dlatego nie podlega ochronie ubezpieczeniowej z tego tytułu. ©

**Maciej Ambroziewicz**  
ekspert od bhp

## Podstawa prawna

• art. 3 ust. 1 ustawy z 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1205; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1621)  
• art. 57b ust. 1 ustawy z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 291; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 2314)



**Maciej Ambroziewicz**  
ekspert od bhp

- Czy pracodawca zapewniający posiłki profilaktyczne musi wziąć pod uwagę preferencje żywieniowe pracowników
- Dlaczego nie można uwzględnić zagranicznego orzeczenia lekarskiego
- Na jakich zasadach należy chronić słuch osób pracujących na hali produkcyjnej przy obsłudze monitorów ekranowych

■ Zgodnie z obowiązującymi przepisami osobom zatrudnionym na określonych stanowiskach pracy zapewniamy posiłki profilaktyczne w postaci dania gorącego. Są one przygotowywane przez podmiot zewnętrzny, który ma urozmaicone menu. Jeden z pracowników – obywatel Indii – poinformował nas, że nie spożywa wołowiny. Najprościej byłoby zamawiać posiłki wegetariańskie, ale wiemy, że większość pracowników woli dania mięsne. Czy mamy obowiązek uwzględniać preferencje żywieniowe pracowników?

Zgodnie z art. 232 kodeksu pracy pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych nieodpłatnie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Szczegółowe zasady wydawania posiłków i napojów oraz wymagania, jakie powinny one spełniać, a także przypadki i warunki ich wydawania określa rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (dalej: r.p.p.n.). I tak w myśl par. 3 r.p.p.n. pracodawca jest obowiązany zapewnić posiłki pracownikom wykonującym prace:

- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal (8375 kJ) u mężczyzn i powyżej 1100 kcal (4605 kJ) u kobiet;
- związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, wykonywane w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura poniżej 10 st. C, lub wskaźnik obciążenia termicznego (WBGT) wynosi powyżej 25 st. C;
- związane z wysiłkiem fizycznym, powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet, wykonywane na otwartej przestrzeni w okresie zimowym; za okres zimowy uważa się okres od 1 listopada do 31 marca;
- pod ziemią;
- związane z usuwaniem skutków klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych.

Zgodnie z par. 2 r.p.p.n. posiłki powinny być w formie jednego dania gorącego i zawierać ok. 50–55 proc. węglowodanów, 30–35 proc. tłuszczów, 15 proc. białek oraz posiadać wartość kaloryczną ok. 1000 kcal.

Przy czym obowiązek zapewnienia posiłków profilaktycznych nie jest uzależniony od stanowiska pracy; zależy od wydatku energetycznego – należy go oszacować na konkretnych stanowiskach pracy i od tego uzależnić przydział posiłków. Warto również pamiętać, że zgodnie z par. 5 r.p.p.n. stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, oraz szczegółowe zasady ich wydawania zawsze ustala pracodawca w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi lub przedstawicielami pracowników.

W opisanej sytuacji, gdy jeden z pracowników otrzymujących posiłki profilaktyczne ze względów wyznawionych nie spożywa określonych potraw, wskazany jest, aby praco-

dawca – w miarę możliwości – podjął działania zmierzające do zapewnienia mu posiłków, które nie będą zawierały niepożądanych przez niego składników. Chodzi bowiem o efektywną realizację obowiązku zapewnienia posiłku, który pracownik faktycznie zje, a tym samym uzupełni utracony wydatek energetyczny. Niemniej przepisy bhp określają jedynie ogólne wytyczne dotyczące kaloryczności posiłków profilaktycznych, natomiast nie regulują ich składu. Tym samym pracodawca nie ma formalnego obowiązku dostosowywania składu posiłków do preferencji pracowników, co byłoby szczególnie trudne w przypadku większej liczby zatrudnionych. Tak więc pracodawca, który z uzasadnionych względów nie chce lub nie może podjąć działań zmierzających do zapewnienia konkretnemu pracownikowi posiłków niezawierających określonych składników, nie ma obowiązku podejmowania żadnych działań.

#### Podstawa prawna

- art. 232 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1162)
- rozporządzenie Rady Ministrów z 28 maja 1996 r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów (Dz.U. nr 60, poz. 279; ost.zm. Dz.U. z 2019 r. poz. 1160)

■ Osoba, którą przyjęliśmy do pracy, przedstawiła nam aktualne badania profilaktyczne wykonane w Niemczech, gdzie była zatrudniona na takim samym stanowisku jak w naszym zakładzie. Czy takie orzeczenie trzeba przetłumaczyć na język polski?

Zgodnie z art. 229 kodeksu pracy (dalej: k.p.) pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom na swój koszt profilaktyczną opiekę lekarską. Na tę opiekę składają się trzy rodzaje badań:

- 1) wstępne – dla osób przyjmowanych do pracy lub pracowników młodocianych przenoszonych na inne stanowiska pracy i innych pracowników przenoszonych na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe;
- 2) okresowe – w terminie wyznaczonym przez lekarza medycyny pracy;
- 3) kontrolne – w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą.

Zgodnie z art. 229 par. 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

Przy czym kwestię pracowniczych badań profilaktycznych reguluje rozporządzenie ministra zdrowia i opieki społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy. Przepisy tego aktu wykonawczego określają kwalifikacje, jakie powinien spełniać lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne, w szczególności powinien posiadać specjalizację w dziedzinie medycyny pracy. Oznacza to, że orzeczenia wydane przez lekarza nieposiadającego takich kwalifikacji nie mogą być honorowane przez pracodawcę. Jednak w okresie epidemii w art. 12a ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych

chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych przewidziano dopuszczalność honorowania orzeczeń lekarskich wydanych przez innego lekarza niż lekarz ze specjalizacją medycyny pracy w przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego. Uważam jednak, że powinien to być lekarz krajowy, a orzeczenia wydane poza granicami Polski nie powinny być honorowane. W opisywanej sytuacji pracodawca nie powinien więc uwzględniać niemieckiego orzeczenia.

#### Podstawa prawna

- art. 232 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1162)
- rozporządzenie ministra zdrowia i opieki społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w kodeksie pracy (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 2067; ost.zm. Dz.U. z 2020 r. poz. 2131)
- art. 12a ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2095; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 2459)

■ W naszej firmie osoby zatrudnione przy nadzorze procesów produkcyjnych wykonują swoje obowiązki głównie przed monitorem ekranowym. Jest to praca wymagająca skupienia z uwagi na konieczność wykonywania zadań analitycznych. Niestety stanowiska są zlokalizowane na terenie hali produkcyjnej, a co za tym idzie – natężenie hałasu wynosi przeważnie od 75 do nawet 82 dB. Czy w celu zredukowania hałasu dopuszczalne jest zastosowanie na tych stanowiskach ochronników słuchu?

Z uwagi na specyfikę stanowiska pracy, które służy do wykonywania prac koncepcyjnych (analitycznych), pracodawca powinien odpowiednio je wydzielić (np. poprzez utworzenie wydodrębnionego i odpowiednio wyposażonego boksu), umożliwiając pracownikowi pracę w warunkach nienarażających go na hałas o natężeniu wyższym niż 55 dB. Stosowanie ochronników słuchu do pracy przy komputerze byłoby moim zdaniem wystarczające tylko wówczas, gdyby praca na takim stanowisku była wykonywana jedynie sporadycznie i krótkotrwale. Jak wynika bowiem z art. 207 par. 2 kodeksu pracy, do podstawowych obowiązków pracodawcy należy ochrona zdrowia i życia pracowników poprzez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. W szczególności pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki jej wykonywania, a także reagować na potrzeby związane z zapewnieniem bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników, biorąc pod uwagę zmieniające się warunki wykonywania pracy.

Organizując stanowisko pracy wyposażone w komputer, pracodawca powinien uwzględnić wymagania określone w przepisach rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych

w monitory ekranowe. Zgodnie z par. 4 tego aktu wykonawczego pracodawca jest obowiązany organizować stanowiska pracy z monitorami ekranowymi w taki sposób, aby spełniały one minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii określone w załączniku do tego rozporządzenia. A w punkcie 11.2 ww. załącznika wskazano, że wymagania dotyczące najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy, w tym dotyczące poziomu hałasu oraz promieniowania, określają odrębne przepisy i Polskie Normy. I tak zgodnie z przepisami rozporządzenia ministra rodziny, pracy i polityki społecznej w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy poziom ekspozycji na hałas odniesiony do 8-godzinnego dobowego wymiaru czasu pracy nie może przekraczać 85 dB. Ponadto w normie PN-N-01307:1994 „Hałas. Dopuszczalne wartości hałasu w środowisku pracy. Wymagania dotyczące wykonywania pomiarów” określono dopuszczalne wartości hałasu w środowisku pracy ze względu na ochronę słuchu i możliwość realizacji przez pracownika jego podstawowych zadań oraz wymagania dotyczące wykonywania pomiarów, ustalone na podstawie przepisów i norm międzynarodowych. Zapisano w niej, że w pomieszczeniach administracyjnych, biurowych i do prac koncepcyjnych dopuszczalny równoważny poziom dźwięku w czasie pobytu pracownika na stanowisku pracy nie powinien przekraczać 55 dB.

Z kolei par. 78 ust. 1 rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia ochrony pracowników przed zagrożeniami związanymi z narażeniem na hałas, a w szczególności zapewnienie zastosowania:

- procesów technologicznych niepowodujących nadmiernego hałasu;
- maszyn i innych urządzeń technicznych powodujących możliwie najniższy hałas, nieprzekraczający dopuszczalnych wartości;
- rozwiązań obniżających poziom hałasu w procesach pracy.

Podsumowując, uważam, że w przypadku gdy stanowiska komputerowe służące do wykonywania prac koncepcyjnych (analitycznych) znajdują się bezpośrednio na terenie hali produkcyjnej, na której natężenie hałasu wynosi około 80 dB, wskazane byłoby wydzielenie wspólnego, wydodrębnionego i odpowiednio wyposażonego boksu. W opisanej sytuacji stosowanie ochronników słuchu do pracy przy komputerze mogłoby wystarczać jedynie wtedy, gdyby praca na opisanym stanowisku była wykonywana sporadycznie i krótkotrwale (np. przez kilka minut dziennie).

#### Podstawa prawna

- art. 207 par. 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1320; ost.zm. Dz.U. z 2021 r. poz. 1162)
- rozporządzenie ministra pracy i polityki społecznej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. nr 148, poz. 973)
- rozporządzenie ministra rodziny, pracy i polityki społecznej z 12 czerwca 2018 r. w sprawie najwyższych dopuszczalnych stężeń i natężeń czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy (Dz.U. poz. 1286)
- rozporządzenia ministra pracy i polityki społecznej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (t.j. Dz.U. z 2003 r. nr 169, poz. 1650)