

ZARZĄDZANIE

KADRY

PŁACE

PRACOWNIK SAMORZĄDOWY

10/2022

ROK XII (142)

CENA 60 ZŁ, W TYM VAT

ISSN 2082-6346

ROZLICZANIE PODRÓŻY
SŁUŻBOWYCH W PRAKTYCE

DOFINANSOWANIE
DO ZAKUPU
OKULARÓW KOREKCYJNYCH

CZY PRACODAWCA
MOŻE KONTROLOWAĆ
ZWOLNIENIA LEKARSKIE?



Obowiązek zapewnienia pracownikom okularów korekcyjnych

AUTOR: SYLWIA BENC*

Pracodawca samorządowy ma obowiązek dofinansowania pracownikowi okularów korekcyjnych, gdy ten pracuje ponad połowę swojego czasu pracy przed monitorem. Wyjaśniamy, kto decyduje o wysokości tego dofinansowania, czy może ono obejmować również soczewki kontaktowe, czy pracownik pracujący przed tabletem również ma szansę na dofinansowanie i inne kwestie.

Każdy pracodawca (również samorządowy) odpowiada za zapewnienie odpowiednich, a więc bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w zakładzie pracy. Ponadto jest zobowiązany do zagwarantowania wszystkim pracownikom profilaktycznej opieki zdrowotnej. W przypadku osób zatrudnionych na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe pracodawca jest zobowiązany nie tylko spełnić minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe, ale również zapewnić pracownikom pracującym przy obsłudze monitorów ekranowych okulary korygujące wzrok.

Kwestię obowiązku zapewnienia pracownikom okularów korekcyjnych reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory, również względem pracowników samorządowych. Oznacza to, że obowiązki pracodawcy samorządowego regulują przepisy powszechnego prawa pracy. Brak jest regulacji szczególnych względem pracowników samorządowych w tym zakresie.

Okulary również dla stażysty

Zgodnie z § 8 ust. 1 rozporządzenia pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom

zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi profilaktyczną opiekę zdrowotną, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary korygujące wzrok, zgodnie z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, o której mowa powyżej, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego (ust. 2).

Przywołany § 8 rozporządzenia należy interpretować łącznie z § 2 pkt 4, na podstawie którego przez pracownika należy rozumieć każdą osobę zatrudnioną przez pracodawcę, w tym praktykanta i stażystę, użytkującą w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

Ważne!

Obowiązek zapewnienia okularów korekcyjnych dotyczy pracowników użytkujących w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

Dobowy wymiar czasu pracy co do zasady wynosi 8 godzin. Zatem osoba, która pracuje

przy komputerze przez 4 godziny, ma prawo do takiej refundacji. Gdyby jednak pracownik zatrudniony na pół etatu na pracę przy komputerze nie poświęcał całego czasu pracy, to taka refundacja by mu nie przysługiwała (Czy pracownikowi zatrudnionemu na część etatu należy się refundacja kosztu okularów?, Ambroziewicz Maciej, LEX).

O wysokości dofinansowania decyduje pracodawca

Ustawodawca nie uregulował częstotliwości, z jaką pracodawca powinien zapewniać pracownikowi okulary korekcyjne. Żaden przepis nie określa również kwoty dofinansowania do okularów korekcyjnych ani sposobu jej wyliczenia. Wskazuje się jedynie, że kwota przeznaczona na zakup okularów korygujących wzrok powinna być ustalona po dokonaniu rozpoznania w sprawie kosztów okularów (oprawek i szkiele) w zakładach optycznych (Czy pracodawca jest zobowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracownika na okulary korekcyjne, jeżeli nie zostały one zakupione w wyniku przeprowadzonych badań profilaktycznych?, Brząkowski Mateusz, LEX).

Przepisy prawa pracy zobowiązują zatem pracodawcę jedynie do zapewnienia pracownikowi okularów korekcyjnych. Natomiast sposób realizacji tego obowiązku pozostawiono w gestii pracodawcy. To do niego należy zatem podjęcie decyzji w zakresie częstotliwości i wysokości dofinansowania, a także uwzględnienie tego w regulacjach wewnątrzzakładowych, tj. w regulaminie pracy czy regulaminie dofinansowania zakupu okularów korekcyjnych.

Najpierw badania profilaktyczne, później okulary

Obowiązek pracodawcy polegający na refundacji kosztów poniesionych przez pracownika na zakup okularów korygujących wzrok do

pracy przy komputerze skorelowany jest z badaniami profilaktycznymi (wstępnymi, okresowymi, kontrolnymi). Nie ma zatem podstaw do zwracania pracownikowi kosztów, jakie poniósł na zakup takich okularów wyłącznie na podstawie zaświadczenia lekarskiego, jakie uzyskał w ramach publicznej opieki zdrowotnej (Czy pracodawca ma obowiązek refundacji kosztów poniesionych przez pracownika na zakup okularów korygujących, jeżeli pracownik we własnym zakresie odbył wizytę lekarską?, Ambroziewicz Maciej, LEX) czy prywatnych konsultacji. Przepisy nie przewidują również dopuszczalności refundacji kosztów poniesionych na zakup okularów korygujących wzrok do pracy przy komputerze na podstawie zaświadczenia wydanego przez optometrystę. Stąd w przypadku ubiegania się o taką refundację istnieje konieczność wykonania badań w placówce medycyny pracy (Czy przepisy przewidują dopuszczalność refundacji kosztów poniesionych na zakup okularów korygujących wzrok do pracy przy komputerze na podstawie zaświadczenia wydanego przez optometrystę?, Ambroziewicz Maciej, LEX).

Zaświadczenie lekarza medycyny pracy, z którego wynika obowiązek zapewnienia okularów korekcyjnych, nie musi być wydane bezpośrednio przed zakupem okularów. Takie zaświadczenie musi być jednak ważne. Przepisy nie wymagają bowiem, aby każdorazowo po

O ile wynika to jednoznacznie z zalecenia lekarza medycyny pracy, pracodawca może (a nawet powinien) pokryć koszty zakupu soczewek kontaktowych, na takich samych zasadach, jak okularów korygujących wzrok, tj. do kwoty określonej przez pracodawcę.

ustalonym przez pracodawcę okresie używalności okularów korygujących wzrok do pracy przy komputerze kierować pracownika na badania profilaktyczne. Jeżeli pracodawca ustalił w wewnętrznych przepisach, że taka refundacja odbywa się np. co 2 lata, a ważność danego orzeczenia lekarskiego wydanego przez lekarza medycyny pracy wynosi np. 4 lata, to pracodawca może oprzeć się na obowiązującym orzeczeniu (Czy pracownikowi przysługuje refundacja kosztów poniesionych na zakup okularów, jeśli ze względu na epidemię nie wykona badań okresowych?, Ambroziewicz Maciej, LEX). Zaświadczenie o potrzebie stosowania okularów korekcyjnych wydane przez lekarza medycyny pracy jest ważne do czasu następnego badania okresowego.

Gorszy stan zdrowia = badania profilaktyczne

Biorąc pod uwagę ciążący na pracodawcy obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zgłoszenie pracodawcy przez pracownika pogorszenia stanu zdrowia powinno stanowić podstawę dla pracodawcy do skierowania pracownika na badania profilaktyczne. Aktualnym orzeczeniem lekarskim jest bowiem orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono ważność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 r., sygn. akt I PK 44/02). Dlatego pogorszenie wzroku pracownika należy traktować jako zmianę jego stanu zdrowia, uzasadniającą konieczność wcześniejszego skierowania go na badania lekarskie. Wówczas wynik badania okulistycznego wskazujący na konieczność stosowania lub wymiany okularów obli-guje pracodawcę do zapewnienia takiemu pra-

cownikowi okularów korygujących wzrok (Czy na wniosek pracownika, który twierdzi, że pogorszył mu się wzrok trzeba wystawić skierowanie na badania pomimo ważności poprzednich?, Sokołowska Anna, LEX).

Co więcej, udowodnienie przez pracownika pogorszenie wady wzroku, niezależnie od wewnętrznych regulacji obowiązujących u danego pracodawcy, stanowi uzasadnioną podstawę do zapewnienia temu pracownikowi ponadplanowej (przedterminowej) refundacji kosztów poniesionych na wymianę okularów korekcyjnych do pracy przy komputerze.

Niektórzy wskazują, że spełnienie przez pracodawcę w sposób jednorazowy zakupu okularów korekcyjnych zwalnia go z obowiązku dostarczenia okularów w przypadku ich zagubienia czy zniszczenia przez pracownika. Ponieważ jednak przepisy mówią o zapewnieniu okularów w przypadku, gdy obowiązek ten wynika z przesłanek wskazanych w rozporządzeniu, to trudno przyjąć, że wraz z utratą okularów zalecenia lekarskie w zakresie ich stosowania tracą aktualność. Zapewnienie okularów przez pracodawcę jest niezależne od ich zgubienia, uszkodzenia czy zniszczenia przez pracownika.

Rodzaj monitora nie ma znaczenia

Zgodnie z rozporządzeniem przez monitor ekranowy należy rozumieć urządzenie do wyświetlania informacji w trybie alfanumerycznym lub graficznym, niezależnie od metody uzyskiwania obrazu. Oznacza to, że przepisy prawa nie uzależniają obowiązku zapewnienia okularów od rodzaju monitora, wymieniają bowiem ogólnie monitory ekranowe, jakimi są również monitory ciekłokrystaliczne.

Zatem z przytoczonych przepisów nie wynika, że obowiązek refundowania kosztów okularów korygujących wzrok dla pracowników dotyczy jedynie pracowników zatrudnionych przy komputerach stacjonarnych. Warunkiem

jednak jest, aby monitor ekranowy stanowił stałe wyposażenie stanowiska pracy danego pracownika, w tym sensie, że jego stanowisko pracy może zostać zaliczone do grupy stanowisk pracy objętych przepisami rozporządzenia. Wyłączenie pracowników zatrudnionych przy przenośnych komputerach (laptopach) spod działania tego rozporządzenia może mieć miejsce wtedy, gdy ich czas pracy jest mniejszy niż połowa dobowego wymiaru czasu pracy lub laptop nie jest przeznaczony do użytkowania na danym stanowisku pracy.

Tablet to też ekran

Kontynuując tematykę monitorów ekranowych, przy których praca zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia okularów korekcyjnych, warto zwrócić uwagę na tablety. Opinie ekspertów są różne na temat tego, czy tablety można uznać za monitory ekranowe w rozumieniu rozporządzenia. Z jednej strony wskazuje się, że definicja monitora ekranowego jest bardzo ogólna, a tym samym pojemna. Wydaje się, że obecnie takim urządzeniem do wyświetlania informacji może być również tablet czy projektor. Ustawodawca w momencie wydawania rozporządzenia nie mógł przewidzieć tak szybkiego rozwoju technologicznego. Zatem właściwa jest w tym przypadku wykładnia celowościowa. „Termin «graficzny monitor ekranowy» powinien być wobec tego rozumiany szeroko i interpretowany w ten sposób, że obejmuje także ekrany wyświetlające nagrania filmowe w formie analogowej lub cyfrowej” (wyrok Trybunału Sprawiedliwości w sprawie sygn. akt C-11/99, Margarit Dietrich przeciwko Westdeutscher Rundfunk). Zatem zarówno tablety, jak i smartfony należy zaliczyć do pojęcia monitora ekranowego.

W tym miejscu trzeba wskazać, że niektórzy eksperci podnoszą, że każdy monitor ekranowy powinien spełniać dodatkowe cechy wynikające z minimalnych wymagań bhp oraz ergonomii (tj. dotyczące ustawienia monitora – w zakresie

pochylenia ekranu do przodu i do tyłu, monitor powinien ponadto umożliwić obrót wokół własnej osi w obu kierunkach). W tym rozumieniu trudno tym samym przyjąć, że tablet jest monitorem ekranowym – niezależnie od tego, że jest urządzeniem umożliwiającym wyświetlanie informacji z wykorzystaniem takiej samej technologii, jak monitor ekranowy podłączany do komputera stacjonarnego.

Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do systemów przenośnych nieprzeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy. Słabym punktem tego podejścia jest jednak okoliczność, że zastąpienie tradycyjnych monitorów ekranowych tabletami mogłoby być zakwalifikowane jako obejście przepisów rozporządzenia w sprawie bhp na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, w szczególności przepisów dotyczących zapewnienia okularów korekcyjnych. Oznacza to, że więcej argumentów przemawia za pierwszym stanowiskiem. Jeżeli zatem pracownik pracuje na tablecie przez wymagany przepisami czas, to pracodawca jest zobowiązany do refundacji mu okularów korekcyjnych.

Refundacja soczewek kontaktowych?

Eksperti nie są jednomyślni co do możliwości refundacji soczewek kontaktowych. Można znaleźć opinię opierającą się na literalnym brzmieniu rozporządzenia i jedynie na założeniu, że jeżeli lekarz okulista w wyniku badań profilaktycznych (wstępnych, okresowych czy kontrolnych) zaleci pracownikowi stosowanie okularów do pracy przy monitorze ekranowym, pracodawca ma obowiązek sfinansować ich zakup. Ponieważ przepisy pomijają kwestię zwrotu kosztów zakupu soczewek kontaktowych, to w myśl obowiązujących przepisów lekarz profilaktyk nie może zalecić zakupu soczewek kontaktowych zamiast okularów korekcyjnych. W związku z tym pracownikowi nie przysługuje zwrot wydatków poniesionych na zakup socze-

wiek kontaktowych (Czy można pracownikowi w ramach przepisów bhp sfinansować zakup soczewek kontaktowych pod warunkiem pracy przez co najmniej połowę dobowego wymiaru na stanowisku z monitorem ekranowym?, Durzyński Dariusz, LEX). Jednak Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wyraziło opinię, zgodnie z którą w niektórych przypadkach lekarz może zalecić stosowanie przy obsłudze monitora – zamiast okularów – soczewek (szkieł) kontaktowych, które spełniają ten sam cel. Rozporządzenie mówi o okularach. Jednak art. 9 ust. 3 Dyrektywy Rady z 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (90/270/EWG) przyznaje pracownikowi prawo do otrzymania okularów lub szkieł kontaktowych korygujących wzrok, odpowiednich do rodzaju pracy, jeżeli w wyniku badań profilaktycznych okaże się to konieczne i kiedy nie mogą zostać użyte zwykłe okulary lub szkła kontaktowe korygujące wzrok. O ile wynika to jednoznacznie z zalecenia lekarza medycyny pracy – pracodawca może (a nawet powinien) pokryć koszty zakupu soczewek kontaktowych na takich samych zasadach, jak okularów korygujących wzrok, tj. do kwoty określonej przez pracodawcę (Czy pracodawca ma obowiązek zwrotu kosztów pracownikowi zatrudnionemu na czas określony, ubiegającemu się o zwrot kosztów szkieł kontaktowych?, Ambożewicz Maciej, LEX).

Okulary potrzebne również w okresie wypowiedzenia

Wskazuje się, że pracodawca powinien zapewnić okulary do pracy na komputerze niezależnie od tego, ile dni pozostanie pracownikowi do ustania stosunku pracy miesiąc, kilkanaście dni, itp.), a więc również w okresie wypowiedzenia, na koniec terminowej umowy o pracę. Wiąże się to z celem, jakim jest zapewnienie szkieł korekcyj-

nych niezbędnych pracownikowi podczas wykonywania pracy (Dofinansowanie do zakupu okularów dla pracownika odchodzącego na emeryturę, Katarzyna Wrońska-Zblewska, LEX).

Okulary służą do korekcji wzroku pracownika wyłącznie podczas świadczenia przez niego pracy. Oznacza to, że dopłata do okularów korekcyjnych nie przysługuje podczas nieobecności, w czasie których pracownik nie świadczy pracy, m.in. w czasie długotrwałego zwolnienia lekarskiego. Podobnie jest w przypadku nieobecności w pracy w związku z wykorzystywaniem urlopu macierzyńskiego czy wychowawczego. Taki pracownik nie wykonuje pracy przy obsłudze monitora ekranowego. Pracodawca nie ma zatem obowiązku zapewnienia okularów korygujących wzrok.

Okulary korekcyjne własnością pracodawcy?

Poglądy doktryny nie są jednoznaczne co do właściciela okularów korekcyjnych, gdy są one wynikiem realizacji obowiązku, o którym mowa w niniejszym opracowaniu. Istnieje stanowisko, zgodnie z którym okulary korekcyjne, podobnie jak środki ochrony indywidualnej, ubrania czy obuwie robocze są własnością pracodawcy, zgodnie z art. 237⁸ § 2 kp. W praktyce pracodawcy najczęściej nie żądają zwrotu okularów. Nie mogą przecież przydzielić ich innemu pracownikowi, gdyż szkła i oprawki dobiera się indywidualnie dla każdej osoby (Refundowanie okularów pracownikowi odchodzącemu z pracy, Abramowski Michał, LEX). Z drugiej strony wskazuje się, że okulary korekcyjne powinny stanowić własność pracownika. Okulary korekcyjne nie stanowią środków ochrony indywidualnej, ubrań ani obuwia roboczego. Ponadto, jeżeli pracodawca nie refunduje całości zakupu okularów korekcyjnych, to trudno powiedzieć, że jest ich właścicielem. ■

**radca prawny w kancelarii Ostrowski i Wspólnicy z Torunia*