

41. SWOBODA UMÓW I PRAKTYKA ICH ZAWIERANIA



Z tego rozdziału dowiesz się:

- czym jest zasada swobody umów i dlaczego jest ważna dla rynku,
- dlaczego należy zwracać uwagę na to, co się podpisuje,
- dlaczego warto dokładnie sprawdzić wszystkie elementy wymienione w umowach.

Najważniejsze pojęcia:
rzeczywista roczna stopa oprocentowania,
umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło,
gwarancja, rękojmia

Zasada swobody umów

Swoboda umów to jedna z podstawowych zasad prawa krajów rozwiniętych. Bez wątplenia możemy ją określić jako jedno z najważniejszych osiągnięć współczesnej cywilizacji. Oznacza w swojej postaci ucieleśnienie zasady wolności obywatelskiej, gdyż pozwala na wchodzenie w niezależne i swobodne relacje międzyludzkie. To zasada swobody umów pozwala nam wybierać miejsce pracy czy sprzedawców, od których nabywamy interesujące nas towary i usługi. Gdyby zasada ta nie obowiązywała, oznaczałoby to, że to ktoś inny wybiera za nas pracodawcę albo dostawcę towarów. W praktyce równoznaczne byłoby to z monopolizacją, czyli sytuacją, w której wybór byłby nam narzucony z góry przez przepisy prawa. Teoria ekonomii i historia gospodarcza uczą nas, że takie rozwiązania najczęściej są dla jednostek niekorzystne.

Wskazywaliśmy wielokrotnie w poprzednich rozdziałach, jak działania przedsiębiorców prowadzą do gospodarczego postępu i wzrostu produkcji. Motorem ich działalności jest konkurencja, czyli rywalizacja w docieraniu do konsumentów. Wyobraźmy sobie, co by się działo, gdyby przepisy prawa narzucały nam jako konsumentom, możliwość kupowania produktów tylko z jednego, z góry określonego źródła. Tak właśnie było w czasach

socjalizmu w Polsce, gdy każdy był zmuszony korzystać z jednego dostawcy telefonicznego (wówczas telefonów stacjonarnych). Efektem było pojawienie się skostniałego przedsiębiorstwa, które nie miało żadnych bodźców do tego, by się rozwijać i oferować klientom coraz lepsze usługi.

Swoboda umów wprowadza dyscyplinę rynkową. Sprawia, że działający na rynku muszą wykazać się większą inicjatywą, by nie stracić kontrahenta. Mowa tu o konkurencji na różnych rynkach, także na rynku pracy. Im większa konkurencja między podmiotami na rynku pracy, tym lepsze propozycje będą one składać potencjalnym pracownikom. Widoczne to jest w realiach polskich, gdzie systematycznie dzięki poprawie kondycji krajowych przedsiębiorstw (jak i dzięki napływowi kapitału zagranicznego do Polski) płace realne z roku na rok się podnoszą.

Swoboda umów jest w Polsce gwarantowana przepisami prawa, choć w praktyce bywa niejednokrotnie ograniczana dodatkowymi regulacjami (ogólna zasada mówi o tworzeniu relacji wedle uznania pod warunkiem niesprzeciwiania się istocie relacji i zasadom współżycia społecznego). Ich treść i zakres jest przedmiotem gorących sporów zarówno w świecie ekonomicznym, jak i prawniczym. Jeśli jednak chodzi o ogólną zasadę, a więc możliwość zawierania umów wedle subiektywnych preferencji, to istnieje generalny konsensus, że przepisy prawne muszą gwarantować swobodę zawierania kontraktów, gdyż alternatywą jest państwo autorytarne.

Ostrożność przy podpisywaniu umów

Gwarancja swobody umów nie oznacza, że człowiek podpisujący umowę nie popełni błędów. Przeciwnie, z tego powodu trzeba bardzo uważać, co się podpisuje. Dlatego zawsze – bez jakichkolwiek wyjątków – należy starannie przyjrzeć się treści podpisywanych umów. Wprawdzie pewne generalne przepisy prawa dają ludziom ochronę przed najprostszymi manipulacjami, nie zwalnia to jednak obywateli z dokładnej analizy tego, co mają podpisać.

Gdy nie rozumiemy zawartości podpisywanej umowy, powinniśmy ją skonsultować z osobą kompetentną. W wypadku umów bardzo szczególnych i ważnych dla naszego życia powinniśmy je skonsultować, nawet jeśli wydaje się nam, że je rozumiemy. Właściwą do tego osobą jest kompetentny prawnik. Najlepszym przykładem takiej ważnej umowy jest zakup mieszkania. Nabywając je od dewelopera lub innej osoby, musimy liczyć się z wydatkiem rzędu kilkuset tysięcy złotych. Jest to duża suma,

więc powinniśmy mieć gwarancję, że umowa jest tak skonstruowana, by nie doszło do sytuacji, w której prześlemy pieniądze, a nie otrzymamy w zamian tytułu własności do mieszkania. Ponieważ najczęściej płacimy za mieszkanie w kilku etapach (przed ostatecznym przekazaniem własności), ważne jest odpowiednie zabezpieczenie się na każdym z tych etapów. Analogicznie w odwrotnym przypadku, gdy sprzedajemy mieszkanie. Powinniśmy zadbać o taką umowę, aby nie doszło do sytuacji, że prześlemy tytuł własności do mieszkania, a w zamian za to w naszym posiadaniu nie znajdą się środki pieniężne. Dlatego tak ważne jest skonsultowanie umowy z prawnikiem, który wie, jak stworzyć bezpieczną umowę, dającą satysfakcjonujące zabezpieczenie obydwu stronom transakcji.

Podobnie jest w przypadku zawierania umów kredytowych. Jeden z wariantów takiej umowy może być powiązany z zakupem mieszkania (kredyt hipoteczny). Ze względu na wielkość pożyczanej kwoty także w tym wypadku wskazane jest poszukanie porady u kompetentnej osoby. Taki kredyt niejednokrotnie opiewa na kilkaset tysięcy złotych i jest zaciągany na kilkadziesiąt lat. A więc decyduje o naszych wydatkach przez znaczną część życia. Dlatego nie powinna nas zniechęcać konieczność opłacenia konsultacji u prawnika. Lepiej za stosunkowo niewielką kwotę otrzymać odpowiednio przeanalizowaną i ocenioną umowę, niż przekonać się po pewnym czasie, że straciło się majątek o wartości kilkuset tysięcy złotych. Należy zwrócić szczególną uwagę na postanowienia dotyczące ewentualnego zerwania umowy albo niewywiązania się ze zobowiązań (bardzo istotne przy ewentualnych karach finansowych).

Uważne czytanie umów pozwala na odkrycie rzeczywistych kosztów, które wiąże się z jej zawarciem. Przy braniu kredytu w banku napotkamy na rozmaite opłaty: odsetki od kredytu, opłatę za kredyt, prowizję, koszty ubezpieczenia kredytu. W przypadku kredytów istnieje wskaźnik **rzeczywistej rocznej stopy oprocentowania (RRSO)**, który pokazuje, ile w skali roku rzeczywiście będzie nas kosztował kredyt. Ułatwia to porównywanie różnych ofert i uświadamia nam, ile w ciągu roku będziemy musieli wydawać na jego spłacenie (zob. dodatek „Lokaty i kredyty”).

Podobnie jest z umowami dotyczącymi osobistego inwestowania środków i posiadanych oszczędności. W tym przypadku również należy uważnie przestudiować oferowane przez fundusz inwestycyjny lub bank zyski oraz to, jakie wiąże się z tym ryzyko. Należy też zwrócić uwagę na to, jakie trzeba będzie zapłacić podatki od osiągniętych zysków.

Czytanie umów jest nie tylko ważne dla nas samych, ale tworzy też odpowiednią praktykę rynkową, która pozytywnie wpływa na relacje

podmiotów względem siebie. Gdy dostatecznie duża liczba ludzi zaczyna przywiązywać wagę do treści umów i decyduje się wywierać presję na tych, którzy konstruują niekorzystne umowy, sprawia to, że faworyzowane są podmioty, które oferują umowy przyjazne, proporcjonalne i klarowne. Im większy opór ludzi wobec umów podejrzanych, tym szybciej zanikają one w praktyce rynkowej.

Diagram 22. Zasady podpisywania umów

Czytaj, co podpisujesz

Zwróć uwagę na wszystkie koszty wymienione w umowie

W razie potrzeby poradź się prawnika

Źródło: opracowanie własne.

Umowa o pracę

Szczególnym w polskim prawie typem umowy są kontrakty dotyczące wykonywania określonych usług. Mogą one mieć charakter umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej. W wypadku **umowy o pracę** możemy mieć do czynienia z umową na czas określony lub nieokreślony. W pierwszym przypadku po pewnym czasie umowa wymaga wznowienia w celu kontynuacji zatrudnienia. W drugim przypadku umowa nie kończy się do chwili, aż jedna ze stron zdecyduje się na jej wypowiedzenie. Stosunek pracy jest regulowany, z jednej strony, zawartą umową, z drugiej, przepisami ustalonymi przez parlament (prawo pracy, które określa na przykład liczbę dni urlopowych – zob. podrozdział o prawie pracy). Prawo pracy ingeruje w dobrowolne stosunki między pracodawcą a pracobiorcą. Im więcej swobody pozostawia umawiającym się stronom, tym bardziej stosunek pracy jest elastyczny. Im sztywniej określa warunki współpracy, tym jest mniej elastyczny. Większa elastyczność oznacza, że pracodawcom łatwiej jest rozwiązywać umowy o pracę, ale też będą oni bardziej skłonni do zawierania umów o pracę, skoro w przyszłości będą mogli dostosować te umowy do bieżącej sytuacji przedsiębiorstwa.

Umowa o pracę może zostać rozwiązana przez pracodawcę, pracobiorcę lub przez obie strony jednocześnie. Ten ostatni przypadek jest określany jako rozwiązanie umowy „za porozumieniem stron” i oznacza przyjazne rozstanie bez większych komplikacji. Jego warunki można w miarę swobodnie ustalić. Jeśli natomiast umowę rozwiązuje tylko jedna strona, to działają ogólniejsze przepisy. Regulują one np. kwestię „okresu wypowiedzenia”, czyli czasu, po którym umowa przestaje obowiązywać. Jeśli pracujemy co najmniej trzy lata u określonego pracodawcy, to okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące. Jeśli wypowiedziemy umowę, to jeszcze przez 3 miesiące i tak musimy pracować w dotychczasowym miejscu zatrudnienia (i pobierać wynagrodzenie). Analogicznie, jeśli pracodawca wypowie nam umowę, to i tak musi nam płacić pensję przez trzy miesiące, a my musimy dla tego pracodawcy pracować.

Umowy cywilno-prawne

Umowy zlecenia są formą znacznie bardziej elastycznego zatrudnienia (dotyczy ona wykonywania określonej czynności, np. koordynowania działań w ramach danego projektu). W wielu przypadkach wiążą się z nimi również mniejsze zobowiązania fiskalne wobec państwa, a więc wyższe wynagrodzenie netto dla zleceniobiorcy. Do umów cywilnoprawnych zalicza się także **umowy o dzieło**, które w przeciwieństwie do umów zlecenia dotyczą wykonania czegoś konkretnego (np. napisania opracowania). Różnica między umową o dzieło a umową zleceniem jest taka, że umowa o dzieło określa konkretny cel, który ma zrealizować



Pamiętaj, żeby każdą podpisywaną umowę uważnie przeczytać, sprawdzić wszelkie zobowiązania wynikające z jej zawarcia, a także z jej zerwania i niewykonania. Przy podpisywaniu takich dokumentów zawsze należy brać pod uwagę każdą możliwość – nawet taką, która wydaje się nam mało prawdopodobna. Jeśli masz co do umowy jakiegokolwiek wątpliwości, nie powinienes/aś jej podpisywać. Nie szukaj wymówki, aby uniknąć czytania ważnych dokumentów.

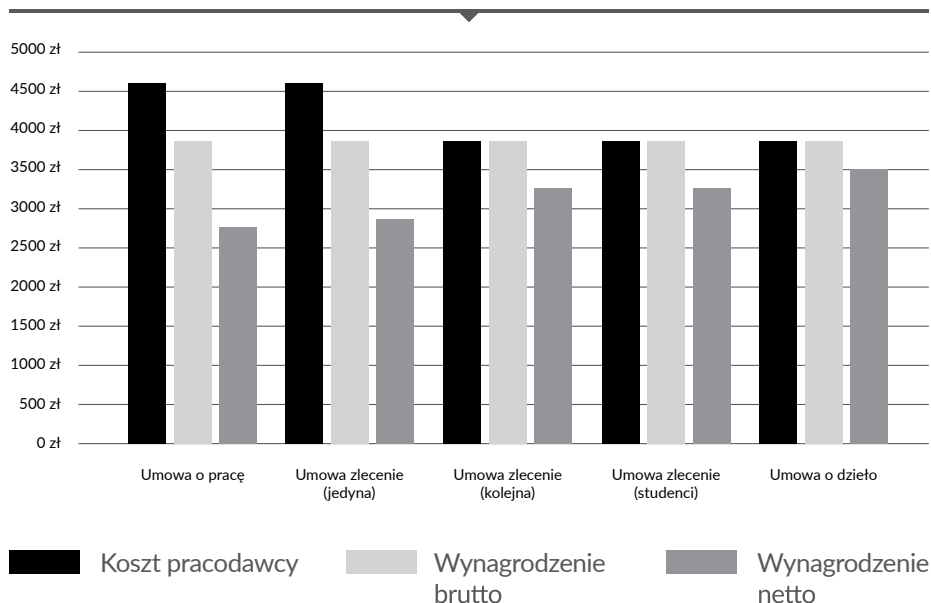
wykonywując umowę (tekst, grafika itp.), a umowa zlecenie określa czynność, która nie musi mieć konkretnego efektu (np. koordynacja albo obsługa).

Prawo pracy

Nawiązanie stosunku pracy powstaje przez podpisanie umowy o pracę. Zgodnie z obowiązującym w Polsce prawem postanowienia takiej umowy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika od przepisów prawa pracy. Przepisy te są zawarte przede wszystkim w *Kodeksie pracy*, określającym prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Do podstawowych zasad prawa pracy należy wolność pracy. Każdy ma prawo do swobodnego wyboru pracy i nikomu, z wyjątkiem przypadków szczególnych, nie można zabronić wykonywania zawodu (w praktyce jednak takich szczególnych przypadków jest całkiem sporo – państwo reguluje i ogranicza działalność w wielu zawodach). *Kodeks pracy* podkreśla równe prawa pracowników (z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków) i zakazuje dyskryminacji.

Ustawodawca zawarł w *Kodeksie pracy* następujące uprawnienia pracowników: prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, prawo do wypoczynku, prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, prawo do poszanowania godności oraz prawo do terminowego otrzymywania wynagrodzenia. *Kodeks pracy* nakłada na pracowników również pewne obowiązki – przede wszystkim powinni oni wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych (które dotyczą pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę). W szczególności chodzi tu o przestrzeganie harmonogramu i regulaminu pracy oraz dbanie o dobro zakładu pracy. Z kolei do obowiązków pracodawców zalicza się: ułatwianie pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych, zaspokajanie bytowych, socjalnych i kulturalnych potrzeb pracowników (stosownie do możliwości i warunków), zaznajamianie pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami, organizowanie pracy z uwzględnieniem kwalifikacji pracowników w sposób minimalizujący uciążliwość i zapewniający bezpieczeństwo pracy. Do głównych praw pracodawcy należą: prawo do zatrudniania i zwalniania pracowników, prawo do ustalania warunków pracy i płacy, prawo do przyznawania nagród i wyróżnień oraz kar (również pieniężnych), upomnień i nagan. Warto w tym

Wykres 27. Porównanie różnych form zatrudnienia



Źródło: opracowanie własne.

miejszu zaznaczyć, że w zgodzie z kodeksem pracy zatrudnienie nieletnich i osób niepełnosprawnych odbywa się według innych reguł. Przykładowo, pracowników młodocianych oraz niepełnosprawnych nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych ani w porze nocnej.

W kontekście warunków pracy i prawa pracy wymienia się przepisy BHP i PIP. BHP to nic innego jak bezpieczeństwo i higiena pracy – zasady, które określają sposoby wykonywania pracy w taki sposób, by nie narażać na niebezpieczeństwo pracowników (np. w przypadku pracy na wysokości powinno się mieć odpowiednie zabezpieczenia). Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) zajmuje się natomiast nadzorem i kontrolowaniem przestrzegania prawa pracy. Ocenia na przykład, czy według niej współpraca dwóch stron ma bardziej charakter umowy o pracę czy stosunku cywilnego-prawnego o innym charakterze.

Inna ważną instytucją związaną z rynkiem pracy są związki zawodowe, które mają bronić interesów zrzeszonych pracowników, prowadząc np. negocjacje płacowe z przedsiębiorcami czy lobbując u prawodawców za konkretnymi przepisami. Warto pamiętać, że działania związków dotyczą zwykle konkretnej branży i służą interesom osób zatrudnionych wyłącznie w tym sektorze – przykładowo związek zawodowy taksówkarzy chcący zakazać konkurencji na rynku działa w interesie swoich pracowników,

ale jednocześnie kosztem pracowników korzystających z dojazdów. Czasami jednak związki postulują również rozwiązania na poziomie bardziej ogólnym np. forsując zakaz handlu w niedziele. Nawet wtedy trudno jest mówić o reprezentacji ogółu pracowników, ponieważ mogą istnieć pracownicy, którym praca w niedziele w handlu jest bardzo na rękę, a zakaz im szkodzi.

Przepisy prawa pracy wywołują liczne kontrowersje i debaty. Z jednej strony mamy intencję polepszenia warunków pracy (wyższe pensje, ubezpieczenia, urlopy itd.). Z drugiej strony musimy pamiętać, że wszystkie działania wiążą się z kosztem alternatywnym. Przedsiębiorca musi w jakiś sposób sfinansować przewidziane prawem świadczenia na rzecz pracowników. Koszty udogodnień przewidzianych przez przepisy prawa pracy, podobnie jak koszty składek na ubezpieczenia społeczne, obciążają wynagrodzenia pracowników.

Warto też zwrócić uwagę na inny aspekt. Zarówno pracownikom, jak i pracodawcom najbardziej sprzyja wysokie tempo wzrostu gospodarczego i produktywności. Dzięki temu pracodawcy mogą oferować swoim pracownikom coraz lepsze warunki i coraz wyższe wynagrodzenia. To właśnie w krajach, które doświadczyły długoletniego procesu wzrostu gospodarczego, są najwyższe wynagrodzenia i najlepsze warunki pracy.

Rękojmia, gwarancja i ochrona konsumenta

Jakiegokolwiek przeprowadzenie transakcji kupna/sprzedaży oznacza zawarcie umowy między dwoma stronami. Dotyczy to także szybkiej transakcji online albo kupowania warzyw przy wiejskiej drodze. Z umową mamy do czynienia, nawet jeśli nie złożono żadnych podpisów. Dlatego przy transakcji po każdej ze stron rodzą się konkretne prawa i obowiązki. Podstawowym narzędziem ochrony interesów kupującego są przepisy nieodłącznie związane z zawieraniem umów. Na ich mocy sprzedawca ma obowiązek w odpowiedni sposób wynagrodzić klientowi ukryte przy zakupie wady produktu, niezwiązane z nieprawidłowym użytkowaniem zakupionej rzeczy. Jak to wygląda?

Powiedzmy, że kupiliśmy eleganckie buty, w których po kilku miesiącach użytkowania (przepisy mówią, że zazwyczaj musi to być mniej niż 2 lata) rozerwało się szycie na cholewce. Jeśli buty trzymaliśmy w zamrażarce (niektórzy stosują to jako metodę rozpychania!), używaliśmy jako młotka lub w podobny egzotyczny sposób, to użytkowanie było

niewłaściwe. Nie przysługuje nam odwołanie. Jeśli jednak użytkowaliśmy je zgodnie z przeznaczeniem, czyli jako eleganckich butów do chodzenia, to łączenie na cholewce nie powinno pęknąć. Przysługuje nam rękojmia, czyli odwołanie się do sprzedawcy z sugestią albo obniżenia ceny, albo naprawienia wady, albo zwrotu pieniędzy. Sami formułujemy nasz wniosek i propozycję. Sprzedawca ma czas na ustosunkowanie się do naszego wniosku w określonym prawem terminie (w przypadku butów będzie to akurat 2 tygodnie). Jeśli sprzedawca nie odpowie nam w tym czasie, to nasza reklamacja staje się od razu zasadna i uznana. Jeśli sprzedawca odrzuci naszą prośbę, to przysługuje nam droga sądowa. Dokładną procedurę ze wszelkimi szczegółami opisuje *Kodeks cywilny* od art. 556.

Sprawą odrębną od rękojmi jest gwarancja. Ta pierwsza jest dawana z mocy prawa wszelkim formom sprzedaży. Ta druga to dobra wola sprzedawcy. W przypadku ważniejszego i droższego sprzętu sprzedawca może zaoferować (na przykład za dodatkową opłatą) rozszerzenie ochrony właśnie w postaci gwarancji. Procedura gwarancyjna może dawać dodatkowe uprawnienia np. lepszą ochronę klienta, przyspieszenie i ułatwienie procedury, lub (najczęściej) wydłużenie okresu ochronnego o kilka lat. W przypadku istnienia gwarancji klient może jednak zdecydować się również na rękojmię, jeśli ustalenia gwarancyjne uznaje za słabsze (choć to raczej rzadkość).

W trakcie wszelkich postępowań reklamacyjnych pamiętajmy, że warto próbować dojść do porozumienia pozasądowego. Czasami odpowiednia i uczciwa rozmowa z pracownikiem lub jego przełożonym może doprowadzić do szybkiego i polubownego załatwienia sprawy, które oszczędzi wszystkim czasu i pieniędzy.



Na stronie internetowej Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów (www.uokik.gov.pl) można znaleźć szczegółowe informacje o prawach przysługujących konsumentom, w tym o polubownym rozwiązywaniu sporów konsumenckich (włącznie z rejestrem podmiotów uprawnionych do prowadzenia postępowań).

Przepisy kodeksowe są najważniejszą indywidualną ochroną dla klientów. Niezależnie od tego funkcjonuje również w Polsce (jak i w innych krajach) Urząd Ochrony Konkurencji i Konsumentów (UOKiK). Nie rozpatruje

on jednak pojedynczych przypadków szkodzenia konsumentom. Jego zadanie jest zupełnie inne – prowadzi postępowania w kwestii przedsiębiorców. Jeśli uzna na przykład, że przedsiębiorca szkodzi konsumentom (bo np. stosuje niewłaściwe i manipulujące zapisy w umowach), wtedy może go ukarać i nakazać zmianę w zachowaniu (lub nawet stwierdzić, że dane umowy po prostu nie obowiązują). Zakres działań UOKiK-u jest dużo szerszy. Od zgody tego urzędu zależy możliwość łączenia się dużych przedsiębiorstw w jedną organizację. UOKiK może również kwestionować np. oferowanie przez sprzedawców kilku produktów łącznie, twierdząc, że szkodzi to konsumentom. Jako że przyszłości gospodarczej nie da się skutecznie przewidzieć, przez to nie do końca da się ocenić w momencie fuzji lub tworzenia oferty, czy te rozwiązania są lepsze, czy gorsze dla klientów i konsumentów. Dlatego profesjonalna literatura dotycząca „polityki konkurencji” obfituje w spory o to, jak rzeczywiście powinna ona wyglądać, by zwiększać korzyści konsumentów.

Niezależnie od UOKiK-u istnieją również lokalni **rzecznicy konsumentów** powoływani przez samorządy, którzy współpracują z urzędem. Ich kompetencje mają głównie charakter doradczy, edukacyjny i procesowy (pomagają w postępowaniach sądowych). Podobną funkcję, chociaż w węższym zakresie, spełnia **Rzecznik Finansowy**, który został powołany w celu wspierania klientów w sporach z podmiotami na rynku finansowym. W ramach tego wsparcia, na stronie internetowej Rzecznika możesz np. odnaleźć przykładowe wzory skarg, z których mogą korzystać osoby niezadowolone z zakupionych usług finansowych.



Pytania i zadania

1. Wyjaśnij istotę swobody umów dla funkcjonowania konkurencji.
2. Wyjaśnij, dlaczego monopolizacja nie sprzyja wzrostowi przedsiębiorczości i postępowi.
3. Dlaczego należy zwracać uwagę na treść umów?
4. Czym jest RRSO?
5. Znajdź ofertę kredytową wraz z umową i wymień na jej przykładzie wszelkie koszty, jakie wiążą się z jej zawarciem.
6. Jakie są rodzaje umów o pracę i czym się różnią od umów zlecenia i umów o dzieło?

7. Jakie jeszcze wskazówki dotyczące podpisywania umów można by dodać do diagramu 20?
8. Przeanalizuj wykres 27. Dlaczego niektórzy decydują się na podjęcie formy zatrudnienia, która daje niższe wynagrodzenia netto niż umowa o dzieło?
9. Znajdź w Internecie przepisy Kodeksu cywilnego od art. 556 do 576 i przeanalizuj ich treść.
10. Dowiedz się, gdzie urzęduje Twój lokalny rzecznik konsumentów.
11. Wejdź na stronę internetową Rzecznika Finansowego (rf.gov.pl), pobierz przykładowy wniosek i spróbuj go wypełnić, wymyślając historię zakupu produktu finansowego.
12. Znajdź i przeczytaj przepisy w Kodeksie pracy dotyczące urlopów pracowniczych (dział VII), a następnie odpowiedz na pytania: czy pracownik może zgłosić urlop w dniu, w którym ten urlop zamierza wziąć? Czy ojciec może wziąć urlop macierzyński?
13. Sprawdź w Kodeksie pracy, jakie są obowiązki pracodawcy w związku z wypadkiem przy pracy.
14. Na podstawie Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe sprawdź, jakie wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy powinien spełniać pracodawca, zatrudniając pracowników wykonujących pracę przed komputerem.