

INFORMACJA PRAWNA NR 30/2023 Z DNIA 23 LISTOPADA 2023 ROKU DOSTOSOWANIE STANOWISK PRACY WYPOSAŻONYCH W MONITORY EKRAKOWE

W dniu 17 listopada 2023 r. weszła w życie nowelizacja rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

I. NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY

Do najistotniejszych zmian wprowadzonych rozporządzeniem Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 października 2023 roku należą:

- zmiana definicji stanowiska pracy

Zgodnie z nową definicją przez stanowisko pracy należy rozumieć przestrzeń pracy wraz z wyposażeniem podstawowym, krzesłem i stołem oraz opcjonalnym wyposażeniem dodatkowym. Zrezygnowano z wliczania w elementy wyposażenia stanowiska takich przedmiotów jak stacja dyskiety czy trackball, które wyszły już z użycia. W skład wyposażenia podstawowego zaliczono urządzenia takie jak monitor ekranowy, klawiaturę, mysz, inne urządzenia wejściowe. Natomiast jako opcjonalne wyposażenie dodatkowe wymieniono stację dysków, drukarkę, skaner, uchwyt na dokumenty, podnózek. Warto zauważyć, że stół i krzesło stanowią odrębną kategorię, przy czym dotychczas te przedmioty zaliczane były do wyposażenia pomocniczego.

- doprecyzowanie przepisu § 3 pkt 4

Wprowadzona zmiana dotyczy doprecyzowania postanowienia § 3 pkt 4 poprzez wskazanie, że przepisów rozporządzenia nie stosuje się do systemów przenośnych nieprzeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy. Zatem wymagania określone w rozporządzeniu muszą być spełnione na tych stanowiskach, na których korzysta się z systemów przenośnych (np. laptopów) przynajmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

- uzupełnienie przepisu § 8 ust. 2

Nowe przepisy zobowiązują pracodawcę do refundacji szkielek kontaktowych. W dotychczasowym stanie prawnym taki obowiązek dotyczył jedynie okularów korekcyjnych. Od dnia 17 listopada 2023 roku pracownicy będą mogli wybrać między okularami korygującymi wzrok a soczewkami kontaktowymi, o czym informowaliśmy w informacji prawnej nr 28/2023 z dnia 14 listopada 2023 r.

- zmiana załącznika do rozporządzenia

Nowe brzmienie załącznika zakłada zmniejszenie formalizmu w zakresie regulowania wymagań technicznych, w tym co do konstrukcji monitora i klawiatury czy też odległości między sąsiednimi monitorami. Niemniej, wprowadza również dodatkowe wymogi w odniesieniu do stanowisk pracy, na których użytkowane są systemy przenośne (np. laptopy) przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy. Zmiany te budzą szereg wątpliwości w odniesieniu do pracowników zdalnych, którzy jako najliczniejsza grupa pracowników wykorzystują w swojej pracy właśnie laptopy.

II. NOWE WYMOGI W KONTEKŚCIE PRACY ZDALNEJ

W związku z wprowadzeniem nowych regulacji pojawiły się wątpliwości w jakim zakresie i w jaki sposób stosować nowe przepisy do stanowisk pracy zdalnej. Poniżej prezentujemy najciekawsze zagadnienia w tym przedmiocie.

- wyposażenie stanowiska pracy zdalnej w monitor lub podkładkę oraz klawiaturę i mysz

Rozbieżności powstały w związku z wprowadzeniem w pkt 1.2. załącznika do rozporządzenia obowiązku wyposażenia stanowisk pracy, na których użytkowane są systemy przenośne przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy 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. Wątpliwość dotyczy kwestii, czy obowiązek dostosowania stanowiska pracy zdalnej w powyższym zakresie leży po stronie pracodawcy czy pracownika.

W aktualnym stanie prawnym pracodawca zobowiązany jest do zapewnienia pracownikowi wykonującemu pracę zdalną materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej (art. 67²⁴ § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). Z drugiej jednak strony, w tym samym rozdziale Kodeksu pracy poświęconym pracy zdalnej, znajduje się przepis art. 67³¹ § 8 zgodnie z którym „pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii”.

Na kanwie powyższego powstały dwie koncepcje. Jedna zakłada, że dodatkowy monitor/podkładka, mysz oraz klawiatura są niezbędne do wykonywania pracy zdalnej i w związku z tym pracodawca powinien doposażyć stanowiska pracy lub podwyższyć ryczałt z tytułu pracy zdalnej przerzucając ten obowiązek na pracownika. Większość opowiada się jednak za stanowiskiem odmiennym wskazując m.in., że w przypadku pracy zdalnej pracodawca jest zwolniony z obowiązku



organizowania stanowiska pracy zgodnie z przepisami bhp z uwagi na brzmienie powołanego powyżej przepisu art. 67³¹ § 8 Kodeksu pracy. Świadczy o tym również okoliczność, że pracownik składa oświadczenie, w którym potwierdza, że na stanowisku pracy zdalnej są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy. W naszej ocenie, do czasu opublikowania jednoznacznego stanowiska Głównego Inspektoratu Pracy i/lub MRiPS jak najbardziej można takie stanowisko uznać za uzasadnione.

- aktualizacja informacji dotyczącej zasad bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej i oświadczeń pracowników

Niezależnie od przyjętego stanowiska w powyższym zakresie, pracodawca zobowiązany jest do zaktualizowania informacji zawierającej zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej. Dostosowaną do nowych zmian informację należy przekazać przed rozpoczęciem przez pracownika pracy zdalnej. Natomiast w stosunku do pracowników, którzy już przebywają na pracy zdalnej, w naszej ocenie, w pierwszej kolejności pracodawca powinien poinformować o konieczności dostosowania stanowisk pracy w monitory/podstawki pod laptopy, myszy i klawiatury oraz przekazać zaktualizowaną informację i pobrać nowe oświadczenia od pracowników w tym zakresie.

- biurko i krzesło jako wyposażenie stanowiska pracy czy narzędzie pracy

Z uwagi na znowelizowaną definicję stanowiska pracy, która wymienia biurko i krzesło jako odrębną kategorię od wyposażenia powstała wątpliwość, czy stanowisko Głównego Inspektoratu Pracy, zgodnie z którym biurko i krzesło nie są narzędziami pracy, stanowiąc wyposażenie stanowiska pracy, pozostaje aktualne. Wprowadzone zmiany w żadnym zakresie nie przyznały tym elementom charakteru narzędzi pracy czy materiałów. W naszej ocenie, nic w tym przedmiocie się nie zmieniło i wyposażenie stanowiska pracy zdalnej w elementy takie jak biurko i krzesło nadal pozostaje obowiązkiem pracownika, który odpowiada za stan bhp na tym stanowisku.

III. CZAS NA DOSTOSOWANIE STANOWISK PRACY DO ZMIAN

Pracodawcy mają 6 miesięcy od dnia wejścia w życie rozporządzenia na dostosowanie do nowych wymogów tych stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe, które zostały utworzone przed dniem wejścia w życie rozporządzenia. Natomiast w stosunku do stanowisk, które są tworzone począwszy od 17 listopada 2023 r. pracodawca musi od razu stosować nowe regulacje.

W razie pytań i wątpliwości pozostajemy do dyspozycji. Polecamy także swoją pomoc w zakresie modyfikacji ww. dokumentów.

KONTAKT

dr Marcin Wojewódka, radca prawny
marcin.wojewodka@wojewodka.pl
tel. 22 458 23 00



Monika Kocimska, radca prawny
monika.kocimska@wojewodka.pl
tel. 22 458 23 00

