

ZMIANY W ZAKRESIE BHP STANOWISKA PRACY

Z dniem 17.11.2023 r. zmianie uległa treść rozporządzenia ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 01.12.1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (dalej zwanego: „**Rozporządzeniem z dnia 01.12.1998 r.**”). Nastąpiło to na mocy rozporządzenia ministra rodziny i polityki społecznej z 18.10. 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Zmiany dotyczą stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe, jak i obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikowi okularów lub – co jest nowością – szkieł kontaktowych.

1. Stanowisko pracy wyposażone w monitor ekranowy

Do dnia 17.11.2023 r. stanowiska pracy było rozumiane jako przestrzeń pracy, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, obejmującym:

- wyposażenie podstawowe, w tym monitor ekranowy, klawiaturę lub inne urządzenia wejściowe, jednostkę centralną lub stację dyskiety,
- wyposażenie dodatkowe, w tym drukarkę, skaner, mysz, trackball,
- wyposażenie pomocnicze, w tym stół, krzesło, uchwyt na dokument, podnózek.

Zgodnie z nową definicją stanowiska pracy zawartą w § 2 pkt 2 Rozporządzenia z dnia 01.12.1998 r. przez stanowisko pracy należy rozumieć przestrzeń pracy wraz z:

- a) *wyposażeniem podstawowym, w tym monitorem ekranowym, klawiaturą, myszą lub innymi urządzeniami wejściowymi, oprogramowaniem z interfejsem dla użytkownika,*
- b) *krzesłem i stołem,*
- c) *opcjonalnym wyposażeniem dodatkowym, w tym stacją dysków, drukarką, skanerem, uchwytem na dokumenty, podnóżkiem.*

Definicja stanowiska pracy została uaktualniona i uporządkowana.

Nowelizacja objęła również załącznik do Rozporządzenia z dnia 01.12.1998 r., który zawiera minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, jakie powinny spełniać stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe. Zmianie nie uległa zasada, zgodnie z którą wyposażenie stanowiska pracy oraz sposób rozmieszczenia elementów tego wyposażenia nie mogą powodować podczas pracy nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego i (lub) wzroku oraz być źródłem zagrożeń dla pracownika, a także wymóg, aby samo stanowisko pracy zaprojektowane było tak, aby pracownik miał zapewnioną dostateczną przestrzeń pracy, pozwalającą na umieszczenie wszystkich elementów obsługiwanych ręcznie w zasięgu kończyn górnych.

Kontakt:

wroclaw@explico.com.pl

Zobacz inne:

www.explico.com.pl

Natomiast od dnia 17.11.2023 r. stanowisko pracy powinno być tak usytuowane w pomieszczeniu, aby pracownik miał do niego swobodny dostęp. Zrezygnowano z wymogu, aby odległości między sąsiednimi monitorami wynosiła co najmniej 0,6 m, a między pracownikiem i tyłem sąsiedniego monitora – co najmniej 0,8 m.

W Rozporządzeniu z dnia 01.12.1998 r. został uchylony pkt 3 w § 2. Poprzednio zawierał on definicję systemu komputerowego, przez który rozumie się urządzenie wchodzące w skład wyposażenia podstawowego i dodatkowego stanowiska pracy wraz z oprogramowaniem. Jak wskazano w uzasadnieniu, pojęcie systemu komputerowego jest powszechnie znane i nie budzi wątpliwości, nie ma potrzeby pozostawiania jego definicji w Rozporządzeniu z dnia 01.12.1998 r.

Dla pracodawców zmiany oznaczają konieczność weryfikacji wyposażenia posiadanych stanowisk pracy w biurze. Natomiast **po dniu 17.11.2023 r., tworząc nowe stanowiska pracy, każda firma powinna mieć przygotowane uregulowania w zakresie BHP i od razu posiadać dostosowane do nowych przepisów stanowiska pracy.**

W przypadku stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe, utworzonych przed 17.11.2023 r., pracodawcy mają sześć miesięcy na dostosowanie się do minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, określonych nowymi przepisami.

W konsekwencji zmian, **pracodawcy powinni również przeanalizować, czy konieczna będzie zmiana oceny ryzyka zawodowego i aktualizacja informacji o warunkach pracy zdalnej.** Jak się wydaje, aby uniknąć negatywnych konsekwencji, pracodawcy powinni jednak:

- dokonać aktualizacji nie tylko informacji, jaką przekazywali pracownikom o warunkach wykonywania pracy zdalnej,
- odebrać od pracowników zmodyfikowane (uaktualniane) oświadczenia o zapoznaniu się z przygotowaną przez pracodawcę zmienioną oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązaniu się do ich przestrzegania.

Nie jest również jasne, czy pracodawca powinien wypłacać ekwiwalent pracownikowi, który oświadczy, że będzie pracował na swoim monitorze.

2. Okulary lub szkła kontaktowe będzie musiał zapewnić pracodawca

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi profilaktyczną opiekę zdrowotną, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Efektem takiej profilaktycznej opieki zdrowotnej może być zalecenie lekarskie w zakresie korekcji narządu wzroku. Dotychczasowe przepisy bezpośrednio wskazywały na obowiązek zakupienia okularów korekcyjnych. Zgodnie z nowymi przepisami pracodawca musi zapewnić pracownikom okulary lub szkła kontaktowe korygujące wzrok, jeżeli wyniki badań okulistycznych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy (§ 8 ust. 2 Rozporządzenia z dnia 01.12.1998 r.). Czyli w efekcie zmiany dodano dodatkową opcję w zakresie korekcji wzroku w postaci szkieł kontaktowych. Oznacza to, że obowiązkiem pracodawcy jest zapewnić jedno albo drugie – jeżeli wynika to z zaleceń lekarza przeprowadzającego badania okulistyczne w ramach pracowniczych badań profilaktycznych. Już teraz jednak jest sygnalizowany problem praktyczny związany z interpretacją zmienionych przepisów, związany z tym, że przepisy nie regulują kwestii formalnych związanych z częstotliwością lub wysokością wydatków związanych z zaleconą korekcją wzroku.

Przykład:

W wyniku pracowniczych okresowych badań profilaktycznych przeprowadzonych w styczniu 2024 r. pracownik otrzymał orzeczenie lekarskie dopuszczające go do pracy z zaleceniem pracy w okularach korekcyjnych. Po otrzymaniu ww. orzeczenia pracownik zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o zapewnienie mu nie okularów, ale szkieł kontaktowych, argumentując, że okulary są dla niego nieergonomiczne.

Jak powinien postąpić pracodawca w ww. przykładzie?

Ponieważ obowiązkiem pracodawcy, jak również osób kierujących pracownikami, jest przestrzeganie zaleceń lekarskich, pracodawca co do zasady będzie zobowiązany zapewnić okulary. Ewentualna zmiana sposobu korekcji wzroku z okularów na szkła kontaktowe będzie mogła być przeprowadzona po uprzedniej konsultacji z lekarzem sprawującym profilaktyczną opiekę zdrowotną, który wydał orzeczenie. Dlatego rekomendujemy w takim przypadku zażądanie przez pracodawcę wydania stanowiska lekarza w zakresie sposobu korekcji wzroku danego pracownika, w formie pisemnej. Po pierwsze, uzyskają Państwo wiedzę na temat zasadności wniosku pracownika, a po drugie – będzie to dokument stanowiący dowód na wypadek kontroli PIP w zakresie prawidłowej realizacji zaleceń lekarskich w zakresie korekcji wzroku.

W razie dalszych pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

**Niniejszy Newsletter nie stanowi porady prawnej ani podatkowej*