

MRiPS



KG227135

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej	
KANCELARIA GŁÓWNA	
Data wpływu:	2024 -01- 23 -20-
L. dz. RRP-8673-2024	

dn. 16.01.2024 r.

Pani
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Minister Rodziny i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

PETYCJA

na podstawie art. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 870) składa petycję w interesie podmiotu składającego petycję w sprawie nowelizacji rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

W Dzienniku Ustaw z 2023r na podstawie art. 237¹⁵ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) ukazała się nowelizacja rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Zgodnie z opublikowanymi przepisami obowiązkiem pracodawcy będzie dostosowanie wyposażenia stanowiska pracy do minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, które stanowi załącznik do w/w rozporządzenia.

W rozporządzeniu określone są minimalne wymagania względem wyposażenia w odpowiednie meble tj. odpowiedni rodzaj stołów, krzeseł oraz biurek.

„Należy również ograniczyć ośnienie bezpośrednie od opraw, okien, przezroczystych lub półprzezroczystych ścian albo jasnych płaszczyzn pomieszczenia oraz ośnienie odbiciowe od monitora ekranowego, w szczególności przez stosowanie odpowiednich opraw oświetleniowych, instalowanie urządzeń eliminujących nadmierne operowanie promieni słonecznych padających na stanowisko pracy” – wskazano w załączniku do rozporządzenia pkt.9.1.b).

Zgodnie z nowymi zapisami rozporządzenia na życzenie pracownika należy wyposażyć stanowisko pracy w podnóżek.

Istotna zmiana w oparciu o pkt. 5.1.e) załącznika do rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 października 2023 r. (Dz. U. poz. 2367) są wymagania dot. krzesła, stanowiącego wyposażenie stanowiska pracy które powinno posiadać regulowane podłokietniki.

Ponadto nowe prawo uwzględnia wyposażenie stanowisk 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 w przypadku gdy pracownik korzysta z przenośnego systemu komputerowego i używa go co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

Według znowelizowanego rozporządzenia, stanowisko pracy powinno spełniać wszystkie określone w załączniku wymagania, niezależnie od tego, czy korzysta z niego pracownik czy stażysta.

Nowe przepisy weszły w życie 17 listopada 2023r. zgodnie z § 2 znowelizowanego rozporządzenia (Dz.U.2023 poz. 2367) od tego czasu pracodawcy mają pół roku na dostosowanie stanowisk pracy do nowych wymagań.

Dostosowanie stanowisk pracy do nowych wymagań w trakcie trwania roku budżetowego będzie stanowiło ogromny problemem finansowy, gdyż wiąże się to z wysokimi kosztami, które nie były zaplanowane w budżecie na 2024 rok , a budżet jest dopięty do ostatniej złotówki i nie mamy możliwości przesunąć z innych rozdziałów żadnych kwot.

W naszej ocenie nowelizacja rozporządzenia powoduje bardzo duże obciążenia finansowe dla budżetów gmin wprowadzone w trakcie roku budżetowego, ale również w kolejnych latach, gdyż będziemy musieli szukać środków w innych zadaniach własnych, co może odbić się na naszych innych bardzo ważnych zadaniach.

Mając powyższe na uwadze zwracamy się z prośbą o zmianę wprowadzonych przepisów w zakresie wydłużenia okresu na dostosowanie stanowisk pracy przynajmniej o 2 lata.



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Departament Prawa Pracy
Dyrektor
Marcin Stanecki

BDG-IV.055.41.63.2024
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Zawiadomienie o sposobie załatwienia petycji

Działając na podstawie art. 13 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (Dz. U. z 2018 r. poz. 870), w zakresie swojej właściwości uprzejmie informuję, że Pana petycja z dnia 16 stycznia 2024 r. w sprawie prośby o przedłużenia terminu przewidzianego na dostosowanie stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe, wskazanego w § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 października 2023 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz. U. 2023 r. poz. 2367) została rozpatrzona negatywnie.

Uzasadnienie

Przed wszystkim podkreślić należy, że zmiana przepisów rozporządzenia wynikała z konieczności dostosowania brzmienia rozporządzenia do zmian technologicznych, które nastąpiły od czasu jego wydania. W okresie obowiązywania rozporządzenia nastąpił daleko posunięty postęp technologiczny, mający znaczący wpływ na sposób organizacji stanowisk pracy, w szczególności przez upowszechnienie wykorzystywania systemów przenośnych do wykonywania pracy. Z tego względu konieczne było uaktualnienie minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, jakie powinny spełniać stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe. Ponadto należy zauważyć, że analizy dotyczące obowiązujących rozwiązań doprowadziły do wniosku, że niektóre z nich są zbyt szczegółowe i rygorystyczne, należy więc je zmienić w taki sposób, aby umożliwiły pracodawcom pewną swobodę w organizacji stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe, przy jednoczesnym zapewnieniu pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ergonomii na stanowisku pracy.

Nowelizacja rozporządzenia obejmowała m.in.:

- 1) zmianę definicji stanowiska pracy – należy przy tym zauważyć, że stół i krzesło stanowią odrębne wyposażenie stanowiska pracy, nie należą natomiast do narzędzi pracy zapewnianych przez pracodawcę. W przypadku pracy zdalnej, pracodawca nie ma obowiązku pokrycia ich kosztów, jak to ma miejsce w przypadku narzędzi pracy,
- 2) rozszerzenie stosowania rozporządzenia na systemy przenośne, czyli do wszystkich, którzy w codziennej pracy wykorzystują laptopy,
- 3) rozszerzenie profilaktycznej opieki zdrowotnej, w tym prawo do refundacji okularów lub szkielek kontaktowych korygujących wzrok – objęto nią pracowników zatrudnionych przy pracy z urządzeniami

- wyposażonymi w monitory ekranowe, a nie jak to do tej pory zatrudnionych na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe,
- 4) pozbycie się anachronizmów (np. stacja dyskietek czy trackball), pojęć powszechnie używanych (system komputerowy) i nadmiarowych regulacji, których stosowanie trudno było sprawdzić (np. odległość od monitora, kąt nachylenia podnóżka, czy zakres ruchomości monitora).

W wyniku wprowadzonych zmian pracodawcy będą mieli większą swobodę podczas organizowania stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe, szczególnie w przypadku, gdy pracownicy wykonują pracę hybrydową – czyli częściowo w zakładzie pracy, a częściowo zdalnie. Nie będą musieli zapewniać pracownikowi komputera stacjonarnego i laptopa, wystarczy laptop oraz klawiatura, mysz i podstawka pod laptopa lub klawiatura, mysz i monitor. W przypadku pracy hybrydowej, pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia dwóch stanowisk pracy analogicznie wyposażonych. Oprócz bowiem zapewnienia w przypadku laptopa podstawki, nie musi zapewniać dodatkowej klawiatury i myszy. Pracownik może wykorzystywać już posiadaną klawiaturę i mysz.

Na dostosowanie stanowisk pracy do zmienionych wymagań – pracodawcy mają 6 miesięcy od wejścia w życie zmienionego rozporządzenia. Co istotne, okres ten dotyczy stanowisk utworzonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia zmieniającego, niezależnie, czy na stanowisku tym jest zatrudniona osoba czy stanowi on wakant.

W odniesieniu do postulatu dotyczącego wydłużenia okresu na dostosowanie stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe do wymogów wynikających ze zmienionego rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, uprzejmie informuje, że zmiana tego terminu nie jest zasadna.

Ze względu na profilaktyczny charakter wymagań zawartych w rozporządzeniu, którego celem jest zapobieganie występowaniu zespołów przeciążeniowych wśród pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe, Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej uważa, że dostosowanie stanowisk pracy powinno nastąpić jak najszybciej. Ponadto należy wskazać, że wymagania w zakresie krzeseł zostały zmniejszone, jeśli chodzi o regulację wysokości siedziska, regulację wysokości i kąta pochylenia oparcia. Dostosowanie krzeseł do nowych wymagań wiąże się z wyposażeniem krzesła w regulowane podłokietniki (dotychczas krzesła powinny były mieć podłokietniki – bez wymagań związanych z ich regulacją).

Zaznaczyć należy, że kwestia określenia terminu na dostosowanie stanowisk pracy do zmienionych wymagań była przedmiotem analiz i konsultacji z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy – Państwowym Instytutem Badawczym, który prowadzi prace badawcze m.in. w kierunku identyfikacji i analizy źródeł ryzyka zawodowego wynikającego z właściwości pracy i cech indywidualnych pracowników, a także skutków tego ryzyka dla ich zdrowia fizycznego i psychicznego oraz funkcjonowania zawodowego. Instytut również podziela pogląd o potrzebie jak najszybszego dostosowania stanowisk pracy do zmienionych wymogów.

Należy również zauważyć, że zgodnie z art. 207 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465) to pracodawca ponosi odpowiedzialność za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie pracy. Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki.

Pouczenie

Zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy o petycjach, sposób załatwienia petycji nie może być przedmiotem skargi.

Z wyrazami szacunku
Marcin Stanecki
Dyrektor

tel. 222-500-108
info@mriips.gov.pl
<https://www.gov.pl/web/rodzina>

ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Departamentu Prawa Pracy
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/