

Warszawa, 23 czerwca 2023 r.
KL/241/105/RL/2023

Pani
Marlena Małąg
Minister Rodziny i Polityki Społecznej

Szanowna Pani Minister,

w nawiązaniu do pisma z dnia 25 maja br. (znak: DRP-VI.6014.7.2023.JF), przy którym przekazano projekt rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe wraz z załącznikiem, uzasadnieniem i OSR (numer w wykazie prac legislacyjnych: 135), uprzejmie przedstawiam uwagi Konfederacji Lewiatan.

Ponadto będę zobowiązany za umożliwienie zorganizowania spotkania ekspertów ministerstwa z przedstawicielami pracodawców w celu omówienia szeregu wątpliwości jakie zostały przedstawione w trakcie konsultacji projektu rozporządzenia.

Z poważaniem,



Maciej Witucki
Prezydent Konfederacji Lewiatan

Załącznik:

Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org.

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej zmieniającego rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

I. Uwagi ogólne

Zmianę rozporządzenia, w tym ograniczenie nadmiernej szczegółowości przepisów (jak np. regulujących stopnie nachylenia monitora czy charakterystykę powierzchni podnóżka) uważamy za potrzebne z uwagi na upływ czasu i zachodzące zmiany technologiczne.

Należy zwrócić jednak uwagę na fakt, że zmiany rozporządzenia nie zostały przygotowane równoległe do wejścia w życie przepisów o pracy zdalnej do Kodeksu pracy, co powoduje znaczne trudności w zakresie dostosowania się do nowych wymogów i organizacji procesów, które powinny być prowadzone w tym samym czasie. Rozciągnięte w czasie wprowadzanie zmian powoduje nadmierne obciążenie po stronie pracodawców.

Postulujemy zatem dłuższe *vacatio legis* dla przepisów z uwagi na znaczny wpływ na wydatki pracodawców podczas tworzenia nowych stanowisk pracy jak również dostosowania stanowisk do nowych standardów (dodatkowe monitory bądź odpowiednie podkładki pod komputery osobiste, myszka i klawiatura). Przegląd stanowisk również wymaga czasu. Firmy powinny móc zaplanować takie wydatki w swoich budżetach. Analogiczna sytuacja dotyczy również sektora publicznego.

II. Definicja pracownika (§ 2)

W § 2 pkt 4 zmienianego rozporządzenia proponowana jest następująca definicja „pracownika”:

4) pracownika - należy przez to 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.

Zwracamy uwagę, że sformułowanie „co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy” powinno zostać zastąpione przez bardziej precyzyjne i prawidłowe „**co najmniej przez 4 godziny dziennie**”. Zapis odnoszący się do „połowy dobowego wymiaru czasu pracy” stwarza problemy w interpretacji. Taki wymiar czasu pracy może być różny dla poszczególnych pracowników (np. osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy) jak i różny dla tego samego pracownika w poszczególnych dniach pracy.

Odnośnie § 2 pkt 2 proponujemy, aby klawiatura i mysz były opcjonalnym wyposażeniem przekazywanym na wniosek zainteresowanego pracownika. Powyższe podyktowane jest zachodzącymi zmianami i rozwojem technologii.



LEWIATAN

III. Ocena warunków pracy na stanowiskach pracy

W § 5 ust. 1 projektowanego rozporządzenia proponowane jest, aby pracodawca był obowiązany do przeprowadzenia oceny warunków pracy na stanowiskach pracy, wyposażonych w monitory ekranowe, m.in. w aspekcie:

- 3) *obciążenia narządu wzroku oraz układu mięśniowo-szkieletowego pracowników,*
- 5) *obciążenia psychicznego pracowników, wynikającego ze sposobu organizacji pracy.*

Proponujemy, aby punkt 3) ograniczyć do oceny obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego, a pkt 5) usunąć.

W zakresie proponowanego punktu 3) należy wskazać, że sformułowanie „układ mięśniowo-szkieletowy” obejmuje również narząd wzroku, zatem **część dot. narządu wzroku powinna zostać wykreślona**. Również punkt 4) odwołuje się już w swojej treści do „obciążenia pracowników czynnikami fizycznymi, w tym szczególnie nieodpowiednim oświetleniem”, zatem zbędne jest powtórzenie w punkcie 3.

W zakresie proponowanego punktu 5) zwracamy uwagę, że obciążenie psychiczne pracowników może wynikać z wielu czynników związanych z pracą, ale również poza nią. **Pracodawca nie dysponuje narzędziami, które pozwoliłyby zmierzyć ewentualny poziom obciążenia psychicznego pracowników wynikającego ze sposobu organizacji pracy**. Nie ma też możliwości, aby rozgraniczyć obciążenie psychiczne pracowników, które byłoby związane ze sposobem organizacji pracy z np. kwestiami dotyczącymi życia prywatnego, które wpływają na obniżony nastrój pracownika. Ocena warunków pracy przeprowadzana na podstawie rozporządzenia powinna dotyczyć ściśle określonych, mierzalnych aspektów pracy, zatem **wnosimy o wykreślenie punktu 5**.

IV. Obowiązek zapewnienia profilaktycznej opieki zdrowotnej

W § 8 pkt 1) projektowane rozporządzenie wskazuje, że pracodawca jest obowiązany *zapewnić pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi profilaktyczną opiekę zdrowotną, w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach*.

Jak wskazuje sama treść zmienianego przepisu, obowiązek zapewnienia profilaktycznej opieki zdrowotnej, niezależnie od rodzaju wykonywanej pracy, wynika z odrębnych przepisów, zatem **powtarzanie go należy uznać za nadmiarowe i w konsekwencji zbędne**, gdyż może spowodować jedynie niejasność co do zakresu obowiązku wskazanego w § 8 pkt 1) i przepisach odrębnych. Zwracamy się zatem z prośbą o wykreślenie całego punktu 1 w § 8.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org.

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

V. Obowiązek zapewnienia pracownikom okularów korygujących wzrok

Zwracamy uwagę, iż w świetle treści dyrektywy unijnej, którą to rozporządzenie niewątpliwie ma za zadanie wdrożyć do polskiego systemu prawnego, należałoby zrewidować sens przepisu obowiązującego obecnie w Polsce, który de facto powoduje że każdy pracownik pracujący z monitorem niejako automatycznie ma mieć zapewnione okulary korygujące wzrok o ile ma wadę wzroku. Zwrócić należy uwagę na treść dyrektywy która mówi, że jeżeli zwykłe okulary czy zwykłe szkła - takie jakich pracownik używa na co dzień nie mogą być używane (nie spełnią zadania) pracodawca zapewnia "lepsze" szkła, okulary. *Pracownik musi otrzymać specjalne okulary lub szkła kontaktowe korygujące wzrok, odpowiednie do rodzaju pracy, jeżeli w wyniku badania określone w ust. 1 lub badania określone w ust. 2 okaże się to konieczne i **kiedy nie mogą zostać użyte zwykłe okulary lub szkła kontaktowe korygujące wzrok***

W przypadku nieuwzględnienia powyższej uwagi, brzmienie § 8 pkt 2 zmienianego rozporządzenia powinno zostać przeformułowane w sposób uwzględniający następujące aspekty:

1. Pojęcie „okulary korygujące wzrok” nie obejmuje soczewek, z których korzysta wielu pracownikom w tym samym celu, co z okularów korygujących wzrok. **Proponujemy, aby „okulary korygujące wzrok” zastąpić wyrażeniem „szkieł korygujących wzrok”,** tak aby zapewnić wszystkim pracownikom równe możliwości refundacji zakupu mimo stosowania różnych metod korekcji wzroku;
2. Również refundacja powinna obejmować nie tylko okulary korekcyjne, ale i soczewki kontaktowe.
3. Proponujemy, aby **przy możliwości refundacji prawodawca wskazał minimalną wartość** (np. procentową) **czy odniesienie do wskaźnika**, który określałby wysokość refundacji
4. Proponujemy, aby potrzeba stosowania szkieł mogła być wskazana jedynie w badaniach wstępnych i okresowych, **badaniach kontrolnych natomiast tylko w sytuacji, gdy wydłużają one ważność badań okresowych.**

Uwagi do projektu załącznika do rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej -MINIMALNE WYMAGANIA BEZPIECZEŃSTWA I HIGIENY PRACY ORAZ ERGONOMII, JAKIE POWINNY SPEŁNIAĆ STANOWISKA PRACY WYPOSAŻONE W MONITORY EKRANOWE

I. Ocena nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego

W punkcie 1.1 projektu wskazano, że

*wyposażenie stanowiska pracy oraz sposób rozmieszczenia elementów tego wyposażenia nie może powodować podczas pracy **nadmiernego obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego i (lub) wzroku oraz być źródłem zagrożeń dla pracownika.***

W proponowanym przepisie **nie uwzględniono wyjaśnienia, w jaki sposób ocenić „nadmierne obciążenie” ani jak je rozumieć.** Proponujemy, aby do przepisu dodać rozwinięcie wskazując, że **nadmiernemu obciążeniu zapobiega stosowanie się do minimalnych wymagań**, tak jak stanowi projektowany § 4 rozporządzenia:

§ 4 Pracodawca jest obowiązany organizować stanowiska pracy z monitorami ekranowymi w taki sposób, aby spełniały one minimalne wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii, określone w załączniku do niniejszego rozporządzenia.

Niezależnie zwracamy uwagę, iż analizując przepisy dochodzi się do przekonania - że w sytuacji stanowiska pracy wyposażonego w komputer stacjonarny pracodawca ma obowiązek zapewnić klawiaturę - ale nie musi być oddzielnej myszki – oznacza to, że wówczas pracodawca mógłby zakupić klawiaturę z wbudowanym *touchpadem*. Natomiast, gdy mamy do czynienia ze stanowiskiem pracy wyposażonym w laptopa - to pracodawca zobowiązany jest do wyposażenia w oddzielną klawiaturę i myszkę. (pkt 1.2 oraz 3.1 załącznika)

II. Niewygodne ruchy głowy

W punkcie 2.2 projektu wskazano, że

Ustawienie monitora oraz innych elementów wyposażenia nie powinno wymuszać niewygodnych ruchów głowy i szyi.

Zwracamy uwagę, że **sformułowanie „niewygodne ruchy głowy i szyi” jest niezrozumiałe i niejasne.** Pracodawca nie ma możliwości ocenić, czy dane ruchy są dla pracownika niewygodne. Sformułowanie powinno zostać zmienione lub wykreślone.

III. Zróżnicowana wysokość stołu

W punkcie 4.1 projektu wskazano, że

Konstrukcja stołu i powierzchnia robocza powinny umożliwiać ergonomiczne ustawienie elementów wyposażenia stanowiska pracy, w tym zróżnicowaną wysokość ustawienia

member of



member of





LEWIATAN

monitora ekranowego i klawiatury, a w szczególności powinny zapewniać: zróżnicowana wysokość stołu.

Wnosimy o doprecyzowanie w projekcie, czy „zróżnicowana wysokość stołu” to funkcja, które powinny spełniać wszystkie biurka. Zwracamy uwagę, że **zapewnienie zróżnicowanej wysokości stołu to obowiązek nadmiarowy i powinien zostać wykreślony z projektu rozporządzenia**. Biurka z możliwością ustawienia zróżnicowanej wysokości stołu to produkty niszowe, stosowane przez wąskie grono ludzi o szczególnych upodobaniach. Regulowane biurka są kilkukrotnie droższe niż biurka standardowe. Ponadto, dostosowanie stanowiska pracy do wzrostu pracownika zapewnia krzesło z funkcją podnoszenia i obniżania siedziska. Jest to rozwiązanie w pełni spełniające swoje cele (ergonomia stanowiska pracy).

IV. Uchwyt na dokumenty

W punkcie 6 projektu wskazano, że

Jeśli przy pracy istnieje konieczność korzystania z dokumentów, stanowisko pracy należy wyposażać w uchwyt na dokumenty, posiadający regulację ustawienia wysokości, pochyleń oraz odległości od pracownika

Zwracamy uwagę, że sposób w jaki sformułowano przepis budzi uzasadnione wątpliwości jako regulacji nadmiarowej. **Wyposażenie stanowiska pracy w uchwyt na dokumenty powinno być opcjonalne, a nie obligatoryjne**. Obowiązek nie uwzględnia, iż obecnie następuje odejście od pracy na dokumentach papierowych, związane również z poziomem cyfryzacji państwa, jak i samych przedsiębiorstw i usług. Projektowany przepis nie uwzględnia sytuacji pracy, która wymaga sporadycznie korzystania z pojedynczych dokumentów i spowoduje brak jasności co do zakresu obowiązków. Ponadto należy wskazać, że w wielu podmiotach wdrożone zmiany związane z ograniczaniem emisji i śladu węglowego i ochroną klimatu, mają na celu stopniowe odejście od korzystania z dokumentów papierowych.

V. Podnóżek

Postulujemy zmianę punktu 7 załącznika. W naszej opinii zapewnienie przez pracodawcę podnóżka, wyłącznie na życzenie pracownika, jest za daleko idącą zmianą – koszt takiego podnóżka to około 60-70 zł. Zapewnienie takiego wyposażenie winno wynikać ze wskazań medycznych – zatem powinien o tym decydować lekarz profilaktycznej opieki zdrowotnej (medycyna pracy).

VI. Oświetlenie

W punkcie 9.1 projektu wskazano, że

Oświetlenie powinno zapewniać komfort pracy wzrokowej, a szczególnie:

*a) oświetlenie dzienne na poszczególnych stanowiskach pracy powinno być **dostosowane do rodzaju wykonywanych prac i wymaganej dokładności**,*

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org.

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy



LEWIATAN

Wskazujemy, że projektowana lit. a jest nadmiarowa i niepotrzebna biorąc pod uwagę treść projektowanego punktu b), który określa szczegółowe wymogi. **Wnosimy o wykreślenie litery a.** Projektowany przepis jest niezrozumiały, gdyż oświetlenie dzienne nie może być dostosowane.

member of  BUSINESS@OECD

member of  BUSINESS EUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 3
00-727 Warszawa

tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org.

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy