Warszawa, 23 czerwca 2023 r.

KL/241/105/RL/2023

Pani

**Marlena Maląg**

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.

**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**

1. **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 równolegle 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.

1. **Definicja pracownika (§ 2)**

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

*4) pracowniku - 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.

1. **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.**

1. **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.

1. **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**

1. **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)

1. **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.

1. **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 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).

1. **Uchwyt na dokumenty**

W punkcie 6 projektu wskazano, że

*Jeśli przy pracy istnieje konieczność korzystania z dokumentów, stanowisko pracy należy wyposażyć w uchwyt na dokumenty, posiadający regulację ustawienia wysokości, pochylenia 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.

1. **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).

1. **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,*

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.