



# 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

Przede 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 umożliwiały 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 szkieł 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 wakat.

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 być 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-/