

Alert HR**Monitory i soczewki kontaktowe
- dodatkowe wyposażenie stanowisk pracy**

Zmiana przepisów o pracy przy komputerze

17 listopada zmienią się przepisy o pracy przy komputerze. Pracodawcy powinni przyjrzeć się warunkom BHP na stanowiskach biurowych, a w razie konieczności odpowiednio te stanowiska dostosować do nowych regulacji. Nowe obowiązki firm wynikają z pierwszej od 24 lat nowelizacji rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Najistotniejsza zmiana dotyczy wyposażenia pracowników używających laptopów w **monitory ekranowe** oraz zapewnienia im w razie potrzeby **soczewek kontaktowych**. Ponadto ministerstwo nieco zaktualizowało zasady ergonomii na stanowisku pracy.

Nowe obowiązki dotyczyć będą stanowisk pracy utworzonych po 17 listopada br., natomiast istniejące już stanowiska pracy będą musiały być dostosowane do nowych zasad do 16 maja 2024 r.

Praca z laptopem w biurze

W przypadku **pracowników biurowych**, którzy pracują przy użyciu laptopów ponad połowę dnia pracy, konieczne będzie zainstalowanie stacjonarnego monitora ekranowego. Alternatywą dla monitora jest wyposażenie stanowiska pracy w podstawkę pod laptop.

Obowiązkowym elementem wyposażenia stanie się także dodatkowa klawiatura (odrębna od klawiatury laptopa).

Praca zdalna z laptopem

Pracodawca nie będzie miał obowiązku wyposażać **pracowników zdalnych** pracujących z wykorzystaniem laptopów w monitory ekranowe. Nowe obowiązki w tym zakresie dotyczą tylko stanowisk pracy zlokalizowanych w zakładzie pracy.

Niemniej nowe zasady są elementem minimalnych wymagań dotyczących BHP oraz ergonomii na stanowisku pracy i dotyczą również stanowisk pracy zdalnej. Z tego względu po 17 listopada pracodawcy powinni:

- zaktualizować informację o zasadach BHP wykonywania pracy zdalnej i przekazać ją w zwyczajowy sposób pracownikom zdalnym;
- poinformować pracowników zdalnych o tym, że do 16 maja 2024 r. powinni wyposażyć zdalne stanowiska pracy w monitory, o ile ich jeszcze nie używają;

- ustalić konsekwencje odmowy zakupu monitora przez pracownika, np. poinformować go, że niedostosowanie stanowiska pracy zdalnej do nowych przepisów w terminie do dnia 16 maja 2024 r. spowoduje, że niemożliwa będzie dalsza praca zdalna.

Jeżeli pracodawca nie chce przerzucać na pracowników zdalnych kosztów wynikających ze zmian w przepisach, może oczywiście zaopatrzyć ich w monitory ekranowe na swój koszt albo zaproponować refundację całości lub części tych kosztów. Warto w tym celu dostosować przyjęty przez pracodawcę regulamin pracy zdalnej, gdyż może to pozwolić na zwolnienie kwoty dofinansowania z zaliczki na podatek dochodowy oraz ze składek na ubezpieczenia społeczne.

Soczewki kontaktowe

Jeżeli wynika to z zaleceń lekarskich, pracownicy (niezależnie od tego, czy pracują w biurze, czy zdalnie) będą mieć prawo do tego, aby pracodawca zapewnił im szkła kontaktowe do pracy z komputerem, podobnie, jak dziś odnosi się to do okularów korekcyjnych.

Jeżeli pracodawca uregulował w wewnętrznych aktach zasady refundacji kosztów zakupu okularów korekcyjnych warto, aby uzupełnił te regulacje także o koszty zakupu soczewek kontaktowych.

Kto będzie moim doradcą?



Bogusław Kapłon

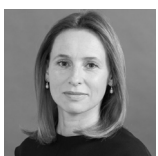
Partner | Współzarządzający Praktyką Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

E: boguslaw.kaplon@dzp.pl

T: +48 61 642 49 81

M: +48 660 440 321

Od 30 lat pomagam działom HR i zarządom w trudnej sztuce kierowania ludźmi. W DZP pracuję z zespołem prawników dzielących te same pasje zawodowe. Jestem doradcą wielu polskich i zagranicznych firm w zakresie prawno-pracowniczych aspektów ich działalności operacyjnej.



Agata Mierzwa

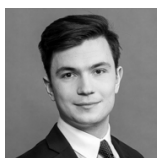
Partner | Współzarządzająca Praktyką Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

E: agata.mierzwa@dzp.pl

T: +48 22 557 76 71

M: +48 504 260 694

Specjalizuję się w prawie pracy i ubezpieczeń społecznych, ze szczególnym uwzględnieniem aspektów transgranicznych. Doradzam m.in. w zakresie restrukturyzacji przedsiębiorstw (w tym przejścia zakładu pracy, zwolnień grupowych i innych form redukcji poziomu zatrudnienia), sporządzania regulacji wewnętrznych oraz relacji pracodawców ze związkami zawodowymi.



Sylwester Silski

Associate | Praktyka Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

E: sylwester.silski@dzp.pl

T: +48 61 642 49 88

M: +48 571 207 054

Specjalizuję się w prawie pracy i prawie umów. Obszary swojego doradztwa wzbogacam elementami z zakresu compliance. Doradzam krajowym i zagranicznym przedsiębiorcom, sporządzam umowy, opinie prawne i raporty due diligence. Posiadam doświadczenie w prowadzeniu sporów sądowych, sporządzaniu wewnątrzzakładowych regulacji oraz w przejściach zakładów pracy.