

I. BHP NA STANOWISKACH PRACY PRZY MONITORACH EKRAKOWYCH

Refundacja okularów lub soczewek kontaktowych

Nowelizacja	Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 18 października 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. z 2023 r. poz. 2367).
Sprawdź przepisy	Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. z 1998 r. nr 148, poz. 973 ze zm.).
Termin zmiany	17 listopada 2023 r.

Od 17 listopada 2023 r. pracodawcy mają obowiązek refundacji kosztów zakupu okularów lub szkieł kontaktowych zleconych przez lekarza medycyny pracy w trakcie badań profilaktycznych. Jeżeli będzie takie zalecenie, to w przypadku soczewek pracodawca musi zwracać koszt nawet tych codziennych. O wysokości dofinansowania pracodawca decyduje np. w regulaminie wynagradzania.

W ramach bezpieczeństwa i higieny pracy mieści się profilaktyczna ochrona zdrowia pracowników. Pracodawca ocenia i dokumentuje ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające to ryzyko, w tym zapobiegające chorobom zawodowym oraz innym chorobom, na które naraża świadczona praca. Jednym z obowiązków w tym zakresie jest kierowanie pracowników na badania lekarskie – wstępne, okresowe, kontrolne.

Praca przy komputerze obciąża wzrok

Na badaniach okresowych, w zależności od rodzaju stanowiska pracy, lekarz medycyny pracy ocenia funkcjonowanie narządu wzroku. Dotyczy to m.in. pracowników wykonujących pracę przy komputerze. Zagrożenie związane z obsługą monitorów ekranowych jest bowiem czynnikiem uciążliwym obciążającym układ ruchu, szczególnie w odcinku szyjnym kręgosłupa oraz narząd widzenia.

O tym, jakie obowiązki ma pracodawca wobec pracujących przy komputerach, stanowi rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. z 1998 r. nr 148, poz. 973 ze zm.).

Przed 17 listopada 2023 r. również w praktyce pracownicy mogli liczyć na zapewnienie odpowiednich szkieł kontaktowych, a nie tylko okularów, jeżeli zalecił je lekarz. Wymienienie ich wprost w rozporządzeniu tylko usankcjonowało funkcjonujący stan rzeczy.

Zgodnie z tym aktem wykonawczym od 17 listopada 2023 r. pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom okulary lub szkła kontaktowe korygujące wzrok, zgodne z zaleceniem lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

Pracodawca postępuje zgodnie z zaleceniem lekarza i zapewnia albo okulary, albo szkła kontaktowe (nie jedno i drugie).

Rozporządzenie definiuje „pracownika” jako każdą osobę zatrudnioną przez pracodawcę, w tym praktykanta i stażystę, użytkującego w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy również przysługuje prawo do okularów albo soczewek, pod warunkiem, że pracuje minimum 4 godziny przy monitorze ekranowym.

Komputer stacjonarny i przenośny

Obowiązek zapewnienia pracownikowi odpowiednich okularów albo soczewek korygujących dotyczy nie tylko sprzętu stacjonarnego, ale także urządzeń przenośnych jak laptopy, tablety. Powołane rozporządzenie wskazuje ogólnie na pracę przy monitorach ekranowych. Monitor ekranowy to z kolei urządzenie do wyświetlania informacji w trybie alfanumerycznym lub graficznym, niezależnie od metody uzyskiwania obrazu.

Okulary albo soczewki muszą być zapewnione wówczas, gdy monitor ekranowy stanowi stałe wyposażenie stanowiska pracy danego pracownika, w tym sensie, że jego stanowisko pracy może zostać zaliczone do grupy stanowisk pracy objętych przepisami rozporządzenia. Stanowisko pracy zostało zdefiniowane jako przestrzeń pracy wraz z:

- wyposażeniem podstawowym, w tym monitorem ekranowym, klawiaturą, myszą lub innymi urządzeniami wejściowymi, oprogramowaniem z interfejsem dla użytkownika;
- krzesłem i stołem;
- opcjonalnym wyposażeniem dodatkowym, w tym stacją dysków, drukarką, skanerem, uchwytem na dokumenty, podnóżkiem.

Stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe muszą spełniać określone wymagania. Minimalne wymagania BHP oraz ergonomii zawiera załącznik do omawianego rozporządzenia.

Przepisów rozporządzenia nie stosuje się natomiast do systemów przenośnych, nieprzeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy.

Zalecenie od lekarza specjalisty

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom profilaktyczną opiekę zdrowotną w zakresie i na zasadach określonych w odrębnych przepisach. Badania profilaktyczne oraz profilaktyczną opiekę zdrowotną niezbędną z uwagi na warunki pracy wykonują (z pewnymi zastrzeżeniami) lekarze, którzy mają specjalizację w dziedzinie: medycyny pracy, medycyny przemysłowej, medycyny morskiej i tropikalnej, medycyny kolejowej, medycyny lotniczej lub higieny pracy. Szerzej kwalifikacje, uprawnienia lekarza określa § 7 rozporządzenia ministra zdrowia i opieki społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (tekst jedn.: Dz.U. z 2023 r. poz. 607 ze zm.).

Lekarz spełniający odpowiednie wymagania kwalifikacyjne, który zamierza wykonywać badania profilaktyczne, zgłasza do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy, właściwego ze względu na miejsce zamieszkania, wniosek o dokonanie wpisu do rejestru lekarzy przeprowadzających badania profilaktyczne, prowadzone według wzoru stanowiącego załącznik nr 4 do rozporządzenia. Lekarz wpisany do rejestru lekarzy otrzymuje zaświadczenie potwierdzające dokonanie wpisu.

Badania profilaktyczne pracowników, u których na stanowisku pracy nie stwierdzono występowania czynników szkodliwych dla zdrowia lub warunków uciążliwych, wymienionych w załączniku do powołanego rozporządzenia z 30 maja 1996 r., mogą przeprowadzać również lekarze w dziedzinie medycyny ogólnej lub medycyny rodzinnej. Załącznik nr 1 pt. „Wskazówki metodyczne w sprawie przeprowadzania badań profilaktycznych pracowników” wymienia jednak zagrożenie związane z obsługą monitorów ekranowych jako czynnik szkodliwy/uciążliwy. Zatem ani lekarz rodzinny, ani inny z zakresu medycyny ogólnej, bez specjalizacji, nie może orzekać i przeprowadzać badań profilaktycznych.

Pracodawca nie ma więc obowiązku zapewniania okularów albo szkieł korekcyjnych pracownikowi, który badał się prywatnie, u lekarza okulisty spoza medycyny pracy.

Co innego, gdy pracownik na podstawie skierowania od pracodawcy na przymusowe badania okresowe uda się do danej jednostki służby medycyny pracy, z którą zakład pracy ma zawartą umowę w tym przedmiocie (pracownik nie powinien korzystać z usług dowolnej jednostki zdrowia, co wynika z art. 12 ustawy z 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy, tekst jedn.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1155 ze zm.) i stamtąd otrzyma zalecenie stosowania okularów albo szkieł korygujących.

Należy również zwrócić uwagę, że pracodawca ma obowiązek zapewnić jedynie okulary lub szkła kontaktowe „korygujące wzrok”, a więc spełniające określoną funkcję, polegającą na zniesieniu lub zmniejszeniu skutków wrodzonej lub nabytej wady wzroku (krótkowzroczność, astygmatyzm).

Badania przed terminem

Badania profilaktyczne w zakresie badania narządu wzroku – ocena ostrości widzenia wykonuje się co 5 lat. W międzyczasie, jeśli pracownik stwierdzi u siebie pogorszenie wzroku, powinien zawiadomić o tym pracodawcę, który wystawi skierowanie na badanie okulistyczne do lekarza medycyny pracy w ramach profilaktycznej ochrony zdrowia.

Zdaniem Sądu Najwyższego

Aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 Kodeksu pracy jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika.

Wyrok SN z 18 grudnia 2002 r. (sygn. akt I PK 44/02)

Pogłębiającą się wadę wzroku pracownika należy traktować jako zmianę jego stanu zdrowia, która uzasadnia wcześniejsze niż wynika to z obowiązującego zaświadczenia lekarskiego, poddanie się badaniu. Jeśli kolejne badanie okulistyczne wykaże potrzebę zmiany parametrów okularów albo szkieł, to pracodawca musi je zapewnić, zgodnie z aktualnym zaleceniem lekarza.