

Prawo pracy

Zmiany w prawie

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 października 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe

17 listopada 2023 r. weszły w życie zmiany do rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Celem nowelizacji było dostosowanie przepisów do zmian technologicznych, które nastąpiły od momentu przyjęcia pierwotnego tekstu rozporządzenia (nie było ono zmieniane ani razu od czasu jego wydania w 1998 r.).

Najważniejsze zmiany wprowadzone przez nowelizację:

- uaktualniono definicję stanowiska pracy poprzez jej uporządkowanie i usunięcie elementów wyposażenia, z których powszechnie już się nie korzysta (takich jak stacja dyskietek czy trackball); przez „stanowisko pracy” rozumie się aktualnie 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;
- wyłączono spod zakresu regulacji rozporządzenia systemy przenośne nieprzeznaczone do użytkowania na danym stanowisku pracy (np. laptopy) co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy – w konsekwencji pracodawcy nie będą musieli stosować rozporządzenia w odniesieniu do stanowisk pracy, gdzie korzystanie z laptopów jest sporadyczne lub ograniczone czasowo;
- na pracodawców nałożono obowiązek zapewnienia pracownikom okularów lub szkieł kontaktowych korygujących wzrok, w przypadku gdy wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy (do tej pory rozporządzenie mówiło wyłącznie o okularach);
- zmieniono załącznik do rozporządzenia, który szczegółowo określa minimalne standardy BHP oraz ergonomii, jakie powinny spełniać stanowiska wyposażone w monitory ekranowe; w tym zakresie przede wszystkim uproszczono część wymagań, a także przewidziano możliwość organizacji stanowisk pracy z wykorzystaniem systemów przenośnych przeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu

pracy (np. laptopów) – w takim przypadku stanowisko pracy będzie musiało być wyposażone w monitor stacjonarny lub podstawkę zapewniającą ustawienie ekranu tak, aby jego górna krawędź znajdowała się na wysokości oczu, oraz w dodatkową klawiaturę i mysz.

Pracodawcy muszą dostosować stanowiska pracy wyposażone w monitory ekranowe utworzone przed 17 listopada 2023 r. do minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii określonych w rozporządzeniu w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie rozporządzenia.

Ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

28 grudnia 2023 r. upłynął termin 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego na wykonanie zaległych obowiązków w zakresie badań okresowych pracowników, zawieszonych na mocy tzw. przepisów covidowych.

Ustawa z dnia 7 lipca 2023 r. o świadczeniu wspierającym

28 grudnia 2023 r. upłynął również (wydłużony tą ustawą) termin 180 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego na przeprowadzenia zaległych szkoleń okresowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy lub bezpieczeństwa i higieny służby.

Ustawa z dnia 29 listopada 2023 r. o zmianie ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni

5 grudnia 2023 r. weszła w życie nowelizacja ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni. Zmiany zakładają, że niedziela przypadająca na dzień 24 grudnia jest tzw. „niedzielą niehandlową”. W takim wypadku zakaz handlu, wykonywania czynności związanych z handlem, a także powierzania pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem nie obowiązuje w kolejne dwie niedziele poprzedzające tę niedzielę.

Globalna mobilność

Zmiany w prawie

Przedłużenie ochrony tymczasowej dla obywateli Ukrainy na terytorium UE

Decyzją Wykonawczą Rady (UE) 2023/2409 z dnia 19 października 2023 r. w sprawie przedłużenia tymczasowej ochrony wprowadzonej decyzją wykonawczą (UE) 2022/382, ochrona tymczasowa udzielona uciekającym przez wojnę obywatelom Ukrainy została przedłużona do 4 marca 2025 r. Przyjęcie takiego rozwiązania motywowane było niemalejącym napływem na terytorium Unii Europejskiej wysiedleńców z terytorium Ukrainy.

Ochrona tymczasowa przewidziana w prawie unijnym obowiązywać będzie również w Polsce do 4 marca 2025 r., dając, co do zasady, obywatelom Ukrainy i członkom ich rodzin, uciekającym przed wojną, prawo do pobytu i pracy oraz do korzystania z określonych świadczeń na terytorium UE. Do korzystania z tych uprawnień w Polsce nie jest wymagane, co do zasady, przyjęcie odpowiednich przepisów krajowych, jednak należy oczekiwać, że odpowiednie rozwiązania znajdą odzwierciedlenie w nowelizacji krajowych przepisów Ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Zmiana progów minimalnych wynagrodzeń pracowników delegowanych do Polski

Zgodnie z obwieszczeniem prezesa Głównego Urzędu Statystycznego z 17 listopada 2023 r. wskazującym przeciętne wynagrodzenia brutto w województwach w 2022 r., wahały się one od 5427,81 zł w województwie warmińsko-mazurskim do 7508,56 zł w województwie mazowieckim. Oznacza to zatem konieczność odpowiedniego dostosowania wysokości wynagrodzeń pracowników delegowanych do pracy w Polsce, bowiem zgodnie z przepisami Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wysokość wynagrodzenia przysługującego pracownikowi delegowanemu wynosić musi co najmniej 70% wysokości aktualnego w dniu złożenia wniosku przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym województwie.

Przedłużenie obowiązywania ułatwień dla obywateli Białorusi dotyczących wydawania polskich dokumentów podróży dla cudzoziemca

29 grudnia 2023 r. w Dzienniku Ustaw opublikowane zostało Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 28 grudnia 2023 r., na mocy którego wydłużony został do 30 czerwca 2024 r. okres, w którym obywatele Białorusi korzystać mogą z uproszczonej procedury uzyskania polskiego dokumentu podróży dla cudzoziemca. Przypominamy, że aktualne ułatwienia w ubieganiu się o taki dokument przez obywateli Białorusi są odpowiedzią polskich władz na trwający w Białorusi wielopłaszczyznowy konflikt, wskutek czego obecnie obywatele tego kraju nie są zobowiązani do wykazania przed polskim organem braku możliwości otrzymania właściwego dokumentu podróży w kraju pochodzenia, a wniosek na terytorium RP złożony może być nawet przez osoby:

- które dotychczas nie posiadały dokumentu podróży,
- posiadające zezwolenie na pobyt czasowy udzielone również na innej podstawie niż przepis art. 186 ust. 1 pkt 9 ustawy o cudzoziemcach.

Zmiany w ustawodawstwie ukraińskim mogące mieć wpływ na możliwość uzyskania paszportu przez obywateli Ukrainy poza granicami kraju

Ukraiński projekt ustawy o mobilizacji z 25 grudnia 2023 r. przewiduje, między innymi, zmianę zasad wydawania paszportów przez zagraniczne placówki dyplomatyczne obywatelom Ukrainy będącym w wieku poborowym, tj. pomiędzy 18. a 60. rokiem życia. Możliwość uzyskania takiego dokumentu ma być uzależniona od posiadania ważnych wojskowych dokumentów rejestracyjnych, co z kolei może

spowodować utrudnienia w odnawianiu tracących ważność paszportów przez obywateli Ukrainy i pośrednio wpływać na legalność ich pracy i pobytu w Polsce.

Projekty zmian

Prace nad projektem rozporządzenia w sprawie wykazu przedsiębiorców strategicznych

W dniu 10 lipca 2023 r. w wykazie prac Ministerstwa Rozwoju i Technologii pojawiła się informacja o trwających pracach nad projektem rozporządzenia w sprawie wykazu przedsiębiorstw prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej. Pisaliśmy o tym w naszym poprzednim newsletterze. Dotychczas nie ma dalszych postępów w pracach nad projektem.

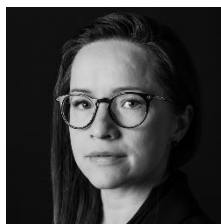
Ochrona danych osobowych

Wybrane stanowiska organów

- W opublikowanym w październiku biuletynie Urzędu Ochrony Danych Osobowych z września 2023 r. wskazano, że posługiwanie się przez pracodawcę prywatnym numerem telefonu pracownika (np. podczas gdy pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim) zgodnie z RODO możliwe jest tylko jeśli pracodawca wcześniej uzyskał zgodę pracownika w tym zakresie. Dodatkowo Urząd wskazał, że sprzeczną z przepisami RODO będzie praktyka, w ramach której pracodawca przekaze informację o przebywaniu pracownika na zwolnieniu lekarskim swojemu kontrahentowi.
- W biuletynie Urzędu Ochrony Danych Osobowych z grudnia 2023 r. Urząd zwrócił uwagę, że „zakres danych, który należy wskazać w treści skierowania nie obejmuje informacji o stanie zdrowia, a dane dotyczące rodzaju badań profilaktycznych są nadmiarowe dla pracodawcy, do przetwarzania których nie jest uprawniony.” Do Urzędu wpłynęła skarga związana z tym, że na skierowaniu na kontrolne badania lekarskie po nieobecności pracownika dłuższej niż 30 dni pracodawca umieścił dodatkowe adnotacje – jako przyczynę niezdolności do pracy podano zły stan psychiczny pracownika i wskazano, że zwolnienie lekarskie zostało wystawione przez lekarza psychiatrę. Pracodawca zawarł na skierowaniu także prośbę o skierowanie pracownika na konsultację psychologiczną lub psychiatryczną. Urząd podkreślił, że przepisy dokładnie określają jaki zakres danych ma zostać zamieszczony w skierowaniu, a wspomniane adnotacje pracodawcy się w nim nie mieszczą, stanowi to więc naruszenie przepisów RODO. Na stanowisko Urzędu nie wpłynęła argumentacja pracodawcy, że pracownik z własnej inicjatywy informował z jakiego leczenia korzysta, a zamieszczenie adnotacji było uzasadnione rodzajem zadań i zakresem odpowiedzialności związanych z zajmowanym przez pracownika stanowiskiem.



Agnieszka Lisiecka
adwokat, wspólnik
agnieszka.lisiecka@wardynski.com.pl



Magdalena Świtajska
adwokat, wspólnik
magdalena.switajska@wardynski.com.pl



Karolina Romanowska
adwokat
karolina.romanowska@wardynski.com.pl

