

mgr KATARZYNA JANACZEK

doktorantka Wydziału Prawa i Administracji w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Socjalnej

Uniwersytet Śląski

Kontakt: kasia.jan@interia.pl

Przepisy prawa dotyczące pracy przy monitorach ekranowych

– ze szczególnym uwzględnieniem kobiet w ciąży

Fot. Kirza/Bigstockphoto



Postanowienia w zakresie bhp przy obsłudze monitorów ekranowych są wynikiem wypełnienia przez Polskę zobowiązań, jakie przyjęła na siebie poprzez implementację dyrektyw europejskich. Szczególną ochroną zostały objęte kobiety w ciąży, bowiem zgodnie z art. 176 kodeksu pracy nie wolno zatrudniać ich przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

Na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet, w przypadku wykonywania pracy przy obsłudze monitora przez kobietę w ciąży w wymiarze ponad 4 h godzin na dobę praca ta będzie już zaliczana do kategorii prac szczególnie uciążliwych i szkodliwych, a co za tym idzie zabronionych.

Pracodawca ma do spełnienia szereg obowiązków z zakresu ochrony pracowników, pracujących na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, szczególnie wobec kobiet w ciąży. Jednak nie wszystkie monitory ekranowe stanowią źródło tych zobowiązań.

Słowa kluczowe: monitory, kobiety w ciąży, praca w warunkach uciążliwych, okulary korekcyjne, ochrona kobiet ciężarnych

Provisions of the law on working at a monitor – with special focus on pregnant women

Provisions regarding health and safety at work when working at a monitor follow Poland's meeting obligations resulting from implementing European directives. Pregnant women are especially protected, because according to article 176 of the Labour Code, they cannot be employed in especially strenuous or harmful conditions. According to a regulation of the Council of Ministers, if a pregnant woman works at a monitor for over 4 h a day, her work is strenuous or harmful and is, therefore, prohibited. An employer has a number of obligations related to protecting employees working at a monitor, especially pregnant women. However, not all monitors result in those obligations.

Keywords: monitors, pregnant women, work in strenuous conditions, corrective lenses, protection of pregnant women

Wstęp

Praca przy monitorach ekranowych powoduje obciążenie nie tylko wzroku pracowników, ale również, poprzez wymuszoną pozycję ciała, układu mięśniowo-szkieletowego. Uciążliwość ta może być zmniejszona, a nawet wyeliminowana w efekcie zapewnienia ergonomicznego stanowiska pracy i jej właściwej organizacji.

W ostatnich latach szczególną uwagę państw Unii Europejskiej, jak również ustawodawcy krajowego zajmuje tworzenie przepisów prawa, mających na celu większą dbałość o macierzyństwo. Pracodawca zatrudniający kobiety w ciąży ma wiele obowiązków, wynikających z ochrony przyszłych matek przez prawo pracy. W publikacji wskazano podstawy prawne, z których wynikają obowiązki pracodawców w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe. W tekście dokonano również analizy obowiązków pracodawców związanych z wymogiem ochrony kobiet w ciąży, pracujących przy monitorach ekranowych. W związku z licznymi problemami pojawiającymi się w praktyce, wyjaśnione zostały także zasady wskazujące, kiedy i na jakich zasadach kobiety w ciąży tej ochronie podlegają.

Obowiązki pracodawców związane z pracą przy monitorze ekranowym

Jedną z podstawowych zasad prawa pracy jest obowiązek pracodawcy dotyczący zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy [1]. Zasada ta rozciąga się na wszystkich pracowników, a zatem również kobiety w ciąży. Stanowi o tym art. 15 ustawy z dn. 26 czerwca 1974 r. kodeks pracy (dalej: k.p.), [2]. K.p. nakłada na pracodawcę obowiązek ochrony zdrowia i życia pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki. Ze względu na specyfikę zagrożeń występujących na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe, Minister Pracy i Polityki Socjalnej wydał 1 grudnia 1998 r. rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach

wyposażonych w monitory ekranowe (dalej: o monitorach ekranowych), [3]. Rozporządzenie to stanowi implementację dyrektywy Rady UE z dn. 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe (piąta dyrektywa szczegółowa w rozumieniu art. 16 ust. 1 dyrektywy 87/391/EWG), [4]. U podstaw założeń dyrektywy znalazło się zapewnienie lepszego poziomu bezpieczeństwa na stanowiskach pracy z monitorami ekranowymi, jak również aspekty ergonomiczne. Rozporządzenie o monitorach ekranowych ma podobne założenie i reguluje następujące kwestie:

- wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii dla stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe

- wymagania dotyczące organizacji pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe.

Problematyczne wydaje się jednak pozornie proste pojęcie „monitor ekranowy”. W rozumieniu rozporządzenia oznacza ono urządzenie do wyświetlania informacji w trybie alfanumerycznym lub graficznym, niezależnie od metody uzyskiwania obrazu. Powołanego aktu prawnego nie stosuje się jednak m.in. do:

- systemów przenośnych, nieprzeznaczonych do użytkowania na danym stanowisku pracy,
- kalkulatorów, kas rejestrujących i innych urządzeń z małymi ekranami do prezentacji danych lub wyników pomiarów
- maszyn do pisania z wyświetlaczem ekranowym.

Według definicji figurującej w przytaczanym rozporządzeniu monitorami ekranowymi nie są coraz częściej używane w pracy laptopy, tablety czy też inne tego typu urządzenia przenośne. W doktrynie przyjmuje się, że przepisy rozporządzenia można stosować do urządzeń przenośnych wówczas, gdy będą używane jako urządzenia stacjonarne, tj. będą posiadały co najmniej klawiaturę stacjonarną [5]. Taka wykładnia znajduje swoje potwierdzenie w regulacji dyrektywy, którą co prawda stosuje się szeroko do urządzeń wyposażonych w monitory ekranowe, ale wyłącza jej zastosowanie do systemów „przenośnych”, nieprzeznaczonych do dłuższego używania na stanowisku pracy.

Dyrektywa w art. 2 wskazuje również, jak należy rozumieć pojęcie „stanowisko pracy” na potrzeby jej stosowania. Stanowiskiem pracy, wyposażonym w monitory ekranowe jest zespół urządzeń, który może być wyposażony w klawiaturę lub, jak to ujęto w dyrektywie UE: „urządzenie wejściowe”, a także wyposażenie dodatkowe, urządzenia peryferyjne, w tym napęd dyskiety, telefon, modem, drukarka, a także krzesło, biurko lub powierzchnia robocza. Analizując brzmienie przepisów dyrektywy oraz rozporządzenia jednoznacznie należy wykluczyć z zastosowania regulacji pracę przy urządzeniach przenośnych, które nie stanowią elementu wyposażenia stałego stanowiska pracy. W dalszej części artykułu mowa będzie wyłącznie o monitorach ekranowych, stanowiących przedmiot regulacji przepisów europejskich i krajowych.

Przepisy ochronne mają zastosowanie do osób zatrudnionych przez pracodawcę, użytkujących w czasie pracy monitor ekranowy co najmniej przez połowę dobowego wymiaru czasu pracy, czyli jak się powszechnie przyjmuje przez 4 godziny.

Jest to zgodne z wykładnią stosowania w tym zakresie art. 129 k.p., tj. do 8 godzin normy dobowej i 40-godzinnej normy tygodniowej, biorąc pod uwagę okres rozliczeniowy. Przepisy rozporządzenia mają wobec tego zastosowanie do pracowników pracujących przy monitorach ekranowych co najmniej połowę wymiaru czasu pracy, co ma związek z uciążliwością dłuższej, nieprzerwanej pracy przy komputerze. Nie mają natomiast zastosowania w sytuacji, kiedy pracownik pracuje przy monitorze ekranowym połowę dobowego wymiaru czasu pracy, ale sporadycznie, np. przez kilka razy w miesiącu [6].

Rozporządzenie nakłada na pracodawcę obowiązek zorganizowania stanowiska pracy zgodnie z minimalnymi wymaganiami bhp oraz ergonomii, zawartymi w załączniku do rozporządzenia o monitorach ekranowych. Pracodawca został zobowiązany przy tym do przeprowadzania na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe oceny warunków pracy w aspekcie:

- organizacji stanowisk pracy, w tym rozmieszczenia elementów wyposażenia w sposób zapewniający spełnienie wymagań bhp, stanu elementów wyposażenia stanowiska pracy, zapewniającego bezpieczeństwo pracy, w tym ochronę przed porażeniem prądem elektrycznym, obciążenia narządów wzroku oraz układu mięśniowo-szkieletowego pracowników

- obciążenia pracowników czynnikami fizycznymi, w tym szczególnie nieodpowiednim oświetleniem

- obciążenia psychicznego pracowników, wynikającego ze sposobu organizacji pracy.

Pracodawca zobowiązany jest do przeprowadzenia oceny warunków pracy na podstawie powyżej wskazanych kryteriów i dotyczy to zarówno nowych stanowisk pracy, jak również sytuacji zmiany organizacji i wyposażenia istniejących już stanowisk pracy. Pracodawca zobowiązany jest ponadto do poinformowania o wynikach przeprowadzonej oceny oraz podjęcia działań mających usunąć wykręte zagrożenia lub uciążliwości w warunkach pracy. Według orzecznictwa Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości wymagania dyrektywy Rady 90/270/EWG należy traktować jako minimalne dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników [7].

Rozporządzenie o monitorach ekranowych w § 7 ust. 2 zawiera wymóg, dotyczący stosowania co najmniej 5-minutowych przerw, wliczanych do czasu pracy, po każdej godzinie przy obsłudze monitora ekranowego. Takie krótkie oderwanie się od monitora ma pozwolić na odciążenie wzroku i zmianę wymuszonej (siedzącej) pozycji ciała.

Pracodawca, zgodnie z § 8 ust. 2 rozporządzenia o monitorach ekranowych, zobowiązany jest także zapewnić pracownikom zatrudnionym na stanowiskach z monitorami ekranowymi okulary korygujące wzrok. Jeżeli wyniki badań okulistycznych, przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, wykażą konieczność stosowania przy obsłudze monitora ekranowego okularów, pracodawca zobowiązany jest zapewnić je na swój koszt. Realizacja obowiązku zapewnienia pracownikom okularów do pracy przy komputerze może, zgodnie ze wskazaniami lekarskimi, odbywać się przez ich zakup przez pracodawcę bądź zwrot kosztów poniesionych na ich nabycie przez pracownika. Zasady refundacji zakupu okularów

do pracy przy monitorze ekranowym i jej wysokość pracodawca może określić w regulaminie pracy lub w innym akcie prawa wewnątrzzakładowego. Przepisy prawa nie określają kwot minimalnych dofinansowania, pozostawiając tę kwestię pracodawcy do swobodnego uregulowania. Pracodawca może przyjąć, że pokryje całość kosztów lub określi wysokość dofinansowania do wskazanej kwoty. Jeśli chodzi o częstotliwość zakupu okularów dla tego samego pracownika, to przepis rozporządzenia nie wprowadzają żadnych ograniczeń. Pracodawca powinien je zapewnić każdorazowo na zalecenie lekarza. Jednakże nie w każdym przypadku koszty dofinansowania będą objęte zwolnieniem od podatku dochodowego, o czym będzie mowa dalej.

Mimo że omawiane rozporządzenie nakłada na pracodawców obowiązek zapewnienia pracownikowi okularów korygujących wzrok, to jednak w niektórych przypadkach lekarz może zalecić stosowanie przy obsłudze monitora zamiast okularów – soczewek (szkieł) kontaktowych. W takiej sytuacji należy uznać, że soczewki kontaktowe przeznaczone (zgodnie z zaleceniem lekarza) do korekty wzroku pracownika przy obsłudze monitora spełniają ten sam cel, co okulary korygujące wzrok. Takie rozumienie przepisu rozporządzenia wydaje się być zgodne z brzmieniem art. 9 ust. 3 wspomnianej dyrektywy, która wskazuje na obowiązek pracodawcy zapewnienia pracownikom okularów lub szkieł kontaktowych. Wielu pracodawców jednak odmawia finansowania zakupu szkieł kontaktowych, co jest prawdopodobnie wynikiem przyjęcia literalnej wykładni brzmienia przepisów rozporządzenia o monitorach ekranowych.

Zakupienie lub dofinansowanie zakupu okularów korygujących pracownikom jest zwolnione z zapłaty składek ZUS oraz z podatku dochodowego od osób fizycznych. Zgodnie z § 2 ust. 1 pkt. 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe [8], z podstawy wymiaru składek ZUS wyłączona jest m.in. wartość świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów bhp oraz ekwiwalenty za te świadczenia, wypłacane zgodnie z przepisami wydanymi przez Radę Ministrów lub właściwego ministra. Zgodnie z art. 21 ust. 1 pkt. 11 ustawy z 26.7.1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych [9] – z podatku dochodowym są zwolnione m.in. świadczenia rzeczowe i ekwiwalenty za te świadczenia, przysługujące na podstawie przepisów bhp, jeżeli zasady ich przyznawania wynikają z odrębnych ustaw lub przepisów wykonawczych wydanych na podstawie tych ustaw.

Okulary korygujące wzrok, do których zapewnienia zobowiązany jest pracodawca na podstawie przepisów bhp, należą niewątpliwie do świadczeń rzeczowych, o których mowa we wskazanych ustawach. W interpretacjach izb skarbowych dominuje pogląd, że zwolnieniu z podatku dochodowego podlega wyłącznie zakup okularów korygujących wzrok po badaniu okulistycznym wykonanym w ramach profilaktycznych badań lekarskich. Nie podlegają natomiast zwolnieniom podatkowym zakupy okularów dokonane na wniosek pracownika w trakcie ważnych badań wykonanych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej. Izby skarbowe stoją na stanowisku, iż taki zakup stanowi przychód pracownika [10].

Zakres ochrony kobiety w ciąży pracującej przy monitorze ekranowym

Według przepisów kodeksu pracy, kobiet nie wolno zatrudniać przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. Prace te określa rozporządzenie Rady Ministrów z dn. 10 września 1996 r. w sprawie wykazu prac szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet [11]. Ponadto, każdy pracodawca jest zobowiązany do sporządzenia wykazu prac wzbronionych kobietom, które faktycznie są u niego zatrudnione (art. 104§ 1 pkt 6 k.p.). W rozporządzeniu tym odrębnie wymienia się prace niedozwolone pracownikom w ciąży.

W polskim prawie pracy od kilku lat obowiązują przepisy ochronne, mające zapewnić kobiecie ciężarnej bezpieczne i higieniczne warunki pracy z uwagi na ten szczególny okres w jej życiu. Ochrona pracy kobiet związana jest przede wszystkim z pełnionymi przez nie funkcjami macierzyńskimi [12].

Praca przy monitorze ekranowym uważana jest, co do zasady, za pracę obciążoną pewnymi zagrożeniami, dlatego też każdy pracownik musi mieć zapewnione odpowiednie jej warunki, a więc 5-minutowe przerwy (wliczane do czasu pracy) po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego oraz okulary korygujące wzrok, o czym była mowa wcześniej. Natomiast w przypadku kobiet w ciąży za szczególnie uciążliwą (szkodliwą) dla zdrowia uznaje się pracę powyżej 4 godzin na dobę. W ramach tych 4 godzin pracodawca musi przy tym pamiętać o wypełnieniu wszystkich warunków określonych w rozporządzeniu w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe. Są one identyczne jak w przypadku każdego innego pracownika.

Pracodawca zatrudniający pracownicę w ciąży jest obowiązany tak dostosować warunki pracy do wymagań, aby były one bezpieczne lub tak ograniczyć czas pracy, aby wyeliminować zagrożenia dla zdrowia lub bezpieczeństwa pracownicy. Jeśli dostosowanie warunków na dotychczasowym stanowisku pracy okaże się niemożliwe, pracodawca może przenieść pracownicę na inne stanowisko. Dając jej jednak inne zajęcie, pracodawca musi jeszcze pamiętać o tym, aby praca nie była dla podwładnej dyskryminująca – musi odpowiadać jej kwalifikacjom. Jeżeli jednak przeniesienie pracownicy do innej pracy nie jest możliwe, wówczas pracodawca musi zwolnić ją na czas niezbędny z obowiązku świadczenia pracy, aczkolwiek – co istotne – w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy zachowuje ona prawo do dotychczasowego wynagrodzenia.

W przypadku, gdy zmiana warunków pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, skrócenie czasu pracy lub przeniesienie pracownicy do innej pracy powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownicy przysługuje dodatek wyrównawczy. Po ustaniu przyczyn uzasadniających przeniesienie pracownicy do innej pracy, skrócenie jej czasu pracy lub zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy, pracodawca musi zatrudnić pracownicę przy zajęciu i w wymiarze czasu określonym w umowie o pracę.

Ważne jest także uwzględnienie aspektów ergonomicznych, które dotyczą zagrożenia związanego z pozycją ciała przy pracy na takim stanowisku – czyli

z długotrwałym utrzymywaniem wymuszonej pozycji ciała (siedzącej), często bez możliwości jej zmiany.

Stan ciąży kobiety powinien być stwierdzony zaświadczeniem lekarskim. Od chwili, kiedy pracownica przedstawi pracodawcy zaświadczenie lekarskie mówiące o jej stanie, podlega wszystkim regulacjom prawa dotyczącego kobiet w ciąży. Zaświadczenia te są wydawane przez lekarzy według wzoru określonego przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dn. 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 [13]. W związku z tym, że przepisy nie wskazują jednoznacznie, jakiej specjalności lekarz takie zaświadczenie wydaje, w literaturze przyjmuje się, że może je wystawić każdy lekarz [14].

Z chwilą dostarczenia pracodawcy stosownego zaświadczenia, zobowiązany jest on dopuścić pracownicę do pracy na stanowisku z monitorem ekranowym na czas nie przekraczający 4 godzin na dobę oraz zapewnić inną pracę w pozostałym czasie, lub też zwolnić pracownicę z obowiązku świadczenia pracy w razie braku takiej możliwości. Inną sytuacją jest przypadek, gdy pracownica w ciąży przedstawi zaświadczenie lekarskie, stwierdzające przeciwwskazania zdrowotne do wykonywania dotychczasowej pracy, np. przy monitorach ekranowych. Wówczas, zgodnie z art. 179 § 2 i § 3 k.p. pracodawca ma również bezwzględny obowiązek dostosować warunki pracy do wymagań określonych w zaświadczeniu lub tak ograniczyć czas wykonywania pracy, aby wyeliminować zagrożenie dla zdrowia kobiety, lub przenieść ją na inne stanowisko, względnie – zwolnić z obowiązku świadczenia pracy. W każdym z tych przypadków wynagrodzenie pracownicy nie może być niższe niż to, które otrzymywała poprzednio. Jeśli na stanowisku, na które ją przeniesiono (lub z powodu skrócenia czasu pracy) jest ono niższe, pracodawca ma obowiązek wypłacić dodatek wyrównawczy.

Sankcje za naruszenie przepisów

Obowiązki pracodawcy w zakresie ochrony kobiet ciężarnych mają charakter bezwzględnie obowiązujący (*ius cogens*). Pracodawca, z chwilą powzięcia wiadomości o ciąży pracownicy, zobowiązany jest stosować wobec niej wskazane wcześniej regulacje prawne. Co istotne, nie ma tu znaczenia zgoda pracownicy na pracę powyżej 4 godzin dziennie przy monitorze ekranowym. Zakaz ma charakter bezwzględny i pracodawca jest zobowiązany go stosować, a jeżeli tego nie zrobi, grożą mu określone przepisami prawa sankcje.

Zgodnie z art. 281 pkt. 5 k.p. działania pracodawcy, który narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych stanowią wykroczenie przeciwko prawom pracownika, za które grozi kara grzywny od 1 tys. do 30 tys. zł. Dodatkowo pracownik w sytuacji poniesienia szkody może dochodzić odszkodowania na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Podsumowanie

Na podstawie przedstawionych rozważań z pełnym przekonaniem można powiedzieć, że ustawodawca należycie dba o zdrowie i bezpieczeństwo pracy kobiet ciężarnych.

Jednak istotnym problemem, jaki pojawił się po analizie przepisów jest brak ochrony kobiet w ciąży, pracujących przy monitorach ekranowych na urządzeniach przenośnych typu laptop, notebook, tablet, itp. Na skutek przyjętych definicji pojęta została ochrona w tym zakresie, co wydaje się być sprzeczne z intencją ochronnych działań ustawodawcy. Konieczne wydaje się wprowadzenie zmian w przepisach w taki sposób, aby regulowały kwestie ochrony zdrowia w pracy z nowoczesnymi ekranami i matrycami urządzeń elektronicznych, a przepisy prawa ewidentnie nie nadążają za rozwojem cywilizacyjnym w tym zakresie.

Innym ważnym problemem, jaki wydaje się konieczny do uregulowania przez ustawodawcę krajowego, jest – obok możliwości zakupu przez pracodawców okularów korygujących – również ustawowe uregulowanie możliwości zakupu soczewek (szkieł) kontaktowych. Wskazanie literalnie w przepisach takiej możliwości pozwoli na właściwe ich stosowanie. Obecnie pracodawcy mają bowiem problem z wykładnią, która jednoznacznie na stosowanie takiego zapisu nie pozwala. Ma to istotne znaczenie również dla faktu możliwości finansowania zakupu okularów korygujących wzrok bez składek ZUS oraz podatku dochodowego od osób fizycznych.

BIBLIOGRAFIA

- [1] Góral Z. *Podstawowe zasady indywidualnego prawa pracy* [w:] *Zarys systemu prawa pracy* pod red. K. W. Baran, s. 655-658, Warszawa 2010
- [2] Tekst jedn. DzU z 1998 r., nr 21, poz. 94 z późn. zm.
- [3] DzU nr 148, poz. 973
- [4] Dz. Urz. UE L z 1990 nr 156, s. 14
- [5] Krzyżków B. *Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1 grudnia 1998 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe*. „Rzeczpospolita” 25.08.2011, <http://prawo.rp.pl>
- [6] Stanowisko Departamentu Warunków Pracy Ministerstwa Gospodarki i Pracy. „ATEST” 2006,3 <http://www.atest.com.pl>
- [7] Wyrok z dnia 12 grudnia 1996 r. w sprawach połączonych C74/95 i C129/95 X, Rec. s. I6609 dotyczący wymagań minimalnych oraz osób objętych zakresem zastosowania dyrektywy Rady 90/270/EWG z dnia 29 maja 1990 r. w sprawie minimalnych wymagań w dziedzinie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy pracy z urządzeniami wyposażonymi w monitory ekranowe
- [8] DzU z 1998 r., nr 161, poz. 1106 z późn. zm.
- [9] DzU z 2012 r., poz. 361
- [10] Interpretacja Indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Katowicach z dn. 4 kwietnia 2012 r., sygn. IBPBII/1/415-1063/11/MK oraz z dnia 8 lipca 2013 r., sygn. IBPBII/1/415-409/13/MCZ; Interpretacja Indywidualna Dyrektora Izby Skarbowej w Poznaniu z 10 października 2012 r., sygn. ILPB1/415-673/12-2/TW.
- [11] DzU z 1996 r., nr 114, poz. 545
- [12] Zieliński T. *Prawo pracy. Zarys systemu*, s. 66. Warszawa 1986
- [13] DzU z 1996 r., nr 69, poz. 332 z późn. zm.
- [14] Walczak K. *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 11. Legalis, Warszawa 2013