



Przypominamy o obowiązkach pracodawców podczas upałów!

Czas upałów to uciążliwe i niekorzystne warunki pracy. Dlatego w tym okresie pracodawca ma dodatkowe obowiązki względem pracowników wynikające z przepisów BHP.

Zgodnie z § 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. sprawie profilaktycznych posiłków i napojów pracodawca zobowiązany jest zapewnić pracownikom odpowiednie napoje.

Kiedy taka sytuacja ma miejsce?

1. przy pracach na zewnątrz gdy temperatura przekroczy 25°C,
2. przy pracach w pomieszczeniach, gdy temperatura przekroczy 28°C.

Obowiązek ten pracodawca może realizować na dowolne sposoby: ustawić dystrybutor z wodą, lub podawać wodę w butelkach. Pamiętać przy tym należy, że niewywiązanie się z tego obowiązku może być zagrożone nałożeniem kary grzywny przez Państwową Inspekcję Pracy.

W czasie upałów pracodawca może też skrócić czas pracy. Ponadto może też odprawić pracownika do domu, albo w miarę możliwości polecić mu wykonywanie pracy w trybie zdalnym. Warto zauważyć, że takie działanie jest dobrą wolą pracodawcy, co oznacza, że nie ma on prawa obniżyć wynagrodzenia z tego tytułu.



Chrońmy zdrowie podczas upałów – apel PIP do pracodawców

Miesiące letnie w naszym kraju charakteryzują się wysoką temperaturą. W związku z tym, często dochodzi do upałów, które stanowią czynnik szkodliwy w pracy. Mając te uwarunkowania na uwadze, PIP zwraca się do pracodawców o respektowanie prawa pracowników do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Napoje. Gdy temperatura na stanowiskach pracy przekracza 28°C, a na otwartej przestrzeni 25°C, pracodawca powinien zapewnić pracownikom napoje w ilości zaspokajającej ich potrzeby.

Środki higieny. Przy pracach, podczas których dochodzi do zabrudzenia i które są wykonywane w wysokiej temperaturze, każdy pracownik powinien mieć zapewniony dostęp do co najmniej 90 l wody dziennie, służącej do celów higienicznych.

Otwarta przestrzeń. Podczas pracy na otwartej przestrzeni należy zapewnić pracownikom możliwość odpoczynku przed upałem w miejscu zacienionym i zadaszonym. Należy też zadbać o nakrycia głowy dla pracowników oraz przewiewne ubrania, które zapewnią ochronę przed promieniowaniem UV.

Sprawne i czyste urządzenia. W pomieszczeniach pracy urządzenia wentylacyjne oraz klimatyzacyjne powinny być utrzymywane w czystości oraz sprawności. Okna należy zabezpieczyć przed nadmiernym nasłonecznieniem, w tym celu można zamontować rolety lub żaluzje.

Skrócenie czasu pracy. Pracodawca może też skrócić czas pracy. Kolejną czynnością są dodatkowe przerwy.



Sposoby zmniejszenia obciążenia termicznego pracowników

Długotrwała, intensywna praca w warunkach mikroklimatu gorącego powoduje nie tylko odczuwalny stres cieplny i zmęczenie, ale również zaburzenia w funkcjonowaniu układu krwionośnego. Stwierdzono również, że wraz ze wzrostem temperatury powietrza oraz intensywności pracy rośnie liczba wypadków na stanowiskach pracy.

CIOP-PIB podaje, że w Polsce, około 20 tysięcy osób pracuje w warunkach mikroklimatu gorącego (temperatura powietrza od 25 °C do 60 °C, przy wilgotności względnej od 10 % do 80 %). Ma to miejsce w takich branżach jak: przemysł metalurgiczny, szklarski, górnictwo, a także w okresie letnim podczas upałów w przestrzeni otwartej.

Pracodawca ma obowiązek, wynikający z Kodeksu Pracy, na podejmowanie działań, które zlikwidują lub przynajmniej ograniczą zagrożenia powodowane przez niebezpieczne i szkodliwe czynniki środowiska pracy. Pracownicy powinni być informowani o negatywnych skutkach długotrwałej pracy w gorącym środowisku oraz mieć dostęp do odpowiedniej ilości napojów.

Co w przypadku stanowisk pracy, na których nie można wprowadzić takich rozwiązań? Wówczas skutecznym zabiegiem mogą być indywidualne systemy chłodzenia organizmu. Są to tak zwane układy chłodzące wbudowane w odzież. Wykorzystuje się tam: materiały przemiany fazowej (PCM), lód (jako szczególnie przypadkiem materiału przemiany fazowej), powietrze lub ciecz.



NIK: wyniki kontroli cen energii

Od 1 stycznia 2016 r. do 30 czerwca 2020 r. NIK przeprowadziła kontrolę w Ministerstwie Klimatu i Środowiska, Urzędzie Regulacji Energetyki, Zarządcy Rozliczeń SA oraz w przedsiębiorstwie obrotu energią elektryczną. NIK jako nierzetelne oceniła nieprzewodzenie w latach 2016-2020 cyklicznych analiz rynku energii.

Z ustaleń kontroli wynika, że Minister odpowiedzialny za sprawy energii nie zapobiegł skokowemu wzrostowi cen energii elektrycznej. Stało się tak, mimo konsekwentnej polityki Unii Europejskiej ograniczania emisji CO₂ i świadomości jej skutków dla polskiej energetyki.

Ceny uprawnień do emisji CO₂ wciąż rosły, w konsekwencji musiały też rosnąć ceny energii wytwarzanej z paliw kopalnych. Ustawa o cenach energii elektrycznej działała tylko w 2019 r. i miała charakter doraźny. Ustawa, która w ocenie NIK miała spełnić obietnice rządu o braku wzrostu cen energii, została przygotowana w pośpiechu.

W konsekwencji jej przygotowanie było niezgodne z zasadami legislacji, bez konsultacji z podmiotami podlegającymi regulacji ustawy, z niekompletną oceną skutków ustawy. Nie uzyskano też wymaganych opinii zgodności z unijnymi prawem. Choć stabilizacja cen miała obowiązywać tylko w 2019 r., ustawa była w tym czasie czterokrotnie nowelizowana, w tym dwukrotnie ze względu na naruszenie przepisów UE. Po wygaśnięciu ustawy, czyli po 1 stycznia 2020 r. ceny energii elektrycznej dla gospodarstw domowych wzrosły o prawie 20 proc.



Zagrożenia w pracy biurowej

W pracy w biurze, pomimo iż uznawana jest ona za „łatwą”, również może dochodzić do wypadków podczas wykonywania czynności służbowych. Obowiązkiem pracodawcy jest określenie źródeł zagrożeń oraz w miarę możliwości ich wyeliminowanie.

Wszelkie zagrożenia można podzielić na takie, które bezpośrednio wpływają na powstanie wypadku, oraz takie, które w wyniku długotrwałego oddziaływania negatywnie wpływają na stan zdrowia pracownika.

Czynniki niebezpieczne – fizyczne. W biurze, czynnikami, które skutkują wypadkami w pracy są głównie: niebezpieczne powierzchnie płaskie (śliskie podłogi, nierówne podłogi itp.); schody/progi; niestabilne drabiny; pootwierane drzwi, okna, szafy, szuflady; ostre przyrządy; urządzenia elektryczne itd.

Czynniki chemiczne i pyły. Pracownik biurowy na co dzień ma styczność z różnymi urządzeniami, które, by działać sprawnie, wymagają np. tonerów, atramentów, lub innego rodzaju płynów. Zdarza się też, że pracownicy we własnym zakresie dbają o porządek w miejscu pracy, co też wiąże się z używaniem tzw. chemii gospodarczej i detergentów. Kontakt z tymi substancjami może prowadzić do schorzeń.

Czynniki uciążliwe. Długotrwała **praca przy monitorze** może powodować zmęczenie oczu, bóle głowy czy kręgosłupa, a także prowadzić do ogólnego zmęczenia. Nieoczywistym czynnikiem zagrażającym pracownikowi w biurze **jest hałas**. Jego źródłem są m.in. inni rozmawiający ludzie czy też pracujące urządzenia biurowe.



Staffing – co to jest?

Ponizanie, ośmieszanie, izolowanie pracownika od innych współpracowników przez przełożonego jest określane mianem mobbingu. Pojęcie to jest już nam znane od wielu lat. Natomiast co to staffing? Czym się charakteryzuje?

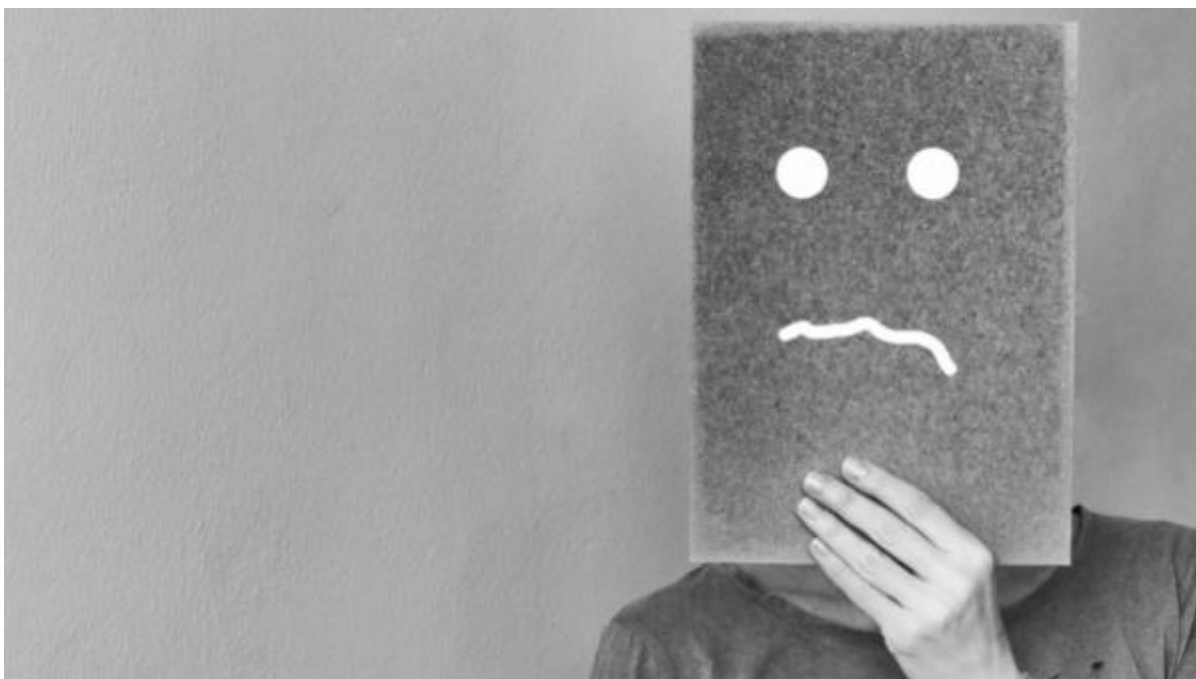
Zanim jednak przejdziemy do opisu tego zjawiska, przypomnijmy czym jest mobbing: są to wszelkie działania upokarzające i poniżające pracownika prowadzone przez przełożonego.

Staffing (od angielskiego słowa „staff” – personel, kadra, zespół) to odmiana mobbingu, w której role są odwrócone. Polega on na tym, że pracownik lub grupa pracowników podejmują działania, które godzą w przełożonego i mają na celu wyeliminowania go z firmy czy odejścia z kierowniczego stanowiska.

Staffing może przejawiać się w takich działaniach jak:

- lekceważenie poleceń,
- deprecjonowanie przełożonego w czasie spotkań np. z kadrą zarządzającą,
- szerzenie plotek w pracy,
- podburzanie innych pracowników przeciwko przełożonemu.

W Kodeksie pracy mamy odniesienie wyłącznie do mobbingu, dlatego na próżno tam szukać konkretnych paragrafów. Jednakże Kodeks cywilny w art. 24 jasno określa, że naruszenie dóbr osobistych jest niezgodne z prawem. A więc upokarzanie przełożonego, oszczerstwa czy inne haniebne działania godzą w jego dobra osobiste.



Depresja w pracy

Depresja jest poważnym problemem społecznym. Zgodnie z danymi Institute for Health Metrics and Evaluation w Polsce w 2017 r. na depresję chorowało 1 mln osób, a zaburzenia dwubiegunowe miało 288 tys. osób. Osoby z depresją mają znacząco niższą zdolność do pracy niż pracownicy z innymi problemami zdrowotnymi.

Depresja to nie jest jedna choroba, składa się na nią kilka zaburzeń, które mają różne przyczyny i wymagają różnych metod leczenia. Polega ona przede wszystkim na zaburzeniach nastroju.

O symptomach depresji możemy mówić wówczas, jeżeli stan taki utrzymuje się przez około 2 tygodnie.

Wyniki uzyskane przez CIOP-PIB pokrywają się z danymi pochodzącymi z amerykańskich badań, w których stwierdzono, że „około jedną trzecią ekonomicznych kosztów depresji stanowią koszty związane z obniżoną produktywnością, niezdolnością do pracy oraz niższą wydajnością pracy osób doświadczających tych problemów”.

44,4% badanych, czyli prawie połowa ceniła swoją obecną zdolność do pracy na poziomie przeciętnym oraz poniżej przeciętnej. Osoby z ciężkim przebiegiem depresji częściej były nieobecne w pracy oraz były mniej zaangażowane w pracę.

Im wyższy poziom depresji, tym niższa ocena aktualnej zdolności do pracy, mniejsza motywacja i większa absencja.



3 lipca rozpoczęła się plastikowa rewolucja

Już od 3 lipca br. obowiązuje zakaz wprowadzania do obrotu niektórych wyrobów z tworzyw sztucznych. Wynika to z zapisów dyrektywy SUP, której celem jest zmniejszenie wpływu niektórych produktów z tworzyw sztucznych na środowisko.

Z ostatniego badania Światowego Forum Ekonomicznego wynika, że każdego roku do oceanów przedostaje się około 8 milionów ton plastikowych odpadów. Inne źródła szacują, że wartość ta wynosi od 10 do 20 milionów ton! Jest to tak ogromna liczba, że po trafieniu do oceanu tworzy duże łaty, które rosną z każdym rokiem. Łatę śmieci na Oceanie Spokojnym nazwano nawet ósmym kontynentem.

Pomiar zaśmiecania plaż w Unii Europejskiej pokazał, iż tworzywa sztuczne stanowią około 80-85 proc. odpadów w środowisku morskim. Z tego 50 proc. stanowią artykuły jednorazowego użytku z tworzyw sztucznych

Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/904, tzw. dyrektywa SUP wprowadza ograniczenia, których rezultatem jest zakaz wprowadzania do obrotu produktów jednorazowego użytku z tworzyw sztucznych.

A więc zgodnie z zapisami dyrektywy już od 3 lipca br. wszedł zakaz sprzedaży m.in.: patyczków higienicznych, sztućców (widelce, noże, łyżki, pałeczki), talerzy, słomek, mieszadełek do napojów, patyczków mocowanych do balonów, a także wykonanych z polistyrenu ekspandowanego (styropianu) kubków i pojemników na napoje oraz na żywność, z których żywność jest spożywana bezpośrednio bez dalszej obróbki.



Ile kosztuje wypadek przy pracy?

Koszty wypadków przy pracy ponosi nie tylko pracodawca, ale też rodzina poszkodowanego i całe społeczeństwo. Dlatego zapewnienie bezpiecznych warunków pracy jest podstawowym obowiązkiem zatrudniającego.

Wysokość kosztów zależy przede wszystkim od samego wypadku – im cięższy i poważniejszy (śmiertelny, zbiorowy) tym wyższe koszty.

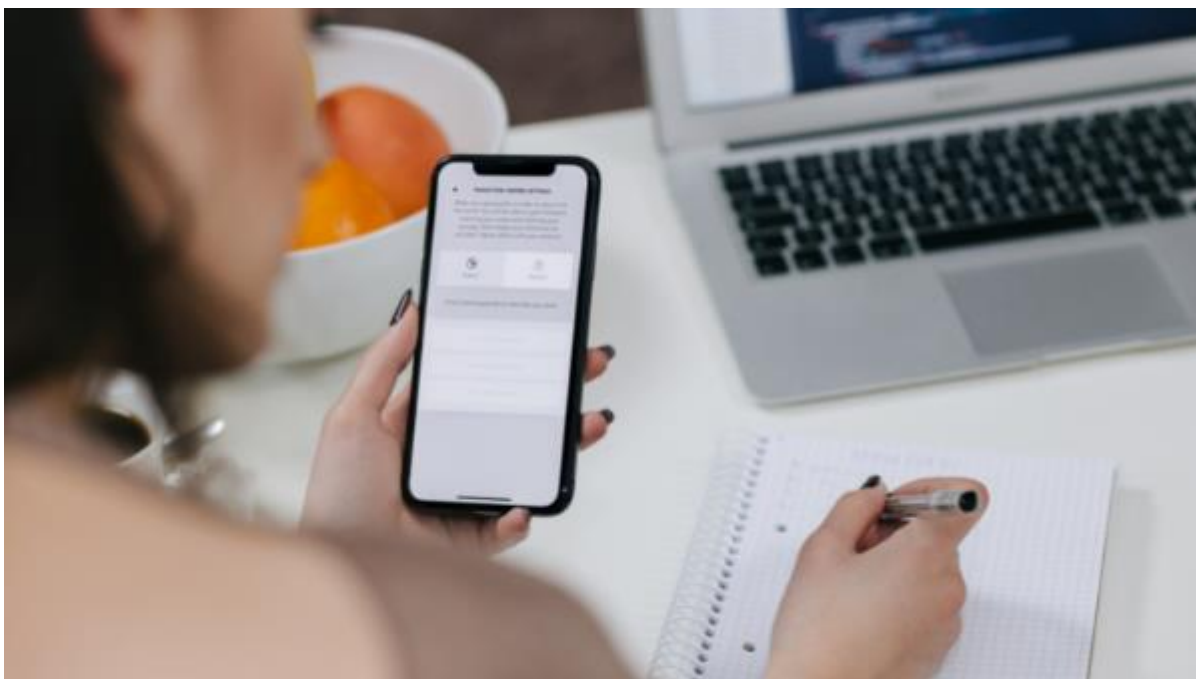
Dla poszkodowanego i jego rodziny, a także dla całego społeczeństwa kosztami wypadku będą wydatki związane z: leczeniem, zakupem leków, rehabilitacją, zasiłkami, odszkodowaniami.

Dla samego poszkodowanego kosztem będzie obniżenie lub utrata zarobków.

Dla pracodawcy będą to przede wszystkim koszty straconego czasu pracy, płatności bieżące, utrata przychodów, straty majątku trwałego i obrotowego.

Z danych jakie opublikowała jakiś czas temu OIP Warszawa wynika, że w dużych zakładach wyższe są koszty zakłóceń produkcji oraz napraw w związku ze stosowaniem bardziej złożonych technologii i droższego wyposażenia technicznego.

W zakresie profilaktyki powypadkowej pracodawca powinien kształtować spójną politykę bezpieczeństwa. Jego obowiązkiem jest uwzględniać zagadnienia techniczne, organizację i warunki pracy, stosunki międzyludzkie oraz wpływ czynników środowiska pracy.



Praca zdalna w czasie COVID-19 – realizacja obowiązku wobec osób, których dane są gromadzone

Administratorzy danych osobowych mają obowiązek wobec osoby, której dane są gromadzone – realizować jej żądanie np. usunięcia danych z bazy. W jaki sposób takie żądanie zrealizować podczas pracy zdalnej?

Pracownicy muszą mieć świadomość, że mimo wykonywania pracy zdalnej obowiązują ich te same zasady dyktowane przepisami. Dział, który odpowiada za realizację żądań praw podmiotu danych, powinien działać bez zastrzeżeń.

Przykładowo, w sytuacji, gdy pracownik musi odpisać na żądanie podmiotu danych, a nie ma dostępu do zasobów organizacji (np. nie może usunąć danych), ponieważ nie może zalogować się podczas pracy zdalnej do systemu – zgłasza to pracodawcy. Pracodawca z kolei ma obowiązek przygotować się na taką sytuację i zapewnić pracownikowi dostęp do bazy danych.

Zgodnie z przepisami RODO, administrator bez zbędnej zwłoki, jednak nie później niż w terminie miesiąca od otrzymania żądania – udziela osobie, której dane dotyczą, informacji o działaniach podjętych w związku z żądaniem. W razie potrzeby termin ten można przedłużyć o kolejne dwa miesiące z uwagi na skomplikowany charakter żądania lub liczbę żądań.