



## **Praca zdalna w nowej wersji Kodeksu pracy**

**Pracą zdalną będzie praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą. Co do zasady będzie to miejsce zamieszkania pracownika lub inne wybrane przez niego miejsce, na które pracodawca wyraził zgodę. Ta część definicji ma kluczowe znaczenie dla odróżnienia pracy zdalnej od pracy wykonywanej w sposób tradycyjny.**

Na stronie Rządowego Centrum Legislacji opublikowana została nowa (druga już) wersja projektu ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy, ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Założeniem projektu jest uregulowanie zagadnienia pracy zdalnej w Kodeksie pracy na stałe.

Najważniejsze założenia projektu dotyczą m.in.: definicji, uzgodnień stosunku pracy między stronami, zasad wykonywania pracy, obowiązku informacyjnego pracodawcy, wniosku o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy, obowiązków pracodawcy raz zakazu wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z proponowaną definicją, praca zdalna może być wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.



## **Informacja o zaszczepieniu się na COVID-19 nie będzie już prywatną sprawą pracowników**

**W obowiązującym stanie prawnym szczepienia przeciw COVID-19 mają charakter dobrowolny. To samo tyczy się informacji o zaszczepieniu się – pracownik może, ale nie ma obowiązku informowania o tym fakcie pracodawcy. Istnieje jednak możliwość, że w życie wejdą przepisy, które mają to zmienić.**

Do dzisiaj nie ma obowiązku zaszczepienia się nawet tych pracowników, którzy pracują w warunkach szczególnego narażenia na koronawirus. Nie ma też przepisu, na podstawie którego pracodawca miałby dostęp do informacji o zaszczepieniu się. Informacja ta, jako dane o stanie zdrowia, podlega szczególnej ochronie.

Ostatnio pojawiły się jednak doniesienia o projektowanych zmianach, które mają umożliwić pracodawcom dostęp do danych o zaszczepionych i niezaszczepionych pracownikach.

Przede wszystkim informacja ta może być wykorzystana tej wiedzy w celu aktualizacji oceny ryzyka zawodowego, czyli właściwej profilaktyki przeciwwirusowej. Nie można też wykluczyć, że informacja ta będzie służyła również do wprowadzenia obowiązku zakładowego noszenia maseczek wyłącznie w stosunku do osób niezaszczepionych.

Powstaje jednak pytanie, jak na takie przepisy zareagują organy kontroli i nadzoru nad warunkami pracy czy UODO.



## Dbaj o kręgosłup razem z NAPO

**Dolegliwości ze strony układu mięśniowo-szkieletowego w miejscu pracy powodowane są przede wszystkim przez czynniki ryzyka, jakimi są: siedząca praca, monotonne i powtarzające się ruchy, brak aktywności fizycznej oraz podnoszenie ciężkich ładunków. Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy poprzez serię filmów z bohaterem NAPO uświadamia, że tym schorzeniom można zapobiegać.**

Choroby układu mięśniowo-szkieletowego (MSD) związane z pracą są najczęściej występującym problemem zdrowotnym w Europie. Często towarzyszą im np. takie objawy: ból pleców i kończyn górnych.

Schorzenia układu mięśniowo-szkieletowego stanowią problem nie tylko dla poszczególnych pracowników, ale także dla przedsiębiorstw, gospodarki i całego społeczeństwa, ponieważ są przyczyną niepełnosprawności, zwolnień lekarskich i wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy przygotowała serię filmów, w których bohater Napo z humorem uświadamia widzów na temat zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego związanych z pracą. Bowiem wczesna interwencja pracodawcy, techniczne i organizacyjne środki zapobiegawcze oraz ergonomiczny sprzęt nie tylko zwiększą komfort pracy, ale też uchronią pracowników przed dolegliwościami ze strony układu mięśniowo-szkieletowego.

Serię filmów można obejrzeć tutaj: <https://www.napofilm.net/pl/napos-films/napo-lighten-load-2021>





## **Projekt ustawy ROP: nowe obowiązki dla producentów opakowań?**

**Projekt o zmianie ustawy o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi oraz niektórych innych ustaw, który 26 sierpnia br. został opublikowany przez Ministerstwo Klimatu, przewiduje specjalną opłatę opakowaniową dla producenta.**

Zmiana ustawy jest odpowiedzią na konieczność wdrożenia wymaganych przez UE regulacji, ale także w swoim założeniu ma uporządkować rynek gospodarowania odpadami w zakresie opakowań w Polsce.

Wspomniany projekt wprowadza system rozszerzonej odpowiedzialności producenta (ROP) za opakowania jego produktów. Producenci w ramach ROP będą ponosić specjalną opłatę opakowaniową. Jej stawki określi minister klimatu. Będą one zróżnicowane m.in. ze względu na rodzaj opakowania, możliwość recyklingu, zawartość materiału pochodzącego z recyklingu po uwzględnieniu dochodów z ponownego użycia, sprzedaży materiałów z recyklingu oraz z nieodebranych kaucji.

Producenci nałożone na nich ustawą obowiązki recyklingu opakowań będą mogli wykonywać albo samodzielnie, albo za pośrednictwem organizacji odpowiedzialności producentów.

Organizacje te będą miały obowiązek przeznaczenia 95 proc. środków pochodzących z wynagrodzenia na rzecz podmiotów prowadzących recykling oraz zbierających odpady opakowaniowe. W ten sposób będą zapewniały osiągnięcie ustawowego poziomu recyklingu.



## Aktywność fizyczna podczas pracy w domu

**Podczas pracy zdalnej, a w szczególności, gdy był (być może jeszcze będzie) lockdown, bardzo ważnym czynnikiem wpływającym na zdrowie pracujących jest aktywność fizyczna. Należy więc pamiętać, by zadbać o odpowiednią dawkę ruchu.**

Można by powiedzieć, że praca w domu rozleniwia. Ze względu na brak konieczności przemieszczania się do i z pracy często popadamy w rutynę, która może z czasem przekształcić się w lenistwo. Taki stan jest zgubny dla naszego zdrowia zarówno fizycznego jak i psychicznego. Dlatego pamiętajmy o ruchu. O aktywności fizycznej. Jeżeli nie możemy ćwiczyć na siłowni, to zrobimy przynajmniej kilka ćwiczeń w domu, albo na świeżym powietrzu (o ile akurat nie ma lockdownu).

Co możemy zrobić:

- regularnie wstawać od komputera i spacerować po mieszkaniu,
- wykonywać serie ćwiczeń fizycznych ogólnorozwojowych, wzmacniających i rozluźniających (trwających od kilku do kilkunastu minut na każdą serię),
- na dworze: spacerować, uprawiać nordic walking, biegać, jeździć na rowerze, korzystać z osiedlowych czy znajdujących się w parkach ścieżek zdrowia lub miejsc do wykonywania ćwiczeń fizycznych.

Ćwiczenia należy wykonywać tak często, jak tylko jest to możliwe. Podejdźmy do nich ze skupieniem i starannie, bo przecież działamy w trosce o własne zdrowie.



## **Jakie korzyści ma pracodawca zatrudniający osoby niepełnosprawne z depresją?**

**Między depresją a niepełnosprawnością występuje pewna synchronizacja – jeżeli jeden czynnik ulegnie pogłębieniu lub redukcji – drugi również. Warto wiedzieć, że pracodawca zatrudniając osobę niepełnosprawną z depresją może liczyć na różnego rodzaju korzyści o charakterze finansowym oraz pozafinansowym.**

### **1. Obniżenie wpłaty obowiązkowej na PFRON**

Jeżeli pracodawca zatrudni osoby niepełnosprawne w stopniu znacznym lub umiarkowanym ze schorzeniami szczególnie utrudniającymi wykonywanie pracy, w tym cierpiącymi na przewlekłe choroby psychiczne, a depresja na ogół się do nich zalicza – może zaoszczędzić.

Może też uzyskać zwrot kosztów m.in. za przystosowanie tworzonych lub istniejących stanowisk pracy do potrzeb osób niepełnosprawnych. Ponadto pracodawca może otrzymać refundację kosztów szkolenia pracowników niepełnosprawnych.

### **2. Dofinansowania do wynagrodzenia osób niepełnosprawnych**

Od 1 kwietnia 2020 r. miesięczne dofinansowanie do wynagrodzenia pracownika niepełnosprawnego wynosi:

- 1 950 zł – na osoby ze znacznym stopniem niepełnosprawności,
- 1 200 zł – na osoby z umiarkowanym stopniem niepełnosprawności,
- 450 zł – na osoby z lekkim stopniem niepełnosprawności.



### **3W: Woda-Wodór-Węgiel**

**Bank Gospodarstwa Krajowego rozpoczyna nową inicjatywę 3W: Woda-Wodór-Węgiel, by wesprzeć świat nauki i biznesu w rozwoju nowoczesnych technologii stosowanych w przemyśle, energetyce i medycynie. Jest to długofalowy program, a jego zadaniem jest aktywizacja społeczeństwa, biznesu, świata nauki i administracji państwowej.**

BGK planuje też utworzenie Centrum 3W, którego zadaniem będzie rozbudowa know-how, a w długiej perspektywie wzmocnienie konkurencyjności polskich przedsiębiorstw zajmujących się wykorzystaniem wodoru, wody i innowacyjnych technologii węglowych.

Woda, wodór i węgiel, jak wynika z analiz Banku Gospodarstwa Krajowego, w istotny sposób wpłyną na rozwój innowacyjnych technologii.

**Woda** jako źródło życia, ale również niezbędny zasób wykorzystywany w przemyśle i energetyce ma ogromne znaczenie dla dalszego rozwoju nowych technologii. Należy działać na rzecz nowoczesnej gospodarki wodnej o obiegu zamkniętym.

**Wodór** ma szansę stać się paliwem przyszłości. Doliny wodorowe, farmy wiatrowe, które produkują zielony wodór, autobusy i pociągi wodorowe to wcale nie jest pieśń przyszłości. To rzeczy, które już się dzieją.

O **węglu** myślimy przede wszystkim jako o paliwie, które po spaleniu zanieczyszcza nasze powietrze. BGK chce wspierać zastosowanie węgla nieenergetycznego w nowoczesnych technologiach.



## **Już niedługo PIP nie będzie informować o kontroli**

**Dotychczas kwestia zawiadamiania przedsiębiorcy o kontroli PIP była dyskusyjna. Do konsultacji trafił projekt ustawy o zmianie ustawy – Prawo przedsiębiorców. Projektowane przepisy mają zezwolić na przeprowadzenie kontroli PIP bez uprzedzenia.**

W polskim prawie widać pewną sprzeczność w tym zakresie – z jednej strony inspektorzy PIP mogą przeprowadzać kontrole bez uprzedzenia, z drugiej jednak muszą wcześniej zawiadomić o tym fakcie przedsiębiorcę. Nie jest też jasne, kiedy taka kontrola może się odbyć. O każdej porze dnia i nocy czy 7 dni od doręczenia zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli?

Stanowią o tym dwa przepisy.

1. Art. 23 ustawy o PIP stanowi, że inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania, bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy, kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy.
2. Z kolei zgodnie z art. 48 ustawy z 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców „organ zawiadamia przedsiębiorcę o zamiarze wszczęcia kontroli, a kontrolę wszczyna się nie wcześniej niż po upływie 7 dni i nie później niż przed upływem 30 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli”.

Podstawowym celem działań PIP jest uzyskanie poprawy stanu przestrzegania prawa pracy w kontrolowanych zakładach. Dlatego też niezapowiedziane kontrole mają większą szansę na jego realizację.





## **W I kwartale 2021 r. mniej wypadków przy pracy**

**Według danych GUS w I kwartale 2021 r. liczba osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy oraz wskaźnik wypadkowości zmniejszyły się w stosunku do I kwartału 2020 r. W tym czasie zgłoszono 10 891 osób poszkodowanych w wypadkach przy pracy, co jest o 23,0 % mniej niż w tym samym czasie ubiegłego roku.**

Jak wynika ze statystyk – zmniejszyła się również liczba osób poszkodowanych przypadająca na 1 000 pracujących z 1,04 w analogicznym okresie ub. roku do 0,81 w omawianym okresie.

Najwięcej wypadków w opolskim

Najwyższy wskaźnik wypadkowości odnotowano w województwach: opolskim (1,02), podlaskim (0,99) oraz śląskim (0,98), a najniższy w województwach: mazowieckim (0,50), małopolskim (0,56) i podkarpackim (0,62).

Nieprawidłowe zachowanie się pracownika – najczęstszą przyczyną wypadków

Po raz kolejny najczęstszą przyczyną wypadków przy pracy było nieprawidłowe zachowanie się pracownika – aż ponad 60% zdarzeń nastąpiło z tego powodu.

Kolejne przyczyny, które stanowią poniżej 10% wszystkich wypadków przy pracy to: niewłaściwy stan czynnika materialnego, niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika, brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym przez pracownika.





## Work without end

„Stale w pracy”, czyli po ang. *Work without end*, to stan, który obecnie odczuwa wielu pracowników wykonujących swoją pracę w formie zdalnej. Od momentu wybuchu pandemii, pracodawcy musieli zmierzyć się z nowym wyzwaniem – zapewnić ciągłość pracy w bezpiecznych dla pracowników warunkach. W związku z tym wykonywanie obowiązków służbowych zostało przeniesione na tzw. *home office*.

Badania przeprowadzone przez CIOP-PIB w kwietniu 2020 r., pokazują, że pracę zdalną przed epidemią wykonywało 7% pracowników, natomiast w czasie epidemii – 59%.

**Stres cyfrowy.** Dostosowanie się do nowych zmian nie było łatwe, a zresztą nadal nie jest. Pojawił się bowiem nowy problem – brak równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym. Badania wskazują, że negatywnymi aspektami wykonywania pracy zdalnej są też:

- konieczność samodzielnego organizowania i planowania dnia pracy,
- narażenie na nadmiar informacji cyfrowej (w tym: wideokonferencje, maile, telefony służbowe, media społecznościowe itp.).

To wszystko może wyzwaląć poczucie bycia „stale w pracy” („*work without end*”), a jego konsekwencją to – przeciążenie informacyjne, przebodźcowanie, przytłoczenie. To wszystko często stanowi źródło napięć i stresu określane w literaturze tematu jako stres cyfrowy (ang. *cyber stress*) lub technostres (ang. *technostress* lub *techno-stress*).