



Za pracę przy monitorze kineskopowym – podwyżka emerytury

Praca przed monitorem ekranowym została zakwalifikowana jako praca w szczególnych warunkach, a osoby urodzone po 1948 r. mogą się starać o specjalną rekompensatę za zmęczony przed laty wzrok podczas pracy przy tego typu monitorach. Taką decyzję wydał właśnie Sąd Najwyższy (Sygn. akt III UK 150/18).

Rekompensata za pracę w szczególnych warunkach została przyznana informatyczce, która przez 20 lat pracowała przy dwóch monitorach z ekranem kineskopowym. Nigdy nie pracowała na dokumentach „papierowych” i nie wprowadzała danych kadrowo-płacowych „ręcznie” do systemu. W czasie użytkowania tych monitorów występował w nich efekt migotania oraz zjawisko odbić i olśnień, co miało wpływ na zmęczenie wzroku.

W uzasadnieniu czytamy, że praca wykonywana przez informatyczkę kwalifikuje się do pracy w warunkach szczególnych, określonych pod pozycją 5 działu XIV wykazu A stanowiącego załącznik do rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7 lutego 1983 r. w sprawie wieku emerytalnego pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze (Dz.U. z 1983 r. Nr 8, poz.43 ze zm.). W konsekwencji tego, informatyczka posiada ponad piętnastoletni okres pracy w warunkach szczególnych, co uprawnia ją do rekompensaty przewidzianej w art. 2 pkt 5 i art. 21 ust. 1 ustawy o emeryturach pomostowych.

Orzeczenie Sądu Najwyższego będzie miało zastosowanie również przy ustalaniu wcześniejszych emerytur czy emerytur pomostowych.



Czy pracodawca musi zapewnić telepracownikowi sprzęt i Internet?

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek zapewnienia telepracownikowi sprzętu i dostępu do Internetu. Zobowiązanie to jednak można ograniczyć lub z niego zrezygnować.

Kodeks pracy w art. 67¹¹ § 1 w następujący sposób reguluje to zagadnienie – pracodawca ma obowiązek: dostarczyć telepracownikowi ubezpieczony sprzęt niezbędny do wykonywania pracy, pokryć koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją sprzętu, a także zapewnić telepracownikowi pomoc techniczną i niezbędne szkolenia w zakresie obsługi sprzętu.

Jak się okazuje, zobowiązanie to można ograniczyć lub nawet z niego zrezygnować. W tym celu należy w odrębnej umowie zawrzeć np.:

1. zakres ubezpieczenia i zasady wykorzystywania przez telepracownika sprzętu niezbędnego do wykonywania pracy w formie telepracy, który stanowi jego własność;
2. zasady porozumiewania się pracodawcy z telepracownikiem, w tym sposób potwierdzania obecności telepracownika na stanowisku pracy;
3. sposób i formę kontroli wykonywania pracy przez telepracownika.

Strony stosunku pracy mogą również ustalić, że część sprzętów niezbędnych do wykonywania zadań służbowych dostarczy pracodawca, a za pozostałe – stanowiące własność pracownika – będzie przysługiwał ekwiwalent pieniężny.



Raport specjalny IPCC: Ziemia jest pod presją człowieka

Zmiany klimatu, pustynnienie, degradacja gleb, zanieczyszczenie środowiska – wszystko to może doprowadzić do niedoborów żywności, spotęgować migracje ludzi i podsyć konflikty – ostrzega w specjalnym raporcie IPCC. Zaleca m.in. by skupić się na lepszym zarządzaniu gruntami oraz na zmniejszeniu emisji gazów cieplarnianych we wszystkich sektorach.

W czwartek 8 sierpnia br. w Genewie w Szwajcarii Międzyrządowy Panel ds. Zmian Klimatu (IPCC) przedstawił specjalny raport dotyczący zmian klimatu, pustynnienia, degradacji gleby, zrównoważonego zarządzania gruntami, bezpieczeństwa żywnościowego i przepływów gazów cieplarnianych w ekosystemach lądowych.

- Ziemia już jest pod rosnącą presją człowieka, a zmiany klimatu ją pogłębiają. Utrzymanie globalnego ocieplenia na poziomie znacznie poniżej 2°C można osiągnąć jedynie poprzez ograniczenie emisji gazów cieplarnianych we wszystkich sektorach, np. w sektorze spożywczym. Ziemia odgrywa ważną rolę w systemie klimatycznym, więc uwaga świata powinna się skupiać się na zrównoważonym rozwoju – czytamy w raporcie.

Ziemia w dalszym ciągu musi pozostać produktywna, jednak ma ona ograniczone możliwości. Oznacza to, że cała uwaga ludzkości powinna się skupić na przeciwdziałaniu zmianom klimatu np. m.in. na uprawie roślin energetycznych i zalesianiu.



Bezpiecznie podczas burzy

Rządowe Centrum Bezpieczeństwa opublikowało poradnik dotyczący bezpiecznego zachowania się podczas burzy. Ostatnie tragiczne wydarzenia nie pozostawiają złudzeń, że każdy dorosły oraz każde dziecko powinno znać zasady zawarte w tym poradniku.

Najbezpieczniej podczas burzy jest wewnątrz budynku. Dlatego, o ile to możliwe, nie należy z niego wychodzić.

Jeżeli zaś burza zastanie nas poza domem należy:

- jak najszybciej znaleźć bezpieczne schronienie,
- unikać przebywania pod drzewami,
- unikać przebywania na otwartej przestrzeni,
- jeżeli jesteśmy na otwartej przestrzeni – znaleźć, o ile to możliwe, obniżenie terenu (starajmy się nie być najwyższym punktem) i kucnąć (nie siadać i nie kłaść się) ze złączonymi i podciągniętymi pod siebie nogami. Nogi powinny być złączone, ponieważ w przypadku uderzenia pioruna, na skutek powstania tzw. napięcia krokowego może dojść do przepływu prądu między stopami,
- jeżeli pływamy w wodzie lub znajdujemy się na łodzi – wyjść na brzeg i oddalić się od wody, gdyż jest ona doskonałym przewodnikiem elektrycznym,
- unikać dotykania przedmiotów zrobionych z metalu oraz przebywania w ich pobliżu – przedmioty metalowe mogą „przyciągać” pioruny.



Pakiet Przyjazne Prawo – kolejne ułatwienia dla przedsiębiorców

W lipcu br. Rada Ministrów przyjęła w ponad 60 ustawach przygotowany przez Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii Pakiet Przyjazne Prawo, czyli zbiór 70 ułatwień dla biznesu. Projekt jest przekrojowy, bo dotyczy wielu różnych branż: od pocztowej, telekomunikacyjnej, lotniczej, energetycznej, hotelarskiej, aż po usługi płatnicze.

PPP eliminuje z polskiego systemu prawnego przepisy przestarzałe, uciążliwe, nieodpowiadające współczesnym realiom społecznym i gospodarczym.

Najważniejsze założenia Pakietu:

- wydłużenie terminu rozliczenia VAT w imporcie,
- prawo do popełnienia błędu,
- ochrona konsumencka dla firm z CEIDG,
- rozszerzenie definicji rzemieślnika,
- rozszerzenie możliwości podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej w Polsce przez naukowców z zagranicy,
- ułatwienia dla pracowników gastronomii,
- wyłączenie z egzekucji kwot niezbędnych przedsiębiorcy i jego rodzinie do utrzymania przez dwa tygodnie.

Nowe przepisy mają wejść w życie 1 stycznia 2020 r., z wyjątkiem niektórych artykułów, które zaczną obowiązywać w innych terminach.



Przegląd instalacji oświetlenia ewakuacyjnego

Instalacja oświetlenia ewakuacyjnego musi działać niezawodnie. To od niej w dużej mierze zależy bezpieczeństwo osób przebywających w obiekcie. W trakcie niebezpiecznych zdarzeń losowych stanowi o powodzeniu ewakuacji czy akcji ratowniczej.

Obowiązek wykonywania przeglądów wynika z rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 7 czerwca 2010 r. w sprawie ochrony przeciwpożarowej budynków, innych obiektów budowlanych i terenów (Dz. U. Nr 109, poz. 719 i Dz.U. 2019 poz. 67).

Wskazano w nim również definicję urządzeń przeciwpożarowych, poprzez które z § 2 ust. 1 pkt 9 rozporządzenia należy rozumieć urządzenia (stałe lub półstałe, uruchamiane ręcznie lub samoczynnie) służące do zapobiegania powstaniu, wykrywania, zwalczania pożaru lub ograniczania jego skutków.

Przeglądy techniczne i czynności konserwacyjne instalacji oświetlenia ewakuacyjnego na terenie obiektu powinny być przeprowadzane w okresach ustalonych przez producenta, **nie rzadziej jednak niż raz w roku**. Częstotliwość i sposoby kontrolowania instalacji oświetlenia awaryjnego zostały szczegółowo określone w Polskiej Normie PN-EN 50172:2005 Systemy awaryjnego oświetlenia ewakuacyjnego.

Ważną kwestią jest fakt, że przegląd instalacji oświetlenia ewakuacyjnego mogą wykonywać wyłącznie osoby do tego uprawnione.



Czy pracownicze szafki ubraniowe mogą być rotacyjne?

Każdy pracownik powinien korzystać ze swojej indywidualnej szafki. Oznacza to, że pracodawca ma obowiązek zapewnienia takiej liczby szafek ubraniowych, ilu pracowników zatrudnia.

Obowiązek ten wynika z §111 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, który stanowi:

„Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom pomieszczenia i urządzenia higienicznosanitarne, których rodzaj, ilość i wielkość powinny być dostosowane do liczby zatrudnionych pracowników, stosowanych technologii i rodzajów pracy oraz warunków, w jakich ta praca jest wykonywana”.

Z kolei zgodnie z §14 ust. 3 załącznika nr 3 do ww. rozporządzenia szatnia ta powinna być wyposażona w dwie szafy pojedyncze lub jedną szafę podwójną dla każdego korzystającego z niej pracownika, w której jedna szafa jest przeznaczona na odzież roboczą i środki ochrony indywidualnej, a druga – na odzież własną pracowników.

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia wszystkim pracownikom optymalne warunki higieniczne do przechowywania odzieży roboczej, obuwia roboczego i środków ochrony indywidualnej oraz odzieży własnej. Wynika to nie tylko ze wskazanego przepisu, ale także z art. 207 § 2 pkt 2 ustawy Kodeks pracy, który nakłada na pracodawcę obowiązek zapewniania przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.



Kary dla pracowników za nieprzestrzeganie przepisów bhp

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy pracownik jest obowiązany przestrzegać zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych. Za niewywiązywanie się z tego wymogu, pracodawca ma prawo zastosować odpowiednie kary.

W myśl art. 108. Kp. za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych pracodawca może stosować kary: upomnienia, nagany lub pieniężną.

Uzeregowanie kar w przepisach może sugerować, że właśnie w takiej kolejności należy je stosować, czyli zaczynając od kary upomnienia, która jest najłżejszą, poprzez karę nagany, na najbardziej dotkliwej – czyli pieniężnej – kończąc. I rzeczywiście, w praktyce tak się stosuje. Warto jednak wiedzieć, że nie ma takiego obowiązku stosowania kar właśnie tej kolejności. Decyzję o tym, którą karę zastosować, podejmuje zawsze pracodawca.

Ile wynosi kara pieniężna?

Wysokość kary jest ustalona w przepisach. Zgodnie z przywołanym już art. 108 Kp: „kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, **nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty, po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 potrącenia z wynagrodzenia za pracę § 1 pkt 1-3”.**



Dopłaty do paneli słonecznych na dach

"Mój prąd" – to program skierowany do właścicieli domów, którzy będą mogli otrzymać nawet 5 tysięcy złotych bezzwrotnego dofinansowania do instalacji paneli słonecznych. Rząd przeznaczył na niego 1 miliard złotych.

Narodowy Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej będzie realizował program i wypłacał wsparcie. Maksymalne dofinansowanie na gospodarstwo domowe ma wynosić 5 tys. zł, ale nie więcej niż 50 proc. kosztów budowy instalacji fotowoltaicznej o mocy 2-10 kW.

Resort podał jedynie, że panele nie mogą być finalnie zainstalowane na dzień ogłoszenia konkursu przez NFOŚiGW, ale instalacja musi być zakończona na dzień składania wniosku o dofinansowanie. Oznacza to, że o dotację nie mogą ubiegać się osoby, które mają już instalacje PV.

Jedynym **warunkiem uzyskania wsparcia będzie potwierdzenie zainstalowania przez operatora sieci dystrybucyjnej specjalnego licznika dwukierunkowego**, który umożliwi rozliczanie zarówno pobranej, jak i oddanej do sieci energii.

Decydować ma kolejność zgłoszeń, do wyczerpania limitu 1 mld zł.



Kontrola, nadzór i audyt bhp w zakładach pracy

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia systematycznych kontroli stanu bezpieczeństwa i higieny pracy. Do przeprowadzania tych kontroli wyznacza pracownika służby bhp (etatowego bądź specjalistę spoza zakładu pracy), którego zadaniem jest m.in.: przeprowadzanie kontroli warunków pracy oraz przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także sporządzanie okresowych analiz stanu bezpieczeństwa i higieny pracy.

W praktyce spotykamy się z wieloma pojęciami określającymi czynności weryfikacji stanu faktycznego z tymi obowiązującymi i zapisanymi w przepisach prawa. W obszarze warunków pracy najczęściej operuje się trzema pojęciami: kontrola, nadzór i audyt.

Audyt koncentruje się na szukaniu zgodności stanu rzeczywistego z obowiązującymi przepisami czy wymaganiami, zaś **kontrola** szuka nieprawidłowości w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa w określonym zakresie. **Nadzór** wykorzystuje kontrolę uzupełniając ją o elementy represyjne w postaci decyzji np.: administracyjnych czy finansowych.

Najbardziej efektywnym i skutecznym pomiarem warunków pracy jest przeprowadzenie niezależnej od pracodawcy kontroli, czyli audytu. Pozwala to uniknąć represji w postaci kar nakładanych przez organa kontroli zewnętrznej (PIP, UDT, PSP, IOŚ). Sporządzane raporty na zakończenie procesu audytowego zawierają oprócz stwierdzonych niezgodności (uchybień w kontrolach) także zalecenia dotyczące ich usunięcia (rekomendacje), które pozwalają przedsiębiorcom na precyzyjne konstruowanie wydatków.