



Ochrona danych osobowych

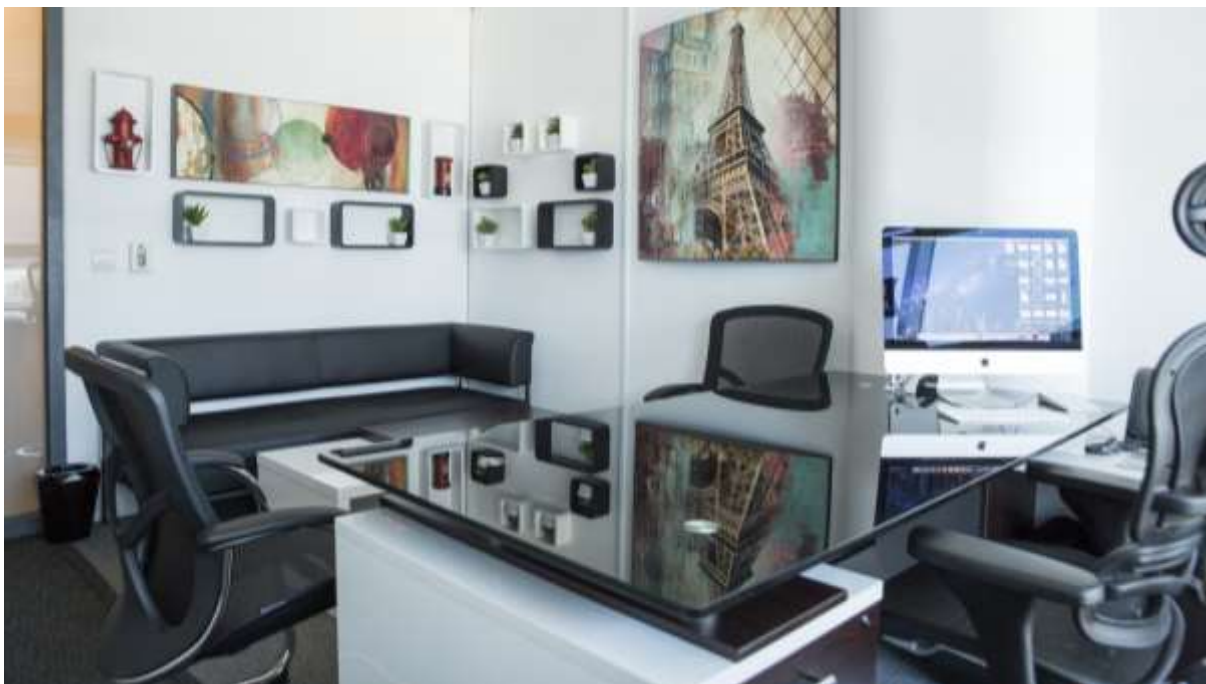
Rozporządzenie Ogólne o Ochronie Danych Osobowych (RODO), przyjęte przez Parlament Europejski i Radę Unii Europejskiej w kwietniu 2016 r., wchodzi w życie od 25 maja 2018 r. i już na pewno wiadomo, że wprowadzi wiele istotnych zmian.

Obecne unijne przepisy o ochronie danych osobowych obowiązują od 1997 r. i w dobie mediów cyfrowych są nieaktualne. Stąd potrzeba utworzenia prawa, które będzie „technologicznie neutralne”, czyli aktualne niezależnie od rozwoju technologii.

Nowe regulacje będą dotyczyć wszystkich organizacji biznesowych przetwarzających dane osobowe, jednak szczególnie mocno wpłyną na podmioty prowadzące analizę Big Data, zwłaszcza w kontekście profilowania konkretnych osób fizycznych.

– Wielu przedsiębiorców kwestionuje niektóre zapisy rozporządzenia jako za mało uwzględniające interesy biznesu, a zbyt dalece chroniące osobę fizyczną, i to w większości przypadków niezależnie od tego czy mają miejsce stałego zamieszkania w UE czy nie – mówi PAP Technologie radca prawny Izabela Kowalczyk-Pakuła.

W egzekwowaniu nowych przepisów mają pomóc dotkliwe kary finansowe do 20 mln euro, a w przypadku przedsiębiorstwa nawet do 4 proc. całkowitego rocznego obrotu z poprzedniego roku obrotowego.



Środowisko pracy biurowej

Środowisko pracy jest kształtowane przez warunki mikroklimatu, takie jak: temperaturę, wilgotność, stopień czystości powietrza, oświetlenie, hałas. Mają one wpływ na samopoczucie pracownika i muszą odpowiadać normom bhp i ppoż.:

- **mikroklimat** – temperatura w pomieszczeniach stałej pracy siedzącej nie może być niższa niż 18°C, w lecie zaleca się, 23-26°C, a w zimie 18-22°.
- **wilgotność powietrza** – przy pracy na stanowiskach z monitorami ekranowymi wilgotność powinna być powyżej 40%. Zbyt suche powietrze w biurze sprzyja niepożądanemu gromadzeniu ładunków elektrycznych (ryzyko wyładowania elektrostatycznego) i kurzu, co zwiększa podatność pracownika na stany zapalne i alergie.
- **wentylacja** – powinna zapewnić wymianę powietrza w ilości nie mniejszej niż 20m³ świeżego powietrza na godzinę na zatrudnionego, a w przypadku kubatury pomieszczenia mniejszej niż 20 m³ na jedną osobę, wymiana powinna wynosić nie mniej niż 30 m³ świeżego powietrza na zatrudnionego.
- **klimatyzacja** – w naszej strefie klimatycznej nie jest konieczna, jeśli jest wymaga się utrzymywania jej w dobrym stanie technicznym.
- **hałas** – dopuszczalne wartości poziomu dźwięku w pomieszczeniach dla pracy biurowej wynoszą 65 dB. Hałas emitowany przez kserokopiarki, telefony, faksy, najczęściej nie występuje w natężeniach, które powodowałoby uszkodzenia narządu słuchu, jest jedynie uciążliwy.
- **oświetlenie** – w miarę możliwości powinno być naturalne, równomierne w całym pomieszczeniu, przy monitorze ekranowym o natężeniu 500 lx.



Pracownik ma prawo do wiedzy w sferze bhp

Pracodawca jest zobowiązany do szczególnej staranności w przeciwdziałaniu zagrożeniom dla życia i zdrowia występującym w zakładzie pracy m.in. poprzez przekazanie pracownikowi stosownej wiedzy z zakresu przepisów i zasad bhp.

Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 17.01.2013 r. w sprawie z powództwa pracownika o zadośćuczynienie, odszkodowanie i rentę wydał orzeczenie, w którym wskazał, że „zasada *ignorantia iuris nocet* w zakresie posiadania przez pracowników wiedzy na temat przepisów i zasad bhp nie znajdzie do nich zastosowania, jeśli pracodawca stosownej wiedzy im nie przekáže”.

Pracownik produkcyjny, wykonujący swoje obowiązki na podstawie umowy zlecenia, podczas obsługi piły tarczowej uległ wypadkowi przy pracy. W następstwie którego powstał trwały 10% uszczerbek na zdrowiu. Sąd Okręgowy uznał, że był to wypadek przy pracy i uwzględnił roszczenia poszkodowanego, przyznając mu 50.000 zł tytułem zadośćuczynienia, 530,44 zł tytułem odszkodowania oraz 4.250 zł tytułem skapitalizowanej renty miesięcznej, związanej z utratą zdolności do pracy zarobkowej i zwiększonych potrzeb.

W toku sprawy ustalono, że poszkodowany nie przeszedł szkolenia stanowiskowego, ani nie został poinstruowany, jak obsługiwać piłę tarczową. Za najistotniejsze przewinienie powoda uznano nieprzeszkolenie poszkodowanego w zakresie zasad bhp, przez co nie wiedział on, że nie powinien wykonywać pracy przy pile tarczowej, trzymając obrabiany materiał oburącz, w rękawicach. Nie dysponował także urządzeniami pozwalającymi na wykonywanie pracy w sposób bezpieczny.



Wypadki w warsztatach samochodowych

Mechanik pracujący w warsztacie samochodowym narażony jest na wiele zagrożeń, których skutkiem będą poślizgnięcia, upadki, przygniecenia, skaleczenia, porażenia prądem elektrycznym, poparzenia termiczne, pożary czy zaprószenia oczu niebezpiecznymi substancjami i mieszaninami chemicznymi.

W jednym z warsztatów samochodowych, podczas naprawiania samochodowej instalacji LPG, doszło do wypadku.

W wyniku wybuchu gazu uszkodowany, 28-letni mechanik samochodowy, doznał oparzenia II stopnia twarzy i obu dłoni. Jak wynikało z przeprowadzonego przez inspektora postępowania, na zaistnienie wypadku miała wpływ nieświadomość zagrożenia wybuchem lub jego zlekceważenie przez pracownika. Poza tym, mechanik dokonywał naprawy bez upewnienia się, czy niesprawna instalacja gazowa nie stwarza zagrożenia.

W związku ze stwierdzonymi nieprawidłowościami przestrzegania przepisów bhp, ale także prawa pracy, inspektor pracy zdecydował o ukaraniu pracodawcy grzywną w drodze mandatu, gdyż do wypadku przyczyniły się również zaniedbania w zakresie bhp ze strony właściciela warsztatu.



Zgłaszanie wypadku przy pracy

Pracodawca powinien dbać o bezpieczeństwo zatrudnionych u niego osób poprzez przestrzeganie przepisów bhp i ppoż., w tym rzetelne prowadzenie szkoleń wstępnych i okresowych. W sytuacji, gdy dojdzie do wypadku przy pracy lub drodze do pracy pracodawca ma obowiązek poinformowania o tych okolicznościach inspektora bhp.

Po wystąpieniu zdarzenia kwalifikującego się do uznania za wypadek przy pracy należy sporządzić protokół powypadkowy i szczegółowo opisać okoliczności wypadku, czyli co i w jakich warunkach się wydarzyło.

Po otrzymaniu zawiadomienia o wypadku, pracodawca w celu ustalenia wszystkich okoliczności jego zaistnienia oraz dokonania kwalifikacji czy to zdarzenie będzie wypadkiem przy pracy, powołuje zespół powypadkowy, składający się z zasady z inspektora bhp oraz przedstawiciela pracowników.

Jeżeli pracodawca, pomimo informacji o zdarzeniu nie powoła zespołu powypadkowego, czyli zatai fakt wypadku, grozi mu sankcja karna w postaci pozbawienia wolności do lat 3.

Pracodawcy zobligowani do przekazywania dokumentu IWA do ZUS powinni w nim wykazać liczbę wypadków zarejestrowanych w roku kalendarzowym, za który składają deklarację. Liczba ta wpływa na wysokość ustalonej przez ZUS składki na ubezpieczenie wypadkowe.



Obowiązki pracodawcy wobec pracowników niepełnosprawnych

Pracodawca zatrudniający pracowników niepełnosprawnych powinien zapewnić dostosowanie stanowisk pracy oraz dojść do nich – do potrzeb i możliwości tych pracowników, wynikających ze zmniejszonej sprawności – tak wynika z §48 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Dla pracowników z niepełnosprawnością ruchową pracodawca powinien zapewnić odpowiednią szerokość i sposób otwierania drzwi, dodatkowe wyposażenie umożliwiające poruszanie się tych pracowników po schodach lub dotarcie do stanowiska pracy z pominięciem schodów. Ponadto, urządzenia higieniczno-sanitarne, takie jak: toalety, natryski i umywalki oraz dojścia do nich, zgodnie z przepisami techniczno-budowlanymi muszą być dostosowane do potrzeb i możliwości tych pracowników wynikających z ich zmniejszonej sprawności.

Nie tylko środowisko pracy powinno być dostosowane do stopnia niepełnosprawności pracownika, ale także użytkowane przez niego narzędzia i środki pracy.

Pracownikom niepełnosprawnym, w zależności od stopnia niepełnosprawności, przysługują dodatkowe uprawnienia, jak np. skrócenie czasu pracy, dodatkowe przerwy w pracy i większe uprawnienia urlopowe oraz ograniczenia dotyczące zatrudnienia w szczególnych warunkach.



Pracodawca może nie dopuścić do pracy „zmęczonego” pracownika

Do obniżenia wydajności psychofizycznej pracowników może dojść nie tylko z powodu stosowania różnego rodzaju używek. Tak się dzieje również w wyniku wzmożonej, intensywnej pracy, wykonywania zadań w nadgodzinach, czy też bezsenności.

Czynniki te mogą doprowadzić do skrajnego wycieńczenia organizmu, w niektórych przypadkach nawet do śmierci pracownika. Natomiast praca pod wpływem niedozwolonych substancji jest zabroniona.

Gdy pracownik jest w stanie skrajnego wyczerpania, pracodawca ma prawo nie dopuścić go do pracy, mimo że pozornie jest do niej zdolny, bo nie jest pod wpływem żadnych używek. Warto zaznaczyć, że taka decyzja jest uzasadniona, ponieważ zgodnie z art. 207 kp § 2: *„Pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu osiągnięć nauki i techniki”*.

W szczególności pracodawca jest obowiązany organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz zapewniać przestrzeganie w zakładzie pracy przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, wydawać polecenia usunięcia uchybień w tym zakresie oraz kontrolować wykonanie tych poleceń.

Ponadto, pracodawca powinien przeciwdziałać wystąpieniu wyczerpania pracownika w wyniku np. zbyt częstej pracy w nadgodzinach lub nadmiernemu tempu pracy.



Torebki foliowe na poprawę powietrza?

Poprawa jakości powietrza w Polsce to obecnie aktualny i „palący” temat. Podczas konferencji „Jak rozwiązać problem smogu”, która odbyła się 18 września br., Minister Rozwoju Mateusz Morawiecki zapowiedział, że pieniądze pochodzące z eliminacji torebek foliowych będą przeznaczone na poprawę jakości powietrza w naszym kraju.

– Zdajemy sobie sprawę z tego, że są ludzie, których nie stać na wymianę kotłów – powiedział minister Morawiecki. Rozwiązaniem tego problemu mają być dopłaty, które zostaną sfinansowane przez tzw. opłatę recyklingową za plastikowe torby sprzedawane w sklepach.

Morawiecki podkreślał też, że problem smogu dotyczy nas wszystkich. Zazaczył, że rząd już prowadzi Program Elektromobilność, który ma na celu stworzenie ekosystemu mobilności elektrycznej, czyli dogodnych warunków dla upowszechniania korzystania z pojazdów elektrycznych, w tym głównie zbiorowego transportu miejskiego, opartego zarówno o autobusy elektryczne, jak i pozostałe środki transportu wykorzystujące napęd elektryczny wraz z infrastrukturą ładowania. Ponadto, zapowiedział przeznaczenie środków z opłaty recyklingowej w pierwszej kolejności na wymianę kotłów w gospodarstwach domowych.



Hałas w szkołach, a bhp

Z badań przeprowadzonych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy (CIOP-PIB) wynika, że w środowisku szkolnym głównym czynnikiem uciążliwym jest hałas. Wysokie poziomy hałasu rzędu 80-85 dB mierzone w korytarzach podczas przerw i w salach gimnastycznych mogą powodować ryzyko uszkodzenia słuchu uczniów i nauczycieli.

Poziomy hałasu w klasach podczas lekcji wahają się w granicach 53-77 dB i zależą od rodzaju zajęć. Średni poziom hałasu tła w klasach, tj. hałasu przenikającego do klas od wszystkich źródeł hałasu łącznie wynosi 40-50 dB i przekracza wartości graniczne (35-40 dB) ustalone w przepisach krajowych i zagranicznych ze względu na niezakłócony odbiór mowy.

Z badań wynika, że w poziom hałasu w szkołach podstawowych jest średnio o ok. 5-6 dB wyższy niż w szkołach ponadpodstawowych.

Z powodu hałasu, aby zapewnić lepsze zrozumienie mowy, nauczyciele są zmuszeni do podnoszenia głosu. Prowadzi to do zwiększonego wysiłku głosowego i zaburzeń głosu nauczycieli.

Hałas w szkole może oddziaływać również negatywnie na narząd słuchu (powodować czasowe przesunięcie progu słyszenia), zakłócać odbiór i rozumienie mowy. Jako czynnik uciążliwy i stresujący może wywoływać u uczniów i nauczycieli stany rozdrażnienia, zmęczenia, braku koncentracji uwagi, a w konsekwencji wpływać na efektywność procesu nauczania i uczenia się.



Będą zmiany w kodeksie pracy?

W rządzie już od roku trwają prace nad nowym kodeksem pracy. Zmiany, jakie mają nastąpić, będą dotyczyć zniesienia wymiaru przysługującego urlopu i ograniczenia premii uznaniowych – podaje money.pl

Obecnie pracownikowi przysługuje 20 lub 26 dni wolnych od pracy, gdzie wymiar urlopu zależy od przepracowanych lat. Po zapowiadanych zmianach liczba dni może ulec zmianie – zostać zmniejszona do 20 dni lub wydłużona do 30. Wszystko będzie zależało od ustaleń pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, a cały urlop pracownik będzie mógł wybrać w ciągu roku, na który został przyznany.

W czasie urlopu pracownik nie będzie mógł świadczyć pracy na rzecz innej firmy lub na podstawie innej umowy. Cały ten okres ma wypoczywać.

Ustawodawcy chcą też ograniczyć praktyki związane z zatrudnianiem pracowników za minimalną stawkę i wypłacanie pozostałej części wynagrodzenia w postaci premii uznaniowej. W tym celu ma być ustawowo ustalony procentowy udział tych części wynagrodzenia, których wysokość zależy od decyzji przełożonego.