



Ochrona środowiska OZE, CSR

—
Panele fotowoltaiczne
Pompy ciepła
Decyzje środowiskowe
Greenwashing
CSR w firmie
Wolontariat pracowniczy
Prawo pracy



Opłacalne OZE!

PIOTR BELOWSKI PROJECT MANAGER
SOON ENERGY

STRONA: **4**

Jak zostać specjalistą?

AGNIESZKA KĘPKA
KIEROWNIK DZIAŁU SZKOLEŃ
SEKA S.A.

STRONA: **10**

Decyzje środowiskowe Panele fotowoltaiczne

ALEKSANDER FLOREK
ZASTĘPCA DYREKTORA DZIAŁU HANDLOWEGO
DS. OCHRONY ŚRODOWISKA
SEKA S.A.

STRONA: **12**

Greenwashing

ANETA STAWICKA
KIEROWNIK DS. KOMUNIKACJI I EDUKACJI
REKOPOL

STRONA: **16**

Warsztat samochodowy Auta elektryczne

WOJCIECH KOPACZ MANAGER PROJEKTU
BIO SERVICE

STRONA: **20**

Sprzątanie lasu Wolontariat pracowniczy

MAREK MASZEWSKI
DYREKTOR DZIAŁU NADZORU
SEKA S.A.

STRONA: **26**

Dietetyk w firmie

AGNIESZKA CZARNIECKA
PSYCHODIETETYK

STRONA: **32**

PRAWO PRACY

ROBERT MALISZEWSKI
DYREKTOR DZIAŁU PRAWNEGO
SEKA S.A.

STRONA: **40**



Szanowni Państwo!

Odpowiedzialność organizacji to przede wszystkim myślenie o człowieku, którego dobrostan i fachowość przekłada się bezpośrednio na podejmowane decyzje – również te ekologiczne. Wyedukowani, świadomi swojego oddziaływania i wpływu na otoczenie pracownicy zdecydowanie częściej są skłonni podejmować wysiłek – wspierania społeczności lokalnych, dbania o środowisko naturalne oraz inwestowania w zrównoważone technologie i rozwiązania organizacyjne.

Efektom otwartości przedsiębiorców oraz ich pracowników są między innymi inwestycje w odnawialne źródła energii, elektromobilność czy zrównoważoną produkcję aż po „zielony” HR. Szeroko pojęte „zrównoważone działania” to nie tylko oszczędności, ale również część strategii rozwoju organizacji i budowania przewagi konkurencyjnej – ekonomicznej oraz wizerunkowej.

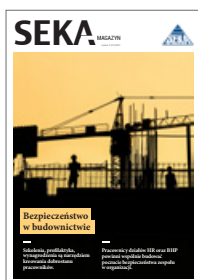
W aktualnym numerze magazynu SEKA poruszamy zagadnienia związane z kształceniem specjalistów, którzy dzięki odpowiednim szkoleniom, certyfikatom i uprawnieniom stają się podstawą dla bezpiecznego i rzetelnego wykonywania oraz eksploatacji projektów OZE, tych związanych z elektromobilnością, jak i dotyczących na pozór niewinnych aktywności proekologicznych, takich jak np. sprzątanie lasu. Fachowość kadry jest kluczowa na każdym etapie działań eko, poczynając od tych miękkich, a skończywszy na inwestycjach takich jak instalacje fotowoltaiczne, pompy ciepła, stacje ładowania itp. Gwarantuje ona bowiem trwałość, funkcjonalność, efektywność, a tym samym pożądany efekt ekologiczny. Świadomi i wykształceni pracownicy zapewnią skuteczne przeciwdziałanie nadużyciom – np. greenwashingowi czy tworzeniu nieefektywnych, a nawet niebezpiecznych instalacji – w tak zwanej zielonej transformacji.

Duże wyzwanie stoi zatem przed działami HR, które w swojej działalności powinny skupiać się na budowaniu i rozwijaniu zespołów rozumiejących i akceptujących potrzebę ekologicznej zmiany, ale również potrafiących sprawdzać i egzekwować proekologiczne działania. Szkolenia twarde i miękkie, specjalistyczne uwzględniające „zielone podejście”, programy wspierające proekologiczne pasje i zainteresowania pracowników, promocja zdrowego stylu życia oraz aktywności fizycznej połączonej z prośrodowiskowym wolontariatem – to dzisiaj droga do spójnej, bezpiecznej i efektywnej zielonej transformacji.

Życzymy miłej lektury!

Maszewski

Marek Maszewski
Dyrektor Działu Nadzoru SEKA S.A.



Wcześniejsze numery magazynu SEKA można pobrać na stronie www.magazyn.seka.pl

Opłacalne OZE!

Utworzenie instalacji energii odnawialnej to inwestycja, która powinna się opłacać. W pierwszej kolejności każdy przedsiębiorca myśli o wymiernych korzyściach finansowych, w drugiej – o działaniu proekologicznym mającym na celu zmniejszenie oddziaływania przedsiębiorstwa na środowisko. Aby jednak instalację OZE można było nazwać opłacalną, musi zostać spełnionych kilka bardzo ważnych warunków. O tym, w jaki sposób przygotować się do takiego projektu, na co zwrócić uwagę przy realizacji inwestycji i jak należy się do niej przygotować, opowiada Piotr Belowski z Soon Energy.

PIOTR BELOWSKI PROJECT MANAGER
SOON ENERGY

W SKRÓCIE:

Odnawialne Źródła Energii

Które źródło energii odnawialnej wybrać, aby była to inwestycja opłacalna?

Czym jest fotowoltaika, a czym pompa ciepła?

Jak przebiega proces wdrażania projektu OZE?

soon



by edp energia Polska

MIX energetyczny?

W przypadku nowych przedsięwzięć warto tak projektować instalacje oparte o OZE, aby stanowiły bazę dla energetycznej niezależności przedsiębiorstwa i wspierały politykę zrównoważonego rozwoju firmy.



Które źródło energii odnawialnej wybrać, aby było to opłacalne dla mikro/średniej/dużej firmy?

Podjęcie do zagadnień związanych z generowaniem oszczędności w firmie to bardzo indywidualna sprawa, uzależniona głównie od profilu działalności firmy i stanu obiektów, w których przedsiębiorstwo działa. Przedsiębiorcy z reguły szukają oszczędności, dlatego z zainteresowaniem spoglądają na odnawialne źródła energii, popularnie nazywane OZE.

Najważniejsze w procesie podejmowania decyzji o wdrożeniu odnawialnego źródła energii do mixu energetycznego przedsiębiorstwa jest bazowanie na rzetelnych wyliczeniach, które można uzyskać, dokonując audytu energetycznego i technicznego. Audyty tego typu pozwalają stwierdzić, czy należy dokonać termomodernizacji obiektów, w których prowadzona jest działalność. Umożliwiają również ustalenie zapotrzebowania energetycznego. Dzięki temu można określić, jakie urządzenia najlepiej sprawdzą się w praktyce,

a tym samym będą rozwiązaniem opłacalnym.

Oczywiście jest jeszcze wiele dodatkowych czynników, które decydują o wyborze technologii i sposobu zasilania czy ogrzewania obiektu, w tym:

- wielkości działki, którą dysponujemy – jeżeli dysponujemy dużym terenem/działką, możemy rozważyć zastosowanie pomp ciepła z wymiennikiem gruntowym;
- powierzchni dachu – gdy posiadamy dużą powierzchnię dachu, rozważamy zastosowanie instalacji fotowoltaicznej itd.

Kombinacji mixu energetycznego może być wiele. Są one dopasowywane do indywidualnych możliwości, potrzeb i wymagań przedsiębiorstwa. Ważne jest to, aby brać pod uwagę poczynione wcześniej inwestycje i rozważyć łączyć je z odnawialnymi źródłami energii. Z drugiej strony w przypadku nowych przedsięwzięć warto tak projektować instalacje oparte o OZE, aby stanowiły bazę dla energetycznej niezależności przedsiębiorstwa i wspierały politykę zrównoważonego rozwoju firmy.

Fotowoltaika

Najlepszym źródłem energii odnawialnej dla każdej firmy – mikro, średniej i dużej – jest fotowoltaika zainstalowana pod tak zwaną autokonsumpcję.

Na opłacalność zastosowania fotowoltaiki w firmie wpływają następujące czynniki:

- wysokie rachunki za prąd,
- wysoka autokonsumpcja.

Autokonsumpcja energii z fotowoltaiki to – najprościej mówiąc – zużycie własne. Osoba fizyczna lub firma wykorzystuje energię elektryczną w trakcie jej produkcji w miejscu, gdzie została wyprodukowana. Jest to proces jak najbardziej naturalny, bo instalacje fotowoltaiczne są tak zaprojektowane, aby wytworzoną moc przekazywać do bezpośredniego użycia bez względu na system rozliczeń, w jakim pracują.

Dodatkowo autokonsumpcja nie tylko sprzyja zmniejszeniu rachunków za prąd, ale również zmniejsza przesył energii do sieci i jednocześnie sprzyja ograniczeniu zmian klimatycznych.

Energia produkowana z instalacji fotowoltaicznych z każdym dniem zyskuje coraz większy udział w ogólnej produkcji prądu. Sprzyja to nie tylko kwestiom ekonomicznym, ale też ekologicznym przez zmniejszenie zapotrzebowania na energię produkowaną z węgla.

Pompy ciepła

Kolejnym źródłem energii odnawialnej są wspomniane już wcześniej pompy ciepła. Ich popularność rośnie w bardzo szybkim tempie. To nowoczesne, ekologiczne i bardzo wygodne rozwiązanie.

Pompy to urządzenia grzewcze praktycznie bezobsługowe. Wykorzystują energię odnawialną z ziemi, wody lub powietrza. Warto jednak pamiętać, że zasilane są energią elektryczną, której ceny wciąż idą w górę. Sposobem na uniezależnienie się od cen energii jest połączenie pompy ciepła z instalacją fotowoltaiczną.

Obecnie nie ma bardziej opłacalnego źródła ogrzewania niż pompa ciepła. Oczywiście instalacja musi zostać wykonana prawidłowo przez certyfikowany zespół instalatorów z odpowiednimi uprawnieniami. Mówiąc o opłacalności, musimy wiedzieć, że kluczowy w tym aspekcie jest fachowy i dobrze wykonany montaż, który umożliwi bezawaryjną i efektywną pracę instalacji.

Jak przebiega proces wdrożenia projektu OZE?

W zależności od specyfiki zakładu, jego lokalizacji i innych czynników, możliwe jest wdrożenie różnych rozwiązań.

Na samym początku staramy się poznać potrzeby naszego klienta, bo są one dla nas najważniejsze.

- 1** Na spotkaniu przeprowadzamy darmowy audyt techniczny, by zweryfikować warunki techniczne montażu i jak najlepiej dobrać sprzęt do obecnych rachunków za energię.
- 2** Po takim audycie przygotowujemy dla klienta projekt instalacji oraz ofertę sztytą na miarę pod daną inwestycję.
- 3** Co ważne, a może najważniejsze – przedstawiamy klientowi możliwości finansowania, jak i dostępnych dotacji, które można uzyskać na tym etapie realizacji inwestycji.
- 4** Po zaakceptowaniu przez klienta naszej oferty podpisujemy umowę i realizujemy montaż.
- 5** Po zakończonym montażu pomagamy klientowi – w przypadku instalacji fotowoltaicznej – zgłosić instalację do właściwego OSD.

W przypadku innych produktów OZE pomagamy klientom na każdym etapie współpracy uzyskać stosowne dotacje, by obniżyć koszt instalacji i przyspieszyć zwrot z inwestycji.



Odpowiednie uprawnienia i doświadczenie firmy instalatorskiej gwarantują, że użytkownik końcowy nie musi przejmować się serwisowaniem tego typu sprzętu.

Kto (i dlaczego) w firmie powinien być inicjatorem takiej inwestycji, a kto powinien być odpowiedzialny za proces wdrożenia projektu?

Z mojego doświadczenia wygląda to naprawdę różnie. Inicjatorem czy pomysłodawcą takiej decyzji może być w firmie każdy, kto przedstawi swój pomysł osobom decyzyjnym. Z reguły jednak to osoby mające wgląd w wydatki firmy, zarządzające ich finansami – czyli z reguły właściciele – decydują o wdrożeniu rozwiązań redukujących koszty bieżącej działalności.

Z kolei za proces wdrożenia projektu OZE w firmie może być odpowiedzialny sam właściciel firmy, prezes, osoba zarządzająca firmą czy pracownik techniczny oddelegowany do takich obowiązków przez osobę decyzyjną.

Zdecydowanie najlepiej, jeśli jest to osoba mająca wiedzę i umiejętności techniczne, która ma dostęp do specyfikacji technicznej budynku, m.in. projektu budowlanego obiektu, rachunków za energię.

Czy w firmie, która wdroży rozwiązania OZE, powinien być zatrudniony na stałe specjalista, który potrafi serwisować/obsługiwać urządzenia i ma do tego uprawnienia?

Nie, nie ma takiej potrzeby, by firma, która kupi i wdroży od nas rozwiązania OZE – w tym fotowoltaikę, magazyn energii, ładowarkę elektryczną czy pompę ciepła – musiała zatrudniać kogoś na stałe do serwisowania i przeglądów. Fotowoltaika jest tak naprawdę instalacją bezobsługową.

Jeśli chodzi o pompy ciepła, producenci do utrzymania gwarancji wymagają corocznych serwisów, w realizacji których jesteśmy w stanie pomóc. Dobrze dobrana i zainstalowana pompa ciepła to również urządzenie bezobsługowe.

Odpowiednie uprawnienia i doświadczenie firmy instalatorskiej gwarantują, że użytkownik końcowy nie musi przejmować się serwisowaniem tego typu sprzętu. ■

CZYTAJ DALEJ

Drugi artykuł
Piotra Belowskiego



Wymagające OZE!

Panele fotowoltaiczne, pompy ciepła, itp. to urządzenia, których instalacja wymaga odpowiedniej wiedzy i umiejętności potwierdzonych uzyskaniem uprawnień i certyfikatów. Na straży rzetelności wykonawców – ich dobrego przygotowania do wykonywania prac montażowych – stoją egzaminatorzy skupieni wokół instytucji i stowarzyszeń branżowych. Na etapie całego procesu projektowania i montażu legitymowanie się wykonawców instalacji stosownymi uprawnieniami zwiększa prawdopodobieństwo, że projekt będzie trwały, efektywny i bezpieczny. Piotr Belowski z Soon Energy opowiada, jakich uprawnień powinniśmy spodziewać się od wykonawców w całym procesie realizacji inwestycji.

PIOTR BELOWSKI PROJECT MANAGER
SOON ENERGY

W SKRÓCIE:

Fotowoltaika

Jakie uprawnienia powinien posiadać instalator?
Co to są uprawnienia energetyczne D i E?
Dlaczego warto zdobyć inne uprawnienia niż standardowe?

Pompy ciepła

Co to są uprawnienia F-gazowe?
Jakie są cztery kategorie certyfikatu F-gazowego?
Jakie nieobowiązkowe certyfikaty warto posiadać przy instalowaniu pomp ciepła?

Fotowoltaika

Jakie uprawnienia powinien posiadać pracownik zajmujący się serwisowaniem infrastruktury OZE i gdzie najlepiej takie uprawnienia zdobywać?

Zacznijmy od fotowoltaiki. Pierwsza kwestia to uprawnienia do wykonania projektu instalacji PV (instalacji fotowoltaicznych). Aby stworzony system pracował z maksymalną sprawnością oraz nie stanowił zagrożenia dla budynku i jego użytkowników, specjaliści zajmujący się instalacjami muszą mieć stosowne uprawnienia, dzięki którym wykonają projekt zgodnie ze sztuką oraz wymogami bezpieczeństwa. Kluczową rolę odgrywa posiadanie uprawnień budowlanych – do projektowania w specjalności instalacyjnej w zakresie sieci, instalacji, urządzeń elektrycznych i elektroenergetycznych – lub certyfikatu w zakresie projektowania systemów PV, wystawionego przez Urząd Dozoru Technicznego.

Odpowiednie kwalifikacje musi mieć nie tylko projektant systemu PV, ale również monter instalacji fotowoltaicznej. Ponieważ instalacja fotowoltaiczna służy do wytwarzania prądu, niezbędne są uprawnienia energetyczne typu D i E. Monterzy powinni uzyskać świadectwo kwalifikacyjne w zakresie energii elektrycznej. To warunek konieczny do rozpoczęcia pracy – uprawnienia instalatora mogą być zweryfikowane podczas odbioru tej instalacji OZE przez zakład energetyczny.

Jeżeli prace montażowe przeprowadziły osoby nieposiadające uprawnień energetycznych D i E, system może nie zostać przyłączony do sieci energetycznej.

Dla pewności warto przyrzeć się również innym uprawnieniom, które powinni posiadać fachowcy realizujący instalację. Jeżeli ekipa posiada uprawnienia do prac na wysokościach, certyfikaty

”

Odpowiednie kwalifikacje musi mieć nie tylko projektant systemu PV, ale również monter instalacji fotowoltaicznej.

instalatorów przyznawane przez Urząd Dozoru Technicznego oraz inne dyplomy i certyfikaty potwierdzające ciągłe i systematyczne podnoszenie kwalifikacji, zwiększa to prawdopodobieństwo,

że prowadzone prace będą wykonane zgodnie ze sztuką, a także poszanowaniem zasad BHP.



Zdjęcie: Instalacja fotowoltaiczna dla firmy



Zdjęcie: Instalacja fotowoltaiczna dla firmy



Zdjęcie: Instalacja dla gospodarstwa w Dobryniu

Pompa ciepła

A jakie uprawnienia powinien posiadać specjalista montujący pompę ciepła?

Jeśli mowa o pompach ciepła, to te typu split – zawierające F-gazy – podlegają odpowiednim wymaganiom określonym w tzw. ustawie F-gazowej. Tym samym osoby, które pracują przy pompie, muszą posiadać odpowiednie uprawnienia potwierdzone certyfikatem, potocznie określanym jako uprawnienia F-gazowe. Pracownik powinien posiadać F-gazy personalne, a firma, która sprzedaje i montuje pompy ciepła, musi posiadać również F-gazy przedsiębiorcy.

Cztery kategorie, w których wydawany jest certyfikat F-gazowy, określają zakres uprawnień osoby, która go posiada.

W przypadku pierwszej kategorii instalator jest uprawniony do wykonywania kontroli szczelności instalacji i realizowania prac na układzie chłodniczym pompy ciepła (odzysk czynnika chłodniczego, konserwacja i serwis, instalowanie).

Posiadacz drugiej kategorii może dokonywać kontroli szczelności, ale nie może wykonywać pewnych czynności w układzie chłodniczym. Również

konserwacja, serwis oraz instalacja nie wchodzi w zakres uprawnień drugiej kategorii a w przypadku odzysku czynnika chłodniczego prace mogą być realizowane tylko do 3–6 kg czynnika roboczego.

Trzecia kategoria jeszcze bardziej zawęża zakres możliwych prac posiadacza uprawnień. Uprawnia instalatora tylko do odzysku czynnika roboczego do 3–6 kg. Posiadacz tych uprawnień nie może zatem wykonywać kontroli szczelności, dokonywać instalacji i konserwacji.

Czwarta kategoria umożliwia instalatorowi dokonywanie tylko i wyłącznie kontroli szczelności.

Jak ważne jest podnoszenie kwalifikacji i doszkalanie instalatorów?

Instalator powinien dążyć do stałego podnoszenia swoich kwalifikacji, wiedzy i umiejętności. Dobrze widziane jest – zarówno przez pracodawców, jak i klientów, inwestorów – gdy instalatorzy mogą wykazać się posiadaniem dodatkowych, często nieobowiązkowych certyfikatów przyznawanych w ramach np. Europejskiego Systemu Szkoleń i Certyfikacji Instalatorów Pomp Ciepła (EUCERT) bądź posiadają tytuł certyfikowanego instalatora OZE.

Dodatkowo instalator zajmujący się montażem pomp ciepła może wykazywać dwa rodzaje nieobowiązkowych

certyfikatów. Do uzyskaniu obu konieczne jest posiadanie odpowiedniego przygotowania lub doświadczenia zawodowego. Ponadto w niektórych przypadkach instalatorzy muszą wykazać uprawnienia F-gazowe, których posiadanie jest już regulowane prawnie. Są to Europejski System Szkoleń i Certyfikacji Instalatorów Pomp Ciepła (EUCERT) oraz Certyfikowany instalator OZE.

Oprócz uprawnień wymienionych powyżej instalator instalujący pompę ciepła danego producenta musi odbyć dedykowane szkolenie certyfikujące, by móc taką pompę ciepła zamontować. Czasami zdarza się tak, że producenci bądź dystrybutorzy robią osobne szkolenia

dotyczące montażu oraz drugie szkolenie uprawniające do uruchomienia, serwisu i przeglądów. Taki instalator powinien posiadać komplet uprawnień, by zainstalować i uruchomić pompę ciepła – w innym przypadku producent nie udzieli pełnej gwarancji na pompę ciepła.

Ogólnie rzecz biorąc, wszelkie uprawnienia do montażu pompy ciepła można zdobyć, wykazując odpowiednie wykształcenie oraz biorąc udział w szkoleniach, które składają się z części teoretycznej oraz praktycznej.

Wiedza i zdobyte umiejętności pozwalają uczestnikom kursów pozytywnie zdać egzamin teoretyczno-praktyczny i uzyskać oficjalny certyfikat. Uprawnienia

wydawane są przez Urząd Dozoru Technicznego, a czas ważności certyfikatu zależy od przepisów i norm obowiązujących w danym okresie. ■



Piotr Belowski
Project Manager
Soon Energy

soonenergy.pl

Jak zostać specjalistą?

Pompy ciepła, klimatyzatory i układy chłodnicze są coraz popularniejsze w naszych domach i firmach. Chcemy aby działały sprawnie i służyły nam przez długie lata. Rośnie zapotrzebowanie na specjalistów, którzy sprawnie i bezpiecznie zajmą się instalacją, serwisowaniem, naprawą, konserwacją lub likwidacją tego typu urządzeń. Jak wybrać kurs, który skutecznie przygotuje specjalistę do pracy w tym przyszłościowym fachu? Czy warto i opłaca się wysłać pracownika technicznego zatrudnionego w firmie, aby poszerzył kompetencje i obsługiwał funkcjonujące w przedsiębiorstwie urządzenia?

AGNIESZKA KĘPKA ZASTĘPCA DYREKTORA ODDZIAŁU DS. SZKOLEŃ
SEKA S.A.

W SKRÓCIE:

Szkolenia

Jak wybrać kurs, który skutecznie przygotuje specjalistę do pracy?

Czym jest kurs F-gaz?

Jakie możliwości stwarza uzyskanie uprawnień F-gazów?

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI

Agnieszka Kępka
Dział Szkoleń
SEKA S.A.

tel. 516 392 676

agnieszka.kepka@seka.pl

seka.pl

Jak wybrać kurs, który skutecznie przygotowuje specjalistę do pracy w tym przyszłościowym fachu?

Pompy ciepła mają swoją specyfikę. Często założenie, że osoba znająca się na hydraulice czy elektryce będzie w stanie prawidłowo dobrać i podłączyć pompę ciepła, bywa mylne. Instalatorzy pomp ciepła muszą mieć wiedzę z obu tych zakresów, rozbudowaną dodatkowo o specyfikę działania pompy. Często żeby kurs był kompletny, łączone są szkolenia z zakresu elektryki, F-gazów, lutowania twardego oraz montażu pomp ciepła. Dzięki temu można całkowicie przygotować instalatora do pracy. Przy kursach wyłącznie z zakresu F-gaz istotną kwestią są również działania praktyczne, które pozwolą poznać teorię wprowadzić w działanie.

Jaki kurs wybrać?

Jeżeli nie masz doświadczenia lub wykształcenia kierunkowego w którejsz z powyższych dziedzin, koniecznie poszukaj kursu, który jak największy nacisk kładzie na część praktyczną szkolenia. Często dłuższy kurs pozwoli lepiej poznać zagadnienia, z jakimi przyjdzie się zmierzyć w pracy, i lepiej przygotowuje uczestników do zaspokojenia potrzeb klientów. Jeżeli masz już wiedzę i doświadczenie, 2-dniowe szkolenie wystarczy, aby uporządkować zdobytą już wiedzę przed przystąpieniem do egzaminu.

Czy zdobycie uprawnień F-gaz powinny brać pod

uwagę osoby myślące o przekwalifikowaniu, poszukujące zatrudnienia? Jakiego należy posiadać kwalifikacje i wykształcenie, aby można było wziąć udział w kursie?

Aby wziąć udział w kursie, należy mieć ukończone 18 lat i wykształcenie co najmniej podstawowe. Wykształcenie w zakresie elektryki lub hydrauliki na pewno będzie dodatkowo pomocne, ale nie jest niezbędne. Aby uzyskać certyfikat F-gazy, istotne jest również to, aby nie być karany za przestępstwa przeciwko środowisku.

Aby móc montować pompy ciepła, klimatyzatory domowe, przemysłowe oraz zajmować się montażem i serwisem klimatyzacji, niezbędny jest nam certyfikat z zakresu F-gazów.

Dodatkowo każdy instalator pomp ciepła może zdobyć certyfikat potwierdzający kwalifikacje instalatora OZE. Do tego wymagane jest odpowiednie wykształcenie albo udokumentowane doświadczenie zawodowe. Wtedy po odbyciu podstawowego szkolenia i zdaniu egzaminu otrzymuje się certyfikat instalatora OZE, ważny 5 lat. Nie jest on jednak niezbędny do pracy z pompami ciepła.

Dodatkowo zgodnie z ustawą (Dz.U. 2015 poz. 881 art. 37 pkt 1) do serwisowania układów klimatyzacji w niektórych pojazdach silnikowych niewymagany jest certyfikat, a jedynie posiadanie zaświadczenia o odbytych szkoleniu przez osoby dokonujące

czynności odzysku substancji kontrolowanych i fluorowanych gazów cieplarnianych z tych systemów.

Przez „niektóre pojazdy silnikowe” należy rozumieć pojazdy do przewozu osób, mające nie więcej niż osiem miejsc (oprócz siedzenia kierowcy) oraz pojazdy do przewozu ładunków mających maksymalną masę całkowitą do 3,5 t i masę odniesienia nieprzekraczającą 1305 kg (masa własna +100kg).

Czy warto wysłać pracownika technicznego zatrudnionego w firmie, aby poszerzył kompetencje i obsługiwał funkcjonujące w przedsiębiorstwie urządzenia? Czy to się opłaca?

Przeważnie w momencie, kiedy mamy instalowaną pompę ciepła czy klimatyzator, firma, która to wykonywała, prowadzi również serwis i konserwację urządzenia. Jednak jeżeli nawiązujemy współpracę w firmie na własne potrzeby, certyfikat nie jest wymagany – w takiej sytuacji wystarczy jedynie zaświadczenie o odbyciu szkolenia. Co za tym idzie, nie trzeba zdawać egzaminu. Należy pamiętać, że za prowadzenie działalności bez wymaganego certyfikatu grozi kara pieniężna w wysokości od 4000 do 15000 zł.

Czy należy się jakoś specjalnie do takiego kursu przygotować? Jaki jest jego zakres? Jak przebiega i przez kogo jest prowadzony?

Przed każdym kursem uczestnik otrzymuje materiały zawierające podstawowe informacje niezbędne dla

niego do kursu. Warto przed szkoleniem chociaż raz je przeczytać. Kurs składa się z dwóch bloków. Pierwszy to zajęcia teoretyczne, na których uczestnicy poznają podstawowe zagadnienia z zakresu termodynamiki, gazów cieplarnianych i wszystkich kwestii z nimi związanych, takich jak transport, przechowywanie czy utylizacja. Dodatkowo w tej części uczestnicy poznają również podstawę prawną odnoszącą się do F-gazów.

Jakie możliwości stwarzają uzyskanie takich uprawnień? Czy obejmują one tylko Polskę, czy można pracować za granicą?

Uprawnienia uzyskane w placówkach zarejestrowanych w Urzędzie Dozoru Technicznego są ważne na terenie całej Unii Europejskiej. Jedynym wymogiem – zgodnie z art. 43 ustawy (Dz.U. 2015 poz. 881) – jest to, żeby posiadacz certyfikatu lub zaświadczenia dysponował tłumaczeniem przysięgłym certyfikatu lub zaświadczenia na język obowiązujący w danym państwie. ■



Agnieszka Kępka
SEKA S.A.

seka.pl

Decyzje środowiskowe

Panele fotowoltaiczne

Energia pozyskiwana ze słońca to ekologiczne rozwiązanie, które z założenia nie wpływa negatywnie na środowisko naturalne. Jednak już sama budowa farmy fotowoltaicznej stwarza ryzyko ingerowania w przyrodę, dlatego może być wymagane od inwestora uzyskanie tzw. decyzji środowiskowej. Czy tego typu dokument może stanowić przeszkodę w procesie inwestycyjnym? Kto i dlaczego zobowiązany jest do posiadania decyzji? I w końcu – kto ją przygotowuje, a kto zatwierdza?

ALEKSANDER FLOREK ZASTĘPCA DYREKTORA
DZIAŁU HANDLOWEGO DS. OCHRONY ŚRODOWISKA
SEKA S.A.

W SKRÓCIE:

Decyzje środowiskowe

Kto i kiedy potrzebuje decyzję środowiskową?
Czym jest i z czego się składa Karta
Informacyjna Przedsięwzięcia (KIP)?
Ile czasu czeka się na decyzję?
Czy decyzja jest bezterminowa?

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI

Aleksander Florek
Dział Handlowy
SEKA S.A.
tel. 22 517 88 88
aleksander.florek@seka.pl

seka.pl

Panele fotowoltaiczne

Decyzja środowiskowa określa, w jaki sposób powinniśmy zrealizować planowaną inwestycję, aby w jak najmniejszym stopniu wpłynęła ona na stan środowiska naturalnego.



Jestem przedsiębiorcą, który postanowił zbudować na terenie swojej firmy instalację fotowoltaiczną. Czy potrzebuję decyzji środowiskowej?

Wszystko zależy od wielkości przedsięwzięcia. Decyzja środowiskowa określa, w jaki sposób powinniśmy zrealizować planowaną inwestycję, aby w jak najmniejszym stopniu wpłynęła ona na stan środowiska naturalnego.

Jest ona niezbędna dla przedsięwzięć, które zawsze znacząco lub potencjalnie zawsze znacząco oddziałują na środowisko określone w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie przedsięwzięć mogących znacząco oddziaływać na środowisko. Do pierwszej grupy przedsięwzięć, tj. przedsięwzięć zawsze znacząco oddziałujących na środowisko, do otrzymania decyzji środowiskowej wymagane jest przeprowadzenie pełnej oceny oddziaływania na środowisko.

Dla drugiej grupy, czyli przedsięwzięć potencjalnie zawsze znacząco oddziałujących na środowisko,

obowiązek dokonania oceny oddziaływania nie jest zawsze wymagany, a decyzja środowiskowa może zostać wydana na podstawie samej karty informacyjnej przedsięwzięcia.

Jeżeli mówimy o instalacjach fotowoltaicznych, to możemy zaliczyć je do drugiej grupy – przedsięwzięć mogących potencjalnie znacząco oddziaływać na środowisko.

Zgodnie z § 3 ust. 1 pkt. 54 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 10 września 2019 r. w sprawie przedsięwzięć mogących znacząco oddziaływać na środowisko (Dz.U. 2019 poz. 1839), dla instalacji fotowoltaicznych wymagane jest uzyskanie decyzji o środowiskowych uwarunkowaniach, jeśli powierzchnia zabudowy przekracza:
a) 0,5 ha na obszarach objętych formami ochrony przyrody lub w otulinach form ochrony przyrody,
b) 1 ha na obszarach innych niż wymienione w poprzednim podpunkcie.

Należy szczególnie zwrócić uwagę, że do powierzchni zabudowy zalicza się zarówno

powierzchnię terenu zajęłą przez obiekt budowlany, jak również pozostałą powierzchnię, która ulegnie zmianie w rezultacie budowy farmy fotowoltaicznej, np. drogi, budynki towarzyszące itd.

Taką decyzję uzyskujemy na podstawie przedłożenia Karty Informacyjnej do organu, na terenie którego planowana jest realizacja przedsięwzięcia. Na jej podstawie organ ocenia inwestycję.

Czy decyzję środowiskową powinien posiadać również inwestor – osoba prywatna, gdy chce zainstalować instalację fotowoltaiczną na terenie domu, posiadłości?

Tak, decyzja środowiskowa jest wymagana w zależności od wielkości inwestycji (powierzchni zabudowy). Jeżeli wielkość terenu będzie można zaliczać do jednej z wyżej wymienionych grup

przedsięwzięć, czyli powyżej 0,5 ha na terenach objętych ochroną przyrody lub powyżej 1 ha na pozostałych terenach, wtedy nawet inwestor prywatny będzie zobligowany do uzyskania decyzji środowiskowej.

Na podstawie jakich dokumentów wydawana jest decyzja środowiskowa? Kto przygotowuje takie dokumenty, a kto wydaje decyzję?

Decyzja środowiskowa wydawana jest przez wójta, burmistrza lub prezydenta miasta, na terenie którego planowana jest realizacja przedsięwzięcia. W przypadku instalacji fotowoltaicznej, czyli przedsięwzięcia potencjalnie oddziałującego na środowisko, taką decyzję rozpatruje odpowiedni organ administracyjny na podstawie złożonej Karty Informacyjnej Przedsięwzięcia (KIP). ▶

Karta w swoim zakresie powinna obejmować poniższe zagadnienia:

- 1 Rodzaj, cechy, skala i usytuowanie przedsięwzięcia.
- 2 Powierzchnia zajmowanej nieruchomości, a także obiektu budowlanego oraz dotychczasowy sposób ich wykorzystywania i pokrycie szatą roślinną.
- 3 Rodzaj technologii.
- 4 Ewentualne warianty przedsięwzięcia, przy czym w przypadku drogi w transeuropejskiej sieci drogowej każdy z analizowanych wariantów drogi musi być dopuszczalny pod względem bezpieczeństwa ruchu drogowego.
- 5 Przewidywana ilość wykorzystywanej wody, surowców, materiałów, paliw oraz energii.
- 6 Rozwiązania chroniące środowisko.
- 7 Rodzaje i przewidywane ilości wprowadzanych do środowiska substancji lub energii przy zastosowaniu rozwiązań chroniących środowisko.
- 8 Możliwe transgraniczne oddziaływanie na środowisko.
- 9 Obszary podlegające ochronie na podstawie ustawy z dnia 16 kwietnia 2004 r. o ochronie przyrody, znajdujące się w zasięgu znaczącego oddziaływania przedsięwzięcia.
- 10 Wpływ planowanej drogi na bezpieczeństwo ruchu drogowego w przypadku drogi w transeuropejskiej sieci drogowej.
- 11 Skumulowane oddziaływanie – w przypadku przedsięwzięć realizowanych i zrealizowanych, znajdujących się na terenie, na którym planuje się realizację przedsięwzięcia, oraz w obszarze oddziaływania przedsięwzięcia lub których oddziaływania mieszczą się w obszarze oddziaływania planowanego przedsięwzięcia – w zakresie, w jakim ich oddziaływania mogą prowadzić do skumulowania oddziaływań z planowanym przedsięwzięciem.
- 12 Ryzyko wystąpienia poważnej awarii lub katastrofy naturalnej i budowlanej.
- 13 Przewidywane ilości i rodzaje wytwarzanych odpadów oraz ich wpływ na środowisko.
- 14 Informacje o pracach rozbiórkowych dotyczących przedsięwzięć mogących znacząco oddziaływać na środowisko.

Do opracowanej karty o wydanie decyzji środowiskowej musimy także dołączyć załączniki graficzne, takie jak np. mapy ewidencyjne, mapy zasadnicze z potencjalnym oddziaływaniem inwestycji obejmującej przewidywany teren.

Jak widać, uzyskanie decyzji środowiskowej to bardzo skomplikowany proces, który wiąże się z licznymi formalnościami, dlatego warto to zlecić specjalście ds. ochrony środowiska.

Ile czasu trwa wydanie decyzji środowiskowej? Jak może wpłynąć na proces inwestycyjny – czy wydanie decyzji może się opóźnić?

Bardzo ciężko jednoznacznie określić, ile może trwać proces inwestycyjny związany z uzyskaniem decyzji środowiskowej. Cały proces jest dosyć skomplikowany i wymaga szeregu niezbędnych czynności. Istotny jest fakt, że organ zobowiązany jest załatwić sprawę bez zbędnej zwłoki w ciągu maksymalnie 2 miesięcy.

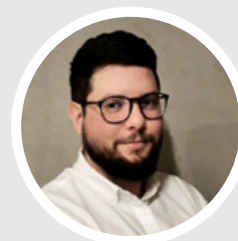
Jednak do tego terminu nie wlicza się czasu związanego z opiniami i uzgodnieniami oraz opóźnieniami z winy inwestora i z przyczyn niezależnych od organu.

W praktyce oznacza to, że czas potrzebny na wydanie decyzji środowiskowej to 2-3 miesiące, ale czasami taki proces może ciągnąć się latami.

Czy decyzja środowiskowa jest wydawana bezterminowo?

Nie. Decyzja środowiskowa nie jest decyzją bezterminową. Inwestor ma 6 lat od dnia uzyskania decyzji środowiskowej na złożenie wniosku np. o wydanie pozwolenia na budowę.

Ważność decyzji środowiskowej jest o tyle istotna, iż wraz z momentem upływu tego czasu cała procedura środowiskowa musi zostać przeprowadzona ponownie. ■



Aleksander Florek
SEKA S.A.

seka.pl

Absolwent Wydziału Biologii i Ochrony Środowiska na Uniwersytecie Śląskim w Katowicach oraz Wydziału Organizacji i Zarządzania na Politechnice Śląskiej, audytor wewnętrzny systemu zarządzania środowiskiem wg ISO-14001. Od ponad 10 lat nadzoruje pracę oddziałów SEKA S.A. w aspekcie handlowym i merytorycznym oraz odpowiada za pierwszy kontakt z klientem.



22 517 88 11



szkolenia@seka.pl



Szkolenia i uprawnienia zawodowe

#szkolenia #doradztwo #rozwój

**Podnieś swoje kwalifikacje
lub zdobądź nowy zawód!**



Szkolenie energetyczne G1, G2, G3



Kursy spawania



Wózki widłowe, suwnice, podesty, dźwigi (windy)

seka.pl

Green-washing

Greenwashing nie oznacza bynajmniej „ekologicznego prania”. Jest to tak zwane fałszowanie ekologiczności bądź naginanie rzeczywistości w obszarze ekologicznych działań czy ekoprodukcji firmy. Bycie ekouczciwym to wyzwanie, którego boją się podejmować świadomi wszystkich pułapek właściciele firm. W jaki sposób rozpocząć transformację produkcji i świadczenia usług tak, aby stawały się one eko, ale bez narażenia na przypięcie łątki greenwashingu?

ANETA STAWICKA KIEROWNIK DS. KOMUNIKACJI I EDUKACJI
REKOPOL

W SKRÓCIE:

Greenwashing

Czym jest greenwashing?

Jakie są przykłady greenwashingu?

Jak zdobyć certyfikaty ekologicznej działalności?

Jak komunikować działania ekologiczne w firmie?



ORGANIZACJA ODZYSKU OPAKOWAŃ SA
REKOPOL

Załóżmy, że jestem producentem np. sprzętu sportowego, który wprowadza na rynek setki, tysiące produktów w opakowaniach z plastiku. Chcę oczywiście, aby moja firma stawała się ekologiczna i działała zgodnie z prawem. Co mogę/muszę zrobić?

Niestety prostej recepty Panu nie dam, ale spróbuję pokazać kilka obszarów, które powinien Pan zdiagnozować.

Po pierwsze – prawo. Musi Pan dobrze znać przepisy prawne, które określają wprowadzanie produktów na rynek danego kraju, obowiązki związane z zagospodarowaniem opakowań po nich czy zagospodarowaniem odpadów poprodukcyjnych i ich odbiorem. Przepisów w tym zakresie jest bardzo wiele i w zasadzie w każdym z krajów UE są one trochę inne.

Diagnozę rozpocząłabym również od dwóch ważnych aspektów – cyklu życia produktu (dotyczy to każdego produktu, który Pan produkuje), a także badania wpływu – zarówno tego produktu, jak i opakowania – na środowisko (ślad węglowy czy LCA). Ważne, by zbadać te procesy od początku, tj. np. od wydobycia surowców potrzebnych do ich produkcji, aż po zagospodarowanie ich jako odpadów. Dlaczego to takie ważne? Ponieważ jeśli chcemy być naprawdę ekologiczni, powinniśmy tak produkować, by nasze produkty i ich opakowania nadawały się do recyklingu czy ponownego przetwo-

żenia lub odzysku oraz by miały jak najmniejszy wpływ na zanieczyszczenie środowiska i zużycie surowców naturalnych.

Pozostają jeszcze aspekty związane z produkcją – czyli zużycie np. w fabrykach poszczególnych zasobów – wody, a także ich wpływ na środowisko – np. emisyjność. Niemniej ważne są aspekty związane z obszarem ludzkim (pracowniczym) i dbałością o te zasoby.

Kto w firmie powinien się takimi sprawami zajmować albo gdzie szukać specjalistów, którzy pomogą nam to zdiagnozować?

Są w firmach wyspecjalizowane działy, np CSR. Mogą to być także zewnętrzne podmioty.

Jaka jest rola Państwa firmy? Czy zlecając Państwu „zajęcie się” opakowaniami, możemy z czystym sumieniem chwalić się podejściem EKO?

Niekoniecznie. My w imieniu przedsiębiorców realizujemy obowiązek recyklingu,



”

Trzeba dobrze znać przepisy prawne, które określają wprowadzanie produktów na rynek danego kraju, obowiązki związane z zagospodarowaniem opakowań po tych produktach czy zagospodarowaniem odpadów poprodukcyjnych i ich odbiorem.

który jest nałożony ustawą, natomiast przedsiębiorca może zrobić w tym zakresie o wiele więcej – od recyklingowych opakowań, poprzez działania we własnej firmie na rzecz bardziej ekologicznego podejścia pracowników, takie jak zachęcanie poprzez bonus do przyjeżdżania do pracy rowerem, stosowania wielorazowych bidonów zamiast kubeczków itd. Tych działań jest bardzo wiele.

Czy mogę pochwalić się swoim klientom podjętymi działaniami w obszarze zrównoważonej produkcji? O czym mogę mówić i jak to robić? Jakimi określeniami i znakami, certyfikatami mogę komunikować swoją zmianę? Ile to może kosztować?

Oczywiście jak najbardziej może się Pan pochwalić, jeśli nie jest to tylko

1 PRZYKŁAD

Chwalenie się np. tym, że dezodorant produkowany przez nas jest ekologiczny, bo nie używamy do jego produkcji freonu, podczas kiedy od wielu lat nie można go już stosować, ponieważ jest zakazany.



greenwashing. Istnieje wiele oznaczeń stosowanych w krajach UE, które takie zrównoważone procesy komunikują. Część z nich dotyczy wpływu Pana produktu na środowisko, inne – Pana opakowań. Ważne jest, by korzystać z tych unijnych czy krajowych. Proces certyfikacji nie jest łatwy. Często trwa bardzo długo i jest bardzo dokładny, ale wtedy ma Pan gwarancję, że jest on rzetelny. Przestrzegaliśmy przed certyfikatami, które można kupić od różnych firm, nie przechodząc przez żaden proces. Wprowadzają one konsumenta w błąd, a także nie świadczą dobrze o firmie.

Znaki certyfikujące dotyczą też różnych aspektów. Jedne – żywności ekologicznej, inne – upraw, jeszcze inne – wpływu na środowisko, kosmetyków, testowania na zwierzętach, zrównoważonych połowów czy produktów ekлекtycznych.

Kto będzie weryfikował „prawdziwość” moich działań i komunikacji w obszarze ekologii, zrównowa-

żonej produkcji? I według jakich kryteriów może nastąpić ta weryfikacja?

Wszystko zależy od tego, jakie działania i w jakim obszarze Pan podejmie. Pierwszą najważniejszą grupą są konsumenci. Ich trudno zwięź – potrafią czytać etykiety, badać skład, przyglądać się temu, skąd Pana produkt pochodzi i gdzie był produkowany.

Drużga grupa to poszczególne jednostki certyfikujące w poszczególnych krajach oraz jednostki unijne. Oczywiście jedne certyfikacje dotyczą opakowań, inne – produktów, inne – CO², jeszcze inne – zużycia wody.

Czym jest greenwashing? Czy mogę zostać ukarany i w jaki sposób, jeżeli moje działania zostaną określone jako greenwashing?

Greenwashing to działania marketingowe lub PR-owe, które wprowadzają konsumenta w błąd, mówiąc o ekologiczności produktu, podczas kiedy nie jest to



Kto weryfikuje ekologiczne działania firmy?

KONSUMENTY

Najważniejszą grupą są konsumenci. Ich trudno zwięź – potrafią czytać etykiety, badać skład, przyglądać się temu, skąd produkt pochodzi i gdzie był produkowany.



zgodne z prawdą. Dobrym przykładem jest tutaj chwalenie się np. tym, że dezodorant produkowany przez nas jest ekologiczny, bo nie używamy do jego produkcji freonu, podczas kiedy od wielu lat nie można go już stosować, ponieważ jest zakazany.

Są również prostsze przykłady – zielone opakowania sugerujące, że produkt jest ekologiczny, czy też oznakowania wymyślone przez producenta, które mają sugerować ekologiczność.

Oczywiście greenwashing, jak każde działania wprowadzające konsumenta w błąd, jest karalny. W Polsce takie sprawy często bada UOKiK, ale są też międzynarodowe koncerty ukarane za takie praktyki. Dobrym przykładem jest koncert paliwo- wy, który informował, że produkowany przez nich w oparciu o olej palmowy diesel jest „zielony” i pomaga zredukować zanieczyszczenie powietrza. W rezultacie marka musiała zapłacić wysoką



2 PRZYKŁAD

Koncern paliwowy, który informował, że produkowany przez nich w oparciu o olej palmowy diesel jest „zielony” i pomaga redukować zanieczyszczenie powietrza. W rezultacie marka musiała zapłacić wysoką karę i zaprzestać emitowania reklam wprowadzających w błąd konsumentów.



Greenwashing

to działania marketingowe lub PR-owe, które wprowadzają konsumenta w błąd, mówiąc o ekologiczności produktu, podczas kiedy nie jest to zgodne z prawdą.

karę i zaprzestać emitowania reklam wprowadzających w błąd konsumentów.

Pomagają Państwo klientom, a nawet przejmują Państwo obowiązki prowadzenia kampanii edukacyjnych. Czy dzięki temu kampanie tego typu mają większą skuteczność? Jak firmy mogą wykorzystać tego typu kampanie w działaniach CSR?

Realizując dla naszych klientów obowiązek recyklingu odpadów opakowaniowych wprowadzanych przez nich na polski rynek, mamy także obowiązek prowadzenia w ich imieniu publicznych kampanii edukacyjnych. Są to różnorodne działania, których celem jest zwiększenie świadomości dotyczącej selektywnej zbiórki odpadów opakowaniowych

i ich wpływu na środowisko. Oczywiście nie z każdym klientem realizujemy takie kampanie bezpośrednio, bo jest ich ponad 2 500. Dlatego robimy to niejako w ich imieniu, np. poprzez działania w gminach, pracując ze szkołami i realizując projekty edukacyjne, współpracując z mediami, organizując eventy czy działania bezpośrednio skierowane do mieszkańców. Staramy się, by rzeczywistym efektem naszych działań było zwiększenie selektywnej zbiórki odpadów, a także poprawa surowca, który każdy z nas wrzuca do pojemników.

Współpracują Państwo z wieloma firmami, producentami itd. Czy są wśród nich takie przedsiębiorstwa (marki), które zasługują na szczególną uwagę – wyróżnienie? Jak

podjęmą działania? Jak realizują swoje obowiązki?

Mogłabym podać bardzo wiele przykładów, ale nie będę wymieniać nazw. Wielu z naszych klientów wprowadza zmiany w składzie swoich opakowań tak, by były one bardziej recyklingowe. Wiąże się to bezpośrednio z ważną częścią naszej działalności – ekoprojektowaniem. Doradzamy naszym klientom, jak projektować opakowania tak, by nie były one tylko i wyłącznie „łatwo sprzedawalne”, ale by nadawały się do recyklingu. Wiele firm podejmuje zobowiązania ograniczenia ilości opakowań (tutaj dobrym przykładem są np. kosmetyki) albo wręcz rezygnuje z nich w ogóle uznając, że pełniły one tylko funkcję marketingową. ■



Aneta Stawicka
Rekopol

Kierownik ds. komunikacji i edukacji w Rekopolu. Z firmą związana od kilkunastu lat. Koordynatorka, organizatorka i realizatorka setek kampanii edukacyjnych i projektów CSR zarówno dla Rekopolu, jak i klientów, mieszkańców, uczniów czy firm gospodarujących odpadami. Trener i szkoleniowiec. Wcześniej prowadziła własną agencję PR oraz pracowała w Zarządzie Głównym PCK jako rzeczniczka prasowa.

Warsztat samochodowy do obsługi aut elektrycznych

Samochody elektryczne i hybrydowe stają się codziennością na naszych ulicach. Stają się również codziennością w warsztatach samochodowych przystosowanych do ich serwisowania. Coraz chętniej i śmielej pasjonaci motoryzacji przerabiają i adaptują youngtimery i klasyki na auta elektryczne, dając im drugie życie. Rośnie więc zapotrzebowanie na specjalistów przygotowanych nie tylko do kreatywnej, ale i bezpiecznej pracy z „elektrykami”.

WOJCIECH KOPACZ MANAGER PROJEKTU
BIO SERVICE

W SKRÓCIE:

Warsztat samochodowy

Czy każdy warsztat samochodowy może obsługiwać auto elektryczne?

Jaki sprzęt oraz wyposażenie powinien posiadać warsztat?

Czy można hobbystycznie w przydomowym warsztacie tworzyć, remontować samochód elektryczny?





Aby nie tracić klienta – wiele warsztatów podejmuje się napraw, chociaż brakuje im odpowiednich kwalifikacji oraz narzędzi.



ZDJĘCIE Unsplash

Czy tradycyjny warsztat samochodowy różni się od tego, który serwisuje samochody elektryczne? Z jakimi przepisami środowiskowymi mamy do czynienia w zakresie gospodarowania odpadami oraz innych obowiązków dot. ochrony środowiska?

Po pierwsze – warto zaznaczyć, że nie każdy tradycyjny warsztat może obsługiwać auta zelektryfikowane (mowa tu o autach hybrydowych, hybrydowych plug-in oraz elektrycznych). Mimo to praktyka pokazuje, że często – aby nie tracić klienta – wiele warsztatów podejmuje się napraw, chociaż brakuje im odpowiednich kwalifikacji oraz narzędzi.

Często mówi się o serwisowaniu aut elektrycznych, ale warto zauważyć, że w domyśle mówimy o serwisowaniu aut z dodatkową elektryczną instalacją wysokonapięciową służącą do napędzania pojazdu. Te występowały

już przeszło 20 lat temu w Toyotach/Hondach. W warsztatach obsługujących auta zelektryfikowane nadal obowiązują te same przepisy związane z gospodarką odpadami regulowaną przepisami ustawy o odpadach oraz rozporządzeniami wykonawczymi do tej ustawy.

Czy każdy warsztat samochodowy może obsługiwać auto elektryczne? Jeżeli tak, to w jakim zakresie i jakie odpady mogą być generowane przy takiej obsłudze?

Wiemy, że warsztaty samochodowe nieprzystosowane pod kątem obsługi podejmują się napraw niezwiązanych z układem HV. Z pozoru wiele czynności obsługowych nie jest związanych z tym układem. Niestety przepisy nie są precyzyjne pod tym kątem i pomimo że wiele czynności wydaje się prostych, niezwiązanych zupełnie z wysokim napięciem,

pośrednio mają z nim związek. Można tu wspomnieć np. o pomarańczowych kablach (ustalony kolor układu HV) przebiegających przy innym akurat serwisowanym układzie auta.

Pamiętajmy, że prawo pracy obowiązuje cały czas i tak naprawdę krytycznym momentem w rozstrzygnięciu będzie precedens – wypadek śmiertelny, który chyba jeszcze nie miał w Polsce miejsca.

W środowisku znane są przypadki dotyczące wypadków w zagranicznych warsztatach. Natomiast w Polsce jedynym dopuszczeniem poza kwalifikacją zawodową jest uprawnienie energetyczne 1kV.

To niestety za mało, i w dodatku te uprawnienia są przeznaczone do obsługi instalacji obiektowych, a nie samochodowych. Kluczowe wydają się przestrzeganie zasad bezpieczeństwa oraz porządek „dopuszczeń”

do pracy w środowisku zagrożenia życia, jakim jest praca w obecności instalacji HV auta.

W przypadku tych aut mamy do czynienia z identycznymi przepisami odnośnie do ochrony środowiska, jednak ponadto możemy mieć dodatkowe odpady w postaci uszkodzonych wiązek czy modułów elektronicznych nienadających się do ponownego montażu.

Jakich formalności należy dopełnić w zakresie gospodarowania odpadami? Kto może pomóc w przypadku zamiarów uruchomienia warsztatu? Jakich formalności musi dopełnić w zakresie gospodarowania odpadami i kto może pomóc w dopełnieniu wszelkich formalności?

Właściwa gospodarka odpadami jest prawnym obowiązkiem każdego warsztatu samochodowego. Praktycznie każda obsługa auta ►

ZDJĘCIE PO LEWEJ Isabela Kromemberger, Unsplash



wiąże się z jakimiś odpadami, a część z nich stanowi również pewną wartość. Aby zapanować nad właściwą gospodarką odpadów wewnątrz warsztatu, jak również ich terminowym odbiorem, warto powierzyć to profesjonalistom, np.; Bio-Service Inter Cars. W tym przypadku rodzaj obsługiwanych napędów nie ma znaczenia. Obowiązek rejestracji BDO dotyczy wszystkich podmiotów generujących odpady.

Jaki sprzęt oraz wyposażenie powinienem posiadać w warsztacie, aby zapewnić bezpieczeństwo sobie i pracownikom oraz działać zgodnie z przepisami?

Pamiętajmy, że wymogi prawne w zakresie tego, co może być wykonane i przez kogo, stanowią jedy-

nie podstawowe wytyczne i ograniczenia. Prawdziwa elektromobilność w Polsce w 2023 r. jest nadal na początku drogi, zatem nie ma też precyzyjnych wytycznych zarówno po stronie wymaganych kwalifikacji, jak również tego, jakie narzędzia (poza niezbędnym oznakowaniem) powinny być w warsztacie.

Warto nadmienić, iż uprawnienie energetyczne 1kV, choć stanowi wymóg formalny, niewiele pomaga podczas rzeczywistej obsługi auta. Najistotniejsze z punktu widzenia podstawowej ochrony jest prawidłowe oznakowanie stanowiska pracy oraz niedopuszczanie do niego nikogo niepożądanego. W praktyce pomimo systemów pass-thru wspomagających wymianę części, to od profesjonalnego



Czy sami możemy naprawiać swoje auto elektryczne?

Jest to możliwe. Zakładając nawet, że posiadamy niezbędną wiedzę i narzędzia, cały czas naprawę przeprowadzamy na własną odpowiedzialność.

Pamiętajmy, że obowiązuje nas prawo i wszelkie wykroczenia związane z ochroną środowiska czy stwarzanie potencjalnego ryzyka dla sąsiadów może naruszać prawo.

przeszkolenia i posiadanych kompetencji mechanika zależy bezpieczeństwo pracy. Świadomość natury prądu i jego właściwości jako realnej przyczyny utraty życia jest nie mniej istotna.

Czy można hobbystycznie w przydomowym warsztacie budować, remontować samochód elektryczny? Jak przygotować domowy warsztat pod względem prowadzenia gospodarki odpadami?

O ile nie generujemy odpadów pochodzących z obsługi auta, to w zasadzie we własnym garażu przystosowanym do pewnych napraw jest to możliwe. Oczywiście zakładając nawet, że posiadamy niezbędną wiedzę i narzędzia, cały czas naprawę przeprowadzamy na własną odpowiedzialność. Pamiętajmy, że pracując na własnej posesji, możemy więcej, niż mieszkając np. we wspólnocie mieszkaniowej. Jednak cały czas obowiązuje nas prawo i wszelkie wykroczenia związane z ochroną środowiska czy stwarzanie potencjalnego ryzyka dla sąsiadów mogą je naruszać.

W przypadku generowania odpadów sytuacja nie jest już tak prosta, bowiem każdy rodzaj odpadu powinien znaleźć swoją właściwą ścieżkę utylizacji. ■

Wojciech Kopacz
BIO SERVICE

bio-service.pl



22 517 88 66



handlowy@seka.pl



Nadzór szkolenia outsourcing

#bezpieczeństwo #wsparcie

**Od 35 lat wspólnie tworzymy
kulturę bezpieczeństwa**

W ramach stałego nadzoru BHP

Pełnimy zadania służby bhp w formie zapewniającej przestrzeganie przez zleceniodawcę wymogów przepisów, w tym przede wszystkim:



bieżące doradztwo w zakresie interpretacji przepisów,



przeprowadzanie systematycznych kontroli stanu warunków pracy,



opracowywanie dokumentacji powypadkowej,



reprezentowanie klienta przed organami kontroli państwowej,



przygotowywanie dokumentacji wewnętrznej z obszaru bhp.

seka.pl

Elektro- mobilność

Wyzwania i przyszłość dla ochrony przeciwpożarowej

Rozwój systemów energetycznych dla sektora e-samochodów, będącego w ostatnich latach kluczowym obszarem dla producentów i dostawców pojazdów, napędza elektromobilność. Warto podkreślić fakt, że „pożary są rzeczą nieuniknioną” ich ryzyko będzie zawsze występowało. Kluczowe w tym względzie okazuje się edukowanie służb, które będą stawiały czoła wyzwaniom zarówno w gaszeniu pożarów, jak i procedowaniu wymagań technicznych.

mgr inż. EDWARD PRUSKI DYREKTOR TIB
mgr inż. TOMASZ WIŚNIEWSKI

W SKRÓCIE:

Pożar w samochodzie elektrycznym

Czy pożary aut elektrycznych są częstym zjawiskiem?
Jak gaszone są akumulatory litowo-jonowe w samochodach?
Czy można samemu gasić pożar w aucie?
Czy straż pożarna dysponuje odpowiednim sprzętem do gaszenia aut elektrycznych?



Do końca listopada 2022 r. liczba samochodów elektrycznych w Polsce zwiększyła się do 62 135 (w tym 29 780 w pełni elektrycznych aut BEV (Battery Electric Vehicles), 29 407 hybryd typu plug-in, 2 948 elektrycznych samochodów dostawczych i ciężarowych). Oznacza to wzrost o 39% w stosunku do analogicznego okresu 2021 r.

Liczby te będą stale rosły chociażby z uwagi na europejskie regulacje środowiskowe, które wymuszają określone działania na państwach członkowskich. Ponadto od 1 stycznia 2025 roku każdy budynek niemieszkalny, niebędący własnością małego lub średniego przedsiębiorstwa, posiadający więcej niż 20 stanowisk postojowych będzie musiał posiadać minimum jeden punkt ładowania oraz niezbędną infrastrukturę na co najmniej 1 na 5 stanowisk postojowych.

Według Amerykańskiego portalu AutoinsuranceEZ pożary aut elektrycznych znajdują się dopiero na 3. miejscu pod względem częstotliwości występowania pożarów. Na pierwszym miejscu znajdują się hybrydy. Tesla twierdzi, że pożar samochodu spalinowego jest 11 razy bardziej prawdopodobny niż auta elektrycznego. Do najczęstszych przyczyn pożarów samochodów, niezależnie od typu ich napędu, należą podpalenia, kolizje drogowe oraz wady fabryczne.

Wiadomo jednak, że pożary akumulatorów litowo-jonowych w samochodach

elektrycznych są znacznie trudniejsze do ugaszenia niż pożary samochodów spalinowych. Akumulatory są zasadniczo własnym źródłem paliwa, za sprawą zgromadzonej w nich energii, stąd mogą palić się godzinami, a ich ugaszenie może być trudne. Nie wystarczy bowiem tylko zdusić widocznych płomieni. Właściwa energia pochodzi ze środka akumulatora, ogień rozprzestrzenia się tam efektem domina – z komory do komory. W takich przypadkach pomaga tylko bezustanne chłodzenie.

Nawet jeśli pożar auta elektrycznego wydaje się ugaszony, akumulator może zapalić się ponownie, dlatego tak ważne jest, aby strażacy byli szkoleni z gaszenia pożarów w nowych produkowanych pojazdach hybrydowych i elektrycznych, których na drogach pojawia się coraz więcej.

Producenci baterii litowo-jonowych zalecają gaszenie wodą, co pozwala schłodzić akumulator i rozprzestrzenianie się ognia. Sami nie jesteśmy jednak w stanie skutecznie ugasić takiego akumulatora podręcznym sprzętem gaśniczym, dlatego że do jego całkowitego ugaszenia potrzeba nawet 11 000 litrów wody. Strażacy obecnie oprócz zatopienia w całości auta stosują nowoczesną metodę BES (Battery Extinguishing System). System polega na przebiciu obudowy baterii specjalną lancą gaśniczą oraz wprowadzeniu wody do wnętrza baterii. W tym przypadku woda ma działanie gaśnicze oraz chłodzące.

Według Amerykańskiego portalu AutoinsuranceEZ pożary aut elektrycznych znajdują się dopiero na 3. miejscu pod względem częstotliwości występowania pożarów. Na pierwszym miejscu znajdują się hybrydy.



Elektromobilność w Polsce

Wg Licznika Elektromobilności w 2022 roku zainstalowano w Polsce ponad 600 nowych ogólnodostępnych stacji ładowania. W efekcie na koniec grudnia funkcjonowało ich 2565 (5016 punktów), ok. 40% więcej w ujęciu rok do roku. To wynik lepszy niż w latach ubiegłych.

Szereg wyzwań związanych z pojazdami elektrycznymi dla straży pożarnej to nie tylko konieczność dysponowania większych pojazdów gaśniczych czy kilku mniejszych. Dziś sprzętu jednostkom ochrony przeciwpożarowej nie brakuje. Problem narasta w sytuacji podejmowania ewaluacji umiejętności działań poszczególnych rot ratowniczych w konkretnych zdarzeniach. Brak właściwego szkolenia praktycznego jest ogromnym problemem natury organizacyjnej.

Każdy ratownik poddany ścieżce edukacyjnej powinien w praktyce nauczyć się gaszenia pojazdów. Szkolenie wirtualne przed monitorem lub zwiedzanie linii produkcyjnej producentów pojazdów to tylko półśrodki nieprowadzące do celów praktycznej nauki. W tym obszarze jest naprawdę wiele do zrobienia. ■

Pełna wersja artykułu **ELEKTROMOBILNOŚĆ WYZWANIA I PRZYSZŁOŚCI DLA OCHRONY PRZECIWOPOŻAROWEJ** dostępna w Czasopiśmie Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Pożarnictwa „Ochrona Przeciwpożarowa”.

Sprzątanie lasu

Każdego roku – szczególnie w okresie wiosennym – w lasach, przydrożnych zagajnikach, wokół miast i miasteczek, na terenach rekreacyjnych topniejący śnieg odkrywa... śmieci. Na szczęście są ludzie i firmy, którym przeszkadza ten widok i zaczynają działać. Coraz częściej w ramach podejmowanych działań CSR czy employer branding marki prześcigają się w organizacji różnego rodzaju akcji proekologicznych.

MAREK MASZEWSKI DYREKTOR DZIAŁU NADZORU
SEKA S.A.

W SKRÓCIE:

Wolontariat pracowniczy

Czym jest wolontariat pracowniczy?
Jak przygotować zespół do wyjścia w teren?
Jaką wiedzę, sprzęt i umiejętności powinni posiadać pracownicy, aby bezpiecznie działać?

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI

Marek Maszewski
Dział Nadzoru
SEKA S.A.
tel. 22 22 88 888
marek.maszewski@seka.pl

seka.pl

Wspólny wyjazd na łono natury, aby zadbać o środowisko naturalne – posprzątać okoliczne lasy, parki czy plaże – to jeden z najpopularniejszych pomysłów. Trzeba jednak pamiętać, że pracownicy podczas akcji sprzątania narażeni są na oddziaływanie niebezpiecznych substancji, które potencjalnie mogą się znajdować w wyrzuconych przedmiotach. Jak przygotować zespół do takiej akcji, aby nikt z uczestników nie został narażony na kontakt z materiałami niebezpiecznymi, toksycznymi czy szkodliwymi? Jak postępować w sytuacji, gdy np. podczas sprzątania lasu natrafimy na substancje potencjalnie niebezpieczne?

Wolontariat pracowniczy

Jednym z elementów społecznej odpowiedzialności biznesu jest tzw. wolontariat pracowniczy. Można go zdefiniować jako działania polegające na podejmowaniu i wspieraniu przez przedsiębiorcę działalności charytatywnej na rzecz wybranych podmiotów, w szczególności organizacji pozarządowych i określonych przepisami prawa instytucji, przy dobrowolnej współpracy zatrudnianych przez przedsiębiorcę osób. W ramach wolontariatu pracowniczego przedsiębiorca – z własnej inicjatywy, stosownie do swoich możliwości organizacyjno-ekonomicznych oraz zainteresowania ze strony pracowników – umożliwia im działanie na rzecz dobra

wspólnego, wspierając konkretne aktywności służące realizacji założonego celu. Wolontariat pracowniczy nie jest działaniem uregulowanym wprost przez obowiązujące w Polsce przepisy prawa. Ogólne regulacje prawne dotyczące wolontariatu jako takiego, czyli ochotniczej i nieodpłatnej działalności wolontariuszy, zostały wprowadzone ustawą z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie. Przepisy nie normują szczegółowo kwestii związanych z konkretną, nową formą wolontariatu, jaką jest wolontariat pracowniczy. Powyższe okoliczności utrudniają przedsiębiorcom realizację programów wolontariatu pracowniczego, a w skrajnych przypadkach zniechęcają do podejmowania działań zmierzających do inicjowania lub wspierania wolontariatu pracowniczego.

Sprzątanie

Stąd też każda inicjatywa pracodawcy związana z tą formą wspierania dodatkowej działalności powinna zasługiwać na wielki szacunek i uznanie. Bardzo często w ramach takich inicjatyw są prowadzone akcje sprzątania lasów, parków, skwerków, otoczenia zakładów, szkół itp. Z pozoru w ramach takich działań wydaje się, że do wykonania są proste czynności, w których mogą uczestniczyć osoby nawet bez szczególnego doświadczenia zawodowego i nadzwyczajnych umiejętności. Niemniej jednak zorganizowanie takiego

Wolontariat pracowniczy



Można go zdefiniować jako działania polegające na podejmowaniu i wspieraniu przez przedsiębiorcę działalności charytatywnej na rzecz wybranych podmiotów, w szczególności organizacji pozarządowych i określonych przepisami prawa instytucji, przy dobrowolnej współpracy zatrudnianych przez przedsiębiorcę osób.

Wolontariat pracowniczy nie jest działaniem uregulowanym wprost przez obowiązujące w Polsce przepisy prawa. Ogólne regulacje prawne dotyczące wolontariatu jako takiego, czyli ochotniczej i nieodpłatnej działalności wolontariuszy, zostały wprowadzone ustawą z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.





Każda inicjatywa pracodawcy związana ze wspieraniem wolontariatu pracowniczego powinna zasługiwać na wielki szacunek i uznanie. Bardzo często w ramach takich inicjatyw są prowadzone akcje sprzątania lasów, parków, skwerków, otoczenia zakładów itp.



przedsięwzięcia powinno być poprzedzone starannym przygotowaniem pod względem organizacyjnym, zwłaszcza w sytuacji braku pełnych regulacji prawnych.

Warianty

Należy rozważyć dwa możliwe warianty:

1. Pracownicy dobrowolnie wykonują wolontariat w ramach działającej organizacji pożytku publicznego, a pracodawca im to umożliwia.
2. Pracownicy wykonują wolontariat organizowany spontanicznie przez nich z uczestnictwem na zasadach dobrowolności, w ramach zakładu pracy („pod szyldem firmy”).

Pierwszy wariant znacząco upraszcza proces organizacji i przygotowania osób do wykonywania takich prac, ich wyposażenie, czynności w zakresie nadzoru, a także postępowanie w szczególnych przypadkach związanych z zagrożeniem życia i zdrowia,

w tym w sytuacji powstania zdarzeń wypadkowych.

Ustawa o działalności pożytku publicznego i wolontariacie nakłada określone obowiązki wobec ochotników na podmiot korzystający z ich pracy. Odnoszą się one bezpośrednio również do wolontariuszy – pracowników wykonujących świadczenia w ramach wolontariatu pracowniczego.

Do powyższych obowiązków należą:

- 1) poinformowanie o ryzyku dla zdrowia i bezpieczeństwa, związanym z wykonywanymi świadczeniami, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- 2) zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania świadczeń oraz odpowiednich środków ochrony indywidualnej;
- 3) poinformowanie o przysługujących wolontariuszowi prawach i ciążących na nim obowiązkach;
- 4) pokrywanie kosztów po-

dróży służbowych i diet;

- 5) zapewnienie ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków;
- 6) wydanie – na żądanie wolontariusza – stosownego zaświadczenia i opinii o wykonywanych przez nich świadczeniach.

W drugim wariantcie całe przedsięwzięcie wymaga organizacji przez jego inicjatora. Pracodawca występuje tutaj jako podmiot zapewniający finansowo-organizacyjne wsparcie dla działań wolontariackich swoich pracowników.

Akcja działu HR

Jeśli dział HR planuje akcję związaną z wyjściem pracowników w teren w celu jego uprzątnięcia, to powinien zgłosić swój pomysł do odpowiednich instytucji, np. nadleśnictwa, zarządu terenu i uzyskać jego akceptację, gdyż to one są gospodarzem, mającym wiedzę o potrzebach oraz o występujących

problemach. Poza tym należy z nimi ustalić, kto zorganizuje i sfinansuje worki na zbierane śmieci, kto zamówi i opłaci wywóz odpadów, a także dalsze kroki w sprawie organizacji odbioru ewentualnie znalezionych śmieci problematycznych, takich jak rozsypany gruz, porzucone opony, elektrośmieci oraz baterie i akumulatory. Ważne jest, by zdecydowanie podkreślić, że wolontariusze w żadnym przypadku nie powinni we własnym zakresie usuwać odpadów stwarzających większe zagrożenie. Fakt ich znalezienia powinien być niezwłocznie zgłoszony zarządcy terenu, a utylizacją powinien się zająć wyspecjalizowany i uprawniony podmiot.

Za przygotowanie wolontariuszy do pracy w terenie, w uwarunkowaniach opisanych w wariantcie drugim, odpowiedzialny jest organizator przedsięwzięcia (pracodawca), przy rekomendowanym,



Dwa warianty wolontariatu:

1

Pracownicy dobrowolnie wykonują wolontariat w ramach działającej organizacji pożytku publicznego, a pracodawca im to umożliwia.

2

Pracownicy wykonują wolontariat organizowany spontanicznie przez nich z uczestnictwem na zasadach dobrowolności, w ramach zakładu pracy („pod szyldem firmy”).

również dobrowolnym wykorzystaniu wiedzy pracowników służby BHP. Specjalista BHP posiada najpełniejsze kwalifikacje, by dokonać identyfikacji ryzyka związanego z wykonywaniem pracy w niestandardowym dla ochotników środowisku pracy, jakim jest sprzątnięty teren. Wszak wolontariusze nie są w tym momencie pracownikami firmy na zajmowanych codziennie stanowiskach, o zidentyfikowanych wcześniej zagrożeniach i określonym poziomie ryzyka zawodowego.

Koordinacja działań

Zasadnym wydaje się także wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za nadzór i koordynację prac wykonywanych przez wolontariuszy, a także za poinformowanie grup sprzątających o możliwych zagrożeniach, takich jak: czynniki biologiczne (odpady medyczne, odchody zwierzęce i ludzkie, kontakt

z wirusem wścieklizny czy chorobotwórczymi kleszczami itp.), czynniki chemiczne (substancje i mieszaniny szkodliwe), czynniki fizyczne (ostre krawędzie, ostrza, potłuczone kawałki szkła, łamiące się i spadające konary drzew, agresja dzikich zwierząt, nierówny teren).

Koordinator określa także sposób redukcji zagrożeń poprzez podjęcie właściwych działań profilaktycznych i zachowanie należytej ostrożności. W informacji takiej należy także zaznaczyć, jak należy postępować w sytuacji znalezienia przedmiotów niebezpiecznych, które mogą w bezpośrednim kontakcie stwarzać zagrożenie dla życia bądź zdrowia wolontariusza.

Trzeba również wskazać sposób postępowania w przypadkach znalezienia śmieci o wadze przekraczającej dopuszczalne normy ich ręcznego transportu do miejsca zbiórek i segregacji.

Osoby wykonujące prace powinny być wyposażone w rękawice ochronne, a także w urządzenia pomocnicze do podejmowania zanieczyszczeń z ziemi (chwytyki do zbierania śmieci, lance zakończone ostrzem).

Ubezpieczenie

Ponadto należy zaznaczyć, że pracodawca, który podjął się organizacji takiego przedsięwzięcia, powinien rozważyć zakup dla uczestników ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków NNW (chyba, że wolontariat odbywa się w ramach działającej organizacji pożytku publicznego – wtedy to ona ubezpiecza wolontariuszy). Działanie takie jest wskazane, gdyż aktywność w ramach wolontariatu nie jest objęta ubezpieczeniem w ramach składek odprowadzanych przez pracodawcę do ZUS-u.

Jeżeli świadczenie wolontariusza trwa dłużej niż

30 dni, wówczas korzystający z jego pracy nie ma obowiązku zapewnienia ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków. W takim bowiem przypadku obowiązek ubezpieczenia przejmują na siebie Zakład Ubezpieczeń Społecznych, który w razie zaistnienia wypadku wypłaci wolontariuszowi rentę z tytułu niezdolności do pracy, jednorazowe odszkodowanie lub świadczenie zdrowotne. ■



Marek Maszewski
SEKA S.A.

seka.pl

Green HRM

Drobne ekodziałania podejmowane w firmie mogą zmienić wszystko. Drukowanie umów po dwóch stronach kartki, roślinki na biurkach, ekspres kolbowy zamiast tego na kapsułki... To tylko przykłady mikrodziałań, które oddziałują w skali makro.

MACIEJ MAZERANT REDAKTOR PROWADZĄCY
SEKA MAGAZYN

WSPÓŁPRACA: IZABELA RÓŻAŃSKA-BIŃCZYK
DOKTOR NAUK EKONOMICZNYCH W DYSCYPLINIE NAUK O ZARZĄDZANIU

Pytanie jednak brzmi – kto w firmie powinien zacząć proces zmiany? Czy szeregowy pracownik może swoimi działaniami zmienić podejście zespołu, w którym pracuje, a zespół może wymóc zmianę na całym przedsiębiorstwie? A może przykład musi iść z góry – na podstawie przygotowanych strategii, planów działania i narzuconych rozwiązań pracownicy będą musieli stosować się do ekoprocedur? Która z dróg wydaje się lepsza, dając szansę na realną zmianę?

Jak czytamy w opracowaniach przygotowanych przez ekspertów Uniwersytetu Łódzkiego zajmujących się tematyką zielonego zarządzania zasobami ludzkimi, w procesie budowy zrównoważonego rozwoju przed-

siębiorstwa najistotniejsze znaczenie mają świadomość, wiedza i działania pracowników na temat znaczenia zielonej gospodarki w sukcesie przedsiębiorstwa.

Wydaje się więc kluczowe, aby na każdym stanowisku każdego działu w firmie pracowali ludzie, którym leży na sercu dobro planety w szerokim tego pojęcia znaczeniu. Można zaryzykować stwierdzenie, że równie ważna jest świadomość i działanie pana sprzątającego zakład, co pani prezes podejmującej działania strategiczne. Pierwszy z wymienionych będzie oddziaływał tu i teraz, decydując np., do którego kosza na śmieci wrzucić odpad. Z kolei pani prezes będzie odpowiadała za kreowanie szeroko rozumianej kultury organizacyjnej przedsiębiorstwa,

w której docenione zostaną działania proekologiczne, w tym dbałość o ekologiczną odpowiedzialność pana, który sprząta...

W środku struktury znajdują się pracownicy odpowiedzialni za przygotowanie strategii, jej wdrożenie oraz ludzie, którzy w codziennym działaniu będą weryfikować, a nawet usprawniać pomysły, strategie, wytyczne.

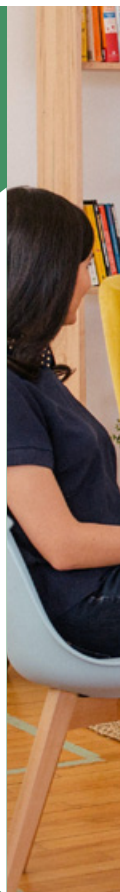
Jak zbudować taki zespół?

Pierwszym elementem procesu powinien być dobór odpowiednich kadr już na poziomie rekrutacji. Może się to udać, gdy jasno określi się procedury z obszaru zarządzania zasobami ludzkimi, włączenia zachowań proekologicznych w kodeks po-

stępowania etycznego oraz uwzględniania „zielonych” kompetencji jako składnika profilu wymagań na każdym stanowisku pracy.

Tego typu decyzje prawie zawsze podejmowane są na najwyższym szczeblu zarządzania, a następnie implementowane przez zespół wykonawczy w postaci działu HR. Oczywiście nie może zabraknąć przy tym działań employer branding, wspierających procesy rekrutacyjne. Jeżeli firma podejmuje wiarogodne działania proekologiczne, unikając greenwashingu, to wykorzystanie ich w budowaniu wizerunku pracodawcy może być kluczowe w procesie skutecznej rekrutacji.

Rozwój pracowników to kolejny etap budowania





Zielone zarządzanie zasobami ludzkimi



W procesie budowy zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa najistotniejsze znaczenie mają zasoby ludzkie, gdyż tylko od działań pracowników, ich wiedzy, umiejętności i ich wykorzystania oraz świadomości, do czego dąży zielona gospodarka, zależy sukces przedsiębiorstwa.

dr Izabela Różańska-Bińczyk
propagatorka idei Green HRM

„zielonego zespołu”. Oczywisty jest fakt, że za zmianę w całym zespole zwykle odpowiadają jednostki. To one mogą ciągnąć zespół w „dół” bądź kreować zmianę. Niezbędne jest to, aby do zielonej transformacji przekonać jak najwięcej osób w firmie, uruchamiając efekt kuli śnieżnej. Uda się to poprzez edukację prowadzoną zarówno z inicjatywy działów HR, marketingu, ale również służb BHP. Szkolenia te powinny mieć charakter uświadamiający i rozwijający umiejętności ekologiczne pracowników oraz włączając ich w proces zmian. Włączenie powinno mieć odzwierciedlenie w zielonym motywowaniu pracowników, czyli umożliwieniu każdemu z nich wdrożenia pomysłu,

wykorzystania wiedzy i umiejętności w celu poprawienia efektywności ekologicznej firmy. Tego typu działania powinny być nagradzane na przykład w formie prezentacji w czasopiśmie firmowym, podczas szkoleń i konferencji, a nawet w formie motywatorów płacowych wynikających z oceny pracowniczej.

Jak mówi dr Izabela Różańska-Bińczyk z Uniwersytetu Łódzkiego: *Pracownicy, którzy są specjalistami w swojej dziedzinie, rozumiejący i stosujący zasady zrównoważonego rozwoju w swojej pracy, będą najbardziej pożądanym typem pracowników, których działalność przyczyni się nie tylko do osiągnięcia celów ekonomicznych, ale i do dalekosięż-*

nego równoważenia potrzeb międzypokoleniowych oraz zapobiegania w przyszłości istotnym problemom ekologicznym i społecznym.

Dlatego firmy rozpoczynające proces przekształcenia w kierunku zrównoważonego funkcjonowania muszą edukować, a następnie doceniać inicjatywę pracowników, którzy aktywnie zaangażują się w zieloną zmianę. Każda, nawet najmniejsza inicjatywa zespołu – albo chociaż jednej osoby – powinna być identyfikowana i wspierana. Warto zauważyć, że ambasadorem zmiany są na wyciągnięcie ręki. Wystarczy ich dostrzec i docenić, a wtedy przygotowywane strategie i plany będą wyjątkowo szybko przekształcać się

w realne działanie oraz zysk bądź zwracać się w namacalnych oszczędnościach na każdym poziomie funkcjonowania organizacji. ■

Materiał powstał we współpracy z dr Izabelą Różańską-Bińczyk. Jest praktykiem i badaczem w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi. Aktualny obszar jej zainteresowań badawczych to głównie: green HRM, zrównoważony rozwój oraz najnowsze trendy w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Jest też członkiem Rady Programowej Centrum Studiów Zrównoważonego Rozwoju na Wydziale Zarządzania Uniwersytetu Łódzkiego.

izabelarozanska.com.pl

Dietetyk w firmie

Ostatnie lata nie były łaskawe dla naszego zdrowia. Pandemia i praca w domach, stres wywołany wojną i jej reperkusjami społeczno-gospodarczymi spowodowały, że wiele osób nie może poradzić sobie z systematycznym i rzetelnym budowaniem odporności fizycznej i psychicznej, czyli osiąganiem dobrostanu. Czy wsparcie pracodawcy w postaci bezpłatnego dostępu do psychodietetyka może pomóc? Mówi się, że jesteś tym, co jesz...

AGNIESZKA CZARNIECKA PSYCHODIETETYK

W SKRÓCIE:

Co może przekonać do zdrowego żywienia?
W jaki sposób rozpocząć proces zmiany?
Co zrobić żeby wytrwać w postanowieniach?

Czy zdrowe odżywianie może być ważnym elementem profilaktyki zdrowotnej, a nawet higieny pracy?

Zdecydowanie tak! Jedzenie to nasze paliwo, dzięki któremu żyjemy i dobrze funkcjonujemy. Jeśli zatankujemy do naszego samochodu paliwo złej jakości, to daleko nie zajedzie. Tak samo jest z nami – im więcej dostarczymy korzystnych dla zdrowia substancji odżywczych, tym bardziej ciało nam odplaca – jest zdrowe, w dobrej kondycji fizycznej i psychicznej, z wysokim poziomem energii. Jeśli jemy niezdrowo, nieregularnie i nie dbamy o jakość naszych posiłków, nasze ciało jest w słabej kondycji i choruje.

Zdrowe odżywianie, dbanie o siebie to podstawa profilaktyki zdrowotnej. A jeśli jesteśmy zdrowi, to i praca wznosi się na wyższy poziom naszych możliwości. Mniej zwolnień lekarskich i zadowolenie ze swoich osiągnięć to tylko efekt uboczny takiego działania. Jeśli pracodawca umożliwia skorzystanie z benefitu, jakim są bezpłatne konsultacje z psychodietetykiem, to w dużym stopniu może się przyczynić do poprawy zdrowia i jakości życia swoich pracowników.

„Jesteś tym, co jesz” – czy to tylko slogan, czy faktycznie od tego, co jemy, zależy nasze zdrowie fizyczne i psychiczne?

Wolę inny slogan. Nasze ciało to ogród – możemy o nie dbać, podlewać, nawozić... Będzie piękny i da nam owoce. Możemy go również zaniedbać, podlewać i nawozić byle czym... Ten przykład wprost obrazuje poziom troski o nasze zdrowie.

Co może przekonać człowieka do zdrowego odżywiania? Jakich argumentów używać – tych dotyczących zdrowia, a może środowiska naturalnego, dobrostanu zwierząt etc.?

Myślę, że każdy z wymienionych argumentów jest istotny,

ale im człowiek dokonuje więcej świadomych wyborów, tym zdrowiej się odżywia. Ewolucyjnie nie jesteśmy przygotowani na obfitość i dostępność żywności, z jaką się dziś spotykamy. Człowiek zawsze musiał bardzo ciężko pracować, żeby ją zdobyć. Nasz instynkt podpowiada nam, aby maksymalnie skorzystać z tego, co jest dostępne. Z kolei nasze emocje mogą ten naturalny instynkt wzmacniać lub wręcz przeciwnie – hamować, jedząc zbyt restrykcyjnie. Dlatego cel współpracy z psychodietetykiem zawsze zawiera co najmniej dwa elementy –



wskazanie, jak się odżywiać, świadomie dobierając produkty, a także wyjaśnienie, jak zapanować nad naszymi naturalnymi instynktami i emocjami związanymi z jedzeniem, wykorzystując najdoskonalsze narzędzie znane w naturze, czyli nasz rozum.

W jaki sposób rozpocząć proces zmiany – z osoby, która lubi słodkie, je białe pieczywo, mięso i nabiał, przepada za fast-foodem, nie stroni od alkoholu, w osobę odżywiająca się zdrowo? Jakich efektów i kiedy można się spodziewać?

Zmiana zaczyna się w głowie. To początek – bez tego nie ruszymy z miejsca. Dlatego na pierwszym spotkaniu stawiam na edukację żywieniową. Pokazuję, z czego wynikają problemy, z którymi się zgłaszają ludzie. Proponuję wprowadzenie zmian w odżywianiu i sprawdzenie, czy to przełoży się na samopoczucie lub zdrowie. Jeśli ktoś odżywia się niewłaściwie, już po pierwszym tygodniu współpracy zaczyna odczuwać poprawę jakości

swojego życia, więc dalej nie muszę mocno udowadniać, że warto było zmienić sposób odżywiania.

Co jest zagrożeniem dla procesu zmiany? Czy środowisko (najbliższe otoczenie, tj. współpracownicy, rodzina) może mieć na nią negatywny wpływ? Jak się ustrzec przed tego typu negatywnym oddziaływaniem?

Największym zagrożeniem dla tego procesu jest sam człowiek, który zwleka z decyzją o zmianie. Jeśli nie zmieni swojego podejścia do jedzenia, swojego myślenia, to najmocniej będzie wpływać na niepowodzenie w tym procesie. Otoczenie ma mniejszy wpływ, ale oczywiście jeśli mamy wokół siebie osoby sprzyjające naszym działaniom, to efekty są lepsze.

Dlaczego pracodawca powinien rozważyć wdrożenie benefitu w postaci wsparcia dietetycznego dla pracowników? Czy to może się opłacić firmie?

Czy diety działają?

Stanowczo muszę powiedzieć, że gotowe diety nie działają.

W przeszłości opracowałam mnóstwo jadłospisów i niestety moi podopieczni na ogół się nie stosowali, a jeśli tak, to bardzo krótko. Na dłuższą metę należy zmienić nawyki żywieniowe oraz podejście

do jedzenia. Ważna jest także świadomość tego, co wybieramy do jedzenia. Warto również popracować nad swoimi emocjami, tak aby jedzenie nie było jedyną drogą do radzenia sobie z nimi. **Wdrożenie na stałe dobrych nawyków żywieniowych oraz zapanowanie nad emocjami jest długoterminowo skuteczniejsze niż jakakolwiek dieta.**



Odżywianie wprost przekłada się na nasz dobrostan – zarówno fizyczny, jak i nasze zadowolenie z życia oraz postrzeganie rzeczywistości. Osoba zdrowa i zadowolona jest wydajniejszym współpracownikiem zarówno w aspekcie czysto fizycznym – mniej zwolnień lekarskich, jak też emocjonalnym – chęć do działania, satysfakcja z pracy. Wydaje mi się również, że sam fakt, iż pracodawca oferuje tego typu wsparcie dla pracowników, zwiększa jego atrakcyjność na rynku.

Do kogo w firmie powinna należeć inicjatywa w zakresie wdrożenia zmian dot. żywienia, edukacji prozdrowotnej? Czy odpowiada za to dział HR albo pracownik BHP?

Podział zadań w firmach to kwestia ich struktury organizacyjnej, niemniej jednak biorąc pod uwagę, iż program opieki psychodietetycznej stanowi element podniesienia atrakcyjności zatrudnienia i poprawy jakości pracy, sądzę, że jednak dział HR. ■



Agnieszka Czarniecka
Psychodietetyk

Absolwentka Uniwersytetu Medycznego w Białymstoku oraz Instytutu Żywności i Żywienia w Warszawie. Ukończyła studium Terapii Skoncentrowanej na Rozwiązaniach (TSR), szkolenia Racjonalnej Terapii Zachowań (RTZ) i Dialogu Motywującego. Posiada doświadczenie w pracy z osobami z zaburzeniami odżywiania oraz z otyłością. Pomaga w zakresie zmiany nawyków żywieniowych, jedzenia emocjonalnego, naprawy relacji z jedzeniem, odchudzania. Prowadzi terapię indywidualną oraz warsztaty dla młodzieży i dorosłych.

Bezpieczeństwo jako element CSR!

Kultura organizacyjna jest kluczowym elementem prawidłowego funkcjonowania wszelkiego rodzaju przedsiębiorstw czy instytucji. Od niej bowiem zależy to, czy działają one zgodnie z założonymi wizją, misją i strategią, ale przede wszystkim z poszanowaniem ustalonych norm współpracy oraz zaakceptowanych przez wszystkie strony wewnętrznych praktyk. Jednym z kluczowych elementów kultury organizacyjnej jest bezpieczeństwo wynikające głównie ze stylu zarządzania i atmosfery, jaka panuje w organizacji.

MACIEJ MAZERANT REDAKTOR PROWADZĄCY
SEKA MAGAZYN

Spójne dla wszystkich pracowników danego przedsiębiorstwa postawy, wartości, zwyczaje i zachowania w obszarze zarządzania bezpieczeństwem przekształcają się w tak zwaną kulturę bezpieczeństwa. Aby jednak były one spójne, wszyscy zaangażowani powinni mieć wiedzę i umiejętności bezpośrednio wpływające na budowanie poczucie bezpieczeństwa i dbałość o higienę pracy. Nie jest to łatwy i szybki proces, ale konsekwentnie prowadzony przynosi efekty w postaci zadowolonych i pewnych siebie, a co za tym idzie – wspierających i uczących się nawzajem pracowników.

Jak więc skutecznie rozpocząć drogę do zbudowania w firmie kultury bezpieczeństwa przez

duże K i B? Jakie działania podjąć, aby bezpieczeństwo wznieść na wyższy poziom?

Ciekawym i skutecznym rozwiązaniem może być zorganizowanie w organizacji „Tygodnia Bezpieczeństwa”. Event tego typu to wydarzenie, wokół którego można zgromadzić wszystkich pracowników, integrując ich wokół wspólnej sprawy, jaką jest bezpieczeństwo.

Strefa Pierwszej Pomocy

Jak często zastanawiamy się nad tym, co zrobimy, gdy będziemy musieli udzielić pierwszej pomocy? Wydaje się nam, że wiemy, co robić, do czasu, kiedy stajemy przed wyzwaniem działania.

Jedną ze stref w ramach Tygodnia Bezpieczeństwa jest ta związana z udzielaniem pierwszej pomocy.

To praktyczne i angażujące zajęcia z ratownikiem, omawiające takie elementy jak RKO, czyli resuscytacja krążeniowo-oddechowa, zakrzuszenie się, urazy, krwotoki itp.

W ramach strefy nauczymy się udzielania pierwszej pomocy w praktyce dzięki wykorzystaniu technologii VR i pracy z fantomem nie tylko dorosłego, ale również niemowlęcia.

Strefa ppoż.

To, że pożar może wybuchnąć w najmniej oczekiwanym momencie, wiemy wszyscy. Ale

czy wszyscy jesteśmy przygotowani na to, jak się zachować w sytuacji zagrożenia?

W strefie ppoż. dowiemy się, jak ugasić pożar (w tym skutecznie używać różnego rodzaju gaśnic), a także co się dzieje w zadymionym pomieszczeniu i jak się z niego ewakuować. Będziemy mogli spróbować ewakuacji z płonącego biurowca, skoku na skokochronie lub ewakuacji po drabinie z użyciem technologii VR.

Strefa świadomego kierowcy

Nieważne, czy dojeżdżamy do pracy samochodem, na rowerze, a może kierowanie pojazdami to właśnie



nasza praca. Aby prowadzić pojazd, trzeba mieć wyobraźnię, a co pobudza wyobraźnię najbardziej? Doświadczenie w praktyce.

W strefie świadomego kierowcy przetestujemy alkoholę, które zaburzają nam koordynację wzrokowo-ruchową, symulując wpływ alkoholu. Na trenerze czasu reakcji BATAK przeprowadzimy eksperymenty i przekonamy się, jak bardzo pogarsza czas reakcji i wydłuża drogę hamowania używanie telefonu komórkowego, rozmowa, a nawet intensywne myślenie.

Zademonstrujemy za pomocą wagi przeciążeniowej masę chwilową przedmiotu i człowieka podczas zderze-

nia z prędkością 50 km/h oraz sprawdzimy, jak zachowuje się „wszystko” w aucie w momencie dachowania, wykorzystując do tego symulator dachowania.

Strefa BHP

Wypadki na produkcji i w magazynie, przeciążenia w pracy biurowej i podczas pracy zdalnej... Zagrożenia czyhają na pracownika przez cały dzień pracy. Niektóre pojawiają się nagle, inne – podstępnie; niezauważane niszczą nasze zdrowie przez lata.

W strefie BHP użyjemy technologii VR, aby pokazać potencjalne zagrożenia na produkcji, w tym te związane z zastawianiem ciągów komunikacyjnych, poruszaniem

SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI

Dział Szkolenia
SEKA S.A.
tel. 22 517 88 11
dzialszkolenia@seka.pl

seka.pl

się po niewyznaczonych ciągach komunikacyjnych, hałasem, zagrożeniem dla oczu. Będziemy mogli również wykonywać ręczne prace transportowe i chwycić elementy maszyn. Zobaczymy, jaki wpływ na bezpieczeństwo ma zastawienie sprzętu ppoż. oraz wyjść ewakuacyjnych. Popracujemy w obrębie wózka widłowego oraz suwnicy.

Z kolei zespół biurowy dowie się, jak prawidłowo powinno wyglądać i funkcjonować stanowisko pracy. Omówimy szereg zagrożeń w pracy biurowej i tej, którą coraz częściej wykonujemy z domu.

Strefa well-being

Higiena pracy to podstawa dobrego samopoczucia pracownika. Można jednak dołożyć benefitów, dzięki którym zespół będzie się czuł wyjątkowo zaopiekowany.

W strefie well-being oddamy do Waszej dyspozycji specja-

listów, którzy dokonają konsultacji fizjoterapeutycznych, przeprowadzą masaż typu work-site idealny nie tylko dla pracowników biurowych, ale również magazynowych czy produkcyjnych.

Dietetycy pomogą skonsultować nawyki żywieniowe, a psychologowie przeprowadzą warsztaty zarządzania emocjami czy inteligencji emocjonalnej.

Tydzień bezpieczeństwa

to spotkania, wymiana poglądów, wspólne działania członków zespołu z różnych działów, a nawet rodzin pracowników czy społeczności lokalnych. Przedsięwzięcie tego typu to nie tylko atrakcyjne narzędzie poszerzania praktycznych kompetencji i wiedzy, ale również okazja do budowania wizerunku pracodawcy – tak zwanego employer branding. ■

Pod napięciem

Pracodawcy coraz częściej czują odpowiedzialność za samopoczucie swoich pracowników. W firmach rozwijane są programy dotyczące budowania szeroko rozumianego dobrostanu. Projekty well-being skupiają się na kilku obszarach, w tym psychologii zdrowia, pracy z ciałem, odpowiednim żywieniu. Stanowią one dodatkowe benefity dla pracowników, które w perspektywie czasu zarówno pracownikom, jak i pracodawcom mogą się bardzo opłacić.

—
MACIEJ MAZERANT REDAKTOR PROWADZĄCY
 MAGAZYN SEKA

JOANNA MOSZCZYŃSKA SPECJALISTA DS. SZKOLEŃ
 SEKA S.A.

Ważnym elementem przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, depresji, przemęczeniu jest poświęcenie czasu temu, co się lubi robić – rozwijaniu hobby, uczeniu się czegoś nowego. Jedną z takich zyskujących popularność umiejętności jest majsterkowanie – upcykling, czyli kreatywne nadawanie nowego życia starym przedmiotom.

Cięcie, klejenie, malowanie, barwienie, lakierowanie, wycinanie, wyrzynanie, trawienie, wiercenie, przybi-

wanie, łączenie, skręcanie... Tego wszystkiego można się nauczyć w domowym warsztacie metodą prób i błędów. Prędzej czy później każdy ambitny projektant amator stanie przed większym wyzwaniem – zmontowaniem czegoś „pod napięciem”. Dlatego warto się do takiej sytuacji dobrze przygotować.

Osobiście postanowiłem tworzyć lampy i zadałem sobie pytanie, czy uzyskanie umiejętności, kwalifikacji oraz uprawnień do pracy z elektrycznością jest skom-

plikowane? Czy majsterkowicz – renowator działający we własnym domowym warsztacie może/powinien takie uprawnienia zdobyć?

Skloniły mnie do tego dwie rzeczy. Po pierwsze bezpieczeństwo. Podejmując się pracy z prądem chciałem czuć się bezpiecznie, tj. wiedzieć, gdzie i jakie zagrożenia na mnie czyhają. Po drugie bezpieczeństwo. Bardzo zależało mi na tym, aby stworzona przeze mnie lampa była trwała i bezpieczna dla użytkownika,

czyli nie raziała prądem oraz nie spowodowała zwarcia i na przykład pożaru. Oczywiście gdzieś z tyłu głowy miałem również nadzieję, że kurs, który odbędę, pozwoli mi wykonywać w domu drobne prace elektryczne, czym zabłysnę w oczach domowników. A w sytuacji, gdy sztuczna inteligencja zabierze mi pracę redaktora prowadzącego SEKA magazyn, będę miał nowy praktyczny fach w ręku [uśmiech]. ▶



Uprawnienia energetyczne – czym są i kto je powinien posiadać?

Oczywiście do drobnych prac, z użyciem gotowych podzespołów opartych głównie o taśmy LED, nie jest potrzebna wyjątkowa i tajemna wiedza. Również w przypadku gotowych zestawów oświetleniowych, które wyciąga się z pudełka i wiesza np. na suficie, niewymagane są specjalne uprawnienia. Ale już w przypadku drobnych prac modernizacyjnych, łączenia różnego rodzaju elementów, pracy ze starymi urządzeniami, nadawania im nowej funkcji podstawowa wiedza związana z obchodzeniem się z prądem wydawała mi się niezbędna.

Wymienia się trzy grupy uprawnień energetycznych. Są to:

G1

Kursy elektryczne, przeznaczone dla osób zajmujących się na co dzień eksploatacją lub dozorem urządzeń, instalacji oraz sieci elektroenergetycznych;

G2

Kursy energetyczne, przeznaczone dla osób zajmujących się eksploatacją lub dozorem urządzeń, instalacji oraz sieci ciepłych;

G3

Kursy gazowe, przeznaczone dla osób zajmujących się eksploatacją lub dozorem urządzeń, instalacji oraz sieci gazowych. ▶



Dla takich osób jak ja, czyli rozpoczynających swoją przygodę z prądem, stworzone zostało szkolenie przygotowujące do uzyskania uprawnień energetycznych G1 w zakresie eksploatacji (oznaczenie E) instalacji, sieci oraz urządzeń elektroenergetycznych i gazowych.

Kurs online

Kurs – jak się okazuje – jest bardzo krótki. Trwa kilka godzin i można go odbyć online. Wraz z egzaminem końcowym (zdanym pozytywnie), również w formie online, uzyskuje się certyfikat potwierdzający uprawnienia, które przyznawane są na 5 lat. Aby przystąpić do kursu, musiałem wypełnić kilka dokumentów, potwierdzić, że mam ukończone 18 lat i wykształcenie minimum podstawowe.

Zapytałem Joannę Moszczyńską, która z ramienia SEKA zajmuje się organizo-

waniem tych szkoleń, o to, czym różni się kurs online od kursu stacjonarnego.

Kurs online odbywa się przy pomocy platformy LIVEWEBINAR w formie webinaru, podczas którego uczestnicy widzą prowadzącego oraz prezentację. Pytania mogą zadawać na czacie lub po włączeniu mikrofonu – jest to kwestia do ustalenia między grupą a prowadzącym i zależy głównie od liczby uczestników.

Trudno powiedzieć, czym kurs online różni się od tradycyjnego. Na pewno to zależy od preferencji uczestników i ich pracodawcy. Szkolenia energetyczne w formie online często wybierane są przez duże korporacje lub uczestników, którzy odnawiają uprawnienia lub potrzebują tylko podstawowego zakresu typu sprzedawca w DECATHLON czy Media Markt.

Klienci indywidualni czy też osoby biorące udział w szkole-

niu po raz pierwszy wolą formę stacjonarną. Zakres i tematyka szkolenia stacjonarnego i online są takie same.

Czy zatem szkolenie online jest dobrym wyborem? Jeśli tak, to dla kogo? Co mogę robić po uzyskaniu uprawnień?

Po uzyskaniu uprawnień można zgodnie z Ustawą Prawo Budowlane z 1997 r. zajmować się eksploatacją sieci oraz urządzeń i instalacji. Na podstawie Rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska:

„Świadectwo kwalifikacyjne jest wymagane dla rodzajów prac i stanowisk w zakresie: 1) eksploatacji – do których zalicza się stanowiska osób wykonujących prace dotyczące obsługi, konserwacji, remontu, naprawy, montażu lub demontażu i czynności kontrolno-pomiarowych (§ 4 ust. 1);

„Świadectwo kwalifikacyjne jest wymagane do wykony-

wania czynności związanych z eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci, z wyjątkiem czynności związanych z obsługą: 1) urządzeń elektrycznych o napięciu znamionowym nie wyższym niż 1 kV i mocy znamionowej nie wyższej niż 20 kW, jeżeli w dokumentacji urządzenia określono zasady jego obsługi” (§ 5 ust. 1).

Ja zapisałem się na szkolenie online. Przed kursem dostałem do wypełnienia dokumenty, w których musiałem określić, jaki zakres uprawnień jest mi potrzebny. Dostałem również prezentację z zakresem materiałów, które będą omawiane podczas kursu. Warto przeczytać wszystko od deski do deski przed jego rozpoczęciem. Zdecydowanie ułatwia to później przyswajanie i zrozumienie materiału przekazywanego przez prowadzącego.

Kurs trwa kilka godzin z przerwami i jest realizowany w formie telekonfe-



Szkolenie dla osób zajmujących się eksploatacją i dozorem urządzeń elektroenergetycznych – G1

Kurs online odbywa się przy pomocy platformy LIVEWEBINAR w formie webinaru, podczas którego uczestnicy widzą prowadzącego oraz prezentację. Pytania mogą zadawać na czacie lub po włączeniu mikrofonu – jest to kwestia do ustalenia między grupą a prowadzącym i zależy głównie od liczby uczestników.

rencji na platformie online. Polecam zapisywać sobie pytania do wykładowcy, aby zadać je na koniec szkolenia, rozwiewając wszystkie swoje wątpliwości przed przystąpieniem do egzaminu.

Egzamin odbywa się również w formie online i jest przeprowadzany przez Energetyczną Komisję Kwalifikacyjną powołaną przez Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki. Co ważne, jest organizowany zaraz po szkoleniu, czyli tego samego dnia. Po zdaniu egzaminu jest się posiadaczem uprawnień.

No dobrze, ale czy faktycznie jesteśmy w stanie nauczyć się obchodzenia z prądem?

Moim zdaniem każdy majsterkowicz, projektant, designer, upcykler powinien przejść taki kurs. Poruszane są na nim zagadnienia dotyczące warunków technicznych, jakim powinny

odpowiadać instalacje i urządzenia elektroenergetyczne. Dowiadujemy się również, jakie są zasady budowy i eksploatacji: sieci, urządzeń i instalacji o napięciu znamionowym do 1kV oraz powyżej 1kV, a także urządzeń elektrotermicznych. Nabywamy wiedzę o ochronie przeciwporażeniowej w urządzeniach.

Szkolenie daje również orientację w temacie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach elektroenergetycznych, ratowania osób porażonych prądem elektrycznym czy ochrony przeciwpożarowej.

Oczywiście zachęcam wszystkich do pogłębiania swojej wiedzy i umiejętności pod okiem fachowców w trakcie szkoleń stacjonarnych – takich, podczas których można połączyć „kabelki” w realu. Trzeba mieć jednak na uwadze, że są to szkolenia przeznaczone głównie dla osób, które

będą zajmować się zawodowo instalacjami elektrycznymi oraz obsługą urządzeń elektroenergetycznych.

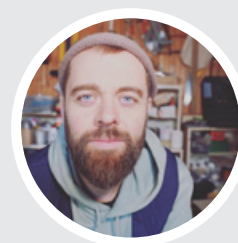
Majsterkowanie w domowym warsztacie to wspaniałe zajęcie, które pomaga odżytkować równowagę pomiędzy życiem zawodowym a osobistym. Upcykling to kreatywne hobby, które daje wytchnienie od trudów dnia codziennego, pracy z papierami czy przy komputerze. Nauka nowych umiejętności może dawać

poczucie osiągnięcia celu i dodawać pewności siebie, co z pewnością pomoże we wszystkich sferach życia. Kluczowe jest jednak to, aby oddawać się nowemu hobby zgodnie ze sztuką i zachowując podstawowe zasady bezpieczeństwa. Dzięki temu zarówno my, jak i nasi najbliżsi, a może w przyszłości nasi klienci – jeżeli z hobby uczynimy biznes – będziemy mogli cieszyć się wyjątkowymi przedmiotami z tak zwaną duszą. ■



Joanna Moszczyńska
SEKA S.A.

seka.pl



Maciej Mazerant

Redaktor prowadzący
SEKA magazyn

Badanie trzeźwości

Obecny rok obfituje w liczne i ważne dla pracodawców i pracowników zmiany. Jedną z nich, są przepisy, które już zaczęły obowiązywać, dotyczące możliwości badania trzeźwości pracowników. Zostały one wprowadzone do Kodeksu pracy i obowiązują od 21 lutego 2023 r.

ROBERT MALISZEWSKI DYREKTOR DZIAŁU PRAWNEGO
SEKA S.A.

Od kiedy pracownicy mogą oczekiwać nowych rozwiązań u siebie w pracy?

Odnosząc się do tych zmian, które są już uchwalone, należałoby wskazać, że jeżeli chodzi o tak zwane prewencyjne badanie trzeźwości, to pracodawcy w zasadzie już w tej chwili finalizują prace nad zmianą regulaminów pracy w zakresie wprowadzenia zasad w tym zakresie.

Tutaj słowo komentarza do tej nowelizacji. Mianowicie nie wszyscy pracownicy muszą się spodziewać tego, że w ich zakładzie pracy będzie wprowadzone prewencyjne badanie trzeźwości, bowiem ta noweli-

zacja daje pracodawcom możliwość takiego działania, natomiast nie wprowadza takiego obowiązku.

Jeżeli pracodawca, biorąc pod uwagę dotychczasową praktykę albo też charakter swojej firmy – założmy, że nie jest to firma transportowa ani związana z obsługą skomplikowanych i niebezpiecznych urządzeń – może podjąć decyzję, że tego rodzaju regulacji na swój grunt zakładowy nie wprowadzi, wówczas w regulaminie pracy nie dokonuje się żadnych zmian. Natomiast z punktu widzenia pracowników ważne jest to, że w żadnym razie zakaz związany ze spożywaniem alkoholu

nie przestaje obowiązywać. Nic bardziej mylnego.

Nadal pracownik ma oczywiście obowiązek stawiać się do pracy w stanie trzeźwości, a w sytuacji, kiedy pracodawca ma poważnie, uzasadnione podejrzenie – nawet jeżeli nie prowadzi prewencyjnego badania trzeźwości – będzie mógł z pomocą policji sprawdzić trzeźwość pracownika. Poza tym oczywiście, jeżeli taki pomiar okaże się dla pracownika niekorzystny, pracodawca będzie mógł wyciągnąć odpowiednie konsekwencje, ze zwolnieniem dyscyplinarnym włącznie.

W takim razie czym tak naprawdę nowe przepisy

różnią się od tych, które obowiązywały do tej pory? Przecież nie można było przychodzić w stanie nietrzeźwości do pracy.

Do tej pory brakowało przepisów, które w sposób jednoznaczny rozstrzygały kwestie badania alkomatem przez pracodawcę. W związku z tym praktyka dopuszczała badanie alkomatem należącym do pracodawcy kiedy zachodziło uzasadnione podejrzenie, że pracownik jest nietrzeźwy, ale mógł on odmówić badania alkomatem pracodawcy.

Natomiast w obecnym stanie prawnym, jeżeli pracodawca zdecyduje się wprowadzić



Zgodnie z nowymi przepisami, jeżeli chcemy wprowadzić prewencyjne badanie trzeźwości, to w regulaminie pracy musimy określić grupy zawodowe, które będziemy tym badaniem obejmować.



tak zwane prewencyjne badanie trzeźwości, to będzie mógł przy pomocy swojego alkometru przeprowadzić takie badanie, wymuszając co do zasady na pracowniku poddanie się takiemu badaniu.

Istotne jest to, że może to być ponawiane z pewną częstotliwością. Może dotyczyć określonych grup pracowników, stąd mówimy tutaj w pewnym uproszczeniu o tak zwanym prewencyjnym badaniu trzeźwości.

Jeżeli mamy w firmie pracownika, którego podejrzewamy o nadużywanie alkoholu, to możemy prewencyjnie badać tylko jego?

Tego rodzaju działanie może narazić pracodawcę na zarzut dyskryminacji, bowiem zgodnie z nowymi przepisami, jeżeli chcemy wprowadzić prewencyjne badanie trzeźwości, to w regulaminie pracy musimy określić grupy zawodowe, które będziemy tym badaniem obejmować.

Nie może to być nacechowane taką indywidualnością, że dotyczy to tylko i wyłącznie jednego pracownika, bo nawet jeżeli w przeszłości były pewne okoliczności, które wskazywały, że ten pracownik ma problem tego rodzaju, to w mojej ocenie przepisy, które teraz wchodzi w życie, nakazują, żeby spojrzeć na ten problem szerzej.

Jeżeli na przykład nasz pracownik jest pracownikiem magazynu, to takie badanie prewencyjne powinno dotyczyć wszystkich pracowników magazynu.

Natomiast jeżeli w firmie zauważany jest jeden taki przypadek, to być może nie należy wprowadzać prewencyjnego badania trzeźwości i obejmować nim wszystkich pozostałych pracowników czy pracowników tej grupy zawodowej, np. magazynierów. Jest to bowiem faktycznie daleko idąca ingerencja – zgodna z prawem, ale jednak ingerencja – w sferę dóbr osobistych pracowników. Być może przy takich pojedynczych wypadkach wystarczy procedura związana z powiadomieniem policji i badaniem przez nią trzeźwości.

Ważne jest, aby nie „karać” badaniem prewencyjnym większości albo wszystkich pracowników wyłącznie

z tego powodu, że zachodzi podejrzenie, iż jeden z naszych pracowników może przychodzić do pracy w stanie nietrzeźwości.

Pamiętajmy również o tym, że odpowiednio stosujemy przepisy o badaniu trzeźwości również do innych środków niepożądanych, czyli nazywając rzecz po imieniu, chodzi również o badanie na obecność narkotyków. ■



Robert Maliszewski
SEKA S.A.

seka.pl

Prawo pracy

Zmiany w Kodeksie Pracy – kontrola trzeźwości pracowników

INFORMATOR REDAGUJE DZIAŁ PRAWNY SEKA S.A.

Spis treści:

- 1 Zmiany w Kodeksie pracy – kontrola trzeźwości pracowników.
- 1 Wprowadzenie
- 2 Podstawowe informacje o możliwości przeprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników przez pracodawcę.
- 3 Wprowadzenie możliwości kontroli trzeźwości pracowników.
- 4 Jak powinna być przeprowadzona kontrola trzeźwości?
- 5 Przetwarzanie informacji o stanie nietrzeźwości.
- 6 Kiedy pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy?
- 7 Badanie pracownika przez uprawniony do tego organ.
- 8 Badanie pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.
- 9 Rozporządzenie dotyczące warunków i metod badań oraz sposobu ich dokumentowania, a także projekt zmian rozporządzenia dotyczącego dokumentacji pracowniczej.
- 10 Kontrola trzeźwości stosowana odpowiednio nie tylko do pracowników.
- 11 Podsumowanie
- 11 Zmiana przepisu dotyczącego kary pieniężnej.

I. ZMIANY W KODEKSIE PRACY – KONTROLA TRZEŻWOŚCI PRACOWNIKÓW

1. Wprowadzenie

W dniu 6 lutego 2023 r. został opublikowany w Dzienniku Ustaw tekst nowelizacji Kodeksu pracy, która wchodzi w życie po

upływie 14 dni od dnia ogłoszenia, tj. od 21 lutego 2023 r.

Nowelizacja zmieni obecnie obowiązujące przepisy dotyczące kontroli trzeźwości pracowników. Dodatkowo warto zaznaczyć, iż wprowadzone zmiany nie są obowiązkiem, a jedynie uprawnieniem pracodawcy, który może wprowadzić kontrolę prewencyjną trzeźwości w zakładzie pracy.

W celu wprowadzenia prewencyjnej kontroli trzeźwości na podstawie nowych przepisów,

konieczna jest zmiana dotychczasowych regulacji wewnętrznych (np. regulaminów pracy).

Jednocześnie nowelizacja nie nakłada obowiązku wprowadzenia takich zmian, w związku z czym jeśli pracodawca nie będzie widział potrzeby wprowadzenia kontroli trzeźwości, to nie ma obowiązku wprowadzania zmian w regulacjach wewnętrznych zakładowych.

Natomiast, jeśli zostanie podjęta decyzja o wprowadzeniu pre-

wencyjnej kontroli trzeźwości pracowników, należy pamiętać, że o wprowadzeniu kontroli **pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.**

Biorąc powyższe pod uwagę, może okazać się konieczna kontrola aktualnie obowiązujących w firmie regulacji wewnętrznych (np. układów zbiorowych pracy, regulaminów pracy) pod kątem znajdujących się tam

zapisów w zakresie kontroli trzeźwości pracowników i ewentualna ich nowelizacja zgodnie z wprowadzonymi zmianami w Kodeksie pracy.

Poniżej przedstawimy główne założenia nowelizacji Kodeksu Pracy w zakresie kontroli trzeźwości.

2. Podstawowe informacje o możliwości przeprowadzenia kontroli trzeźwości pracowników przez pracodawcę.

I. Pracodawca może wprowadzić kontrolę trzeźwości pracowników, jeżeli:

- jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub
- jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia innych osób lub
- jest to niezbędne do zapewnienia ochrony mienia.

II. Kontrola trzeźwości nie może naruszać godności oraz innych dóbr osobistych pracownika.

III. Kontrola trzeźwości jest przeprowadzana przez pracodawcę **w sposób ustalony w aktach wewnętrznych**, uwzględniający wymagania wynikające z przepisów wydanych na podstawie rozporządzenia ministra właściwego do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy, w sprawie m.in. warunków i metod przeprowadzania badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność w organizmie pracownika środków działających podobnie do alkoholu przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego lub zleczanych przez ten organ, a także wykaz środków działających podobnie do alkoholu.

3. Wprowadzenie możliwości kontroli trzeźwości pracowników.

Wprowadzenie kontroli trzeźwości, grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą trzeźwości i sposób przeprowadzania kontroli trzeźwości, w tym;

- rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli,
- czas i częstotliwość jej przeprowadzania,

ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy.

O wprowadzeniu kontroli trzeźwości pracodawca informuje pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy **nie później niż 2 tygodnie przed rozpoczęciem jej przeprowadzania.**

W związku z zatrudnieniem pracownika objętego kontrolą trzeźwości pracodawca przekazuje temu pracownikowi przed dopuszczeniem go do pracy informacje o kontroli trzeźwości, o których mowa powyżej, w postaci papierowej lub elektronicznej.

4. Jak powinna być przeprowadzona kontrola trzeźwości?

Kontrola trzeźwości powinna być przeprowadzana przez pracodawcę w sposób ustalony w dokumencie, w którym wprowadzono możliwość kontroli trzeźwości (tj. układzie zbiorowym, regulaminie pracy albo obwieszczeniu), uwzględniający wymagania wynikające z przepisów rozporządzenia, które zostanie wydane na podstawie art. 22g k.p.

Kontrola trzeźwości obejmuje:

- badanie przy użyciu metod

niewymagających badania laboratoryjnego

- za pomocą urządzenia posiadającego ważny dokument potwierdzający jego kalibrację lub wzorcowanie.

Badanie, o którym mowa powyżej, polega na stwierdzeniu braku obecności alkoholu w organizmie pracownika albo obecności alkoholu wskazującej na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. Dz. U. z 2023 poz. 165)

Za równoznaczne ze stwierdzeniem braku obecności alkoholu w organizmie pracownika uznaje się przypadki, w których zawartość alkoholu nie osiąga lub nie prowadzi do osiągnięcia wartości właściwych dla stanu po użyciu alkoholu.

5. Przetwarzanie informacji o stanie nietrzeźwości.

Pracodawca przetwarza informacje o:

- dacie,
- godzinie i minucie badania,
- oraz wyniku badania wskazującym na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości

wyłącznie w przypadku, gdy jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia **i przechowuje te informacje w aktach osobowych pracownika przez okres nieprzekraczający roku od dnia ich zebrania.**

W przypadku zastosowania **kary upomnienia, kary nagany lub kary pieniężnej** pracodawca przechowuje powyższe informacje w aktach osobowych pracownika do czasu uznania kary za niebyłą zgodnie z art. 113 k.p.

W przypadku, w którym informacje o badaniu trzeźwości pracownika mogą stanowić lub stanowią dowód w postępowaniu prowadzonym na podstawie prawa, a pracodawca jest stroną tego postępowania lub powziął wiadomość o wytoczeniu powództwa lub wszczęciu postępowania, okres roku ulega przedłużeniu do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Po upływie wskazanych wyżej okresów, informacje podlegają usunięciu.

6. Kiedy pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy?

Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli:

- kontrola trzeźwości wykaże obecność alkoholu w organizmie pracownika wskazującą na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości, w rozumieniu art. 46 ust. 2 albo 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi,
- albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawił się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy.

Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

7. Badanie pracownika przez uprawniony do tego organ.

I. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. ▶

II. Uprawniony organ przeprowadza badanie stanu trzeźwości pracownika przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.

III. Organ ten zleca przeprowadzenie badania krwi, jeżeli:

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi, pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 5) nie ma możliwości wskazania stężenia alkoholu z powodu przekroczenia zakresu pomiarowego urządzenia wykorzystywanego do pomiaru.

Badania przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego jak i badania krwi przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika.

Zabiegu pobrania krwi dokonuje osoba posiadająca odpowiednie kwalifikacje zawodowe.

W przypadku gdy wynik badania nie wskazuje na stan po użyciu alkoholu albo stan nietrzeźwości pracownika, okres niedopuszczenia pracownika do pracy jest okresem usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

IV. Przebieg badań, o którym mowa powyżej, dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) danych osobowych pracownika:
 - a) imienia i nazwiska,
 - b) numeru PESEL, a jeżeli nie posiada – serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,
 - c) daty urodzenia, płci, wzrostu, masy ciała, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje oraz podpisu pracownika – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzaniem badaniem;
- 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 5) imienia, nazwiska, stanowiska i podpisu osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań;
- 6) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
- 7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
- 8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi – informacji o przyczynie odstąpienia.

V. Organ przeprowadzający badanie przekazuje pracodawcy i pracownikowi niedopuszczonemu do pracy informację w formie pisemnej, obejmującą:

- imię i nazwisko osoby badanej oraz jej numer PESEL, a w przypadku jego braku – serię i numer dokumentu potwierdzającego tożsamość,
- datę, godzinę oraz minutę przeprowadzonego badania, a także jego wynik.

W przypadku przeprowadzenia kilku pomiarów organ przeprowadzający badanie przekazuje informację o:

- czasie przeprowadzenia

- pomiarów
- wyniku każdego z nich.

Do przetwarzania niniejszej informacji stosuje się odpowiednio regulacje dotyczące przetwarzania informacji o kontroli trzeźwości przez pracodawcę.

8. Badanie pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

I. Jeżeli jest to niezbędne do zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, pracodawca może wprowadzić kontrolę pracowników na obecność w ich organizmach środków działających podobnie do alkoholu.

Przepisy dotyczące kontroli trzeźwości opisane w pkt. 2 ppkt II, III oraz pkt. 3, 4, 5 stosuje się odpowiednio.

II. Pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy, jeżeli kontrola, wykaże obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu albo zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu takiego środka lub zażywał taki środek w czasie pracy.

Informację dotyczącą podstawy niedopuszczenia pracownika do pracy przekazuje się pracownikowi do wiadomości.

III. Na żądanie pracodawcy lub pracownika niedopuszczonego do pracy, badanie na obecność w organizmie pracownika środka działającego podobnie do alkoholu przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego.

IV. Organ ten przeprowadza badanie na obecność w organizmie pracownika środka działającego

podobnie do alkoholu przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego.

V. Uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego zleca przeprowadzenie badania krwi lub moczu, jeżeli:

- 1) nie ma możliwości przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 2) pracownik niedopuszczony do pracy odmawia poddania się badaniu metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 3) pracownik niedopuszczony do pracy żąda przeprowadzenia badania krwi lub moczu pomimo przeprowadzenia badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego;
- 4) stan pracownika niedopuszczonego do pracy uniemożliwia przeprowadzenie badania metodą niewymagającą badania laboratoryjnego.

Badanie przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego oraz badanie krwi lub moczu przeprowadza się z poszanowaniem godności i intymności pracownika. Czynności związane z pobraniem moczu do badania odbywają się w obecności osoby posiadającej odpowiednie kwalifikacje zawodowe do przeprowadzania badania moczu, tej samej płci co pracownik, od którego pobiera się moczu.

VI. Przebieg badania przeprowadzonego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego przy użyciu metod niewymagających badania laboratoryjnego oraz badania krwi lub moczu dokumentuje się z uwzględnieniem:

- 1) daty, godziny i minuty oraz miejsca przeprowadzenia badania;
- 2) wyniku badania;
- 3) danych osobowych pracownika:
 - a) imienia i nazwiska,
 - b) numeru PESEL, a jeżeli nie

posiada, serii i numeru dokumentu potwierdzającego tożsamość pracownika,

- c) daty urodzenia, informacji o chorobach, na jakie pracownik choruje oraz podpisu pracownika – jeżeli dane te pozyskano w związku z przeprowadzanym badaniem;
- 4) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby przeprowadzającej badanie;
- 5) imienia, nazwiska, stanowiska i podpisu osoby przeprowadzającej pobranie próbek materiału biologicznego do badań
- 6) imienia i nazwiska oraz podpisu osoby, w obecności której przeprowadzono badanie;
- 7) informacji o objawach lub okolicznościach uzasadniających przeprowadzenie badania oraz dacie i godzinie ich stwierdzenia;
- 8) innych informacji niezbędnych do oceny wiarygodności i poprawności badania;
- 9) w przypadku odstąpienia od pobrania próbek krwi lub moczu – informacji o przyczynie odstąpienia.

9. Rozporządzenie dotyczące warunków i metod badań oraz sposobu ich dokumentowania, a także projekt zmian rozporządzenia dotyczącego dokumentacji pracowniczej.

Minister właściwy do spraw zdrowia w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych oraz ministrem właściwym do spraw pracy określili, w drodze rozporządzenia:

- 1) warunki i metody przeprowadzania badań na obecność alkoholu w organizmie pracownika oraz badań na obecność środków działających podobnie do alkoholu przez pracodawcę oraz przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego lub zleczanych przez ten organ,
- 2) sposób dokumentowania

badań przeprowadzanych lub zleczanych przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego,

- 3) wykaz środków działających podobnie do alkoholu – mając na uwadze metodykę przeprowadzania takich badań, konieczność zapewnienia ochrony życia i zdrowia pracowników lub innych osób lub ochrony mienia, a także konieczność sprawnego przeprowadzenia badań i zagwarantowania wiarygodności wyników badania krwi i moczu przy jednoczesnym poszanowaniu godności oraz innych dóbr osobistych pracownika i zasad ochrony danych osobowych.

Na dzień 7.02.2023 r. trwają prace nad projektem rozporządzenia Ministra Zdrowia w sprawie badań na obecność alkoholu lub środków działających podobnie do alkoholu w organizmie pracownika. Rozporządzenie zawiera wiele istotnych postanowień, m.in. dotyczących urządzeń stosowanych do badania trzeźwości, czy też określenie środków działających podobnie do alkoholu. Nie wiadomo jednak, kiedy rozporządzenie wejdzie w życie i czy będzie ono miało taką samą treść, jaka jest w aktualnie proponowanym kształcie.

Na marginesie należy wspomnieć, że trwają także prace nad zmianą rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej. Planowane jest, między innymi, wprowadzenie piątej części akt osobowych – części E, w której miałyby znajdować się dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu. Nie wiadomo, kiedy proponowane zmiany wejdą w życie.

10. Kontrola trzeźwości stosowana odpowiednio nie tylko do pracowników.

Omówione przepisy, a także rozporządzenie, o którym mowa powyżej, stosuje się odpowiednio do pracodawców organizujących pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osoby fizyczne prowadzące na własny rachunek działalność gospodarczą, a także do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osób fizycznych prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą, których praca jest organizowana przez tych pracodawców.

11. Podsumowanie.

Biorąc powyższe pod uwagę, nowelizacja do Kodeksu pracy w zakresie prewencyjnej kontroli trzeźwości nie wprowadza obowiązku wdrożenia zmian przez pracodawcę, jest to jedynie uprawnienie pracodawcy – o czym wspomniano na wstępie.

Należy jednak pamiętać, że jeśli chcieliby Państwo wprowadzić nowe zapisy do odpowiednich dokumentów (np. regulaminu pracy), konieczne będzie określenie w nim tego, że wprowadzają Państwo kontrolę trzeźwości czy też kontrolę na obecność w organizmach pracowników środków działających podobnie do alkoholu (albo obie te kontrole), a ponadto w stosunku do każdej z tych kontroli:

- 1) grupę lub grupy pracowników objętych kontrolą
- 2) sposób przeprowadzania kontroli, w tym;
 - rodzaj urządzenia wykorzystywanego do kontroli,
 - czas i częstotliwość jej przeprowadzania.

W związku z tym warto, aby przed wprowadzeniem prewencyjnej kontroli zastanowić się, czy jest konieczność jej wprowadzenia w Państwa firmie.

Biorąc pod uwagę nowe przepisy, a także uzasadnienie do nowelizacji, należy pamiętać, iż w przypadku gdy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że pracownik stawiał się do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo w stanie nietrzeźwości lub spożywał alkohol w czasie pracy, pracodawca nie dopuszcza pracownika do pracy oraz może wezwać organ powołany do ochrony porządku publicznego, nawet jeśli nie ma wprowadzonych regulacji w zakresie prewencyjnej kontroli.

II. ZMIANA PRZEPISU DOTYCZĄCEGO KARY PIENIĘŻNEJ

Nowelizacja Kodeksu pracy wprowadza także zmianę w art. 108 § 2 regulującym jedną z kar porządkowych – karę pieniężną. Nowe brzmienie przepisu będzie następujące:
Za nieprzestrzeżenie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości albo w stanie po użyciu alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu lub spożywanie alkoholu lub zażywanie środka działającego podobnie do alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również stosować karę pieniężną.

Zmieniony przepis rozszerza przesłanki nałożenia na pracownika kary pieniężnej o stawienie się do pracy w stanie po użyciu środka działającego podobnie do alkoholu lub zażywanie tego środka w czasie pracy, a także o stawienie się do pracy w stanie po użyciu alkoholu. Nowe brzmienie przepisu wejdzie w życie po upływie 14 dni od ogłoszenia ustawy zmieniającej w Dzienniku Ustaw (czyli od 21.02.2023 r.). ■

Praca zdalna

Zmiany, jakie zostały uchwalone i czekają na wejście w życie, są związane z wprowadzeniem na stałe do Kodeksu pracy tak zwanej pracy zdalnej. Obowiązywać one będą od 7 kwietnia 2023 roku. Warto przy okazji wskazać, że uchwalono także kolejne zmiany do Kodeksu pracy – tym razem mające na celu dostosowanie polskiego prawa pracy do unijnej dyrektywy w tym w zakresie tzw. work-life balance.

ROBERT MALISZEWSKI DYREKTOR DZIAŁU PRAWNEGO
SEKA S.A.

Kiedy zostaną wprowadzone zmiany w pracy zdalnej?

Praca zdalna jest już uchwalona, ale wprowadzone tzw. *vacatio legis*, które powoduje, że przepisy będą obowiązywać od 7 kwietnia 2023 r.

Pracodawcy już w tej chwili opracowują regulamin pracy zdalnej. Ci, którzy mają związki zawodowe, siadają z nimi do stołu negocjacyjnego, bo w ich wypadku wprowadzenie pracy zdalnej wymaga, co do zasady, uzgodnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi, czyli zawarcia porozumienia.

Wprowadzanie pracy zdalnej w formie regulaminowej to

tendencja dość powszechna w odróżnieniu od tej związanej z wprowadzaniem prewencyjnego badania trzeźwości.

Myślę, że w dużej mierze jest to pokłosie tej praktyki, którą mieliśmy do tej pory, a związanej z tak zwaną pracą zdalną antycovidową, czyli w okresie pandemii, podczas której firmy zebrały pewne doświadczenia w tym zakresie. Nie bagatelna jest też kwestia pewnej presji ze strony samych pracowników i kandydatów do pracy.

Biorąc to wszystko pod uwagę, oczywiste jest, że wiele firm decyduje się na takie formalne uregulowanie pracy

zdalnej poprzez wprowadzenie regulaminu pracy zdalnej, choć wiadomo, że wiąże się to z pewnym dodatkowymi formalizmami i kosztami.

Czy doświadczenia pracodawców, które motywują ich do wdrożenia regulaminów, są dobre czy złe?

Zdania są wśród naszych klientów podzielone. Według przeważającej opinii praca zdalna już tak się zakorzeniła w świadomości pracowników i kandydatów do pracy, że nie można od niej odejść. Natomiast przeważa pogląd, że powinna to być praca tak zwana hybrydowa, czyli częściowo w miejscu zamieszkania pracownika, a w pozostałym

zakresie w biurze – tak, aby nie wyłączać tych wszystkich kwestii związanych z pracą zespołową i relacjami, które odgrywają tak ważną rolę.

Ciekawe, czy prewencyjne badanie trzeźwości może obejmować pracowników pracujących zdalnie...

Można to sobie wyobrazić. Natomiast może się pojawić problem czysto praktyczny. Trzeba by wtedy dokonywać tego badania w miejscu wykonywania pracy zdalnej, czyli najczęściej w miejscu zamieszkania pracownika. Ponieważ jest to element kontroli, to de facto powinno się o tym uprzedzić pracownika. A jeżeli zostaje on



uprzedzony, to skuteczność takiej kontroli stoi pod dużym znakiem zapytania.

Kolejny problem, jaki widzę, to... kto miałby dokonywać takiej kontroli? Na pewno muszą to być osoby formalnie upoważnione przez pracodawcę.

W takim razie jak pracownicy mają się przygotować do formy pracy zdalnej i tych regulaminów? Jak mogą w tej chwili planować pracę zdalną/hybrydową w całym roku swojego funkcjonowania w firmie?

Bardzo dużo tutaj będzie zależało od treści tychże regulaminów pracy zdalnej, bowiem one przede wszyst-

kim będą rozstrzygać, czy będzie to praca całościowa, czyli we wszystkie dni w ramach pracy zdalnej, czy będzie to tak zwana praca hybrydowa. Regulamin powinien też rozstrzygać kwestie, kiedy i w jaki sposób nastąpi uzgodnienie warunków pracy zdalnej między pracodawcą i pracownikiem. To uzgodnienie jest warunkiem koniecznym, niezależnie od regulaminu pracy zdalnej i ma charakter indywidualny. W tym uzgodnieniu może być zawarta informacja dotycząca konkretnych dni pracy zdalnej – założmy, że będą to wtorki i środy – bądź też pojawi się odesłanie do harmonogramu, tworzonego np. przez przełożonego

z uwzględnieniem sugestii pracownika na dane tygodnie bądź całe miesiące.

Myślę, że sprawa jest istotna z punktu widzenia pracownika, ale też miejmy tu na uwadze zabezpieczenie interesów pracodawcy. W tej chwili należy przede wszystkim zastanowić się, ile dni pracy zdalnej będzie wariantem optymalnym i akceptowalnym przez pracodawcę. Po drugie trzeba się zastanowić, czy w miejscu zamieszkania pracownika są spełnione warunki BHP, ponieważ jego stanowisko pracy powinno te warunki spełniać.

Oczywiście należy też pomyśleć o tym, że w miejscu pracy zdalnej powinien być dobrej jakości internet, aby przy wykorzystaniu systemów pracodawcy nastąpiło bezpieczne przesyłanie informacji. Mam tu także na myśli wszelkiego typu zabezpieczenia techniczne i programy do zapewnienia efektywności pracy.

W przeciwnym wypadku może się okazać, że nawet po krótkim czasie pracy zdalnej pracownik będzie z niej odwołany, jeżeli nie będzie dostarczał odpowiednich wyników pracy.

W jaki sposób SEKA może pomóc firmom w obsłudze tego typu zmian teraz i w przyszłości – w kontekście nowych, ciągle procedowanych zapisów?

Trzeba uczciwie powiedzieć, że polskie prawo pracy nie należy do najłatwiejszych dziedzin prawa. Jego stosowanie w praktyce wymaga wiedzy specjalistycznej. Przy tworzeniu wszelkiego rodzaju doku-

mentacji, takiej jak regulamin pracy czy aneks do regulaminu pracy w mojej ocenie niezbędna jest współpraca działu personalnego bądź osoby, która zajmuje się sprawami kadrowymi ze specjalistą – najlepiej prawnikiem. Te regulacje bezpośrednio ingerują w prawa i obowiązki stron, a wprowadzone raz a dobrze spowodują, że unikniemy potencjalnych konfliktów.

Przykładem może być tutaj praca zdalna. Jeżeli nie wprowadzimy tych regulacji w sposób prawidłowy możemy narazić się na zarzut np. dyskryminacji którejs z grup pracowników, którą pominęliśmy w regulaminie, jako tej, która nie może pracować w modelu pracy zdalnej.

Jestem zdania, że wszystkie dokumenty powinny zostać przynajmniej sprawdzone przez ekspertów.

Tego typu podejście pozwoli prewencyjnie unikać sytuacji konfliktowych, które w efekcie mogą prowadzić nawet do spraw sądowych.

Podsumowując – jeżeli w firmie dysponujemy zespołem ekspertów prawa pracy i zespołem ekspertów ds. kadr i płac, możemy przygotować dokumentację we własnym zakresie. Oczywiście można także zasięgnąć opinii prawników zewnętrznych.

W przypadku gdy nie mamy podejrzenia, że nasz zespół sobie z tym zadaniem poradzi, bezpieczniej jest zlecić całość zadania wyspecjalizowanemu zespołowi zewnętrznemu, który przeprowadzi całą procedurę przygotowania i wdrożenia odpowiednich dokumentów w firmie. ■



#35latSEKA

**Już od 35 lat
wspólnie tworzymy
kulturę bezpieczeństwa!**

**Inwestuj w bezpieczeństwo
i rozwój pracowników**



Outsourcing
BHP i PPOŻ.



Szkolenia i uprawnienia
zawodowe



Obsługa kadrowo-
płacowo-księgową



Outsourcing
szkoleń



Ochrona
środowiska



Doradztwo
z prawa pracy



Projekty
unijne



Zarządzanie
bezpieczeństwem

Sukces firmy budują jej pracownicy - my dbamy o ich bezpieczeństwo i rozwój

Kompleksowo wspieramy przedsiębiorców w osiągnięciu celów biznesowych. Pomagamy stworzyć przyjazne i bezpieczne środowisko pracy, sprzyjające zrównoważonemu rozwojowi pracowników. Wierzymy, że jest to kluczowy element doskonalenia każdej firmy.