

TOP 10

**BHP, PPOŻ.,
OCHRONA ŚRODOWISKA,
PRAWO PRACY,
PIERWSZ POMOC**

**Kultura bezpieczeństwa -
wspólna sprawa**



TOP 10 to inicjatywa z zakresu EDUKACYJNEJ KOMUNIKACJI EKSPERCKIE, która jest autorskim programem SEKA S.A., dla zapewnienia bezpieczeństwa poprzez pogłębienie wiedzy o dobrych praktykach, regulacjach prawnych oraz wydarzeniach branżowych



Praca a zdrowie pracowników 50+

Nasze społeczeństwo starzeje się – według ostatnio publikowanych danych GUS, co 5 mieszkańców Polski ma ponad 65 lat. Oznacza to rosnącą potrzebę jak najdłuższej aktywności zawodowej wszystkich osób pracujących. Wiadomo również, że aktywność zawodowa jest bardzo korzystna dla pracownika nie tylko ze względów ekonomicznych, ale przede wszystkim w celu utrzymania dobrego zdrowia.

Ludzie, którzy nigdy nie pracowali mają 2-3-krotnie wyższy odsetek przewlekłych problemów zdrowotnych, w tym zaburzeń zdrowia psychicznego niż osoby aktywne zawodowo, częściej ulegają nałogom, cierpią na ubóstwo i wykluczenie społeczne.

Z drugiej strony możliwości naszego organizmu maleją wraz z wiekiem. Po 45 roku życia obniża się wydolność i sprawność fizyczna, zmniejsza się sprawność psychofizyczna (np. spostrzegawczość, szybkość reakcji, sprawność narządów zmysłów), wzrasta częstość chorób układu krążenia, oddechowego, mięśniowo-szkieletowego, a także zaburzeń hormonalnych i przemiany materii np. cukrzycy. Ponieważ mimo tych zmian w organizmie człowieka wymagania, jakie stawia wykonywanie pracy zawodowej pozostają niezmiennie, wraz z wiekiem wzrasta rzeczywiste obciążenie pracą i nierzadko coraz trudniej jest pozostać wówczas aktywnym zawodowo.

Nieodłącznym elementem strategii nakierowanej na wsparcie starzejących się pracowników jest podjęcie interwencji wówczas, gdy istnieją przeciwwskazania do wykonywania dotychczasowej pracy lub zagrożenie, że takie przeciwwskazania pojawią się w najbliższych latach.



Jakie prace mogą wykonywać pracownicy młodociani?

Określenie młodociany pracownik odnosi się do osób w wieku 15-24 lata. Określenie to obejmuje zarówno osoby, które zakończyły już edukację i rozpoczęły pracę, jak i uczniów odbywających szkolenia zawodowe w przedsiębiorstwach (praktyki), studentów dorabiających w czasie wolnym (wakacje, dni wolne, wieczory), czy osoby łączące pracę zarobkową z nauką w systemie zaocznym.

W stosunku do osób w wieku 19-24 lat obowiązują ogólne zasady i przepisy obowiązujące w kraju, w stosunku do osób bardzo młodych w wieku 15-18 lat (młodocianych) zastosowanie mają odrębne przepisy dotyczące bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Młodociani mogą być zatrudniani na podstawie umowy o pracę tylko przy wykonywaniu prac lekkich, które nie powodują zagrożenia dla zdrowia, życia i rozwoju psychofizycznego młodocianego. Pracodawca zatrudniający młodocianych zobowiązany jest do sporządzenia wykazu prac lekkich, przy których może ich zatrudnić. Wykaz ten musi uzyskać aprobatę lekarza medycyny pracy oraz być zatwierdzony przez właściwego inspektora pracy. Tworząc ten spis, pracodawca musi uwzględnić występujące u niego warunki pracy na stanowisku oraz wykaz prac wzbronionych młodocianym. Młodociany pracownik nie może również pracować w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych (np. środków ochrony roślin, leków psychotropowych, substancji rakotwórczych), fizycznych (np. promieniowanie laserowe, nadfioletowe), biologicznych (materiały zakaźne) i pyłów (np. uczulających lub o działaniu mutagennym).



Rządowy projekt specustawy o elektrowniach szczytowo-pompowych

Rada Ministrów, 28 lutego 2023 r., przyjęła projekt ustawy o przygotowaniu i realizacji inwestycji w zakresie elektrowni szczytowo-pompowych oraz inwestycji towarzyszących, przedłożony przez ministra klimatu i środowiska. Elektrownie te będą pełnić rolę magazynów energii elektrycznej, które stanowią kluczowy warunek dla transformacji energetycznej opartej o odnawialne źródła energii. Elektrownie szczytowo-pompowe pełnią ważną rolę w utrzymaniu parametrów jakościowych energii elektrycznej w skali kraju przy wzroście udziału OZE. Ponadto, magazyny energii elektrycznej mają szczególne znaczenie w przypadku bezpieczeństwa dostaw energii elektrycznej i konieczności szybkiego dostarczenia mocy do systemów energetycznych.

Ocenia się, że w Polsce mogłoby powstać sześć elektrowni szczytowo-pompowych. Jedną z pierwszych może być inwestycja w Młotach, w gminie Bystrzyca Kłodzka. Decyzję o ustaleniu lokalizacji inwestycji dotyczącej elektrowni szczytowo-pompowej będzie wydawał wojewoda w ciągu miesiąca od złożenia wniosku przez inwestora. Wniosek będzie zawierał szczegółowe informacje i dane, a także będą do niego załączone opinie, m.in. związane z określeniem granic terenu objętego wnioskiem. Ostateczna decyzja o ustaleniu lokalizacji inwestycji dotyczącej elektrowni szczytowo-pompowej stanowić będzie podstawę do dokonywania wpisów w księdze wieczystej oraz w ewidencji gruntów i budynków.



Surowe kary za palenie w piecach śmieciami

Jakość powietrza w Polsce na tle innych krajów europejskich wyróżnia się bardzo negatywnie, przede wszystkim ze względu na to, że Polacy opalają swoje domy byle czym, np. starymi meblami. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest też zawieszenie norm na węgiel, mniejsze zainteresowanie wymianą „kopciuchów” oraz przesunięcie w czasie wejścia w życie niektórych uchwał antysmogowych.

Za spalanie odpadów w domowych piecach można dostać nawet 5 tys. zł grzywny. Nieprzyjęcie mandatu od Straży Miejskiej zwykle znajduje swój finał w sądzie.

„Docierają do nas informacje, że właściciele domów palą odpadami w piecach np. stare meble bardzo szybko znikają spod altan śmietnikowych. Śmieciami nie da się ogrzać domu. Trzeba byłoby zużyć ich bardzo dużo, żeby osiągnąć jakikolwiek efekt. Nie jest to więc żadna oszczędność, ale zwykła ludzka głupota. Pieniądzy w portfelu nie zostanie więcej, a truje się siebie, rodzinę i sąsiadów” – mówi Piotr Siergiej z Polskiego Alarmu Smogowego.

Jednak spalania odpadów zabraniają w Polsce przepisy. Odpady są objęte szczególnym reżimem prawnym. Ustawa o odpadach szczegółowo określa, jak można z nimi postępować. Zakazuje ona spalania odpadów w innych miejscach niż spalarnie lub współspalarnie odpadów, a więc np. w piecach – chyba, że dany podmiot uzyskał decyzję zezwalającą mu na spalanie odpadów poza taką instalacją lub w stosunku do danego odpadu wprost wyłączono ten zakaz w ustawie.



Nakaz bycia trzeźwym w pracy powinien trafić do Kodeksu pracy

W Kodeksie pracy nie ma wpisanego wprost obowiązku zachowania trzeźwości w miejscu zatrudnienia, wynika on pośrednio z przepisów dotyczących odpowiedzialności porządkowej. Dlatego część pracodawców postuluje umieszczenie takiego zapisu w samym kodeksie.

Pracodawcy niecierpliwie oczekiwali wejścia w życie nowelizacji Kodeksu pracy z 1 grudnia 2022 r. (Dz.U. z 2023 r., poz. 240), licząc, że umożliwi im ona kontrolę trzeźwości pracowników. Tymczasem taka powinność pracownika nie jest bezpośrednio wyrażona w tym zbiorze przepisów.

„Kodeks pracy nie przewiduje wprost obowiązku zachowania trzeźwości w zakładzie pracy – ani w art. 211 K.p., doprecyzowującym obowiązki w zakresie bhp, ani w art. 100 K.p., stanowiącym ogólnie o obowiązkach pracownika. Nakaz trzeźwości wynika pośrednio z przepisów dotyczących odpowiedzialności porządkowej” – zauważa, w wypowiedzi dla Prawo.pl, dr hab. Monika Głądoch, prof. UKSW, kierownik Katedry Prawa Pracy, radca prawny.

Ekspertka informuje, że zgodnie z art. 108 par. 2 K.p. za nieprzestrzeganie przez pracownika przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy lub przepisów przeciwpożarowych, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy – pracodawca może również zastosować karę pieniężną.



Praca na wysokości. Sport ekstremalny?

Budownictwo to w dalszym ciągu jeden z najbardziej niebezpiecznych działów gospodarki. Warto podkreślić, że pracownicy wykonujący pracę na budowach często pracują w ekstremalnych warunkach. Dlatego osoby zaangażowane w prowadzenie budowy (dyrektorzy firm, kierownicy budów, kierownicy robót) powinny przestrzegać przepisów i starać się organizować ergonomiczne i bezpieczne stanowiska pracy, aby w ten sposób zminimalizować ryzyko związane z niewyeliminowanymi zagrożeniami.

Planując pracę na wysokości, należy przede wszystkim postąpić zgodnie z hierarchią kontroli ryzyka w celu zastosowania najbezpieczniejszych metod pracy, na jakie pozwalają względy praktyczne. Po pierwsze należy rozważyć, czy jakieś zadanie może być całkowicie wyeliminowane lub czy można ograniczyć prace na wysokości do niezbędnego minimum. Jeżeli zadanie nie może być wykonane zgodnie z tymi założeniami, to należy rozważyć zastosowanie środków ochrony zbiorowej, tj. siatek bezpieczeństwa, balustrad, rusztowań ochronnych, ekranów etc. Ostatnim akceptowalnym rozwiązaniem jest zastosowanie środków ochrony indywidualnej, gdyż – w przeciwieństwie do wymienionych – ich prawidłowe użycie zależy przede wszystkim od pracowników.

Warto również zwrócić uwagę na dwa istotne elementy przy planowaniu prac na wysokości. Po pierwsze, pierwszeństwo stosowania środków ochrony zbiorowej przed środkami ochrony indywidualnej (SOI) wynika z przepisów polskiego prawa. Po drugie: wygoda pracy przy wykorzystaniu środków ochrony zbiorowej – zwanych na budowach popularnie zabezpieczeniami – jest znacznie większa, niż w przypadku korzystania tylko z SOI.



Spółeczne koszty wypadków przy pracy

Przez społeczne koszty wypadków przy pracy należy rozumieć łączne koszty wypadków ponoszone przez przedsiębiorstwa, poszkodowanych i ich rodziny oraz koszty ponoszone przez całe społeczeństwo. Urazy spowodowane wypadkami zawsze zwiększają zapotrzebowanie na różne usługi sektora publicznego, takie jak np. usługi służby zdrowia, których koszty w toku ewolucji systemów socjalnych różnych państw przenoszono z poszkodowanych i pracodawców na resztę społeczeństwa. Są to zatem w dużym stopniu koszty ukryte, a w związku z tym najmniej uświadamiane sobie przez społeczeństwo.

Spółeczne koszty wypadków powodują w rezultacie znaczne straty w gospodarce, które wg ostatnich szacunków Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wynoszą w krajach uprzemysłowionych około 4% PKB.

Badanie kosztów wypadków przy pracy obciążających wykazało bardzo silne zróżnicowanie w zależności od ciężkości wypadków. Badania wykazały, iż na 1 wypadek przypadało przeciętnie 3,3 wizyty ambulatoryjnej, w tym na 1 wypadek powodujący absencję wynoszącą minimum 6 miesięcy przypadało 5,6 wizyty lekarskiej. Z leczenia stacjonarnego korzystało prawie 40% poszkodowanych w wypadkach. Wśród poszkodowanych niezdolnych do pracy od 1 miesiąca do 3 miesięcy ponad 46% korzystało z leczenia szpitalnego, natomiast wśród poszkodowanych niezdolnych do pracy co najmniej 6 miesięcy ponad 85% poszkodowanych trafiło do szpitala.



W świadectwie pracy może znaleźć się liczba dni pracy zdalnej w ostatnim roku

Prawo.pl zwraca uwagę na problem z przepisem o pracy zdalnej okazjonalnej, który jeszcze przed wejściem w życie był źródłem kontrowersji wśród prawników i pracodawców. Chodzi o limit 24 dni pracy zdalnej okazjonalnej, jaki przysługuje pracownikowi w roku kalendarzowym. Wątpliwości dotyczą tego, czy przy zmianie pracy w trakcie roku, limit ten „podąża” za pracownikiem.

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej potwierdziło, że pracuje nad zmianą rozporządzenia w sprawie świadectwa pracy, by wprowadzić obowiązek podawania w tym dokumencie liczby dni pracy zdalnej okazjonalnej, z jakich skorzystał pracownik w roku, w którym kończy zatrudnienie u dotychczasowego pracodawcy.

Chodzi o art. 67(33) par. 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym praca zdalna może być wykonywana okazjonalnie, na wniosek pracownika złożony w postaci papierowej lub elektronicznej, w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym. Prawnicy nie mają wątpliwości, że jego brzmienie wskazuje, że limit 24 dni dotyczy pracownika pracującego u danego pracodawcy. A to oznacza, że jeśli zmieni pracę w trakcie roku, to u nowego pracodawcy też będzie mu przysługiwał limit 24 dni. Wszystko dlatego, że ustawodawca nie zawarł w tym przepisie zastrzeżenia, że limit ten przysługuje pracownikowi w roku kalendarzowym, niezależnie od liczby pracodawców



Praca na umowie zlecenie – czy warto?

Choć obowiązującą formą zatrudnienia w polskim prawie jest umowa o pracę, to wiele firm preferuje umowy cywilnoprawne: umowę o dzieło oraz umowę zlecenie. Szczególnie popularna jest ta ostatnia – to opłacalne rozwiązanie dla uczniów i studentów do 26. roku życia.

Umowa zlecenie to umowa cywilnoprawna, którą regulują przepisy Kodeksu cywilnego. W ramach umowy zlecenie zleceniobiorca zobowiązuje się wykonać określoną czynność prawną na rzecz zleceniodawcy.

Określenie „czynność prawna” na pierwszy rzut oka brzmi strasznie, ale w praktyce może to być niemal każda czynność, która nie jest zakazana przez prawo. Co więcej, w ramach jednej umowy możemy umówić się ze zleceniodawcą na wykonywanie więcej niż jednej czynności, powiększając zakres listy obowiązków. Osoby zatrudnione na umowie zlecenie otrzymują wynagrodzenie za wykonaną czynność, a nie za jej efekty. Jeśli zależy nam na otrzymaniu czegoś konkretnego (np. tekstu, grafiki, filmu), to właściwą formą współpracy będzie umowa o dzieło.

Zleceniodawcy odprowadzają składki ZUS za osoby zatrudnione na umowie zlecenie. Wyjątkiem są studenci oraz uczniowie do 26. roku życia, dla których w praktyce kwota brutto jest kwotą netto. Oznacza to, że otrzymują oni na rękę pełną wypłatę, bez konieczności opłacania podatków oraz danin, o ile ich zarobki nie przekraczają progu dochodowego.



Samorządy realizują filozofię zero waste

Samorządy zaangażowały się w politykę zero waste, działając na rzecz ograniczenia marnowania żywności oraz do zmniejszenia ilości odpadów komunalnych – informuje Prawo.pl. To ważne, ponieważ – jak podaje serwis – do 2055 roku Polska ma osiągnąć 55 proc. poziomu recyklingu.

Według danych GUS w 2021 roku w Polsce wytworzono prawie 14 mln ton odpadów komunalnych, z czego ponad 85 proc. powstało w gospodarstwach domowych. Oznacza to, jak obliczył Eurostat, że statystyczny Polak wyprodukował w tym czasie 362 kg śmieci. To o 55 kg więcej niż pięć lat wcześniej.

W Europie jest już 400 gmin, które zobowiązały się do ograniczania ilości odpadów komunalnych. Wspiera je w tym sieć organizacji pozarządowych, zrzeszonych w ramach Zero waste Europe. Niestety, żadna polska gmina nie stała się do tej pory gminą zero waste.

Jednak polskie samorządy podejmują szereg działań, aby ograniczyć ilość odpadów komunalnych działając według zasad 5R (z ang. refuse – odmawiaj, reduce – ograniczaj, reuse – używaj ponownie, recycle – segreguj i przetwarzaj, rot – kompostuj).

W publicznych stołówkach w Rybniku udało się ograniczyć marnowanie żywności o 44 proc. W Rumii rada miasta już w 2019 roku podjęła uchwałę „Rumia bez plastiku”, w wyniku której instytucje miejskie zrezygnowały z jednorazowych, plastikowych sztućców, naczyń, butelek itp., zostały za to zamontowane ogólnodostępne dystrybutory wody. Jeśli w roku 2025 nie osiągniemy wymaganego 55 proc. poziomu recyklingu zapłacimy ogromną karę Unii Europejskiej.