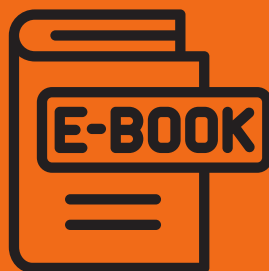


PRACA W OKRESIE LETNIM

– POSIŁKI I NAPOJE PROFILAKTYCZNE



Redakcja

Autor: Praca zbiorowa

Wydawca: Patrycja Kurzątkowska

Kierownik grupy wydawniczej: Alina Sulgostowska

Redaktor: Marek Kalman

Koordynator produkcji: Mariusz Jezierski

Projekt graficzny okładki: Patrycja Kurzątkowska

Skład i łamanie: „Triograf”, Dariusz Kołacz

ISBN: 978-83-8344-226-6

Informacje i zamówienia:

e-mail: cok@wip.pl

infolinia: 22 518 29 29

faks: 22 617 60 10

Wiedza i Praktyka sp. z o.o.

ul. Łotewska 9A,

03-918 Warszawa

NIP: 526-19-92-256

Numer KRS: 0000098264 – Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy

Wysokość kapitału zakładowego: 200.000 zł

Nr rejestrowy BDO: 000008579

tel.: 22 518 29 29,

faks: 22 617 60 10

© Copyright by Wiedza i Praktyka sp. z o.o. Warszawa 2023

Niniejszy e-book chroniony jest prawem autorskim. Przedruk materiałów bez zgody wydawcy jest zabroniony. Zakaz nie dotyczy cytowania publikacji z powołaniem się na źródło. Wszelkie materiały zawarte w niniejszej publikacji mają charakter wyłącznie popularyzacyjno-informacyjny i nie mogą być traktowane w sposób prawnie wiążący pomiędzy Czytelnikiem a wydawcą lub redakcją. Redakcja dokłada wszelkich starań, aby informacje i dane zamieszczone w tych materiałach były poprawne merytorycznie i aktualne. Jednakże decyzja odnośnie zastosowania w szczególności określonych metod leczenia czy technik medycznych należy do podmiotu uprawnionego do wykonywania działalności w tym zakresie. Informacje zawarte w niniejszej publikacji nie mają także, w aspekcie poruszanych na jej łamach zagadnień prawnych, charakteru porady czy opinii prawnej, jako że wydawca ani redakcja nie świadczą jakichkolwiek usług prawnych. Informacje tego rodzaju nie mogą być również traktowane jako oficjalne stanowisko organów lub urzędów państwowych. Zastosowanie tych informacji w konkretnym przypadku może wymagać dodatkowych, pogłębionych konsultacji lub opinii prawnej. Wobec powyższego wydawca, redakcja, redaktorzy ani autorzy ww. materiałów nie ponoszą odpowiedzialności prawnej, w szczególności za skutki zastosowania lub wykorzystania w jakikolwiek sposób informacji zawartych w niniejszej publikacji

Spis treści

Posiłki i napoje profilaktyczne po zmianach przepisów	4
Jak ocenić wydatek energetyczny organizmu	5
Z czego składa się posiłek profilaktyczny	6
Napoje	7
Skutki naruszania przepisów	8
Podstawa prawna:	8
 Wydatek energetyczny metodą G. Lehmana – prosty sposób na wyliczenie wskaźnika	9
Na czym polega metoda G. Lehmana	9
Przykładowa ocena wydatku energetycznego netto	10
Woda i inne napoje dla zatrudnionych	12
 Woda zdatna do picia	12
Z kranu, gazowana lub bez gazu, źródłana czy mineralna	13
Nie tylko woda	14
Czy tylko w stacjonarnym miejscu pracy	16
Możliwość powstrzymania się od pracy	16
Podstawa prawna:	16
 Jak przygotować się do pracy w okresie letnim – przewodnik krok po kroku	18
Temperatura zapewniająca komfort pracy	18
Wypoczynek pracowników	20
Wentylacja i klimatyzacja	20
Wietrzenie	21
Problemy związane z klimatyzacją i wentylacją	22
Choroba zakaźna Legionelloza	22
Syndrom chorego budynku	22
Nawilżanie powietrza	22
Woda i napoje chłodzące	23
Napoje dla pracowników	23
Ochrona przed silnym nasłonecznieniem	24
Podstawa prawna:	25
 Ekstremalne zjawiska pogodowe nowym wyzwaniem dla służb bhp	26
Śledzić i reagować na bieżąco	26
Wpływ na bezpieczeństwo łańcucha dostaw	26
 Jak ograniczyć wpływ wysokiej temperatury na pracowników podczas pracy?	
Sprawdzone sposoby.	27
Właściwy dobór odzieży ochronnej powinien uwzględniać kilka czynników	28

Posiłki i napoje profilaktyczne po zmianach przepisów

Na początku lipca 2019 roku pojawiły się zmiany w rozporządzeniu w sprawie posiłków i napojów profilaktycznych. Dostosowały przepisy do obecnych realiów. Warto przy tej okazji odświeżyć sobie zasady przydziału posiłków i napojów profilaktycznych. Tym bardziej że za naruszanie przepisów o profilaktycznych posiłkach i napojach grożą pracodawcy wysokie kary. Temat ten jest również na czasie z uwagi na panujące warunki atmosferyczne.

Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie nieodpłatnie pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych odpowiednich posiłków i napojów, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych. Rodzaje tych posiłków i napojów oraz wymagania, jakie powinny spełniać, a także przypadki i warunki ich wydawania określają przepisy rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów.



UWAGA

Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, oraz szczegółowe zasady ich wydawania pracodawca powinien ustalić z zakładową organizacją związkową, a jeżeli taka u niego nie działa – ustaleń dokonuje sam, ale po uzyskaniu opinii przedstawicieli pracowników.

Posiłki i napoje wydawane są pracownikom w dniach wykonywania prac uzasadniających ich wydanie.

Pracodawca musi zapewnić posiłki profilaktyczne pracownikom, którzy wykonują prace:

- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal (8375 kJ) u mężczyzn i powyżej 1100 kcal (4605 kJ) u kobiet (np. prace budowlane, przeładunkowe, drogowe);
- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet oraz wykonywane w pomieszczeniach zamkniętych, w których ze względów technologicznych utrzymuje się stale temperatura poniżej 10°C (np. prace w chłodni) lub wskaźnik obciążenia termicznego (WBGT) wynosi powyżej 25°C (np. prace w hucie, odlewni);
- związane z wysiłkiem fizycznym powodującym w ciągu zmiany roboczej efektywny wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal (6280 kJ) u mężczyzn i powyżej 1000 kcal (4187 kJ) u kobiet oraz wykonywane na otwartej przestrzeni w okresie zimowym (od 1 listopada do 31 marca), np. odśnieżanie, naprawę sieci trakcyjnych i energetycznych;
- pod ziemią;

- przy usuwaniu skutków klęsk żywiołowych i innych zdarzeń losowych.

Posiłek, który pozwoli na wyrównanie bilansu energetycznego, należy zapewnić pracownikom wykonującym bardzo ciężką pracę fizyczną, czyli taką, która powoduje wydatek energetyczny powyżej 2000 kcal (8374 kJ) u mężczyzn i powyżej 1100 kcal (4605 kJ) u kobiet. Prace ciężkie lub bardzo ciężkie to takie, które wymagają użycia dużej siły. Na przykład są wykonywane przy zastosowaniu ciężkich narzędzi czy wiążą się z dźwiganiem ciężarów (np. kopanie, kucie, załadunek).

Według ekspertów z Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi wydawanie posiłków profilaktycznych jest uzasadnione ze względu na ciężkość pracy i niewłaściwy mikroklimat przy jej wykonywaniu. Wtedy istnieje potrzeba uzupełnienia rezerw energetycznych w organizmie człowieka.

Jak ocenić wydatek energetyczny organizmu?

Kwestia należnego posiłku zależy głównie od wydatku energetycznego organizmu pracownika. Wydatek energetyczny to ilość energii cieplnej produkowanej przez organizm podczas wykonywania jakiegokolwiek czynności, w tym związanej z wykonywaną pracą. Stanowi on podstawę oceny kosztu energetycznego takiej pracy, według jej uciążliwości.

Przykładowe wartości wydatku energetycznego przy pracy:

- kilofem to ok. 30 kJ/min (432 kcal/godz.),
- łopata to ok. 25–40 kJ/min (360–576 kcal/godz.),
- piłą ręczną to ok. 40–50 kJ/min (576–720 kcal/godz.),
- młotem pneumatycznym to ok. 20–35 kJ/min (288–504 kcal/godz.).

W zakresie dokonywania ocen wydatku energetycznego nie ma takich ograniczeń, jak w przypadku pomiarów i badań czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy.



WAŻNE

Ocenę wydatku energetycznego w zakładzie pracy może praktycznie przeprowadzić każda osoba (firma), która ma

odpowiednią wiedzę i doświadczenie w tym zakresie. Istotne jest tu przede wszystkim doświadczenie!

Niestety, z danych PIP i CIOP wynika, że w większości przypadków przeprowadzone oceny wydatku energetycznego przez osoby (firmy) niemające wystarczającego doświadczenia zostały zawyżone w stosunku do profesjonalnych badań. Dlatego tak ważny jest tu odpowiedni wybór ewentualnego wykonawcy tych ocen. W Polsce profesjonalną ocenę wydatku energetycznego wykonują m.in.:

- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa,
- Instytut Medycyny Pracy, Łódź,
- niektóre powiatowe stacje sanitarno-epidemiologiczne,
- większość laboratoriów wykonujących badania środowiska pracy.

Metoda G. Lehmana jest szacunkowa i wykorzystuje dane kosztu energetycznego poszczególnych pozycji i czynności oraz czasu ich trwania w ciągu dnia pracy. Jest to metoda dość prosta i może być