B&W ◆ BRUDKOWSKI & WSPÓLNICY

NEWSLETTER Nr 1

Szanowni Państwo,

Zapraszamy do lektury kolejnego wydania naszego Newslettera.

Spis treści

1. ZMIANA PRZEPISÓW BHP, NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW 2
2. ZMIANY W USTAWIE REFUNDACYJNEJ 3
3. PROGRAM WSPARCIA NA 2024 ROK DLA PRZEDSIĘBIORCÓW ENERGOCHŁONNYCH 4
4. PRAWO ZNIESŁAWIONEJ SPÓŁKI DO ZADOŚĆUCZYNIENIA 4
5. ZASADY DOKONYWANIA OCENY OKRESOWEJ PRACOWNIKA 5

1. ZMIANA PRZEPISÓW BHP, NOWE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW.

Dnia 17.11.2023 r. opublikowano Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z 18 października 2023 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe (Dz.U. z 2023 r., poz. 2367) „**Rozporządzenie Zmieniające**". Nowe przepisy Rozporządzenia Zmieniającego wprowadzają szereg istotnych zmian dla pracowników oraz pracodawców w zakresie przestrzegania przepisów BHP.

Po pierwsze, zgodnie z treścią Rozporządzenia Zmieniającego, modyfikacji ulega definicja stanowiska pracy. Obecnie stanowisko pracy będzie definiowane również jako przestrzeń pracy z wyposażeniem podstawowym, w tym monitorem ekranowym, klawiaturą, myszą lub innymi urządzeniami wejściowymi, oprogramowaniem z interfejsem dla użytkownika, krzesłem i stołem, a także opcjonalnym wyposażeniem dodatkowym, w tym stacją dysków, drukarką, skanerem, uchwytem na dokumenty i podnóżkiem. To pracodawca zadecyduje jaki sprzęt zostanie zakupiony na stanowisko pracy pracownika, więc jeżeli pracodawca przydzieli pracownikowi podstawkę lub monitor, nie jest zobowiązany do uwzględniania wniosków pracownika o przydzielenie innego sprzętu niż ten już otrzymany.

Inaczej jest natomiast w przypadku podnóżka i uchwytu na dokumenty, gdy przy pracy istnieje konieczność korzystania z dokumentów. W tych przypadkach pracodawca będzie musiał na życzenie pracownika wyposażyć go w podnóżek oraz w uchwyt na dokumenty posiadający regulację ustawienia wysokości, pochylenia oraz odległości od pracownika.

Ponadto, jeśli pracownik korzysta ze stacjonarnego komputera lub laptopa przez co najmniej połowę dobowego czasu pracy **musi mieć zapewniony przez pracodawcę dodatkowy sprzęt, który umożliwia ustawienie ekranu na wysokości wzroku**. Tym sprzętem może być np. podstawka pod laptopa, dodatkowy monitor, półka na monitor. Zmiana ma na celu zmniejszenie ryzyka występowania negatywnych skutków wynikających z pracy siedzącej. Decyzja o tym, jaki sprzęt ma posłużyć w celu spełniania wymogu należy do pracodawcy.

Na podstawie Rozporządzenia Zmieniającego, pracodawca jest zobowiązany już nie tylko do zapewnienia pracownikowi okularów, ale również szkieł kontaktowych korygujących wzrok, zgodnie z zaleceniami lekarza, jeżeli wyniki badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej, wykażą potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego.

Pracodawcy mają sześć miesięcy na dostosowanie się do minimalnych wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ergonomii określonych w rozporządzeniu zmieniającym. Rozporządzenie Zmieniające ogłoszono 2 listopada 2023 r., zaś weszło w życie 17 listopada 2023 r. Tym samym pracodawcy mają czas na dostosowanie do nowych przepisów do 17 maja 2024 r.

2. ZMIANY W USTAWIE REFUNDACYJNEJ.

Z początkiem nowego roku weszła w życie kolejna część zmian do ustawy refundacyjnej, które są częścią uchwalonej w sierpniu 2023 roku „**Nowelizacji Ustawy Refundacyjnej**". Wejście w życie przepisów jest rozłożone w czasie, ze względu na konieczność dostosowania się firm z sektora farmaceutycznego do nowych wymagań. Poniżej najistotniejsze zmiany które wejdą w życie od 1 stycznia 2024 roku.

Po pierwsze, zgodnie z Nowelizacją Ustawy Refundacyjnej *„w przypadku leków, środków spożywczych specjalnego przeznaczenia żywieniowego lub wyrobów medycznych objętych refundacją w kategorii dostępności refundacyjnej, o której mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1, zagrożonych brakiem dostępności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,* ***wnioskodawca obowiązany jest dostarczać te produkty w równej części do co najmniej 10 przedsiębiorców prowadzących hurtownie farmaceutyczne****, których zakres działalności, o którym mowa w art. 76 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 6 września 2001 r. – Prawo farmaceutyczne, określony w załączniku do zezwolenia na prowadzenie hurtowni farmaceutycznej, nie zawiera ograniczeń asortymentu, na terenie Rzeczypospolitej Polskiej, z największym udziałem obrotu z aptekami ogólnodostępnymi pod względem liczby transakcji, w ilości koniecznej do zabezpieczenia pacjentów, o którym mowa w art. 36z ust. 1 tej ustawy. Wykaz hurtowni, minister właściwy do spraw zdrowia ustala corocznie do dnia 30 kwietnia danego roku w oparciu o dane dotyczące obrotu refundowanymi lekami, środkami spożywczymi specjalnego przeznaczenia żywieniowego lub wyrobami medycznymi między hurtowniami farmaceutycznymi a aptekami ogólnodostępnymi za poprzedni rok kalendarzowy, zawarte w Zintegrowanym Systemie Monitorowania Obrotu Produktami Leczniczymi, o którym mowa w art. 72a ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. – Prawo farmaceutyczne".*

Powyższa zmiana nakłada na wnioskodawcę obowiązek dostarczania produktów refundowanych zagrożonych brakiem dostępności w równej części do co najmniej 10 hurtowni farmaceutycznych o pełnym profilu na terenie Polski. Obowiązek ma dotyczyć **produktów refundowanych w ramach refundacji aptecznej zagrożonych brakiem dostępności.** Minister Zdrowia będzie odpowiedzialny za przygotowanie wykazu produktów zagrożonych brakiem dostępności, które podlegają temu obowiązkowi.

Natomiast wykaz hurtowni, do których należy dostarczać leki w ramach tej regulacji, będzie ustalany corocznie przez Ministra Zdrowia do 30 kwietnia. Wykaz ma być oparty na danych dotyczących obrotu refundowanymi produktami między hurtowniami a aptekami ogólnodostępnymi za poprzedni rok kalendarzowy.

Kolejną istotną zmianą jest okres publikacji obwieszczeń refundacyjnych.

Na podstawie nowych przepisów, wykaz leków refundowanych będzie publikowany rzadziej niż w przeszłości – tj. obecnie ***kwartalnie.*** *Publikacja nastąpi w Dzienniku Urzędowym Ministra Zdrowia z wyprzedzeniem co najmniej 14 dni przed dniem, na który ustala się nowy wykaz. Dodatkowo, treść obwieszczenia ulega modyfikacjom: w nowym brzmieniu, będzie zawierać cenę zbytu netto oraz cenę hurtową brutto leków, informacje o lekach o obniżonej odpłatności produkowanych w Polsce, a także wykaz leków zakwalifikowanych jako „Technologia Lekowa o Wysokiej Wartości Klinicznej" oraz „Technologia Lekowa o Wysokim Poziomie Innowacyjności".*

3. PROGRAM WSPARCIA NA 2024 ROK DLA PRZEDSIĘBIORCÓW ENERGOCHŁONNYCH.

W lutym 2024 r. planowane jest rozpoczęcie drugiego naboru kolejnej edycji rządowego programu rekompensat dla przedsiębiorstw energochłonnych pod nazwą *„Pomoc dla przemysłu energochłonnego związana z cenami gazu ziemnego i energii elektrycznej w 2023 r".*

Program jest poznaczony dla firm zajmujących się m. in. przetwórstwem przemysłowym (tj. m. in. produkcją art. spożywczych, wyrobów tytoniowych, produkcją podstawowych substancji farmaceutycznych oraz leków).

Na ten moment nie zostały jeszcze opublikowane dane dot. składania wniosków (wraz ze wzorami wniosków, umów, regulaminów), natomiast po ich opublikowaniu będą one udostępnione **pod adresem:** https://www.gov.pl/web/nfosigw/ogloszenia

4. PRAWO ZNIESŁAWIONEJ SPÓŁKI DO ZADOŚĆUCZYNIENIA.

Zagadnienie prawa do zadośćuczynienia dla zniesławionej w Internecie spółki było ostatnio przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który w uchwale z dnia 03.10.2023 r. sygn. III CZP 22/23 udzielił odpowiedzi na pytanie w tym przedmiocie.

Uchwała Sądu Najwyższego zapadła w odpowiedzi na pytanie *„czy osobom prawnym może przysługiwać roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne".* Omawiana sprawa dotyczyła zasądzenia zadośćuczynienia dla spółki, której dobre imię miało zostać naruszone przez nieprzychylny komentarz w internecie na temat jednego z produktów.

Spółka domagała się przed sądem przeprosin, usunięcia komentarza oraz zasądzenia zadośćuczynienia za doznaną krzywdę. W ocenie Sądu Najwyższego na gruncie art. 448 k.c. uzasadnionym jest dochodzenie zadośćuczynienia pieniężnego także przez osobę prawną. Nowa uchwała Sądu Najwyższego daje m. in. możliwości pracodawcom do dochodzenia roszczeń z tytułu naruszenia dóbr osobistych poprzez np. zamieszczanie w internecie negatywnych opinii o spółce i produktach spółki.

5. ZASADY DOKONYWANIA OCENY OKRESOWEJ PRACOWNIKA.

Ocena okresowa pracownika nie została jak dotychczas zdefiniowana ani uregulowana przez ustawodawcę ani w kodeksie pracy, ani w innych aktach prawa powszechnie obowiązującego. Zasad jakimi powinien się kierować pracodawca przy ocenie okresowej pracownika należy więc szukać w innych przepisach prawa pracy i w orzecznictwie dotyczącym tej tematyki. Jednym z kryterium jakimi powinien kierować się pracodawca przy ocenie okresowej pracownika zajął się ostatnio Sąd Najwyższy.

W wyroku z dnia 8 listopada 2023 r. sygn. I PSKP 42/22 Sąd Najwyższy w sprawie o uchylenie negatywnej oceny okresowej pracownika uznał, że pracodawca dokonując oceny pracownika nie może opierać się na wybranych elementach pracy danej osoby, ocena musi obejmować całokształt pracy zatrudnionego.

Ponadto pracodawca musi wziąć pod uwagę staranność wykonywanych zadań, a nie ich rezultaty. Co więcej, jak wskazał Sąd Najwyższy, ocena taka nie narusza dóbr osobistych pracownika. Sąd Najwyższy podkreśla przy tym, że jeżeli jednak ocena jest nacechowana złośliwością czy zawiera sformułowania uwłaczające pracownikowi, to może zostać uznana za naruszenie.