



Prawo pracy w dobie zmian

Przejęcie pracowników

Co z jawnością
wynagrodzeń?

Jak wspierać zaangażowanie
pracowników?

Dofinansowanie dla
dobrze przygotowanych

Ciche zagrożenia w pracy

Cyberbezpieczeństwo
to odpowiedzialność
zbiorowa

Zmiany w ochronie
środowiska

Uprawnienia zawodowe
nie są na zawsze

Raport SEKA
„Przyszłość BHP w Polsce:
Głos Inspektorów”, s. 12



Przejęcie pracowników

ROBERT MALISZEWSKI,
DYREKTOR DZIAŁU PRAWA PRACY SEKA S.A.

STRONA: **4**

Co z jawnością wynagrodzeń?

PATRYCJA BRZEZIŃSKA,
PRAWNIK SEKA S.A.

STRONA: **8**

Jak wspierać zaangażowanie pracowników?

JUSTYNA STAŃCZAK-ANUSZEWSKA,
TRENER SZKOLENIOWIEC

STRONA: **14**

Dofinansowanie dla dobrze przygotowanych

KRZYSZTOF ROGOZIŃSKI,
GŁÓWNY SPECJALISTA DS. BHP W ODDZIALE
BIAŁYSTOK SEKA S.A.

STRONA: **18**

Ciche zagrożenia w pracy

DR MAŁGORZATA KOCHAŃSKA,
DORADCA PREZESA SEKA S.A.

STRONA: **24**

Cyberbezpieczeństwo to odpowiedzialność zbiorowa

MATEUSZ WŁODARCZAK,
ADMINISTRATOR SYSTEMÓW I SIECI IT
W SEKA S.A.

STRONA: **30**

Zmiany w ochronie środowiska

DAGMARA KOWALCZYK,
DYREKTOR DZIAŁU OCHRONY ŚRODOWISKA
SEKA S.A.

STRONA: **34**

Uprawnienia zawodowe nie są na zawsze

ANNA WITKIEWICZ, SPECJALISTKA,
DS. KOMUNIKACJI SEKA S.A.

STRONA: **40**

WYDAWCA: SEKA S.A.
ul. Zabraniecka 78, 03-872 Warszawa
tel.: 22 517 88 88
www.seka.pl, seka@seka.pl
www.facebook.com/SEKAszkolenia
Wszelkie prawa zastrzeżone. SEKA S.A.

REDAKTOR PROWADZĄCA: Anna Witkiewicz
KOREKTA: Piotr Drozdowicz
OKŁADKA: zdjęcie Getty Images / Unsplash+
ZDJĘCIA W MAGAZYNIE: Unsplash+

REALIZACJA: www.pcontent.pl



Szanowni Państwo,

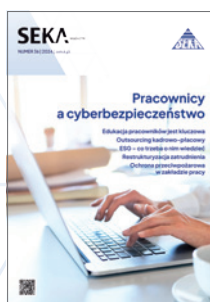
Początek jesieni to czas szczególnie skłaniający do zastanowienia się nad poziomem bezpieczeństwa w organizacjach. To wtedy obchodzimy Dzień Wellbeingu, Dzień Walki z Wypaleniem Zawodowym, Światowy Dzień Zdrowia Psychicznego czy bardzo nam bliski Dzień Pracownika Służby BHP. Numer, który oddajemy w Państwa ręce, nawiązuje do powyższych dni i wierzymy, że będzie inspiracją do doskonalenia działań podnoszących poziom kultury bezpieczeństwa w Państwa organizacji.

O bezpieczeństwie piszemy w czterech kontekstach: prawnym, fizycznym, psychicznym i cyfrowym. Analizujemy prawne aspekty przejęcia pracowników przez innego pracodawcę i zobowiązania pracodawców w tej sytuacji. Przybliżamy temat konkursu ZUS, który daje przedsiębiorcom możliwość uzyskania dofinansowania działań inwestycyjnych podnoszących BHP, oraz wyjaśniamy, w jaki sposób nasi specjaliści mogą wesprzeć Państwa w przygotowaniach. Przypominamy też o ryzykach związanych z brakiem uprawnień zawodowych pracowników i o konieczności ich odnawiania.

Dużo uwagi poświęcamy tematowi budowania zaangażowania pracowników oraz przeciwdziałaniu cichym zagrożeniom w pracy, które obniżają dobrostan psychiczny. Uczulamy również na kwestię naszych codziennych nawyków w pracy w kontekście budowania odporności cyfrowej organizacji. Nasi eksperci piszą także o tym, co zmieniają przepisy dotyczące jawności wynagrodzeń oraz jakie zmiany przepisów w ochronie środowiska czekają nas w najbliższym czasie.

I wreszcie szczególnie zapraszamy Państwa do pobrania raportu SEKA „**Przyszłość BHP w Polsce – Głos Inspektorów**” (czytaj na stronie 12), który powstał na podstawie badania przeprowadzonego przez nas w lipcu br. Raport dostarcza cennych informacji o poziomie kultury bezpieczeństwa w firmach, kierunkach rozwoju BHP oraz o działaniach, które mogą realnie wspierać podnoszenie bezpieczeństwa.

Zapraszamy do lektury oraz do dyskusji!



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

Przejęcie pracowników przez innego pracodawcę

Zmienność uwarunkowań biznesowych powoduje, że częstym zjawiskiem jest sprzedaż całych przedsiębiorstw (lub ich zorganizowanych części) albo też wydzielanie poszczególnych działalności do osobnych spółek zależnych w ramach tworzonych bądź istniejących grup kapitałowych. W sferze polskiego prawa pracy skutkuje to najczęściej przejęciem pracowników przez innego pracodawcę w trybie art. 23(1) Kodeksu pracy, co – jak pokazuje praktyka – nie zawsze jest wykonywane prawidłowo.

Wybrane zagadnienia związane z tą sytuacją – dotyczące pracowników, zobowiązań pracodawców oraz postępowania z dokumentacją pracowniczą – wraz z orzecznictwem przedstawia Robert Maliszewski, dyrektor Działu Prawa Pracy SEKA S.A.

ROBERT MALISZEWSKI,
DYREKTOR DZIAŁU PRAWA PRACY SEKA S.A.

W skrócie:

- Jak należy rozumieć termin „przejęcie zakładu pracy”?
- Co się dzieje po przejściu zakładu z dotychczasowym stosunkiem pracy?
- Jakie prawa przysługują pracownikowi, któremu nie odpowiada zatrudnienie u nowego pracodawcy?
- Postępowanie z dokumentacją pracowniczą.

”

Przejęcie zakładu pracy ma miejsce zawsze wtedy, gdy do innego pracodawcy przechodzą składniki majątkowe, z którymi związane było zatrudnienie pracowników. Ale nie tylko. W orzecznictwie wskazuje się również na przejście funkcji i zadań części zakładu pracy.

Istota regulacji

W myśl art. 23¹ §1 kp w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on, z mocy prawa, stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Istotny jest w tym przypadku brak możliwości wyłączenia stosowania tego przepisu np. przez strony umowy handlowej, jeśli transakcja spełnia przesłanki zawarte w tym przepisie. Decyduje tu zawsze ustalenie, czy doszło do tzw. przejścia zakładu pracy lub jego części. Sam przepis nie zawiera określenia pojęcia „przejście”. Należy je rozumieć szeroko, jako wszelkie czynności i zdarzenia, które powodują przejście na innego pracodawcę zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym w całości lub w części. Innymi słowy, przejście zakładu pracy ma miejsce zawsze wtedy, gdy do innego pracodawcy przechodzą składniki majątkowe, z którymi związane było zatrudnienie pracowników. Ale nie tylko, bowiem w orzecznictwie wskazuje się również na przejście funkcji i zadań części zakładu pracy przez nowy podmiot jako ważny

element przy ocenie zastosowania omawianego przepisu. Potwierdza to wyrok SN z dnia 9 stycznia 2012 roku (III PK 36/11), zgodnie z którym podstawowym celem art. 23¹ §1 kp jest ochrona interesów pracowników i dlatego przyjmuje się, że przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę może nastąpić także wtedy, gdy przejmuje on zadania wykonywane przez poprzednika, przy czym nie jest niezbędne przejście znaczącego substratu majątkowego. Każda sytuacja wymaga jednak indywidualnej oceny.

Dodatkowo, SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 26 lutego 2015 roku (III PK 101/14) zwrócił uwagę na fakt, że zarówno Trybunał Sprawiedliwości, jak i Sąd Najwyższy odeszły od pojęcia, że samo przejście zadań jest wystarczającą przesłanką przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. W wypadku zakładów pracy funkcjonujących w sferze gospodarczej przedmiotem przejścia jest bowiem zawsze zakład pracy lub część zakładu pracy, stanowiące zorganizowane połączenie zasobów,



którego celem jest prowadzenie działalności gospodarczej – bez względu na to, czy jest to działalność podstawowa, czy pomocnicza. Zgodnie z aktualnym stanowiskiem wymienionych sądów ocena, czy nastąpiło przejście części zakładu pracy (jednostki gospodarczej) na nowego pracodawcę, wymaga ustalenia, czy przejmowana część zakładu pracy (jednostka gospodarcza) zachowała tożsamość, a w szczególności – zależnie od tego, czy działanie jednostki gospodarczej opiera się głównie na pracy ludzkiej, czy na składnikach majątkowych – konieczne jest ustalenie, czy nowy usługodawca przejął decydującą o jej zachowaniu część pracowników lub majątku (wyposażenia materialnego) przejmowanej jednostki (zob.

np. wyroki Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2012 r., I PK 235/11, LEX nr 1250558 i 13 marca 2014 r., I BP 8/13, LEX nr 1511807, gdzie zostało powołane wcześniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego i Trybunału Sprawiedliwości).

Art. 23¹ kp a kształt stosunku pracy

Zgodnie z treścią art. 23¹ §1 Kodeksu pracy, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Zaznaczyć należy, że powyższa zasada oznacza przede wszystkim to, iż dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie.

Pracodawco, zanim przejmiesz pracowników – przeprowadź audyt!

Przed przejęciem pracowników warto przeprowadzić audyt, który obejmuje kwestie:

- należnych, a niewypłaconych (lub spornych) składników wynagrodzenia,
- aktualnych sporów sądowych,
- zgłoszonych roszczeń.

Warto też sprawdzić, czy w najbliższym czasie nie będzie obowiązku wypłaty znacznej liczby nagród jubileuszowych lub odpraw emerytalnych.

To wszystko może istotnie wpłynąć na cenę całej transakcji handlowej.

**Audyt może wykonać
Dział Prawa Pracy SEKA S.A.**

**Skontaktuj się z nami:
prawny@seka.pl**



nie – po dniu przejścia części zakładu pracy – wypowiedzeń zmieniających indywidualnie wobec każdego pracownika (art. 42 kp) lub ewentualnie podpisanie porozumień zmieniających. [zob. uchwałę SN z dnia 24 października 1997 r. (III ZP 35/97)]

Warto również podkreślić, iż zgodnie z art. 23¹ § 2 kp, za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie (np. w kwestii niewypłaconych nadgodzin czy premii). Zasadne jest więc przeprowadzenie przez pracodawcę przejmującego audytu w tym zakresie, jeszcze przed datą przejścia pracowników.

Audyt taki powinien obejmować w szczególności kwestie należnych, a niewypłaconych (lub spornych) składników wynagrodzenia, aktualnych sporów sądowych i zgłoszonych roszczeń. Warto również przeanalizować, czy w najbliższym czasie nie będzie obowiązku wypłaty znacznej liczby nagród jubileuszowych albo odpraw emerytalnych – może to bowiem istotnie wpłynąć nawet na cenę całej transakcji handlowej.

Art. 23¹ k.p. – lista pracowników objętych przejęciem

W przypadku częściowego przejęcia zakładu pracy zastosowanie art. 23¹ kp wymaga prawidłowego określenia listy pracowników, którzy będą objęci przejęciem. Zasadą jest bowiem, iż pracodawcy nie mogą dowolnie ustalać listy osób przejmowanych. Automatyzm prawny wynikający z art. 23¹ kp oznacza w tej kwestii, iż do nowego pracodawcy przechodzą wszyscy pracownicy związani, najogólniej mówiąc, z „przejmowanym biznesem”, ale nie obejmuje to innych pracowników. Ustalenia w tym zakresie wymagają wnikliwej analizy konkretnego stanu faktycznego, zwłaszcza w zakresie stanowisk pomocniczych, administracyjnych czy obsługujących wewnętrznie daną „przechodzącą linię biznesową”.

Możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez przejętych pracowników

Należy pamiętać, iż po dokonaniu przejęcia przez nowego pracodawcę pracownik, któremu

Zgodnie z treścią art. 23¹ Kodeksu pracy, wstąpienie nowego pracodawcy w stosunki pracy nawiązane przez poprzedniego pracodawcę z pracownikami przejętego zakładu pracy powoduje utrzymanie w mocy wszystkich warunków tych stosunków pracy, również takich, które nie wynikają wprost z umowy o pracę (czyli wynikających z dodatkowych dokumentów regulujących kształt indywidualnych stosunków pracy, np. z regulaminu wynagradzania). W takiej sytuacji nie następuje rozwiązanie dotychczasowych umów o pracę zawartych z dotychczasowym pracodawcą, a jedynie nastąpi „automatyczna” zmiana pracodawcy.

Nie wymaga to zatem zmiany treści umów o pracę – wystarczająca jest tu indywidualna pisemna informacja do każdego przejmowanego pracownika. Przejętego pracownika będą obowiązywały zasady wynagradzania zawarte w umowie o pracę oraz np. w regulaminie wynagradzania obowiązującym u poprzedniego pracodawcy. Zasady te będą obowiązywać do chwili upływu okresu wypowiedzenia tych zasad przez nowego pracodawcę (lub wejścia w życie ustaleń wynikających z porozumienia stron) – oczywiście o ile nowy pracodawca będzie chciał dokonywać takich zmian. Aby zmienić warunki pracy i płacy pracowników, konieczne jest zatem dokona-



Przejętego pracownika będą obowiązywały zasady wynagradzania zawarte w umowie o pracę oraz np. w regulaminie wynagradzania obowiązującym u poprzedniego pracodawcy. Zasady te będą obowiązywać do chwili upływu okresu wypowiedzenia tych zasad przez nowego pracodawcę lub wejścia w życie ustaleń wynikających z porozumienia stron – jeśli nowy pracodawca będzie chciał dokonać takich zmian.



Kto jest odpowiedzialny za zobowiązania?

Za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu pracy na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie.

Dotyczy to np. niewypłaconych nadgodzin czy premii.

nie odpowiada zatrudnienie u nowego pracodawcy, może skorzystać z uprawnienia przewidzianego w art. 23¹ § 4 Kodeksu pracy i rozwiązać stosunek pracy w terminie dwóch miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, czyli z tzw. siedmiodniowym uprzedzeniem. Ustanie stosunku pracy następuje wówczas z upływem okresu 7 dni od złożenia pracodawcy oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Po upływie dwóch miesięcy od dnia przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę uprawnienie pracownika do szczególnego trybu rozwiązania stosunku pracy wygasa. Jeśli pracownik skorzysta z takiej możliwości, to pracodawca ma obowiązek wystawić świadectwo pracy ze wskazaniem szczególnego trybu zakończenia stosunku pracy, czyli art. 23¹ § 4 kp.

Dokumentacja pracownicza przejętych pracowników

Zuwagi na fakt, iż w związku z przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę mamy do czynienia z następstwem prawnym, w wyniku którego to podmiot przejmujący nabywa status pracodawcy, dotychczasowy

pracodawca jest zobowiązany do przekazania mu dokumentacji pracowniczej przekazanych pracowników. Powyższe wynika z treści § 7 rozporządzenia MPiPS z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej, które stanowi, iż w przypadku, o którym mowa w art. 23¹ Kodeksu pracy albo w odrębnych przepisach przewidujących następstwo prawne nowego pracodawcy w stosunkach pracy nawiązanych przez dotychczasowego pracodawcę, dotychczasowy pracodawca przekazuje dokumentację pracowniczą nowemu pracodawcy.

W związku z przejściem części zakładu pracy dotychczasowy pracodawca nie jest zobowiązany do wystawienia świadectwa pracy pracownikom przejmowanym (nie dochodzi do zakończenia stosunku pracy, lecz do kontynuacji z mocy prawa). Po dniu przejścia części zakładu pracy (w razie zakończenia stosunku pracy) nowy pracodawca będzie obowiązany wystawiać świadectwo pracy przejętym pracownikom.

Podsumowanie

Wskazać należy, że opisane powyżej zagadnienia nie stanowią całościowego omówienia tematu. Przepisy prawa pracy –

w zależności od tego, jakie cechy mają podmioty (pracodawcy) uczestniczące w procesie przejścia pracowników – formułują cały szereg obowiązków formalnych, w szczególności w zakresie obowiązkowej, pisemnej informacji dla pracowników, dialogu ze związkami zawodowymi, obowiązków wobec ZUS itp. Skuteczne i sprawne przeprowadzenie takiego procesu wymaga w naszej ocenie zaangażowania prawników, ekspertów w zakresie prawa pracy. Jako Dział Prawa Pracy od blisko 30 lat skutecznie pomagamy pracodawcom również w tego typu procesach. ■



Robert Maliszewski

Dyrektor Działu Prawa Pracy SEKA S.A., ekspert z wieloletnim doświadczeniem w doradztwie z prawa pracy dla pracodawców.

Co z jawnością wynagrodzeń?

Nowelizacja Kodeksu pracy

W dniu 4 czerwca 2025 r. została ogłoszona ustawa o zmianie ustawy – Kodeks pracy (Dz. U. z 2025 r., poz. 277). Nowelizacja wejdzie w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, tj. 24 grudnia 2025 r. Zmiany wprowadzone niniejszą ustawą mają w swoich założeniach przyczynić się do większej przejrzystości na rynku pracy, zwłaszcza na etapie ubiegania się o zatrudnienie. Co w praktyce oznaczają nowe przepisy dla pracodawców i pracowników?

PATRYCJA BRZEZIŃSKA,
PRAWNIK SEKA S.A.

W skrócie:

- Co nowego wprowadza ustawa?
- Co jest powodem zmian w przepisach?
- Jakich informacji pracodawca nie będzie mógł zażądać podczas procesu rekrutacji?



”

Do Kodeksu pracy zostanie dodany nowy przepis – art. 18^{3ca}, który wprowadza m.in. obowiązek wskazywania w procesie rekrutacji początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału, opartego na neutralnych i obiektywnych kryteriach – w szczególności pod względem płci.



Zacznijmy od tego, co nowego wprowadza ww. ustawa. Przede wszystkim do Kodeksu pracy zostanie dodany nowy przepis, tj. art. 18^{3ca}. Przepis ten wprowadza m.in. obowiązek wskazywania w procesie rekrutacji początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału, opartego na neutralnych i obiektywnych kryteriach – w szczególności pod względem płci.

Na czym polega największa zmiana?

Największa zmiana, która miałaby zwiększyć przejrzystość rynku pracy, jest w dalszej części nowego przepisu – w § 2 wskazane jest bowiem, że informacje o wynagrodzeniu należy wskazać:

- 1) w ogłoszeniu o naborze na stanowisko;
- 2) przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1;
- 3) przed nawiązaniem stosunku

pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1, albo przed rozmową kwalifikacyjną. Jak można przeczytać w uzasadnieniu do ustawy, celem zmiany było zobowiązanie pracodawców do przedstawiania w ofertach zatrudnienia proponowanego wynagrodzenia, które oferują na danym stanowisku pracy.

„Rekruterzy i pracodawcy uznają często pytanie dotyczące wynagrodzenia – jednej z podstawowych dla poszukującej zatrudnienia osoby kwestii – za przejaw braku kultury, roszczeniowości albo arogancji” – czytamy w uzasadnieniu do ustawy.

Ponadto z uzasadnienia do ustawy o zmianie Kodeksu pracy wynika, że zmiany są konieczne z uwagi na istniejącą praktykę na rynku dotyczącą niepodawania informacji o proponowanym wynagrodzeniu albo o jego

przedziale, co może prowadzić do konfliktów między pracownikami czy też podejrzeń ze strony kandydatów.

Brak informacji o proponowanym wynagrodzeniu w ofertach pracy uderza szczególnie w ludzi młodych oraz kobiety, czyli grupy osób, które są najbardziej narażone na nierówne i dyskryminujące traktowanie.

Jak może wyglądać realizacja przepisów w praktyce?

Podsumowując, celem wprowadzonej zmiany miała być możliwość uzyskania przez kandydata informacji o wynagrodzeniu na wczesnym etapie rekrutacji, jednak w mojej ocenie brzmienie nowego przepisu uprawnia pracodawcę do tego, aby kwestia wynagrodzenia została poruszona dopiero przed nawiązaniem stosunku pracy, gdyż pkt. 3 § 2 nowego przepisu daje pracodawcom taką możliwość. Jeśli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie określił

wysokości wynagrodzenia w ogłoszeniu o naborze na stanowisko, albo nie dokonał tego przed rozmową kwalifikacyjną, to może to wskazać dopiero przed nawiązaniem stosunku pracy. Oczywiście jest, że nawet przed omawianą nowelizacją podanie tej informacji ostatecznie musiało być ujawnione przed nawiązaniem stosunku pracy, ponieważ w treści umowy o pracę pracodawca musiał określić wysokość wynagrodzenia za pracę. Zatem finalnie w mojej ocenie wprowadzony przepis w tym brzmieniu niewiele zmienia zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Pracodawcy – nie chcąc wskazywać w ogłoszeniach początkowego wynagrodzenia lub jego przedziału – będą korzystali z „furtki”, jaką daje im nowy przepis w § 2 pkt 3, a w konsekwencji kandydaci do pracy nie uzyskają wcześniej informacji o proponowanym wynagrodzeniu na danym stanowisku, co zgodnie z uzasadnieniem miało być celem wprowadzanych zmian.



Największa zmiana zwiększająca przejrzystość rynku pracy

Informacje o wynagrodzeniu należy wskazać:

- 1** w ogłoszeniu o naborze na stanowisko;
- 2** przed rozmową kwalifikacyjną – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1;
- 3** przed nawiązaniem stosunku pracy – jeżeli pracodawca nie ogłosił naboru na stanowisko albo nie przekazał tych informacji w ogłoszeniu, o którym mowa w pkt 1, albo przed rozmową kwalifikacyjną.

Wskazać także należy, że w § 3 dodawanego do Kodeksu pracy art. 18^{3ca} wskazano, że pracodawcy mają zapewniać, aby ogłoszenia o naborze na stanowisko oraz nazwy stanowisk były neutralne pod względem płci, a proces rekrutacyjny przebiegał w sposób niedyskryminujący. Jest to pewnego rodzaju doprecyzowanie przepisu art. 18^{3a} kp, w którym jest już mowa o zakazie dyskryminacji pracowników. Poza dodaniem przepisu art. 18^{3ca} zmiany dotyczą także treści art. 22¹ kp.

Co wprowadza zmiana w art. 22¹ Kodeksu pracy?

W art. 22¹ w § 1 pkt 6 Kodeksu pracy uszczegółowiono – w ramach udostępnienia pracodawcy danych osobowych – informację o przebiegu zatrudnienia. W nowym brzmieniu pracodawca będzie

mógł wymagać przedstawienia dotychczasowego przebiegu zatrudnienia, jednak z wyłączeniem informacji o wynagrodzeniu w obecnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy.

Obecnie brzmienie przepisów nie odnosi się do informacji o wynagrodzeniu w aktualnym stosunku pracy oraz w poprzednich stosunkach pracy. Warto zwrócić uwagę na fakt, iż w treści uzasadnienia brakuje informacji, jakie szczególne powody przyświecały nowelizacji tego przepisu.

Zatem po nowelizacji nie będzie wątpliwości co do tego, czy pracodawca może żądać od pracownika informacji o wynagrodzeniu w obecnym lub poprzednich stosunkach pracy, ponieważ będzie jasne, że żądać tego nie może. Wskazać należy, że zmiana ta

w istocie może mieć co najwyżej wpływ na „przyjazny” przebieg procesu rekrutacji, bowiem pytania o obecne lub przeszłe zarobki mogą być dla kandydata niekomfortowe. Z punktu widzenia pracodawcy brakuje bowiem możliwości prawnych i faktycznych weryfikowania informacji przekazywanych przez kandydata. Zatem wyciąganie jakichkolwiek wniosków z takich „danych” (nawet jeśli zostaną dobrowolnie przekazane) nie wydaje się racjonalne.

Czy nowelizacja ma związek z unijną dyrektywą dot. równości wynagrodzenia?

Podsumowując nowelizację, warto także dla pełnej jasności podkreślić, że nie jest ona wdrożeniem dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/970 z dnia 10 maja 2023 r. w sprawie wzmocnienia

stosowania zasady równości wynagrodzeń dla mężczyzn i kobiet za taką samą pracę lub pracę o takiej samej wartości za pośrednictwem mechanizmów przejrzystości wynagrodzeń oraz mechanizmów egzekwowania (Dz. U. UE. L. z 2023 r. Nr 132, str. 21), która to ma zostać inkorporowana do polskiego systemu prawnego maksymalnie do 7 czerwca 2026 r. W tym zakresie toczą się osobne prace w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, a materia ta jest zdecydowanie bardziej złożona i skomplikowana. ■

**Patrycja
Brzezińska**

Prawnik SEKA S.A.



Doradztwo z prawa pracy



Rozwijaj swój biznes zgodnie
z obowiązującym prawem pracy

Jak możemy Cię wspierać?



Konsultacje
i doradztwo



Audyt
prawa pracy



Negocjacje



Reprezentacja
przed sądem

tel. 22 517 88 44

seka.pl

prawny@seka.pl

Raport SEKA

„Przyszłość BHP w Polsce: Głos Inspektorów”

Każdego roku 19 września obchodzimy Dzień Pracownika Służby BHP. To wyjątkowe święto zostało ustanowione, aby uhonorować osoby, które codziennie dbają o bezpieczeństwo w miejscu pracy. Ich rola często pozostaje w cieniu, a przecież to właśnie inspektorzy i specjaliści BHP stoją na straży zdrowia i życia milionów pracowników w całej Polsce. To okazja do refleksji nad znaczeniem ich pracy, a także nad wyzwaniami, z jakimi się spotykają w dynamicznie zmieniającym się środowisku gospodarczym.

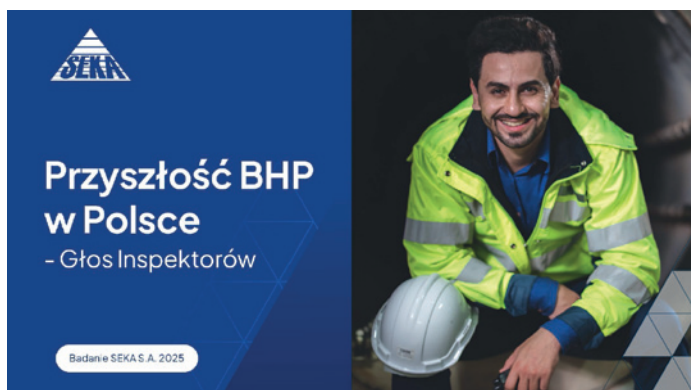
ARTUR GORCZYŃSKI, DYREKTOR DZIAŁU BHP I PPOŻ. SEKA S.A.

MAŁGORZATA KOCHAŃSKA, DOKTOR NAUK SPOŁECZNYCH
W DYSCYPLINIE NAUKI O BEZPIECZEŃSTWIE



W skrócie:

- Ilu inspektorów i z jakich branż wzięto udział w badaniu SEKA?
- O co zapytaliśmy inspektorów?
- Jaki stan kultury bezpieczeństwa wyłania się z badania?



Dla SEKA temat bezpieczeństwa i higieny pracy ma szczególne znaczenie. Budowanie kultury bezpieczeństwa to nasza misja i podstawa realizowanej od wielu lat działalności. Z okazji tegorocznego święta przygotowaliśmy raport „Przyszłość BHP w Polsce”, który oddaje głos osobom najlepiej znającym realia tej branży – inspektorom BHP z różnych sektorów gospodarki.

Raport został oparty na reprezentatywnym badaniu przeprowadzonym wśród ponad pięciuset specjalistów z całego kraju. Blisko połowa z nich to osoby z ponaddziesięcioletnim doświadczeniem w zawodzie, co nadaje analizie wysoki poziom merytoryczny i praktyczny. Swoją reprezentację w raporcie mają branże kluczowe dla polskiej gospodarki: produkcja, usługi, budownictwo oraz administracja publiczna.

W badaniu 51,68% stanowią mężczyźni, a 48,32% – kobiety, co dobrze obrazuje również zmianę, jaka zaszła na przestrzeni lat: BHP przestało być branżą, w której dominują mężczyźni. Aktualnie to branża coraz chętniej wybierana również przez kobiety, co ma związek z rosnącą rolą kompetencji miękkich również w obszarze zarządzania bezpieczeństwem oraz odchodzeniem od podejścia kontrolnego w BHP na rzecz funkcji wspierającej i doradczej.

O co zapytaliśmy inspektorów? Badanie SEKA dotyczy trzech kluczowych obszarów:

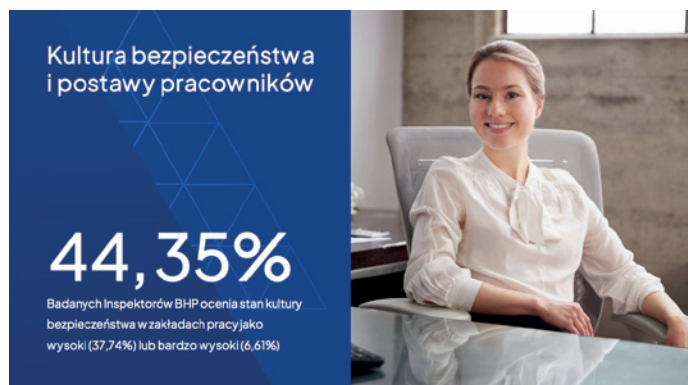
1. Jak inspektorzy oceniają poziom kultury bezpieczeństwa i zaangażowanie pracowników w jej tworzenie oraz kto może najbardziej wpłynąć na podnoszenie kultury bezpieczeństwa?
2. Jak układa się współpraca inspektorów z pracodawcami w zakresie BHP i co jest najczęstszymi barierami?
3. W jakim kierunku powinien zdaniem inspektorów zmieniać się system funkcjonowania BHP? Wyniki pokazują, że kultura bezpieczeństwa w wielu organizacjach znajduje się na etapie dojrzewanca. Aż 46% respondentów oceniło jej poziom jako umiarkowany, a 38% – jako wysoki. To wyraźny sygnał, że choć świadomość w obszarze BHP wzrosła, konieczne jest dalsze wzmacnianie roli bezpieczeństwa jako wartości organizacyjnej, a nie tylko obowiązku formalnego.

Dla SEKA raport stanowi ważny krok w kierunku pogłębionej dyskusji o przyszłości bezpieczeństwa pracy. Chcemy, aby publikacja stała się inspiracją do działań, które sprawią, że troska o zdrowie i życie człowieka będzie integralną częścią codziennego zarządzania każdą firmą. Wierzymy, że dzięki wspólnym wysiłkom pracodawców, kadry zarządzającej i inspektorów możliwe jest zbudowanie dojrzałej kultury bezpieczeństwa, która przełoży się na realną poprawę jakości pracy w Polsce.

Zapraszamy do pobrania raportu i zapoznania się z jego pełnymi wnioskami.

„Przez lata BHP w Polsce funkcjonowało głównie jako obowiązek spełnienia wymagań prawa. Dziś jednak coraz wyraźniej widać, że takie podejście jest niewystarczające. Praktycy zgodnie wskazują, że konieczne jest przejście od „twardego” BHP, opartego wyłącznie na formalnościach i procedurach, do modelu, w którym kluczową rolę odgrywa psychologia bezpieczeństwa oraz skuteczna komunikacja”.

Artur Gorczyński
dyrektor Działu BHP i PPOŻ.



Artur Gorczyński

Dyrektor Działu BHP i PPOŻ. SEKA S.A.



dr Małgorzata Kochańska

Doradca Prezesa SEKA S.A.

Jak wspierać zaangażowanie pracowników?

Budowanie zaangażowania to nie jednorazowe działanie, tylko systematyczna i autentyczna troska o ludzi, rozpisana na szereg mniejszych i większych działań w wymiarze organizacyjnym, zespołowym i indywidualnym. Do zyskania jest wiele, bo zespoły wysoko zaangażowanych pracowników są o 21 proc. produktywniejsze i realnie budują sukces firmy. Justyna Stańczak-Anuszevska, trenerka specjalizująca się w budowaniu efektywnych zespołów, mówi o tym, jak wzmacniać zaangażowanie pracowników i – ku przestrodze – jak można stracić nawet najbardziej zmotywowanego pracownika. Które działania powinniśmy częściej podejmować w swojej organizacji? To pytanie, nad którym warto się zastanowić.

JUSTYNA STAŃCZAK-ANUSZEWSKA,
TRENER SZKOLENIOWIEC

W skrócie:

- Jak dziś budować zaangażowanie pracowników?
- Na czym polega zaangażowanie w pracę?
- Co firmy zyskują dzięki zaangażowaniu pracowników?
- Co zabija zaangażowanie pracowników?

”

Lider lub menedżer w organizacji ma bezpośredni i kluczowy wpływ na zaangażowanie pracownika, ponieważ jest najbliższym reprezentantem firmy i głównym łącznikiem między strategią organizacji a codziennym doświadczeniem pracownika.



Z ostatniego badania Gallupa wynika, że zaangażowanie w pracę spada globalnie, a wśród głównych przyczyn tego zjawiska Gallup podaje spadek zaangażowania menedżerów i rosnący dystans między liderami a ich zespołami. W Polsce zaangażowanie deklaruje jedynie ok. 10 proc. pracowników. Jakie wnioski powinni wyciągnąć z tego badania pracodawcy?

Lider lub menedżer w organizacji ma bezpośredni i kluczowy wpływ na zaangażowanie pracownika, ponieważ jest najbliższym reprezentantem firmy i głównym łącznikiem między strategią organizacji a codziennym doświadczeniem pracownika. Jego działania, styl przywództwa i umiejętności zarządzania przekładają się na motywację, lojalność oraz efektywność pracowników. Wspomniany dystans między nimi może rzutować na osiągnięcia organizacji. To badanie pokazuje, że odpowiednim wsparciem należy otoczyć pracowników na różnych stopniach organizacji. Rozwiązaniem może być jednoczesna edukacja kadry zarządzającej i pracowników na wielu płasz-

czynach – od świadomości pracy, przez hierarchię wartości, kończąc na efektywnej komunikacji.

Jak dziś budować zaangażowanie pracowników, gdy powszechne jest poczucie przeciążenia pracą i obowiązkami domowymi, a coraz więcej osób obawia się, że sztuczna inteligencja przejmie ich zadania?

To bardzo aktualne pytanie. Współczesne środowisko pracy charakteryzuje się wysokim poziomem przeciążenia, stresem, niepewnością technologiczną, a także presją łączenia obowiązków zawodowych i prywatnych. Budowanie zaangażowania pracowników w takich warunkach jest nie tylko wyzwaniem, ale i wymaga nowego podejścia, które łączy empatię, elastyczność i wsparcie w adaptacji do nieuchronnych zmian. Warto zacząć od wsparcia w zakresie work-life balance. To mogą być elastyczne godziny pracy czy praca hybrydowa, czyli umożliwienie pracownikom decydowania o czasie i miejscu pracy. Obserwacje pokazują, że kultura „ciągłej

dostępności” wypala, dlatego ważne są jasne zasady kończenia pracy i odpoczynku. Drugi krok to wzmacnianie poczucia bezpieczeństwa psychologicznego. Rozwój technologii jest nieunikniony, a otwarta rozmowa o obawach związanych z AI może pomóc. Dobrą praktyką jest pokazywanie, że AI może usprawniać pracę i eliminować monotonne zadania, pozostawiając ludziom miejsce na kreatywność i strategiczne działania. Warto też inwestować w umiejętności, które dadzą pracownikom przekonanie, że będą potrzebni także w erze AI.

O czym jeszcze trzeba pamiętać?

O docenianiu. Regularne chwalenie wysiłku, a nie tylko wyników, pomaga utrzymać motywację w trudnych czasach, wzmacnia poczucie sensu pracy i unikalnego wkładu w rozwój firmy. Należy również świadomie budować kulturę empatii i wsparcia w organizacji. Liderzy powinni aktywnie rozpoznawać oznaki przeciążenia, takie jak spadek jakości pracy, absencje, wypalenie, i umiejętnie na

nie reagować. Mentoring, *buddy system* czy grupy wsparcia wewnątrz firmy pomagają tworzyć społeczność i redukować poczucie izolacji. I wreszcie dochodzimy do wartości. Coraz więcej pracowników poszukuje pracy zgodnej z ich wartościami. Rolą lidera powinno być pokazywanie, jak codzienne zadania łączą się z misją firmy. To jedno z moich ulubionych podejść do pracy: „zaangażowanie przez sens”. To silniejszy motywator niż samo wynagrodzenie.

Na czym dokładnie polega zaangażowanie?

Zaangażowanie w pracę to stan emocjonalny, poznawczy i behawioralny, w którym pracownik wykazuje silne przywiązanie do swojej pracy, jest zmotywowany do osiągania celów i odczuwa satysfakcję z wykonywanych zadań. To aktywne uczestnictwo, chęć dawania z siebie więcej i utożsamianie się z misją organizacji. Jeden z najistotniejszych elementów zaangażowania to właśnie poczucie sensu i wartości pracy. Jeśli pracownik czuje, że jego praca ma znaczenie, to rośnie poczucie sensu pracy.

Ważne są też pozytywne emocje związane z pracą. Zaangażowani pracownicy odczuwają entuzjazm, dumę, zadowolenie i radość z wykonywanych zadań. Są również wytrwali, odporni psychicznie, gotowi do podejmowania inicjatywy i wysiłku. Dlaczego? Bo czują satysfakcję.

Na zaangażowaniu zyskują więc zarówno sami pracownicy, jak i firmy. Skoro to obustronne korzyści, to jak najefektywniej wspierać zaangażowanie pracowników?

Optymalne efekty osiąga się, łącząc działania na trzech poziomach: organizacyjnym, zespołowym i indywidualnym. Od czego zaczynamy? Proponuję od wspomnianego już sensu pracy. Przypominajmy, jakie są misja i cele firmy. Pokazujemy, jak na nie wpływają codzienne zadania pracownika. Podkreślamy wartość pracy zespołowej, wpływ na klientów i naszą organizację. Rozmawiamy o wartościach firmy i pokazujemy, jak są realizowane w praktyce. Wartości nie mogą być tylko hasłami do zapamiętania.

To wskazuje też na dużą rolę komunikacji.

Bez transparentnej i regularnej komunikacji nie ma zaangażowania pracowników. Poinformowani pracownicy czują się bardziej związani z organizacją. Umożliwiamy dostęp do informacji o zmianach, strategii, wynikach firmy. Komunikacja to też możliwość zadawania pytań, zgłaszania uwag czy pomysłów. Tu pracownicy powinni pamiętać, że trudno oczekiwać zmian, jeśli nie sygnalizujemy ich potrzeb.

Co jeszcze angażuje pracownika w pracę? Docenianie i uznanie. Chwalmy nie tylko za wyniki, ale też za zaangażowanie i współpracę. Inwestujemy w pracownika pod względem zawodowym i osobistym. Dbajmy o jego dobrostan,



Co angażuje pracownika w pracę?

Docenianie i uznanie. Chwalmy nie tylko za wyniki, ale też za zaangażowanie i współpracę. Inwestujemy w pracownika pod względem zawodowym i osobistym. Dbajmy o jego dobrostan, np. poprzez wprowadzanie programów well-beingowych.

Bez transparentnej i regularnej komunikacji nie ma zaangażowania pracowników.

np. poprzez wprowadzanie programów well-beingowych.

Co będzie ważne na poziomie zespołowym?

Jako liderzy i menedżerowie jesteśmy współodpowiedzialni za budowanie relacji i kultury zespołowej. Dobre relacje w zespole to sukces. Organizujemy spotkania integracyjne, celebруем sukcesy, tworzymy przestrzeń do nieformalnych rozmów. Szanujemy się. A jeśli jeszcze się polubimy, to będzie wartość dodana. Zawsze lepiej się pracuje wśród ludzi, którzy się lubią. Dbajmy o to, by każdy w zespole czuł się potrzebny i ważny. Świadomy lider, menedżer słucha też głosu pracowników. Docenia siłę feedbacku. Dlatego warto go cyklicznie zbierać, pokazując, że opinie są ważne i mają realny wpływ na decyzje.

A w wymiarze indywidualnym co będzie wspierać zaangażowanie?

Oprócz możliwości rozwoju zawodowego ważne będą autonomia i poczucie wpływu. To daje pracownikom swobodę w podejmowaniu decyzji w ramach ich kompetencji. Pozwala współdecydować o projektach i priorytetach. Oczywiście musi być wisienska

na torcie, czyli inspirujące przywództwo, co pokazują badania Gallupa. Liderzy i menedżerowie mają największy wpływ na zaangażowanie pracowników. Ich rola nie powinna kończyć się na kontrolowaniu pracy. Powinni wspierać i motywować. Warto pomagać im w rozwijaniu umiejętności komunikacyjnych i empatii.

To wszystko pokazuje, że najefektywniejsze jest zaangażowanie pracowników poprzez tworzenie środowiska pracy, które daje sens, wsparcie, rozwój i autonomię. Kluczem są relacje, empatyczne przywództwo oraz przestrzeń do rozwoju i wpływu. Zaangażowanie to nie jednorazowe działanie. To systematyczna i autentyczna troska o ludzi.

Spójrzmy zatem jeszcze z drugiej strony. Co najbardziej zabija zaangażowanie? Wyobraźmy sobie sytuację: w firmie zaczyna pracę zmotywowany i pełen zapału pracownik, jednak z miesiąca na miesiąc zaczyna gasnąć i traci napęd do działania. Co najczęściej doprowadza do takiej sytuacji?

Nawet najbardziej zmotywany pracownik może stracić entuzjazm, jeśli nie zostaną spełnione jego podstawowe

Co wnoszą do firmy zaangażowani pracownicy?

1. Wyższa produktywność
2. Większa innowacyjność
3. Mniejsze koszty rekrutacji, szkoleń i wdrożenia
4. Lepsza atmosfera w pracy
i efektywniejsza współpraca w zespole
5. Wyższy poziom satysfakcji klienta i jego lojalność
6. Oszczędności i zyski
7. Większa odporność organizacji
8. Ambasadorzy organizacji



potrzeby emocjonalne, zawodowe i społeczne. Na szczycie są brak uznania i docenienia. Niezauważony wysiłek powoduje frustrację. Zapominamy o najprostszych rzeczach. Czasem słowo „dziękuję” czy „dobra robota” czyni cuda.

Dołóżmy do tego złą komunikację i brak informacji. Jeśli pracownik nie wie, jakie są cele czy zmiany, to czuje się dezorientowany i zdystansowany. Ukrywanie informacji pogłębia brak zaufania do przełożonego.

Wspomnijmy o nadmiernym obciążeniu. Stałe przeciążenie, presja czasowa i brak odpoczynku prowadzą do wypalenia zawodowego. Pracownicy stają się obojętni, zmęczeni i „odłączeni” emocjonalnie od swojej pracy. Za to jednak odpowiadają obie strony: lider i pracownik.

Zaangażowanie osłabia też menedżer, który nie interesuje się pracownikami, nie daje feedbacku i nie rozwiązuje problemów. Słabe przywództwo jest jednym z głównych powodów odejścia z pracy.

Ponadto spadek zaangażowania wiąże się z brakiem możliwości rozwoju i awansu. Jeśli pracownicy nie widzą dla siebie ścieżki rozwoju, a organizacja

nie daje szans na poszerzenie kompetencji, tracą motywację i sens działania. Skutek? Mamy pracowników biernych i „na przeczekanie”, aż znajdą lepszą alternatywę.

Dołóżmy do tego niesprawiedliwość i faworyzowanie, brak sensu pracy, toksyczną atmosferę i... mamy przepis, jak stracić zaangażowanego pracownika. Nierówne traktowanie, brak przejrzystości w przydziale obowiązków, nagród i awansów zabija morale i zaufanie.

Pomówmy jeszcze o tym, jak angażować pracowników pracujących zdalnie, a jak tych w biurze?

Potrzeby i wyzwania tych pracowników różnią się. W przypadku pracowników zdalnych/hybrydowych zadbajmy przede wszystkim o dobrą komunikację cyfrową poprzez kontakt online, krótkie codzienne check-iny, aktualizacje wideo – co dzieje się w firmie, jak idą projekty. Po drugie, wzmacniamy więzi i tożsamości zespołowe pracowników wirtualnych. Zadbajmy o włączenie osób pracujących zdalnie do projektu i procesu decyzyjnego. Po trzecie, publicznie doceniamy wkład zdalnych pracowników. Często są mniej widoczni,

a przecież oni też tworzą wartość firmy. I nie zapominajmy o szkoleniu pracowników zdalnych, awansach i ich ścieżce kariery.

Kiedy decydujemy się na mieszany styl pracy, trzeba też pamiętać o pracownikach, którzy są na miejscu w organizacji. Współpraca w takim zespole jest wyzwaniem również dla osób w biurze.

Jak więc podtrzymać ich zaangażowanie?

Zacznijmy od docenienia obecności i zaangażowania. Zapewnijmy elastyczność również w biurze, np. możliwość cichej pracy, elastycznego startu dnia, pracy projektowej. Wspierajmy tworzenie kultury współpracy i integracji poprzez organizowanie wydarzeń na miejscu, np. śniadań zespołowych. Pokażmy, że te osoby mają możliwość wpływu na funkcjonowanie zespołu i organizacji.

Mimo różnic liczy się wspólny mianownik, czyli zaangażowanie. Rośnie ono tam, gdzie pracownicy – niezależnie od formy pracy – czują się: słuchani, potrzebni, rozwijani, doceniani oraz włączeni do działań i decyzji.

Wnioski nasuwają się same. Dbanie o te na pozór proste aspekty potrafi zdziałać cuda. Nie zapominajmy o nich. ■



Justyna Stańczak-Anuszewska

Trener z 15-letnim stażem w prowadzeniu szkoleń z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi, kompetencji menedżerskich, przywództwa i liderstwa. Praktyk w zakresie komunikacji interpersonalnej, asertywności, budowania i motywowania zespołu, pracy zespołowej, zarządzania sobą w czasie oraz twórczego myślenia. Związana również z tematyką równości płci, przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingu w organizacji.

Od lat współpracuje z SEKA S.A. jako trener szkoleniowiec.

Dofinansowanie dla dobrze przygotowanych

Co roku ZUS ogłasza konkurs „Dofinansowanie działań płatnika składek na poprawę bezpieczeństwa i higienę pracy”, dając przedsiębiorcom możliwość uzyskania dotacji na działania inwestycyjne, wsparte działaniami doradczymi. Maksymalna kwota dofinansowania to 300 tys. zł, minimalna – 10 tys. zł. Na złożenie projektu, który musi spełniać szereg wymogów formalnych i merytorycznych, jest tylko miesiąc, a data rozpoczęcia konkursu jest ruchoma, zbliżając się coraz bardziej do początku roku.

W tej sytuacji, chcąc przystąpić do konkursu, przedsiębiorcy muszą być dobrze przygotowani i dysponować aktualną dokumentacją, uzasadniającą potrzebę dofinansowania sprzętu lub urządzeń poprawiających BHP. Jesień to dobry moment na rozpoczęcie przygotowań. Jak przedsiębiorców wspierają specjaliści SEKA S.A., aby udział w konkursie zakończył się sukcesem? – opowiada Krzysztof Rogoziński, główny specjalista ds. BHP w Oddziale Białystok SEKA S.A.

KRZYSZTOF ROGOZIŃSKI,
GŁÓWNY SPECJALISTA DS. BHP W ODDZIALE BIAŁYSTOK SEKA S.A.

W skrócie:

- Jakie działania inwestycyjne poprawiające BHP mogą zostać objęte dofinansowaniem w ramach konkursu ZUS?
- Jak należy przygotować projekt i wniosek konkursowy?
- Przed jakimi błędami chronią przedsiębiorców specjaliści SEKA oraz na czym polega ich wsparcie na etapie przygotowań i wdrożenia projektu?

W wyborze właściwego działania inwestycyjnego pomagają potrzeby wskazane przez wnioskodawcę oraz dobrze opracowana analiza stanu BHP w zakładzie. Służba BHP ma obowiązek wykonywać taką analizę co najmniej raz w roku.

fot. po prawej: Pexels



Konkursy, dotacje, dofinansowania wydają się przedsiębiorcom atrakcyjne, dopóki nie zetkną się z dokumentacją. Jak jest w przypadku konkursu ZUS?

Zebranie wymaganej dokumentacji może okazać się dla wnioskodawcy procesem skomplikowanym, ponieważ wymogi formalne są bardzo szczegółowe. Obejmują one nie tylko kwestie związane bezpośrednio z bezpieczeństwem pracy, ale także m.in. konieczność uzyskania odpisów z KRS lub CEIDG, oświadczeń o niezaleganiu w opłatach ubezpieczeniowych i podatkowych oraz wielu innych dokumentów, zależnych od tematyki projektu.

W niektórych przypadkach wymagania formalne przewyższają standardowo stosowaną praktykę. Przykładowo, w projekcie dotyczącym modernizacji oświetlenia do wniosku należy dołączyć protokół z pomiarów parametrów oświetlenia wykonany przez akredytowane laboratorium,

mimo że w praktyce organy nadzoru i kontroli pracy akceptują pomiary przeprowadzone przez uprawnionego elektryka. Podobnych przykładów jest znacznie więcej i różnią się one w zależności od projektu.

Przedsiębiorcy mają duże potrzeby dotyczące zakupu sprzętu i urządzeń podnoszących bezpieczeństwo i higienę pracy, dlatego że rośnie świadomość tego tematu. O dofinansowanie jakiego sprzętu i urządzeń można się starać w ramach konkursu ZUS?

Możliwość wyboru konkretnego rodzaju sprzętu, wyposażenia czy projektu instalacji zależy od tego, czy znajduje się on w katalogu działań inwestycyjnych i doradczych. Projekt wnioskodawcy może dotyczyć wielu obszarów poprawy warunków pracy, jednak dofinansowaniu podlegają wyłącznie działania wskazane w katalogu ZUS – zarówno pod względem rodzaju sprzętu, jak i maksymalnej kwoty wsparcia dla poszczególnych zadań. Katalog ogłaszany jest corocznie

przez ZUS i stanowi załącznik do regulaminu konkursu.

Wśród działań inwestycyjnych i doradczych znajdują się m.in. projekty dostosowania maszyn i urządzeń technicznych do wymagań bezpieczeństwa, wyposażanie maszyn w osłony i elementy zabezpieczające, instalacja lub modernizacja oświetlenia, systemów wentylacji, zakup środków ochrony indywidualnej, a także urządzeń wspomagających prace fizyczne i zmniejszających obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego.

Dofinansowanie może obejmować również zakup sprzętu wspierającego transport i ewakuację osób z ograniczoną mobilnością czy zakup urządzeń technicznych używanych w budownictwie. Wachlarz działań jest bardzo szeroki, jednak należy pamiętać, że każde z nich musi być ukierunkowane na poprawę bezpieczeństwa pracy, a nie na zwiększenie zasobów firmy lub zakup dodatkowych maszyn niezwiązanych z ochroną pracowników.

O co pytają przedsiębiorcy, którzy chcą wziąć udział w konkursie ZUS?

Często pojawiają się pytania, czy mogą np. powiększyć ilość posiadanego sprzętu tylko po to, aby mieć go więcej, albo czy dofinansowanie można potraktować jako przyznanie określonej kwoty gotówki. Odpowiedź jest jednoznaczna: wsparcie dotyczy wyłącznie konkretnych rozwiązań poprawiających bezpieczeństwo pracy. Projekt zawsze musi odnosić się do realnych stanowisk w zakładzie, a wypłata środków następuje po jego realizacji – w całości lub w dwóch transzach: pierwsza na etapie realizacji, druga po wdrożeniu.

Jak więc należy się przygotować do konkursu, żeby projekt mógł uzyskać dofinansowanie?

Kluczowe są faktyczne potrzeby firmy, a nie jedynie chęć skorzystania z dostępnych środków na dofinansowanie. Oferta katalogu może być kusząca, jednak już na wstępnym etapie informuję, że jeśli dane



Wcześniejsze planowanie – rozpoczęte nawet w roku poprzedzającym – pozwala na spokojne, dokładne i efektywne przygotowanie projektu.

Z kolei opracowywanie wniosków na ostatnią chwilę, tuż po ogłoszeniu naboru, zwiększa ryzyko błędów.

działanie – np. zakup wyposażenia biurowego – nie poprawi warunków pracy, to wniosek zostanie odrzucony. Staram się zawsze rzetelnie przedstawić sytuację, aby uniknąć zbędnego zaangażowania i późniejszych rozczarowań.

W wyborze właściwego działania pomagają potrzeby wskazane przez wnioskodawcę oraz dobrze opracowana analiza stanu BHP w zakładzie. Służba BHP ma obowiązek wykonywać taką analizę co najmniej raz w roku.

Dla przykładu, w ubiegłym roku katalog obejmował 26 różnych działań, a maksymalna kwota wsparcia mogła wynieść 299 tys. zł. Dlatego projekt powinien być traktowany kompleksowo – z myślą o całej organizacji. Warto też pamiętać, że poziom wsparcia nie może przekroczyć 80% wartości inwestycji.

Kto w firmie inicjuje temat wnioskowania do ZUS o dofinansowanie i jest odpowiedzialny za temat? I jak przebiega współpraca z przedstawicielem SEKA w procesie przygotowania wniosku?



Warto pamiętać

Dla każdego działania wymagana jest osobna dokumentacja merytoryczna. Jeśli projekt zakłada np. poprawę warunków pracy przy ręcznym transporcie ciężarów oraz ograniczenie narażenia na hałas, to ocena ryzyka zawodowego musi zostać przygotowana dla obu działań oddzielnie. W praktyce oznacza to podwójny nakład pracy.

O naborze wniosków do ZUS zazwyczaj robi się głośno na początku danego roku, w którym wnioski są przyjmowane. Jeżeli chodzi o klientów, z którymi współpracuję w ramach nadzoru, to staram się przekazywać informację o przyszłym naborze wniosków już w roku poprzedzającym, żeby była możliwość spokojnej analizy potrzeb i przygotowania się do wniosku na początku następnego roku. W takim przypadku inicjatorem działań jestem ja.

Może to być też przedsiębiorca z zewnątrz, zgłaszający się po wsparcie. Wtedy mamy często mniej czasu, ponieważ z reguły takie prośby o wsparcie pojawiają się niedługo przed rozpoczęciem naboru wniosków do ZUS. Warto dodać, że trwa on dość krótko – z reguły około miesiąca – i przygotowanie kompletnego wniosku w tak krótkim czasie staje się dużym wyzwaniem. Bywa, że po krótkiej analizie widzę, że pomysł na projekt ma dużo braków i będzie bardzo pracochłonny. Wówczas staram się przekonać klienta, żeby przygotował projekt i złożył wniosek w kolejnym roku, aby mieć większą szansę na szczegółowe przygotowanie

dokumentacji, opracowanie wniosku i w efekcie wygraną.

Jeśli chodzi o współpracę w procesie przygotowania wniosku i to, jaki jest zakres działania po stronie przedstawiciela SEKA, a jaki po stronie wnioskodawcy – wszystko to jest wynikiem uzgodnień z wnioskodawcą. Zasadniczo chodzi o zbudowanie zespołu i zrealizowanie zadania zespołowo. Jeżeli chodzi o wsparcie wyłącznie od strony merytorycznej, to w przypadku wniosków wymagających opracowania szczegółowych projektów instalacji – np. wentylacyjnych, oświetleniowych, odpylających, dźwiękochłonnych itp. – staram się, o ile jest taka możliwość, koordynować projekt wyłącznie pod względem merytorycznym, aby dokumentacja projektowa odpowiadała wymaganiom zawartym w katalogu działań inwestycyjnych. Tu pojawia się potrzeba współpracy z osobą lub firmą wykonującą dany projekt dla wnioskodawcy. Projekt danej instalacji musi być odpowiednio udokumentowany i zawierać wszystkie elementy wymienione w katalogu danego działania inwestycyjnego.



Podobnie jest w przypadku wniosku o dofinansowanie zakupu maszyn, urządzeń technicznych czy wyposażenia poprawiającego poziom bezpieczeństwa pracowników. Działanie inwestycyjne w postaci zakupów wymaga dostarczenia przez dostawcę odpowiednio sporządzonej oferty sprzedaży zawierającej konkretne dane, opisy parametrów użytkowych, deklaracje zgodności i instrukcje, które są wyszczególnione w danej pozycji katalogu.

W przypadku projektów dotyczących ograniczenia oddziaływania czynników szkodliwych niezbędna jest ocena zgodności dokumentacji powykonawczej pomiarów środowiska pracy z wymogami katalogu udokumentowanych, wcześniej wykonanych lub przeprowadzenie aktualnych pomiarów czynników szkodliwych. Takie pomiary wymagane są w przypadku projektu uwzględniającego np. poprawę jakości powietrza, ograniczenie zapylenia lub hałasu. Tu również pojawia się konieczność współpracy z podmiotem zewnętrznym, w tym przypadku z akredytowanym laborato-

rium wykonującym pomiary czynników szkodliwych na stanowiskach pracy, na których wnioskodawca projektuje wykonanie środków ochrony zbiorowej.

Ile trwa taki proces przygotowania wniosku i jak bardzo jest pracochłonny?

Proces przygotowania wniosku zależy od stopnia złożoności projektu. Jeżeli dotyczy on modernizacji oświetlenia, konieczne jest posiadanie projektu spełniającego wymagania katalogu – a te są dość rygorystyczne. Trzeba więc odpowiednio wcześniej zdecydować, kto przygotuje dokumentację modernizacji, kiedy należy ją zlecić oraz jak zadbać, aby spełniała wszystkie wymogi formalne i była gotowa przed terminem składania wniosków do ZUS. Sam projekt oświetlenia jest kluczowy, ale stanowi jedynie część obszernej dokumentacji wymaganej we wniosku.

Trzeba też pamiętać, że dla każdego działania wymagana jest osobna dokumentacja merytoryczna. Jeśli projekt zakłada np. poprawę warunków

Konkurs na poprawę BHP w pigułce

- 1 Termin:**
zwykle I kwartał roku.
- 2 Wyniki:**
do 31 grudnia
- 3 Maks. kwota dofinansowania:**
300 tys. zł
- 4 Min. kwota dofinansowania:**
10 tys. zł
- 5 Dofinansowanie:**
działania inwestycyjne z katalogu konkursu, w min. stopniu wsparte działaniami doradczymi
- 6 Warunek:**
sprzęt i urządzenia fabrycznie nowe
- 7 Poziom wsparcia:**
do 80% wartości inwestycji
- 8 Akceptacja wniosku:**
najpierw pod kątem formalnym, potem merytorycznym
- 9 Wypłata środków:**
po realizacji projektu – w całości lub w dwóch transzach

pracy przy ręcznym transporcie ciężarów oraz ograniczenie narażenia na hałas, to ocena ryzyka zawodowego musi zostać przygotowana dla obu działań oddzielnie. W praktyce oznacza to podwójny nakład pracy.

Co dzieje się dalej?

Na etapie przygotowania i złożenia wniosku sporządzamy formularz, a następnie kompletujemy i weryfikujemy dokumentację. Zajmuje to zwykle od kilku do kilkunastu dni. Po złożeniu kompletnego wniosku

warto założyć, że po weryfikacji formalnej przez ZUS może być konieczne złożenie korekty niektórych dokumentów. W bieżącym roku etap ten przypadł na okres wiosny i lata. Wstępne wyniki naboru ogłaszane są zazwyczaj do końca września. Jeżeli wniosek znajdzie się na liście rankingowej, wsparcie przechodzi w fazę wdrożeniową w następnym roku. Jeśli natomiast wniosek zostanie odrzucony, wnioskodawca ma prawo złożyć odwołanie. Ostateczna lista rankingowa publikowana jest pod koniec roku.

Na etapie wdrożeniowym nasze wsparcie polega na przygotowaniu, skompletowaniu i praktycznym wdrożeniu wszystkich działań związanych ze zmianą organizacji i warunków pracy wynikających z projektu.



Nakład pracy jest więc uzależniony od wielu czynników i każdy wniosek wymaga indywidualnego podejścia. Z całą pewnością można jednak stwierdzić, że czasu na przygotowanie dokumentacji w okresie naboru jest bardzo mało, a praca wymaga wtedy ogromnego zaangażowania.

Kiedy więc najlepiej zacząć przygotowania?

Na podstawie dotychczasowych doświadczeń mogę potwierdzić, że wcześniejsze planowanie – rozpoczęte nawet w roku poprzedzającym – pozwala na spokojne, dokładne i efektywne przygotowanie projektu. Z kolei opracowywanie wniosków na ostatnią chwilę, tuż po ogłoszeniu naboru lub tydzień–dwa przed jego zakończeniem, prowadzi do ogromnej kumulacji pracy i zwiększa ryzyko błędów. Poza tym złożenie wniosku choćby o minutę po wyznaczonym czasie przekreśla cały włożony wysiłek – wniosek nie zostanie przyjęty.

Przygotowanie wniosku to nie wszystko. Trzeba zrealizować



Warto wiedzieć!

Czasu na przygotowanie dokumentacji w okresie naboru jest bardzo mało, a praca wymaga ogromnego zaangażowania.

Złożenie wniosku choćby o minutę po wyznaczonym czasie przekreśla cały włożony wysiłek – wniosek nie zostanie przyjęty.

projekt, a następnie go rozliczyć. Czy to już pozostaje w gestii przedsiębiorcy? Jak SEKA wspiera firmy w tym obszarze?

Zdarza się, że klient jest dobrze przygotowany do złożenia wniosku i początkowo oczekuje wyłącznie wsparcia merytorycznego, np. w zakresie opracowania oceny obciążenia układu mięśniowo-szkieletowego czy oceny ryzyka zawodowego. Duża część klientów potrzebuje jednak pomocy kompleksowej – od momentu przygotowania wniosku aż do etapu wdrożenia po wygranej w konkursie.

Warto podkreślić, że złożenie wniosku i uzyskanie dotacji nie kończy całego procesu. W przypadku przyznania dofinansowania wnioskodawca musi spełnić dodatkowe wymagania konkursowe na etapie wdrożeniowym, czyli po realizacji projektu. Może to obejmować m.in. ponowne opracowanie oceny ryzyka, wykonanie pomiarów środowiska pracy, przygotowanie instrukcji bezpieczeństwa dla poszczególnych procesów

czy przeprowadzenie szkoleń pracowników. Wykonanie tych działań często jest warunkiem wypłaty kolejnej transzy dofinansowania.

Równie istotne jest to, że zgodnie z regulaminem konkursu wnioskodawca może być kontrolowany przez cały okres realizacji projektu – zarówno przez pracowników ZUS, jak i ekspertów Centralnego Instytutu Ochrony Pracy (CIOP). Dlatego wsparcie na każdym etapie – od przygotowania po wdrożenie – jest niezbędne.

Przy wsparciu kompleksowym pozostajemy w stałym kontakcie z klientem zwykle przez co najmniej rok, a często dłużej. Wynika to z harmonogramu konkursu: początek roku to etap przygotowania i składania wniosków, następnie następuje weryfikacja formalna w ZUS, podczas której wnioskodawca może zostać wezwany do uzupełnienia braków. Kolejny krok to ocena merytoryczna przez ekspertów CIOP, ogłoszenie wstępnych wyników, ewentualny tryb odwoławczy i wreszcie realizacja projektów, która przypada zazwyczaj na



początek kolejnego roku.

Na etapie wdrożeniowym nasze wsparcie polega na przygotowaniu, skompletowaniu i praktycznym wdrożeniu wszystkich działań związanych ze zmianą organizacji i warunków pracy wynikających z projektu.

Czy przedsiębiorca może aplikować tylko raz o takie wsparcie?

Nie, przedsiębiorca może aplikować wielokrotnie, jednak obowiązuje czas trwania projektu i utrzymania aktywności zawodowej zatrudnionych na stanowiskach objętych projektem, który trwa 3 lata od momentu uzyskania dofinansowania. Oznacza to, że jeśli firma otrzymała wsparcie w danym roku, to przez kolejne trzy lata jej ewentualne wnioski będą odrzucane.

Kolejny wniosek można złożyć dopiero w czwartym roku po zakończeniu realizacji projektu. Natomiast w przypadku gdy wnioskodawca nie zakwalifikował się na listę rankingową i nie otrzymał dofinansowania, ma prawo ubiegać się o środki już w kolejnym roku. ■



Krzysztof Rogoziński

Główny Specjalista ds. BHP, Inspektor ochrony przeciwpożarowej.

Absolwent Politechniki Białostockiej – specjalność Inżynieria Bezpieczeństwa oraz studiów podyplomowych Zarządzanie BHP. Od kilkunastu lat jest wykładowcą na studiach podyplomowych Zarządzanie BHP na Politechnice Białostockiej. Ze służbą BHP związany od 26 lat.

Wspiera klientów SEKA w przygotowaniach do konkursu ZUS.

Case study

Uzyskanie w konkursie maksymalnej kwoty dofinansowania 300 tys. zł Wsparcie SEKA: specjaliści z Oddziału Gdańsk

Firma z branży produkcyjnej w ramach działania inwestycyjnego starała się o dofinansowanie na ograniczenie narażenia pracowników na szkodliwe działanie czynnika pyłowego poprzez wyposażenie pomieszczeń pracy w system odciągów stanowiskowych.

Na czym polegało wsparcie specjalistów SEKA?

- Przygotowali wniosek wraz ze wszystkimi niezbędnymi załącznikami: ORZ, wykaz aktualnych rozwiązań i wykaz źródeł emisji – tu wymagane było zweryfikowanie pomieszczeń i stanowisk pracy, przygotowanie dokumentacji opisowo-fotograficznej oraz weryfikacja wyników pomiarów czynnika szkodliwego.
- Zweryfikowali ofertę wraz z kosztorysem i projektem technicznym, przygotowaną przez dostawcę pod kątem wymagań ZUS.
- Przesłali wniosek z załącznikami przez platformę konkursową – Klient otrzymał potwierdzenie złożenia wniosku.
- Zapewnili pomoc przy składaniu sprawozdania po realizacji inwestycji i zadbali o przygotowanie wymaganej dokumentacji: od ORZ po instrukcje stanowiskowe. Prawidłowo przygotowane sprawozdanie i załączniki były warunkiem tego, że projekt zostanie odebrany i ZUS wypłaci drugą transzę dofinansowania.

Rezultat wnioskowania

Uzyskanie maksymalnej kwoty dofinansowania – 300 tys. zł.

Co przyczyniło się do uzyskania dofinansowania?

- Właściwe przygotowanie wniosku i załączników: dokładne opisanie stanu aktualnego i realnych do osiągnięcia wyznaczonych celów po inwestycji.
- Zajęcie się tematem kompleksowo – od przygotowania wniosku i dokumentów, przez weryfikację ofert, aż po złożenie wniosku przez platformę i złożenie sprawozdania po realizacji. To pozwoliło na koordynację całego procesu i utrzymanie spójności informacji we wszystkich przedstawianych dokumentach.

Ciche zagrożenia w pracy

Nowe wyzwania dla BHP

Tradycyjne podejście do bezpieczeństwa i higieny pracy (BHP) koncentrowało się głównie na zagrożeniach fizycznych. Współczesne środowisko pracy wymaga jednak również uwzględnienia aspektów psychospołecznych. Zdrowie psychiczne pracowników staje się kluczowym elementem bezpiecznego i efektywnego środowiska pracy. Celem niniejszego artykułu jest ukazanie, że bezpieczeństwo psychiczne to integralna część nowoczesnego podejścia do BHP. Pamiętając, że to pracodawca jest obowiązany chronić zdrowie i życie pracowników przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, zapewniając m.in. rozwój spójnej polityki zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, a także uwzględniając zagadnienia techniczne, organizację pracy, jej warunki, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy. (Ustawa z dnia 26 czerwca 1976 roku, Kodeks pracy)

DR MAŁGORZATA KOCHAŃSKA,
DORADCA PREZESA SEKA S.A.

W skrócie:

- Czym są „ciche zagrożenia” w pracy?
- Psychiczne aspekty BHP – dlaczego są ważne?
- Nowe wyzwania dla pracowników służby BHP



„Ciche zagrożenia” to niewidoczne, często ignorowane czynniki ryzyka psychospołecznego, które wpływają na dobrostan psychiczny pracowników. W przeciwieństwie do klasycznych zagrożeń fizycznych nie pozostawiają one widocznych śladów, lecz ich skutki mogą być równie poważne – zarówno dla jednostki, jak i całej organizacji.



Czym są „ciche zagrożenia” w pracy?

„Ciche zagrożenia” to niewidoczne, często ignorowane czynniki ryzyka psychospołecznego, które wpływają na dobrostan psychiczny pracowników. W przeciwieństwie do klasycznych zagrożeń fizycznych nie pozostawiają one widocznych śladów, lecz ich skutki mogą być równie poważne – zarówno dla jednostki, jak i całej organizacji. Do najczęściej wymienianych należą: chroniczny stres, wypalenie zawodowe, mobbing, mikroagresja i przeciążenie informacyjne.

Chroniczny stres pojawia się, gdy wymagania stawiane pracownikowi przekraczają jego możliwości adaptacyjne. Może prowadzić do zaburzeń snu, problemów z koncentracją, a w dłuższej perspektywie – do chorób psychosomatycznych, takich jak nadciśnienie, choroby serca czy zaburzenia metaboliczne (European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA], 2023).

Wypalenie zawodowe, uznane przez WHO za syndrom zawodowy, objawia się wyczerpaniem emocjonalnym, cynizmem wobec pracy oraz obniżoną efektywnością. Jest ono efektem długotrwałego narażenia na stresory zawodowe, takie jak nadmierne obciążenie pracą, brak wsparcia czy niejasność ról (EU-OSHA, 2023).

Mobbing i mikroagresje to formy przemocy psychicznej, które – choć często subtelne i trudne do udowodnienia – mają destrukcyjny wpływ na atmosferę w zespole oraz poczucie bezpieczeństwa pracowników. Pracownicy doświadczający takich zachowań częściej korzystają ze zwolnień lekarskich, zgłaszają objawy depresji i lęku, a także rozważają odejście z pracy (EU-OSHA, 2023). Według projektu ustawy Kodeksu pracy przejawem mobbingu będzie w szczególności:

- upokarzanie lub uwłaczanie;
- zastraszanie;
- zaniżanie oceny przydatności zawodowej pracownika;
- nieuzasadniona krytyka,

poniżanie lub ośmieszanie pracownika;

- utrudnianie funkcjonowania w środowisku pracy w zakresie efektywności, wykonywania zadań służbowych, wykorzystania posiadanych kompetencji, komunikacji ze współpracownikami, dostępu do koniecznych informacji;
- izolowanie pracownika lub wyeliminowanie z zespołu.

Przeciążenie informacyjne to zjawisko charakterystyczne dla współczesnych miejsc pracy, w których pracownicy są nieustannie „zalewani” wiadomościami, zadaniami i oczekiwaniami. Nadmiar informacji prowadzi do dekoncentracji, frustracji, a także obniżenia jakości podejmowanych decyzji. W dłuższej perspektywie może skutkować wypaleniem poznawczym i emocjonalnym (EU-OSHA, 2023).

Z badań wynika, że aż 45% pracowników w Europie doświadcza czynników ryzyka psychospołecznego w miejscu pracy, a stres, lęk i depresja stanowią drugą najczęściej zgłaszaną

grupę problemów zdrowotnych związanych z pracą (EU-OSHA, 2023). Co istotne, skutki „cichych zagrożeń” nie ograniczają się do zdrowia jednostki – wpływają również na efektywność organizacji, zwiększając absencję, rotację kadry, liczbę błędów oraz obniżając morale zespołu.

Psychiczne aspekty BHP – dlaczego są ważne?

Zaburzenia psychiczne, takie jak depresja, zaburzenia lękowe czy wypalenie zawodowe, są obecnie jedną z głównych przyczyn niezdolności do pracy na świecie. Według danych Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) utrata produktywności związana z problemami zdrowia psychicznego kosztuje gospodarki krajów europejskich około 140 miliardów dolarów rocznie (WHO, 2024). Wpływ ten obejmuje zarówno bezpośrednie koszty leczenia, jak i pośrednie – wynikające z absencji, prezentyzmu (obecności w pracy mimo złego stanu zdrowia) oraz

rotacji pracowników. W Polsce dane Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) wskazują na systematyczny wzrost liczby zwolnień lekarskich z powodu zaburzeń psychicznych, w tym depresji i stanów lękowych. W 2024 r. czasową niezdolność do pracy, w kontekście liczby dni absencji, najczęściej powodowały zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania – 12,6% (w 2023 r. – 11%), 30,3 mln dni (ZUS, 2024).

Związek między dobrostanem psychicznym a bezpieczeństwem pracy jest bezpośredni.

Pracownicy doświadczający chronicznego stresu, lęku czy wypalenia zawodowego są bardziej podatni na błędy, co zwiększa ryzyko wypadków przy pracy. Obniżona koncentracja, brak motywacji i trudności w podejmowaniu decyzji mogą prowadzić do sytuacji niebezpiecznych zarówno dla samego pracownika, jak i jego otoczenia. Od lat jedną z przyczyn wypadków przy pracy jest czynnik ludzki (średnia z ostatnich lat to ok. 60%). Z perspektywy organizacji ignorowanie aspektów psychicznych BHP wiąże się z wielowymiarowymi kosztami.

Poza stratami ekonomicznymi (spadek efektywności, koszty rekrutacji i szkoleń) przedsiębiorstwa narażają się na ryzyko prawne (np. pozwy o mobbing) oraz pogorszenie wizerunku jako pracodawcy. Należy również pamiętać o społecznych kosztach wypadków przy pracy. Są to 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 przez społeczeństwo (SEKA S.A.).

Projekt MentalHealthMatters, realizowany m.in. przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi, wskazuje, że organizacje, które inwestują w dobrostan psychiczny pracowników, osiągają lepsze wyniki w zakresie retencji, zaangażowania i innowacyjności (MentalHealthMatters, 2025).

Nowe wyzwania dla pracowników służby BHP

Współczesne służby BHP stają przed koniecznością redefinicji swojej roli – z jednostek skupionych wyłącznie na bezpieczeństwie fizycznym, a zwłaszcza kontroli pracodawcy w przestrzeganiu ich obowiązków w zakresie BHP, na interdyscyplinarne zespoły wspierające również zdrowie psychiczne pracowników.

Zmiany te wynikają z rosnącą świadomości wpływu czynników psychospołecznych na efektywność, bezpieczeństwo i dobrostan zatrudnionych.

Zgodnie z wytycznymi WHO skuteczne działania w zakresie zdrowia psychicznego w miejscu pracy powinny obejmować trzy filary:

- zapobieganie ryzyku psychospołecznemu;
- promowanie zdrowia psychicznego;
- wsparcie osób z zaburzeniami psychicznymi (WHO, 2022).

Oznacza to, że pracownicy służb BHP powinni aktywnie współpracować z działami HR, psychologami organizacyjnymi oraz liderami zespołów w celu tworzenia środowiska pracy sprzyjającego zdrowiu psychicznemu.

Kluczowe działania obejmują:

- szkolenia dla menedżerów i pracowników z zakresu rozpoznawania objawów stresu, wypalenia i zaburzeń psychicznych;
- monitorowanie nastrojów i dobrostanu pracowników, np. poprzez regularne ankiety, rozmowy indywidualne czy wykorzystanie narzędzi cyfrowych;
- wdrażanie polityk przeciwdziałania mobbingowi, przemocy i dyskryminacji, zgodnie z międzynarodowymi standardami;
- tworzenie elastycznych warunków pracy, takich jak możliwość pracy zdalnej, elastyczne godziny czy indywidualne dostosowania stanowiska pracy;
- integracja zdrowia psychicznego z systemem zarządzania BHP, co oznacza m.in. uwzględnianie ryzyk psychospołecznych w ocenach ryzyka zawodowego oraz w planach działań naprawczych.

Wdrażanie powyższych działań wymaga nie tylko zmiany procedur, ale również kultury organizacyjnej – otwartości, empatii i zaangażowania kadry zarządzającej. Jak podkreśla WHO, „zdrowie psychiczne w pracy to nie luksus, lecz fundament produktywności i bezpieczeństwa” (WHO, 2022).

Dobre praktyki i rozwiązania

W odpowiedzi na rosnące wyzwania związane ze zdrowiem psychicznym w miejscu pracy wiele organizacji wdraża kompleksowe strategie wspierające dobrostan pracowników.

Jednym z przykładów jest projekt MentalHealthMatters, który opracował zestaw narzędzi i rekomendacji dla pracodawców, obejmujących zarówno działania prewencyjne, jak i interwencyjne.

Programy Wsparcia Pracowników (EAP – Employee Assistance Program) to jedno z najczęściej stosowanych rozwiązań. Jest to zestaw przeznaczonych dla pracowników usług wsparcia mających na celu pomoc im w radzeniu sobie z problemami osobistymi lub zawodowymi, które mogą wpływać na ich wydajność w pracy. Przykładowymi obszarami, w których program EAP może okazać się pomocny, są – oprócz zdrowia psychicznego i stresu – problemy rodzinne, finansowe czy uzależnienia. Działania koncentrują się na przeciwdziałaniu bądź minimalizacji negatywnych skutków tychże problemów, które mają wpływ na wydajność pracy i dobry klimat w zespole.

Ponadto należy pamiętać, że z uwagi na osobisty charakter czynników psychospołecznych nie zawsze ograniczy się lub zlikwiduje powodujący je czynnik krytyczny, stąd potrzeba budowania odporności na źródła tych czynników zamiast podejmowania prób „uleczenia”.

Istotne jest zrozumienie, że bezpieczeństwo to profilaktyka i przeciwdziałanie skutkom zagrożeń pojawiających się w środowisku (nie tylko pracy). Badania pokazują, że EAP-y przyczyniają się do zmniejszenia absencji, poprawy koncentracji i zwiększenia zaangażowania pracowników (WHO, 2022).

Kultura otwartości i komunikacji to kolejny filar skutecznej strategii. WHO podkreśla, że promowanie otwartego dialogu na temat zdrowia psychicznego, szkolenia z zakresu komunikacji empatycznej oraz przeciwdziałanie stygmatyzacji są kluczowe dla budowania bezpiecznego środowiska pracy (WHO, 2022).

Elastyczne formy pracy, takie jak praca zdalna, elastyczne godziny czy możliwość

Kompetencja	Opis	Źródło / Organizacja
Inteligencja emocjonalna	Zdolność do rozumienia własnych i cudzych emocji oraz zarządzania nimi	Światowe Forum Ekonomiczne
Krytyczne myślenie	Umiejętność analizowania informacji w sposób obiektywny i podejścia do problemów z różnorodnymi perspektywami	Światowe Forum Ekonomiczne, IBM
Rozwiązywanie problemów	Zdolność do identyfikacji problemów i znajdowania efektywnych rozwiązań	Światowe Forum Ekonomiczne
Kreatywność	Umiejętność wprowadzania innowacji i twórczego podejścia do wyzwań	Światowe Forum Ekonomiczne
Orientacja na usługi	Skupienie na potrzebach klienta i dostarczaniu wartościowych usług	Światowe Forum Ekonomiczne
Umiejętności interpersonalne	Zdolność do efektywnej komunikacji i budowania relacji	Światowe Forum Ekonomiczne
Wizjonerstwo	Umiejętność wytyczania długoterminowych celów i kierunków rozwoju	Cechy menedżerskie
Umiejętność współpracy	Zdolność do pracy zespołowej i budowania współpracy	Cechy menedżerskie
Zdolności analityczne	Umiejętność analizy danych i informacji w celu podejmowania decyzji	Cechy menedżerskie
Odwaga biznesowa	Zdolność do podejmowania ryzyka i innowacyjnych działań	Cechy menedżerskie
Otwarty styl zarządzania	Transparentność i otwartość w komunikacji zarządczej	Cechy menedżerskie

Tabela 1. Kluczowe kompetencje menedżerskie i ich źródła

Za: Kluczowe kompetencje menedżerskie w erze zmian i innowacji

pracy hybrydowej, pozwalają pracownikom lepiej zarządzać stresem i łączyć obowiązki zawodowe z życiem prywatnym. WHO rekomenduje takie rozwiązania jako element tzw. „reasonable accommodations” – dostosowań wspierających osoby z problemami psychicznymi w utrzymaniu zatrudnienia (WHO, 2022).

Regularne badania dobrostanu psychicznego, np. w formie anonimowych ankiet, wywiadów czy analiz wskaźników HR, pozwalają na wczesne wykrycie

problemów i szybką reakcję. WHO zaleca, aby działania te były prowadzone z udziałem pracowników i ich przedstawicieli, co zwiększa ich skuteczność i akceptację (WHO, 2022).

Zaleca się jednak, aby korzystać z niezależnych instytucji badających tę problematykę (np. SEKA S.A.), bowiem z praktyki wynika, że mimo prowadzonych działań w tym obszarze (polityka antymobbingowa i antydyskryminacyjna, szkolenia, procedury zgłoszeń) wiele przedsiębiorstw uważa je za

wystarczające i tkwi w (błędnym) przekonaniu, że problem ten u nich nie występuje. Dopiero niezależny audyt weryfikuje takie przekonania.

Rola liderów i menedżerów

Truizmem jest już stwierdzenie, że liderzy i menedżerowie odgrywają kluczową rolę w budowaniu środowiska pracy sprzyjającego zdrowiu psychicznemu. Ich postawa, styl zarządzania oraz umiejętność

reagowania na potrzeby zespołu mają bezpośredni wpływ na dobrostan pracowników. Jak podkreśla WHO, to właśnie liderzy „nadają ton” kulturze organizacyjnej, a ich zaangażowanie w kwestie zdrowia psychicznego może znacząco zmniejszyć stygmatyzację i zwiększyć otwartość w miejscu pracy (WHO, 2022). Powyżej zostały zamieszczone kluczowe kompetencje menadżera w erze zmian i innowacji, wśród których znajdują się „kompetencje miękkie” (S. Zajac).

WHO podkreśla, że promowanie otwartego dialogu na temat zdrowia psychicznego, szkolenia z zakresu komunikacji empatycznej oraz przeciwdziałanie stygmatyzacji są kluczowe dla budowania bezpiecznego środowiska pracy (WHO, 2022).

Rozpoznawanie sygnałów wypalenia i stresu to jedna z podstawowych kompetencji współczesnego lidera, które są zawarte w umiejętnościach interpersonalnych, inteligencji emocjonalnej czy umiejętności rozwiązywania problemów.

WHO i EU-OSHA wskazują, że menedżerowie powinni być szkoleni w zakresie identyfikowania wczesnych objawów problemów psychicznych, takich jak spadek motywacji, izolacja społeczna, drażliwość czy obniżona efektywność (EU-OSHA, 2023).

Tworzenie przestrzeni do otwartej komunikacji to kolejny kluczowy element. Liderzy powinni aktywnie promować kulturę dialogu, w której pracownicy czują się bezpieczni, by mówić o swoich trudnościach. Otwartość i empatia w relacjach przełożony-pracownik zwiększają zaufanie i sprzyjają wczesnej interwencji (WHO, 2022).

Promowanie równowagi (harmonii) między pracą a życiem prywatnym to nie tylko kwestia elastycznych godzin pracy, ale także szacunku dla granic pracowników. Liderzy, którzy sami dają przykład zdrowych nawyków (np. nie wysyłają maili po godzinach pracy), wspierają kulturę równowagi i regeneracji (WHO, 2022).

Wzmacnianie poczucia sensu i przynależności to zadanie strategiczne. Pracownicy, którzy rozumieją cel swojej pracy i czują się częścią zespołu, są odporniejsi na stres i bardziej zaangażowani. WHO podkreśla, że uznanie, docenienie i możliwość rozwoju to kluczowe czynniki ochronne dla zdrowia psychicznego (WHO, 2022).

Wreszcie, liderzy powinni być ambasadorem polityk zdrowia psychicznego – wspierać wdrażanie programów EAP, uczestniczyć w szkoleniach i aktywnie promować inicjatywy wellbeingowe. Jak pokazują dane, organizacje, w których liderzy są zaangażowani w działania na rzecz zdrowia psychicznego, osiągają lepsze wyniki w zakresie retencji, satysfakcji i produktywności (EU-OSHA, 2023).

Instytut Medycyny pracy im. Prof. Jerzego Nofera w latach 2016–2020 realizował projekt „Edukacja pracodawców, menedżerów, specjalistów zarządzania zasobami ludzkimi i ochrony zdrowia pracujących w zakresie tworzenia i realizacji w zakładach pracy programów zarządzania zdrowiem starszych pracowników” finansowany z Narodowego Programu Zdrowia. W latach 2021–2025 IMP realizuje kolejny projekt: „Edukacja w zakresie

zarządzania zdrowiem starszych pracowników oraz opracowanie i upowszechnienie instrumentów promujących zdrowie i zachowania prozdrowotne w środowisku pracy”, także finansowany z Narodowego Programu Zdrowia. Aktualnie realizowany jest projekt „Monitoring i wsparcie aktywności fizycznej pracowników poprzez innowacje społeczne w zakładach pracy”, w skrócie „Ruch w interesie zdrowia”. (IMP Łódź).

Za: O projekcie (lata 2016–2020) – Praca na zdrowie – zarządzanie zdrowiem

Program WHO mhGAP w Polsce

W 2023 roku Polska wdrożyła program WHO Mental Health Gap Action Programme (mhGAP) jako część Narodowego Programu Zdrowia, z którego – jak pisano wyżej – IMP prowadzi kampanie promocji zdrowia w miejscu pracy. Celem programu jest zwiększenie dostępności do usług zdrowia psychicznego poprzez integrację opieki psychiatrycznej z podstawową opieką zdrowotną. To systemowe podejście ma na celu zmniejszenie luki w dostępie do leczenia zaburzeń psychicznych, zwłaszcza w kontekście niedoboru specjalistów

i długich kolejek do poradni psychiatrycznych (WHO, 2023).

mhGAP to narzędzie oparte na dowodach naukowych, które umożliwia lekarzom podstawowej opieki zdrowotnej (POZ) rozpoznawanie i leczenie najczęstszych zaburzeń psychicznych, takich jak depresja, zaburzenia lękowe, uzależnienia czy myśli samobójcze. Program obejmuje również szkolenia dla lekarzy rodzinnych, które mają na celu zwiększenie ich kompetencji i pewności w zakresie diagnozy i kierowania pacjentów do odpowiednich specjalistów (WHO, 2023).

Jak podkreśla WHO, integracja zdrowia psychicznego z podstawową opieką zdrowotną to jeden z najskuteczniejszych sposobów na wczesne wykrywanie problemów, szybką interwencję i ograniczenie stygmatyzacji. Polska, wdrażając mhGAP, dołącza do ponad 100 krajów na świecie, które już korzystają z tego narzędzia. Należy tutaj wspomnieć o nowym programie Ministerstwa Zdrowia – Moje Zdrowie, które zastąpiło program „Profilaktyka 40+”.

W tym miejscu warto przypomnieć art. 229 § 61 ustawy Kodeksu pracy: *W przypadku gdy pracownik skierowany na wstępne, okre-*





sowe albo kontrolne badania lekarskie spełnia warunki objęcia programem zdrowotnym lub programem polityki zdrowotnej, lekarz przeprowadzający wstępne, okresowe albo kontrolne badania lekarskie kieruje pracownika, za jego zgodą, do udziału w programie zdrowotnym lub programie polityki zdrowotnej. Jeżeli pracownik wykona wstępne, okresowe albo kontrolne badania lekarskie zgodnie z programem zdrowotnym lub programem polityki zdrowotnej, badania te są finansowane na zasadach określonych w programie zdrowotnym lub programie polityki zdrowotnej.

I dalej:
Jeżeli zakres badań określonych w programie zdrowotnym lub programie polityki zdrowotnej nie odpowiada pełnemu zakresowi badań wymaganych w celu wydania orzeczenia lekarskiego dotyczącego przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu (...) lekarz przeprowadzający wstępne, okresowe albo kontrolne badania lekarskie wydaje pracownikowi również skierowanie na przeprowadzenie pozostałych badań wynikających z tych przepisów.
Dlatego tak ważna jest współpraca odpowiednich działów

Rola liderów i menedżerów

Rozpoznawanie sygnałów wypalenia i stresu to jedna z podstawowych kompetencji współczesnego lidera.

Liderzy powinni aktywnie promować kulturę dialogu, w której pracownicy czują się bezpieczni, by mówić o swoich trudnościach.

Promowanie równowagi między pracą a życiem prywatnym to nie tylko kwestia elastycznych godzin pracy, ale także szacunku dla granic pracowników.

Wzmacnianie poczucia sensu i przynależności to zadanie strategiczne. Pracownicy, którzy rozumieją cel swojej pracy i czują się częścią zespołu, są odporniejsi na stres i bardziej zaangażowani.

Liderzy powinni być ambasadorami polityki zdrowia psychicznego.

(HR, BHP) z zakładową medycyną pracy.

Zakończenie i wnioski

Zdrowie psychiczne w miejscu pracy przestaje być tematem marginalnym – staje się kluczowym elementem strategii bezpieczeństwa i higieny pracy.

Współczesne środowisko zawodowe, pełne wyzwań, presji i niepewności, wymaga od organizacji nie tylko ochrony fizycznej, ale również psychicznej swoich pracowników. Jak pokazują dane WHO (2022), inwestycje w zdrowie psychiczne przynoszą zwrot w postaci zwiększonej produktywności, mniejszej absencji i lepszej atmosfery w zespołach.

Wnioski płynące z analizy są jednoznaczne:

- zdrowie psychiczne to

fundament bezpiecznej i efektywnej pracy;

- działy BHP muszą rozszerzyć swoje działania o komponenty psychospołeczne;
- liderzy i menedżerowie odgrywają kluczową rolę w budowaniu kultury otwartości i wsparcia;
- systemowe podejście (takie jak wdrażanie programów typu mhGAP) może znacząco poprawić dostępność i jakość wsparcia psychicznego w miejscu pracy.

Przyszłość BHP to nie tylko hełmy i instrukcje bezpieczeństwa, ale również empatia, dialog i troska o dobrostan psychiczny. Organizacje, które to rozumieją i wdrożą odpowiednie rozwiązania, zyskają nie tylko lojalnych pracowników, ale również przewagę konkurencyjną na rynku pracy. ■

Bibliografia

EU-OSHA. (2023). Psychosocial risks and stress at work. European Agency for Safety and Health at Work.
European Agency for Safety and Health at Work. (2023). Psychosocial risks and stress at work. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
MentalHealthMatters. (2025). Raport końcowy projektu. Instytut Medycyny Pracy w Łodzi.
„Moje zdrowie” Program Moje Zdrowie | Pacjent
Ministerstwo Funduszy i Polityki Regionalnej (2025). MentalHealthMatters – podsumowanie międzynarodowego projektu o zdrowiu psychicznym w miejscu pracy. <https://www.ewt.gov.pl/strony/o-programach/projekty/projekty-inter-reg-2021-2027/mentalhealthmatters>
Raport o stanie sektora małych i średnich przedsiębiorstw w Polsce (2025) PARP. https://popw.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/ROSS_2025_skorygowany_22_07_2025.pdf
Społeczne koszty wypadków przy pracy | SEKA S.A.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1976 roku, Kodeks pracy.
WHO Europe (2023). Poland adopts WHO tool to boost efforts to address mental health needs. <https://www.who.int/europe/news/item/10-10-2023-giving-mental-health-the-attention-it-deserves---poland-adopts-who-tool-to-boost-efforts-to-address-mental-health-needs>
WHO (2022). Mental health in the workplace: Information sheet. World Health Organization.
WHO (2024). Mental health in the workplace. World Health Organization. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
WHO (2024) World Health Statistics 2024. <https://www.who.int/publications/b/74273>
WHO (2022). Mental health at work: Policy brief. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
WHO (2023). Mental Health Gap Action Programme (mhGAP). Geneva: WHO.
Zając S., Kluczowe kompetencje menedżerskie w nowoczesnym świecie. https://witalni.pl/baza_wiedzy/kluczowe-kompetencje-menedzerskie-w-erze-zmian-i-innowacji/



dr Małgorzata Kochańska

Doradca Prezesa SEKA S.A.

Absolwentka Uniwersytetu Wrocławskiego, doktor nauk o bezpieczeństwie, główna specjalistka ds. BHP, magister nauk politycznych.

Cyberbezpieczeństwo to odpowiedzialność zbiorowa

Wielu pracowników uważa, że cyberbezpieczeństwo to wyłącznie domena działu IT. Tymczasem to codzienne decyzje każdego z nas – takie jak kliknięcie w link czy zapisanie hasła w przeglądarce – mogą otworzyć drzwi dla cyberataków. Dlatego warto regularnie się szkolić, żeby zachować czujność. Najczęstsze cyberataki nie wynikają z braku zabezpieczeń, tylko z błędów ludzi – mówi odpowiadający za kwestie cyberbezpieczeństwa w SEKA S.A. Mateusz Włodarczak, współautor nowego e-learningu z zakresu cyberbezpieczeństwa.

MATEUSZ WŁODARCZAK,
ADMINISTRATOR SYSTEMÓW I SIECI IT W SEKA S.A.,
ODPOWIADA ZA CYBERBEZPIECZEŃSTWO

W skrócie:

- Jakie cyberzagrożenia czekają na nas w pracy?
- Czego nie jesteśmy świadomi, korzystając w pracy z sieci?
- Czego można się nauczyć z e-learningu SEKA „Cyberbezpieczeństwo i socjotechniki”?

”

Największym zagrożeniem często jest myślenie, że „mnie to nie dotyczy”.

Cyberbezpieczeństwo zaczyna się od edukacji i codziennej czujności każdego pracownika – niezależnie od stanowiska.



Jakie cyberzagrożenia czekają na nas w pracy? I jakie mogą być ich konsekwencje?

Cyberzagrożenia w pracy mogą prowadzić do poważnych strat finansowych, utraty danych, przestojów w działalności, a także do utraty zaufania klientów i partnerów biznesowych. Dlatego kluczowe znaczenie ma regularne szkolenie pracowników, stosowanie silnych mechanizmów uwierzytelniania, aktualizacja oprogramowania oraz wdrażanie polityk bezpieczeństwa na poziomie organizacyjnym.

Cyberzagrożenia w środowisku pracy stają się coraz bardziej złożone i niebezpieczne. Najczęstsze to:

1. ataki phishingowe – oszukańcze wiadomości e-mail lub SMS-y, które mają na celu wyłudzenie danych logowania, danych osobowych lub nakłonienie do pobrania złośliwego oprogramowania
Konsekwencje: utrata poufnych informacji, dostęp do systemów firmowych przez osoby nieuprawnione, wycieki danych klientów

2. złośliwe oprogramowanie (malware) – w tym wirusy, trojany, ransomware czy spyware, które mogą zainfekować komputery pracowników
Konsekwencje: szyfrowanie danych (ransomware), kradzież informacji, uszkodzenie plików lub infrastruktury IT

3. ataki typu ransomware – cyberprzestępcy blokują dostęp do danych firmowych i żądają okupu za ich odszyfrowanie
Konsekwencje: przestoje w działalności operacyjnej, koszty okupu, utrata reputacji i zaufania klientów

4. niewłaściwe zarządzanie hasłami – używanie słabych lub powtarzających się haseł zwiększa ryzyko przejęcia kont
Konsekwencje: nieautoryzowany dostęp do systemów firmowych, manipulacja danymi, kradzież tożsamości

5. brak świadomości pracowników – niewiedza na temat cyberzagrożeń sprawia, że to ludzie często są najsłabszym ogniwem w systemie

bezpieczeństwa
Konsekwencje: przypadkowe ujawnienie danych, kliknięcie w złośliwy link, otwarcie podejrzanego załącznika

6. utrata urządzeń mobilnych – telefony i laptopy służbowe zawierające wrażliwe dane mogą zostać skradzione lub zgubione
Konsekwencje: możliwość dostępu do danych firmowych przez osoby trzecie, naruszenia RODO

Czego nie jesteśmy świadomi, korzystając w pracy z sieci?

Wielu pracowników uważa, że cyberbezpieczeństwo to wyłącznie domena działu IT. Tymczasem to codzienne decyzje użytkowników – jak kliknięcie w link, zapisanie hasła w przeglądarce czy korzystanie z prywatnego pendrive'a – mogą otworzyć drzwi dla cyberataków.

Nie zdajemy sobie sprawy, jak profesjonalnie mogą wyglądać fałszywe wiadomości – często są niemal nie do odróżnienia od autentycznych komunikatów od banku, pracodawcy czy partnera biznesowego.

Jeśli jedno konto zostanie przejęte, cyberprzestępcy mogą automatycznie uzyskać dostęp do wielu innych systemów – zarówno prywatnych, jak i firmowych. Chmura nie oznacza „bezpieczeństwa z automatu”. Bez odpowiednich ustawień prywatności, MFA (uwierzytelniania wieloskładnikowego) i kontroli dostępu dane mogą zostać łatwo przejęte.

Korzystanie z prywatnych telefonów lub laptopów do celów służbowych bez odpowiedniego zabezpieczenia może naruszyć bezpieczeństwo danych firmowych, zwłaszcza jeśli urządzenie nie ma aktualnych zabezpieczeń. Złośliwe oprogramowanie może działać w tle, rejestrując naciśnięcia klawiszy, przejmując mikrofon czy kamerę – bez wiedzy użytkownika. Utrata danych, wizerunku firmy, zaufania klientów – to problemy, które mogą ciągnąć się miesiącami lub latami po jednym, pozornie „niewinnym” błędzie.

Właśnie, pracownicy mogą mieć podejście: „Nad naszym cyberbezpieczeństwem czuwa zespół IT, pracuję w obrębie firmowego systemu na licencjonowanym sprzęcie,

Praktyczne wsparcie w czasach cyberzagrożeń

E-learning „Cyberbezpieczeństwo i socjotechniki”

okiem Agnieszki Tucholskiej, głównego specjalisty ds. szkoleń w SEKA S.A., współautorki e-learningu.



Na jaką potrzebę odpowiada e-learning?

Coraz częściej słyszymy o atakach phishingowych, wyciekach danych czy złośliwym oprogramowaniu. Widzimy, że wiele firm – także tych dobrze zorganizowanych – nadal nie ma ugruntowanej wiedzy w tym zakresie wśród pracowników. Postanowiliśmy więc przygotować e-learning, który w prosty sposób pomoże zrozumieć, na czym polegają zagrożenia i jak się przed nimi chronić.

Co go wyróżnia?

Przede wszystkim praktyczne podejście. Używamy zrozumiałego języka, unikamy suchych definicji i specjalistycznego żargonu. Pokazujemy przykłady z życia, a nie tylko „teoretyczne zagrożenia”. Do tego jest interaktywny – użytkownik musi się zaangażować, co pomaga lepiej zapamiętać najważniejsze rzeczy.

W jaki sposób e-learning z cyberbezpieczeństwa wspiera kulturę bezpieczeństwa w firmie?

Buduje świadomość. Pokazuje, że bezpieczeństwo to nie tylko kwestia hasła czy aktualizacji, ale codzienne decyzje każdego pracownika. Dzięki szkoleniu ludzie zaczynają rozumieć, dlaczego procedury mają sens i co mogą sami zrobić, żeby nie dopuścić do incydentu. To pierwszy krok do tego, żeby temat bezpieczeństwa przestał być „czarną skrzynką IT”, a stał się naturalną częścią pracy.

nie wchodzę na podejrzane strony. Co złego może się wydarzyć? Chyba jestem bezpieczny?”.

To bardzo częste i zrozumiałe podejście, ale niestety złudne. Faktycznie, posiadanie zespołu IT, korzystanie z licencjonowanego sprzętu i trzymanie się „bezpiecznych” stron to ważne elementy ochrony, ale nie gwarantują pełnego bezpieczeństwa.

Zespół IT to strażnik, ale nie tarcza osobista; to osoby, które tworzą zabezpieczenia, ale nie są w stanie kontrolować każdej decyzji użytkownika. Phishing nie potrzebuje podejrzanych stron. Większość ataków phishingowych przychodzi przez wiarygodnie wyglądające e-maile lub SMS-y, często podszywające się pod znane firmy, banki czy nawet kolegów z pracy. Wystarczy raz kliknąć w przesłany link. To nie wszystko. Zagrożenie

może też przyjść... z pliku PDF, Excela albo pendrive’a. Złośliwe oprogramowanie może być ukryte w pozornie zwykłych dokumentach lub urządzeniach USB. Nawet licencjonowany sprzęt i systemy mogą mieć luki. Systemy i aplikacje mają regularnie aktualizowane zabezpieczenia, ale wystarczy jedno niezafatane oprogramowanie, aby otworzyć drogę do ataku. Cyberprzestępcy śledzą nowe luki szybciej, niż są one łatanie.

Co jeszcze może nas zaskoczyć?

Zdarza się, że to nie haker z zewnątrz, a kolega z biurka obok nieświadomie wprowadza zagrożenie – np. przesyłając zainfekowany plik, używając słabego hasła lub zostawiając komputer odblokowany bez nadzoru.

Często nie wiemy, że jesteśmy celem. Cyberprzestępcy nie muszą od razu przejmować danych. Mogą infekować system, by działać w tle – monitorując, gromadząc dane, analizując dostęp – a atak właściwy następuje dopiero po tygodniach lub miesiącach.

Najczęstsze cyberprzestępstwa opierają się na psychologii, zaufaniu i nieuwadze użytkownika, a nie na zaawansowanych technologiach. Dlatego tak ważna jest świadomość zagrożeń, czujność oraz regularne szkolenia pracowników – bo najsłabszym ogniwem systemu nadal pozostaje człowiek.

W kwestiach bezpieczeństwa najważniejsza jest regularna edukacja. Czego można się nauczyć dzięki e-learningowi SEKA dotyczącemu cyberbezpieczeństwa?

Dzięki e-learningowi pracownicy zyskają praktyczną wiedzę i umiejętności, które pozwolą im świadomie reagować na zagrożenia i unikać błędów mogących narazić firmę na poważne konsekwencje. Szkolenie to nie tylko

teoria – to konkretne scenariusze, przykłady z życia i wskazówki do codziennego stosowania. Obejmuje najważniejsze i najczęściej spotykane zagrożenia, dobre praktyki oraz zasady odpowiedzialnego korzystania z systemów firmowych. Ponadto szkolenie zostało opracowane tak, aby w przystępny, praktyczny i zarazem angażujący sposób przekazać kluczową wiedzę każdemu pracownikowi – niezależnie od jego poziomu zaawansowania technologicznego.

Na co e-learning bardziej uwrażliwi w codziennej pracy i z czym powinniśmy sobie później lepiej radzić?

Nasz e-learning z zakresu cyberbezpieczeństwa uwrażliwia pracowników na realne zagrożenia, które często są lekceważone lub po prostu niewidoczne na pierwszy rzut oka. Celem szkolenia jest zmiana codziennych nawyków – tych najprostszych, które mają największy wpływ na bezpieczeństwo, a także zbudowanie świadomości, że to, co z pozoru wydaje się niegroźne, może stanowić poważne ryzyko dla całej organizacji. Bo to nie firewalle, lecz świadomi ludzie są najlepszą linią obrony przed cyberzagrożeniami. ■



Mateusz Włodarczak

Administrator systemów i sieci IT w SEKA S.A., odpowiadający za kwestie cyberbezpieczeństwa i edukowanie pracowników z cyberzagrożeń; współautor e-learningu „Cyberbezpieczeństwo i socjotechniki: ochrona pracowników i organizacji”.



Cyberbezpieczeństwo i socjotechniki: ochrona pracowników i organizacji e-learning



Wzmocnij cyberochronę swojej firmy, podnosząc kompetencje pracowników z zakresu cyberbezpieczeństwa.

Zabezpiecz wrażliwe dane i zasoby swojej firmy dzięki przygotowaniu pracowników do tego, jak rozpoznawać i reagować na cyberzagrożenia oraz budować nawyki wspierające bezpieczeństwo.

e-learning Cyberbezpieczeństwo i socjotechniki to:

- praktyczna wiedza na temat najczęściej spotykanych cyberzagrożeń
- zasady odpowiedzialnego korzystania z systemów firmowych
- program szkolenia oparty na realnych sytuacjach
- dobre praktyki i wskazówki do codziennego stosowania
- interaktywna, angażująca forma nauki
- zrozumiały, przyjazny język szkolenia

**Chcesz się uczyć z e-learningu?
Skontaktuj się z nami!**

tel. 22 517 88 11

seka.pl

dzialszkolenia@seka.pl

Zmiany w ochronie środowiska

W najbliższym czasie czeka nas wiele zmian w wymaganiach prawnych w zakresie ochrony środowiska. Przedsiębiorcy powinni mieć na uwadze terminy 1 października i 30 grudnia 2025 r. , od kiedy zaczynają funkcjonować system kaucyjny i rozporządzenie EUDR dotyczące wylesiania i degradacji lasów, a także rok 2026, kiedy planowane jest wdrożenie nowego kształtu ustawy o opakowaniach i odpadach opakowaniowych. Co mają na celu spodziewane nowe regulacje? Z jakimi zmianami i wymaganiami się wiążą? Wyjaśnia Dagmara Kowalczyk, dyrektor Działu Ochrony Środowiska SEKA S.A.

DAGMARA KOWALCZYK,
DYREKTOR DZIAŁU OCHRONY ŚRODOWISKA SEKA S.A.

W skrócie:

- System kaucyjny - co oznacza dla producentów i konsumentów?
- Gospodarka opakowaniowa - nowe obowiązki dla producentów.
- Rozporządzenie EUDR - jakich towarów i produktów dotyczą nowe przepisy?



”

Podstawowym celem wprowadzenia systemu kaucyjnego jest znaczące zwiększenie poziomu selektywnej zbiórki odpadów opakowaniowych, ze szczególnym uwzględnieniem butelek z tworzyw sztucznych typu PET, opakowań szklanych wielokrotnego użytku oraz puszek aluminiowych.



1. System kaucyjny

O systemie kaucyjnym pisaliśmy już w jednym z numerów, jednak ponieważ termin jego obowiązywania został przesunięty, powracamy do tematu. System kaucyjny wprowadzony został na mocy ustawy z dnia 13 lipca 2023 r. o zmianie ustawy o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. 2023, poz. 1852). Nowelizacja stanowi implementację kluczowych zapisów dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/904 z dnia 5 czerwca 2019 r. w sprawie ograniczenia wpływu niektórych produktów z tworzyw sztucznych na środowisko (tzw. dyrektywa SUP).

Podstawowym celem wprowadzenia systemu kaucyjnego jest znaczące zwiększenie poziomu selektywnej zbiórki odpadów opakowaniowych, ze szczególnym uwzględnieniem butelek z tworzyw sztucznych typu PET, opakowań szklanych wielokrotnego użytku oraz puszek aluminiowych.

System ma także bezpośrednio

przeciwdziałać zaśmiecaniu środowiska, ograniczyć ilość odpadów opakowaniowych trafiających na składowiska oraz zwiększyć poziom recyklingu i ponownego użycia opakowań w ramach gospodarki o obiegu zamkniętym.

Jaki jest zakres przedmiotowy i rodzaj opakowań objętych systemem?

System kaucyjny obejmuje następujące typy opakowań po napojach:

- butelki z tworzyw sztucznych typu PET o pojemności do 3 litrów,
- butelki szklane wielokrotnego użytku o pojemności do 1,5 litra,
- puszki aluminiowe o pojemności do 1 litra.

Ustawodawca przewidział możliwość rozszerzenia katalogu opakowań objętych systemem kaucyjnym w przyszłości, jednakże powyższe grupy stanowią obligatoryjny zakres początkowy, uznany za najbardziej problematyczny pod względem skali

zanieczyszczania środowiska odpadami opakowaniowymi.

Jakie obowiązki mają podmioty wprowadzające produkty w opakowaniach?

Podmioty wprowadzające napoje w opakowaniach objętych systemem – producenci, importerzy, dystrybutorzy – są zobowiązane do zapewnienia funkcjonowania systemu kaucyjnego poprzez utworzenie i prowadzenie własnego systemu kaucyjnego lub przystąpienie do podmiotu reprezentującego (organizacji zarządzającej systemem zbiórki i rozliczeń).

Do obowiązków tych podmiotów należą także:

- ewidencjonowanie masy wprowadzanych opakowań (dodatkowo muszą prowadzić ewidencję obejmującą informację o liczbie i pojemności opakowań z podziałem na rodzaje opakowań);
- osiąganie określonych poziomów selektywnej zbiórki;

- zawieranie umów z punktami odbioru oraz składanie corocznych sprawozdań do odpowiednich organów administracji publicznej (marszałków województw, GIOŚ).

Zasady funkcjonowania systemu kaucyjnego

System kaucyjny oparty jest na mechanizmie ekonomicznym polegającym na pobieraniu od konsumenta końcowego zwrotnej opłaty (kaucji) przy zakupie napoju w opakowaniu jednostkowym. W momencie zwrotu pustego opakowania do punktu zbiórki – sklepu lub automatu typu RVM (*reverse vending machine*) – kaucja zostaje klientowi zwrócona, bez konieczności okazania dowodu zakupu. Wysokość kaucji zostanie określona w drodze Rozporządzenia przez Ministra Klimatu i Środowiska. Przewiduje się, że kaucja wynosić będzie w granicach 0,50 zł za jedno opakowanie. Nie będzie objęta podatkiem VAT, pod warunkiem że zostanie zwrócona konsumentowi.



System kaucyjny stanowi kluczowy element transformacji gospodarki odpadami w Polsce w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ).

Obowiązki jednostek handlowych

Podmioty prowadzące jednostki handlu detalicznego i hurtowego, których powierzchnia sprzedaży przekracza 200 m², będą zobowiązane do przyjmowania pustych opakowań objętych systemem oraz zwracania kaucji klientom.

Mniejsze punkty handlowe (poniżej 200 m²) mogą, ale nie muszą, uczestniczyć w systemie kaucyjnym – jest to dla nich rozwiązanie fakultatywne.

Organizacja systemu i nadzór

Systemem kaucyjnym zarządza tzw. podmiot reprezentujący – może to być organizacja non-profit lub komercyjna, działająca w imieniu i na rzecz przedsiębiorców wprowadzających napoje w opakowaniach. Podmiot ten musi posiadać zezwolenie wydane przez ministra właściwego ds. klimatu, prowadzić ewidencję zwracanych opakowań, rozliczać kaucje oraz zapewniać osiągnięcie wymaganych poziomów recyklingu. System podlega kontroli i nadzorowi organów administracji publicznej, w tym Głównego Inspektoratu Ochrony Środowiska oraz marszałków województw.



Oczekiwany rezultat wdrożenia systemu kaucyjnego

- osiągnięcie wskaźników zbiórki opakowań PET na poziomie co najmniej 90% do 2029 roku (wymóg unijny);
- zmniejszenie ilości porzuconych opakowań w środowisku;
- zwiększenie efektywności recyklingu materiałowego;
- zmniejszenie presji na eksploatację surowców pierwotnych;
- poprawa wizerunku producentów i detalistów pod względem zrównoważonego rozwoju.

Harmonogram wejścia w życie systemu

- 12 września 2023 r. – publikacja ustawy w Dzienniku Ustaw (Dz. U. 2023, poz. 1852),
- 13 października 2023 r. – formalne wejście w życie większości przepisów nowelizujących,
- 1 stycznia 2025 r. – pierwotna data uruchomienia systemu,
- 1 października 2025 r. – zaktualizowany termin obowiązkowego rozpoczęcia funkcjonowania systemu kaucyjnego (zgodnie z nowelizacją przyjętą w 2024 r.).

Efekty środowiskowe i znaczenie systemu

System kaucyjny stanowi kluczowy element transformacji gospodarki odpadami w Polsce w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ). Oczekiwany rezultat jego wdrożenia będzie:

- osiągnięcie wskaźników zbiórki opakowań PET na poziomie co najmniej 90% do 2029 roku (wymóg unijny);
- zmniejszenie ilości porzu-

canych opakowań w środowisku;

- zwiększenie efektywności recyklingu materiałowego;
- zmniejszenie presji na eksploatację surowców pierwotnych;
- poprawa wizerunku producentów i detalistów pod względem zrównoważonego rozwoju.

2. Gospodarka opakowaniowa

W tym obszarze również szykują się zmiany. **W związku z planowaną reformą systemu Rozszerzonej Odpowiedzialności Producenta (ROP)**, wynikającą z konieczności wdrożenia postanowień unijnych aktów prawnych, w szczególności projektu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie opakowań i odpadów opakowaniowych (PPWR), **Polska stoi przed zasadniczą reorganizacją dotychczasowego modelu zarządzania opakowaniami i ich odpadami.** Jednym z kluczowych elementów tej reformy jest przewidziana zmiana statusu i roli organizacji odzysku opakowań, które w aktualnym modelu pełnią centralną funkcję pośrednika między producentami a systemem zagospodarowania odpadów.

Planowana zmiana modelu ROP zakłada pełne przeniesienie odpowiedzialności za zagospodarowanie odpadów opakowaniowych bezpośrednio na producentów wprowadzających produkty w opakowaniach.

Reforma zakłada stopniowe wygaszenie działalności organizacji odzysku opakowań w obecnej formie, z docelowym wyłączeniem ich z systemu około roku 2028.



Zgodnie z obowiązującą ustawą z dnia 13 czerwca 2013 r.

o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi (Dz. U. 2020, poz. 1114), organizacje odzysku opakowań są podmiotami uprawnionymi do przejmowania od przedsiębiorców obowiązków w zakresie zapewnienia poziomów odzysku i recyklingu odpadów opakowaniowych oraz prowadzenia wymaganej sprawozdawczości środowiskowej. Ich działalność oparta jest na mechanizmie odpłatnego świadczenia usług dla wprowadzających produkty w opakowaniach, a środki finansowe pozyskiwane z tego tytułu są przeznaczane m.in. na współpracę z instalacjami przetwarzania odpadów, działania edukacyjne oraz administrowanie systemem ewidencyjnym.

Planowana zmiana modelu ROP zakłada pełne przeniesienie odpowiedzialności za zagospodarowanie odpadów opakowaniowych bezpośrednio na producentów wprowadzających produkty w opakowaniach. Zgodnie z założeniami projektowanego systemu, producenci będą zobowiązani do:

- finansowania kosztów selektywnej zbiórki, transportu, przetwarzania i recyklingu odpadów;
- zapewnienia osiągnięcia

minimalnych poziomów recyklingu dla każdej frakcji materiałowej;

- prowadzenia działań edukacyjnych i informacyjnych wśród konsumentów;
- zarządzania systemem sprawozdawczości środowiskowej i raportowania do właściwych organów.

Zgodnie z projektem ustawy o systemie kaucyjnym oraz nowym kształtem ustawy o opakowaniach i odpadach opakowaniowych (**planowane wdrożenie od 2026 r.**), w miejsce dotychczasowych organizacji odzysku powstaną tzw. podmioty reprezentujące producentów, działające na podstawie zezwoleń wydawanych przez Ministra Klimatu i Środowiska. Będą one upoważnione do realizacji obowiązków producentów w sposób zbiorowy, jednak ich kompetencje będą ściśle regulowane i nadzorowane przez administrację publiczną.

Reforma zakłada stopniowe wygaszenie działalności organizacji odzysku opakowań w obecnej formie, z docelowym wyłączeniem ich z systemu około roku 2028. W okresie przejściowym organizacje odzysku mogą nadal świadczyć usługi dla przedsiębiorców, jednak tylko do czasu pełnego uruchomienia nowego modelu

zgodnego z przepisami unijnymi. W praktyce oznacza to:

- odejście od dotychczasowego systemu zlecania obowiązków odzysku przez przedsiębiorców na rzecz ich realizacji bezpośredniej lub poprzez wyznaczone podmioty reprezentujące;
- likwidację możliwości uzyskiwania korzyści ekonomicznych przez organizacje odzysku z tytułu sprzedaży „masy recyklingowej”;
- likwidację pośrednictwa w sprawozdawczości środowiskowej.

Należy zaznaczyć, że planowana zmiana ma charakter systemowy i jest zgodna z kierunkami polityki Unii Europejskiej w zakresie transformacji gospodarki odpadami w kierunku gospodarki o obiegu zamkniętym (GOZ), w której to zasada „zanieczyszczający płaci” odgrywa fundamentalną rolę.

3. Rozporządzenie EUDR

W końcu 2025 roku powinno zacząć obowiązywać Rozporządzenie EUDR dotyczące wylesiania i degradacji lasów. Polski rząd pracuje nad wdrożeniem przepisów Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2023/1115 z dnia

31 maja 2023 r. w sprawie udostępniania na rynku unijnym i wywozu z Unii niektórych towarów i produktów związanych z wylesianiem i degradacją lasów oraz uchylecia rozporządzenia (UE) nr 995/2010 (tzw. rozporządzenie EUDR).

Przepisy rozporządzenia EUDR mają na celu zminimalizowanie wpływu UE na wylesianie i degradację lasów na świecie oraz zmniejszenie wkładu UE w emisję gazów cieplarnianych i globalną utratę różnorodności biologicznej.

Rozporządzenie EUDR ustanawia przepisy dotyczące wprowadzania do obrotu i udostępniania na rynku unijnym, a także wywozu z Unii Europejskiej (UE) kluczowych produktów i towarów mających wpływ na wylesianie, do których zalicza się:

- bydło,
- kakao,
- kawę,
- palmę olejową,
- kauczuk,
- soję,
- drewno.

Powyższe produkty nie mogą być wprowadzane do obrotu, udostępniane na rynku ani z niego wywożone, o ile nie spełniają wszystkich następujących warunków:

- nie powodują wylesiania;
- zostały wyprodukowane

Rozporządzenie EUDR

Przepisy rozporządzenia EUDR mają na celu zminimalizowanie wpływu UE na wylesianie i degradację lasów na świecie oraz zmniejszenie wkładu UE w emisję gazów cieplarnianych i globalną utratę różnorodności biologicznej.

Nowe przepisy dotyczą wprowadzania do obrotu, udostępniania na rynku unijnym i wywozu z UE:

- bydła,
- kakao,
- kawy,
- palmy olejowej,
- kauczuku,
- soi,
- drewna.

Powyższe produkty nie mogą być wprowadzane do obrotu, udostępniane na rynku ani z niego wywożone, o ile nie spełniają określonych warunków.

zgodnie z właściwymi przepisami kraju produkcji;

- przedłożono w ich sprawie oświadczenie o należytej staranności.

Podmioty, które będą po raz pierwszy wprowadzać produkty na rynek UE lub eksportować go z UE, będą miały obowiązek:

- pozyskać informacje o pochodzeniu produktu (z podaniem współrzędnych geolokalizacyjnych);
- sprawdzić, czy produkt był pozyskany zgodnie z wymaganiami lokalnego prawa oraz czy nie doszło do procederu wylesienia po 31 grudnia 2020 r.);
- przeprowadzić ocenę ryzyka;
- pozyskaną od producentów dokumentację przechowywać przez okres pięciu lat;

- sporządzić dokument stanowiący oświadczenie należytej staranności (DDS) – należy go złożyć razem z odpowiednim zgłoszeniem celnym (nie – złożenie tej dokumentacji będzie skutkowało brakiem wprowadzenia produktu na teren UE);
- opublikować roczny raport o należytej staranności.

Przepisy Rozporządzenia EUDR będą obowiązywać od 30 grudnia 2025 r. państwa członkowskie, jednak każdy kraj musi wprowadzić regulacje dotyczące:

- określenia organów właściwych i ich uprawnień;
- określenia sposobu składania oświadczenia o należytej staranności i sposobu informowania organu właściwego

o nowych informacjach;

- uregulowania przeprowadzania kontroli w zakresie przestrzegania przepisów rozporządzenia EUDR;
- określenia procedury przekazywania informacji z art. 9 rozporządzenia EUDR do organu właściwego (art. 9 dotyczy informacji, jakie muszą być pozyskane od producentów towarów);
- określenia procedury udostępnienia dokumentacji organowi właściwemu, np. z art. 13 ust. 1 rozporządzenia EUDR (art. 13 ust. 1 dotyczy podmiotów, które sprowadzają produkty z krajów o ryzyku niskim);
- określenia procedury działania organu w przypadku procedury należytej staranności – art. 13 ust. 3 rozporządzenia EUDR (art. 13 ust. 3 dotyczy sytuacji mającej na celu ominięcie wymagań Rozporządzenia; zapis prawny przewiduje, że podmioty mogą pozyskiwać produkty z krajów o ryzyku standardowym i wysokim, a następnie przetwarzać je w kraju o ryzyku niskim i z tego kraju wprowadzać do obrotu);
- określenia sposobu udzielania pomocy technicznej, doradztwa i wymiany informacji;
- określenia sposobu monitorowania zmian w strukturze handlu i identyfikacji sytuacji, w których produkty stwarzają ryzyko niezgodności, zgodnie z art. 17 rozporządzenia EUDR;
- trybu wprowadzenia natychmiastowych środków tymczasowych i wystąpienia do organów celnych o zawieszenie – zgodnie z art. 17 rozporządzenia EUDR;
- działań naprawczych – procedury w zakresie nieuregulowanym art. 24 rozporządzenia EUDR (w celu wskazania organów właściwych do dokonywania kontroli i innych

czynności wskazanych w rozporządzeniu EUDR);

- sankcji za nieprzestrzeganie przepisów rozporządzenia EUDR.

Projekt ustawy zakłada wyznaczenie kilku organów właściwych, które będą dokonywać kontroli i innych czynności przewidzianych w rozporządzeniu EUDR:

- Inspekcja Ochrony Środowiska – w zakresie drewna i produktów pochodzących z tego towaru,
- Inspekcja Handlowa – w zakresie kauczuku i produktów pochodzących z tego towaru,
- Inspekcja Jakości Handlowej Artykułów Rolno-Spożywczych – w zakresie kakao, kawy, palmy olejowej, soi i produktów pochodzących z tych towarów,
- Inspekcja Weterynaryjna – w zakresie bydła i produktów pochodzących z tego towaru.

Planowane zmiany prawne będą sporym wyzwaniem dla przedsiębiorców, dlatego warto podjąć współpracę z zespołem naszych ekspertów, którzy pomogą przy wdrożeniu nowych obowiązków prawnych. ■



Dagmara Kowalczyk

Dyrektor Działu Ochrony Środowiska SEKA S.A.,
ekspertka w zakresie wymagań prawnych, wyliczania śladu węglowego i tworzenia raportów zrównoważonego rozwoju.



Wybierz e-zaświadczenia po szkoleniach



Postaw na bardziej ekologiczny i zrównoważony sposób działania.
Dołącz do firm, które już korzystają z e-zaświadczeń po szkoleniach.

Zalety przejścia na zaświadczenia w wersji elektronicznej

1. Ochrona środowiska

- mniejszy ślad węglowy, związany z produkcją papieru, drukiem i transportem dokumentów,
- mniej papieru to mniej ściętych drzew, mniejsze zużycie wody oraz energii.

2. Wygoda i łatwość dostępu do dokumentów

- krócej czekasz na dokumenty, bo e-zaświadczenia są dostępne z każdego miejsca i w dowolnym czasie – wystarczy dostęp do internetu,
- możesz swobodnie przeglądać, udostępniać i przechowywać zaświadczenia w odpowiednim miejscu.

3. Większe bezpieczeństwo danych

- dostęp do zaświadczeń mają tylko wybrani pracownicy poprzez dedykowany system informatyczny – Panel Klienta,
- minimalizujesz ryzyko zgubienia dokumentu – zawsze można go pobrać ponownie.

Jak przejść na zaświadczenia w wersji elektronicznej?

Zapraszamy do kontaktu, aby ustalić termin wdrożenia e-zaświadczeń i osobę odpowiedzialną za ich pobieranie.



Skontaktuj się z nami

Dział Szkolenia SEKA S.A.

tel. 22 517 88 11

e-mail: dzialszkolenia@seka.pl

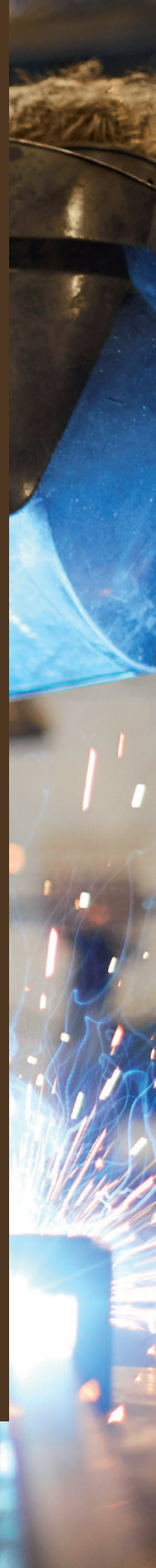
Uprawnienia zawodowe nie są na zawsze

Według ostatniego Barometru Zawodów spawacze, elektrycy, elektromonterzy czy operatorzy urządzeń to w skali kraju zawody deficytowe. Powody tego zjawiska? Rozwój wielu branż, zmiany demograficzne czy warunki pracy, które sprawiają, że do pracodawców zgłasza się niewystarczająca liczba kandydatów. Jednak jednym z najczęstszych powodów braków w zatrudnieniu jest ten, że kandydaci nie spełniają wymagań pracodawców – nie mają odpowiednich uprawnień i kwalifikacji oraz doświadczenia zawodowego. Przypominamy, jakie są konsekwencje braku uprawnień zawodowych oraz jakie uprawnienia można zdobyć i odnowić w ośrodku szkoleniowym SEKA.

ANNA WITKIEWICZ,
SPECJALISTKA DS. KOMUNIKACJI SEKA S.A.

W skrócie:

- Dlaczego ważne jest zdobywanie uprawnień zawodowych?
- Jakie są ryzyka związane z wykonywaniem pracy bez uprawnień?
- Jakie uprawnienia można zdobyć lub odnowić w SEKA?
- Co warto wiedzieć o spawalni SEKA?



Zdecydowana większość
pracodawców poszukuje
pracowników
z potwierdzonymi
kwalifikacjami.

W SEKA można uzyskać
m.in. uprawnienia
spawalnicze
Łukasiewicz – GIT i TÜV,
a także G1, G2, G3 oraz UDT.



Spawalnia SEKA S.A.



fot. SEKA S.A.

Dane Barometru Zawodów potwierdza ze swoich obserwacji Tomasz Dąbrowski, kierownik spawalni SEKA. Na pytanie, czy można dziś dostać dobrą pracę, nie mając uprawnień zawodowych potwierdzonych odpowiednim certyfikatem, odpowiada: – Można dostać pracę bez odpowiednich uprawnień, ale wiąże się to z niższym wynagrodzeniem i z brakiem możliwości wykonywania prac zleconych dla innych odbiorców. Ponad 90% pracodawców poszukuje osób z uprawnieniami, bo daje im to pewność, że zatrudniana osoba potrafi poprawnie wykonywać zlecone jej prace.

To pokazuje, że nie starając się o uprawnienia zawodowe, pracownicy odbierają sobie szansę na lepszą pracę i możliwość szybszego zdobywania doświadczenia zawodowego.

Bez uprawnień – bez przyszłości

Drugi aspekt braku uprawnień, znacznie ważniejszy, dotyczy

kwestii bezpieczeństwa pracy i tym samym bezpieczeństwa realizowanych projektów. Nie bez przyczyny uprawnienia zawodowe – energetyczne G1, G2, G3, spawalnicze czy dla operatorów urządzeń podlegających pod Urząd Dozoru Technicznego (UDT) – wydawane są na określony czas. Od jakości pracy tych osób zależy zdrowie i życie nie tylko ich samych, ale także tych, którzy będą korzystać z obiektów, przy których pracowali. Tomasz Dąbrowski zwraca uwagę, że odnowienie uprawnień ma na celu zweryfikowanie pracowników pod kątem ich umiejętności w danym zakresie. – Jest to też sprawdzenie przed odpowiednią komisją, czy osoba posiadająca dane uprawnienia może wykonywać swoją pracę – dodaje.

Kolejnym ważnym aspektem są zmieniające się przepisy wymagające aktualizowania wiedzy oraz zmieniające się techniki pracy wymagające aktualizacji umiejętności. Odnawianie uprawnień chroni więc przed utrwalaniem niewłaściwych

nawyków pracy i daje pewność co do jakości pracy.

Ryzyka związane z wykonywaniem pracy bez uprawnień

Tomasz Dąbrowski stwierdza krótko: – Ryzyko jest olbrzymie. Jeśli zdarzy się jakikolwiek wypadek, pracodawca ponosi olbrzymie konsekwencje prawne i finansowe, a pracownik może się spodziewać braku wypłaty odszkodowania.

Tu należy zdecydowanie podkreślić, że zarówno pracodawcy zatrudniający pracowników bez aktualnych uprawnień zawodowych, jak i osoby podejmujące pracę ze świadomością,

że nie mają uprawnień, działają niezgodnie z prawem i muszą się liczyć z wieloma poważnymi konsekwencjami.

Pracownik – z odpowiedzialnością cywilną i karną w razie szkód i zagrożeń wynikających z jego pracy, czy z tym, że po wypadku może doznać uszczerbku na zdrowiu, który na dłuższy czas uniemożliwi mu powrót do pracy lub podjęcie nowej pracy.

Z kolei pracodawca zatrudniający osoby bez wymaganych kwalifikacji i aktualnych uprawnień zawodowych musi się liczyć z grzywnami od 1 tys. zł do 30 tys. zł ze strony Państwowej Inspekcji Pracy za dopuszczenie do pracy osoby



Ile lat ważne są uprawnienia zawodowe?

G1, G2, G3 – 5 lat
Spawalnictwo – 2–3 lata

Do obsługi:
suwnic – 5 lub 10 lat
podestów ruchomych – 5 lub 10 lat
wózków jezdniowych – 5 lub 10 lat

foto: SEKA S.A.

bez kwalifikacji. Ponadto grozi mu odpowiedzialność karna, konieczność poniesienia kosztów związanych z wypadkiem osoby bez uprawnień, odmowa odbioru prac wykonanych przez taką osobę przez nadzór budowlany czy odmowa wypłaty odszkodowania z polisy przez firmy ubezpieczeniowe, jeśli powodem szkód były działania osoby bez kwalifikacji.

Pracodawca naraża się na wątpliwą jakość realizowanych projektów, które mogą stanowić zagrożenie dla odbiorców, częstsze wypadki w pracy, a w konsekwencji na mniej zleceń i utratę reputacji.

Dlatego przedsiębiorcy, którzy chcą budować mocną pozycję na rynku i być wiarygodnym partnerem biznesowym, nie powinni wybierać dróg na skróty i omijać prawa, zatrudniając osoby bez aktualnych uprawnień zawodowych.

Jakie uprawnienia można zdobyć lub odnowić w SEKA?

Mając świadomość wszystkich konsekwencji wynikających z braku aktualnych uprawnień zawodowych, warto wiedzieć, jakie uprawnienia można zdobyć w SEKA, która od lat prowadzi szkolenia zawodowe.



Co zyskują firmy, zatrudniając osoby z uprawnieniami zawodowymi?

- Zgodność z prawem
- Więcej zleceń
- Mniej wypadków przy pracy
- Nienarażanie się na kary i dodatkowe koszty wynikające z braku uprawnień pracowników
- Wysoką jakość realizacji projektów i bycie wiarygodnym partnerem biznesowym

– W naszej spawalni wydawane są uprawnienia spawalnictwa z Łukasiewicz – Górnośląski Instytut Technologiczny Centrum Spawalnictwa w Gliwicach oraz TÜV. Posiadamy certyfikację umożliwiającą wydawanie wszelkiego rodzaju uprawnień na wszystkie metody oraz wszystkie poziomy spawania we wszystkich dostępnych stalach – mówi Tomasz Dąbrowski i dodaje: – Oprócz tego można u nas zdobyć lub odnowić uprawnienia energetyczne G1, G2, G3, a także uprawnienia na urządzenie podlegające pod UDT – wózki widłowe, suwnice, podesty, dźwigi towarowo-osobowe. Dzięki temu pracodawca ma pewność, że pracownik został zweryfikowany i zgodnie z literą prawa może pracować na swoim stanowisku.

Warto też dodać, że w ośrodku szkoleniowym SEKA można ponadto uzyskać uprawnienia do pracy z f-gazami i jako instalator pomp ciepła, a wszystkie powyższe szkolenia mogą być zorganizowane w 18 oddziałach SEKA jako szkolenia zamknięte.

Co warto wiedzieć o spawalni SEKA?

SEKA ma największą szkołę spawalniczą na terenie Mazowsza i okolic. Do tej pory przeszkoliła ponad dwa tysiące

osób. – Dysponujemy 22 stanowiskami spawalniczymi i najnowszą generacją spawarek oraz dobrym zapleczem socjalnym, pozwalającym zjeść ciepły posiłek podczas przerwy czy odświeżyć się po szkoleniu – mówi Tomasz Dąbrowski. – Każdy uczestnik szkolenia dostaje swoje stanowisko spawalnictwa z nieograniczonym dostępem do materiału spawalnictwa. Instruktorem jest praktyk z wieloletnim doświadczeniem, dostępny dla uczestników kursu spawania przez cały dzień, a w każdy piątek inżynier spawalnictwa oraz egzaminator sprawdzają postępy w nauce. Szczególnie warto podkreślić, że SEKA jako jedyna na terenie Mazowsza oferuje kurs spawania laserowego wraz z wydaniem certyfikatu spawacza, zgodnego z normą EN ISO 9606-1 metoda spawania 521. ■



Anna Witkiewicz

Specjalistka ds. komunikacji
SEKA S.A.



Odnów uprawnienia zawodowe
lub zdobądź nowe kwalifikacje!



Inwestuj w rozwój i bezpieczeństwo pracowników.

Ucz się od doświadczonych trenerów praktyków w nowocześnie wyposażonym ośrodku szkoleniowym w Warszawie.

Uprawnienia, które uzyskasz w SEKA

- spawanie - m.in. MIG / MAG, TIG, MMA, 311, laserowe
- energetyczne - G1, G2, G3
- wózki, suwnice, podesty, dźwigi towarowo-osobowe
- pompy ciepła
- f-gazy

Prowadzimy szkolenia otwarte i zamknięte. Również w weekendy.

Zdobądź kwalifikacje potwierdzone certyfikatem!



Skontaktuj się z nami!

tel. 22 517 88 66

seka.pl

handlowy@seka.pl

Uwaga! Wszystkie powyższe szkolenia możemy też przeprowadzić w całym kraju w formie szkoleń zamkniętych na zamówienie klienta.



Kompleksowe usługi BHP i PPOŻ.



Od 37 lat dbamy o bezpieczeństwo pracowników i organizacji – zapewniając pracodawcom spokój i możliwość skupienia się na strategicznych celach biznesowych.

W czym mogą Ci pomóc nasi eksperci BHP i PPOŻ.?



Nadzór



Szkolenia



Doradztwo



Audyty



Dokumentacja

Potrzebujesz usług BHP i PPOŻ.? Skontaktuj się z nami!

tel. 22 517 88 66

seka.pl

handlowy@seka.pl