



Trendy w BHP 2026

Zawieranie umów
cywilnoprawnych

Staż pracy
nowe przepisy

Stosowanie
chemikaliów

Działania
prewencyjne
pracodawcy

Jak skuteczniej
udzielać
pierwszej pomocy

Podsumowanie
roku 2025
w SEKA



Trendy w BHP 2026

JACEK BAJ
MANAGER MARKETINGU SEKA S.A.
IEKSPERCI BHP SEKA S.A.

STRONA: **4**

Zawieranie umów cywilnoprawnych

ROBERT MALISZEWSKI
DYREKTOR DZIAŁU PRAWA PRACY SEKA S.A.

STRONA: **10**

Staż pracy nowe przepisy

PATRYCJA BRZEZIŃSKA
PRAWNIK DZIAŁU PRAWA PRACY SEKA S.A.

STRONA: **16**

Stosowanie chemikaliów

AGNIESZKA PASZYN
EKSPERT BEZPIECZEŃSTWA PRACY

STRONA: **20**

Działania prewencyjne pracodawcy

NORMY ISO - MARCIN GODLEWSKI
OCHRONA PRZECIWOŻAROWA - DR INŻ. JANKO ŁĘDEJ
PIERWSZA POMOC - KLAUDIA GROCHOCKA

STRONA: **26**

Jak skuteczniej udzielać pierwszej pomocy

KLAUDIA GROCHOCKA
RATOWNIK MEDYCZNY Z ODDZIAŁU SZCZECIN
SEKA S.A.

STRONA: **32**

Podsumowanie roku 2025 w SEKA

ANNA WITKIEWICZ
SPECJALISTKA DS. KOMUNIKACJI SEKA S.A.
REDAKTOR PROWADZĄCA MAGAZYNU SEKA

STRONA: **36**

Czytaj również magazyn SEKA online

www.seka.pl/magazyn

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

REDAKTOR PROWADZĄCA: Anna Witkiewicz
KOREKTA: Piotr Drozdowicz
OKŁADKA: zdjęcie Envato
ZDJĘCIA W MAGAZYNIE: Unsplash+
REALIZACJA: www.pcontent.pl



Bezpiecznie w nowy rok

Na początku roku często zastanawiamy się, jaki on będzie i co nam przysienie. My również, uważnie przyglądając się temu, co dzieje się wokół – zmianom na rynku pracy, technologicznym, klimatycznym – wybiegamy myślą w przyszłość. Analizujemy przede wszystkim to, jak w najbliższym czasie będzie zmieniać się BHP – co będzie na nie wpływać, jak będziemy je definiować i na jakie nowe potrzeby będą musieli odpowiadać specjaliści BHP. Jeśli to bliski Państwu temat, zapraszamy do lektury naszego okładowego artykułu „Trendy w BHP 2026”, w którym odwołujemy się również do naszego raportu „Przyszłość BHP w Polsce: Głos Inspektorów”.

Wzmacnianiu bezpieczeństwa firmy i pracowników poświęcony jest też artykuł „Działania prewencyjne pracodawcy”, w którym wskazujemy konkretne obszary, o które warto zadbać, zwłaszcza w aktualnych czasach.

Z dwoma powyższymi wątkami koresponduje tekst, w którym przybliżamy nowe wytyczne Europejskiej Rady Resuscytacji dotyczące udzielania pierwszej pomocy. Co się zmieniło? M.in. coraz ważniejsze staje się współdziałanie podczas niesienia pomocy i zapewnienie wsparcia psychicznego zarówno poszkodowanym, jak i ratownikom. To jeszcze raz pokazuje, że rośnie rola wspólnego działania i potrzeba zapewnienia bezpieczeństwa rozumianego nie tylko w kontekście fizycznym, ale coraz bardziej też psychicznym.

Bezpieczeństwa fizycznego jednak nie pomijamy i właśnie o nim pisze nasza ekspertka, przypominając o obowiązkach pracodawców związanych z pracą z chemikaliami. To temat, który zdecydowanie warto sobie przypominać.

Rok 2026 to również zmiany w przepisach prawa pracy. Dlatego nasi eksperci wyjaśniają zmiany dotyczące wyliczania stażu pracy oraz projektowane zmiany przepisów dotyczących umów cywilnoprawnych.

I na koniec dzielimy się z Państwem podsumowaniami roku 2025 w SEKA. Ten rok przyniósł nam sporo nowych tematów i wydarzeń. Zachęcamy do ich bliższego poznania.

Cieszymy się, że w roku 2026 są Państwo z nami. Zapraszamy do lektury magazynu, dziękujemy za Państwa zaufanie i życzymy dobrego, bezpiecznego roku.



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

Trendy w BHP 2026

Rok 2026 przyniesie dalsze zmiany w podejściu do bezpieczeństwa i higieny pracy – zarówno w wymiarze kulturowym, jak i prawnym. Choć nie są to zmiany rewolucyjne, to widać wyraźny trend, którym podążają. Rosnąca świadomość pracowników, zmiany klimatyczne, postęp technologiczny oraz ewolucja rynku pracy sprawiły, że BHP nie jest już tylko zbiorem procedur, przepisów i standardów. Staje się integralną częścią strategii zarządzania organizacją, w której równie istotne jak techniczne aspekty bezpieczeństwa są potrzeby psychologiczne i dobrostan pracowników.

Zapraszamy do poznania naszej analizy trendów w BHP, których możemy się spodziewać w tym roku.

JACEK BAJ
MANAGER MARKETINGU SEKA S.A.
IEKSPERCI BHP SEKA S.A.

W skrócie:

- Rosnące znaczenie zdrowia psychicznego pracowników.
- Zmiany klimatyczne coraz większym wyzwaniem.
- AI w BHP – potrzeba wyważenia szans i ryzyk.
- Prewencja – angażowanie kadry kierowniczej i pracowników.
- Przygotowanie na sytuacje kryzysowe.



W ostatnich latach obserwujemy rosnące zainteresowanie tzw. „miękkim BHP” – podejściem, które koncentruje się nie tylko na eliminowaniu zagrożeń fizycznych, ale też na budowaniu środowiska pracy sprzyjającego zdrowiu psychicznemu, zaangażowaniu i odporności.



1 Zdrowie psychiczne

W ostatnich latach obserwujemy rosnące zainteresowanie tzw. „miękkim BHP” – podejściem, które koncentruje się nie tylko na eliminowaniu zagrożeń fizycznych, ale też na budowaniu środowiska pracy sprzyjającego zdrowiu psychicznemu, zaangażowaniu i odporności. Zmiany na rynku pracy – większa mobilność zawodowa, praca zdalna i hybrydowa, oczekiwanie elastyczności i poszanowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym – sprawiły, że organizacje coraz częściej dostrzegają, iż bezpieczeństwo pracownika to również jego komfort emocjonalny.

Przeciwdziałanie wypaleniu zawodowemu, budowanie kultury zaufania i wsparcia, a także włączanie elementów psychologii pracy do systemów zarządzania BHP stają się nie tylko trendem, ale również koniecznością. Norma ISO 45003 o zarządzaniu zdrowiem psychicznym w pracy funkcjonuje już od kilku lat, jednak ze względu na zmiany demograficzne na rynku pracy oraz większą samoświadomość pracowników staje się standardem, którego pracownicy rzeczywiście oczekują. Potwierdza to m.in. raport Hays Poland i Fundacji OFF School „Gen Boost 2025. Młodzi redefiniują pracę”, z którego wynika, że aż 46% przedstawicieli pokolenia Z doświadczyło wypalenia zawodowego.



Dorota Olejniczak
główna specjalistka ds. BHP:

Coraz więcej danych potwierdza, że dobrostan psychiczny pracowników staje się jednym z kluczowych czynników wpływających na poziom bezpieczeństwa i jakość pracy. Organizacje, które ignorują obciążenia psychospołeczne, w praktyce narażają się na wzrost absencji, spadek efektywności oraz większą liczbę zdarzeń potencjalnie wypadkowych. W ostatnich latach liczne raporty dotyczące zarówno młodszych pokoleń, jak i pracowników o dłuższym stażu, pokazują wyraźny wzrost deklarowanego stresu, przeciążenia i symptomów wypalenia. Zjawiska te stają się realnym wyzwaniem zarządczym, a nie jedynie tematem dyskusji. Dlatego budowanie kultury organizacyjnej opartej na empatii, transparentnej komunikacji i wsparciu staje się niezbędnym elementem nowoczesnego BHP. Firmy, które inwestują w zdrowie psychiczne zespołów, obserwują nie tylko większe zaangażowanie, ale też wyższą odporność organizacji na zmiany i kryzysy, co będzie miało szczególne znaczenie w nadchodzących latach.

2 Klimat i bezpieczeństwo pracy

Nie mniej istotny jest kontekst zmian środowiskowych. Coraz częstsze fale upałów związane ze zmianami klimatu utrudniają pracę i stanowią poważne zagrożenie dla zdrowia pracowników. Wysokie temperatury mogą powodować odwodnienie, omdlenia, udary, nasilenie chorób sercowo-naczyniowych i nerek. Upał obniża koncentrację, zwiększa ryzyko błędów i wypadków, a w skrajnych przypadkach zagraża życiu. Te zmiany prawne to odpowiedź na rzeczywiste wyzwania klimatyczne, ale także krok w kierunku nowoczesnego, odpowiedzialnego podejścia do zdrowia pracownika. Biorąc pod uwagę, że zmiany klimatu mogą przybierać na sile, grupa osób szczególnie zagrożonych będzie się rozszerzać, co w efekcie przełoży się na bezpieczeństwo pracowników. Zmiany te odczują również przedsiębiorcy, ponieważ konsekwencjami będą również obniżenie produktywności i zakłócenia w prowadzeniu działalności gospodarczych, a w ekstremalnych przypadkach – nawet uszkodzenia infrastruktury. W celu ochrony pracowników przed skutkami ekstremalnych temperatur i zmniejszenia ryzyka wypadków konieczne jest dostosowanie przepisów BHP do zmian klimatycznych. Drugi projekt rozporządzenia przewiduje m.in.:

AI w BHP

Nie tak nowym, ale coraz bardziej zauważalnym filarem rozwoju BHP będzie wykorzystanie sztucznej inteligencji i narzędzi cyfrowych.

AI mogą wspierać identyfikację zagrożeń na podstawie zgromadzonych raportów, analizować zachowania pracowników w czasie rzeczywistym, a także automatycznie generować rekomendacje działań naprawczych. Coraz częściej wykorzystuje się je również w szkoleniach, np. do tworzenia symulacji opartych na danych z wypadków czy personalizowania treści edukacyjnych.



- limit temperatury w pomieszczeniach – max 35°C, a na otwartej przestrzeni przy ciężkiej pracy – max 32°C (z wyjątkami technologicznymi),
- obowiązek działań przy przekroczeniu 28°C w pomieszczeniach i 25°C przy pracy fizycznej – rozwiązania techniczne lub organizacyjne.

Planuje się, aby projektowane rozporządzenie weszło w życie 1 stycznia 2027 roku.

sy, które mają wejść w życie w 2027 roku, mogą uporządkować tę sferę i wprowadzić wyższe standardy ochrony, pod warunkiem że będą dobrze dopasowane do realiów rynku. Kluczowe będzie skuteczne wdrożenie i egzekwowanie nowych wymagań, tak by bezpieczeństwo pracownika nie stało się przedmiotem kompromisu ekonomicznego.

3 AI w BHP

Nie tak nowym, ale coraz bardziej zauważalnym filarem rozwoju BHP będzie wykorzystanie sztucznej inteligencji i narzędzi cyfrowych. Technologia wkracza w obszary, które jeszcze niedawno wydawały się zarezerwowane dla ludzkiej intuicji. Analiza dużych ilości danych – nawet w czasie rzeczywistym – daje niespotykane dotąd możliwości. AI mogą wspierać identyfikację zagrożeń na podstawie zgromadzonych raportów, analizować zachowania pracowników w czasie rzeczywistym, a także automatycznie generować rekomendacje działań naprawczych. Coraz częściej wykorzystuje się je również w szkoleniach, np. do tworzenia symulacji opartych na danych z wypadków czy personalizowania treści edukacyjnych.

Warto jednak podkreślić, że technologia, choć potężna, nie będzie w stanie zastąpić człowieka – jego empatii, zdrowego rozsądku i intuicji, które stanowią fundament skutecznej kultury bezpieczeństwa.

Niestety, automatyczne systemy ostrzegania, choć znacząco zwiększają bezpieczeństwo, mogą prowadzić do spadku czujności pracowników i zbyt dużego polegania na technologii. W efekcie nadmierne zaufanie do algorytmów może osłabić indywidualną odpowiedzialność za bezpieczeństwo i paradoksalnie zwiększyć ryzyko błędu ludzkiego. Dlatego kluczowe pozostaje zachowanie równowagi między technologicznym wsparciem a świadomością i zaangażowaniem człowieka.



Marek Maszewski, koordynator ds. nadzoru BHP SEKA S.A.:

Rosnące temperatury stają się realnym wyzwaniem nie tylko dla pracowników, ale także dla całych przedsiębiorstw. Zgłaszane problemy pokazują, że efekty upałów wykraczają daleko poza dyskomfort. Upały skutkuje nadmiernym zmęczeniem, spadkiem koncentracji, co może przyczyniać się do zwiększonej liczby wypadków, a w skrajnych przypadkach stwarza zagrożenie dla życia. Pracodawcy coraz częściej inwestują w rozwiązania techniczno-organizacyjne: klimatyzację, odzież chłodzącą czy przerwy regeneracyjne. Jednak w wielu branżach – zwłaszcza budownictwie czy logistyce – to wciąż duże wyzwanie, m.in. finansowe. Nowe przepi-



Artur Gorczyński, dyrektor Działu BHP i PPOŻ. SEKA S.A.:

AI może realnie wspierać działania w ramach BHP tam, gdzie procesy są szybkie, zmienne i generują duże ilości danych, np. w produkcji, energetyce, logistyce, budownictwie czy górnictwie. W tych branżach warto testować systemy prognozujące awarie, analizę obrazu do wykrywania nieprawidłowych aktywności czy cyfrowe narzędzia wspierające instruktaż na stanowisku. Eksperymentowanie z technologią ma sens, bo pozwala identyfikować ryzyka wcześniej, niż zrobiłby to człowiek, oraz lepiej dopasowywać działania prewencyjne. Trzeba jednak pamiętać,



Kultura bezpieczeństwa

Edukacja pracowników nie powinna kończyć się na obowiązkowych szkoleniach czy instruktażach stanowiskowych. Coraz więcej firm zaczyna dostrzegać, że skuteczna profilaktyka wymaga podejścia całościowego – obejmującego również promowanie bezpiecznych zachowań poza miejscem pracy oraz dbałość o zdrowy tryb życia.

że algorytmy działają w granicach jakości danych i mogą błędnie interpretować nietypowe sytuacje. Dlatego pozostawanie na bieżąco z rozwojem AI jest kluczowe, ale równie ważne jest świadome nadzorowanie tych rozwiązań, by nie ograniczyć roli człowieka w ocenie zagrożeń i odpowiedzialności za bezpieczeństwo.

4 Prewencja + edukacja + proaktywność = kultura bezpieczeństwa

Kolejnymi obszarami, które niezmiennie zyskują na znaczeniu, są prewencja i edukacja. Choć działania profilaktyczne to temat znany od lat, sposób ich realizacji wymaga świeżego spojrzenia. Edukacja pracowników nie powinna kończyć się na obowiązkowych szkoleniach czy instruktażach stanowiskowych.

Coraz więcej firm zaczyna dostrzegać, że skuteczna profilaktyka wymaga podejścia całościowego – obejmującego również promowanie bezpiecznych zachowań poza miejscem pracy oraz dbałość o zdrowy tryb życia. W tym kontekście szkolenia z zakresu ergonomii, zdrowia psychicznego czy zarządzania stresem stają się równie ważne jak tradycyjne instrukcje dotyczące obsługi maszyn. Co więcej, zmiany mogą również nastąpić w podejściu do

benefitów pracowników. Przemęczony i osłabiony organizm jest bardziej narażony na urazy i choroby. Wsparcie aktywności fizycznych, takich jak siłownia i basen, staje się nie tylko korzyścią dla pracownika, ale również realnym wsparciem pracodawcy wpływającym na stan zdrowia pracownika. W tym kontekście samo zapewnienie pakietów medycznych dla pracowników, w momencie kiedy nie promuje się badań profilaktycznych i nieprzychylnie patrzy się na zwolnienia lekarskie, wywołuje u pracowników dysonans poznawczy i sprawia, że benefity prozdrowotne pozostają w firmie jedynie na papierze.

Jak pokazuje raport SEKA „Przyszłość BHP w Polsce: Głos Inspektorów”, bez zaangażowania kadry zarządzającej i pracodawców zmiana postaw pracowników jest bardzo trudna (28,6% badanych wskazuje, że jest to kluczowy czynnik wpływający na poprawę kultury bezpieczeństwa w firmie).



Oliwia Zbrojewska, specjalista ds. BHP i szkoleń SEKA S.A.:

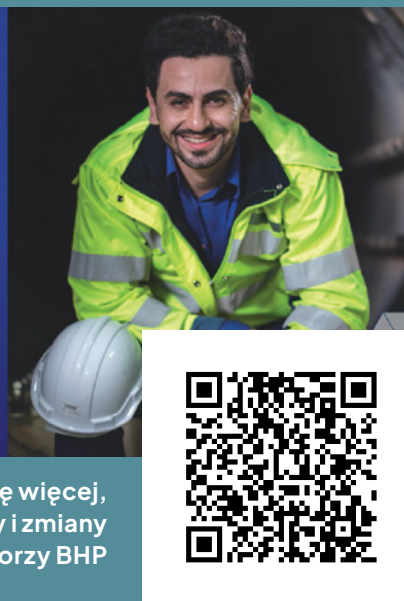
Skuteczne dobieranie benefitów dla pracowników wymaga przede wszystkim poznania ich oczekiwań oraz określenia

czynników środowiska pracy. Benefity powinny realnie wspierać dobrostan – od programów prozdrowotnych, przez elastyczne godziny pracy, po narzędzia ułatwiające równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, a także wsparcie w rozwoju (np. dofinansowanie szkoleń, kursy językowe). Kluczem w odpowiednim doboru świadczeń pozapłacowych jest dialog między pracownikami a kadrami zarządzającą i pracodawcą. To pozwoli zrozumieć, które rozwiązania faktycznie przyniosą korzystne efekty. Jednak nawet najlepiej dobrane benefity nie spełnią swojej funkcji, jeśli pracownicy nie będą z nich korzystać. Dlatego tak ważna jest aktywna promocja – regularna komunikacja, przykłady zastosowania, edukacja dotycząca korzyści oraz komponowanie benefitów w codzienną praktykę firmową.

Należy też podkreślić, że przykład idzie z góry. Zaangażowanie kadry zarządzającej jest absolutnie kluczowe – jeśli liderzy sami nie będą korzystać z benefitów i mówić o ich wartości, pracownicy potraktują je jako zbędny dodatek. Gdy jednak menedżerowie aktywnie pokazują, że troska o zdrowie, regenerację i bezpieczeństwo jest priorytetem, benefity stają się naturalnym narzędziem wspierania kultury organizacyjnej opartej na dobrostanie. Dzięki temu zyskują nie tylko pracownicy, ale też cała firma, budując zdrowsze i zaangażowane środowisko pracy.



Poznaj raport SEKA



Dowiedz się więcej,
jakie potrzeby i zmiany
obserwują inspektorzy BHP

5 Sytuacje kryzysowe

Rok 2026 to również czas, w którym większy nacisk zostanie położony na procedury i standardy postępowania w sytuacjach kryzysowych. Pandemia, konflikty zbrojne, katastrofy naturalne czy cyberataki pokazały, że odporność organizacji nie może opierać się wyłącznie na improwizacji oraz reakcji „tu i teraz”. To właśnie jasno określone procedury decydują o tym, czy firma potrafi działać sprawnie i skutecznie w obliczu zagrożenia. Dzięki nim każdy pracownik wie dokładnie, jakie działania należy podjąć, a czas nie jest marnowany na tworzenie sztabów kryzysowych czy ustalanie ról w momencie, gdy liczy się każda sekunda. Ujednolicone standardy postępowania nie tylko przyspieszają reakcję, ale też zmniejszają poziom stresu i chaosu, dając poczucie bezpieczeństwa i kontroli nad sytuacją.

Ważnym elementem tego podejścia staną się audyty bezpieczeństwa, które pozwolą weryfikować skuteczność wdrożonych procedur, oraz praktyczne szkolenia, dzięki którym pracownicy będą mogli realnie przeciwstawić się zachowaniom w różnych scenariuszach kryzysowych. Regularne testowanie procedur i aktualizacja wiedzy sprawią, że w momencie zagrożenia działania będą szybkie, skoordynowane i skuteczne, a bezpieczeństwo organizacji znacząco wzrośnie.



Małgorzata Kochańska, doktor nauk społecznych w dyscyplinie nauki o bezpieczeństwie, doradca prezesa SEKA S.A.:

Rok 2026 to czas, w którym odporność organizacji w sytuacjach kryzysowych opiera się na jasno określonych procedurach, a nie improwizacji. Standaryzacja zachowań i normy mogą skutecznie uchronić firmy przed chaosem, skracając czas reakcji i zmniejszając stres pracowników. Regularne audyty oraz praktyczne szkolenia w realistycznych scenariuszach są kluczowe, aby działania były szybkie, skoordynowane i bezpieczne. To nie tylko trend, ale także fundament budowania trwałej kultury bezpieczeństwa.

Wszystkie te kierunki pokazują, że obszar BHP to coraz bardziej złożony ekosystem, w którym przenikają się aspekty techniczne, psychologiczne, środowiskowe i technologiczne. Wyraźnie widać, że działania powinny znacząco wykraczać poza tradycyjne ramy przepisów i obowiązków pracodawcy. To także przestrzeń, w której potrzebna jest rozmowa i wymiana doświadczeń. Z jednej strony rośnie znaczenie

zdrowia psychicznego, prewencji i edukacji pracowników, a z drugiej coraz większą rolę odgrywają technologie cyfrowe, sztuczna inteligencja i narzędzia analityczne wspierające procesy bezpieczeństwa. W tle tych przemian pojawia się także konieczność adaptacji do nowych realiów klimatycznych oraz przygotowania organizacji na różnego rodzaju kryzysy: od ekstremalnych zjawisk pogodowych po cyberataki. Są to wyzwania, które mogą być impulsem do zbudowania trwałej kultury bezpieczeństwa, w której technologia i procedury wspierają, ale nie zastępują człowieka, a świadomość i odpowiedzialność stają się fundamentem odpornej, nowoczesnej organizacji. ■



Jacek Baj

Manager marketingu SEKA S.A.



Z nami bezpiecznie



Przedsiębiorco, zbliża się czas składania sprawozdań środowiskowych w 2026 roku:

Do 28 lutego

Raport do Krajowej
bazy o emisjach
gazów cieplarnianych
i innych substancji
– KOBiZE

Do 15 marca

Sprawozdanie
o wytwarzanych
odpadach
i o gospodarowaniu
odpadami – do bazy
BDO

Do 31 marca

Opłaty za korzystanie
ze środowiska
– do Urzędu
Marszałkowskiego

- Chcesz uniknąć błędów przy opracowaniu raportów?
- W przeszłości miałeś problem z poruszaniem się po bazie KOBiZE i BDO?
- Nie jesteś pewien, które obowiązki środowiskowe dotyczą Twojej działalności?



Zgłoś się do nas!

Zespół ekspertów SEKA S.A. ds. ochrony środowiska
przygotuje wymagane sprawozdania.

e-mail: srodowisko@seka.pl



Zobacz więcej

Zawieranie umów cywilnoprawnych

a domniemanie stosunku pracy

Obecnie prowadzona jest szeroka dyskusja o zaostrzeniu kontroli i zwalczaniu zjawiska nadużywania umów cywilnoprawnych. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało projekt zmian do ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, który przyznaje inspektorom pracy prawo do administracyjnego przekształcania umów cywilnoprawnych (w tym zlecenia i tzw. umów B2B) w umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym, a nawet z mocą wsteczną. Propozycja ta radykalnie zmienia stan prawny, ponieważ o zmianie rodzaju zatrudnienia ma decydować inspektor pracy, a nie sąd pracy.

ROBERT MALISZEWSKI
DYREKTOR DZIAŁU PRAWA PRACY SEKA S.A.

W skrócie:

- Co zawiera projekt zmian dotyczący umów cywilnoprawnych?
- Jak było orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie?
- Jakie są główne różnice między umową zlecenia a umową o pracę?



Na chwilę obecną trudno przesądzić, kiedy i w jakim kształcie omawiane regulacje zostaną uchwalone i zaczną obowiązywać. Warto jednak już teraz przeanalizować kwestie stosowania umów cywilnoprawnych i umów B2B w firmach, np. w formie audytu.



Co prawda projekt zawiera możliwości odwołania się pracodawcy do sądu, ale nie będzie to wstrzymywać decyzji inspektora w zakresie skutków z zakresu prawa pracy. Być może projekt zostanie „złagodzony” w trakcie prac legislacyjnych lub jego wejście w życie zostanie odroczone. Jednakże zmiany prawa w kierunku jego zaostżenia są wysoce prawdopodobne z uwagi na to, że zostały wpisane jako tzw. kamień milowy w ramach europejskich funduszy polskiego KPO.

Wskazane powyżej zmiany i ich przyszłe egzekwowanie będą opierać się o obecne brzmienie art. 22 Kodeksu pracy, który to przepis wprowadził tzw. miękkie domniemanie istnienia stosunku pracy. Bardzo ważny będzie tu dorobek orzecznictwa i doktryny prawa pracy, z którego można wywieść pewne wskazówki dotyczące tego, w jakich warunkach korzystanie z umów cywilnoprawnych i B2B jest ryzykowne. Wskazówki te nie tracą aktualności również po zmianie prawa w zakresie uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy.

Obecny stan prawny i wytyczne z orzecznictwa

Jedną z podstawowych zasad wynikających z Kodeksu pracy jest tzw. domniemanie istnienia stosunku pracy. Oznacza ona, że praca wykonywana w warunkach określonych w art. 22 §1 Kodeksu pracy

(charakterystycznych jedynie dla stosunku pracy) jest pracą wykonywaną w ramach stosunku pracy, niezależnie od nazwy zawartej umowy (art. 22 §1 k.p.). Nie jest więc możliwe zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną, jeśli osoba wykonuje pracę:

- określonego rodzaju,
- osobiście,
- na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem,
- w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę,
- za wynagrodzeniem.

Zgodnie z art. 22 §1² „Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w §1”. Przepis ten ma chronić pracowników przed „zastępowaniem” umów o pracę umowami cywilnoprawnymi. Takie nadużycie w tym zakresie może też stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika (zgodnie z art. 281 §1 pkt. 1 k.p.) zagrożone grzywną od 1 000 do 30 000 zł. Dodatkowo wskazać należy, że obecnie możliwe jest również sądowe ustalenie istnienia stosunku pracy w przypadku skierowania sprawy do sądu pracy.

W razie sporu sądowego co do charakteru prawnego stosunku, na podstawie którego świadczona była praca, sąd bada, czy wymienione wyżej elementy miały miejsce,

czy też nie, oraz – co istotne – które z nich miały przeważający charakter.

Bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego niejednokrotnie kwestionowało zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi [por. np. wyrok z 7 kwietnia 1999 roku (I PKN 642/98), wyrok z 5 grudnia 2000 roku (I PKN 127/00), wyrok z 21 listopada 2000 roku (I PKN 90/00)].

Ponieważ art. 22 §1² k.p. nie zakazuje całkowicie zawierania umów cywilnoprawnych, wolą stron może być zawarcie np. umowy zlecenia. Zgodnie z art. 734 §1 k.p., zawierając ją, przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie. Przez umowę zlecenia zleceniobiorca może więc zobowiązać się nie do wykonania wszystkich czynności, lecz jedynie czynności prawnych. Jeśli umowa obejmuje zobowiązanie się jednej strony do dokonania czynności faktycznej (np. sprzątania, pilnowania itp.), a nie prawnej, mamy do czynienia z umową podobną do umowy zlecenia (umową o świadczenie usług), do której – stosownie do art. 750 k.c. – stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.

Podstawową cechą odróżniającą umowę zlecenia od umowy o pracę jest fakt, że praca w ramach umowy o pracę wykonywana jest w warunkach podporządkowania pracownika względem pracodawcy.

Jeżeli pojawią się problemy z ustaleniem wynagrodzenia za pracę, wskazane zostanie minimalne wynagrodzenie za pracę.

Decyzja ma podlegać natychmiastowemu wykonaniu w zakresie skutków, jakie przepisy prawa pracy wiążą z nawiązaniem stosunku pracy oraz obowiązkami w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych powstałymi od dnia jej wydania. Co istotne, wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania decyzji w tym zakresie.

Oznacza to, że pracodawca sprawuje kierownictwo nad pracownikiem i może przekazywać mu bieżące polecenia kierownicze, które ten powinien wykonać. Natomiast w razie zawarcia umowy zlecenia zleceniodawca nie jest kierownikiem zleceńobiorcy i nie może polecić mu na bieżąco wykonania czynności nieobjętych treścią umowy zlecenia.

Warto tu wskazać choćby na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2024 r. I (sygn. I USK 237/23), w którym czytamy: „Podporządkowanie pracownika kierownictwu pracodawcy jest wiodącą cechą rzeczywiście odróżniającą stosunek pracy od innych stosunków prawnych. Charakterystyczna dla stosunku pracy dyspozycyjność pracownika wyraża się właśnie w zobowiązaniu do podejmowania zadań według wskazań pracodawcy, a obowiązek stosowania się do poleceń przełożonych został wyeksponowany w art. 100 § 1 k.p. Pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy. Ani praca zdalna (art. 67¹⁸ i następne k.p.), ani telepraca (na podstawie nieobowiązujących już art. 67¹ i następnych k.p.) nie znosi przedstawionych cech stosunku pracy”.

W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, że „Jeżeli w umowie przeważają cechy pracownicze, takie jak podporządkowanie

Główne cechy pracy świadczonej w ramach umowy o pracę

- 1 Praca jest wykonywana w warunkach dobrowolnego podporządkowania pracownika względem pracodawcy.
- 2 Praca jest wykonywana w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.
- 3 Praca musi być świadczona osobiście.
- 4 Praca musi mieć charakter odpłatny.



pracodawcy czy brak realnej możliwości wykonywania umowy przez inną osobę niż zatrudniony, to mamy do czynienia z umową o pracę, nawet jeżeli wolą stron było zawarcie umowy cywilnoprawnej” (wyrok z dnia 7 czerwca 2017 roku, sygn. I PK 176/16).

Warto również mieć na uwadze, że „Sąd może ustalić istnienie stosunku pracy nawet wtedy, gdy strony w dobrej wierze zawierają umowę cywilnoprawną, lecz jej treść lub sposób realizacji odpowiada cechom stosunku pracy” (postanowienie Sadu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2019 r. sygn. II PK 71/18).

Barczo istotny dla praktyki stosowania umów zlecenia jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2009 r. (sygn. I PK 108/09), z którego wynika, że „Zamiana podstawy zatrudnienia z pracowniczego na pozapracowniczy bez zmiany rodzaju pracy, jej natężenia i charakteru nie jest w świetle prawa pracy właściwa i zwykle stanowi o pozorności zatrudnienia pozapracowniczego (art. 83 k.c.) lub o obejściu prawa (art. 58 k.c.).

Zgodnie z art. 22 § 1² „Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy określonych w § 1”. Przepis ten ma chronić pracowników przed „zastępowaniem” umów o pracę umowami cywilnoprawnymi.



Przedsiębiorca będzie miał prawo odwołać się od decyzji Okręgowego Inspektora Pracy do Głównego Inspektora Pracy.

Natomiast odwołanie od decyzji Głównego Inspektora Pracy będzie się wnosiło do sądu rejonowego na piśmie za pośrednictwem Głównego Inspektora Pracy w terminie miesiąca od dnia jej doręczenia. Projektowane przepisy przewidują możliwość zmiany lub uchYLENIA decyzji przez GIP w ramach tzw. autokontroli.

Niedopuszczalne pod względem prawnym powinno zatem być w szczególności:

- zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi w razie spełnienia warunków, w których powinna być zawarta umowa o pracę;
- zastępowanie umów o pracę umowami cywilnoprawnymi poprzez rozwiązanie tych pierwszych i nawiązanie z byłymi pracownikami umów cywilnoprawnych, bez zmiany warunków świadczenia pracy (a więc w sytuacji, gdy pracownicy dotychczas zatrudnieni na podstawie umowy o pracę wykonują – po rozwiązaniu tej umowy – tę samą pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej);
- zawieranie umów cywilnoprawnych przez pracodawców zatrudniających inne osoby przy wykonywaniu takich samych prac na podstawie umów o pracę.

Zleceniobiorca nie powinien mieć przełożonego

Jak zostało już wskazane wcześniej, podstawową cechą odróżniającą umowę zlecenia od umowy o pracę jest fakt, że praca w ramach umowy o pracę wykonywana jest w warunkach dobrowolnego podporządkowania pracownika względem pracodawcy.

Możliwość powierzenia osobie trzeciej wykonania czynności objętej umową

Kolejną cechą odróżniającą umowę zlecenia od umowy o pracę jest to, że praca wykonywana w ramach umowy o pracę musi być świadczona osobiście. Ten sam warunek dotyczy co do zasady umowy zlecenia, jednak w jej przypadku zleceniobiorca może powierzyć jej wykonywanie innej osobie, jeśli wynika to z treści umowy, zwyczaju lub gdy zleceniobiorca jest do tego zmuszony przez okoliczności. W takiej sytuacji zleceniobiorca powinien zawiadomić zleceniodawcę o osobie i miejscu zamieszkania swojego zastępcy. W razie wyrządzenia szkody przez zastępcę będzie odpowiadał za brak należytej staranności przy dokonywaniu wyboru zastępcy. Jeśli zawiadomienia takiego nie dokona, będzie odpowiadał solidarnie z zastępcą za szkody wyrządzone przez zastępcę. W orzecznictwie podkreśla się, że takie zastępstwo powinno być realne i możliwe do wykonania, a nie tylko funkcjonujące jako zapis w umowie.

Umowa zlecenia może być nieodpłatna

Trzecią cechą pozwalającą odróżnić umowę zlecenia od umowy o pracę jest to, że umowa zlecenia nie musi mieć charakteru odpłatnego. Może więc być umową nieod-

płatną. Artykuł 735 §1 k.c. stanowi bowiem, że za wykonanie umowy zlecenia należy się wynagrodzenie, chyba że z umowy lub okoliczności wynika, że umowa nie ma charakteru odpłatnego.

Zleceniobiorcy nie są objęci wewnątrz-zakładowymi źródłami prawa pracy

W stosunku do zleceniobiorcy nie powinny mieć zastosowania zapisy wewnątrz-zakładowych źródeł prawa pracy, w szczególności: regulaminu pracy, regulaminu wynagradzania lub premiowania. Regulaminy powinny mieć zastosowanie wyłącznie w stosunku do osób, które świadczą pracę na podstawie stosunku pracy.

Zarys nowelizacji przepisów ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy i Kodeksu Postępowania Cywilnego

Projekt zmian zakłada przyznanie organom Państwowej Inspekcji Pracy uprawnień do stwierdzania istnienia stosunku pracy w sytuacji, kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 §1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę (art. 11 pkt 7a projektu ustawy o PIP). Wiąże się to z nowym



Projekt zmian zakłada przyznanie organom Państwowej Inspekcji Pracy uprawnień do stwierdzania istnienia stosunku pracy w sytuacji, gdy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy powinna być zawarta umowa o pracę.

Masz pytania?
Skontaktuj się z nami:
prawny@seka.pl

art. 19 ust. 1 pkt 4 oraz art. 34 ust. 2b nowelizacji ustawy o PIP, tj. przekazaniem okręgowym inspektorom pracy kompetencji do wydawania decyzji dotyczących stwierdzania istnienia stosunku pracy w sytuacji, kiedy zawarto umowę cywilnoprawną w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę.

Decyzja taka zgodnie z projektem ma zawierać:

- rodzaj umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami (maksymalnie 3 lata wstecz);
- datę zawarcia umowy o pracę i datę rozpoczęcia pracy;
- rodzaj pracy;
- miejsce wykonywania pracy;
- wymiar czasu pracy;
- wysokość wynagrodzenia za pracę.

Jeżeli pojawią się problemy z ustaleniem wynagrodzenia za pracę, wskazane zostanie minimalne wynagrodzenie za pracę.

Decyzja ma podlegać natychmiastowemu wykonaniu w zakresie skutków, jakie przepisy prawa pracy wiążą z nawiązaniem stosunku pracy oraz obowiązkami w zakresie podatków i ubezpieczeń społecznych powstałymi od dnia jej wydania. Co istotne, wniesienie odwołania nie wstrzymuje wykonania decyzji w tym zakresie.

Natomiast wykonanie decyzji będzie podlegało wstrzymaniu w zakresie skutków, jakie przepisy prawa wiążą z:

- obowiązkami w zakresie podatków, powstałymi przed dniem wydania decyzji;
- obowiązkami w zakresie ubezpieczeń społecznych, powstałymi przed dniem wydania decyzji;
- do dnia upływu terminu na wniesienie odwołania, a w przypadku wniesienia odwołania do dnia prawomocnego orzeczenia sądu.

Przedsiębiorca będzie miał prawo odwołać się od decyzji Okręgowego Inspektora Pracy do Głównego Inspektora Pracy. Natomiast odwołanie od decyzji Głównego Inspektora Pracy będzie się wносиło do sądu rejonowego na piśmie za pośrednictwem Głównego Inspektora Pracy w terminie miesiąca od dnia jej doręczenia. Projektowane przepisy przewidują możliwość zmiany lub uchylecia decyzji przez GIP w ramach tzw. autokontroli.

Ten mechanizm ma skrócić postępowanie. Jeżeli GIP uzna argumenty strony, może od razu zmienić decyzję, co wyeliminuje konieczność kierowania sprawy do sądu. Warte podkreślenia jest to, że zarówno środowiska prawnicze, jak i organizacje

pracodawców poddawały projekt bardzo gruntownej krytyce. Wiele uwag zgłosiło również Rządowe Centrum Legislacji.

Na chwilę obecną, tj. podczas przygotowywania niniejszego tekstu, trudno przesądzić, kiedy i w jakim kształcie omawiane regulacje zostaną uchwalone i zaczną obowiązywać. Warto jednak już teraz przeanalizować kwestie stosowania umów cywilnoprawnych i umów B2B w Państwa firmach, np. w formie audytu wykonanego przez doświadczonych prawników SEKA. ■



Robert Maliszewski

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



Z nami bezpiecznie



Obsługa kadrowo-płacowa

Kompleksowa usługa, ściśle dopasowana do potrzeb Klienta. Jedna opłata ryczałtowa, zawierająca całkowity koszt obsługi za pracownika.

Oferta specjalna do końca I kwartału 2026 roku

Przy podpisaniu umowy na obsługę kadrowo-płacową w SEKA do końca I kwartału 2026 roku zyskujesz:

- 20 proc. zniżki
- audyt akt osobowych przeprowadzony w ramach usługi

Masz pytania? Skontaktuj się z nami!

tel. +48 22 517 88 23

e-mail: elzbieta.zadrozna@seka.pl

+48 501 534 982

Staż pracy

nowe przepisy

Według danych GUS w 2024 roku wyłącznie na umowie zlecenia lub pokrewnej pracowało w Polsce blisko 1,5 mln osób. Na przestrzeni lat było ich jeszcze więcej. Taka forma zatrudnienia pozbawiała wielu uprawnień pracowniczych i nie była wliczana do stażu pracy. W 2026 roku to się zmieni w wyniku nowelizacji przepisów. Dłuższego stażu pracy i wynikających z nim uprawnień nie zyska się jednak automatycznie. Zainteresowani będą musieli odpowiednio udokumentować okres przepracowany na umowie zlecenia czy prowadzenia działalności gospodarczej. Zmiany wynikające z nowych przepisów wyjaśnia Patrycja Brzezińska, prawnik Działu Prawa Pracy SEKA S.A.

PATRYCJA BRZEZIŃSKA
PRAWNIK DZIAŁU PRAWA PRACY SEKA S.A.

W skrócie:

- Jakie zmiany przynosi nowelizacja przepisów?
- Jakie formy zatrudnienia będzie można wliczyć do stażu pracy?
- Jak i do kiedy należy udokumentować okresy zatrudnienia inne niż na UoP, żeby wliczyć je do stażu pracy?

Celem zmian jest lepsze dostosowanie przepisów do realiów rynku pracy oraz zwiększenie przejrzystości obowiązujących regulacji.

Nowelizacja ma likwidować nierówności w traktowaniu pracowników ze względu na rodzaj wcześniej podejmowanej przez nich aktywności zawodowej.



15 października 2025 r. Prezydent RP podpisał ustawę z dnia 26 września 2025 r. o zmianie Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw. Od kiedy obowiązują nowe przepisy?

Zmiany wchodzą w życie 1 stycznia 2026 r. W stosunku do pracodawcy z sektora prywatnego przepisy ustawy będą miały zastosowanie od pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 6 miesięcy od dnia jej ogłoszenia, czyli od 1 maja 2026 r.

Co ma na celu nowelizacja przepisów?

Zgodnie z informacją udostępnioną na stronie www.prezydent.pl, celem ustawy jest rozszerzenie w Kodeksie pracy okresów zatrudnienia wliczanych do stażu pracy, aby móc nabyć prawa do świadczeń i uprawnień pracowniczych wynikających ze stosunku pracy. Ustawa ma wyrównywać szanse w dostępie do niektórych uprawnień pracowniczych oraz stanowisk wymagających potwierdzonego doświadczenia zawodowego.

W ten sposób mają zostać zlikwidowane nierówności w traktowaniu pracowników ze względu na rodzaj wcześniej podejmowanej przez nich aktywności zawodowej. Nowelizacja ma więc na celu lepsze dostosowanie przepisów do realiów rynku pracy

oraz zwiększenie przejrzystości obowiązujących regulacji w tym zakresie.

Przypomnijmy, jak było wcześniej.

Dotychczas do stażu pracy wliczano wyłącznie okresy przepracowane na umowie o pracę. Oznacza to, że osoby pracujące, przykładowo, przez kilka czy kilkanaście lat wyłącznie na umowie zlecenia mają w świetle prawa niższy staż pracy niż osoba zatrudniona na etacie np. od roku. Tak samo wyglądała sytuacja osób prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą.

Co się zmienia od 2026 roku?

Do okresu zatrudnienia będą również wliczane m.in. okresy:

- wykonywania przez osobę fizyczną umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje się przepisy dotyczące zlecenia;
- wykonywania przez osobę fizyczną umowy agencyjnej;
- pozostawania przez osobę fizyczną osobą współpracującą z osobą, o której mowa w punktach powyżej;
- pozostawania przez osobę fizyczną

członkiem rolniczej spółdzielni produkcyjnej;

- pozostawania przez osobę fizyczną członkiem spółdzielni kółek rolniczych;
- prowadzenia działalności gospodarczej.

Co ważne, do okresu zatrudnienia wlicza się także udokumentowane okresy, o których mowa powyżej, w których osoba fizyczna nie podlegała ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na podstawie odrębnych przepisów.

A jak wygląda sytuacja osób pracujących na umowę o dzieło?

Powyższe zmiany nie obejmą osób, które pracowały w oparciu o umowę o dzieło. Umowy o dzieło nadal nie będą wliczane do stażu pracy.

Czasami okresy pracy na zlecenie i na etacie nakładają się. Jak będą traktowane takie sytuacje?

W przypadku nakładania się okresów, o których mowa w ustawie, lub nakładania się tych okresów na okres pozostawania w stosunku pracy – do okresu zatrudnienia wlicza się ten najkorzystniejszy dla osoby,



Okresy pracy wliczane do okresu zatrudnienia będą potwierdzane przez osobę m.in. zaświadczeniem wydawanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Nowelizacja ogranicza do 2 lat okres, w jakim pracownik może dostarczyć pracodawcy dokumenty potwierdzające przedmiotowe okresy zatrudnienia.

której okresy będą podlegały wliczeniu do okresu zatrudnienia.

Nowe przepisy będą wpływać nie tylko na ogólny staż pracy.

Tak, należy tu zwrócić uwagę na podział stażu pracy na tzw. ogólny i zakładowy. Ustalając ogólny staż pracy, wliczamy do okresu zatrudnienia pracownika okresy pracy u wszystkich pracodawców. Ogólny staż pracy ma wpływ m.in. na wymiar urlopu wypoczynkowego (20 albo 26 dni) czy prawo do nagrody jubileuszowej. Natomiast zakładowy staż pracy obejmuje tylko okresy pracy, w których pracownik świadczył pracę na rzecz danego pracodawcy. Ten staż pracy decyduje np. o długości okresu wypowiedzenia. Zatem jeśli któryś z wyżej wskazanych rodzajów aktywności zawodowej, np. umowa zlecenia, był wykonywany dla obecnego pracodawcy, to okres takiej aktywności zostanie zaliczony również do stażu zakładowego u tego pracodawcy, po odpowiednim udokumentowaniu tych okresów. Tu należy dodać, że zmieniony został również art. 302 Kodeksu pracy. Uzupełniony on został o okres służby funkcjonariusza Straży Marszałkowskiej oraz okres służby w Służbie Celno-Skarbowej – katalog okresów pełnienia służby wliczanych do okresu zatrudnienia.

W jaki sposób trzeba udokumentować przepracowane okresy pracy, gdy ktoś pracował np. na umowie agencyjnej albo prowadził jednoosobową działalność gospodarczą?

Okresy wliczane do okresu zatrudnienia będą możliwe do potwierdzenia przez daną osobę m.in. zaświadczeniem wydawanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W zależności od rodzaju okresu zatrudnienia, będzie można otrzymać zaświadczenia:

1. o opłaceniu za dany okres składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe lub wypadkowe z danego tytułu;
2. o podleganiu ubezpieczeniu emerytalnemu i rentowemu;
3. o zgłoszeniu do ubezpieczenia zdrowotnego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych będzie wydawać zaświadczenia na wniosek osoby fizycznej, której okresy aktywności zawodowej będą podlegały wliczeniu do okresu zatrudnienia, w postaci elektronicznej za pomocą profilu informacyjnego utworzonego w systemie teleinformatycznym udostępnionym przez ZUS.

Ile czasu będzie miał pracownik na udokumentowanie przepracowanych okresów?

Nowelizacja ogranicza do 2 lat okres, w którym pracownik może dostarczyć pracodawcy dokumenty potwierdzające przedmiotowe okresy zatrudnienia, aby nowe przepisy mogły objąć wcześniejsze okresy aktywności zawodowej.

Zatem pracownicy będą mieli 24 miesiące od momentu wejścia w życie przepisów, tj:

- **od 1 stycznia 2026 r.** – w przypadku zatrudnionych w sektorze publicznym,
- **od 1 maja 2026 r.** – w przypadku pracowników sektora prywatnego na udokumentowanie przepracowanych okresów.

A jeśli ktoś o tym zapomni albo nie dotrzyma wymaganego terminu?

Jeśli w tym czasie nie zostaną złożone wymagane dokumenty, pracodawca nie zaliczy tych okresów do stażu pracy. A to może oznaczać utratę części uprawnień pracowniczych.

O czym jeszcze powinny pamiętać osoby, których dotyczą nowe przepisy, oraz pracodawcy?

O tym, że dopiero od jednej z tych dat uprawnienia pracownicze będą mogły być ustalane z uwzględnieniem wyższego stażu pracy. Pracownicy nie będą mieli prawa do roszczenia o uzupełnienie uprawnień przysługujących im przed wejściem w życie ustawy. Zaliczeniu będą jednak podlegać wszystkie udowodnione okresy, tj. nie tylko okresy po wejściu w życie ustawy. ■

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

Stosowanie chemikaliów

Obowiązki przedsiębiorcy

Współczesna gospodarka opiera się w dużej mierze na substancjach i mieszaninach chemicznych, często niebezpiecznych. Chemikalia są szeroko stosowane w procesach przemysłowych i w sektorze usługowym. Choć w tym drugim używa się ich mniej, nadal odgrywają istotną rolę, zwłaszcza w pracach związanych ze sprzątaniem czy dezynfekcją. Im więcej chemikaliów, tym większe ryzyko niesie praca z nimi. Dlatego proporcjonalnie do wzrostu stosowanych chemikaliów rośnie znaczenie regulacji prawnych, chroniących zdrowie pracowników, konsumentów oraz środowisko naturalne. O jakich swoich obowiązkach powinni bezwzględnie pamiętać pracodawcy? – przypomina Agnieszka Paszyn, ekspert bezpieczeństwa pracy ze specjalizacją w zakresie chemikaliów i towarów niebezpiecznych.

AGNIESZKA PASZYN
EKSPERT BEZPIECZEŃSTWA PRACY

W skrócie:

- Zapewnienie dostępu do informacji o chemikaliach oraz prawidłowego oznakowania.
- Rola instruktaży i szkoleń pracowników.
- Rejestracja substancji w Europejskim Systemie Informacyjnym agencji ECHA.
- Pozostałe obowiązki.



Przepisy prawa krajowego oraz wspólnego nakładają na przedsiębiorców liczne obowiązki, a ich naruszenie wiąże się z sankcjami i karami. W praktyce nieprawidłowości wykryte podczas kontroli organów państwowych (ramka 1) mogą prowadzić do postępowań administracyjnych i odpowiedzialności karnej.

Wraz z rozwojem przemysłu i technologii oraz zwiększaniem liczby stosowanych substancji chemicznych rośnie zakres obowiązków oraz odpowiedzialności pracodawców – administracyjnych i praktycznych, obejmujących rozwiązania techniczne i organizacyjne. Przedsiębiorcy, projektując stanowiska pracy, powinni uwzględniać nie tylko obowiązki formalnoprawne, ale też mieć na uwadze głównie bezpieczeństwo i zdrowie pracowników. Fundamentem prawa pracy jest dążenie do skutecznej ochrony pracowników przed zagrożeniami identyfikowanymi w procesach pracy. Poniżej zostaną omówione kluczowe obowiązki pracodawców w kontekście przepisów i ewentualnych sankcji.

Zapewnienie dostępu do informacji o chemikaliach

Jednym z najistotniejszych obowiązków pracodawcy jest zapewnienie pracownikom dostępu do pełnej i aktualnej informa-

cji dotyczącej stosowanych mieszanin i substancji chemicznych. Dotyczy to przede wszystkim kart charakterystyki, które są podstawowym źródłem wiedzy o zagrożeniach, środkach ochrony indywidualnej, zasadach postępowania w sytuacji awaryjnej oraz formach kontroli ryzyka.

Pracodawca, który nie udostępnia pracownikom informacji wynikających z kart charakterystyki, dopuszcza się naruszenia prawa, za co grozi kara grzywny. Jest to wykroczenie szczególnie poważne, ponieważ brak informacji może prowadzić bezpośrednio do narażenia zdrowia i życia zatrudnionych pracowników.

Jednak sama dostępność informacji to za mało. Ważna jest również forma przekazywania informacji. Pracodawca powinien dołożyć starań, by pracownik rzeczywiście zrozumiał ostrzeżenia, nakazy, zakazy oraz informacje dotyczące ryzyka. W opinii wielu specjalistów najskuteczniejszą formą nauki jest regularnie powtarzany instruktaż lub szkolenie. Umożliwia to nie tylko utrwalenie wiedzy, lecz także jej praktyczne zrozumienie i świadome stosowanie w praktyce. Szkolenie powinno obejmować prawidłowe postępowanie z chemikaliami, w tym:

- zasady bezpiecznego użytkowania i przechowywania substancji oraz mieszanin, z uwzględnieniem ich wzajemnej kompatybilności;

Kompetencje organów kontrolujących w zakresie chemikaliów

Państwowa Inspekcja Pracy kontroluje:

- warunki pracy i narażenie zawodowe,
- prawidłowość oznakowania np. zbiorników, rurociągów,
- szkolenia pracowników,
- wdrożenie środków ochrony wynikających z SDS.

Państwowa Inspekcja Sanitarna weryfikuje:

- higienę pracy i narażenie na czynniki chemiczne,
- pomiary stężeń substancji w środowisku pracy,
- magazynowanie i przechowywanie chemikaliów,
- przypadki zatrucia i chorób zawodowych.

Inspekcja Ochrony Środowiska sprawdza:

- dokumentację substancji i mieszanin,
- karty charakterystyki (SDS),
- klasyfikację i oznakowanie opakowań,
- przestrzeganie ograniczeń i zakazów stosowania.

Ramka 1.



DIIZOCYJANIANY – OBOWIĄZEK SZKOLENIA

Zgodnie z rozporządzeniem Komisji (UE) 2020/1149 każdy pracownik mający kontakt z diizocyjanianami musi ukończyć obowiązkowe szkolenie przed rozpoczęciem pracy oraz odnawiać je co 5 lat.

BRANŻE, W KTÓRYCH WYSTĘPUJĄ DIIZOCYJANIANY:

- produkcja pian poliuretanowych (izolacje budowlane)
- przemysł lakierniczy i farbiarski (lakiery, powłoki ochronne)
- produkcja klejów i uszczelnaczy poliuretanowych
- przemysł motoryzacyjny (powłoki, pianki siedzeń)
- przemysł meblarski (pianki tapicerskie)
- przemysł chemiczny i tworzyw sztucznych
- budownictwo (systemy ociepleń, żywice iniekcyjne)
- przemysł elektroniczny (powłoki izolacyjne)

- (w określonych przypadkach) uzupełniające informacje dotyczące pracy z:
 - substancjami rakotwórczymi, mutagennymi i reprotoksycznymi kategorii 1A i 1B,
 - diizocyjanianami, zgodnie z wymaganiami odrębnych przepisów;
- zasady korzystania ze środków ochrony indywidualnej i zbiorowej;
- analizę potencjalnych zagrożeń;
- procedury reagowania na wycieki i sytuacje awaryjne.

Jeżeli pracodawca nie wdraża środków ograniczających poziom ryzyka, szczególnie opisanych w karcie charakterystyki, to podlega odpowiedzialności karnej. Tego rodzaju niedopatrzenie jest również naruszeniem art. 37 ust. 5 REACH, który nakłada na dalszych użytkowników obowiązek stosowania odpowiednich środków ochronnych.



Odpowiedzialność pracodawcy

Pracodawca powinien dołożyć starań, by pracownik w pełni zrozumiał ostrzeżenia, nakazy, zakazy i ryzyka związane z pracą. Najskuteczniejszą formą nauki jest regularnie powtarzany instruktaż lub szkolenie.

Zapewnienie prawidłowego oznakowania

Kluczową rolę w systemie bezpieczeństwa odgrywa prawidłowe oznakowanie pojemników, zbiorników, rurociągów oraz stanowisk pracy, na których wykorzystywane są substancje niebezpieczne.

Brak oznakowania lub jego niewłaściwe wykonanie – np. nieczytelna, niepełna lub niezgodna z przepisami etykieta – to jedne z najczęściej stwierdzanych nieprawidłowości podczas audytów wewnętrznych oraz kontroli Państwowej Inspekcji Pracy i organów ochrony środowiska.

Niewłaściwe oznakowanie może spowodować błędną identyfikację substancji, co może prowadzić do:

- zainicjowania reakcji niebezpiecznej, np. w wyniku użycia lub zmieszania substancji niekompatybilnych;

Obowiązek	Podstawa prawna	Możliwa sankcja/kara
Stosowanie substancji chemicznych tylko właściwie oznakowanych	Kodeks pracy, art. 221 § 1. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy obsłudze maszyn	Mandat PIP decyzja administracyjna
Posiadanie aktualnego spisu substancji i kart charakterystyki	Kodeks pracy, art. 221 § 2. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy obsłudze maszyn	Mandat PIP wstrzymanie użytkowania substancji kara WIOŚ za nieprawidłowości ewidencyjne
Zapewnienie, że maszyny nie będą narażały na działanie substancji chemicznych	Kodeks pracy, art. 215. Bezpieczeństwo i higiena pracy przy obsłudze maszyn	Mandat PIP wstrzymanie użytkowania maszyny odpowiedzialność karna w razie wypadku
Zapewnienie wentylacji i nieprzekraczanie NDS	Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy § 32. Wentylacja	Mandat PIP wstrzymanie technologii odpowiedzialność za narażenie pracowników
Ocena ryzyka zawodowego dla substancji chemicznych	Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów § 39a. Ocena ryzyka zawodowego oraz środków profilaktycznych	Mandat PIP decyzja pokontrolna wrazie wypadku – odpowiedzialność pracodawcy
Opracowanie instrukcji BHP dla substancji chemicznych	Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów	Mandat PIP nakaz natychmiastowego opracowania instrukcji
Przechowywanie substancji niebezpiecznych w odpowiednich opakowaniach i pomieszczeniach	Rozporządzenie w sprawie ogólnych przepisów § 93. Transport i składowanie materiałów niebezpiecznych	Mandat PIP PSP – kara za naruszenie przepisów ppoż. możliwe zatrzymanie działalności

Kluczowe obowiązki pracodawcy w zakresie zarządzania chemikaliami oraz ich podstawy prawne (REACH, CLP, przepisy krajowe).

- zastosowania niewłaściwych środków ochrony indywidualnej;
- narażenia pracowników na kontakt z substancjami o właściwościach żrących, toksycznych lub w inny sposób szkodliwych.

Przepisy przewidują karę grzywny dla pracodawcy, który nie zapewni właściwego oznakowania pojemników i zbiorników znajdujących się na terenie zakładu.

Warto jednak zauważyć, że istnieją szczególne sytuacje, gdy pracodawca może odstąpić od oznakowania. Rezygnacja z oznakowania jest dopuszczalna wyłącznie pod warunkiem zastosowania dodatkowych zabezpieczeń. W takim przypadku przedsiębiorca powinien zadbać zwłaszcza o odpowiednie przeszkolenie operatorów, by wiedzieli, na jakich zasadach odstępstwo jest realizowane i jakie środki ostrożności zostały wdrożone.

Rejestracja substancji w Europejskim Systemie Informacyjnym agencji ECHA

Używanie chemikaliów stanowi jedynie element systemu zarządzania bezpieczeństwem, przy czym poza podmiotami stosującymi chemikalia w celach zawodowych lub przemysłowych istnieją także jednostki zajmujące się ich wytwarzaniem bądź importem spoza Unii Europejskiej.

Na producenta/importera nałożono odrębne obowiązki, których realizacja ma zapewnić wysoki poziom bezpieczeństwa użytkownikom i konsumentom.

Niezwykle istotnym komponentem systemu bezpieczeństwa chemicznego jest rejestracja substancji w Europejskim Systemie Informacyjnym agencji ECHA. Wprowadzenie do obrotu substancji (wyprodukowanie lub import) bez rejestracji jest jednym

z najpoważniejszych naruszeń – prawodawca przewidział tutaj bardzo wysoką karę grzywny, sięgającą nawet 200 tys. zł.

Ważnym obowiązkiem jest również płynna komunikacja między uczestnikami łańcucha dostaw. Przedsiębiorcy dwukierunkowo muszą przekazywać informacje dotyczące zidentyfikowanych zagrożeń. Podobnie traktowane jest niezgłoszenie stosowania substancji wymienionej w załączniku XIV REACH w wymaganym terminie 3 miesięcy od pierwszej dostawy. Jeśli producent lub dostawca substancji chemicznych nie wywiązuje się z obowiązków wynikających z REACH, również dalszy użytkownik (klient) nie może legalnie i bezpiecznie korzystać z tych substancji/mieszanin. W takiej sytuacji odpowiedzialność za naruszenia oraz ewentualne konsekwencje prawne spoczywa również na użytkowniku substancji/mieszaniny.

SUBSTANCJE RAKOTWÓRCZE, MUTAGENNE I REPROTOKSYCZNE (CMR) – OBOWIĄZEK SZKOLENIA

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy oraz Rozporządzeniem w sprawie substancji chemicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagennym, każdy pracownik mający kontakt z substancjami lub mieszaninami zaklasyfikowanymi jako CMR kategorii 1A lub 1B musi przejść obowiązkowe szkolenie przed dopuszczeniem do pracy oraz regularnie brać udział w szkoleniach w trakcie zatrudnienia.

BRANŻE, W KTÓRYCH WYSTĘPUJĄ SUBSTANCJE CMR

M.in.:

- laboratoria chemiczne i mikrobiologiczne
- przemysł lakierniczy i farbiarski (rozpuszczalniki, utwardzacze)
- przemysł metalowy (dym spawalniczy, oleje obróbkowe)
- przemysł drzewny (pyły drewna twardego)
- przemysł farmaceutyczny i kosmetyczny
- przemysł motoryzacyjny (powłoki lakiernicze, środki czyszczące, smary)
- drukarnie (substancje w farbách i rozpuszczalnikach)



W załączniku XIV do rozporządzenia REACH znajdują się substancje, które charakteryzują się bardzo wysokim zagrożeniem dla zdrowia. Stosowanie ww. substancji jest możliwe wyłącznie po uzyskaniu odpowiedniego zezwolenia.

Pozostałe obowiązki związane z chemikaliami

Ze względu na dużą liczbę obowiązków związanych z chemikaliami, nie da się ich wszystkich szczegółowo opisać w tym miejscu. Wybrane obowiązki oraz sankcje zostały omówione szerzej w tekście, natomiast pozostałe przedstawiono w formie skróconej w tabeli. Pełny zakres zagadnień jest omawiany szczegółowo podczas szkoleń, na które zapraszamy zainteresowanych zgłębieniem tego tematu.

Warto podkreślić, że realizacja opisanych obowiązków ma na celu nie tylko spełnienie wymogów prawnych, ale przede wszystkim zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy oraz ochronę środowiska naturalnego. W świetle powyższych wymagań system kar dotyczących zarządzania chemikaliami pełni funkcję prewencyjną. Ma motywować

przedsiębiorców do konsekwentnego przestrzegania przepisów oraz organizowania pracy z chemikaliami w sposób bezpieczny i higieniczny. Skuteczne działanie całego systemu oznacza konieczność wdrażania procedur, tworzenia pełnej dokumentacji i aktualizowania jej, a także wiele innych obowiązków administracyjnych oraz rozwiązań organizacyjnych.

Naruszenie zasad bezpiecznego obchodzenia się z chemikaliami może prowadzić nie tylko do bezpośrednich skutków, takich jak choroba, ciężki uszczerbek na zdrowiu czy nawet śmierć pracownika, lecz także do szeregu konsekwencji pośrednich, obejmujących:

- przestoje produkcyjne;
- straty finansowe;
- odpowiedzialność prawną, w tym finansową przedsiębiorcy;
- utratę reputacji.

Właściwe zarządzanie chemikaliami stanowi fundament bezpiecznego środowiska pracy i ochrony zdrowia publicznego.

Sankcje nie są celem samym w sobie, lecz narzędziem, które ma zagwarantować,

że wymagania prawne będą realizowane, a pracownicy i konsumenci – odpowiednio chronieni. Ostatecznie to świadome i odpowiedzialne postępowanie z substancjami chemicznymi decyduje o poziomie bezpieczeństwa, a konsekwentne wdrażanie zasad dobrej praktyki stanowi najlepsze zabezpieczenie dla przedsiębiorstwa. ■



**Agnieszka
Paszyn**

Ekspertka w zakresie bezpieczeństwa pracy; specjalizuje się w szkoleniach bezpieczeństwa magazynowania chemikaliów i transportu towarów niebezpiecznych zgodnie z ADR. Wykładowczyni akademicka.



Z nami bezpieczniej



Praca z substancjami niebezpiecznymi

Zadbaj o bezpieczeństwo pracowników
i przygotuj ich do pracy zgodnie z wymogami.

Szkolenia w SEKA

- Nowe wytyczne dla pracodawców i osób odpowiedzialnych za ochronę pracowników w zakresie substancji rakotwórczych, mutagennych i reprotoksycznych
- Szkolenie dla pracowników – substancje chemiczne, ich mieszaniny, czynniki lub procesy technologiczne o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym w środowisku pracy
- Bezpieczeństwo chemiczne zgodne z REACH i CLP: wymagania, oznakowanie i dokumentacja
- Szkolenie z zakresu bezpiecznego stosowania diizocyjanianów – poziom: ogólny, średnio zaawansowany, zaawansowany
- Bezpieczeństwo magazynowania chemikaliów
- Załadunek, rozładunek oraz magazynowanie materiałów niebezpiecznych zgodnie z przepisem 1.3.2 umowy ADR
- Pakowanie i przewóz baterii i akumulatorów zgodnie z wymaganiami ADR
- ADR – obowiązki uczestników transportu substancji niebezpiecznych

**Chcesz zamówić szkolenie dla swoich pracowników?
Skontaktuj się z nami!**

tel. 22 517 88 11

e-mail: dzialszkolenia@seka.pl

seka.pl

Działania prewencyjne pracodawcy

Stare powiedzenie mówi „Mądry Polak po szkodzie”. Zrobimy wszystko, by o nim zapomnieć i stawiamy na prewencję. Zwłaszcza w czasach szybkich i niespodziewanych zmian i wydarzeń, gdy bezpieczeństwo ludzi i biznesu może być testowane z dnia na dzień. Nawet jeśli niepewność staje się trwałym elementem rzeczywistości, pracodawcy mogą podejmować sporo działań wzmacniających bezpieczeństwo organizacji i pracowników. Przedstawiamy trzy z nich.

Jak w budowaniu odporności organizacji na niespodziewane sytuacje mogą pomóc normy ISO – pisze Marcin Godlewski. O roli ochrony przeciwpożarowej – Jan Kołdej, o wzmacnianiu poczucia bezpieczeństwa dzięki szkoleniom z pierwszej pomocy – Klaudia Grochocka.

MARCIN GODLEWSKI
DR INŻ. JAN KOŁDEJ
KLAUDIA GROCHOCKA

W skrócie:

- Normy ISO – jak przygotowują na sytuacje kryzysowe?
- Ochrona przeciwpożarowa – jakie elementy składają się na jej skuteczność?
- Szkolenia z pierwszej pomocy – w jaki sposób wzmacniają kulturę bezpieczeństwa?

Działanie 1

Spodziewaj się niespodziewanego, czyli plany awaryjne w systemach zarządzania ISO

Każda organizacja, która poważnie traktuje ciągłość działania, wie, że prędzej czy później wydarzy się coś, czego nikt nie przewidział. I właśnie dlatego warto się... przygotować na nieprzewidywalne. Dobrze opracowane plany awaryjne to nie tylko wymóg norm ISO, ale również przede wszystkim dowód dojrzałości organizacyjnej i elastyczności w działaniu. Wdrażanie norm ISO pomaga uporządkować i doskonalić procesy, a także zapewnić ich ciągłość. Z perspektywy klientów i partnerów biznesowych buduje to zaufanie, pokazując, że organizacja działa w oparciu o sprawdzone, międzynarodowe standardy. To swoisty sposób na przekucie dobrych intencji w konkretne procedury, które realnie zwiększają odporność organizacji na zmiany, wspierają jej elastyczność i sprzyjają ciągłemu doskonaleniu.

Podjęcie PDCA

Podjęcie PDCA (*Plan-Do-Check-Act*) to cykliczny model zarządzania i doskonalenia procesów, polegający na planowaniu działań, wdrażaniu ich w życie, sprawdzaniu rezultatów oraz wprowadzaniu usprawnień na podstawie zebranych wniosków. Pomaga organizacjom działać systematycznie, uczyć się na doświadczeniach i stale podnosić jakość swoich procesów. W tym kontekście przewidywania potencjalnych zagrożeń i sposobów reagowania to część etapu PLAN. Organizacja, która regularnie analizuje ryzyka, testuje scenariusze i ćwiczy sposoby reagowania, lepiej odnajduje się w nowych sytuacjach. Kiedy pojawia się coś zupełnie nowego, zespół nie działa

w panice – korzysta z doświadczenia, odtworząc schematy działań dostosowane do bieżących okoliczności. To właśnie praktyczna strona ciągłego doskonalenia – uczenie się elastyczności.

Wymagania norm

Istotną częścią każdej z norm są punkty 9.3 – Przegląd zarządzania – oraz 10.3 – Ciągłe doskonalenie. Wymagają one, aby organizacje regularnie przeprowadzały przeglądy swoich systemów zarządzania, oceniając ich przydatność, adekwatność i skuteczność. W obliczu zmieniających się zagrożeń wewnętrznych i zewnętrznych, które mogą wpływać na działalność, warto okresowo weryfikować i aktualizować systemy, w tym ocenę ryzyk i szans, a także plany awaryjne, tak aby pozostały one dostosowane do aktualnych warunków działania.

ISO 9001:2015 – System Zarządzania Jakością

W punkcie 6.1 norma wymaga, by organizacja podejmowała działania dotyczące ryzyk i szans. Nie mówi wprost o „planach awaryjnych”, ale wymaga przygotowania na sytuacje, które mogą wpłynąć na jakość produktów lub usług.

ISO 14001:2015 – System Zarządzania Środowiskowego

Punkt 8.2 – Gotowość i reagowanie na awarie – nakłada obowiązek ustanowienia

i testowania procedur reagowania na potencjalne sytuacje awaryjne, np. wycieki, pożary czy awarie instalacji, aby zminimalizować ich negatywne skutki dla środowiska.

ISO 45001:2018 – System Zarządzania BHP

W punkcie 8.2 norma wymaga identyfikacji sytuacji awaryjnych, opracowania planów reagowania oraz ich testowania – dla ochrony zdrowia i życia pracowników. Należy zwrócić szczególną uwagę, że powyższe wymagania muszą zostać zintegrowane z procesami systemów zarządzania, odpowiednio wdrożone oraz poddawane ocenie efektywności. Z pewnością najważniejszym elementem całego procesu są ludzie – to oni muszą zostać właściwie przeszkoleni, znać swoje role i rozumieć, jak działać w sytuacji awaryjnej. Nawet najlepsze procedury nie zadziałają bez świadomego, przygotowanego zespołu.

Świat ostatnich lat pokazuje, jak dynamicznie zmienia się nasze otoczenie. Pandemia COVID-19, wojna w Ukrainie, zakłócenia łańcuchach dostaw, przerwy w dostawach energii – każde z tych zdarzeń było nieprzewidywalne, a mimo to organizacje, które miały przeciwiczone różne scenariusze, szybciej odzyskały równowagę. Plany awaryjne to nie tylko wymóg ISO, ale również sposób budowania odporności organizacji. W świecie, gdzie „niespodziewane” stało się codziennością, przewagę mają ci, którzy ćwiczą różne scenariusze i potrafią reagować spokojnie, bo już kiedyś to przeciwiczyli.

W zarządzaniu – tak jak w życiu – najlepiej radzą sobie ci, którzy spodziewają się niespodziewanego. ■



Marcin Godlewski

Dyrektor Oddziału Białystok SEKA S.A.,
certyfikowany audytor Zintegrowanych
Systemów Zarządzania

Działanie 2

Testuj i aktualizuj ochronę przeciwpożarową magazynów

Rynek magazynowy w Polsce dynamicznie się rozwija, a duże międzynarodowe firmy stale inwestują w nowe, wielkopowierzchniowe centra logistyczne – zwłaszcza w regionach o strategicznym położeniu, takich jak Łódź i okolice Warszawy, ale także Górny Śląsk, okolice Wrocławia czy Poznania. Nowoczesne hale magazynowe mają gigantyczne rozmiary, a to przekłada się na dużą liczbę zatrudnionych w nich osób, wysokie koszty ich wyposażenia, a także na ogromne ilości przechowywanych w nich towarów. To wszystko sprawia, że zapewnienie bezpieczeństwa przeciwpożarowego magazynom i halom produkcyjno-magazynowym powinno być priorytetem.

Analizy Państwowej Straży Pożarnej pokazują, że liczba pożarów hal produkcyjno-magazynowych w Polsce od 2020 r. utrzymuje się na stałym poziomie – ok. 3 tys. rocznie, czyli średnio 8 dziennie. Od 1 stycznia 2020 r. do 14 lipca 2025 r. odnotowano 17 893 pożarów hal: 12 794 produkcyjnych i 5 099 magazynowych. Większość to pożary małe, a tylko kilkaset – średnich, dużych i bardzo dużych. Przyczyn pożarów jest ok. 37 – od wad instalacji i nieostrożności („ogień otwarte”) po podpalenia i wyładowania atmosferyczne. W latach 2020–2024 aż 1 633 przypadki przypuszczalnie były wynikiem podpalenia.

Pożary w budynkach produkcyjnych i magazynowych (PM) pozostają w Polsce problemem ze względu na stale rosnące straty – w latach 2010–2025 zanotowano wzrost strat z około 250 do 450 mln (dane KG PSP). W badanym okresie pożary w budynkach PM stanowiły około 37% zdarzeń dotyczących obiektów przemysłowych. Szczególnie duży niepokój budzą pożary bardzo duże i duże, ponieważ ich udział w całkowitych stratach i wykorzystaniu zasobów do ich gaszenia (woda, pojazdy, personel) jest coraz większy.

Zapobiegaj pożarom

Bezpieczeństwo pożarowe to podstawa funkcjonowania każdego budynku, także magazynów. Skuteczne zabezpieczenie przed pożarem to nie tylko wymóg prawny, ale również przede wszystkim troska o zdrowie i życie użytkowników obiektów magazynowych. Regularne przeglądy instalacji użytkowych i systemów zabezpieczeń przed pożarem, w które wyposażony jest dany magazyn, to absolutna konieczność. Poza przeglądami należy bezwzględnie pamiętać o cyklicznych kontrolach, w tym audytach spełnienia obecnie obowiązujących warunków ochrony przeciwpożarowej poprzez sprawdzenie i weryfikację:

- warunków ewakuacji, w tym oznakowania dróg ewakuacyjnych (czytelność i rozmieszczenie) oraz czy jest realizowany ustawowy wymóg próbnych ćwiczeń ewakuacyjnych;
- klasyfikacji obiektów ze względu na bezpieczeństwo pożarowe;
- charakterystyki zagrożenia pożarowego w zakładzie;
- kategorii zagrożenia ludzi, przewidywanej liczby osób w budynkach i jego częściach;
- przewidywanej gęstości obciążenia ogniowego;
- oceny zagrożenia wybuchem;
- klasy odporności pożarowej budynków oraz klasy odporności ogniowej ich elementów;
- podziału obiektów na strefy pożarowe;
- warunków usytuowania;
- sposobu zabezpieczenia przeciwpożarowego instalacji użytkowych;
- doboru urządzeń przeciwpożarowych w obiektach;
- wyposażenia w gaśnice;
- zaopatrzenia w wodę do zewnętrznego gaszenia pożaru;
- dróg pożarowych;
- gospodarowania odpadami.

Szkolenia, audyty, dokumentacja

Warto również inwestować w dobre szkolenia pracowników, które uczą, jak korzystać ze sprzętu gaśniczego, jak skutecznie i precyzyjnie informować służby o rodzaju zagrożeń oraz jak bezpiecznie ewakuować się z budynku. Regularne szkolenia oraz ćwiczenia i przypominanie procedur to klucz do sukcesu. Warto przeprowadzać symulacje ewakuacji, nawet jeśli nie są wymagane prawnie, aby sprawdzić, czy procedury są skuteczne i czy pracownicy wiedzą, jak się zachować w sytuacji zagrożenia pożarowego w magazynie.

Dokumentacja przeglądów oraz konserwacji sprzętu przeciwpożarowego, a także przeprowadzonych szkoleń to podstawa. To nie tylko wymóg prawny, ale też dowód na to, że dbasz o bezpieczeństwo i regularnie kontrolujesz stan techniczny urządzeń, w które wyposażony jest magazyn. Dokumentacja taka powinna zawierać protokoły z przeglądów, raporty z testów, zaświadczenia o przeszkoleniu pracowników oraz wszelkie inne dokumenty związane z bezpieczeństwem przeciwpożarowym. Przemysłany plan zapobiegania pożarom i regularne audyty są podstawą skutecznej ochrony przeciwpożarowej. Warto traktować to jako inwestycję w bezpieczeństwo, a nie jako zbyteczny koszt. Zgodnie z polskim prawem magazyny muszą spełniać określone wymagania przeciwpożarowe, a ich właściciele lub zarządcy są zobowiązani do przeprowadzania regularnych kontroli – rekomendujemy minimum raz na 5 lat. Pamiętać też należy o aktualizacji dokumentacji przeciwpożarowej, która powinna obejmować plany ewakuacji, instrukcje postępowania w przypadku pożaru oraz protokoły szkolenia i inspekcje. ■



dr inż. Jan Kołdej

Koordinator ds. nadzoru ppoż.
SEKA S.A.



Audyt PPOŻ.

Kompleksowa ocena stanu
budynku pod kątem
pożaru i ewakuacji



Nie ryzykuj, zadbaj o bezpieczeństwo! Sprawdź, czy Twój budynek jest dobrze zabezpieczony na wypadek pożaru i przygotowany do ewakuacji. Audyt PPOŻ. to gwarancja bezpieczeństwa i spełnienia wszystkich obowiązujących aktualnie przepisów.

Podczas audytu sprawdzamy:

- Poprawność i aktualność przeprowadzonych szkoleń ppoż.
- Wyposażenie budynku w sprzęt i instalacje ppoż.
- Poprawność procedur i dokumentacji ppoż.
- Przestrzeganie obowiązujących przepisów
- Stopień zagrożenia wybuchem
- Warunki ewakuacji

Audyt kończy szczegółowy raport wraz z rekomendacjami zmian, jakie należy wprowadzić, by spełniać wszystkie wymogi prawne.

Dlaczego warto nam zaufać?

- Współpraca z branżowymi ekspertami i rzeczoznawcami
- Bardzo dobra znajomość budynków o różnej specyfice
- Doświadczeni audytorzy

Chcesz zamówić audyt PPOŻ.? Skontaktuj się z nami!

tel. 22 517 88 66

seka.pl

handlowy@seka.pl

Działanie 3

Szkol z pierwszej pomocy – przygotuj ludzi do działania w sytuacjach zagrożenia



W 2024 roku według danych GUS zgłoszono 67 tys. wypadków w pracy. To o 2,4 proc. mniej niż w roku 2023, liczba jednak wciąż jest bardzo duża. Najczęstszą przyczyną wypadków było nieprawidłowe zachowanie pracownika (42,3 proc.), a wśród urazów dominowały urazy kończyn górnych oraz dolnych.

Branżą, w której najczęściej dochodziło do wypadków, było górnictwo i wydobywanie, jednak wypadki zdarzały się też m.in. w przetwórstwie przemysłowym, budownictwie, administracji, gastronomii, handlu czy edukacji, a także podczas telepracy i pracy zdalnej. Oznacza to, że praktycznie w każdej branży może dojść do wypadku i ktoś może potrzebować udzielenia mu pierwszej pomocy, zanim dotrze profesjonalna pomoc medyczna.

Art. 209 Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia środków niezbędnych do udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach oraz do wyznaczenia pracowników odpowiedzialnych za udzielanie takiej pomocy. Działania te powinny być dostosowane do rodzaju i zakresu działalności, liczby pracowników

oraz osób przebywających na terenie zakładu pracy, a także rodzaju i poziomu możliwych zagrożeń.

Pracodawca powinien wyznaczyć osobę lub osoby do udzielania pierwszej pomocy, a na każdej zmianie musi być przynajmniej jedna osoba przeszkolona w tym zakresie.

Warto jednak patrzeć szerzej i nie ograniczać się wyłącznie do minimum wynikającego z przepisów.

Ograniczenie skutków wypadków

Szkolenia z pierwszej pomocy pełnią nie tylko funkcję reakcji na wypadek, ale także ważną rolę prewencyjną. Uczą rozpoznawania pierwszych objawów zagrożenia zdrowia, takich jak zasłabnięcie, udar cieplny, objawy zawału serca czy hipoglikemii, dzięki czemu możliwa jest szybka reakcja, jeszcze zanim do poważnego zdarzenia. W wielu przypadkach odpowiednio wcześniej udzielona pomoc lub szybkie wezwanie wsparcia medycznego pozwala zapobiec eskalacji sytuacji i ograniczyć jej skutki.

Im więcej osób zostało przeszkolonych z pierwszej pomocy, tym większe są szanse na to, że tuż po wypadku nie zapanują chaos i panika, lecz pracownicy sprawnie podzielą się zadaniami i właściwie wykorzystają czas do przyjazdu karetki.

Przeszkolenie z pierwszej pomocy buduje zaufanie do własnych umiejętności i pomaga zachować zimną krew w nagłych sytuacjach, co bezpośrednio przekłada się na tworzenie bezpieczniejszego środowiska pracy. Właściwe wykorzystanie pierwszych minut po wypadku zwiększa szanse na przeżycie oraz szybszy powrót poszkodowanego do zdrowia.

Przygotowanie organizacyjne

Szkolenia z pierwszej pomocy powinny iść w parze z odpowiednim przygotowaniem organizacyjnym. Obejmuje ono nie tylko wyposażenie zakładu pracy w apteczkę i sprzęt ratowniczy, ale także ich właściwe rozmieszczenie, regularne przeglądy oraz czytelne oznakowanie. Równie istotne jest, aby pracownicy wiedzieli, gdzie znajduje się sprzęt i kto pełni dyżur osoby wyzna-



czonej do udzielania pierwszej pomocy. Brak dostępu do podstawowych środków lub niejasne procedury mogą znacząco obniżyć skuteczność działań w pierwszych minutach po zdarzeniu.

Regularność i dopasowanie szkoleń do branży

Kluczowe znaczenie ma również regularność szkoleń. Umiejętności z zakresu pierwszej pomocy, jeśli nie są ćwiczone, z czasem ulegają zapomnieniu, a wytyczne dotyczące postępowania w nagłych stanach zdrowotnych mogą się zmieniać. Cykliczne szkolenia oraz ćwiczenia praktyczne pozwalają utrwalić prawidłowe schematy działania i zwiększają pewność pracowników w realnych sytuacjach zagrożenia. Szkolenia najlepiej powtarzać co 2–3 lata, a w przypadku stanowisk o większym ryzyku – co roku.

Skuteczność szkoleń wzrasta, gdy są one dopasowane do specyfiki danego miejsca pracy. Inne zagrożenia występują w zakładzie produkcyjnym – inne w biurze, gastronomii czy podczas pracy zdalnej. Uwzględnienie realnych scenariuszy –

takich jak urazy mechaniczne, oparzenia, porażenie prądem czy nagłe problemy zdrowotne – sprawia, że pracownicy łatwiej identyfikują ryzyko i wiedzą, jak reagować w sytuacjach, które faktycznie mogą ich dotyczyć. Wiedza o tym, jak i dlaczego dochodzi do wypadków, uwrażliwia także na przestrzeganie procedur bezpieczeństwa i szybsze reagowanie, gdy z osobą obok dzieje się coś niepokojącego.

Wzmocnienie kultury bezpieczeństwa

Umiejętność sprawnego działania w sytuacjach kryzysowych przekłada się również na lepszą współpracę w zespole w innych obszarach funkcjonowania organizacji. Z perspektywy pracodawcy inwestycja w szkolenia z pierwszej pomocy to nie tylko spełnienie obowiązku prawnego, ale także realny element zarządzania ryzykiem, który ogranicza skutki wypadków, wzmacnia kulturę bezpieczeństwa i pokazuje, że zdrowie pracowników jest traktowane priorytetowo. ■



Co dają szkolenia?

Przeszkolenie z pierwszej pomocy buduje zaufanie do własnych umiejętności i pomaga zachować zimną krew w nagłych sytuacjach, co bezpośrednio przekłada się na tworzenie bezpieczniejszego środowiska pracy.

Szkolenia najlepiej powtarzać co 2–3 lata, w przypadku stanowisk o większym ryzyku – co roku.

Skuteczność szkoleń wzrasta, gdy są one dopasowane do specyfiki danego miejsca pracy.

Umiejętność sprawnego działania w sytuacjach kryzysowych przekłada się również na lepszą współpracę w zespole w innych obszarach funkcjonowania organizacji.



Klaudia Grochocka

Ratownik medyczny
z Oddziału Szczecin SEKA S.A.

Jak skuteczniej udzielać pierwszej pomocy

Nowe wytyczne Europejskiej Rady Resuscytacji

Każdy z nas może stanąć wobec konieczności udzielenia komuś pierwszej pomocy. Dlatego warto znać najnowsze wytyczne Europejskiej Rady Resuscytacji (ERC), opublikowane w październiku 2025 roku, które rozszerzają zakres pierwszej pomocy i zmieniają podejście do wielu sytuacji ratunkowych. Co przede wszystkim powinniśmy z nich zapamiętać? W zaktualizowanych wytycznych uproszczono zasady postępowania, podkreślono potrzebę zwiększenia dostępności działań ratunkowych dla osób bez szkolenia, a także prowadzenia edukacji od najmłodszych lat i z wykorzystaniem nowoczesnych metod szkoleniowych.

Najważniejsze wytyczne ERC przedstawia Klaudia Grochocka, ratownik medyczny z Oddziału Szczecin SEKA S.A.

KLAUDIA GROCHOCKA
RATOWNIK MEDYCZNY Z ODDZIAŁU SZCZECIN SEKA S.A.

W skrócie:

- Na co położono większy nacisk w nowych wytycznych?
- Jak wygląda zaktualizowany łańcuch przeżycia?
- 3 kroki, by uratować życie.





Warto zapamiętać, że zdecydowanie odradza się jakiegokolwiek blokowanie dostępu do AED czy zamykanie ich na klucz. To powinno mieć kluczowe znaczenie dla rozmieszczenia automatycznych defibrylatorów w przestrzeni publicznej oraz w zakładach pracy.

Nowy schemat do oceny funkcji życiowych

Nowy schemat funkcji życiowych bazuje na zasadzie ABCDE, a zatem do dotychczasowej klasyfikacji ABC dodano punkty D i E.

- A (airway) – sprawdzenie drożności dróg oddechowych i udrożnienie, jeśli jest to konieczne;
- B (breathing) – ocena oddechu po uszkodzonym i rozpoczęcie resuscytacji w przypadku braku oddechu;
- C (circulation) – sprawdzenie tętna, ocena krwawień zewnętrznych i ich tamowanie;
- D (disability) – ocena nieprzytomności, stanu świadomości / urazu neurologicznego;
- E (exposure) – ekspozycja, odsłonięcie ciała przy ocenie uszkodzonego w celu poszukiwania innych obrażeń.

Ponadto większym priorytetem stały się krwawienia i krwotoki. Obecnie krwotok stanowi jedno z najpilniejszych zagrożeń, a stosowanie opasek uciskowych jest zdecydowanie rekomendowane.

W wytycznych uwzględniono też szerokie spektrum sytuacji – od urazów, amputacji, wypadków, przez stany związane z temperaturą ciała (hipotermia, udar cieplny), aż po zatrucia czy hipoglikemię.

Zaktualizowany łańcuch przeżycia

Łańcuch przeżycia w 2025 r. odzwierciedla najnowszy stan wiedzy z zakresu zapo-

biegania zatrzymaniu krążenia, poprawy przeżywalności oraz długotrwałej rekonwalescencji po zatrzymaniu krążenia. Mocniejszy nacisk położono na szybkie rozpoznanie zagrożenia, natychmiastowe wezwanie pomocy oraz ścisłą współpracę świadka zdarzenia z dyspozytorem. Pomoc najlepiej wzywać już przy podejrzeniu utraty przytomności. Nie trzeba mieć pełnej oceny oddechu – w tym może pomóc dyspozytor. Łańcuch przeżycia podkreśla też ciągłość działań, zarówno w zakresie pierwszej pomocy, jak i opieki specjalistycznej, co ma służyć zwiększaniu szans na przeżycie, zmniejszaniu powikłań, a w konsekwencji – zachowaniu lepszej jakości życia.

Dostępność defibrylatorów

Nowy dokument akcentuje też dostępność i użycie automatycznych defibrylatorów (AED) przez osoby postronne. Podkreślono, że AED powinny być łatwo dostępne i dobrze oznaczone, a ich obsługa powinna być możliwa także przy udzielaniu wskazówek przez dyspozytora.

Warto zapamiętać, że zdecydowanie odradza się jakiegokolwiek blokowanie dostępu do AED czy zamykanie ich na klucz. To powinno mieć kluczowe znaczenie dla rozmieszczenia automatycznych defibrylatorów w przestrzeni publicznej oraz w zakładach pracy.

Aby zapewnić bezpieczeństwo AED, zaleca się stosowanie systemów antykradzieżowych opartych na geolokalizacji.

Edukacja z zakresu pierwszej pomocy

W nowych wytycznych istotnie zwiększono też rolę edukacji. ERC rekomenduje wprowadzenie nauki pierwszej pomocy jak najwcześniej – nawet już w wieku przedszkolnym (4.–6. rok życia). Później powinna być ona kontynuowana w szkołach, miejscach pracy czy poprzez działania społeczne, a także dopasowana do grup docelowych. Nauka pierwszej pomocy powinna być regularnym, interaktywnym treningiem, przy wykorzystaniu manekinów i realistycznych scenariuszy. Ważne jest także wdrażanie technologii VR, która pozwoli na trening „tu i teraz”.

Rola wsparcia psychologicznego

W nowych wytycznych duży nacisk położono także na aspekt psychologiczny. Udzielanie pierwszej pomocy może być stresujące, zwłaszcza w sytuacji nagłego zatrzymania krążenia (NZK), a osoby ratujące i świadkowie zdarzenia mogą potrzebować wsparcia emocjonalnego. Wsparciem psychicznym, również długoterminowym, powinni być objęci pacjenci po NZK oraz ich bliscy.

Co więcej, wreszcie zmieniono perspektywę: pierwsza pomoc to nie tylko zestaw technik ratunkowych, ale również część systemu ratownictwa, w której współdziałanie świadków, dyspozytorów i służb ratunkowych ma kluczowe znaczenie.

Pełną informację o nowych wytycznych ERC można znaleźć na stronie Polskiej Rady Resuscytacji: <https://www.prc.krakow.pl/wytyczne-2025/>



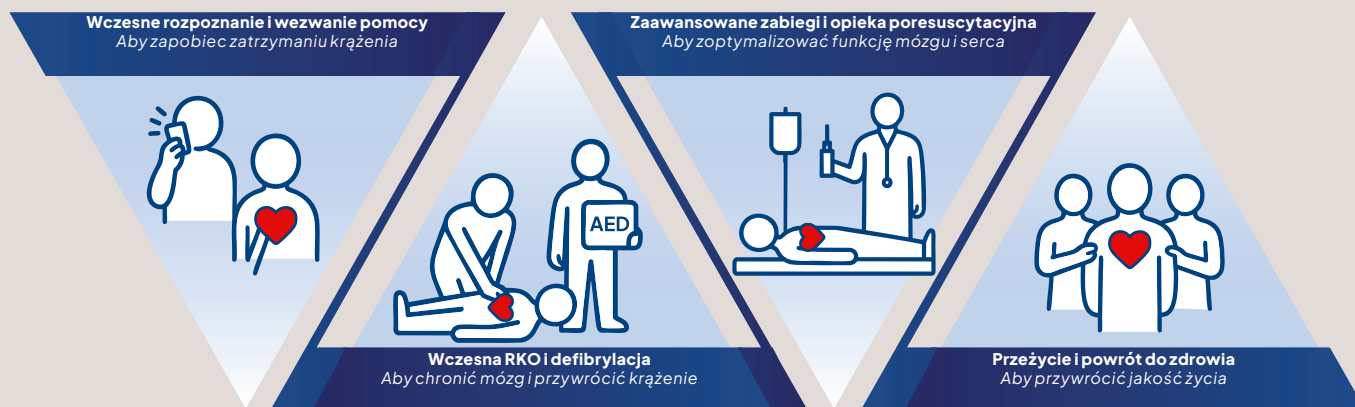
Klaudia Grochocka

Ratownik medyczny z Oddziału Szczecin SEKA S.A. Z pierwszej pomocy przeszkoliła blisko 2,5 tys. osób. Magister położnictwa i specjalista w dziedzinie pielęgniarstwa ginekologiczno-położniczego.

PAMIĘTAJ!

- 1 Gdy masz do czynienia z osobą nieprzytomną:**
 - oceń bezpieczeństwo,
 - wezwij służby medyczne, dzwoniąc pod numer 112, nawet jeśli nie masz pewności, że to potrzebne,
 - włącz tryb głośnomówiący w telefonie,
 - postępuj zgodnie z instrukcjami dyspozytora.
- 2 Rozpocznij resuscytację krążeniowo-oddechową.**
Nie obawiaj się - wykonując RKO, nie spowodujesz poważnych urazów.
- 3 Każdy może nauczyć się wykonywać RKO.**
- 4 Podłącz automatyczny defibrylator zewnętrzny (AED), jeśli jest dostępny.**
- 5 Każdy może użyć AED, nawet jeśli nie przeszedł szkolenia.**
Gdy go używasz, postępuj zgodnie z jego instrukcjami. W razie potrzeby, pomoże ci też dyspozytor.
- 6 Nie zamykaj AED na klucz ani nie blokuj do niego dostępu.**
- 7 RKO i AED ratują życie.**

Łańcuch przeżycia



Źródło: Opracowanie na podstawie tłumaczenia nowych wytycznych Europejskiej Rady Resuscytacji zamieszczonych na stronie Polskiej Rady Resuscytacji.



Pierwsza pomoc w sytuacjach zagrożenia



Weź udział w szkoleniu i naucz się procedur ratujących zdrowie i życie.

Szkolenie obejmuje:

- część teoretyczną
- część praktyczną
- możliwość wykorzystania gogli VR

Scenariusze z goglami VR:

- Resuscytacja krążeniowo-oddechowa
- Postępowanie w sytuacji zagrożenia życia
- Symulacje – analiza i doskonalenie działań

Dlaczego warto nam zaufać?

- Szkolenia prowadzą ratownicy medyczni i certyfikowani trenerzy
- Zapewniamy: materiały szkoleniowe oraz zaawansowany sprzęt – fantomy, AED, VR
- Mamy wieloletnie doświadczenie w organizacji szkoleń z pierwszej pomocy dla klientów biznesowych i indywidualnych

**Chcesz wziąć udział w szkoleniu z pierwszej pomocy?
Skontaktuj się z nami!**

tel. 22 517 88 66

seka.pl

handlowy@seka.pl

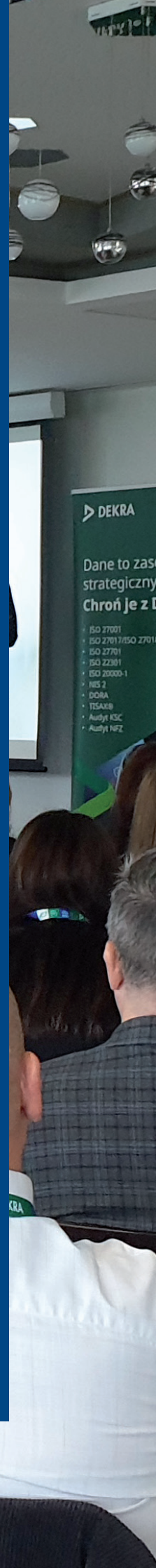
Podsumowanie roku 2025 w SEKA

Za nami bardzo intensywny rok. Podczas szkoleń stacjonarnych i online przeszkoliliśmy tysiące osób, współtworzyliśmy 4 ogólnopolskie konferencje, angażowaliśmy się w nowe akcje edukacyjne, wprowadzaliśmy nowe tematy szkoleń. W międzyczasie – nie przerywając działalności – Centrala SEKA przeprowadziła się w Warszawie do nowej siedziby, oddziały w Gorzowie i Kielcach zmieniły lokalizacje, a także utworzyliśmy 19. oddział SEKA. Pod koniec roku ucieszyliśmy się z otrzymanych wyróżnień. Chcemy podzielić się z Państwem tematami i wydarzeniami, które zostaną w naszej pamięci z 2025 roku.

ANNA WITKIEWICZ
SPECJALISTKA DS. KOMUNIKACJI SEKA S.A.
REDAKTOR PROWADZĄCA MAGAZYNU SEKA

W skrócie:

- Konferencje w Rzeszowie i Gdańsku.
- Nauka pierwszej pomocy w przedszkolach.
- Nowe lokalizacje i nowe tematy szkoleń w portfolio szkoleń SEKA S.A.
- Końcówka roku z wyróżnieniami dla SEKA S.A.



Jesienią SEKA S.A. otrzymała od Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego Zieloną Kartę Lidera Bezpiecznej Pracy, prestiżowe wyróżnienie będące potwierdzeniem naszego podejścia i działań na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa pracy.



Szymon Ryczek, dyrektor Oddziału Gdańsk, Małgorzata Kochańska, doradczyni Prezesa SEKA, i Agnieszka Szczygalska, dyrektor CIOP-PIB

Konferencje w Rzeszowie i Gdańsku

Po konferencjach wiosną („Nowoczesne rozwiązania w BHP” we Wrocławiu i „Bezpieczeństwo sektora offshore” w Szczecinie) w drugiej połowie 2025 roku współtworzyliśmy dwie duże konferencje w Rzeszowie i Gdańsku. Wraz z firmą Dekra, goszczącą również na naszych łamach (magazyn SEKA nr 38), 15 września w Rzeszowie zorganizowaliśmy konferencję „ESG w praktyce”, która przyciągnęła uczestników z całego kraju. Ekspert SEKA i Dekra mówili o tematach związanych z budowaniem kultury organizacyjnej zgodnej z wymogami ESG – cyberbezpieczeństwie, zapobieganiu mobbingowi, śladzie węglowym, normach ISO 14001 i ISO 45001 w kontekście wymagań NIS2.

Dla uczestników konferencji była to nie tylko możliwość kompleksowego spojrzenia na wymogi ESG, poznania rekomendowanych działań i wymiany doświadczeń, ale także okazja do porozmawiania bezpośrednio z naszymi prelegentami: Robertem Maliszewskim, Marcinem Godlewskim, Dagmarą Kowalczyk i Łukaszem Zaczekowskim.

Z kolei 20 listopada wraz z Polskim Rejestrem Statków i Transportowym Dozorem Technicznym zorganizowaliśmy w Gdańsku konferencję „Bezpieczeństwo transportu intermodalnego – szanse i zagrożenia”. Kon-

ferencja pozwoliła zdiagnozować aktualną kondycję i wyzwania branży, a eksperci w wystąpieniach wskazywali na obszary infrastruktury, przepisów i standardów, rozwoju kompetencji, nowych technologii oraz bezpieczeństwa pracy i procesów jako kluczowe dla systematycznego podnoszenia poziomu bezpieczeństwa. Nasi prelegenci – dr Małgorzata Kochańska i Marek Maszewski – skupili się na tematach zarządzania ryzykiem w łańcuchu dostaw oraz akcentowali rolę prewencji, szkoleń i nowych technologii w celu zmniejszenia zagrożeń charakterystycznych dla branży.

Pierwszej pomocy nauczyliśmy w przedszkolach

Możemy powiedzieć, że w ciągu ostatniego roku wyprzedziliśmy najnowsze zalecenia Europejskiej Rady Resuscytacji dotyczące pierwszej pomocy – o których w osobnym artykule pisze Klaudia Grochocka – bo szkoliliśmy nie tylko osoby dorosłe, ale również najmłodszych. W Białymstoku Marcin Godlewski na zaproszenie firmy Rosti brał udział w akcji edukacyjnej „Mali Ratownicy Rosti” w Przedszkolu Samorządowym Nr 45 „Chatka Kilkulatka”, a w przedszkolu „Zaczarowany Zamek” w Czarnej pod Warszawą zorganizowaliśmy pod kierownictwem Jowity Walickiej event edukacyjny dla dzieci „Dzień Bezpieczeństwa”. Oba wydarzenia pozwoliły nam się przekonać, jak wdzięcznymi i pełnymi

zaangażowania uczestnikami szkoleń są kilkulatekowie. Zadają wiele pytań, na ochotnika ćwiczą wykonywanie uciśnięć ratowniczych klatki piersiowej, z empatią podchodzą do poszkodowanych. Nasza trenerka podkreślała, że to idealny moment na uczenie dzieci pierwszej pomocy, bo nie mają w sobie jeszcze blokad i obaw, jakie towarzyszą osobom dorosłym.

Podczas eventów dzieci uczyły się również rozmawiać przez telefon z dyspozytorem, przypominały sobie numer alarmowy, a w Czarnej brały udział w warsztatach edukacyjnych na temat bezpieczeństwa związanego z chemią domową, bezpiecznego przechodzenia przez jezdnię i ostrożnego obchodzenia się z niebezpiecznymi urządzeniami domowymi. Później dzieci wraz z rodzicami podczas pikniku w ogrodzie uczyły się razem zasad pierwszej pomocy, a także bezpiecznego gaszenia ogniska oraz segregacji śmieci za pomocą aplikacji VR. Niezwykle pozytywny odbiór obu wydarzeń jest dla nas zachętą do organizacji kolejnych.

Nowe tematy szkoleń w SEKA

Szkoląc najmłodszych, nie zapominaliśmy o potrzebach szkoleniowych dorosłych. W ciągu ostatnich miesięcy poszerzaliśmy portfolio szkoleń dla osób mających w pracy styczność z substancjami



Konferencja SEKA & Dekra „ESG w praktyce” w Rzeszowie



Nauka pierwszej pomocy w przedszkolu



Warsztaty o bezpieczeństwie na drodze



Nowa siedziba SEKA w Warszawie, przy ul. Zabranieckiej 78

niebezpiecznymi – więcej informacji na ten temat przy tekście Agnieszki Paszyn. Są to szkolenia dla osób uczestniczących w magazynowaniu, transporcie i rozładunku substancji niebezpiecznych, mających kontakt z substancjami reprotoksycznymi czy diizocyjanianami.

Dzięki uzyskaniu **akredytacji Okręgowego Urzędu Górniczego** w Warszawie poszerzyliśmy też krąg odbiorców szkoleń BHP. Odtąd prowadzimy je także dla osób wykonujących czynności w ruchu zakładu górniczego.

Nowością są też **dwudniowe szkolenia przygotowujące do roli audytorów wewnętrznych** – „Audytor wewnętrznego Systemu Zarządzania Bezpieczeństwem i Higieną Pracy wg normy PN-ISO 45001:2024” i „Audytor

wewnętrzny ISO 14001:2015”. Szkolenia pozwalają poznać rolę i wymagane kompetencje audytora oraz przetestować zdobytą wiedzę o audycie podczas praktycznych warsztatów.

Z kolei do e-learningów dołączyło nowe szkolenie **„Cyberbezpieczeństwo i socjotechniki: ochrona pracowników i organizacji”**, dostarczające wiedzy o tym, jak rozpoznawać cyberataki i chronić się przed nimi. Rozmowę z jego autorami można przeczytać w magazynie SEKA nr 39.

W odpowiedzi na coraz większe wyzwania, jakimi są przeciążenie psychiczne, chroniczny stres i narażenie na wypalenie zawodowe, wprowadziliśmy również **szkolenia skupione na zapewnieniu bezpieczeństwa psychicznego**. Obejmują one tematy radzenia sobie

ze stresem, przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu, wzmacniania odporności psychicznej i regeneracji, HR Compliance. To szkolenia adresowane do specjalistów HR i osób zarządzających zespołami. Dostarczają one praktycznych narzędzi i najnowszej wiedzy o tym, jak zauważać niepokojące zjawiska na wczesnym etapie, radzić sobie z trudnymi emocjami i jak efektywnie się regenerować, by zachować dobrostan. Tym samym mogą być wsparciem dla HR i liderów w budowaniu działań prewencyjnych oraz kreowaniu bezpiecznego środowiska pracy.

Szkolenia BHP w nowych miastach

Oprócz tego, że Centrala SEKA przeniosła się do nowo wybudowanej siedziby



Dzielimy się wiedzą

Podczas konferencji i eventów eksperci SEKA dzielili się wiedzą z zakresu BHP, pierwszej pomocy, ochrony przeciwpożarowej, prawa pracy, ochrony środowiska oraz odporności cyfrowej. Pierwszej pomocy nauczyliśmy również najmłodszych.



SEKA na konferencji „Bezpieczeństwo transportu intermodalnego”



Event w przedszkolu w Białymstoku



Eksperti SEKA i Dekra na konferencji „ESG w praktyce”

na warszawskim Targówku, a oddziały w Gorzowie i Kielcach zyskały lokalizacje w nowoczesnych centrach biurowych, warto też przypomnieć, że do 18 oddziałów SEKA dołączył 19. – w Zielonej Górze, do którego serdecznie zapraszamy. Ponadto stacjonarne szkolenie BHP robotnicze zaczęliśmy też prowadzić w dodatkowych lokalizacjach, takich jak: Legnica, Słupsk, Radom, Częstochowa czy Toruń, tak aby uczestnicy szkoleń mieli do nas jeszcze bliżej.

Wyróżnienia dla SEKA w 2025 roku

Końcówka roku przyniosła nam dobre wiadomości. Jesienią SEKA S.A. otrzymała od Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego

Zieloną Kartę Lidera Bezpiecznej Pracy, prestiżowe wyróżnienie będące potwierdzeniem naszego podejścia i działań na rzecz zapewnienia bezpieczeństwa pracy.

A w grudniu już po raz 15. odbieraliśmy Gazele Biznesu – wyróżnienie „Pulsu Biznesu” dla firm z sektora MŚP w Polsce. Znalezienie się w gronie Gazel Biznesu oznacza, że firma nie tylko dynamicznie się rozwija, ale jest także transparentna, wiarygodna i dobrze zarządzana. Obie nagrody bardzo nas cieszą, a jednocześnie traktujemy je jako zobowiązanie do ciągłego podnoszenia sobie poprzeczki i doskonalenia naszych usług, by jak najlepiej odpowiadały na wyzwania i potrzeby współczesnego biznesu. ■



Anna Witkiewicz

Specjalistka ds. komunikacji SEKA S.A.
Redaktor prowadząca
magazynu SEKA



Z nami bezpieczniej



- Dostarczamy kompleksowe usługi doradczo-szkoleniowe wspierające bezpieczeństwo prowadzenia biznesu.
- Odciążamy pracodawców w ich obowiązkach, by mogli w pełni skupić się na swoich strategicznych celach biznesowych.
- Zapewniamy eksperckie doradztwo, dopasowane do potrzeb firmy szkolenia oraz outsourcing usług, by pomagać naszym Klientom umacniać ich pozycję na rynku.



Outsourcing
BHP i PPOŻ.



Doradztwo
z prawa pracy



Outsourcing
szkoleń



Obsługa kadrowo-
płacowo-księgową



Szkolenia
i uprawnienia zawodowe



Ochrona
środowiska



Projekty
unijne



Zarządzanie
bezpieczeństwem

seka.pl

magazyn.seka.pl