



## Skromne początki

Przyjazne  
warunki pracy

## SPIS TREŚCI



Wcześniejsze numery magazynu SEKA  
dostępne są pod linkiem:  
[www.issuu.com/sekamagazyn](http://www.issuu.com/sekamagazyn)

---

<b>#30latSEKA   Skromne początki</b> – <i>Maciej Sekunda, założyciel i prezes SEKA S.A.</i>	STRONA: 4
<b>#30latSEKA   Przyjazne warunki pracy</b> – <i>Joanna Wąsowska, specjalista ds. kadr SEKA S.A.</i>	STRONA: 5
<b>Gość ma zawsze rację</b> – <i>rozmowa z Bogusławem Moskałem, Grupa Orbis</i>	STRONA: 6
<b>Prewencja wypadkowa</b> – <i>rozmowa z Arturem Olendrem, zastępcą dyrektora ds. szkoleń SEKA S.A.</i>	STRONA: 10
<b>Kiedy zespół cieśni nadgarstka zostanie uznany za chorobę zawodową?</b> <i>Małgorzata Flaszka-Bałażyńska, główny specjalista ds. BHP, ekspert SEKA S.A.</i>	STRONA: 12
<b>Czyste miejsce pracy – zdrowie, wygoda i pozytywny wizerunek</b>	STRONA: 14
<b>Utnij sobie drzemkę i pracuj lepiej!</b>	STRONA: 16
<b>Inteligentne ubrania – termiczny komfort pracy</b>	STRONA: 17
<b>O tym się mówi   Porady prawne</b> – <i>Katarzyna Oćwieja, specjalista ds. ochrony środowiska i zgodności z prawem, SEKA S.A. Oddział Warszawa oraz Katarzyna Bidzińska, prawnik</i>	STRONA: 18
<b>Top 10   Patronat magazynu SEKA   Gazele Biznesu 2017</b>	STRONA: 20

---

### STOPKA REDAKCYJNA

Wydawca: SEKA S.A.  
ul. Paca 37, 04-386 Warszawa  
tel.: 22 517 88 50 / fax: 22 517 88 87  
[www.seka.pl](http://www.seka.pl), [seka@seka.pl](mailto:seka@seka.pl)  
[www.facebook.com/SEKAszkolenia](http://www.facebook.com/SEKAszkolenia)  
Realizacja: [www.p-content.com](http://www.p-content.com)  
Wszelkie prawa zastrzeżone. SEKA S.A.

Redaktor prowadzący: Maciej Mazerant  
Współpraca: Konrad Mroczek, SEKA S.A.  
Korekta: Justyna Muszyńska-Szkodzik  
Okładka: Ilustracja: Tomasz Kaczkowski



## **Szanowni Państwo!**

---

Z okazji 30-lecia SEKA S.A. oddajemy w Państwa ręce najnowszy numer Magazynu SEKA. Okrągła rocznica naszej działalności jest nie tylko powodem do dumy, ale także okazją do podziękowań, podsumowań oraz impulsem do dalszego rozwoju i poszerzania oferty biznesowej. Chcemy, aby hasło „Z nami bezpieczniej” zawsze kojarzyło się z wysoką jakością naszych usług.

Od wielu lat wspieramy naszych klientów w takich obszarach, jak: BHP i ochrona ppoż., prawo pracy, ochrona środowiska, zarządzanie bezpieczeństwem oraz realizacja projektów unijnych. Dostarczamy profesjonalne rozwiązania z zakresu obsługi kadrowo-płacowej oraz elastyczne formy outsourcingu szkoleń. Dbamy o stałe podnoszenie kwalifikacji przez Państwa pracowników, gwarantując im szeroki wachlarz szkoleń. Zapewniamy bezpieczne środowisko pracy. Opracowaliśmy skuteczne metody i narzędzia mające na celu edukację w zakresie zarządzania bezpieczeństwem w firmie, weryfikację zaistniałych zdarzeń, a także przeciwdziałanie możliwym zagrożeniom. Chcąc promować wiedzę o najnowszych trendach w obszarze bezpiecznych warunków pracy, ochrony środowiska oraz szkoleń, stworzyliśmy Magazyn SEKA. Na jego łamach prezentujemy wywiady z ekspertami, zaproszonymi gośćmi, ale też informacje o wydarzeniach z życia firmy, do uczestnictwa w których zapraszamy Państwa serdecznie.

Wierzymy, że lektura magazynu z jednej strony stanie się dla Państwa okazją do pogłębienia zawodowej wiedzy, a z drugiej formą miłego spędzenia czasu. Zapraszamy do subskrypcji Magazynu SEKA na: [seka.pl/magazyn-seka](http://seka.pl/magazyn-seka) oraz do współtworzenia treści, którą chętnie wzbogacamy o Państwa wypowiedzi.

*Dziękujemy, że jesteście Państwo z nami.*

---





# Skromne początki

*Maciej Sekunda,  
założyciel i prezes SEKA S.A.*

## **Jak wspomina Pan pierwszy dzień, miesiąc, rok pracy w SEKA S.A.?**

Pierwszego dnia dokładnie nie pamiętam... Ale z pewnością mogę opowiedzieć, jakie były pierwsze lata. Firma była wtedy – w porównaniu z obecną strukturą – bardzo skromnym przedsięwzięciem biznesowym. Jedna, dwie osoby, siedziba przy ulicy Jagiellońskiej. Pamiętam, że warunki były bardzo skromne, w pokojach mieliśmy piece kaflowe opalane węglem, więc pracownicy rozpoczynali dzień od rozpalenia w piecu. Nadzorowaliśmy kilkanaście firm, współpracowaliśmy z dwoma, trzema inspektorami, to wszystko. Zajmowaliśmy się wtedy tylko nadzorem w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz szkoleniami BHP. To była nasza pierwsza podstawowa działalność. Byliśmy naturszczykami bez jakichś spektakularnych sukcesów. To była praca na przeżycie [uśmiech]. Chcieliśmy za wszelką cenę zwiększyć potencjał, ale na początku wychodziło to z różnym skutkiem.

## **Jak zmieniała się firma na przestrzeni lat?**

SEKA S.A. bardzo się zmieniła. Rozszerzyliśmy zakres prowadzonej działalności, przybyło nam kilka nowych usług. Spółka ewoluowała nie tylko pod względem skali, ale również rozwiązań organizacyjnych i technologicznych. Mamy za sobą okres, kiedy wystarczyła tablica, ołówek i pióro, flamaster, faks, telefon stacjonarny, a później pager. Ten skok technologiczny jest olbrzymi. Wydaje mi się, że to konsekwencja nie tyle działalności

samej firmy, ale rynku, który niejako wymusił na nas zmiany.

## **W czym tkwi siła firmy, która działa już 30 lat i nadal się rozwija?**

Teraz mówimy o takim podmiocie gospodarczym, który zaznaczył swoje miejsce na rynku. Aktualnie mamy 19 oddziałów w całej Polsce. Na rzecz spółki stale pracuje bądź współpracuje z nią 350 osób.

## **Co w działalności firmy najbardziej się dla Pana liczy?**

Gdybym miał wspomnieć usługę, na której rozwoju zależy mi najbardziej, to powiedziałbym – doradztwo w zakresie prawa pracy. Natomiast, mając na uwadze wyniki, przychody i rangę firmy, to zdecydowanie najistotniejszy jest nadzór w zakresie bezpieczeństwa pracy i ochrony przeciwpożarowej. Co nie oznacza, że postrzegamy nowe sfery naszej działalności, w tym zarządzanie bezpieczeństwem, jako gorsze. Dużą wagę przywiązujemy do szkoleń. Jesteśmy jedną z większych firm szkoleniowych w Polsce, w zeszłym roku przeszkoliliśmy przeszło 120 000 osób, więc ta liczba mówi sama za siebie. Wszystkie obszary naszej działalności są bardzo ważne, mają charakter komplementarny i pozwalają w miarę stabilnie się rozwijać. Są również gwarantem dobrych wyników firmy.

## **Jakimi słowami przedstawiłby Pan firmę zupełnie obcej osobie?**

Jeżeli komuś zależy na spokoju w związku z zagadnieniami dotyczącymi BHP, PPOŻ. czy ochroną środowiska w firmie to powinien skorzystać z usług SEKA S.A.

## **Jak wyobraża sobie Pan firmę za kolejne 30 lat?**

Nie wiem, czy to dobre pytanie pod moim adresem, bo najpierw musiałbym zapytać: czy widzę siebie w firmie za 30 lat [uśmiech]. Życzyłbym sobie, abym mógł jeszcze funkcjonować, może już nie zawodowo, ale nadal obserwować firmę. Właściwie tak do końca nie mogę sobie wyobrazić spółki, ponieważ postęp technologiczny jest tak dynamiczny, że nie wiemy, co nas czeka za rok, dwa lata. Myślę jednak, że może się tak zdarzyć, że naszym dominującym produktem w tym czasie będą usługi z obszaru zarządzania bezpieczeństwem. Uważam, że zagadnienia związane z ochroną danych osobowych, zagrożenia wynikające z działań terrorystycznych, ochrona fizyczna obiektów, pracowników czy ochrona informatyczna mogą stać się naszymi najważniejszymi działaniami. I tak jak dzisiaj kluczowe są dla nas szkolenia i nadzór nad bezpieczeństwem pracy, za kilkanaście, kilkadziesiąt lat zarządzanie bezpieczeństwem stanie się elementem dominującym w firmie.





# Przyjazne warunki pracy

*Joanna Wąsowska,  
specjalista ds. kadr SEKA S.A.*

## **Jakie były początki Pani pracy w SEKA S.A.?**

W firmie jestem już blisko 4 lata, bardzo miło wspominałam pierwszy dzień pracy. Zostałam oprowadzona po siedzibie, poznałam wielu sympatycznych ludzi. Cieszyłam się z perspektywy nowych wyzwań, nowego środowiska. W miarę upływu czasu zdobywałam cenne doświadczenia, dzięki współpracy SEKA S.A., m.in. przy projektach unijnych, outsourcingu czy audytach zewnętrznych.

## **Jakie zmiany obserwuje Pani w firmie od początku pracy?**

Z perspektywy HR-owca SEKA S.A. prężnie się rozwija. Od kiedy zaczęłam tu pracować, zostało zatrudnionych wiele osób, a oferta poszerzyła się o kilka nowych pozycji. Można tu liczyć na przyjazną atmosferę i dobre warunki pracy.

## **Firma ma już trzydziestoletni staż, co jest najważniejsze dla jej rozwoju?**

Moim zdaniem trzonem spółki są świetnie zorganizowane szkolenia BHP. Są to zajęcia obowiązkowe, które nie zawsze kojarzą się najlepiej. A SEKA S.A. rozwija wszelkie wątpliwości w tym względzie. Szkolenia są ciekawie prowadzone, oparte na solidnej wiedzy merytorycznej trenerów. W zajęcia wplątane są przykłady z życia, a ratownicy medyczni w pełni profesjonalnie instruuja, jak zachować się w sytuacjach nagłych, kryzysowych, wymagających „zimnej krwi”. Sama chętnie korzystam ze szkoleń okresowych BHP, jestem pewna, że to nie jest zmarnowany czas i wiele mogę się nauczyć, aby jak najlepiej zadbać o zdrowie i życie swoje i otoczenia.

Osobiście również bardzo sobie cenię współpracę z Działem Prawnym SEKA S.A., który bezpośrednio wiąże się z dziedzina HR. Zawsze mogę liczyć na rzetelną pomoc, popartą przepisami i orzecznictwem. Sądzę, że takie wsparcie jest silną stroną spółki, a klienci mogą liczyć na profesjonalne doradztwo w każdym trudnym temacie.

## **Która z usług SEKA S.A. jest Pani najbliższa?**

Outsourcing kadrowo-płacowy, szkolenia z zakresu praca pracy i BHP, bo to dziedziny, w które sama jestem bezpośrednio zaangażowana. Dzięki szkoleniom mam możliwość stałego aktualizowania swojej wiedzy, a to wartość nieoceniona, na całe życie.

## **Jeżeli miałaby Pani w jednym zdaniu przedstawić firmę zupełnie obcej osobie, to co by Pani powiedziała?**

SEKA S.A. to przyjazne warunki pracy, w dobrej atmosferze, w klimacie nauki i rozwoju.

## **Jak wyobraża sobie Pani firmę za kolejne 30 lat?**

To odległa przyszłość, ale przy dobrym zarządzaniu, zarówno biznesowym, jak i kadrowym SEKA S.A. będzie prężnie rozwijała się i działała dalej. Solidnie zbudowane fundamenty, chęć ciągłego doskonalenia i wprowadzania innowacji, a przy tym rozsądne i przemyślane działania, analizowanie ryzyka wróżą dobrą przyszłość.





# Gość ma zawsze rację

*Przy tak zróżnicowanych zagrożeniach bardzo istotne jest zintegrowanie procedur i szkoleń zawodowych i BHP oraz konsekwentne utrzymywanie standardów. Nie można dopuścić do sprzeczności lub choćby niezgodności w tym zakresie.*

*Rozmowa z Bogusławem Moskałem, Grupa Orbis.*

---

ROZMAWIAŁ: Maciej Mazerant ZDJĘCIA: materiały prasowe Orbis Hotel Group

SOFITEL

PULLMAN

M  
GALLERY

NOVOTEL

Mercure

ibis

ibis  
STYLES

ibis  
BUDGET





**Bezpieczeństwo i higiena pracy to bardzo ważne zagadnienia w działalności firmy. Na jakie elementy BHP należy zwrócić uwagę szczególnie w przypadku funkcjonowania hotelu?**

Bezpieczeństwo i higiena pracy jest istotnym elementem procedur dotyczących zapewnienia szeroko rozumianego bezpieczeństwa w obiektach hotelowych. Wynika to ze specyfiki naszej działalności, znaczna część zagrożeń jest generowana przez gości hotelowych, musimy być przygotowani na działania sabotażowe i przestępcze, w tym ter-

rorystyczne, korzystamy z licznych oraz zróżnicowanych serwisów technicznych, obsługowych etc. Część usług jest realizowanych przez outsourcing, mamy wielu dzierżawców stref (np. basenów) i pomieszczeń. Zadaniem nadrzędnym jest zapewnienie bezpieczeństwa obiektowego, to znaczy bezpieczeństwa gości. Bezpieczeństwo i higienę pracy rozumiemy nie jako brak wypadków (urazowych), a jako brak zagrożeń oraz odpowiedni stan zdrowia pracownika (przez cały czas jego aktywności zawodowej). W działalności hotelarskiej i gastronomicznej występują zróżnicowane zagrożenia i narażenia zawodowe:

a) standardowe: urazy mechaniczne, oparzenia, skaleczenia, praca w mikroklimacie gorącym, zimnym i zmiennym, używanie niebezpiecznych maszyn i narzędzi, porażenie prądem elektrycznym, możliwość wybuchu gazu, nieosłonięte części maszyn i urządzeń, śliskie i wilgotne podłoga, gorące części maszyn i urządzeń, odpryski gorącego oleju, obsługa urządzeń pracujących pod ciśnieniem – kotły warzelne, piece gastronomiczne wielofunkcyjne. Konieczność przenoszenia ciężarów, przestawiania łóżek;

b) specyficzne zagrożenia dla branży: zwiększone obciążenie psychofizyczne, całodobowe działanie obiektu – praca zmianowa i nocna, praca w niedziele i święta, narażenie na oszustwa i działania przestępcze, szantaże i bezpodstawne oskarżenia, wymuszone tempo i pozycja pracy. Stosowanie środków chemicznych o różnym działaniu, pozostałości leków i narkotyków, np. w pościeli (mogące spowodować zakażenie obsługi hotelowej wirusem HIV), czynniki drażniące, ryzyko zakażenia żółtaczką. Praca przy wymuszeniach sytuacyjnych – „gość ma zawsze rację”;

c) podwyższona dyspozycyjność pracowników – konieczność natychmiastowego usuwania awarii i zagrożeń.

Przy tak zróżnicowanych zagrożeniach bardzo istotne jest zintegrowanie procedur i szkoleń zawodowych i BHP oraz konsekwentne utrzymywanie standardów. Nie można dopuścić do sprzeczności lub choćby niezgodności w tym zakresie. Obowiązuje zasada ścisłego oceniania wyników, a nie deklaracji oraz odpowiedzialność zawodowa. Nie mogą być przyjmowane wyjaśnienia w stylu: „chciałem dobrze, ale znowu wyszło inaczej”.

Rzeczą bardzo ważną jest odpowiedzialne i konsekwentne działanie lidera zespołu. Pracownik pracuje źle tylko dlatego, że może w ten sposób pracować. Wiąże się z tym odpowiedni system szkoleń i motywacji. O wiele lepiej pracuje ktoś przekonany i odpowiednio motywowany niż zastraszony. Ważna jest również atmosfera zespołu – pracownik nieprzestrzegający obowiązujących zasad i standardów pracy jest natychmiast zauważany i korygowany, w ostateczności musi zmienić pracę.

**Grupa Orbis posiada ponad 100 hoteli w Europie Wschodniej. Czy zasady BHP są ustandaryzowane zgodnie z polityką firmy, a może dostosowane do wymogów prawnych i praktyki w danym kraju?**

**Nasze obiekty są budowane i modernizowane według dokumentacji technicznych uzgodnionych przez rzeczoznawcę ds. zabezpieczeń przeciwpożarowych. Stosujemy urządzenia uznanych przez Accor wytwórców.**

Cele i standardy BHP zapewniające osiągnięcie wymaganego poziomu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zdrowia pracowników są ustalone centralnie i ujednolicone przez Grupę Accor, której standardy i procedury Orbis stosuje. Nie może zresztą być inaczej, ponieważ wynika to z dokumentów i dyrektyw Unii Europejskiej i obowiązku ich implementacji w krajach członkowskich. Oczywiście zapewniamy pełną realizację standardów, procedur i wymogów prawa krajowego. Obowiązuje zasada, że w przypadku różnicy wymagań pomiędzy standardami Accor a prawem krajowym stosujemy te bardziej restrykcyjne.

**Ochrona przeciwpożarowa w hotelu to chyba duże wyzwanie. Jak przygotować budynek, aby goście i pracownicy w przypadku pożaru ponieśli jak najmniej szkód?**

Nasze obiekty są budowane i modernizowane według dokumentacji technicznych uzgodnionych przez rzeczoznawcę ds. zabezpieczeń przeciwpożarowych. Stosujemy urządzenia uznanych przez Accor wytwórców. Obowiązuje standard rezerwowania zabezpieczeń i ich odpowiedniej koordynacji. Pokoje i strefy przeznaczone dla osób niepełnosprawnych oraz osób z dysfunkcją wzroku i słuchu są dodatkowo wyposażane w odpowiednie instalacje i urządzenia. Dla zapewnienia bezpieczeństwa tych osób są przewidziane dodatkowe warunki w procedurach alarmowania i ewakuacji. Instalacje i systemy zabezpieczeń przeciwpożarowych są okresowo konserwowane i sprawdzane przez serwis specjalistyczny oraz na bieżąco obsługiwane przez pracowników hotelu. Przeprowadzamy okresowe próbne ewakuacje hoteli z udziałem gości hotelowych, nadzorowane i oceniane przez Państwową Straż Pożarną oraz niezależną stronę trzecią. Specjaliści ds. ochrony przeciwpożarowej przeprowadzają periodiczne oceny stanu bezpieczeństwa przeciwpożarowego każdego hotelu. Oczywiście jesteśmy również kontrolowani

przez specjalistów Państwowej Straży Pożarnej. Otrzyma-  
ne uwagi, zalecenia i decyzje administracyjne realizujemy w wyznaczonych terminach. Musimy również przechodzić kontrole audytorów towarzystw ubezpieczeniowych, które decydują o ubezpieczeniu ryzyka pożarowego obiektu.

Każdy pracownik rozpoczynający pracę jest szkoleny z procedur i zasad bezpieczeństwa pożarowego i ewakuacji. Pracowników wyznaczonych do kierowania ewakuacją obiektów szkolą dodatkowo specjaliści w tym zakresie.

Każdy z hoteli opracowuje i aktualizuje instrukcję bezpieczeństwa pożarowego. Plany ewakuacji są przekazywane do Państwowej Straży Pożarnej. Instrukcja obowiązuje wszystkie serwisy zewnętrzne i wykonawców robót. Prace niebezpieczne pod względem pożarowym są wykonywane według wymaganej dokumentacji pod nadzorem specjalistycznym.

**Mało się mówi o ergonomii pracy w branży hotelarskiej. Jak radzi sobie z tym zagadnieniem Orbis? Jakie działania są podejmowane, aby pracownicy, wykonując swoje obowiązki, nie ulegali przeciążeniom, wypadkom, urazom?**

Nasze obiekty są przygotowane według standardów Accor, uwzględniających te problemy. Każda dokumentacja techniczna jest uzgadniana przez rzeczoznawcę ds. BHP i ergonomii. W naszych hotelach wykonywane są przeglądy stanowisk pracy przez zespoły inspektorów BHP i społecznych inspektorów pracy. Pracownicy zgłaszają swoje uwagi dotyczące uciążliwości pracy. Poza tym zespół często przypomina o prawidłowych postawach, normach dla kobiet i mężczyzn przy transporcie ręcznym, jak i właściwych pozycjach przy wykonywaniu poszczególnych czynności. Oczywiście nadzór nad prawidłowymi zachowaniami swoich pracowników na bieżąco prowadzą bezpośredni przełożeni, a ich czujność często eliminuje potencjalne zagrożenia.

**W hotelu używa się szeregu urządzeń i wielu środków powszechnie stosowanych w gospodarstwach domowych, tylko na szerszą skalę. Co jest największym wyzwaniem i niebezpieczeństwem dla pracownika hotelu?**

Ogólnie można powiedzieć, że najwięcej urządzeń, elektro-  
narzędzi używają pracownicy działów technicznych i tam jest największe zagrożenie urazowe. Jednak w ostatnim czasie daje się zauważyć spadek wypadków z udziałem sprzętu gospodarstwa domowego. Dużą część przeglądów sprzętu znajdującego się na wyposażeniu hoteli wykonują firmy zewnętrzne. Moim zdaniem największym zagrożeniem w tej chwili jest używanie w dużych ilościach środków chemicznych do utrzymania czystości w hotelach. W celu wyeliminowania zagrożeń pracownicy są





systematycznie informowani o konieczności stosowania środków ochrony osobistej (rękawiczek, masek, okularów ochronnych). W działach, gdzie używane są środki chemii gospodarczej, na bieżąco informuje się pracowników o sposobie ich używania i zapoznaje z zapisami kart charakterystyk substancji niebezpiecznej. Szczególny nacisk kładziemy na aktualny wykaz tych kart, łatwy dostęp pracowników w razie niebezpiecznego kontaktu i uświadamiamy, że w momencie zatrucia należy wykonać czynności wskazane w punkcie 4. karty „Pierwsza pomoc”. Przy pracach w kuchni, restauracji, barze zwracamy uwagę na poparzenia, przecięcia, które zdarzają się najczęściej. Przełożeni zwracają uwagę pracownikom, aby pod żadnym pozorem nie zdejmowali osłon z krawalnic i innych tego typu urządzeń, dla uniknięcia skaleczeń kończyn górnych. Urazy związane z przecięciami nożem, poparzenia przy typowych pracach z użyciem środków powszechnie stosowanych w gospodarstwach domowych były, są i będą, ale chcemy, aby było ich jak najmniej.

### **W ostatnich latach coraz częściej pojawia się problem zagrożenia terrorystycznego. Jak przygotować hotel i jego pracowników do tego wyzwania?**

Posiadamy odpowiednie systemy zabezpieczeń technicznych i proceduralnych, wprowadzone i nadzorowane przez specjalistów oraz okresowo testowane i oceniane. Proszę wybaczyć, ale dla zachowania bezpieczeństwa naszych obiektów nie możemy podać szczegółowych informacji.

### **Jakie są najbliższe wyzwania w zakresie BHP stojące przed branżą, w tym Grupą Orbis?**

W części naszych obiektów, szczególnie tych starszych, wystąpi konieczność sukcesywnej wymiany wyeksploatowanych urządzeń i zmiany wyposażenia na bardziej

wydajne, ale wymagające wyższych kwalifikacji obsługi. Będziemy zwracać uwagę na zagrożenia wynikające z równoczesnej pracy urządzeń przestarzałych i nowoczesnych oraz zapewnienie pewności i bezpieczeństwa pracy takich systemów. Oczywiście będzie to powodowało dodatkowe problemy i wymusi potrzebę nadzorowania. Sam proces inwestycyjny, polegający na wprowadzeniu licznej grupy pracowników spoza hotelu do stref technicznych, przy konieczności zapewnienia pracy obiektu i niwelowania zagrożeń dla gości hotelowych, będzie wymagał dodatkowej organizacji z naszej strony.

Innym problemem będzie wymóg dostosowania procedur i organizacji pracy przy produkcji żywności do zmian wprowadzanych przez Unię Europejską. Będziemy mieli trochę zajęcia przy wdrażaniu modyfikacji, wynikających ze zmiany regulacji dotyczących ochrony środowiska, prawa energetycznego oraz innych przepisów związanych z organizacją i bezpieczeństwem pracy. Mamy nadzieję, że przy odpowiednim przygotowaniu związane z tym działania dostosowawcze zostaną sprawnie zrealizowane i dadzą oczekiwane efekty.

Orbis jest liderem rynku usług hotelarskich w Europie Środkowo-Wschodniej. Skupia obecnie 124 hotele, oferujące łącznie ponad 20 000 pokoi. Co roku obsługuje ok. 8 mln gości w 11 krajach. Strategicznym partnerem Orbis jest AccorHotels zapewniający pobyt w ponad 4100 unikatowych hotelach i ośrodkach oraz w ponad 3000 prywatnych rezydencji na całym świecie. ([www.orbis.pl](http://www.orbis.pl))

# Prewencja wypadkowa

*Celem szkolenia BHP było dostarczenie pracownikowi wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy z uwzględnieniem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zapoznanie z zagrożeniami, jakie występują na konkretnym stanowisku. Rozmowa z Arturem Olendrem, zastępcą dyrektora ds. szkoleń SEKA S.A.*

ROZMAWIAŁ: Maciej Mazerant, ZDJĘCIE: Helloquence, Unsplash.com

**Przeprowadzili Państwo dwa projekty szkoleniowe z obszaru BHP, w których wzięło udział ponad 1000 osób. Co było największym wyzwaniem w organizacji przedsięwzięcia?**

Wyzwaniem była już sama liczba osób do przeszkolenia – 1420. Projekt rozpoczęliśmy od miesięcy wakacyjnych, kiedy w wielu przedsiębiorstwach trwał sezon urlopowy i było mniejsze prawdopodobieństwo, że pracodawcy wydelegują pracowników na szkolenia okresowe BHP. Z drugiej strony to dobry czas dla szkoleń wstępnych BHP ze względu na zwiększone zatrudnienie pracowników sezonowych. Mając doświadczenie z poprzednich projektów,

które rozpoczynały się w podobnym terminie, musieliśmy zaplanować nasze działania tak, by dotrzeć do jak największej liczby potencjalnych pracodawców. Stworzyliśmy harmonogram z konkretnymi terminami szkoleń i prowadziliśmy rozmowy na temat szkoleń zamkniętych w firmach z całego województwa dolnośląskiego.

**Zleceniodawcą – instytucją finansującą projekt był Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Jakie stawał wymagania?**

Szkolenia były skierowane głównie dla osób zatrudnionych w małych i średnich przedsiębiorstwach z terenu województwa dolnośląskiego (zasięg terytorialny oddziałów



ZUS we Wrocławiu, Wałbrzychu i w Legnicy). Od lipca do grudnia 2017 r. należało przeszkolić 620 osób (szkolenia okresowe BHP dla stanowisk robotniczych) i 800 osób (szkolenia wstępne BHP).

### **Jakie były założenia przedsięwzięcia?**

Zakład Ubezpieczeń Społecznych postawił na sfinansowanie działalności szkoleniowej z zakresu prewencji wypadkowej w oparciu o rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz.U. Nr 180 poz. 1860 z późn. zm.). Oznaczało to, że pracodawcy mogli wydelegować swoich pracowników na te szkolenia zupełnie bezpłatnie.

### **Do kogo były skierowane szkolenia?**

Przy rekrutacji uczestników na szkolenia okresowe BHP dla stanowisk robotniczych należało w głównej mierze brać pod uwagę zatrudnienie w takich sektorach, jak: przetwórstwo przemysłowe, handel, naprawa pojazdów samochodowych, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, transport i gospodarka magazynowa, budownictwo, edukacja. Pierwszeństwo miały także osoby wchodzące na rynek pracy i podejmujące zatrudnienie po raz pierwszy.

Uczestnikami instruktażu ogólnego BHP mogły być nowo zatrudniane osoby z ww. sektorów, studenci przed dopuszczeniem do pracy w ramach praktyk oraz uczniowie szkół zawodowych zatrudnieni w celu praktycznej nauki zawodu, a także osoby wchodzące na rynek pracy i podejmujące pracę po raz pierwszy.

### **Ogromnym wyzwaniem była z pewnością rekrutacja uczestników. Jak ona przebiegała?**

Z ambitnym i kreatywnym zespołem działu szkoleń, specjalistami ds. szkoleń – Agnieszką Bociągą i Barbarą Zygnier opracowaliśmy strategię działania. Po pierwsze, kampania telefoniczna i e-mailing do stałych klientów. Po drugie, ogłoszenia poprzez agencje zatrudnienia we Wrocławiu. Po trzecie, wraz z dyrektorem oddziału SEKA S.A. Wrocław, Agatą Janecką, braliśmy udział w wielu spotkaniach i eventach, podczas których prezentowaliśmy firmę i projekty. Przykładem jest ostatnie wydarzenie w Hali Stulecia we Wrocławiu, podczas którego witaliśmy gości prelekcją „Ochrona przeciwpożarowa” i koncertem Orkiestry Złotych Przebojów. Zależało nam, by SEKA S.A. jako członek Dolnośląskiej Izby Gospodarczej brała czynny udział w spotkaniach biznesowych i rekomendowała m.in. projekt bezpłatnych szkoleń BHP sfinansowanych przez ZUS. Wsparciem w działaniach rekrutacyjnych była też Dolnośląska Izba Rzemieślnicza czy Dolnośląska Agencja Współpracy Gospodarczej Sp. z o.o. Dla wzmocnienia

kampanii nie zabrakło ogłoszeń na stronie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu czy naszym oddziałowym funpage'u Facebooka.

### **Czego uczyli się kursanci podczas szkoleń?**

Celem szkolenia wstępnego BHP było dostarczenie pracownikowi wiedzy i umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy z uwzględnieniem przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także zapoznanie z zagrożeniami, jakie występują na konkretnym stanowisku. Szkolenia okresowe BHP dla stanowisk robotniczych poświęcone były aktualizacji oraz ugruntowaniu wiedzy i umiejętności dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Uczestnicy poznali także nowe rozwiązania techniczno-organizacyjne w tym zakresie.

Podsumowując, projekt zakończył się stu procentową realizacją obu planów w wyznaczonym terminie. Warto podkreślić, że wcześniejsze, dobrze przemyślane i świadomie podjęte działania przynoszą wymierne efekty – w przypadku szkoleń okresowych BHP dla stanowisk robotniczych już po połowie października 2017 r. zakończyliśmy rekrutację i szkolenia pracowników. Całość powodzenia projektu nastąpiła również dzięki zaangażowaniu inspektorów BHP współpracujących z oddziałem Wrocław.



**Artur Olender**

zastępca dyrektora  
ds. szkoleń SEKA S.A.  
Oddział Wrocław



**SZKOLENIA  
I USPRAWNIA  
ZAWODOWE**

**SKONTAKTUJ SIĘ Z NAMI:**

**Michał Sekunda  
dyrektor handlowy  
tel.: 22 517 88 66**

**e-mail: [michal.sekunda@seka.pl](mailto:michal.sekunda@seka.pl)**

# KIEDY ZESPÓŁ CIEŚNI NADGARSTKA ZOSTANIE UZNANY ZA CHOROBY ZAWODOWĄ?

TEKST: Małgorzata Flasz-Bałażńska,  
główny specjalista ds. BHP, ekspert SEKA S.A.  
ZDJĘCIE: Rawpixel/Unsplash.com

Nie każda choroba przewlekła, powodująca absencję pracowniczą, zostanie uznana za chorobę zawodową. Głównym kryterium, kwalifikującym daną dolegliwość, jest jej wymienienie w wykazie chorób zawodowych, a kwestię tę reguluje rozporządzenie w tej sprawie<sup>1</sup>. Szczegółowe zasady postępowania w razie podejrzenia choroby zawodowej określa odrębne rozporządzenie<sup>2</sup>. Natomiast rodzaje i zasady przyznawania świadczeń z tytułu wypadków powstałych w szczególnych okolicznościach i zasady ustalania wysokości wypłaty oraz finansowania tych świadczeń reguluje Ustawa o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych<sup>3</sup>.

Aktualny wykaz chorób zawodowych obejmuje 26 pozycji i w punkcie 19. zawiera zapis: Przewlekłe choroby układu ruchu wywołane sposobem wykonywania pracy:

- przewlekłe zapalenie ścięgna i jego pochewki,
- przewlekłe zapalenie kaletki maziowej,
- przewlekłe uszkodzenie łąkotki u osób wykonujących pracę w pozycji klęczącej lub kucznej, w okresie, w którym wystąpienie udokumentowanych objawów chorobowych upoważnia do rozpoznania choroby zawodowej pomimo wcześniejszego zakończenia pracy w narażeniu zawodowym i wynosi jeden rok<sup>4</sup>.

Ponadto – zgodnie z art. 2351 ustawy Kodeksu pracy – za chorobę zawodową uważa się chorobę, wymienioną w wykazie chorób zawodowych, jeżeli w wyniku oceny warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że została ona spowodowana

działaniem czynników szkodliwych dla zdrowia występujących w środowisku pracy albo w związku ze sposobem wykonywania pracy, zwanym „narażeniem zawodowym”<sup>5</sup>. Objawy takie jak drętwienie i ból palców mogą sygnalizować zespół cieśni nadgarstka – ZCN, czyli zaburzenie funkcji nerwu pośrodkowego w następstwie przewlekłego ucisku. W ponad 90% przypadków występuje idiopatyczny zespół cieśni nadgarstka, czyli powstały z niewiadomej przyczyny. Jego rozwojowi sprzyja przeciążenie ręki wykonywaniem powtarzających się czynności. Może to być układanie cegieł, praca przy taśmie w fabryce czy wielogodzinne wprowadzanie danych z wykorzystaniem klawiatury komputera. Istnieją również pozazawodowe czynniki, które sprzyjają ZCN, to głównie otyłość, choroby tarczycy, reumatoidalne zapalenie stawów, cukrzyca, przebyta owariektomia, menopauza lub hormonalna terapia zastępcza, które zwiększają prawdopodobieństwo powstania neuropatii nerwu pośrodkowego w kanale nad-





garstka. Do powstania ZCN przyczynić się może także sposób wykonywania prac domowych, forsowna jazda na rowerze czy gra na instrumencie. W pozostałych kilku procentach powodem choroby mogą być m.in. źle wygojone złamania lub zwichnięcia w obrębie nadgarstka, zmiany zwyrodnieniowe, zaburzenia hormonalne.

Dolegliwości dotyczą na ogół ręki dominującej<sup>6</sup> (jest to warunkiem rozpoznania choroby zawodowej). Czasem występują obustronnie (około 10% przypadków). Schorzenie to jest najczęstszą neuropatią uciskową. Choć jest diagnozowane przeważnie u kobiet ok. 50 roku życia, to w związku z wykonywaną pracą pojawia się coraz częściej u mężczyzn.

Warunkiem koniecznym do zakwalifikowania choroby przewlekłej do chorób zawodowych (występujących w wykazie) jest sporządzenie prawidłowej oceny narażenia zawodowego pracowników, u których rozpoznano przewlekłe choroby obwodowego układu nerwowego, wywołane sposobem wykonywania pracy. Najczęstszym błędem w dokumentacji jest lakoniczne wymienienie czynności wykonywanych przez pracownika, bez określenia chrometrażu, powtarzalności, narażenia na działanie drgań mechanicznych czy konieczności użycia siły podczas pracy. Niejednokrotnie schorzenie, które figuruje w wykazie chorób zawodowych, nie może być za taką chorobę uznane z uwagi na pozazawodowy charakter.

Do najlepiej udokumentowanych zawodowych czynników sprzyjających wystąpieniu zespołu cieśni nadgarstka należy narażenie na długotrwałe, powtarzalne, monotypowe ruchy nadgarstka w różnych płaszczyznach lub monotypowe ruchy chwytania, zaciskania rąk na narzędziach

pracy albo obrabianych przedmiotach z użyciem dużej siły i w długotrwałej przymusowej pozycji kończyn górnych w stawach nadgarstkowych oraz, w niektórych przypadkach, dodatkowe narażenia na drgania mechaniczne (wibrację miejscową).

U osób ze stwierdzonym zespołem cieśni nadgarstka pochodzenia zawodowego, poza monotypowością ruchów w stawach nadgarstka lub nadgarstków, czyli ruchami zginania i prostowania, odchylenia łokciowego i promieniowego, ruchami obrotowymi w nadgarstku, ruchami chwytania palcami i silnego ściskania całą ręką narzędzi, w ocenie narażenia zawodowego uwzględnia się również wysoką powtarzalność w jednostce czasu oraz długość narażenia.

W I półroczu 2017 r. wśród ubezpieczonych w ZUS-ie przyczynę absencji chorobowej z powodu chorób układu kostno-stawowego, mięśniowego i tkanki łącznej podawano dla 14,9% osób. Najczęstszą wpisywaną jednostką chorobową dla zwolnień trwających powyżej 20 dni były zaburzenia korzeni rdzeniowych i splotów nerwowych (G54) – w I poł. 2017 r. – 5,5%. Pobyt w szpitalu w I półroczu 2017 r. z powodu dolegliwości ze strony układu krążenia oraz chorób związanych z układem kostno-stawowym, mięśniowym i tkanki łącznej obejmuje 10,7% liczby dni pobytu z 682 tys. zaświadczeń lekarskich związanych z hospitalizacją, co stanowi 6,6% ogółu zaświadczeń wystawionych ubezpieczonym w ZUS-ie z tytułu choroby własnej<sup>7</sup>.

#### PRZYPISY:

<sup>1</sup> Rozporządzenie Rady Ministrów z 30.06.2009 r. w sprawie chorób zawodowych (Dz.U. 2013 poz. 1367).

<sup>2</sup> Rozporządzenie Ministra Zdrowia z 01.08.2002 r. w sprawie sposobu dokumentowania chorób zawodowych i skutków tych chorób (Dz.U. 2013 poz. 1379).

<sup>3</sup> Ustawa z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (Dz.U. 2017 poz. 1773).

<sup>4</sup> [https://mwomp.pl/wp-content/uploads/2012/11/wykaz\\_chorob.pdf](https://mwomp.pl/wp-content/uploads/2012/11/wykaz_chorob.pdf)

<sup>5</sup> Dz.U. 2016 poz. 1666.

<sup>6</sup> [http://www.poradnikzdrowie.pl/zdrowie/kregoslup/zespol-ciesni-nadgarstka-objawy-leczenie-rehabilitacja\\_40432.html](http://www.poradnikzdrowie.pl/zdrowie/kregoslup/zespol-ciesni-nadgarstka-objawy-leczenie-rehabilitacja_40432.html)

<sup>7</sup> Za: Informacja o absencji chorobowej w I półroczu 2017, ZUS, <http://www.zus.pl/documents/10182/39590/Informacja+o+absencji+chorobowej+os%C3%B3b+ubezpieczonych+w+ZUS+w+I+p%C3%B3%C5%82roczu+2017+roku.pdf/98a866b3-13cc-4fdf-a77e-27b928c9d3bb>.

# Czyste miejsce pracy – zdrowie, wygoda i pozytywny wizerunek

*Czystość w miejscu pracy to dziś znacznie więcej niż lśniąca okna czy pachnąca świeżością podłoga. W obliczu antysmogowych ostrzeżeń, dbałość o higienę w biurach i zakładach pracy obejmuje również troskę o czystość powietrza, która – podobnie jak czyste szyby – wpływa na pozytywny wizerunek firmy.*

TEKST: Marta Klimek, ZDJĘCIA: materiały prasowe Wynd

Spółeczna świadomość dotycząca zagrożeń związanych z zanieczyszczeniami powietrza rośnie z sezonu na sezon. Choć niestety, nie przekłada się to wprost na oszczędność energii czy zmniejszenie produkcji szkodliwych gazów, temat jest na językach niemal przez cały okres grzewczy. Troska o czystość powietrza jest dziś oznaką odpowiedzialności, ekologicznego zaangażowania i... bycia „na czasie”. Nie da się bowiem ukryć, że „postawa antysmogowa” w ostatnich latach stała się po prostu modna. Właśnie ze względu na ów pozytywny, ekologiczny trend, wszelkie formy walki ze szkodliwymi substancjami unoszącymi się w zimowym powietrzu, stanowią istotny element wizerunku firm i instytucji. W zakładach pracy coraz częściej zaczynają pojawiać się oczyszczacze powietrza, których producenci kierują specjalne oferty właśnie do pracodawców. Projektanci i inżynierowie – również wciągający w antysmogową





modę – wciąż udoskonalają kolejne rozwiązania, pomocne w neutralizowaniu niebezpiecznych dla zdrowia substancji. Z jednej strony są to niewielkie, przenośne urządzenia do kontroli i regulacji jakości powietrza, takie jak Wynd, który z powodzeniem mieści się nawet na biurku czy parapecie. Z drugiej zaś duże, wydajne sprzęty, które – przy niewielkim zużyciu energii – mogą oczyszczać powietrze nie tylko w samych zakładach pracy, ale również w ich okolicy.

O czym mowa? Przekonali się o tym niedawno mieszkańcy Krakowa, gdzie stanął jeden z największych oczyszczaczy powietrza na świecie. Smog Free Tower to

7-metrowa wieża filtrująca zatrute smogiem powietrze. Projekt holenderskiego artysty i designera Daana Roosegaarde'a pozwala na filtrowanie nawet 30 tysięcy m<sup>3</sup> powietrza na godzinę, przy minimalnym zużyciu elektryczności porównywanym do zużycia prądu przez domowy bojler. Prototyp urządzenia został zainstalowany w Parku Jordana, w ramach światowego tournée, by przez dwa miesiące wspomagać walkę z krakowskim smogiem. W realizację projektu włączył się ING Bank Śląski S.A. To jest dopiero budowanie pozytywnego wizerunku marki!



# Utnij sobie drzemkę i pracuj lepiej!

*Jak przekonują amerykańscy specjaliści, wystarczy 26 minut snu w ciągu dnia, by zwiększyć naszą wydajność o ponad 30%. Może więc, chcąc poprawić efektywności pracowników, warto pozwolić im choćby na krótką drzemkę w czasie pracy?*

TEKST: Marta Klimek, ZDJĘCIA: materiały prasowe Aubergine Pillow

W krajach, takich jak Francja, Wielka Brytania czy Stany Zjednoczone coraz bardziej popularne stają się tzw. *power nap* – regeneracyjne drzemki w pracy. W Chinach prawo do krótkiej przerwy na sen określa nawet Konstytucja. Przyjemny dla pracowników przywilej nie wpływa jednak wyłącznie z troski o ich dobre samopoczucie, ale jest inwestycją w efektywność i wydajność wykonywanych przez nich zadań. Według naukowców z Salk Institute for Biological Studies już krótka drzemka sprawia bowiem, że nasz mózg pracuje lepiej przez cały dzień. Ekspert z NASA podają natomiast, że 26 minut snu umożliwia wzrost naszej wydajności nawet o 34%.

Skuteczność działania *power nap* jest o tyle istotna, że większość z nas na co dzień zaniedbuje zdrowy sen i zamiast zalecanych 8 godzin dziennie, bardzo często nie przesypia nawet 6. Może to skutkować rozdrażnieniem, obniżoną koncentracją, a co za tym idzie spowolnieniem ruchów i pogorszeniem refleksu.

O zbawiennym działaniu snu przekonali się m.in. managerowie polskiego oddziału Google. Mając świadomość mechanizmów rządzących naszym mózgiem, zadbali o przygotowanie dla pracowników specjalnej przestrzeni na codzienną drzemkę. W *relax roomach* znajdują się wygodne łóżka i specjalne kapsuły, w których dodatkowo są instalowane odtwarzacze muzyki.

Nie trzeba jednak specjalnych pomieszczeń i zaawansowanych sprzętów, by móc skorzystać z dobroczynnego wpływu snu na naszą efektywność. Na początek z pewnością wystarczy poduszka, np. kompaktowa Aubergine Pillow, która z powrodeniem zmieści się nawet w szufladzie biurka – i ogólne przyzwolenie na chwilę relaksu w miejscu pracy.

Drzemka w pracy wydaje ci się zwykłym marnotrawstwem czasu? Spróbuj zdrzemnąć się choćby na chwilę w czasie intensywnego dnia i przekonaj się o niezwykłej sile snu. ■



# Inteligentne ubrania – termiczny komfort pracy

*Pracując na świeżym powietrzu nie trzeba być meteorologiem, by negatywnie reagować na gwałtowne zmiany pogody. Różnice temperatur czy intensywne opady skutecznie psują nastrój i przeszkadzają w efektywnej pracy, szczególnie wtedy, gdy nie jesteśmy na nie gotowi i okazuje się, że cienka bluza to jednak za mało na jesienne przymrozki, a puchowa kurtka to nie najlepszy wybór na pierwsze słoneczne dni wiosny... A gdyby tak ubrania potrafiły same przystosować się do zmiennych warunków pogodowych?*



TEKST: Marta Klimek, ZDJĘCIA: materiały prasowe Ministry of Supply

Okazuje się, że to nie tylko marzenie przyszłości, ale rzeczywistość. Mercury to inteligentna sportowa kurtka, która dopasowuje się nie tylko do aktualnej pogody, ale również... osobistych preferencji noszenia i czynności wykonywanych w czasie jej użytkowania. Dzięki specjalnym sensorom Mercury mierzy temperaturę powietrza, temperaturę ciała oraz twoje aktualne przyspieszenie i na ich podstawie określa idealną ilość ciepła, jakiej potrzebujesz, by czuć się komfortowo. Za pomocą dedykowanej aplikacji możesz ocenić, na ile trafne były obliczenia systemu, który wykorzystuje wprowadzane przez ciebie dane, by jeszcze lepiej dopasować się do twoich potrzeb.

Kurtka, stworzona przez amerykański zespół projektantów Ministry of Supply, nagrzewa się dzięki trzem ukrytym pod podszewką elementom, wykonanym z włókna węglowego. Ogrzewacze ważą zaledwie 100 g, są elastyczne i mierzą

1 mm grubości, dlatego mając kurtkę na sobie, nawet ich nie poczujesz. Mimo niewielkich rozmiarów, ogrzewacze te mogą niemal natychmiastowo dostarczyć 10 wat ciepła, osiągając temperaturę nawet 57°C. W takich warunkach można pracować nawet w największe mrozy.

Projektanci inteligentnych ubrań dbają jednak nie tylko o zapewnienie nam ciepła w czasie zimowych przymrozków, ale również o nasz komfort w upalne dni. Wśród propozycji Ministry of Supply znaleźć można także efektowne i funkcjonalne koszule Easier Than Silk (ang. Łatwiej niż jedwab). Nowoczesna tkanina, z której zostały wykonane, pozwala skórze oddychać i pomaga odprowadzać wilgoć na zewnątrz. Elastyczna struktura jej włókien zapobiega natomiast powstawaniu zagnieceń, dzięki czemu ubrania wyglądają świetnie, nawet po całym dniu pracy.



## OPŁATA RECYKLINGOWA

Od 1 stycznia 2018 r. weszły w życie przepisy rozdziału 6a „Opłata recyklingowa” zawarte w ustawie z dnia 12 października 2017 roku o zmianie ustawy o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2056).

Warto więc zapoznać się z nowymi regulacjami oraz zwrócić uwagę na administracyjne kary pieniężne, które grożą w przypadku nieprzestrzegania tych przepisów.

Wspominany rozdział wskazuje, że przedsiębiorca prowadzący jednostkę handlu detalicznego lub hurtowego, w której są oferowane lekkie torby (zarówno z uchwytyami, jak i bez, o grubości materiału poniżej 50 mikrometrów, czyli do 49 mikrometrów włącznie) z tworzywa sztucznego, przeznaczone do pakowania produktów oferowanych w tej jednostce, jest obowiązany pobrać opłatę recyklingową od nabywającego taką torbę.

Warto dodać, iż z opłaty zwolniono bardzo lekkie torby (o grubości materiału poniżej 15 mikrometrów – a więc do 14 mikrometrów włącznie). Należy zaznaczyć, że Klienci nie zapłacą za takie torby pod warunkiem, że będą używane wyłącznie ze względów higienicznych do pakowania żywności sprzedawanej luzem (warzyw, owoców, mięsa itp.).

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Środowiska z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie stawki opłaty recyklingowej (Dz.U. 2017 poz. 2389) jej wysokość wynosi 0,20 zł za jedną sztukę lekkiej torby na zakupy z tworzywa sztucznego. Faktyczne stawki są jednak wyższe, ponieważ od opłaty recyklingowej sklepy muszą odprowadzić dodatkowo VAT (23 %) – zgodnie z oficjalną wykładnią Ministerstwa Finansów, które umieściło stosowne oświadczenie pt. „Opodatkowanie VAT sprzedaży toreb na zakupy z tworzyw sztucznych” na swojej stronie internetowej.

Pamiętajmy, że pobrana opłata recyklingowa jest dochodem budżetu państwa. Zgodnie z informacjami, jakie pojawiły się na stronie Ministerstwa Finansów, powinna być ona przekazana przez prowadzącego jednostkę handlu detalicznego lub hurtowego do 15 marca roku następującego po roku kalendarzowym, w którym została pobrana. Nie wskazano jeszcze konta, na które będzie przekazywana pobrana opłata – zostanie ono określone w bieżącym roku. Podmiotom, których przepisy dotyczą, a nie będą pobierać opłaty recyklingowej od nabywającego lekką torbę na zakupy z tworzywa sztucznego, grozi kara administracyjna wynosząca od 500 zł do 20 000 zł.

#### PODSTAWA PRAWNA:

Ustawa z dnia 12 października 2017 r. o zmianie ustawy o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2056).

Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie stawki opłaty recyklingowej (Dz.U. 2017 poz. 2389).

Strona internetowa Ministerstwa Finansów i Ministerstwa Środowiska.

## NOWE REGULACJE PRAWNE W ZAKRESIE ODPADÓW

Transport odpadów powinien odbywać się zgodnie z wymaganiami w zakresie ochrony środowiska oraz bezpieczeństwa życia i zdrowia ludzi, w szczególności sposób uwzględniać właściwości chemiczne i fizyczne odpadów, w tym stan skupienia oraz przewidywane zagrożenia, które mogą powodować. Z dniem 24 stycznia 2018 r. weszło w życie rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 7 października 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dla transportu odpadów (Dz.U. 2016 poz. 1742). Akt wykonawczy został wydany na podstawie art. 24 ust. 7 Ustawy z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach (Dz.U. z 2013 r. poz. 21 z późn. zm.). Wspominane rozporządzenie określa szczegółowe wymagania dla transportu odpadów, w tym dla środków transportu i sposobu transportowania oraz oznakowania środków transportu. Warto wspomnieć, że przepisy rozporządzenia nie dotyczą odpadów, stanowiących towary niebezpieczne w rozumieniu ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o przewozie towarów niebezpiecznych (tj. Dz.U. 2011 nr 227 poz. 1367 z późn. zm.).

Rozporządzenie wskazuje również na obowiązek posiadania przez transportującego odpady odpowiednich dokumentów, dotyczących przewożonych nieczystości. Wymogi te z pewnością są podyktowane wprowadzeniem krajowej, elektronicznej bazy danych tzw. BDO, dotyczących między innymi zarządzania odpadami, w której gromadzone będą np. podstawowe informacje na temat transportowanych odpadów.

#### PODSTAWA PRAWNA:

Rozporządzenie Ministra Środowiska z dnia 7 października 2016 r. w sprawie szczegółowych wymagań dla transportu odpadów (Dz.U. 2016 poz. 1742).



**Katarzyna Oćwieja**

specjalista ds. ochrony środowiska i zgodności z prawem, SEKA S.A. Oddział Warszawa



# ZMIANY W ZAKRESIE PRZECHOWYWANIA DOKUMENTACJI PRACOWNICZEJ OD 1 STYCZNIA 2019 R.

OPRACOWANIE: Katarzyna Bidzińska,  
prawnik

Nadejście 2019 r. spowoduje znaczące zmiany w zakresie prowadzenia dokumentacji pracowniczej przez pracodawców. Powodem zmian jest nowelizacja przepisów na podstawie Ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o zmianie niektórych ustaw w związku ze skróceniem okresu przechowywania akt pracowniczych oraz ich elektronicznością. (Dz.U. z 2018 r. poz. 357). Zmiana przepisów spowodowała, że obowiązkowy okres przechowywania dokumentacji personalnej uległ znacznemu skróceniu, ponieważ nowa regulacja zakłada, że okres przechowywania akt osobowych będzie wynosił 10 lat, a nie jak dotychczas 50 lat od daty utworzenia ostatniego dokumentu. Ponadto ustawa wprowadza również zmiany w zakresie formy prowadzenia dokumentacji pracowniczej, ponieważ umożliwi pracodawcy prowadzenie dokumentacji pracowniczej w postaci elektronicznej. Zmiany, które wejdą w życie 1 stycznia 2019 r., nie będą dotyczyły wszystkich pracowników. Na długość okresu archiwizacji dokumentów duży wpływ ma data zatrudnienia.

## **Krótszy termin przechowywania dokumentacji pracowniczej dla osób zatrudnionych po 1 stycznia 2019 r.**

Dziesięcioletni okres przechowywania dokumentacji pracowniczej nie będzie dotyczył bezwarunkowo wszystkich pracowników, ale tej grupy, która zostanie zatrudniona po wejściu w życie przepisów, czyli po 1 stycznia 2019 r. W przypadku takich pracowników pracodawca będzie miał obowiązek przysyłać co miesiąc do ZUS-u raport informacyjny, zawierający m.in. dane dotyczące wypłaconego przychodu, niezbędne do ustalenia podstawy wymiaru emerytury lub renty. Zakres informacji, które mają zostać ujęte w raporcie informacyjnym, określać będzie ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2017 r. poz. 1778 oraz z 2018 r. poz. 106 i 138). Dane z raportu będą zapisywane przez ZUS na koncie ubezpieczonego.

Taki system ma na celu ułatwienie ubezpieczonym ubiegania się o świadczenia, ponieważ nie będą oni musieli przedkładać dokumentów dotyczących historii swojego zatrudnienia.

## **Przechowywanie dokumentacji pracowniczej osób zatrudnionych po 31 grudnia 1998 r. a przed 1 stycznia 2019 r.**

W przypadku pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 2019 r., ale po 31 grudnia 1998 r., pracodawca będzie nadal zobowiązany do przechowywania dokumentacji związanej ze stosunkiem pracy pracownika przez 50 lat od daty utworzenia ostatniego dokumentu. Jednakże nie będzie to bezwzględny obowiązek. Pracodawca będzie mógł się uwolnić od konieczności przechowywania dokumentacji przez tak długi czas, jeżeli spełni określony w przepisach warunek. Mianowicie, aby skorzystać z możliwości przechowywania dokumentacji przez 10 lat, pracodawca musi złożyć oświadczenie o zamiarze przekazania raportów informacyjnych do ZUS-u za wszystkich zatrudnionych pracowników oraz osoby, z którymi współpracuje na podstawie umowy cywilnoprawnej, a następnie musi wspomniane wyżej raporty złożyć.

## **Długi okres przechowywania dokumentacji dla pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 1999 r.**

Nowelizacja przepisów dotycząca krótszego okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej nie obejmuje jednak grupy pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 1999 r. Oznacza to, że w przypadku tych osób okres przechowywania dokumentów bezwzględnie wynosi 50 lat od momentu sporządzenia ostatniego dokumentu. Pracodawca nie ma możliwości złożenia do ZUS-u raportu informacyjnego, tak jak w przypadku pracowników zatrudnionych po 31 grudnia 1998 r., w związku z tym, bezwzględnie musi przestrzegać pięćdziesięcioletniego okresu przechowywania dokumentacji.

Oprócz wspomnianej wyżej modyfikacji długości okresu przechowywania dokumentacji pracowniczej, ustawa wprowadza również zmiany w zakresie formy prowadzenia dokumentacji personalnej. Od 1 stycznia 2019 r. możliwe będzie prowadzenie dokumentacji personalnej w formie elektronicznej również w przypadku, gdy dokumentacja była prowadzona w wersji papierowej. Ustawa wprowadza możliwość digitalizacji dokumentacji.



Przepisy dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy zmieniają się dynamicznie. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom naszych czytelników, stworzyliśmy systematycznie aktualizowaną bazę nowości w dziedzinie BHP.

Zapraszamy na stronę [www.seka.pl](http://www.seka.pl)

## TOP 10 | AKTUALNOŚCI z bezpieczeństwa, prewencji przeciwpożarowej i ochrony środowiska

OPRACOWANIE: Małgorzata Kochańska,  
doradca prezesa SEKA S.A.

### 1. Projekt zmiany przepisów BHP w nowym Kodeksie pracy

Zespół Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej przedstawił projekt zmian przepisów BHP w nowym Kodeksie pracy. Modyfikacje dotyczą m.in.: podkreślenia znaczenia oceny ryzyka zawodowego czy kwestii oddziaływania czynników psychologicznych i poziomu stresu.

### 2. Handel w niedzielę pod nadzorem PIP

Ustawa ograniczająca handel w niedzielę – to nowe obowiązki dla Państwowej Inspekcji Pracy. Inspekcja skupi się na najbardziej wrażliwych obszarach prawnej ochrony pracy, a także tych związanych z bezpieczeństwem oraz ochroną życia i zdrowia pracowników.

### 3. Dziewięć lat na walkę ze smogiem

Rusza rządowy program „SMOG STOP”. Będzie realizowany w najbardziej dotkniętych smogiem gminach. Piotr Woźny, wiceminister przedsiębiorczości i technologii odpowiedzialny za działania związane z poprawą jakości powietrza, zakłada, że walka ze smogiem zajmie dziewięć lat.

### 4. Jak sobie radzić z manipulacją w pracy?

Manipulacja to negatywne wywieranie wpływu. Przynosi korzyści małym nakładem środków. By zapobiec tego typu zachowaniom należy możliwie najszybciej ujawnić ciąg zdarzeń, który dla nas jest świadectwem manipulacji.

### 5. Umowa zlecenie a obowiązki pracodawcy

Jakie obowiązki z zakresu BHP ma pracodawca zatrudniający pracowników na umowę zlecenie lub stażystów? Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom i studentom bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz zająć odbywających się na terenie zakładu pracy.

### 6. Kto może dokonać oceny zagrożenia wybuchem?

W zakładach, gdzie istnieje ryzyko wystąpienia wybuchu, pracodawca ma obowiązek przeprowadzenia oceny zagrożenia wybuchem. Oceny zagrożenia wybuchem dokonują: inwestor, projektant lub użytkownik decydujący o procesie technologicznym (Dz. U. nr 109, poz. 719).

### 7. Od 1 kwietnia zmieniają się składki wypadkowe

Nowe kategorie ryzyka i odpowiadające im stopy procentowe składki mają być ogłoszone 1 kwietnia 2018 r. W przypadku 28 grup efektem zmiany będzie obniżenie stopy procentowej składki na ubezpieczenie wypadkowe, jednak w przypadku czterech – składka wzrośnie.

### 8. Szkolenie z pierwszej pomocy na placu budowy

W celu zmniejszenia liczby wypadków, warto prowadzić działania prewencyjne utrwalające zasady bezpiecznej pracy. Jednym z pomysłów na tego typu działania jest przeprowadzenie przez wykwalifikowanych ratowników szkolenia z udzielania pierwszej pomocy przedmedycznej.

### 9. Będzie ustawa antyodorowa?

Odory to jeden z największych problemów, z jakimi borykają się zakłady gospodarki komunalnej. W lipcu 2017 r. Ministerstwo Środowiska oświadczyło, że prace nad ustawą antyodorową były prowadzone od ponad roku. Stworzeniem przepisów miał zająć się GIOŚ.

### 10. Osoba wyznaczona do udzielania pierwszej pomocy w zakładzie pracy

Obowiązkiem pracodawcy jest zorganizowanie sprawnie funkcjonującego systemu pierwszej pomocy. Bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników, pracodawca powinien wyznaczyć osoby do przeszkolenia w zakresie udzielania pierwszej pomocy.



# Targi Maszyn i Narzędzi do Obróbki Drewna DREMASILESIA

SEKA S.A. objęła patronatem największe regionalne spotkanie przedstawicieli branży drzewnej i meblarskiej w Polsce! Targi DremaSilesia odbędą się w terminie 6-8 kwietnia 2018 r. tradycyjnie w Expo Silesia w Sosnowcu.

Podczas całego wydarzenia eksperci SEKA S.A. na stoisku numer 19A będą udzielali porad w dwóch niezwykle istotnych dla branży drzewnej i meblarskiej obszarach:

## 1. Bezpieczeństwo i higiena pracy

Wszyscy właściciele firm muszą zapewnić swoim pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy. W związku z tym pracodawcę obowiązują szczegółowe wymogi dotyczące służby BHP i ochrony przeciwpożarowej, ujęte w licznych przepisach i zasadach. Nasi eksperci podczas targów DremaSilesia doradzą, w jaki sposób wdrażać zagadnienia i przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy w przedsiębiorstwach działających w branży.

## 2. Ochrona środowiska

Troska o środowisko wymaga obecnie, aby zarządzanie przedsiębiorstwem uwzględniało zasady zrównoważonego rozwoju. Każda firma powinna planować swoje działania, mając świadomość wpływu, jaki mogą one wywrzeć na otoczenie.

Jednymi z największych problemów przedsiębiorstw jest osiągnięcie racjonalnej i efektywnej gospodarki odpadami, zmniejszenie emisji, a także zminimalizowanie strat energii oraz wywiązywanie się z obowiązków środowiskowych przy jednoczesnym rozwoju firmy.

Te problemy trudno optymalnie rozwiązać bez fachowego wsparcia doświadczonych specjalistów do spraw ochrony środowiska. Dlatego właśnie podczas targów DremaSilesia eksperci SEKA S.A. będą pomagać przedsiębiorcom również w tym zakresie.

Więcej informacji na: [www.seka.pl](http://www.seka.pl)



Więcej aktualności na stronie: [www.seka.pl](http://www.seka.pl)



## Gazele Biznesu SEKA S.A. laureatem 18. edycji

Z przyjemnością informujemy, że SEKA S.A. znalazła się – już 9. raz – wśród Gazel Biznesu – najbardziej dynamicznych polskich przedsiębiorstw według rankingu przygotowanego przez firmę Coface, na zlecenie wydawnictwa Bonnier Business Polska dla dziennika gospodarczego „Puls Biznesu”.

O tytuł Gazeli Biznesu 2017 mogła ubiegać się firma, która spełnia wszystkie poniższe kryteria:

- rozpoczęła działalność przed rokiem 2014 i prowadzi ją nieprzerwanie do dziś,
- w roku bazowym 2014 przychody ze sprzedaży mieściły się w przedziale pomiędzy 3 a 200 mln złotych,
- w latach 2014-2016 z roku na rok odnotowywała wzrost przychodów ze sprzedaży,
- w latach 2014-2016 ani razu nie odnotowała straty,
- umożliwiła analizę swoich wyników finansowych przynajmniej z trzech badanych lat (składając sprawozdania finansowe do sądów albo przekazując dane do Coface lub udostępniając je poprzez wypełnienie formularza zgłoszeniowego).

Pełna relacja na stronie: [www.seka.pl](http://www.seka.pl)





Ukazuje się od 1949 roku

# przyjaciel przy pracy

Laureat nagrody im. Haliny Krahelskiej

WWW.PRZYJACIELPRZYPRACY.PL  
PRENUMERATA@PRZYJACIELPRZYPRACY.PL  
(48) 384 56 55  
500 679 568



## ZAMÓW PRENUMERATĘ

## MIESIĘCZNIKA

## PRZYJACIEL PRZY PRACY

## NA 2018 ROK

ZNIŻKA  
DLA STAŁYCH  
PRENUMERATORÓW

15%

### ZAKRES TEMATYCZNY CZASOPISMA

- Prawo pracy
- BHP - dobre praktyki
- Systemy zarządzania BHP
- Ergonomia
- Edukacja w zakresie BHP
- Medycyna pracy
- Ochrona środowiska
- Rozwiązania technologiczne
- Zagrożenia w miejscu pracy (biologiczne, chemiczne, stres, obciążenie układu mięśniowo-szkieletowego id.)
- Przykłady dobrych praktyk BHP
- Relacje z najważniejszych wydarzeń i spotkań branżowych

### WYBIERZ PAKIET

DLA SIEBIE (CENY BRUTTO)

**ROK 2018 184,80 zł**

I PÓŁROCZE 2018 - 100,80 zł

II PÓŁROCZE 2018 - 84,00 zł

I KWARTAŁ 2018 - 50,40 zł

II KWARTAŁ 2018 - 50,40 zł

III KWARTAŁ 2018 - 33,60 zł

IV KWARTAŁ 2018 - 50,40 zł

99,00 zł  
/rok

### PRENUMERATA ELEKTRONICZNA

- » Dostęp do e-wydań miesięcznika i wszystkich płatnych treści na stronie 24h/dobę
- » Archiwum zakupionych wydań
- » Treści dostępne na urządzeniach mobilnych

### PRZYJACIEL PRZY PRACY W LICZBACH

wydań

**11**

rocznie

niemal

**60**

stron każde wydanie

niemal

**70**

lat na rynku

nakład do

**5 000**

każdego wydania

niemal

**15 000**

czytelników co miesiąc

Zamówienia przyjmujemy na adres e-mail: [prenumerata@przyjacielprzypracy.pl](mailto:prenumerata@przyjacielprzypracy.pl)  
oraz poprzez formularz na naszej stronie internetowej dostępny w zakładce „Prenumerata”.



*Na rynku od 1988 r.*

SEKA S.A. | Dostarczamy uzupełniające się usługi w zakresie obowiązkowych zadań firm, w każdym mieście Polski.



19

ODDZIAŁÓW

225

SPECJALISTÓW

1050

STAŁYCH  
UMÓW

5400

ZAKŁADÓW PRACY  
W NADZORZE



**Usługi bhp i ppoż.**



**Ochrona  
środowiska**



**Szkolenia i uprawnienia  
zawodowe**



**Outsourcing  
szkoleń**



**Obsługa  
kadrowo-płacowa**



**Projekty  
unijne**



**Doradztwo  
z prawa pracy**



**Zarządzanie  
bezpieczeństwem**

**JESTE ŚMY BLISKO CIEBIE, ODDZIAŁY:**

Białystok, Bielsko-Biała, Bydgoszcz, Gdańsk, Gorzów Wielkopolski,  
Katowice, Kielce, Koszalin, Kraków, Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole,  
Poznań, Rzeszów, Szczecin, Toruń, Warszawa, Wrocław.