



Sprawozdawczość środowiskowa

Wdrożenie ESG

Substancje
reprotoksydacyjne

Audyt akt
osobowych

Audyt płacowy

Z unijnym
wsparciem
po sukces

Zachowania
ryzykowne
pracowników



Sprawozdawczość w ochronie środowiska

DAGMARA KOWALCZYK
DYREKTOR DZIAŁU OCHRONY ŚRODOWISKA
SEKA S.A.

STRONA: **4**

Wdrożenie ESG – pierwszy krok

EWA CHODOWSKA
EKSPERTKA ESG

STRONA: **10**

Substancje reprotoksydacyjne

AGNIESZKA PASZYN
EKSPERT BEZPIECZEŃSTWA PRACY

STRONA: **14**

Audyt akt osobowych

AGNIESZKA RÓŻAŃSKA-PRAWDZIK
DR NAUK PRAWNYCH
PRAWNIK DZIAŁU PRAWA PRACY SEKA S.A.

STRONA: **20**

Audyt płacowy

NATALIA ZDROIK
SPECJALISTA DS. KADR I PŁAC SEKA-HR

STRONA: **26**

Z unijnym wsparciem po sukces

AGNIESZKA WIECZOREK
KOORDYNATOR PROJEKTÓW UNIJNYCH
W SEKA S.A.

STRONA: **30**

Ryzykowne zachowania pracowników

DR MAŁGORZATA KOCHAŃSKA
DORADCA PREZESA SEKA S.A.

STRONA: **34**

Czytaj również magazyn SEKA online

www.magazyn.seka.pl

WYDAWCA: SEKA S.A.
ul. Paca 37, 04-386 Warszawa
tel.: 22 517 88 50 | fax: 22 517 88 87
www.seka.pl, seka@seka.pl
www.facebook.com/SEKAszkolenia
Wszelkie prawa zastrzeżone. SEKA S.A.

REDAKTOR PROWADZĄCY: Maciej Mazerant
WSPÓŁPRACA: Anna Witkiewicz, SEKA S.A.
KOREKTA: Piotr Drozdowicz
OKŁADKA: zdjęcie Danist Soh, Unsplash+

REALIZACJA: www.pcontent.pl



Szanowni Państwo!

Początek roku to intensywny czas dla przedsiębiorców, dlatego przygotowując pierwszy numer magazynu w 2025 roku, kierowaliśmy się tym, by nasz magazyn był dla Państwa źródłem ważnych informacji i pomógł Państwu dobrze zacząć rok.

Zachęcamy Państwa zwłaszcza do zapoznania się z artykułem „Sprawozdawczość w ochronie środowiska”, ponieważ związane ze sprawozdawczością środowiskową obowiązki, przypadające na pierwszy kwartał roku, obejmują niemal wszystkich przedsiębiorców. Dagmara Kowalczyk, Dyrektor Działu Ochrony Środowiska w SEKA, przedstawia w nim wszystkie terminy, o jakich należy pamiętać w firmach, oraz kluczowe informacje, które pozwolą skutecznie spełnić obowiązki.

W 2025 roku największe firmy po raz pierwszy złożą raporty ESG, a kolejna grupa firm zacznie się do nich przygotowywać. Wiemy, że to duże wyzwanie – dlatego towarzyszymy przedsiębiorcom w tym temacie i w tym numerze piszemy o tym, jak przygotować się do wdrażania ESG w organizacjach. Sprawdzamy również, jak w firmach przebiega wdrażanie przepisów dotyczących substancji reprotoksycznych, a nasza ekspertka systematyzuje ich podstawy prawne i obowiązki przedsiębiorców w tym zakresie.

Dużo uwagi poświęcamy audytom. Piszemy nie tylko o audycie ESG, ale także o audycie akt osobowych oraz audycie płacowym. Warto o nich pomyśleć na początku roku, by mieć jasny obraz tego, jak funkcjonuje firma w danym aspekcie, i wprowadzić zmiany, które pozwolą uniknąć problemów w przyszłości oraz pomogą przygotować się do efektywnych dalszych działań.

Liczmy, że zainteresują Państwa również tematy: ryzykownych zachowań pracowników – ich przyczyn i metod, jak je ograniczać – oraz trzech projektów SEKA, które zdobyły dofinansowanie z Funduszy Europejskich. Dzięki nim w najbliższych latach ponad 3 tysiące osób zyska wyższe kompetencje i wzmocni regionalny rynek pracy.

Życzymy Państwu dobrego, pełnego sukcesów roku i cieszymy się, że to nasz kolejny wspólny rok. Dziękujemy, że są Państwo z nami.



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

Sprawozdawczość w ochronie środowiska

Sprawozdawczość w ochronie środowiska jest wymaganiem prawnym przedsiębiorców. Pierwszy kwartał roku, choć za oknem aura zimowa, to gorący okres pod względem sprawozdawczości środowiskowej. O jakich terminach trzeba pamiętać? Kto powinien złożyć sprawozdania i jakie w pierwszych trzech miesiącach roku? Jakie przepisy je regulują? Jakie sankcje grożą za brak złożenia sprawozdania lub złożenie go po terminie? Wszystkie najważniejsze informacje na ten temat przedstawia w artykule Dagmara Kowalczyk, Dyrektor Działu Ochrony Środowiska SEKA S.A.

DAGMARA KOWALCZYK
DYREKTOR DZIAŁU OCHRONY ŚRODOWISKA SEKA S.A.

W skrócie:

- Najważniejsze daty pierwszego kwartału 2025 r. w sprawozdawczości w ochronie środowiska
- Podstawy prawne dotyczące określonych raportów
- Informacje o wysokości kar za brak złożenia sprawozdań środowiskowych



Do złożenia raportu do Krajowej bazy o emisjach gazów cieplarnianych i innych substancji są zobowiązani przedsiębiorcy korzystający ze środowiska. W praktyce każdy przedsiębiorca mający nawet jednoosobową działalność gospodarczą z zarejestrowanym choćby jednym samochodem ma prawny obowiązek złożyć raport.



31 stycznia

Informacja o wyrobach zawierających azbest

Sprawozdanie składane jest przez przedsiębiorców użytkujących wyroby azbestowe, które mogą się znajdować na dachach budynków, chłodniach kominowych czy otulinach rur. Informację o wyrobach zawierających azbest należy złożyć **do 31 stycznia** do Urzędu Marszałkowskiego. Podstawą prawną tego wymagania jest §10 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 13 grudnia 2010 r. w sprawie wymagań w zakresie wykorzystywania wyrobów zawierających azbest oraz wykorzystywania i oczyszczania instalacji lub urządzeń, w których były lub są wykorzystywane wyroby zawierające azbest (Dz.U. 2011 nr 8, poz. 31). Przedsiębiorcy użytkujący wyroby azbestowe powinni pamiętać nie tylko o złożeniu sprawozdania, ale również o tym, że do końca roku 2032 są zobowiązani do ich całkowitego usunięcia. Po 2032 roku będzie obowiązywał zakaz użytkowania wyrobów azbestowych. Przedsiębiorca nie przekazując Informacji o wyrobach zawierających azbest, narusza obowiązek określony w art. 162 ust.

3 i 4 Ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska (Dz.U. 2001 nr 62, poz. 627 z późniejszymi zmianami), narażając się na karę grzywny.

28/29 lutego

Raport do Krajowej bazy o emisjach gazów cieplarnianych i innych substancji

Raport składa się **do końca lutego (28 lub 29 w roku przestępnym)** poprzez Bazę o emisjach gazów cieplarnianych i innych substancji. Zakres informacji, jakie należy złożyć w raporcie, określa załącznik do Rozporządzenia Ministra Klimatu i Środowiska z dnia 26 października 2022 r. w sprawie szczegółowego zakresu informacji zawartych w raporcie oraz sposobu jego wprowadzania do Krajowej bazy o emisjach gazów cieplarnianych i innych substancji (Dz.U. poz. 2217). Do złożenia tego raportu są zobowiązani przedsiębiorcy korzystający ze środowiska. W praktyce każdy przedsiębiorca mający nawet jednoosobową działalność gospodarczą z zarejestrowanym choćby jednym samochodem ma prawny obowiązek złożyć raport. Wielu przedsiębiorców niestety nie ma świadomości, że są przez prawo zobligowani do przedło-

żenia tego sprawozdania. Obowiązek przesłania raportu wynika z art. 7. ust 1. Ustawy z dnia 17 lipca 2009 r. o systemie zarządzania emisjami gazów cieplarnianych i innych substancji (Dz.U. 2009 nr 130, poz. 1070 z późniejszymi zmianami). Pomimo dość dużego znaczenia zakresu raportowania do KOBIZE, dotychczas za brak sporządzenia i przesłania raportu nie są naliczane pieniądze kary administracyjne ani nie są wymierzane kary grzywny.

28 lutego

Sprawozdanie składane do Bazy Danych Sprawozdań (BDS) o substancjach zubożających warstwę ozonową (SZWO) i fluorowanych gazach cieplarnianych oraz pozostałych fluorowanych gazach cieplarnianych (w BDS określanych łącznie jako FGC)

Sprawozdanie należy złożyć **do 28 lutego**. Sprawozdanie powinien przekazać podmiot, który:

- przywozi SZWO lub FGC;
- wywozi SZWO lub FGC;
- przywozi produkty lub urządzenia zawierające SZWO lub FGC;
- wywozi produkty lub urządzenia zawierające SZWO lub FGC;
- stosuje SZWO lub FGC do

wytwarzania produktów lub urządzeń zawierających SZWO lub FGC;

- stosuje SZWO lub FGC w instalacji, serwisowaniu lub konserwacji urządzeń zawierających SZWO lub FGC;
- stosuje SZWO lub FGC w innych procesach;
- prowadzi odzysk, recykling, regenerację lub niszczenie SZWO lub FGC.

Treść sprawozdania określona jest w art. 40 ust. 3. Ustawy z dnia 15 maja 2015 r. o substancjach zubożających warstwę ozonową oraz o niektórych fluorowanych gazach cieplarnianych (Dz.U. 2015 poz. 881 z późniejszymi zmianami). Natomiast obowiązek przesłania Sprawozdania wynika z art. 40. ust. 2 wyżej wymienionej ustawy. Za brak złożenia sprawozdania lub nieprzekazanie korekty organy ochrony środowiska wymierzają administracyjną karę pieniężną w wysokości od 600 do 4500 zł.

28 lutego

Roczne sprawozdanie z działalności w zakresie przewozu towarów niebezpiecznych

Wielu klientów SEKA SA., wytwarzając odpady niebezpieczne, ma prawny obowiązek złożenia takiego sprawozda-

Sprawozdanie o wytwarzanych odpadach i o gospodarowaniu odpadami

Każdy przedsiębiorca, który wytwarza odpady, ma prawny obowiązek wystawiać Karty Przekazania Odpadów, sporządzać Karty Ewidencji Odpadów, a po zakończonym roku – do 15 marca – sporządzić sprawozdanie o wytworzonych odpadach.

Nie złożenie sprawozdania w wymaganym według prawa terminie zagrożone jest karą grzywny.

nia. Sporządzają je doradcy ADR i jest ono przesyłane do Wojewódzkiego Inspektoratu Transportu Drogowego właściwego ze względu na siedzibę uczestnika przewozu towarów niebezpiecznych **do 28 lutego**. Karę za niezłożenie sprawozdania w wymaganym terminie określa załącznik nr 2 punkt 5.4 Ustawy z dnia 19 sierpnia 2011 r. o przewozie towarów niebezpiecznych (Dz.U. 2011 nr 227, poz. 1367 z późniejszymi zmianami) i wynosi ona:

- 200 zł, jeżeli nie upłynęło 14 dni;
- 2000 zł, jeżeli upłynęło co najmniej 14 dni;
- 5000 zł, jeżeli upłynęły co najmniej 3 miesiące.

15 marca

Sprawozdanie o wytwarzanych odpadach i o gospodarowaniu odpadami

składane do BDO (Bazy Danych Odpadowych) **do 15 marca**. Sprawozdanie to składają:

- wytwórcy zobowiązani do prowadzenia ewidencji odpadów;
- prowadzący działalność polegającą na gospodarowaniu odpadami zobowiązani do prowadzenia ewidencji odpadów (z wyłączeniem prowadzą-

cego odbieranie odpadów komunalnych) w zakresie zbierania odpadów lub ich przetwarzania;

- podmioty prowadzące działalność polegającą na wydobywaniu odpadów ze składowiska odpadów lub ze zwałowiska odpadów, na podstawie zgody na ich wydobywanie lub decyzji zatwierdzającej instrukcję prowadzenia składowiska odpadów w fazie poeksploatacyjnej.

Każdy przedsiębiorca, który wytwarza odpady, ma prawny obowiązek wystawiać Karty Przekazania Odpadów (KPO), sporządzać Karty Ewidencji Odpadów (KEO), a po zakończonym roku do 15 marca sporządzić sprawozdanie o wytworzonych odpadach. Dane, jakie należy przedłożyć w rocznym sprawozdaniu, określa art. 75 ust. 2 Ustawy z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach (Dz.U. 2013 poz. 21 z późniejszymi zmianami).

Natomiast obowiązek złożenia sprawozdania do dnia 15 marca wynika z art. 76 ust. 1 wyżej wymienionej Ustawy. Nie złożenie sprawozdania w wymaganym według prawa terminie zagrożone jest karą grzywny.

15 marca

Sprawozdanie o produktach, opakowaniach i o gospodarowaniu powstającymi z nich odpadami

składane do BDO (Bazy Danych Odpadowych) **do 15 marca**.

Roczne sprawozdanie o produktach, opakowaniach i o gospodarowaniu powstającymi z nich odpadami sporządzą przedsiębiorcy:

- 1) wprowadzający opakowania oraz eksportujący opakowania, o którym mowa w Ustawie z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi;
- 2) wprowadzający produkty w opakowaniach, eksportujący i dokonujący wewnątrz-wspólnotowej dostawy produktów w opakowaniach, o których mowa w Ustawie z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi;
- 2a) prowadzący jednostkę handlu detalicznego lub hurtowego, w której są oferowane torby na zakupy z tworzywa sztucznego, objęte opłatą recyklingową, o której mowa w art. 40a Ustawy z dnia 13 czerwca 2013 r. o gospodarce opakowaniami i odpadami opakowaniowymi;
- 2b) objęci art. 3b ust. 1 i 2

- Ustawy z dnia 11 maja 2001 r. o obowiązkach przedsiębiorców w zakresie gospodarowania niektórymi odpadami oraz o opłacie produktowej;
- 3) wprowadzający do obrotu produkty, o których mowa w Ustawie z dnia 11 maja 2001 r. o obowiązkach przedsiębiorców w zakresie gospodarowania niektórymi odpadami oraz o opłacie produktowej, lub autoryzowani przedstawiciele, o których mowa w art. 8a ust. 1 tej Ustawy;
- 4) wprowadzający pojazdy, o których mowa w Ustawie z dnia 20 stycznia 2005 r. o recyklingu pojazdów wycofanych z eksploatacji;
- 5) wprowadzający sprzęt lub autoryzowani przedstawiciele;
- 6) wprowadzający baterie lub akumulatory, o których mowa w Ustawie z dnia 24 kwietnia 2009 r. o bateriach i akumulatorach.

Dane, jakie należy zamieścić w sprawozdaniu, określa art. 73. ust. 1. Ustawy z dnia 14 grudnia 2012 r. o odpadach (Dz. U. 2013 poz. 21 z późniejszymi zmianami).

Przedsiębiorcy wprowadzający produkty w opakowaniach, pojazdy, sprzęt elektryczny i elektroniczny, baterie, akumulatory albo oferujący lekkie torby są zobowiązani do zapewnienia odpowiedniego stopnia recyklingu.

Obowiązek ten mogą realizować samodzielnie lub za pomocą odpowiedniej Organizacji Odzysku (Organizacja Odzysku Opakowań, Organizacja Odzysku Sprzętu Elektrycznego i Elektronicznego). Zdecydowana większość firm obowiązków recyklingu realizuje za pomocą Organizacji Odzysku. Jeżeli przedsiębiorca ma podpisaną umowę z Organizacją Odzysku, wówczas ona w jego imieniu składa sprawozdanie. Jeżeli przedsiębiorca samodzielnie realizuje obowiązek recyklingu, wówczas musi poprzez system BDO złożyć

sprawozdanie o produktach, opakowaniach i o gospodarowaniu odpadami z nich powstającymi.

Nie złożenie sprawozdania w wymaganym według prawa terminie zagrożone jest karą grzywny.

31 marca

Opłaty za korzystanie ze środowiska

Obowiązek ten wynika z art. 284. ust. 1 Ustawy z dnia 27 kwietnia 2001 r. Prawo ochrony środowiska (Dz.U. 2001 nr 62, poz. 627 z późniejszymi zmianami). Przedsiębiorcy korzystający ze środowiska przedkładają w terminie **do 31 marca** marszałkowi województwa:

1) wykaz zawierający informacje wykorzystane do ustalenia wysokości opłat i dane o zakresie korzystania ze środowiska, w szczególności o:

- a) rodzajach substancji wprowadzonych do powietrza i wielkości emisji – w przypadku wprowadzania gazów lub pyłów do powietrza;
- b) wielkości emisji gazów cieplarnianych objętych systemem handlu uprawnieniami do emisji i liczbie uprawnień do emisji – w przypadku ich wydania (dotyczy instalacji objętych EU ETS);
- c) rodzajach i ilościach składowanych odpadów – w przypadku ich składowania – oraz o wysokości należnych opłat.

Jeżeli opłata z tytułu każdego z rodzajów korzystania ze środowiska nie przekracza 100 zł, wówczas przedsiębiorca nie ma obowiązku przedłożenia wykazu do Urzędu Marszałkowskiego.

Należy pamiętać, że do 31 marca, oprócz wykazu, na konto Urzędu Marszałkowskiego należy wnieść opłatę za korzystanie ze środowiska. Jeżeli nie przekracza ona 800 zł, wówczas przedsiębiorca nie ma obowiązku jej uiszczenia.

Za brak wniesienia opłat nie są naliczane pieniężne kary administracyjne ani nie są wymierzane kary grzywny. Natomiast za zaległe należne opłaty naliczane są odsetki karne za zwłokę.

Raport PRTR

składany jest przez przedsiębiorców prowadzących instalacje, objęte pozwoleniami zintegrowanymi.

Krajowy Rejestr Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń został utworzony na mocy art. 236a Ustawy z dnia 27 kwietnia 2007 r. Prawo ochrony środowiska, jako element Europejskiego Rejestru Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń, o którym mowa w rozporządzeniu (WE) Nr 166/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 stycznia 2006 r. w sprawie ustanowienia Europejskiego Rejestru Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń i zmieniającym dyrektywę Rady 91/689/EWG oraz 96/61/WE (Dz. Urz. UE L 33 z 04.02.2006, str. 1 z późniejszymi zmianami).

Zgodnie z wyżej wymienionym Rozporządzeniem oraz przepisami wynikającymi z Ustawy Prawo ochrony środowiska prowadzący instalacje zobowiązani są w terminie **do dnia 31 marca** roku do przekazywania Wojewódzkiemu Inspektorowi Ochrony Środowiska informacji niezbędnych do tworzenia Krajowego Rejestru Uwalniania i Transferu Zanieczyszczeń. Rejestr ten prowadzony jest przez Głównego Inspektora Ochrony Środowiska, który corocznie przekazuje Komisji Europejskiej sprawozdanie zawierające informacje o uwolnieniach i transferach.

Kara za niezłożenie terminowo sprawozdania nakładana jest w drodze decyzji administracyjnej przez Wojewódzki Inspektorat Ochrony Środowiska i wynosi ona 200 zł za każdy dzień opóźnienia, nie więcej jednak niż za 365 dni.



Warto wiedzieć

Przedsiębiorcy wprowadzający produkty w opakowaniach, pojazdy, sprzęt elektryczny i elektroniczny, baterie, akumulatory albo oferujący lekkie torby są zobowiązani do zapewnienia odpowiedniego stopnia recyklingu.

Obowiązek ten mogą realizować samodzielnie lub za pomocą odpowiedniej Organizacji Odzysku.

Raport na temat wielkości emisji CO₂

składany jest **do 31 marca** do Krajowego Ośrodka Bilansowania i Zarządzania Emisjami (KOBiZE). Do złożenia tego raportu zobowiązani są przedsiębiorcy prowadzący instalacje objęte EU ETS (system handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych).

Raport podlega weryfikacji przez niezależną jednostkę, posiadającą akredytację zezwalającą im na przeprowadzenie weryfikacji rocznych raportów na temat wielkości emisji CO₂. Nie złożenie terminowo sprawozdania zagrożone jest administracyjną karą pieniężną w wysokości 50 000 zł.

Raport ALC

dotyczący poziomów działalności, składany jest przez podmioty objęte systemem EU ETS. Na podstawie danych (produkcyjnych, emisyjnych, energetycznych) zamieszczonych w raporcie przedsiębiorcy otrzymują bezpłatne uprawnienia do emisji gazów cieplarnianych. Raport ALC również musi zostać zweryfikowany przez akredytowaną jednostkę. Składa się go za pomocą platformy Krajowe Środki Wykonawcze. Obowiązki dotyczące sprawozdawczości dla instalacji objętych EU ETS określa Ustawa

Obowiązki sprawozdawcze wobec Głównego Urzędu Statystycznego

Obowiązek sprawozdawczy na rzecz statystyki publicznej wynika z art. 30 ust 1. pkt. 3 Ustawy o statystyce publicznej z dnia 29 czerwca 1995 r., zgodnie z którym przedsiębiorcy są zobligowani do przekazania nieodpłatnie danych dotyczących prowadzonej działalności i jej wyników.

Przedsiębiorca ma prawny obowiązek przesłać sprawozdania w terminie wskazanym przez GUS, jeżeli zostanie poproszony o przekazanie danych.

z dnia 12 czerwca 2015 r. o systemie handlu uprawnieniami do emisji gazów cieplarnianych (Dz.U. 2015 poz. 1223 z późniejszymi zmianami).

Jeżeli przedsiębiorca nie złoży raportu ALC, nie otrzyma bezpłatnych uprawnień do emisji gazów cieplarnianych. Niezłożenie tego raportu może być bardzo dotkliwe finansowo.

Przedsiębiorcy prowadzący instalacje EU ETS muszą do 30 września rozliczyć się z emisji CO₂. Jeżeli nie otrzymają bezpłatnych uprawnień, będą zmuszeni je zakupić. Cena za jedno uprawnienie odpowiadające jednej tonie CO₂ wynosi ok. 80 €. Jeżeli przedsiębiorca nie otrzyma np. 50 000 uprawnień, to łatwo policzyć, że będzie musiał kupić uprawnienia za kwotę 17 200 000 zł (50 000 x 80 € x 4,3, czyli średni kurs €).

Pozostałe obowiązki sprawozdawcze, o których powinni pamiętać przedsiębiorcy w I kwartale roku:

Obowiązki sprawozdawcze wobec GUS (Głównego Urzędu Statystycznego)

Obowiązek sprawozdawczy na rzecz statystyki publicznej wynika z art. 30 ust 1. pkt. 3 Ustawy o statystyce publicznej z dnia 29 czerwca 1995 r. (Dz.U. 1995 nr 88 poz. 439 z późniejszymi zmianami), zgodnie z którym przedsiębiorcy są zobligowani do przekazania nieodpłatnie danych dotyczących prowadzonej działalności i jej wyników. Przedsiębiorca ma prawny obowiązek przesłać sprawozdania **w terminie wskazanym przez Główny Urząd Statystyczny**, jeżeli zostanie poproszony o przekazanie danych dotyczących:

- sprawozdania o emisji zanieczyszczeń powietrza oraz o stanie urządzeń oczyszczających – formularz OS-1,
- sprawozdanie o gospodarowaniu wodą, ściekach i ładunkach zanieczyszczeń – formularz OS-3,
- sprawozdanie o odpadach (z wyłączeniem odpadów komunalnych) – formularz OS-6,
- kwestionariusz o kosztach bieżących poniesionych na ochronę środowiska i gospodarkę wodną – formularz OS-29/k.

Niezłożenie sprawozdania do GUS lub przekazanie go zbyt

późno w świetle przepisów stanowi wykroczenie i podlega karze grzywny (od 200 do 5000 zł). Natomiast za udostępnienie danych niezgodnych ze stanem faktycznym grozi nie tylko kara grzywny, ale również ograniczenie wolności bądź pozbawienie wolności do 2 lat.

Mówiąc o obowiązkach sprawozdawczych składanych w I kwartale roku, nie można zapominać o kwartalnych informacjach przesyłanych do Polskich Wód.

Wielu przedsiębiorców ma obowiązek **do 30. dnia po zakończonym kwartale (po I kwartale to 30 kwietnia)** przedłożyć do Wód Polskich informacje o:

- poborze wód podziemnych do różnych celów;
- poborze wód powierzchniowych do różnych celów;
- wprowadzaniu ścieków do wód lub do ziemi, w tym wód pochodzących z obiegów chłodzących elektrorowni lub elektrociepłowni oraz wód zasolonych;
- odprowadzaniu do wód: wód opadowych lub roztopowych ujętych w otwarte lub zamknięte systemy kanalizacji deszczowej służące do odprowadzania opadów atmosferycznych w granicach administracyjnych miast;
- wydobywaniu kamienia, żwiru i piasku oraz innych materiałów z wód powierzchniowych, w tym morskich wód wewnętrznych wraz z wodami wewnętrznymi Zatoki Gdańskiej oraz wód morza terytorialnego, a także wycinaniu roślin z wód lub brzegu;
- wprowadzaniu ścieków do wód lub do ziemi z chowu lub hodowli ryb w obiektach przepływowych, charakteryzujących się poborem zwrotnym.

Na chwilę obecną nie ma sankcji karnych za niezłożenie wy-

maganych prawem informacji, jednak przedsiębiorcy muszą się liczyć z tym, że Wody Polskie same dokonają wyliczenia opłaty i rzecz jasna wezwą do jej uiszczenia.

W razie wątpliwości, jak sporządzić dane sprawozdanie, warto korzystać z eksperckiego doradztwa, aby nie narażać się na błędy i opóźnienia w składaniu raportu. ■



Dagmara Kowalczyk

Doktor nauk technicznych, spec. inżynieria i ochrona środowiska. Studia doktoranckie ukończyła na Politechnice Częstochowskiej, a na Politechnice Krakowskiej studia podyplomowe Zarządzanie BHP.

Praktyk z 20-letnim doświadczeniem w ochronie środowiska i BHP w dużych zakładach przemysłowych. Czynną audytor zintegrowanego systemu zarządzania, spec. ocena z wymaganiami prawnymi. Doświadczenie w zakresie wyliczenia śladu węglowego zdobyła w korporacji, uczestnicząc w opracowywaniu Raportów zrównoważonego rozwoju.

Z SEKA związana od 2021 r. Od października 2024 r. Dyrektor Działu Ochrony Środowiska.



Ochrona środowiska

Kompleksowe wsparcie firm w realizacji obowiązków z zakresu ochrony środowiska



Miej pewność, że Twoja firma działa w zgodzie z prawem. Nasi eksperci zadbają o to w każdym aspekcie.



Audyty środowiskowe



Przygotowywanie KOBIZE, BDO, BDS i innych wymaganych wykazów i sprawozdań



Przygotowanie i odnawianie niezbędnych pozwoleń, rejestracji i zgłoszeń środowiskowych



Monitorowanie zmian prawnych



Reprezentowanie firmy podczas kontroli organów ochrony środowiska



Wdrażanie systemu zarządzania środowiskowego, zgodnie z normą PN-EN ISO 14001:2015 – Systemy zarządzania środowiskowego



Doradztwo w zakresie zarządzania emisją gazów cieplarnianych



Wyliczenie śladu węglowego

Potrzebujesz usług z zakresu ochrony środowiska? Skontaktuj się z nami!

seka.pl

srodowisko@seka.pl

Wdrożenie ESG – pierwszy krok

Od 2025 roku zrównoważony rozwój będzie raportowany przez około 3,5 tys. polskich firm. Często w firmach pojawia się zatem pytanie: od czego zacząć wdrażanie wymogów ESG?

Jakie kwestie są kluczowe, by właściwie do tego podejść?

Na te i inne pytania odpowiada Ewa Chodowska, ekspertka ESG i trener w SEKA, która wyjaśnia również, co daje dobrze przeprowadzona ocena stanu wyjściowego, czyli audyt ESG.

EWA CHODOWSKA
EKSPERTKA ESG

W skrócie:

- Od czego zacząć wdrażanie ESG w firmie?
- Jak powinien przebiegać audyt ESG w firmie?
- Co firma uzyskuje dzięki audytowi ESG?
- Kto powinien wykonać audyt ESG?

Skontaktuj się z nami
Dział Szkolenia
SEKA S.A.

tel.: 22 517 88 11
dzialszkolenia@seka.pl

”

Obecnie już nie tylko regulacje, ale także oczekiwania biznesowe kontrahentów sprawiają, że przedsiębiorstwa powinny możliwie najszybciej rozpocząć wdrażanie zagadnień ESG do swoich działań.



Za skrótem ESG stoją kwestie obecności tematyki środowiskowej (*Environmental*), społecznej (*Social*) i związanej z ładem korporacyjnym (*Governance*) w modelu biznesowym organizacji. Podstawowym bodźcem do wdrożenia są regulacje – szczególnie te wdrażane na szczeblu Unii Europejskiej wokół strategii Europejskiego Zielonego Ładu. W aspekcie obowiązków raportowych możemy wskazać przede wszystkim dyrektywę CSRD (ang. *Corporate Sustainability Reporting Directive*) oraz uzupełniające ją rozporządzenie ESRS (ang. *European Sustainability Reporting Standards*), zawierające zestaw szczegółowych wytycznych i wskaźników dotyczących raportowania.

Obecnie już nie tylko regulacje, ale także oczekiwania biznesowe kontrahentów sprawiają, że przedsiębiorstwa powinny możliwie najszybciej rozpocząć wdrażanie zagadnień ESG do swoich działań. Aby dokonać takiego wdrożenia, niezbędne jest zrozumienie kontekstu szerokiego spektrum zagadnień ESG.

1

Czego dotyczą wymogi ESG?

Zagadnienia ESG obejmują nie tylko raportowanie – dotyczą one kilku innych obszarów, co powoduje konieczność zaprojektowania stosownych rozwiązań w firmie.

Aktualnie jednym z kluczowych wyzwań biznesowych i operacyjnych jest zidentyfikowanie czynników ESG w procesie doboru naszych kontrahentów, w tym dostawców, a także weryfikowanie tych czynników i monitorowanie ich na każdym etapie współpracy. Firmy są adresatem tego rodzaju zapytań w swoim łańcuchu wartości, ale one same również powinny jak najszybciej wdrożyć system weryfikacji i monitorowania tych czynników. Jak znacząca może być skala tego zjawiska, mogą wskazywać np. szacunki Krajowej Izby Gospodarczej. Według nich w latach 2025 i 2026 zapytanie o kwestie ESG od swoich kontrahentów otrzyma 9 tys. firm zatrudniających powyżej 50 osób, 10 tys. firm zatrudniających 10–50 osób oraz 80 tys. firm zatrudniają-

cych poniżej 10 osób¹.

Innym źródłem wskazującym na powszechność tych kwestii w relacji z kontrahentami może być opracowanie Polskiego Stowarzyszenia ESG: „Ogólnopolski Raport ESG 2024 „Szanse i ryzyka”, w którym wskazano, że około 45 proc. firm z sektora MŚP spotkało się już z wymogiem przedstawienia sprawozdania dotyczącego śladu węglowego i zrównoważonego rozwoju².

2

Od czego zacząć wdrażanie ESG w firmie?

Pierwszym krokiem powinna być ocena stanu wyjściowego – swego rodzaju audyt wstępny, określany również jako badanie bądź diagnoza dotychczasowej sytuacji w przedsiębiorstwie w kontekście czynników zrównoważonego rozwoju.

W ramach audytu należy dokonać kompleksowej identyfikacji czynników ESG w firmie oraz osób i jednostek odpowiedzialnych za te obszary, dzięki czemu wstępnie można oszacować obszary zgodności oraz luk

w zakresie czynników ESG. W ramach analizy luki należy przeanalizować realizowane w spółce wymogi prawne w aspekcie środowiskowym (raportowanie związane z emisjami czy odpadami), istniejące w firmie procesy, wymogi dla certyfikacji (ISO i inne normy, które nie są obligatoryjne, należą jednak do powszechnie uznanych standardów) oraz wymogi dotyczące relacji z pracownikami. Często działania związane z wymogami środowiskowymi lub pracowniczymi nie są określone jako działania z zakresu ESG. Po ich analizie można rozważyć je jako wskaźniki ESG będące przedmiotem monitorowania czy aspiracjami wyrażonymi w strategii ESG.

3

Jak powinien przebiegać audyt ESG w firmie?

W praktyce audyt polega na:

- **zidentyfikowaniu właściwych osób i jednostek odpowiedzialnych w firmie za kwestie zrównoważonego rozwoju;**

ESG – oferta edukacyjna SEKA

ESG jako nowy wymóg i dziedzina interdyscyplinarna wymaga przeszkolenia reprezentantów wielu działów w firmie w tym temacie. Zapraszamy do SEKA na szkolenia z zakresu ESG szyte na miarę:

- **Manager ESG**
 - **ESG w pigułce dla kadry zarządzającej**
- W przygotowaniu kolejne szkolenia.

Na szkolenia zapraszamy:

członków zarządu, rady nadzorczej i kadry kierowniczej, przedstawicieli PR, marketingu i komunikacji, CSR, HR i employer branding, strategii i rozwoju, ESG i sustainability oraz wszystkich zainteresowanych rozwojem kompetencji zawodowych w zmieniającym się świecie i działaniem dla lepszej przyszłości.

- **wejściu z tymi osobami/ jednostkami w dialog, by pozyskać od nich informacje.**

Możemy wykonać audyt w formie badania podwójnej istotności, by zweryfikować, w jaki sposób firma wpływa na otoczenie (środowisko i ludzi) oraz w jaki sposób czynniki środowiskowe, społeczne i zarządcze (związane z ładem korporacyjnym) wpływają lub mogą wpływać w przyszłości na firmę.

4

Skąd czerpać wiedzę o tym, które czynniki zrównoważonego rozwoju powinniśmy przeanalizować w ramach audytu ESG?

Możemy skorzystać z listy kwestii zrównoważonego rozwoju zawartej w **Rozporządzeniu ESRS** (Rozporządzenie Delegowane Komisji (UE) 2023/2772 z dnia 31 lipca 2023 r. uzupełniające dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2013/34/UE w odniesieniu do standardów sprawozdawczości w zakresie zrównoważonego rozwoju). W tym akcie znajdziemy listę ok. 90 zagadnień podzielonych na obszary tematyczne, czyli kwestie: środowiskowe (np.

emisje), społeczne (np. warunki pracy) i BHP, a także zarządcze.

5

Co jeszcze należy uwzględnić na etapie audytu ESG?

Prawidłowe wykonanie audytu ESG wymaga dogłębnego zbadania oraz zrozumienia modelu biznesowego firmy i jej łańcucha wartości.

Aby zidentyfikować wpływy, ryzyka i szanse w kontekście czynników zrównoważonego rozwoju, należy rozważyć odrębnie każdy typ naszych relacji z otoczeniem – pracownikami, klientami, kontrahentami. Kolejnym bardzo ważnym zagadnieniem jest dialog z interesariuszami. Interesariusze (osoby zainteresowane) i interesariusz (ang. stakeholder) to określenia, które funkcjonują w zarządzaniu systemowym i zarządzaniu projektami od lat 60. XX w. Największą popularność zyskała koncepcja interesariuszy opracowana przez Roberta Edwarda Freemana. Jego zdaniem zarządzanie jest pochodną aspiracji, poglądów oraz działań różnych grup interesów. Koncepcja zrównoważonego rozwoju zakłada, że interesariusze pozostają w ustawicznym dialogu z przedsiębiorstwem i dane przedsiębiorstwo bada ich opinie oraz reaguje na nie. Identyfikacja interesariuszy



Jakie podmioty mogą pytać o kwestie ESG?

Institucje przyznające granty, fundusze UE

Inwestorzy

Institucje publiczne udzielające wsparcia przedsiębiorcom

Podmioty ogłaszające przetargi – poszukujące wykonawcy lub podwykonawcy

Banki i firmy z sektora finansowego (leasingowe, faktoringowe)

Ubezpieczyciele

powinna zostać odrębnie przeprowadzona dla każdej firmy, z uwzględnieniem specyfiki jej modelu biznesowego. Warto również określić interesariuszy (grupy), którzy są najistotniejsi (kluczowi) dla organizacji, oceniając m.in. ich wpływ na organizację, rolę i siłę wzajemnych oddziaływań.

Wśród kluczowych interesariuszy możemy wymienić nie tylko grupy podmiotów w łańcuchu wartości – klientów, kontrahentów, dostawców, ale również np. organy regulacyjne i nadzorcze, zrzeszenia i stowarzyszenia branżowe, media, podmioty konkurencyjne, administrację publiczną, władze samorządowe, związki zawodowe.

6

Co firma uzyskuje dzięki audytowi ESG?

Dzięki audytowi kadra zarządzająca uzyskuje całościowy i realny obraz funkcjonowania firmy w aspekcie ESG, w tym jej gotowości do dalszego wdrażania ESG i zarządzania obszarem ESG. Należy wykonać analizę jest bazą dla dalszych działań, np. w tworzeniu strategii zrównoważonego rozwoju, zarządzania ryzykami ESG, dostosowaniu do oczekiwań interesariuszy (klientów czy partnerów biznesowych). Informacje uzyskane w toku

System raportowania zrównoważonego rozwoju – ESG

Dla przypomnienia, system raportowania obejmuje następujące podmioty:

Duże przedsiębiorstwa:

Każde przedsiębiorstwo, które spełnia co najmniej dwa z trzech kryteriów (średnia liczba pracowników powyżej 250, suma bilansowa powyżej 20 mln EUR, roczne przychody powyżej 40 mln EUR), będzie musiało raportować zgodnie z nowymi standardami.

MŚP notowane na giełdzie:

Od 2025 roku MŚP notowane na giełdzie również będą zobowiązane do raportowania ESG, co wymaga od nich wdrożenia odpowiednich procedur i strategii.

Grupy kapitałowe:

Grupy kapitałowe spełniające powyższe kryteria będą musiały raportować na poziomie całej grupy, co oznacza konieczność zharmonizowania raportowania w różnych jednostkach zależnych.

audytu i wnioski wyciągnięte na jego podstawie pozwalają na racjonalne oszacowanie tego, co firma może wdrożyć w zakresie ESG, oraz umożliwiają określenie kosztów, czasochłonności i złożoności inicjatyw w zakresie ESG. Następnie poszczególne cele i aspiracje możemy przekładać na konkretne działania. Dzięki tej analizie możemy również zidentyfikować luki i nadać im priorytety – ocenić, które działania należy wykonać w pierwszej kolejności.

7

Kto powinien wykonać audyt ESG?

Do wykonania audytu ESG wymagana jest znajomość tematyki ESG oraz znajomość danej firmy. Jeśli te połączone kompetencje nie występują w ramach firmy, warto rozważyć, choćby częściowe, skorzystanie ze wsparcia

zewnętrznego. Co warto podkreślić, dzięki takiemu wsparciu możemy również uzyskać dodatkowe informacje o podejściu do analogicznych zagadnień w danym sektorze, czyli poznać benchmarki. Należy również pamiętać o tym, aby osoby w firmie, które mają dostarczyć określonych informacji w ramach audytu, były świadome kontekstu i celu ich zadania oraz aby rozumiały, na czym polega ich rola w ramach audytu.

8

Jaka jest rola zarządu w procesie wdrożenia i raportowania?

Wejście w życie przepisów dotyczących sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju (ESG) powoduje znaczący wzrost oczekiwań wobec członków zarządów i rad nadzorczych spółek. Między innymi powinni oni wskazać ich rolę i obowiązki oraz dostęp do

fachowej wiedzy i umiejętności w kwestiach związanych ze zrównoważonym rozwojem. Ta informacja powinna się znaleźć w raporcie.

Dlatego zarówno w przypadku audytu, jak i innych czynności dotyczących wdrożenia ESG powinien być w nie włączony zarząd danej spółki. Zarząd dysponuje kluczowymi danymi co do celów danej spółki, jej możliwości i ograniczeń oraz jest czynnikiem sprawczym, mogącym kaskadować określone zadania w organizacji. Ponadto ważne jest, by na możliwie najwcześniejszym etapie – niezależnie od np. terminu wejścia w życie obowiązków związanych z raportowaniem – zarząd był świadomy i gotowy na włączenie czynników ESG do modelu biznesowego oraz codziennego życia organizacji. ■

Przypisy:

1. Esgstandard.pl – przedsiębiorcy zyskują nowe narzędzia wspierające raportowanie ESG - Krajowa Izba Gospodarcza [data dostępu: 12 grudnia 2024 r.].
2. RAPORT. Szanse i ryzyka ESG - Polskie stowarzyszenie ESG



Ewa Chodowska

Ekspertka ESG i trener w SEKA. Prawniczka, menadżerka z wieloletnim doświadczeniem w wiodących kancelariach prawnych, globalnej firmie konsultingowej oraz bankowości. Posiada m.in. certyfikaty: Approved Compliance Officer (ACO) i Approved Compliance Expert (ACE). Aktywnie uczestniczy w projektach wdrożeniowych z zakresu ESG i działalności stowarzyszeń branżowych ESG.

Substancje reprotoksyczne

Przedsiębiorcy starają się wdrażać nowe przepisy dotyczące substancji reprotoksycznych, obowiązujące od 28 lipca 2024 r., jednak dla wielu stanowi to duże wyzwanie. Często wynika to z braku pełnej wiedzy o nowych wymaganiach. Dotyczy to głównie małych przedsiębiorstw, w których problemem może być nieprawidłowa interpretacja przepisów lub identyfikacja substancji objętych nowymi przepisami. Należy też pamiętać, że wprowadzenie nowych wymagań nie jest jednorazowym działaniem. To proces wymagający stałego monitorowania pracy, oceny ryzyka, regularnych szkoleń pracowników oraz wdrażania odpowiednich środków ochrony.

Regulacje prawne dotyczące substancji reprotoksycznych oraz wynikające z nich obowiązki przedsiębiorców systematyzuje Agnieszka Paszyn, ekspert bezpieczeństwa pracy, specjalizujący się w bezpieczeństwie magazynowania chemikaliów i transportu towarów niebezpiecznych zgodnie z ADR. Prowadzi szkolenia z tego zakresu w SEKA.

AGNIESZKA PASZYN
EKSPERT BEZPIECZEŃSTWA PRACY

W skrócie:

- Podstawy prawne dotyczące nowych wymagań
- Od czego zacząć wdrażanie wymagań dotyczących substancji reprotoksycznych
- Konsekwencje nieprzestrzegania nowych wymagań
- Skala zmian w firmach

Substancje o działaniu reprotoksyicznym

substancje chemiczne lub ich mieszaniny, które spełniają kryteria klasyfikacji jako działające szkodliwie na rozrodczość kategorii 1A lub 1B zgodnie z załącznikiem I do rozporządzenia nr 1272/2008 (CLP).



Wśród licznych substancji niebezpiecznych produkowanych i stosowanych od wielu lat na terenie Unii Europejskiej wyróżnia się grupę ponad 200 substancji, które mogą negatywnie wpływać na funkcje rozrodcze zarówno u ludzi, jak i zwierząt, a także powodować wady wrodzone potomstwa. Substancje te zwróciły uwagę Komisji Europejskiej oraz organizacji pozarządowych funkcjonujących w obszarze ochrony zdrowia i środowiska naturalnego. W konsekwencji:

- podwyższono wymagania bezpieczeństwa przez organy unijne i państwowe;
- wzrosła liczba badań, które niepodważalnie dowiodły szkodliwego wpływu powyższych substancji na stan zdrowia społeczeństwa;
- wzrosła świadomość pracowników oraz konsumentów w tym zakresie.

W poniższym artykule przeprowadzam analizę przepisów wspólnotowych i krajowych w zakresie stosowania substancji reprotoksyicznych. Następnie przedstawiam obowiązki,

jakie leżą po stronie przedsiębiorców, którzy w procesie produkcji stosują substancje szkodliwie działające na rozrodczość kategorii 1A i 1B.

Podstawy prawne dotyczące nowych wymagań

Przepisami, które tworzą podstawy regulacji prawnych i nadzoru nad substancjami oraz mieszaninami chemicznymi, w tym także niebezpiecznymi, są:

- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady NR 1907/2006 z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH) i utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów (REACH);
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) NR 1272/2008 z dnia 16 grudnia 2008 r. w sprawie klasyfikacji, oznakowania i pakowania substancji i mieszanin, zmieniające

i uchylające dyrektywy 67/548/EWG i 1999/45/WE oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 1907/2006 (CLP).

Regulacją prawną, która odnosi się już wprost do substancji szkodliwie działających na rozrodczość, jest Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/431 z dnia 9 marca 2022 r. zmieniająca dyrektywę 2004/37/WE w sprawie ochrony pracowników przed zagrożeniem dotyczącym narażenia na działanie czynników rakotwórczych lub mutagenów podczas pracy.

Powyżej wskazałam dwa rodzaje przepisów wspólnotowych, które diametralnie różnią się pod względem stosowania i wprowadzania w państwach członkowskich. W przeciwieństwie do rozporządzeń unijnych, które charakteryzują się skutecznością bezpośrednią, dyrektywy są implemmentowane na poziomie krajowym. Dyrektywa 2022/431 na terenie naszego kraju została wdrożona w ramach nowelizacji ustawy Kodeksu pracy oraz przepisów wykonawczych, tj.:

- Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 26 lipca 2024 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagenym lub reprotoksyicznym w środowisku pracy [1], które zastąpiło rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 24 lipca 2012 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym lub mutagenym w środowisku pracy;
- Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy [2];
- Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 29 lipca 2010 r. w sprawie rodzajów dokumentacji medycznej służby medycyny pracy, sposobu jej prowadzenia i przechowywania oraz wzorów stosowanych dokumentów [3].

Piktogram	Kategoria	Opis kategorii	Zwroty H	Zwroty P (przykładowe)
	1A	Substancje działające szkodliwie na rozrodczość	H360 Działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria zagrożeń 1A i 1B	P113 Zasięgnąć porady / zgłosić się pod opiekę lekarza.
	1B	Substancje, co do których istnieje domniemanie, że działają szkodliwie na rozrodczość ludzi Klasyfikacja w dużej mierze oparta na danych z badań przeprowadzonych na zwierzętach.	H360 Działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria zagrożeń 1A i 1B	P308+P113 W przypadku narażenia lub styczności: Zasięgnąć porady / zgłosić się pod opiekę lekarza. P201 Przed użyciem zapoznać się ze specjalnymi środkami ostrożności.
	2	Substancje, co do których podejrzewa się, że działają szkodliwie na rozrodczość ludzi Dane pochodzą z badań ludzi lub doświadczeń na zwierzętach, jednak nie są dość przekonujące, aby substancję umieścić w kategorii 1.	H361 Działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria zagrożeń 2	P202 Nie używać przed zapoznaniem się i zrozumieniem wszystkich środków bezpieczeństwa.
brak	Dodatkowa kategoria	Kategoria zagrożenia dla wpływu związanego z laktacją Badania oparte na badaniach ludzi, doświadczeniach na zwierzętach oraz badaniach wchłaniania/metabolizmu/wydalania.	H362 Działanie szkodliwe na rozrodczość, kategoria dodatkowa, wpływ na laktację lub oddziaływanie szkodliwe na dzieci karmione piersią	

Tabela 1. Kategorie zagrożenia substancji działających szkodliwie na rozrodczość

Oprac. własne na podstawie rozporządzenia UE CLP (1272/2008)

Przedstawione regulacje określają obowiązki przedsiębiorców w zakresie stosowania substancji reprotoksycznych. Zanim jednak przejdziemy do szczegółowego omówienia tych wymagań, konieczne jest omówienie zasad klasyfikacji substancji szkodliwych dla rozrodczości w ramach systemu CLP.

Klasyfikacja substancji szkodliwych dla rozrodczości i środki ostrożności

W tabeli 1 przedstawiam kategorie zagrożenia wraz z właściwymi zwrotami zagrożenia H oraz zwrotami wskazującymi środki ostrożności P.



Proces wdrożenia nowych wymagań przedsiębiorcy powinni rozpocząć od zidentyfikowania stosowanych w przedsiębiorstwie substancji reprotoksycznych.

Zgodnie z rozporządzeniem CLP substancje szkodliwe działające na rozrodczość zostały podzielone na cztery kategorie: kat. 1A, kat. 1B, kat. 2 oraz kategorię dodatkową.

Warto podkreślić, że nowe obowiązki wynikające z dyrektywy nr 2022/431 dotyczą wyłącznie substancji reprotoksycznych, czyli substancji zaklasyfikowanych do kat. 1A lub kat. 1B. W rozporządzeniu w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagennym lub reprotoksycznym w środowisku pracy została wprowadzona definicja substancji reprotoksycznych.

Od czego zacząć wdrażanie wymagań dotyczących substancji reprotoksycznych

Proces wdrożenia nowych wymagań przedsiębiorcy powinni rozpocząć od zidentyfikowania stosowanych w przedsiębiorstwie substancji reprotoksycznych. Należy to wykonać na podstawie aktualnych kart charakterystyki. W sekcji 2 SDS znajdują się informacje dotyczące klasyfikacji. Następnie w odniesieniu do wytypowanych substancji należy wdrożyć zmiany legislacyjne. Analizując zakres odpowiedzialności pracodawcy, warto rozpocząć

Lp.	Wymagania	Podstawa prawna	Uwagi
1.	Pracodawca prowadzi rejestr prac, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami o działaniu reprotoksycznym.	[1] § 6. Rejestr prac (pkt 1)	W paragrafie wymieniono szczegółowo informacje, które powinny być zawarte w rejestrze prac. Ważne! W rejestrze należy oddzielnie wpisać liczbę pracowników narażonych na substancje CMR o stężeniu mniejszym lub równym 0,1 NDS oraz pracowników narażonych na stężenie powyżej 0,1 NDS. Uwaga! Rejestr należy przechowywać przez okres 5 lat od ustania zagrożenia.
2.	Pracodawca prowadzi rejestr pracowników zatrudnionych przy pracach, których wykonywanie powoduje konieczność pozostawania w kontakcie z substancjami reprotoksycznymi.	[1] § 7. Rejestr pracowników	Zakres informacji zamieszczanych w wykazie jest zawarty w punkcie 2 tego paragrafu. Uwaga! Rejestr należy przechowywać przez okres 5 lat od ustania zagrożenia.
3.	Pracodawca przekazuje informację o substancjach reprotoksycznych właściwemu inspektorowi sanitarnemu oraz właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy.	[1] § 6. Rejestr prac (pkt 2)	Sprawozdanie jest przekazywane standardowo niezwłocznie po rozpoczęciu działalności oraz corocznie, w terminie do dnia 15 stycznia za rok poprzedni. Sprawozdanie jest sporządzane wg wzoru stanowiącego załącznik nr 2 do rozporządzenia.
4.	Obowiązki informacyjne	[1] § 11. Obowiązki informacyjne wobec pracowników	<ul style="list-style-type: none"> Szkolenie okresowe (program szkolenia znajduje się we wskazanym paragrafie) Oznakowanie miejsc stosowania substancji reprotoksycznych Zapewnienie kontroli zdrowia pracowników Ważne! Informacja o stosowaniu substancji reprotoksycznych powinna zostać wskazana na skierowaniu na badania profilaktyczne medycyny pracy. <ul style="list-style-type: none"> Informowanie pracownika o konieczności przeprowadzania kontroli jego zdrowia związanej z tymi wartościami dopuszczalnymi
5.	Prowadzenie badań środowiska pracy	[2] § 6. Terminy wykonywania badań i pomiarów	Zwiększenie częstotliwości prowadzonych badań środowiska pracy dla substancji reprotoksycznych

[1] Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 26 lipca 2024 r. w sprawie substancji chemicznych, ich mieszanin, czynników lub procesów technologicznych o działaniu rakotwórczym, mutagenym lub reprotoksycznym w środowisku pracy

[2] Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 2 lutego 2011 r. w sprawie badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia w środowisku pracy

Tabela 2. Obowiązki przedsiębiorcy

od wymagań związanych z kompleksowym zapewnieniem bezpieczeństwa podczas prac z substancjami niebezpiecznymi (w tym CMR). Do kluczowych obowiązków przedsiębiorcy należy:

- ograniczenie ilości stosowanej substancji lub jej zastąpienie przez substancję o właściwościach innych niż reprotoksyczne, rakotwórcze czy mutagenne;
- utrzymywanie na jak

najniższym poziomie liczby pracowników, narażonych na działanie substancji reprotoksycznych;

- projektowanie stanowiska pracy w taki sposób, aby uniknąć powstawania substancji reprotoksycznych lub je ograniczyć;
- planowanie procesu pracy z uwzględnieniem bezpiecznego składowania odpadów niebezpiecznych;
- opracowanie oraz wdroże-

nie procedur bezpiecznego stosowania substancji reprotoksycznych, w których zostanie wyodrębniony zakres czynności wykonywanych przed rozpoczęciem pracy, w trakcie oraz po jej zakończeniu, a także w sytuacjach awaryjnych;

- oznakowanie miejsca zagrożenia za pomocą znaków ostrzegawczych lub odpowiedniego piktogramu;

- zastosowanie bezpiecznego sposobu transportu, stosowania i przechowywania substancji reprotoksycznych.

Obowiązki przedsiębiorców – zwiększenie ochrony pracowników

Implementacja przepisów unijnych wprowadziła dodatkowe

Gdzie najczęściej pracownicy mogą mieć kontakt z substancjami reprotoksycznymi?

Pracownicy mający kontakt z substancjami reprotoksycznymi są zatrudnieni głównie w takich branżach, jak:

- produkcja i stosowanie pestycydów,
- wytwarzanie tworzyw sztucznych,
- przemysł farmaceutyczny i placówki ochrony zdrowia,
- przemysł gumowy i metalurgiczny,
- budownictwo,
- warsztaty samochodowe.



fot. Getty Images, Unsplash+

obowiązki, obejmujące nowe wymagania oraz zwiększoną ochronę pracowników przed substancjami o właściwościach reprotoksycznych.

Aby umożliwić właściwe zrozumienie i prawidłowe zastosowanie wprowadzonych zmian legislacyjnych, w tabeli 2 przedstawiam wykaz kluczowych wymagań. Całość ma na celu ułatwienie przedsiębiorcom wdrożenia nowych wymagań prawnych, a także zapewnienie ich pełnej zgodności z obowiązującymi regulacjami.

Konsekwencje nieprzestrzegania nowych wymagań

Nieprzestrzeganie obowiązków związanych z substancjami reprotoksycznymi wiąże się z poważnymi konsekwencjami. Mogą to być skutki prawne, finansowe, społeczne, a przede wszystkim zdrowotne bezpośrednio dla osób narażonych na działanie substancji szkodliwych. Przedsiębiorcy

mogą zostać ukarani przez organy nadzorujące za pomocą **grzywny oraz dotkliwych kar finansowych**. W przypadku poważnych zaniedbań w obszarze bezpieczeństwa pracy przedsiębiorca może być pociągnięty do odpowiedzialności cywilnej, a nawet karnej – zwłaszcza w sytuacji, gdy doszło do zdiagnozowania schorzenia u pracownika.

Ponadto koszty leczenia to również obciążenie dla budżetu państwa, a tym samym dla społeczeństwa. Przedsiębiorca w takich sytuacjach powinien również liczyć się z problemem wizerunkowym, utratą zaufania wśród klientów oraz partnerów biznesowych.

Skala zmian w firmach

Ze względu na to, że substancje o właściwościach reprotoksycznych stanowią poważne zagrożenie dla zdrowia pracowników, zmiany legislacyjne, wynikające z przepisów REACH, CLP oraz dyrektywy 2022/431,

wprowadziły dość rygorystyczne wymagania dotyczące ich stosowania. Zmiany te wymagają na przedsiębiorcach ciągły monitoring stosowanych substancji chemicznych oraz weryfikację ich właściwości, a w kontekście nowych zmian – przede wszystkim właściwości reprotoksycznych. Przedsiębiorcy mają obowiązek kontrolować i optymalizować poziom ryzyka na stanowiskach pracy.

Aby tego dokonać, konieczne mogą się okazać uzupełniające szkolenia, wprowadzenie dodatkowych środków ochrony indywidualnej lub zbiorowej, zmiany w strukturze organizacyjnej, a nawet modyfikowanie procesów technologicznych.

Nie ulega wątpliwości, że całość będzie stanowić duże obciążenie organizacyjne oraz finansowe dla firm. Jednak z drugiej strony wprowadzone innowacje przyniosą poprawę bezpieczeństwa, a także będą zapobiegać dodatkowym kosztom związanym z możliwymi chorobami zawodowymi. ■



Agnieszka Paszyn

Ekspertka w zakresie bezpieczeństwa pracy, specjalizuje się w szkoleniach bezpieczeństwa magazynowania chemikaliów i transportu towarów niebezpiecznych zgodnie z ADR. Wykładowczyni w Collegium Witełona Uczelni Państwowej. Absolwentka Politechniki Wrocławskiej – Wydział Chemii, oraz Uniwersytetu Wrocławskiego – Prawo Ochrony Środowiska. Ma wieloletnie doświadczenie pracy w przemyśle farmaceutycznym. Należy do Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP oraz Sieci Branżowych Konsultantów ds. BHP.



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

Audyty akt osobowych

Prowadzenie akt osobowych jest obowiązkiem pracodawcy uregulowanym w art. 94 pkt 9a) Kodeksu pracy. Brak prowadzenia akt osobowych pracowników może być potraktowany jako wykroczenie przeciwko prawom pracownika, za które pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu może podlegać karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł – art. 281 § 1 pkt 6 k.p.

AGNIESZKA RÓŻAŃSKA-PRAWDZIK
DR NAUK PRAWNYCH
PRAWNIK DZIAŁU PRAWA PRACY SEKA S.A.

W skrócie:

- Kto ma obowiązek prowadzenia akt osobowych?
- Zakres audytu – wymogi i weryfikacja
- Korzyści z przeprowadzenia audytu
- Kiedy należy przeprowadzić audyt?



fot. Getty Images, Unsplash+

”

Spory z pracownikami i problemy pracodawców w dużej mierze wynikają z błędów lub braków w dokumentach kadrowych lub płacowych. Spory takie wielokrotnie mają swój finał w sądzie.

Ponadto pracodawca musi przechowywać dokumentację pracowniczą w sposób gwarantujący zachowanie jej poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaś, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej.

Spory z pracownikami i problemy pracodawców w dużej mierze wynikają z błędów lub braków w dokumentach kadrowych lub płacowych. Spory takie wielokrotnie mają swój finał w sądzie. W przypadku spraw sądowych z zakresu prawa pracy, w zasadzie w każdej sprawie sąd żąda przekazania mu akt osobowych pracownika, którego sprawa dotyczy. Zwykle sąd zajmuje się dokumentami, które są związane ze sprawą, dlatego istotna jest poprawność regulacji w nich zawartych. Z naszego doświadczenia w prowadzeniu spraw z zakresu prawa pracy wynika jednak, że przy źle prowadzonych aktach – tj. nierzetelnie, bez należytej staranności – może mieć to

wpływ na wizerunek danego pracodawcy przed sądem. Trudno jest bowiem zbudować obraz pracodawcy, który skrupulatnie przestrzega wymogów prawa, gdy sąd widzi akta osobowe prowadzone w sposób niedbały lub nieprawidłowy.

Szczegółowe wymogi prawne dotyczące prowadzenia akt osobowych zawiera rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 grudnia 2018 r. w sprawie dokumentacji pracowniczej (t.j. Dz.U. z 2024 r., poz. 535), dalej zwane rozporządzeniem.

Zakres audytu

a) Wymogi dotyczące prowadzenia akt osobowych przewidziane w przepisach

Audyt akt osobowych w pierwszej kolejności weryfikuje, czy w każdej części akt osobowych znajdują się wymagane dokumenty. Sprawdzane są kompletność dokumentacji, chronologia ułożenia dokumentów i ich prawidłowe numerowanie.

Według rozporządzenia pracodawca prowadzi oddzielnie dla każdego pracownika akta

osobowe. Składają się one z pięciu części i obejmują:

1) **Część A**, w której mają być oświadczenia lub dokumenty dotyczące danych osobowych, zgromadzone w związku z ubieganiem się o zatrudnienie, a także skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie dotyczące wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich (art. 229 § 1 pkt 1, § 1¹ i 1² Kodeksu pracy).

2) **Część B**, w której mają znajdować się oświadczenia lub dokumenty dotyczące nawiązania stosunku pracy oraz przebiegu zatrudnienia pracownika. W rozporządzeniu wskazane są szczegółowo dokumenty, które powinny znaleźć się w tej części akt osobowych, np. umowy o pracę.

3) **Część C**, zawierająca oświadczenia lub dokumenty związane z rozwiązaniem albo wygaśnięciem stosunku pracy. Rozporządzenie określa, jakie dokładnie dokumenty muszą znaleźć się w tej części akt osobowych (m.in. kopia wydanego świadectwa pracy).

4) **Część D**, w której mają znajdować się odpisy zawiadomienia o ukaraniu oraz inne doku-

menty związane z ponoszeniem przez pracownika odpowiedzialności porządkowej lub odpowiedzialności określonej w odrębnych przepisach, które przewidują zatarcie kary po upływie określonego czasu.

5) **Część E**, zawierająca dokumenty związane z kontrolą trzeźwości pracownika lub kontrolą na obecność w jego organizmie środków działających podobnie do alkoholu. Rozporządzenie określa, jakie dokładnie dokumenty muszą znaleźć się w tej części akt osobowych, np. informacje dotyczące kontroli trzeźwości pracownika przeprowadzonej przez pracodawcę (art. 221^c § 6 Kodeksu pracy).

Oświadczenia lub dokumenty znajdujące się w poszczególnych częściach akt osobowych pracownika przechowuje się w porządku chronologicznym oraz numeruje. Każda z części akt osobowych musi zawierać wykaz znajdujących się w niej oświadczeń lub dokumentów.

b) Weryfikacja poszczególnych dokumentów

Profesjonalny audyt polega nie tylko na ustaleniu, czy

fot. po lewej: Kamran Abdullayev, Unsplash+

Miejsce pracy

Ogólnie pod pojęciem miejsca pracy rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy. Wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2015 r., I PR 19/85, LEX nr 13556.



spełnione są wszystkie wymogi wynikające z rozporządzenia w sprawie dokumentacji pracowniczej, ale również (a może przede wszystkim) koncentruje się na analizie treści poszczególnych dokumentów oraz – w przypadku niektórych obowiązków – ustaleniu, czy pracodawca przestrzegał wymaganych prawem terminów.

Ze szczególną uwagą warto sprawdzić umowy o pracę. Dostyc często występującym błędem w tych dokumentach jest **nieprawidłowe ustalenie miejsca pracy**. W myśl znolizowanego w dniu 26.04.2023 r. przepisu art. 29 §1 Kodeksu pracy jeden z podstawowych elementów umowy o pracę to „miejsce lub miejsca wykonywania pracy”. Zmiana art. 29 k.p. polegała m.in., na dopisaniu zwrotu: „lub miejsca”, co potwierdza, że pracownik może świadczyć pracę w więcej

niż jednym miejscu. Błędy w umowach o pracę dotyczące miejsca wykonywania pracy polegają przede wszystkim na tym, że regulacje w dokumencie nie odzwierciedlają faktycznego miejsca świadczenia pracy, a **w umowach o pracę powinno znajdować się miejsce pracy zgodne z rzeczywistym stanem faktycznym.**

Kodeks pracy nie definiuje wprowadzie pojęcia miejsca pracy, ale orzecznictwo jest dość obszerne. Przykładowo w wyroku Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 1985 r. wyjaśniono, że: *należy odróżnić „miejsce pracy” pracownika od „siedziby zakładu pracy”*. *Miejsce świadczenia pracy stanowi jeden z istotnych składników umowy o pracę, obustronnie uzgodniony, objęty ogólnym zakazem jednostronnej zmiany przez któregośkolwiek z kontrahentów umowy. Strony zawierające umowę o pracę mają dużą swo-*



Warto wiedzieć

W przypadku spraw sądowych z zakresu prawa pracy, sąd żąda przekazania mu akt osobowych pracownika. Trudno jest zbudować obraz pracodawcy, który skrupulatnie przestrzega wymogów prawa, gdy sąd widzi akta osobowe prowadzone w sposób niedbały lub nieprawidłowy.

bodę w określaniu miejsca pracy. Może być ono określone na stałe bądź jako miejsce zmienne, przy czym w tym ostatnim wypadku zmienność miejsca pracy może wynikać z samego charakteru (rodzaju) pełnionej pracy. Ogólnie pod pojęciem miejsca pracy rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy. (I PR 19/85, LEX nr 13556).

Z powyższego wynika, że miejsce świadczenia pracy może być określone w umowie w różny sposób. Ważne, aby było to ustalone zgodnie z rzeczywistym stanem faktycznym. Bardzo częstym błędem pracodawców w umowach o pracę jest **brak klauzuli dla pracownika zatrudnionego w niepełnym**



Pracodawco, pamiętaj

Bardzo często spotykamy się z sytuacją, gdy w aktach osobowych pracowników – mężczyzn wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia – brakuje odpowiednich oświadczeń, np. dotyczących zgody – lub jej braku – na zatrudnianie w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 k.p., oraz delegowanie poza stałe miejsce pracy.

Akta osobowe muszą zawierać skierowania na badania lekarskie i orzeczenia lekarskie dotyczące wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich.

W aktach osobowych powinny znajdować się także potwierdzenia odbycia szkoleń w zakresie BHP.

wymiarze czasu pracy. Zgodnie z art. 151 § 5 k.p. strony ustalają w umowie o pracę dopuszczalną liczbę godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika do normalnego wynagrodzenia, a także dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151 § 1 k.p. Pracodawcy dosyć często zapominają o wprowadzeniu takiej klauzuli, pomimo wskazanego wyżej przepisu.

Istotne jest także zweryfikowanie, **czy są podpisywane aneksy do umów o pracę** (porozumienia zmieniające umowę o pracę), np. w przypadku zmiany stanowiska pracy. Zdarza się w praktyce, że pracownik pracuje na innym stanowisku niż to, które ma zapisane w umowie o pracę. Może to prowadzić do wielu negatywnych konsekwencji dla pracodawcy.

Warto sprawdzić, czy w aktach osobowych są **umowy o zakazie konkurencji**. Jeżeli są, wówczas istotne jest, aby został w nich zdefiniowany zakaz konkurencji oraz aby był on zapisany w sposób wystarczająco precyzyjny. Z umowy powinno wynikać, co jest zakazem konkurencji, a także jaki jest jego zakres przedmiotowy, podmiotowy i terytorialny.

Bardzo często spotykamy się z sytuacją, gdy **w aktach osobowych pracowników – mężczyzn wychowujących dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia – brakuje odpowiednich oświadczeń**, np. dotyczących zgody (lub jej braku) na zatrudnianie w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 139 k.p., oraz delegowanie poza stałe miejsce pracy.

Akta osobowe muszą zawierać skierowania na badania

lekarskie i **orzeczenia lekarskie dotyczące wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich**. Na ich podstawie można zweryfikować, czy dopuszczono pracownika do pracy z aktualnym orzeczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania, czy też nie spełniono tego wymogu, dopuszczając pracownika do pracy.

W aktach osobowych powinny znajdować się także potwierdzenia **odbycia szkoleń w zakresie BHP**. Nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Dokumenty znajdujące się w aktach osobowych wskazują

na daty odbycia poszczególnych szkoleń, więc warto to zweryfikować.

Aktualność orzeczeń badań lekarskich oraz szkoleń BHP to zagadnienia bardzo istotne z punktu widzenia odpowiedzialności przed Państwową Inspekcją Pracy, jak też w przypadku ewentualnego wypadku przy pracy – szczególnie gdyby doszło do ciężkiego, śmiertelnego lub zbiorowego wypadku przy pracy. W tym zakresie pracodawcy muszą być zatem wyjątkowo czujni.

Wskazałam jedynie na niewielki fragment zagadnień, które są sprawdzane w trakcie audytu akt osobowych.

Zdarza się, że audyt akt osobowych jest rozszerzany o analizę regulaminu wynagradzania, regulaminu pracy czy regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W niektórych



Co daje audyt?

- 1** Bezpieczeństwo prawne i wyeliminowanie lub ograniczenie ryzyka kar za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (maksymalna wysokość grzywny to 30 tys. zł);
- 2** Ujednolicenie i uproszczenie dokumentacji pracowniczej, co może wpłynąć na obniżenie kosztów i zwiększenie efektywności pracy działów HR;
- 3** Stosowanie bezpiecznych wzorów dokumentów istotnie ogranicza ryzyko przegranej pracodawcy przed sądem pracy.

Dział Prawa Pracy SEKA składa się z prawników specjalizujących się w problematyce prawa pracy, którzy szkolą i doradzają w zakresie prawa pracy w kilkudziesięciu największych firmach działających na terenie Polski.

Nasi prawnicy uczestniczyli w pracach parlamentarnych nad kolejnymi nowelizacjami przepisów prawa pracy, w tym także Kodeksu pracy.

Audyty z zakresu prawa pracy – w tym audyty akt osobowych – przeprowadzamy od ponad 25 lat. Zapraszamy do współpracy

przypadkach audyt dodatkowo obejmuje zakładowy układ zbiorowy pracy.

Korzyści z audytu

Audyt pozwala ustalić stan przestrzegania przepisów prawa pracy u pracodawcy, a także umożliwia wyeliminowanie zaobserwowanych nieprawidłowości i zagrożeń.

Główne korzyści dla pracodawców:

- 1) bezpieczeństwo prawne i wyeliminowanie lub ograniczenie ryzyka kar za wykroczenia przeciwko prawom pracownika (maksymalna wysokość grzywny to 30 tys. zł);
- 2) ujednolicenie i uproszczenie dokumentacji pracowniczej, co może wpłynąć na obniżenie kosztów i zwiększenie efektywności pracy działów HR;
- 3) stosowanie bezpiecznych wzorów dokumentów istotnie ogranicza ryzyko przegranej pracodawcy przed sądem pracy.

Kiedy przeprowadzać audyt

Audyt akt osobowych warto przeprowadzić w każdym czasie, jednak szczególnie istotne wydaje się jego zlecenie i zrealizowanie w sytuacji np.:

- rozpoczęcia obsługi kadrowo-płacowej danego pracodawcy przez firmę zewnętrzną;
- zmiany firmy zewnętrznej obsługującej pracodawcę w zakresie kadri/lub płac;
- przejęcia przez pracodaw-

cę innego pracodawcy (lub jego części) na zasadach określonych w art. 23¹ k.p.;

- istotnego wzrostu zatrudnienia – przed jego wystąpieniem – przede wszystkim w celu sprawdzenia, czy są stosowane prawidłowe dokumenty.

Podaję powyżej przykładowe sytuacje skłaniające Klientów do zlecenia audytu akt osobowych naszemu Działowi Prawa Pracy.

Dział ten składa się z prawników specjalizujących się w problematyce prawa pracy, którzy szkolą i doradzają w zakresie prawa pracy w kilkudziesięciu największych firmach działających na terenie Polski. Nasi prawnicy uczestniczyli w pracach parlamentarnych nad kolejnymi nowelizacjami przepisów prawa pracy (w tym także Kodeksu pracy). Posiadają również bogate doświadczenie w zakresie przeprowadzania audytów, w tym w szczególności audytów akt osobowych, wewnętrznych regulaminów, a także innych audytów, np. dotyczących czasu pracy. ■

Agnieszka Różańska-Prawdzik

Dr nauk prawnych
prawnik Działu Prawa Pracy 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

Audyty płacowy

Audyty kadrowo-płacowy jest jednym z najistotniejszych narzędzi dostępnych na rynku. Pozwala pracodawcy na weryfikację prawidłowości prowadzenia działalności w zakresie zatrudniania pracowników i rozliczania ich wynagrodzeń.

Przeprowadzenie audytu płacowego pełni istotną funkcję z kilku powodów. Pozwala dostrzec nieprawidłowości w naliczaniu wynagrodzeń, zoptymalizować koszty prowadzenia działalności, upłynnić procedury kadrowo-płacowe, ocenić strukturę wynagrodzeń w przedsiębiorstwie oraz wyznaczyć widełki płacowe dla poszczególnych stanowisk na potrzeby przyszłych rekrutacji.

NATALIA ZDROIK
SPECJALISTA DS. KADRY I PŁAC SEKA-HR

W skrócie:

- Co jest sprawdzane podczas audytu płacowego?
- Wykorzystanie urlopów
- Czas pracy a wysokość wynagrodzenia
- Optymalizacja procesów i kosztów



fot. Karolina Grabowska, Unsplash+

Wiele firm działających na rynku pracy posiada zróżnicowaną sytuację pracowniczą – w przedsiębiorstwie znajdziemy zarówno osoby pracujące na podstawie umowy o pracę, jak i zleceniobiorców, rencistów, osoby z niepełnosprawnościami, kobiety przebywające na urlopie macierzyńskim, pracowników na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Każda z wymienionych sytuacji jest inna i wymaga odrębnej weryfikacji. Audyt płacowy pozwala sprawdzić poprawność rozliczenia wynagrodzenia każdej z tych grup – niekiedy podczas dokonywanej kontroli może się okazać, że podstawa wymiaru zasiłku macierzyńskiego ustalona jest nieprawidłowo, a pracownik przebywający od kilku miesięcy na zwolnieniu chorobowym powinien już wystąpić o świadczenie rehabilitacyjne.

Co jest sprawdzane podczas audytu płacowego?

Podczas audytu sprawdzana jest prawidłowość działania

obowiązującego w zakładzie pracy systemu kadrowo-płacowego w zakresie dostosowania do aktualnych przepisów prawa oraz ustawienia algorytmów matematycznych służących do naliczania poszczególnych składników wynagrodzenia. Audytor biorąc pod uwagę wszystkie składowe wynagrodzenia, sprawdza, czy są one obliczane w odpowiednich wysokościach, a także czy prawidłowo naliczane i odprowadzane są zaliczki podatku dochodowego oraz składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Wykorzystanie urlopów

Istotną kwestią sprawdzaną podczas audytu płacowego jest wykorzystanie urlopów wypoczynkowych pracowników firmy. Często zdarza się, że pracownicy w prawnie ustalonych terminach nie wykorzystują zaległych urlopów, co stwarza ryzyko dodatkowych kosztów dla pracodawcy w przypadku rozwiązania umowy o pracę

”

Zdarzają się sytuacje, że pracodawca zaplanuje podwładnym czas pracy w sposób nieprawidłowy, niezgodny z obowiązującą pracownika normą czasu pracy – dochodzi wtedy do sytuacji, gdy wyliczone wynagrodzenie jest niższe od płacy minimalnej. Jest to wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zawinione przez pracodawcę.

z zatrudnionym – konieczne jest bowiem wypłacenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Sprawdzana jest też prawidłowa wysokość podstawy do wynagrodzenia urlopowego.

Czas pracy a wysokość wynagrodzenia

Zdarzają się również sytuacje, że pracodawca zaplanuje podwładnym czas pracy w sposób nieprawidłowy, niezgodny z obowiązującą pracownika normą czasu pracy – dochodzi wtedy do sytuacji, gdy wyliczone wynagrodzenie jest niższe od płacy minimalnej. Jest to wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zawinione przez pracodawcę. Zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracodawca ma obowiązek

wypłacić pracownikowi za wykonaną pracę wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż wynagrodzenie minimalne. Jednym z występujących składników wynagrodzenia u niektórych pracowników jest wynagrodzenie za pracę w godzinach nocnych oraz za pracę w godzinach nadliczbowych. Podczas weryfikacji regulaminu pracy niekiedy okazuje się, że godziny nocne w zakładzie pracy są ustalone w odmienny sposób dla różnych stanowisk pracy i faktycznie występujące godziny nocne są zliczane w sposób nieprawidłowy, a co za tym idzie, również nieprawidłowo wypłacane. W przypadku występowania w przedsiębiorstwie godzin nadliczbowych także dochodzi do błędów w sposobie ich rozliczania – audytor podczas kontroli bierze pod uwagę, kiedy nadgodziny

fot. po lewej: Katelyn Perry, Unsplash+

Co jest sprawdzane podczas audytu?

- 1** Prawidłowość działania obowiązującego w zakładzie pracy systemu kadrowo-płacowego w zakresie dostosowania do aktualnych przepisów prawa.
- 2** Ustawienia algorytmów matematycznych służących do naliczania poszczególnych składników wynagrodzenia.
- 3** Prawidłowość naliczania i odprowadzania zaliczek podatku dochodowego oraz składki na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.
- 4** Wykorzystanie urlopów wypoczynkowych pracowników firmy. Sprawdzana jest też prawidłowa wysokość podstawy do wynagrodzenia urlopowego.
- 5** Rozliczanie czasu pracy i zgodności z obowiązującą pracownika normą czasu pracy, a także prawidłowość rozliczania godzin nocnych oraz nadliczbowych, która jest jedną z ważniejszych kwestii dotyczących wynagrodzenia, sprawdzanych podczas kontroli pracodawcy przez Państwową Inspekcję Pracy.

Raport końcowy, który otrzymuje pracodawca po skończonym audycie, pozwala na wyciągnięcie wniosków i opracowanie założeń płacowych, które w dłuższym wymiarze czasowym pozwolą na to, aby zakład pracy funkcjonował w sposób bardziej dynamiczny finansowo.

Dokonywane w zakładzie pracy okresowe audyty płacowe mają wpływ na wzrost zaufania pracownika do pracodawcy.



foto. Getty Images, Unsplash+

występują, w jakiej liczbie i w jaki sposób powinno się to przełożyć na wyliczenie należnego pracownikowi wynagrodzenia. Warto zwrócić uwagę, że prawidłowość rozliczania godzin nocnych oraz nadliczbowych jest jedną z ważniejszych kwestii dotyczących wynagrodzenia, sprawdzanych podczas kontroli pracodawcy przez Państwową Inspekcję Pracy.

Optymalizacja procesów i kosztów

Nie ulega wątpliwości, że we współczesnym świecie – skupionym na optymalizacji procesów w przedsiębiorstwach i poszukiwaniu sposobów na pozyskiwanie oszczędności – audyt płacowy jest jednym z narzędzi, które pozwala zrealizować oba te cele. Raport końcowy, który otrzymuje

pracodawca po skończonym audycie, pozwala na wyciągnięcie wniosków i opracowanie założeń płacowych, które w dłuższym wymiarze czasowym pozwolą na to, aby zakład pracy funkcjonował w sposób bardziej dynamiczny finansowo.

Jednocześnie – co również warto podkreślić – dokonywane w zakładzie pracy okresowe audyty płacowe mają wpływ na wzrost zaufania pracownika do pracodawcy oraz poprawiają poczucie bezpieczeństwa finansowego zatrudnionych w zakładzie pracy. ■

Natalia Zdroik

Specjalista ds. kadr
i płac SEKA-HR



Z nami bezpieczniej



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 2025 roku

Przy podpisaniu umowy na obsługę kadrowo-płacową w SEKA do końca I kwartału 2025 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

Z unijnym wsparciem po sukces

Rozwój kariery, zdobywanie nowych kompetencji, umiejętność odnalezienia się w otaczającej rzeczywistości – to wyzwania, przed jakimi stoją wszyscy, niezależnie od poziomu wykształcenia, statusu społecznego, wieku czy narodowości. Fundusze unijne, dostępne od lat w Polsce, są wsparciem dla osób prywatnych i firm w pełnej wyzwań drodze ku zwiększaniu konkurencyjności. Jak w każdej podróży, niezwykle istotny jest przewodnik. W przypadku funduszy unijnych takim przewodnikiem jest firma SEKA S.A., która z sukcesami przygotowuje projekty unijne. Korzystają z nich osoby poszukujące pracy, pracownicy, a także przedsiębiorcy. Najnowsze trzy projekty skierowane są do osób z dwóch regionów w kraju.

AGNIESZKA WIECZOREK
KOORDYNATOR PROJEKTÓW UNIJNYCH W SEKA S.A.

W skrócie:

- Nowe umiejętności i nowe szanse dla osób z Warszawy i Mazowsza
- Szkolenia dla 3 tysięcy osób w Poznaniu
- Zgłoszenia indywidualne, korzyści dla wszystkich
- Jakość gwarantowana przez SEKA

**Informacje
o szkoleniach
i naborach uczestników
dostępne są na stronie:
www.seka.pl**

”

Doskonała znajomość rynku pracy, potrzeb pracodawców i wyzwań, przed którymi stają sami pracownicy, pozwala na tworzenie i realizację projektów unijnych, które idealnie wpisują się w potrzeby rynku pracy.



Doskonała znajomość rynku pracy, potrzeb pracodawców i wyzwań, przed którymi stają sami pracownicy, pozwala na tworzenie i realizację projektów unijnych, które idealnie wpisują się w potrzeby rynku pracy. Wyrazem tego są doskonałe oceny, jakie otrzymują wnioski aplikacyjne przygotowane przez ekspertów SEKA.

Nowe umiejętności i nowe szanse dla osób z Warszawy i Mazowsza

Dwa projekty: „Kompleksowe wsparcie dla obywateli Ukrainy z regionu Warszawskiego stołecznego oraz ich otoczenia” oraz „Kompleksowe wsparcie dla obywateli Ukrainy z regionu Mazowieckiego regionalnego oraz ich otoczenia”, realizowane w woj. mazowieckim, skupiają się na integracji społeczno-zawodowej obywateli państw trzecich – obywateli Ukrainy oraz ich otoczenia: pracodawców, lokalnej społeczności i instytucji. Działania te mają na celu ułatwienie adaptacji nowo przybyłych osób do tego województwa, a także wzmacnianie więzi między mieszkańcami

oraz pracodawcami, co przyczyni się do budowania bardziej zintegrowanej społeczności.

Warto podkreślić, że tylko pięć projektów przygotowanych przez podmioty z Regionu Warszawskiego Stołecznego (RWS) wygrało i uzyskało wsparcie w łącznej kwocie 5,5 mln zł z Funduszy Europejskich w ramach działania „Integracja Społeczno-Zawodowa obywateli państw trzecich”. Przygotowany przez Dział Projektów Unijnych SEKA S.A. projekt dla RWS został nie tylko oceniony pozytywnie, ale uzyskał także jedną z najwyższych punktacji. Sukces odniósł również projekt przygotowany dla Regionu Mazowieckiego Regionalnego (RMR). Według punktacji został ulokowany na pierwszym miejscu wśród 36 wybranych do dofinansowania projektów, na 161 złożonych. Według Komisji Oceny Merytorycznej projekt SEKA S.A. jest przemyślany, kolejność działań wynika z ciągu przyczynowo-skutkowego, zaplanowano realne wskaźniki do osiągnięcia.

Komplementarność wsparcia, w tym główny punkt, jakim jest uzyskanie kwalifikacji istotnych

dla mazowieckiego rynku pracy, to atuty, którymi wyróżnia się projekt według opinii ekspertów SEKA S.A. z Działu Projektów Unijnych.

Każda osoba uczestnicząca w projekcie będzie miała możliwość skorzystania z dopasowanych do potrzeb szkoleń i działań. Na uczestników czekają usługi takie, jak profilowanie potrzeb i potencjału w celu stworzenia indywidualnego planu działania, kurs języka polskiego, szkolenia zawodowe, np. kurs spawania metodą TIG, kurs pomiarów elektrycznych, kurs obsługi wózka widłowego czy szkolenia „specjalista ds. kadr”, oraz „specjalista ds. wynagrodzeń” oraz takie, które rozwijają kompetencje społeczne/osobiste zgodne z RIS 2030.

W ramach projektu dostępny będzie również moduł szkoleń

miękkich jako uzupełnienie kompetencji wymaganych przez pracodawców, a także poradnictwo w zakresie legalizacji pracy, praw pracowniczych, poradnictwo prawne, obywatelskie czy psychologiczne oraz usługi społeczne dla obywateli Ukrainy i ich rodzin, w tym poradnictwo związane z tymi usługami.

Niezwykle ciekawy i wartościowy społecznie będzie zaplanowany w ramach projektu piknik wspierający i integrujący obywateli Ukrainy oraz ich otoczenie: potencjalnych pracodawców, a także przedstawicieli instytucji, z którymi mogą mieć bądź mają do czynienia na co dzień. Dla przedstawicieli instytucji, które przyjmują w Polsce obywateli Ukrainy, również przewidziano w projekcie wsparcie w postaci szkoleń.

Projekty aktualnie realizowane przez SEKA to bezpośrednie wsparcie indywidualnych osób, a także znaczący „zastrzyk” przygotowanej merytorycznie i praktycznie kadry, niezbędnej na regionalnych rynkach pracy.



Szkolenia dla 3 tysięcy osób w Poznaniu

W stolicy Wielkopolski nasza firma już po raz drugi będzie operatorem środków unijnych na usługi rozwojowe (doradztwo i szkolenia) wybierane przez uczestników z Bazy Usług Rozwojowych. Projekt „Kompleksowe wsparcie osób dorosłych z podregionu miasta Poznania poprzez udział w usługach rozwojowych współfinansowanych z UE”, realizowany na terenie Poznania, skierowany jest do osób, które uczą się, pracują, zamieszkują na terenie tego miasta. Zaplanowane działania dadzą uczestnikom szansę na uzyskanie nowych kwalifikacji, przede wszystkim tych wskazywanych w Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji – związanych z rozwojem technologii, zieloną i cyfrową transformacją oraz z innymi obszarami wymagającymi ciągłego podnoszenia umiejętności, kompetencji lub kwalifikacji.

SEKA S.A., jako operator projektu, zweryfikuje uczestników, a także sprawdzi usługi

rozwojowe w BUR (Baza Usług Rozwojowych) pod kątem spełnienia odpowiednich kryteriów. Niezdecydowanym uczestnikom eksperci SEKA pomogą w wyborze usługi rozwojowej, a także doradzą, jak zbudować motywację do rozwoju umiejętności, kompetencji lub nabycia kwalifikacji. Ponadto w projekcie będzie możliwość analizy potrzeb rozwojowych z wykorzystaniem modelu Bilansu Kompetencji, identyfikacji nabytych już umiejętności/kompetencji oraz wsparcia w ich walidacji i certyfikacji, m.in. poprzez zachęcanie do założenia „Mojego portfolio” lub konta Europass.

Najważniejszym działaniem w tym projekcie będzie natomiast realizacja wybranej usługi rozwojowej, tj. udział uczestnika w doradztwie lub szkoleniu oferowanym przez podmioty wpisane do BUR.

Projekty opisane powyżej to bezpośrednie wsparcie indywidualnych osób, a także znaczący „zastrzyk” przygotowanej merytorycznie i praktycznie kadry, niezbędnej na regionalnych rynkach pracy.



Wzmocnienie lokalnej społeczności

Projekty nie są skierowane bezpośrednio do przedsiębiorców, ale mogą oni dzięki nim skutecznie wspierać – w ramach działań CSR – rozwój społeczności skupionej wokół firm, w tym pracowników czy ich rodzin, włączając się aktywnie w upowszechnianie wiedzy i informacji o dostępnych na rynku narzędziach i programach wsparcia.

Kompleksowość projektów tworzy ponadto warunki do integracji społecznej, wspierania motywacji oraz pełnego zaangażowania uczestników w proces szkoleniowy, a następnie w wykonywaną pracę. Są to działania niezwykle potrzebne w obliczu wyzwań współczesnego rynku pracy, takich jak stres, przebodźcowanie, wypalenie, rezygnacja itp., z którymi mierzą się na co dzień pracownicy.

Zgłoszenia indywidualne, korzyści dla wszystkich

Do bezpłatnego udziału w projektach realizowanych w woj. mazowieckim zaproszeni są obywatele Ukrainy przebywający w Polsce legalnie, na podstawie aktualnych dokumentów upoważniających do pobytu i pracy. Preferowane będą przede wszystkim osoby, które po agresji Federacji Rosyjskiej na Ukrainę zostały objęte ochroną czasową, oraz osoby w wieku 15–29 lat. Projekt realizowany w Poznaniu skierowany jest do osób do-

Informacje o projektach

Projekt: „Kompleksowe wsparcie dla obywateli Ukrainy z regionu Warszawskiego stołecznego oraz ich otoczenia”

Dla kogo: Obywatele Ukrainy zamieszkujący powiaty woj. mazowieckiego: m.st. Warszawa, legionowski, miński, otwocki, wołomiński, nowodworski, grodziski, piaseczyński, pruszkowski i warszawski zachodni.

Okres realizacji: 01.11.2024 – 31.08.2026

Więcej informacji pod numerem telefonu 504-103-802 oraz adresem mailowym projekt.warszawski@seka.pl

Projekt: „Kompleksowe wsparcie dla obywateli Ukrainy z regionu Mazowieckiego regionalnego oraz ich otoczenia”

Dla kogo: Obywatele Ukrainy zamieszkujący powiaty woj. mazowieckiego: białobrzeski, ciechanowski, garwoliński, gostyniński, grójecki, kozienicki, lipski, łosicki, makowski, mławski, ostrołęcki, ostrowski, płocki, płoński, przasnyski, przysuski, pułtuski, radomski, siedlecki, sierpecki, sochaczewski, sokołowski, szydłowiecki, węgrowski, wyszkowski, zwoleniński, żuromiński, żyrardowski, m. Ostrołęka, m. Płock, m. Radom, m. Siedlce.

Okres realizacji: 01.11.2024 – 31.10.2026

Więcej informacji pod numerem telefonu 504-103-802 oraz adresem mailowym projekt.mazowiecki@seka.pl

Projekt: „Kompleksowe wsparcie osób dorosłych z podregionu miasta Poznania poprzez udział w usługach rozwojowych współfinansowanych z UE”

Dla kogo: osoby dorosłe z podregionu miasta Poznania.

Okres realizacji: 01.10.2024 – 31.12.2028

Więcej informacji pod numerem telefonu 61 62 40 269 oraz adresem mailowym burpoznan@seka.pl

rosłych (min. 18 lat), które z własnej inicjatywy chcą nabyć lub podnieść umiejętności, kompetencje, kwalifikacje lub przekwalifikować się. Osoby chcące wziąć udział w projekcie nie mogą prowadzić działalności gospodarczej i muszą spełniać co najmniej jeden z warunków: uczyć się, pracować lub zamieszkiwać na terenie Poznania.

Atrakcyjność projektu podnosi poziom dofinansowania pojedynczej usługi rozwojowej, która wynosi maksymalnie 85% jej kosztów. Oznacza to, że uczestnik, aby podnieść swoje kwalifikacje, będzie musiał sfinansować jedynie 15% wartości usługi, a po jej zakończeniu dokonać rzetelnej oceny całego procesu. SEKA S.A. będzie wspierać około 3000 osób w doborze szkoleń z Bazy Usług Rozwojowych do indywidualnych potrzeb, rozliczy je pod kątem finansowym oraz merytorycznym.

Zachęcamy pracodawców oraz instytucje do promocji projektów realizowanych przez SEKA wśród społeczności lokalnych oraz pracowników. Co prawda nie są to projekty skierowane bezpośrednio do przedsiębiorców, ale mogą oni dzięki nim skutecznie wspierać – w ramach działań CSR – rozwój społeczności skupionej wokół firm, w tym pracowników czy ich rodzin, włączając się aktywnie w upowszechnianie wiedzy i informacji o dostępnych na rynku narzędziach i programach wsparcia.

Jakość gwarantowana przez SEKA

Wszechstronność działania SEKA w obszarach szkoleniowo-doradczych, zapewniających wsparcie w bezpiecznym prowadzeniu biznesu, a także potencjał organizacyjny firmy, – to gwarancja rzetelnego,

merytorycznego i skutecznego procesu przygotowania projektów finansowanych ze środków UE, a także obsługi uczestników projektów, w tym szkoleń, doradztwa, a także innych, bardziej wymagających form wsparcia realizowanych w ramach projektów.

Firma SEKA działa na rynku nieprzerwanie od 1988 roku. Dowodem wysokiej jakości naszych usług jest prowadzenie działalności zgodnie z Systemem Zarządzania Jakością spełniającym wymagania normy ISO 9001:2015, co zostało potwierdzone przez audytorów zewnętrznych, oraz otrzymanie certyfikatu CIOP-PIB. ■

Agnieszka Wiczorek

Koordynator projektów unijnych w SEKA S.A.

Od ponad 15 lat SEKA świadczy usługi z zakresu pozyskiwania i realizacji funduszy unijnych. W latach 2005–2020 zrealizowała kilkadziesiąt ogólnopolskich i regionalnych projektów szkoleniowych i szkoleniowo-doradczych współfinansowanych ze środków UE. Do tej pory przeszkoliła tysiące osób na terenie całej Polski. W nowej perspektywie 2021–2027 SEKA systematycznie realizuje kolejne projekty.

Usługi SEKA z zakresu pozyskiwania projektów unijnych opierają się przede wszystkim na:

- przygotowywaniu projektów szkoleniowych,
- doradztwie w zakresie pozyskiwania funduszy europejskich.

Ryzykowne zachowania pracowników

Metody ich ograniczania

Wykonywanie codziennych obowiązków zawodowych związane jest z narażeniem na powstanie urazów i pogorszenie stanu zdrowia pracownika. Instytucje sprawujące nadzór nad warunkami pracy – zarówno zewnętrzne: Państwowa Inspekcja Pracy, Państwowa Inspekcja Sanitarna, Urząd Dozoru Technicznego, jak i wewnętrzne, czyli Społeczna Inspekcja Pracy, Komisja BHP, służba BHP oraz jednostki naukowo-badawcze: Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Instytut Medycyny Pracy im. Prof. J. Nofera – na podstawie danych statystycznych zauważają poprawę warunków pracy i wzrost świadomości prawnej pracowników.

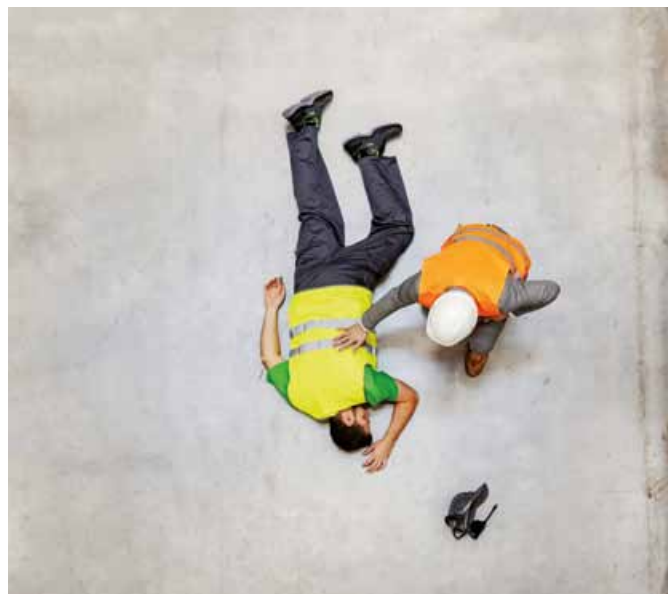
DR MAŁGORZATA KOCHAŃSKA
DORADCA PREZESA SEKA S.A.

W skrócie:

- Przyczyny nieprawidłowych działań pracowników
- Co więc należy zrobić, aby zachowań ryzykownych było coraz mniej?
- Co robić, kiedy wszystko inne zawodzi?
- Jak wdrażać programy zmiany zachowań ryzykownych pracowników w organizacji?



Poprawa warunków pracy nie przekłada się jednak na liczbę wypadków przy pracy zarejestrowanych w naszym kraju. Jeśli tendencja wzrostu wypadkowości się utrzyma, będzie to oznaczało, że podejmowane działania nie są skuteczne.



Poprawa warunków pracy nie przekłada się jednak na liczbę wypadków przy pracy zarejestrowanych w naszym kraju. W 2022 r. zarejestrowano około 66,6 tys. wypadków związanych z pracą, z czego 369 pracowników doznało trwałego uszczerbku na zdrowiu, a 180 poniosło śmierć w pracy. W 2023 r. odnotowano już 68,6 tys. wypadków przy pracy, choć – co bardzo ważne – zmniejszyła się liczba wypadków ciężkich (322) i śmiertelnych (168).

Jednakże samo pierwsze półrocze 2024 r. to ponad 66 tys. poszkodowanych w wypadkach przy pracy, w tym 185 wypadków ciężkich oraz 148 śmiertelnych.

Jeśli tendencja wzrostu wypadkowości się utrzyma, będzie to oznaczało, że podejmowane działania nie są skuteczne. Potwierdza to także PIP, która w swoim corocznym sprawozdaniu informuje o niepokojącym zjawisku, jakim jest wzrost nieprawidłowości stwierdzanych u przedsiębiorców w wyniku przeprowadzanych powtórnych kontroli u tego samego pracodawcy.

Ograniczając liczbę wypadków, pracodawcy bardzo często sku-

piają się na aspektach technicznych (nowe, bezpieczniejsze maszyny) czy organizacyjnych (lepiej ergonomii stanowisk pracy), a zapominają o czynniku ludzkim w procesach pracy, który jest ich kluczowym komponentem, zarazem najbardziej zawodnym – w dużej mierze ze względu na nieprzewidywalność zachowań pracowników.

Przyczyny nieprawidłowych działań pracowników

Wpływ na nasze zachowania może mieć zarówno genetyka, jak i charakter człowieka. Badania sugerują, że pewne cechy genetyczne mogą predysponować niektóre osoby do podejmowania ryzyka, na przykład poprzez wpływ na układ nagrody w mózgu, który odpowiada za odczuwanie przyjemności. Jednocześnie charakter i doświadczenia życiowe również odgrywają znaczącą rolę. Środowisko, w którym się wychowujemy, relacje z innymi ludźmi, a także edukacja i wartości, które przyswajamy, mogą kształtować nasze podejście do ryzyka.

Można zatem pokusić się o stwierdzenie, że to połącze-

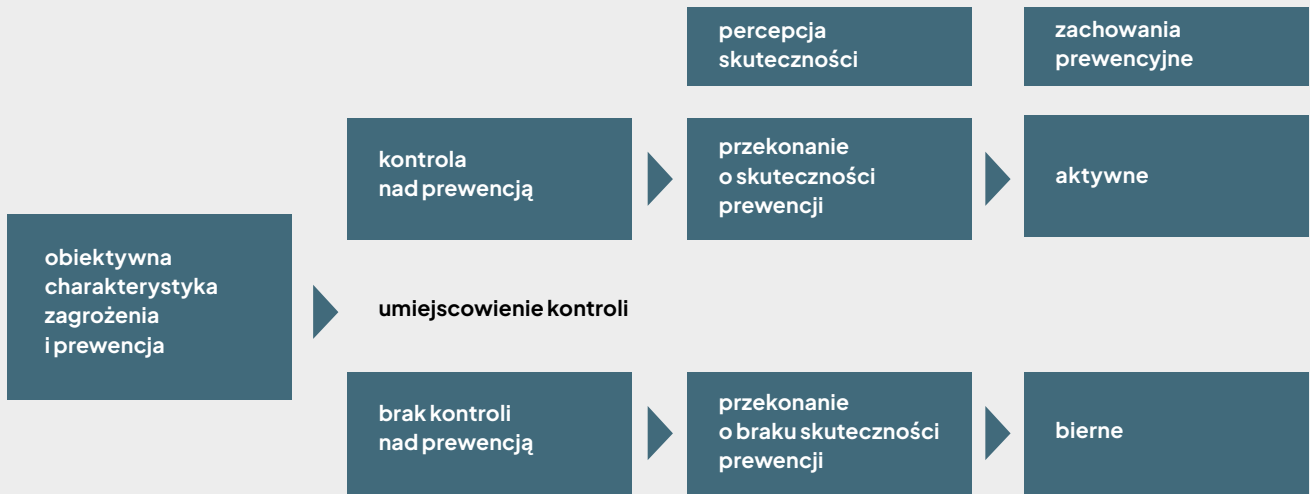
nie genetyki i indywidualnych doświadczeń wpływa na skłonność do ryzykownych zachowań¹.

Ludzie podejmują ryzyko w pracy z różnych powodów, często zależnych od kontekstu i motywacji jednostki. Oto kilka głównych przyczyn:

- 1. Konieczność zarabiania:** Niektóre osoby mogą być zmuszone do podejmowania ryzykownych prac, ponieważ nie znajdują innych możliwości zarobku, a jednocześnie muszą utrzymać siebie i swoją rodzinę. Przykład: wybuch metanu w kopalni Pniówek. Zdaniem prokuratury jedną z przyczyn było poświadczanie nieprawdy w dokumentacji dotyczącej pomiarów stężeń metanu od stycznia 2022 r. do dnia tragicznego wypadku w kwietniu 2022 r.
- 2. Adrenalina i wyzwanie:** Praca, która niesie za sobą ryzyko, może być źródłem adrenaliny i poczucia satysfakcji z pokonywania trudności.
- 3. Brak świadomości:** Czasami pracownicy mogą nie zdawać sobie sprawy z pełnego zakresu ryzyka związanego z ich pracą, zwłaszcza jeśli nie są odpowiednio szkoleni lub informowani. Podczas kontroli

PIP wykazała, że 14% kontrolowanych przedsiębiorstw nie opracowało programów szkoleń BHP, a 17% z nich wykorzystowało ogólne programy szkoleń, które nie były dostosowane do zagrożeń występujących w danym zakładzie [Sprawozdanie PIP za 2023 r.]

- 4. Presja środowiskowa:** W niektórych branżach istnieje kultura akceptowania ryzyka jako normalnej części pracy. Pracownicy mogą czuć presję, aby spełniać oczekiwania swoich przełożonych lub współpracowników, nawet jeśli oznacza to narażanie zdrowia.
- 5. Nagrody i uznanie:** Niektóre firmy oferują dodatkowe wynagrodzenie lub uznanie dla pracowników, którzy podejmują ryzyko. To może być silnym motywatorem dla osób, które chcą zarobić więcej lub awansować w hierarchii zawodowej. Przykładem może być obecna narracja uznająca ryzyko jako wartość, wyrażana w sloganach marketingowych: „Podejmij ryzyko, sprawdzaj i przekraczaj swoje granice, wyjdź poza schemat!” czy „Ryzyko się opłaca. Kto nie ryzykuje, nic nie ma”.
- 6. Psychologiczne mechanizmy obronne:** Pracownicy mogą stosować również różne me-



Schemat 1. Powiązania między umiejscowieniem kontroli a zachowaniem wobec zagrożeń

Opracowanie własne za: Gasparski P., *Psychologiczne wyznaczniki gotowości do zapobiegania zagrożeniom*, Wydawnictwo Instytutu Psychologii PAN, Warszawa 2003.

chanizmy obronne, takie jak zaprzeczenie lub marginalizowanie zagrożeń, aby radzić sobie ze stresem związanym z ryzykiem w pracy. Na przykład twierdzą, że praca na wysokości bez odpowiedniego zabezpieczenia nie jest taka straszna, ponieważ „przecież wszyscy tak robią i nigdy nic złego się nie stało”. Jest to działanie ukierunkowane na zniekształcenie rzeczywistości poprzez udawanie, że zagrażająca sytuacja nie ma miejsca.

Złożoność tych czynników pokazuje, że ryzykowne zachowania w pracy wynikają z kombinacji osobistych motywacji, presji społecznej, warunków ekonomicznych i indywidualnych cech psychologicznych. W literaturze przedmiotu uzupełnia się ten katalog o płeć, wiek, temperament oraz o poziom wykształcenia i osobowość.

Co więc należy zrobić, aby zachowań ryzykownych było coraz mniej?

Jedną z najbardziej rozpowszechnionych metod zmiany postawy jest system kar i nagród. System ten jest jednak nieefektywny. Ukarany pracownik odbierany jest jako „ten, który dał się przyłapać”, a jedno-

czeńnie wzmacnia się poczucie strachu u innych pracowników. Pojawiają się myśli takie jak: „Noszę hełm, bo muszę, jednak nie widzę w tym sensu”. Mamy tutaj do czynienia z przykładem „motywacji zewnętrznej” opartej na naturalnym zachowaniu (instynkcie), czyli ochronie przed karą. Jest to styl zarządzania reaktywny z przywództwem autorytarnym. W takim systemie dochodzi do większej liczby wypadków przy pracy, urazów i pogorszenia stanu zdrowia pracowników. Z prowadzonych badań wynika, że korporacje czy duże przedsiębiorstwa w swoich raportach i sprawozdaniach publikowanych w Internecie zapewniają, że przeszli już do stadium proaktywnego stylu pracy z wysokim zaangażowaniem i przywództwem kadry kierowniczej.

Kolejną, coraz powszechniejszą (szczególnie w dużych zakładach i korporacjach) metodą zmiany postawy jest zarządzanie poprzez współdziałanie. W procesie zarządzania przedsiębiorstwem kwestie bezpieczeństwa pracownika są procesem wspierającym funkcjonowanie jednostki organizacyjnej. Wiadomo, że dany zakład pracy nastawiony jest na uzyskanie dochodu finansowego z tytułu prowadzonej

działalności gospodarczej. Niemniej jednak zarządzanie jednostką organizacyjną poprzez współdziałanie i partycypację wewnętrznych interesariuszy jest skuteczniejsze i efektywniejsze. Świadomość współuczestnictwa pracowników w procesach zarządzania zakłada system zarządzania bezpieczeństwem (PN-EN ISO 45001:2024-02). Trzeba pamiętać, że z każdym człowiekiem, a tym bardziej pracownikiem związane są ryzykowne zachowania!

Co robić, kiedy wszystko inne zawodzi?

Brak skuteczności podejmowanych działań profilaktycznych może również dotyczyć subiektywnego pojmowania zagrożeń i ich skutków. Istnieje możliwość braku świadomości w skuteczności podejmowanych działań (np. z powodu ich iluzoryczności). Powiązanie to ilustruje Schemat 1, w którym kontrola to także monitoring i nadzór, a prewencją zostały nazwane wszystkie podejmowane działania profilaktyczne, czyli naprawcze. Potwierdza on, że w sytuacji braku kontroli nad realizowanymi działaniami profilaktycznymi – mającymi

eliminować lub ograniczać skutki zagrożeń w środowisku pracy – traktowane są one jako nieefektywne, skutkujące bierną postawą pracownika wobec proponowanych rozwiązań. Często można także zauważyć nieufność, a nawet przejawy wrogości, manifestowanej nonkonformistyczną postawą, o której wzmiankuje Norma 45 003:2021 [Zarządzanie BHP – Bezpieczeństwo i higiena psychiczna w pracy – Wytyczne do zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi].

Analizując przyczyny ryzykownych zachowań pracowników w środowisku pracy, należy je rozpatrywać na gruncie psychologii pracy. Jednym z podstawowych modeli rozumienia problemów jest model ABCDE [M. Seligman, A.T. Beck], częściej stosowany jako model ABC [A. Ellis]. Model ten w uproszczony sposób został przedstawiony na Schemacie 2.

Model ABC wykorzystywany jest w czasie analizy zachowań niebezpiecznych podczas rozmowy z pracownikami. Ważne jest, aby przełożony lub pracownik służby BHP nie oceniał ryzykownego zachowania pracownika, tylko aby wspólnie szukali przyczyny tego zachowania, omawiając

A (ang. Activating event) aktywujące wydarzenie lub przeciwność, bodziec występujący przed zachowaniem lub je wywołujący, konkretne zdarzenie, fakt, sytuacja

B (ang. Belief) ocena wydarzenia A lub przeciwności losu, dotychczasowe przekonania skutkujące pierwotnym zachowaniem, myśli i interpretacje, czyli nasz indywidualny sposób postrzegania danej sytuacji. Jest on charakterystyczny dla osoby, a nie sytuacji

C (ang. Consequence) konsekwencje; wynik, który jest efektem przyjętego modelu zachowania; składa się z trzech elementów: przeżywanej emocji, naszego zachowania i reakcji fizjologicznej, czyli sposobu reagowania

D (ang. Disputing) dyskusja, rozważenie, czy przekonanie jest racjonalne, czy też irracjonalne; skuteczne nowe przekonania zastępują te irracjonalne

E (ang. Effecitive) wykształcenie postaw (przyjęcie danego punktu widzenia), które będą realistyczne, by dzięki temu dokonała się zmiana dotychczasowych przekonań

Schemat 2. Model ABCDE

skutki takiego postępowania mające bezpośredni wpływ na zdrowie i życie pracownika. Przytoczony wyżej przykład pracownika ukaranego z powodu braku ochrony osobistej głowy (hełmu) należałoby przeanalizować, wykorzystując model A. Ellisa. Efektem takiego podejścia powinno być zrozumienie skutków. W przypadku niestosowania hełmu ochronnego w czasie wykonywania pracy dochodzi się wówczas do wniosku, że zakładanie hełmu to nie przymus (konsekwencja kary), ale świadome zachowanie. Dokonuje się zmiana w postawie – zamiast „z obowiązku, przymusu” oczywisty staje się „świadomy wybór”. Mówiąc ogólnie, organizacja pracownicza zyskuje, podnosząc poziom bezpieczeństwa. Dbłość o wspólne bezpieczeństwo staje się normą i naturalnym zachowaniem.

W tym celu tworzy się programy modyfikacji zachowań², wdrażając w organizacjach pracowniczych procesy tworzące bezpieczeństwo oparte na zachowaniach lub bezpieczeństwo oparte na obserwacji zachowań, czyli **Behavior Based Safety [BBS]**³. Celem procesu jest zmiana dotychczasowego sposobu myślenia i modyfikacja dotychczasowej postawy –

z zachowań niebezpiecznych (ryzykownych) na zachowanie (pro)bezpieczne. E.S. Geller wykorzystał model ABCDE, modyfikując go do trzech kryteriów: ABC, nadając im nowe znaczenie (zobacz schemat 3).

Autor ten, nazywany często „Ojcem BBS”, stworzył czterostopniowy proces DOIT służący do wdrażania BBS w praktyce, w którym:

D (ang. define) oznacza zdefiniowanie krytycznych celów behawioralnych, rozumianych jako zachowanie docelowe;

O (ang. observe) oznacza obserwację docelowych zachowań dokonanych jeszcze przed podjęciem interwencji w celu osiągnięcia zmiany zachowania będącej celem procesu, także w celu zrozumienia naturalnych czynników środowiskowych i społecznych, które mają wpływ na osiągnięcie zachowania docelowego;

I (ang. intervene), czyli wspomniana wyżej interwencja podjęta w celu zmiany ukierunkowanej na pożądane cele (zachowania);

T (ang. test), czyli sprawdzanie, czy podjęta interwencja była

efektywna poprzez kontynuowanie obserwacji i rejestrowanie zachowań.

Programy modyfikacji zachowań oparte są na obserwacji i informacji zwrotnej. Zarówno obserwacji behawioralnej, jak i informacji zwrotnej trzeba się nauczyć. W metodologii nauk społecznych wyróżniamy obserwację uczestniczącą, nieuczestniczącą, jawną, ukrytą czy shadowing, czyli odmianę obserwacji, która polega na stałym podążaniu za wybranym obiektem. Ponadto możemy wykorzystać wywiady z pracownikami. Wszystkie jednak powinny być ustrukturyzowane oraz oparte na obiektywizmie, rzetelności i dokładności.

W BBS występują dwa rodzaje informacji zwrotnej:

1. nagradzający,
2. korygujący.

Sposób przekazywania informacji zwrotnej jest kluczowy dla całego procesu, ponieważ to od niego zależy, czy pracownik zmieni swój sposób postępowania i zrozumie, dlaczego jego zachowania są poprawne lub niepoprawne. Poniżej opisano kilka technik udzielania informacji zwrotnej:

1. **FUKO** (F = fakty, U = uczucia, K = konsekwencje,

A
(ang. Activating event)
BODZIEC INICJUJĄCY

B
(ang. Behavior)
ZACHOWANIE

C
(ang. Consequence)
WZMOCNIENIE

Schemat 3. Model E. S. Geller – ABC

- O = oczekiwania);
2. **metoda kanapki** (pochwała, konstruktywna krytyka, pozytywne zakończenie (upewnienie);
 3. **model GOLD**, czyli udzielenie odpowiedzi na pytania: *Goal* (Cel) – jaki?, *Observation* (Obserwacja) – jaki jest rezultat Twoich działań?, *Learn* (Uczenie się) – czego się nauczyłeś(-aś)?, *Do* (Działanie) – jakie działania podejmiesz w przyszłości?;
 4. **metoda START** (zaczynij), **STOP** (przestań), **CONTINUE** (kontynuuj).

Ważne jest, aby komunikat zwrotny nie był osądzaniem. Ocena zachowania pracownika powinna być komunikatem doceniającym, zawierającym spostrzeżenia oraz wskazówki, co i w jaki sposób można zmienić bądź uzupełnić, by wykonywane zadania spełniały wyznaczone standardy.

Przedsiębiorcy coraz częściej zainteresowani są wdrażaniem programów modyfikujących ryzykowne zachowania pracowników – mimo braku natychmiastowych efektów, widzą oni poprawę w zachowaniu pracowników, co w konsekwencji skutkuje mniejszą liczbą wypadków czy zdarzeń potencjalnie wypadkowych.

Behavior Based Safety

Celem procesu jest zmiana dotychczasowego sposobu myślenia i postawy pracownika – z zachowań ryzykownych na działania bezpieczne, które stają się świadomym wyborem.

Zyskuje na tym zarówno pracownik, jak i cała organizacja, podnosząc poziom bezpieczeństwa. Dbłość o wspólne bezpieczeństwo staje się normą i naturalnym zachowaniem.

Ponadto takie przedsiębiorstwo wpisuje się w społeczną odpowiedzialność biznesu.

Jak wdrażać programy zmiany zachowań ryzykownych pracowników w organizacji?

Przydatny może być proces wdrażania projektów, zwany cyklem życia projektu. Składa się z pięciu etapów:

1. definiowanie projektu;
2. planowanie projektu;
3. realizowanie projektu;
4. monitorowanie projektu;
5. zamknięcie projektu.

Warto podkreślić, że piątego etapu we wdrażaniu modyfikacji ryzykownych zachowań nie wprowadza się z uwagi na ciągły charakter procesu.

Tak jak każdy projekt, zaczynamy od fazy przygotowującej organizację do wprowadzenia systemu/metod BBS.

W tym przypadku definiujemy główną ideę projektu (cel: poprawa stanu bezpieczeństwa), dokonujemy analizy ewentualnych sprzecznych interesów, problemów (np. zakup nowych

maszyn poprawi warunki pracy, ale nie ma na to środków i możliwości w istniejącej infrastrukturze), a następnie określamy pożądaną stan przyszły (chcemy osiągnąć zmniejszenie niebezpiecznych zachowań, dbając o dobrostan pracownika).

Wykorzystywane narzędzia: audyt zgodności stanu aktualnego z obowiązującymi przepisami powszechnymi i szczegółowymi.

Etap 1. Definiowanie projektu – to etap projektowania BBS. Zapewniamy zasoby ludzkie, finansowe, materiałowe wraz z określeniem procedur komunikacji i odpowiedzialności za poszczególne etapy.

Etap 2. Planowanie projektu w BBS polega na wyznaczeniu pracowników do pełnienia roli obserwatorów, przeszkoleniu ich oraz stworzeniu systemu raportowania. Następnie opracowuje się koncepcję i kanały wdrożenia promocji BBS w jednostce.

Etap 3. Realizowanie wdrożenia projektu BBS poprzez cykl szkoleń pracowników i kadry kierowniczej mający na celu na-

bycie kompetencji audytorów BBS (prowadzenia obserwacji, udzielania informacji zwrotnej: pozytywnej i korygującej), tworzenie scenariuszy zachowań w danych sytuacjach.

Etap 4. Monitorowanie projektu BBS i jego ewaluacja. Należy mieć na uwadze, że „monitorowanie” jest systematycznym zbieraniem oraz analizowaniem ilościowych i jakościowych informacji na temat dokonywanych obserwacji w aspekcie całego programu, a także finansowym i rzeczowym.

Wyznaczony cel wprowadzenia systemu/procesu zmian w zachowaniach powinien być mierzalny, dlatego należy korzystać z reaktywnych mierników bezpieczeństwa pracy. Należą do nich m.in.:

- wskaźnik częstości wypadków przy pracy (na liczbę pracowników, liczbę roboczogodzin lub jednostkę produkcji);
- wskaźnik ciężkości wypadków przy pracy;
- wskaźnik absencji chorobowej;
- liczba zdarzeń potencjalnie wypadkowych;
- liczba osób odczuwających dolegliwości związane z pracą.

Tworzą one tzw. podstawowe wskaźniki wynikowe służące ocenie funkcjonowania w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Istnieją także podstawowe wskaźniki wiodące charakteryzujące warunki pracy. Należą do nich:

- wskaźnik osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia (na 1000 zatrudnionych);
- liczba osób raportujących narażenie na szkodliwe czynniki środowiska pracy;
- liczba osób raportujących narażenie na uciążliwe czynniki środowiska pracy.

Sukces – czyli efektywność/skuteczność systemu polegającego na zmniejszeniu

ww. wskaźników poprzez zmianę ryzykownych zachowań na te promujące bezpieczne zachowania – zależy przede wszystkim od pracodawców, kadry zarządzającej i ich determinacji w konsekwentnej realizacji przyjętych działań.

BBS wpisany jest w kulturę bezpieczeństwa organizacji, jednak należy pamiętać, że tak jak każde narzędzie czy metoda, nie jest jedynym rozwiązaniem poprawiającym warunki pracy i wspomagającym osiągnięcie dobrostanu pracownika. Wdrożenie BBS i kształtowanie kultury bezpieczeństwa jest procesem długotrwałym i nie należy go wprowadzać bez holistycznego podejścia do przedsiębiorstwa. ■

Przypisy:

1. Zachowanie zależy od naszej nieświadomej lub domyślnej wiedzy, która umożliwia nam zarządzanie złożonością życia bez konieczności zatrzymywania się i analizowania wszystkiego w każdym momencie. Według psychologii społecznej korzystanie z intuicji, autopilota i heurystyki odgrywa ważną rolę w kształtowaniu zachowania i podejmowaniu decyzji. Pochodzą one z umysłu drugiego i trzeciego w mózgu. Mózg gadzi – zwany też instynktownym – to najstarsza ewolucyjnie część mózgu, która pobudzana jest w sytuacji zagrożenia życia; odpowiada za przetrwanie. Mózg małpi – zwany też emocjonalnym. Mózg ludzki – zwany też racjonalnym.
2. „Program kształtowania zachowań przebiegających w przedsiębiorstwach budowlanych” w latach 2014–2015 w ramach pracy naukowo-badawczej CIOP-PIB, ZUS.
3. Z.j. angielskiego (behaviour – zachowanie). Behawiorizm to nauka o zachowaniu ludzi i zwierząt.



dr Małgorzata Kochańska

Doradca Prezesa SEKA S.A.

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



Cyberbezpieczeństwo

Kompleksowa ochrona dla Twojej firmy w cyfrowym świecie



Zapewnij sobie spokój i stabilność biznesu. Nasz zespół ekspertów od cyberbezpieczeństwa zadba o Twoje cyfrowe zasoby, edukację pracowników oraz zapewnienie zgodności z aktualnymi przepisami w zakresie cyberbezpieczeństwa. Na każdym etapie współpracy zapewniamy niezbędne wsparcie i doradztwo.



Audyty
cyberbezpieczeństwa



Audyty podatności
technicznych



Wdrożenie zgodności
z NIS2 i DORA



Szkolenia
z cyberzagrożeń



Outsourcing usług
cyberbezpieczeństwa

Chcesz porozmawiać o cyberochronie dla swojej firmy?
Skontaktuj się z nami!

tel. 22 517 88 66

seka.pl

cyber@seka.pl



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