Warszawa, 21 września 2023

**Wyjazdy i spotkania integracyjne. Czy tylko pracodawca odpowiada za bezpieczeństwo uczestników?**

**Jak wynika z Raportu *Zawodowy styl życia. Różne oblicza pracy Polaków[[1]](#footnote-1),* to właśnie spotkania i wyjazdy integracyjne są najlepszą okazją do zacieśniania relacji wśród pracowników – wskazało na nie odpowiednio 67 proc. i 59 proc. respondentów. Praca zdalna i hybrydowa, zmiany kadrowe oraz urlopy wakacyjne wzmocnią potrzebę organizacji integracji zespołów, co przełoży się na kumulację spotkań i wyjazdów firmowych w najbliższych tygodniach.**

Z ankiety przeprowadzonej przez Briefly[[2]](#footnote-2) wśród zarządzających i właścicieli firm oraz HR, office i marketing managerów wynika, że firmy organizują najczęściej 2 – 3 imprezy rocznie, a średni budżet na osobę wynosi niemalże ok. 300 zł. Oczywiście wysokość przeznaczanych środków zależy głównie od wielkości firmy, natomiast nie jest rzadkością inwestowanie nawet kilkuset tysięcy złotych w jedno spotkanie dla pracowników. Niebanalna lokalizacja i oryginalne aktywacje to z pewnością jeden z czynników sukcesu udanej integracji. Jednak warto skupić większą uwagę również na czynnikach decydujących o bezpieczeństwie pracowników – aby kosztowana impreza nie okazała się dodatkowym problemem dla pracodawcy, a w szczególności poszkodowanego pracownika.

W tym kontekście należy rozróżnić dwa rodzaje imprez pracowniczych. Spotkania organizowane przez samych pracowników poza godzinami pracy oraz spotkania organizowane przez pracodawcę w czasie pracy. W pierwszym przypadku pracodawca może nie ponosić bezpośredniej odpowiedzialności, jeśli wyjście organizowali sami pracownicy bez jego wiedzy lub udziału, a spotkanie było poza godzinami pracy i nie miało związku z pracą. W praktyce jednak nadal istnieje wiele kwestii, które warto rozważyć, a dokładniej - pracodawca nadal ma obowiązek promować bezpieczne zachowanie pracowników, nawet poza miejscem pracy i dostarczać odpowiednie szkolenia z zakresu bezpieczeństwa. Natomiast w drugim przypadku, to właśnie na pracodawcy spoczywa pełna odpowiedzialność za uczestniczących w wydarzeniu pracowników.

– *Wyjazd integracyjny organizowany przez pracodawcę powinien więc być zaplanowany od początku do końca we współpracy z podmiotami czy osobami świadczącymi konkretne usługi. Od przejazdu, przez zakwaterowanie, po konkretne aktywności – podmioty realizujące te usługi powinny wykazać odpowiednie kompetencje i uprawnienia, które pracodawca musi zweryfikować. To pozwala na przeniesienie odpowiedzialności za bezpieczeństwo pracowników na te podmioty, ponieważ pracodawca nie musieć posiadać specyficznych uprawnień – np. przewodnika miejskiego, kierowcy czy instruktora sportowego. Natomiast to na nim, jako organizatorze spoczywa obowiązek zweryfikowania kompetencji i uprawnień usługodawców* – mówi Magdalena Włastowska, Ekspert ds. rozwoju biznesu W&W Consulting.

Kolejnym elementem jest odpowiedni przepływ informacji i zapoznanie pracowników z harmonogramem imprezy oraz zasadami bezpieczeństwa obowiązującymi podczas poszczególnych aktywności.

– *Tutaj konieczny będzie ramowy harmonogram oraz regulamin wyjazdu, do którego załączniki mogą stanowić regulaminy poszczególnych aktywności dostarczone przez usługodawców. Pracownicy muszą otrzymać również szczegółowe informacje dotyczące zaplanowanych atrakcji, na podstawie których powinni poinformować organizatora o ewentualnych ograniczeniach zdrowotnych, które mogą uniemożliwiać lub utrudniać uczestnictwo w konkretnych aktywnościach* – dodaje Ekspert W&W Consulting. Optymalnym rozwiązaniem jest przedstawienie takim pracownikom alternatywnych propozycji bądź większej liczby różnorodnych aktywności, co umożliwi zaangażowanie całego zespołu, a tym samym integrację, eliminując jednocześnie ryzyko ewentualnych zarzutów o nierówne traktowanie.

Kluczowym elementem pozostaje zapewnienie bezpieczeństwa już podczas samego spotkania czy wyjazdu. Konieczne jest więc spełnienie podstawowych wytycznych dotyczących zabezpieczenia pracowników – czyli dostępu do apteczki oraz obecności pracowników przeszkolonych z udzielania pierwszej pomocy. Oczywiście jeśli firma nie chce obarczać taką odpowiedzialnością pracowników biorących udział w integracji, może zlecić ten zakres przedstawicielom firmy zewnętrznej bądź odpowiednio przeszkolonemu personelowi hotelowemu, który dysponuje również apteczką.

**Kontakt dla mediów:**

Danuta Cabaj

e-mail:danuta.cabaj@mslgroup.com

M: +48 666 813 052

\*\*\*

W&W Consulting powstała w 2003 roku z inicjatywy praktyków inżynierii bezpieczeństwa. To pierwsza tak wyspecjalizowana firma świadcząca outsourcing bezpieczeństwa w zakresie usług BHP, Ochrony Przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska, której innowacyjne podejście doceniły już największe firmy m.in. z sektora przemysłowego, finansowego, handlu detalicznego, logistyki oraz produkcji. Dzięki współpracy z W&W Consulting, przedsiębiorstwa uzyskują dostęp do autorskiej platformy zarządzania bezpieczeństwem - eBHP™, a także innowacyjnego systemu zamawiania sprzętu i odzieży roboczej, zgodnie z wymaganiami prawa pracy. Za jakość świadczonych usług odpowiada zespół ekspertów certyfikowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy, a jej najlepszym potwierdzeniem jest certyfikat zarządzania zgodnie z normą ISO 9001:2008., który firma uzyskała już w 2011 roku.

W ramach społecznej odpowiedzialności biznesu, W&W Consulting od wielu lat angażuje się w charytatywne działania mające na celu edukację i promocję udzielania Pierwszej Pomocy Przedlekarskiej wśród dzieci i młodzieży

1. [Raport Pracuj.pl](https://prowly-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com/uploads/landing_page_image/image/272206/1211840fd090869b1cca77486dcece57.pdf) [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://askbriefly.com/blog/imprezy-firmowe-koszty/> [↑](#footnote-ref-2)