11 lipca 2022, Warszawa

**Rośnie popyt na pracowników sezonowych. Nawet 30 tys. grzywny za niedopełnienie obowiązków związanych z ich bezpieczeństwem**

**Jak wynika z danych serwisu OLX, od stycznia do kwietnia 2022 liczba ofert pracy sezonowej wzrosła o 38 proc. Przy czym zainteresowanie zaczęło się już o kwartał wcześniej, niż w 2021 r. Oznacza to, że popyt na pracowników sezonowych jest bardzo wysoki i wielu pracodawców obawia się, że zabraknie rąk do pracy, zwłaszcza przy tych ciężkich w rolnictwie czy budownictwie. Jakie są obowiązki pracodawcy względem osób zatrudnianych na okres wakacyjny?**

Praca sezonowa jest w Polsce bardzo popularna. Większość pracowników sezonowych pracuje w rolnictwie - głównie w ogrodnictwie, ale tę formę zatrudnienia odnajdziemy również w takich sektorach jak gastronomia, przemysł, logistyka np. jako pracownik fizyczny.

- *Pozornie rozwiązania problemy można upatrywać w obywatelach Ukrainy, którzy pozostają w Polsce. Natomiast, jak wynika z Raportu „Uchodźcy z Ukrainy w Polsce” przygotowanego przez Platformę Migracyjną EWL, Fundację Na Rzecz Wspierania Migrantów Na Rynku Pracy „EWL” i Studium Europy Wschodniej Uniwersytetu Warszawskiego, w 2022 r. zdecydowaną większość wśród uchodźców stanowią kobiety (94%). Co znacząco odbiega od 2021 roku, gdzie to mężczyźni stanowili trzon migracyjny wśród Ukraińców. Dodatkowo, spora część uchodźców nie będzie zainteresowana pracą w charakterze pracownika fizycznego, ponieważ większość tych osób pochodzi z miast i z ciężką pracą nie miała do czynienia. Obawy są uzasadnione, ponieważ jak podaje Ministerstwo Pracy znaczna ilość, bo ponad 90% wniosków o wydanie zezwolenia na prace sezonowe w 2021 roku, dotyczyła pracowników z Ukrainy, a dopiero w następnej kolejności z Mołdawii, Białorusi, Gruzji, Nepalu i Rosji* – mówi Joanna Misiun, Starszy specjalista ds. BHP W&W Consulting.

Natomiast trwający właśnie sezon wakacyjny to również wzrost zapotrzebowania chociażby w gastronomii czy hotelarstwie, czy innych „lżejszych” pracach, w których z pewnością odnajdą się wszyscy, bez względu na wykształcenie i doświadczenie. Niezależnie od powyższego warto jednak wiedzieć, jakie obowiązki ma pracodawca zatrudniający pracowników sezonowych a także, że przyjmując ich do pracy na określony czas nie oznacza to wcale, że może ich traktować inaczej niż pozostałych pracowników.

Wobec braku przepisów dotyczących wyłącznie pracy sezonowej, pracodawca musi posługiwać się ogólnymi regulacjami dotyczącymi zatrudnienia. Jeżeli pracownik sezonowy ma świadczyć pracę w ramach stosunku pracy, pracodawcy zawierają z nim umowę o pracę na czas określony. Uznaje się, że do tego typu zatrudnienia odniesienie mają te same przepisy Kodeksu pracy. Częściej jednak spotykamy się z umową cywilnoprawną, można też skorzystać z agencji pracy tymczasowej.

- *W związku z tym, że każdy pracodawca ponosi odpowiedzialność za swoich pracowników, to przede wszystkim pracownik musi zostać wysłany na wstępne badania lekarskie lub badania sanitarno-epidemiologiczne stwierdzające, czy nie ma żadnych przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia przez niego zatrudnienia. Badania muszą zostać przeprowadzone w godzinach pracy i na koszt pracodawcy. Pracownik musi także zostać poinformowany o ewentualnych zagrożeniach oraz zasadach panujących na poszczególnych stanowiskach. W tym celu przed podjęciem pracy przeprowadzane jest szkolenie wstępne BHP z zakresu obowiązujących na jego stanowisku zasad BHP. Zgodnie z Kodeksem Pracy i Rozporządzeniem Ministra Gospodarki i Pracy, szkolenie BHP pracowników sezonowych jest obligatoryjne dla zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. W przypadku umów cywilnoprawnych pracownik nadal musi mieć ważne badania lekarskie i być przeszkolony z zasad BHP, jednak obowiązek posiadania tych dokumentów leży po stronie podejmującego zatrudnienie. Natomiast ponieważ pracodawca musi zapoznać nowego pracownika z zasadami BHP, w takim samym zakresie, jak zatrudnionych na stałe, często przeprowadza takie szkolenia we własnym zakresie. W przypadku pracowników agencyjnych mimo, że pracodawca jest zwolniony ze znacznej części typowych obowiązków, musi dopilnować osobiście pewnych wymogów BHP np. właśnie przeprowadzenie szkolenia* – dodaje ekspert W&W Consulting.

W odniesieniu do pracowników sezonowych, niezależnie już od formy zatrudnienia, pracodawca jest zobowiązany eliminować ryzyka występujące na terenie zakładu pracy przez zapewnienie tym pracownikom odzieży i obuwia roboczego, środków ochrony indywidualnej oraz napoi i posiłków profilaktycznych, jeśli praca jest wykonywana na powietrzu w wysokich lub niskich temperaturach. Obowiązkiem pracodawcy jest również dokonywanie oceny ryzyka zawodowego, o których wynikach powinien poinformować pracownika tymczasowego.

- *Należy bezwzględnie pamiętać, że w obliczu przepisów prawa, pracownik stały i sezonowy muszą być traktowani jednakowo. W innym przypadku i np. podczas kontroli Państwowej Inspekcji Pracy właściciel firmy może zostać pociągnięty do odpowiedzialności poprzez nałożenie kary w trybie decyzji administracyjnej. Wysokość grzywny, jaką można zapłacić za wykroczenia przeciwko prawom pracownika sezonowego wynosi od 1 000 zł do nawet 30 000 zł* – podsumowuje Joanna Misiun.

**Kontakt dla mediów:**

Danuta Cabaj

e: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