

Jak zatrudniać i rozliczać pracowników sezonowych

Decydując się na zatrudnienie osób do prac sezonowych przedsiębiorcy mają kilka alternatywnych form współpracy, np.: stosunek pracy, umowy cywilnoprawne, praca tymczasowa, praktyki absolwenckie. Mogą również rozważyć współpracę z młodocianymi oraz z cudzoziemcami, którzy z reguły są gotowi podjąć pracę za niższe wynagrodzenie niż pozostali pracownicy. Najbardziej opłacalną formą zatrudnienia dla przedsiębiorców poszukujących pracowników do prac sezonowych będą umowy cywilnoprawne, umowy o pomocy przy zbiorach lub umowy o praktyki absolwenckie.

Dokonując wyboru formy zatrudnienia osób do prac sezonowych warto przeanalizować poszczególne sposoby współpracy. Wówczas pracodawca może wybrać tę najbardziej dla siebie odpowiednią.

Stosunek pracy a praca sezonowa

Umowa o pracę to najbardziej tradycyjna forma zatrudnienia. Na jej podstawie pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 Kodeksu pracy).

Nawiązywanie stosunku pracy z osobami angażowanymi do prac sezonowych wiąże się z takim samym jak w przypadku każdego pracownika rozbudowanym systemem obowiązków pracodawcy oraz gwarancji i przywilejów pracowniczych, określonych przez Kodeks pracy.

Jeśli chodzi o umowy o pracę zawierane z pracownikami sezonowymi, pracodawcy mają do wyboru przede wszystkim umowę na okres próbny lub na czas określony.

Umowa na okres próbny

Umowę o pracę na okres próbny zawiera się maksymalnie na 3 miesiące. Jej głównym celem jest sprawdzenie kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w zakresie wykonywania określonego rodzaju pracy.

W pewnych okolicznościach dopuszczalne jest zawarcie więcej niż jednej umowy na okres próbny z tą samą osobą. Jest to możliwe:

- gdy pracownik ma być zaangażowany do wykonywania innego rodzaju pracy niż dotychczas przez niego świadczona,
- po upływie co najmniej 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, jeżeli z pracownikiem ma być nawiązana współpraca w celu świadczenia tego samego rodzaju pracy. W tym przypadku dozwolone jest jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny (art. 25 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy).

Okres wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny wynosi:

- 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,

- 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
- 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Umowa na czas określony

Umowy o pracę na czas określony zawiera się do terminu wyznaczonego przez konkretną datę kalendarzową. W stosunku do tego typu umów, jeżeli są zawierane na prace sezonowe, nie stosuje się wprowadzonych od 22 lutego 2016 r. limitów dotyczących zarówno czasu trwania takich umów, jak i ich liczby.

Przypomnijmy, że obecnie z tym samym pracownikiem można podpisać maksymalnie 3 umowy na czas określony, a łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami pracy nie może przekraczać 33 miesięcy (art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy). Ograniczenia te nie obejmują jednak pracowników sezonowych, gdyż w ich przypadku nie trzeba stosować limitów dotyczących okresu trwania umów terminowych oraz ich liczby, jeśli ich zawarcie służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy (art. 25¹ § 4 pkt 2 Kodeksu pracy).

Dla uniknięcia konieczności przestrzegania wskazanych wyżej limitów (tzw. limitów 3/33) w przypadku umów na czas określony zawieranych w celu realizacji prac o charakterze sezonowym niezbędne jest wykazanie w treści umowy o pracę tego celu poprzez zamieszczenie informacji o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie umowy nieobjętej przedmiotowymi limitami.

UWAGA!

Z pracownikiem sezonowym można zawrzeć dowolną liczbę umów o pracę na czas określony.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony (podobnie jak umowy bezterminowej) jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy.

Okresy wypowiedzenia umowy na czas określony

Długość wypowiedzenia	Okres zatrudnienia
2 tygodnie	pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy
1 miesiąc	pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy
3 miesiące	pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Ustalając okres zatrudnienia, od którego zależy długość wypowiedzenia umowy na czas określony, wliczamy pracownikowi również okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, w sytuacji gdy:

- zmiana podmiotu zatrudniającego nastąpiła na skutek przejęcia zakładu pracy na zasadach określonych w art. 23¹ Kodeksu pracy (tj. z zachowaniem ciągłości zatrudnienia), a także