

zawsze będzie powodowało obowiązek przeprowadzania wstępnych badań lekarskich.

Z tych względów, tj. z powodu istnienia znacznych obciążeń finansowych i organizacyjnych, zatrudnianie pracowników sezonowych na podstawie umów o pracę jest niekorzystne. Z drugiej jednak strony, zatrudniając pracowników sezonowych na umowy o pracę, pracodawca ma wobec nich większe uprawnienia kierownicze niż w przypadku zatrudnienia takich osób na umowy cywilnoprawne.

Umowa na czas określony

Podstawą zatrudniania pracowników sezonowych jest często umowa o pracę na czas określony. Należy pamiętać, że 22 lutego 2016 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy (dalej: k.p.), dotycząca m.in. umów na czas określony. W wyniku zmiany przepisów wprowadzone zostały limity zarówno czasu trwania takich umów, jak również ich liczby. Nowe regulacje zawierają jednak kilka wyjątków, które umożliwią pracodawcy niestosowanie się do limitów – zarówno w zakresie czasu trwania umów na czas określony, jak też ich liczby.

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 stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy (art. 25¹ § 1 k.p.). Jednak ograniczenia te nie dotyczą pracowników sezonowych (art. 25¹ § 4 k.p.). Wyłączenie zastosowania limitów trwania umów na czas określony oraz ich liczby w stosunku do pracowników sezonowych jest możliwe w sytuacji, gdy ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego zapo-

Wzór umowy o pracę

PERFEKT PAMIĄTKI Sp. z o.o.
81-812 Sopot
ul. Oleńki 55a
(pieczęć nagłówkowa pracodawcy)

Sopot, 12.05.2016 r.
(miejscowość i data)

UMOWA O PRACĘ

zawarta w dniu: 12 maja 2016 r.
(data zawarcia umowy)

między PERFEKT PAMIĄTKI Sp. z o.o.
reprezentowaną przez Prezesa Zarządu Stanisława Kotlewskiego
(imię i nazwisko pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

a Mariuszem Domagalskim, zam. 81-868 Sopot, ul. Wawelska 13/13
(imię i nazwisko pracownika oraz jego miejsce zamieszkania)

na czas określony od 1 czerwca 2016 r. do 31 lipca 2016 r.
(okres próbny, czas nieokreślony, czas określony)

1. Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:

1) rodzaj umówionej pracy: sprzedawca
(stanowisko, funkcja, zawód, specjalność)

2) miejsce wykonywania pracy: Sopot

3) wymiar czasu pracy: pełny wymiar czasu pracy
1850 zł miesięcznie

4) wynagrodzenie: (słownie: jeden tysiąc osiemset pięćdziesiąt złotych)
(składniki wynagrodzenia i ich wysokość oraz podstawa prawna ich ustalenia)

5) inne warunki zatrudnienia

6)
(dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku do wynagrodzenia, o którym mowa w art. 151¹ § 1 Kodeksu pracy)*

2. Termin rozpoczęcia pracy: 1 czerwca 2016 r.

3. Przyczyny uzasadniające zawarcie umowy: Umowa została zawarta w celu wykonywania pracy o charakterze sezonowym. W okresie letnim zachodzi potrzeba zatrudnienia pracownika w celu zapewnienia obsługi zwiększonej liczby klientów.
*(informacja, o której mowa w art. 29 § 1¹ Kodeksu pracy, o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony**)*

Mariusz Domagalski
(data i podpis pracownika)

Stanisław Kotlewski – Prezes Zarządu
PERFEKT PAMIĄTKI Sp. z o.o.
(podpis pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy)

* Dotyczy umowy o pracę z pracownikiem zatrudnianym w niepełnym wymiarze czasu pracy

** Dotyczy umowy o pracę z pracownikiem zatrudnianym na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1–3 Kodeksu pracy, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy.

trzebowania o charakterze okresowym i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

! Z pracownikami sezonowymi można zawrzeć dowolną liczbę umów o pracę na czas określony.

W przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu wykonywania pracy o charakterze sezonowym, co powoduje uniknięcie wskazanych limitów, niezbędne jest wykazanie tego celu w treści umowy o pracę. Obowiązujący od 22 lutego 2016 r. wzór umowy o pracę zawiera pkt 3, w którym należy wskazać przyczyny uzasadniające zawarcie umowy na czas określony powyżej limitów dotyczących tego rodzaju umów. Należy w nim zamieścić odpowiednie informacje.

Od 22 lutego 2016 r. każda ze stron może wypowiedzieć umowę o pracę zawartą na czas określony zawartą od tego terminu. Okres wypowiedzenia umowy o pracę (zawartej zarówno na czas nieokreślony, jak i na czas określony) zależy od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy (art. 36 § 1 k.p.). Do okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na skutek przejęcia zakładu pracy na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika (art. 36 § 1¹ k.p.).

Okresy wypowiedzenia umowy na czas określony

Długość okresu wypowiedzenia	Okres zatrudnienia
2 tygodnie	w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres krótszy niż 6 miesięcy
1 miesiąc	w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 6 miesięcy
3 miesiące	w przypadku zatrudnienia u danego pracodawcy przez okres co najmniej 3 lat

Pracodawca wypowiadający umowę o pracę zawartą na czas określony nie musi wskazywać przyczyn jej wypowiedzenia, tak jak to jest wymagane w przypadku wypowiedzenia umowy na czas nieokreślony (art. 30 § 4 k.p.).

W okresie co najmniej 2-tygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar zwolnienia wynosi: 2 dni robocze – w okresie 2-tygodniowego i 1-miesięcznego wypowiedzenia lub 3 dni robocze – w okresie 3-miesięcznego wypowiedzenia.

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Przykład

Pracodawca prowadzący restaurację w górskiej miejscowości turystycznej zatrudnił 2 dodatkowe kelnerki na okres czerwiec-wrzesień na podstawie umów na czas określony. Pracownica A. została zatrudniona po raz pierwszy u tego pracodawcy, natomiast pracownica B. pracowała u niego kolejny sezon, a jej zakładowy staż pracy wynosił ponad rok. Na początku lipca 2016 r. wybuchł pożar i budynek restauracji uległ znacznemu zniszczeniu. Restauracja do końca sezonu sprzedawała tylko gotowe napoje i nie potrzebowała dwóch kelnerek zatrudnionych na sezon. Następnego dnia po pożarze pracodawca postanowił rozwiązać umowy o pracę z pracownicami A. i B. Okres wypowiedzenia umowy na czas określony pracownicy A. wynosi 2 tygodnie. Natomiast okres wypowiedzenia umowy pracownicy B. wynosi 1 miesiąc. Ponadto pracodawca zwolnił obydwie pracownice z obowiązku świadczenia pracy. Pracodawca postąpił prawidłowo.

Od 22 lutego 2016 r. niemożliwe jest zatrudnianie pracowników na podstawie umowy o pracę zawartej na czas wykonania określonej pracy. Ten rodzaj umowy o pracę został bowiem wykreślony z katalogu umów o pracę znajdujących się w Kodeksie pracy.

Pracodawca jest zobowiązany wydać pracownikowi, z którym zawiera umowy terminowe, jedno świadectwo pracy obejmujące łącznie wszystkie okresy zatrudnienia w okresie 24 miesięcy, począwszy od zawarcia pierwszej z tych umów (art. 97 § 1¹ k.p.). Zdaniem części ekspertów prawa pracy taka regulacja ma zastosowanie również w sytuacji, gdy