

>> pracownik sezonowy, umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło, praktyka absolwencka, praca tymczasowa

Jak najkorzystniej zatrudnić pracownika sezonowego po zmianach przepisów

Praca sezonowa ma charakter przejściowy, dlatego pracodawcy bardzo często szukają najkorzystniejszej formy zatrudnienia, która pozwoli zaoszczędzić na kosztach pracy oraz daje możliwość szybkiego i łatwego zakończenia współpracy. Takie możliwości stwarza zatrudnianie osób do prac sezonowych na podstawie umów cywilnoprawnych, szczególnie na umowę o dzieło oraz w ramach praktyk absolwenckich.

W przepisach prawa pracy nie zdefiniowano pojęcia pracy sezonowej. Należy jednak przyjąć, że jest to praca uzależniona od pór roku, mająca charakter okresowy, krótkotrwały. Najczęściej z pracą sezonową mamy do czynienia w rolnictwie, przy zbieraniu warzyw i owoców, w turystyce, zwłaszcza w okresie letnim, w branży gastronomicznej, przy pracach związanych z remontami oraz w branży budowlanej.

Praca sezonowa może być wykonywana na podstawie kilku form, tj.:

- w ramach stosunku pracy,
- na podstawie umów cywilnoprawnych,
- w ramach praktyk absolwenckich,
- przez pracowników tymczasowych.

Zatrudnienie w ramach stosunku pracy

Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy, pod jego ścisłym kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Za wykonywaną pracę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie (*art. 22 § 1 Kodeksu pracy*).

Pracodawca, decydując się na zatrudnienie pracownika sezonowego, ma do wyboru jedną z kilku rodzajów umów o pracę. W tym przypadku nie stosuje się umów na czas nieokreślony, ponieważ praca sezonowa wiąże się z czasowym zatrudnieniem. Uwzględniając przejściowy charakter zatrudnienia sezonowego, najkorzystniejszą formą zatrudnienia do tego typu prac jest umowa o pracę na czas określony związana z okresem trwania sezonu lub do wykonywania prac ściśle związanych z sezonem. Taki rodzaj umowy o pracę może być poprzedzony zawarciem umowy na okres próbny maksymalnie na 3 miesiące w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania pracy określonego rodzaju (*art. 25 § 2 Kodeksu pracy*). Należy przy tym pamiętać, że ponowne zatrudnienie pracownika do wykonywania pracy tego samego rodzaju na podstawie kolejnej umowy o pracę na okres próbny może nastąpić dopiero po upływie 3 lat od momentu rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy. W takim przypadku pracownik

– na podstawie kolejnej umowy na okres próbny – może być zatrudniony ponownie tylko jeden raz (*art. 25 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy*).

W sytuacji gdy pracownik nie będzie sprawdzać się na danym stanowisku i pracodawca podejmie decyzję o wcześniejszym rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na okres próbny, obowiązywać go będą ustawowe okresy wypowiedzenia takiej umowy.

Okresy wypowiedzenia umowy na okres próbny

Czas trwania umowy zawartej na okres próbny	Okres wypowiedzenia
nie przekracza 2 tygodni	3 dni robocze
jest dłuższy niż 2 tygodnie	1 tydzień
wynosi 3 miesiące	2 tygodnie

Pracodawca nie ma obowiązku podawania pracownikowi przyczyny wypowiedzenia takiej umowy ani przeprowadzania konsultacji zwolnienia z pracy ze związkami zawodowymi.

Po zakończeniu umowy o pracę na okres próbny pracodawca może kontynuować zatrudnienie pracownika sezonowego na podstawie umowy na czas określony. Nie ma przeszkód prawnych, aby umowa na czas określony była zawierana z pracownikiem kilkakrotnie, np. w kolejnych latach, do wykonywania pracy o charakterze sezonowym. Umowy takie zostały bowiem wyłączone spod regulacji przepisów dotyczących limitu ilościowego w zawieraniu umów o pracę na czas określony (maksymalnie 3 umowy) oraz limitu czasowego 33 miesięcy (*art. 25¹ § 4 pkt 2 Kodeksu pracy*). Warunkiem jest jednak pisemne wskazanie w zawartej umowie celu, w jakim została ona zawarta. Pracodawca może zatem zawrzeć nieograniczoną liczbę takich umów bez obaw, że przekształcą się one w umowę na czas nieokreślony po przekroczeniu wskazanych limitów.

W związku z obowiązującą od 22 lutego 2016 r. nowelizacją przepisów Kodeksu pracy w przypadku ponownego zatrudnienia pracownika do prac sezonowych wszystkie okresy zatrudnienia będą wliczane do ogólnego stażu pracy, od którego zależy okres wypowiedzenia takiej umowy. Na skutek nowelizacji przepisów nie tak szybko będzie można pożegnać się z pracownikiem, z którym zawarto umowę o pracę na czas określony.

Okresy wypowiedzenia umów na czas określony

Czas trwania umowy zawartej na okres próbny	Okres wypowiedzenia
poniżej 6 miesięcy	2 tygodnie
co najmniej 6 miesięcy	1 miesiąc
co najmniej 3 lata	3 miesiące