

PRACA SEZONOWA CO POWINIENES WIEDZIEĆ !!

W polskim prawie pracy nie ma definicji pracy sezonowej. Wynika to z tego, że przepisy prawa pracy nie wyróżniają odrębnej kategorii pracowników sezonowych. Pracą sezonową jest więc taki rodzaj pracy, na który jest zapotrzebowanie wyłącznie przez pewien krótki okres związany z określoną porą roku.



Pracownikami sezonowymi są osoby wykonujące pracę ściśle związaną z daną porą roku, niezależnie od podstawy prawnej swojego zatrudnienia. Wybór formy zatrudnienia pracowników sezonowych zależy wyłącznie od ustaleń dokonanych między osobą zatrudniającą a pracownikiem sezonowym.



Umowa o pracę dla pracownika sezonowego



Specyfika pracy sezonowej wskazuje, że zadania objęte pracą sezonową są wykonywane przez pewien okres, który można – bardziej lub mniej precyzyjnie – zdefiniować już przy zawarciu umowy. Kodeks pracy nie wskazuje na istnienie odrębnych regulacji dotyczących

pracowników sezonowych. Pracowników sezonowych można zatrudniać na podstawie terminowych umów o pracę, a w szczególności:

- umowy na czas określony,
- umowy na czas wykonania określonej pracy,
- umowy na zastępstwo.

Zatrudniając pracowników sezonowych na podstawie umowy o pracę, pracodawca powinien wziąć pod uwagę, że musi im zapewnić wszystkie świadczenia, jakie przysługują pozostałym pracownikom. Pracownicy ci powinni zatem zostać skierowani na badania lekarskie, przejść szkolenie bhp i – jeżeli jest taka konieczność – otrzymać odzież i obuwie robocze. Ponadto pracownicy sezonowi mają, tak samo jak pozostali pracownicy, m.in. prawo do urlopu wypoczynkowego, gwarancję minimalnego wynagrodzenia, prawo do dodatkowych świadczeń za pracę w godzinach nadliczbowych.

Korzystne zmiany dla pracodawców dotyczące przeprowadzania wstępnych badań lekarskich obowiązują od 21 marca 2011 r. Obecnie pracodawcy, którzy w ciągu 30 dni od rozwiązania dotychczasowej umowy o pracę zatrudniają tego samego pracownika na takim samym stanowisku lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy, nie muszą przeprowadzać dla tego pracownika wstępnych badań lekarskich. Zatem zatrudnienie pracownika sezonowego po przerwie nie 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. Od 1 stycznia 2012 r. w przypadku zatrudniania pracowników sezonowych na podstawie umów na czas określony stosujemy wyłącznie przepisy Kodeksu pracy, ponieważ 31 grudnia 2011 r. przestała obowiązywać ustawa antykryzysowa, która zawierała pewne odmienności w zakresie zawierania umów na czas określony. Obecnie z tym samym pracownikiem można podpisać maksymalnie dwie umowy na czas określony, jeżeli przerwa między jedną

a drugą umową nie przekroczyła 1 miesiąca (art. 25¹ Kodeksu pracy). Trzecia kolejna umowa powinna zostać zawarta na czas nieokreślony. Jednak to ograniczenie nie dotyczy pracowników sezonowych. Z pracownikami sezonowymi można zawierać dowolną liczbę umów na czas określony (art. 25¹ § 3 Kodeksu pracy).

Umowy o pracę zawarte na czas określony mogą być rozwiązane zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę za 2-tygodniowym wypowiedzeniem (okres wypowiedzenia jest stały i nie zmienia się w zależności od długości okresu zatrudnienia). Jednak wypowiedzenie umowy na czas określony jest dopuszczalne, jeżeli okres, na jaki została zawarta umowa, jest dłuższy niż 6 miesięcy i w umowie przewidziano możliwość jej wcześniejszego rozwiązania za

wypowiedzeniem (art. 33 Kodeksu pracy). Wypowiedzenie takiej umowy jest zawsze możliwe w przypadku zwolnień grupowych lub likwidacji albo upadłości zakładu pracy. W praktyce pracownicy sezonowi są zatrudniani na okres krótszy niż 6 miesięcy. Zatem zatrudnienie pracownika sezonowego w tej formie oznacza, że wcześniejsze rozwiązanie takiej umowy za wypowiedzeniem nie będzie możliwe poza pewnymi wyjątkami. Rozwiązanie umowy na czas określony zawartej na okres krótszy niż 6 miesięcy jest bowiem dopuszczalne w przypadku upadłości lub likwidacji pracodawcy oraz w razie zwolnień grupowych i indywidualnych z przyczyn dotyczących pracodawcy, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników.

Opracowały; Małgorzata Wierzchowska, Julianna nosalska, Renata Mudziuk Sadowska