

Zatrudnianie pracowników sezonowych – jaką formę współpracy powinien wybrać pracodawca

Przedsiębiorcy, decydując się na zatrudnianie osób do prac sezonowych, mają do wyboru różne formy współpracy. Najbardziej opłacalną formą zatrudnienia dla przedsiębiorców poszukujących osób do prac sezonowych będą umowy cywilnoprawne, umowy o pomocy przy zbiorach lub umowy o praktyki absolwenckie. Natomiast najmniej korzystne będzie zatrudnienie osób do prac sezonowych na podstawie umowy o pracę.

Dokonując wyboru formy zatrudnienia osób do prac sezonowych, przedsiębiorca powinien przeanalizować poszczególne sposoby współpracy. Dzięki temu będzie w stanie wybrać tę najbardziej dla siebie odpowiednią. Najczęściej decydująca przy wyborze współpracy będzie kwestia kosztów zatrudnienia.

1. 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. Z tego względu ta forma zatrudnienia jest zazwyczaj najmniej korzystna dla pracodawców, ponieważ wiąże się z licznymi formalnościami i wysokimi kosztami zatrudnienia (pracodawca musi np. przeprowadzić wstępne badania lekarskie i szkolenia bhp, zawrzeć umowę w formie pisemnej, zachować odpowiedni okres wypowiedzenia, zapewnić minimalne wynagrodzenia, udzielić urlopu wypoczynkowego, zapewnić ochronę przed zwolnieniem z pracy szczególnym grupom pracowników).

WAŻNE Zatrudnienie do pracy sezonowej na podstawie stosunku pracy wiąże się z wieloma obowiązkami dla pracodawcy.

1.1. Umowa na okres próbny

Jeśli chodzi o umowy o pracę zawierane z pracownikami sezonowymi, pracodawcy mają do wyboru przede wszystkim umowę na okres próbny lub umowę na czas określony. W wyniku zmian przepisów od 26 kwietnia 2023 r. zawieranie tych umów stało się dla pracodawców jeszcze mniej korzystne.

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

Obowiązujące od 26 kwietnia 2023 r. przepisy przewidują możliwość ustalenia między stronami stosunku pracy, że umowa na okres próbny ulegnie przedłużeniu ponad 3 miesiące o czas urlopu, jak również o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli takie nieobecności wystąpią.

Ponadto zgodnie z obecnymi przepisami umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy,
- 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Wprowadzone w zeszłym roku przepisy przewidują zatem ograniczenia w zakresie dopuszczalnej długości zawierania umów na okres próbny, odwołując się do zamiaru (przyszłych planów) kontynuowania zatrudnienia na podstawie umów na czas określony.

Również zgodnie z aktualnym brzmieniem przepisów ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, tylko jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Nie uległy zmianie natomiast okresy wypowiedzenia umów na okres próbny oraz zasady ich rozwiązywania.

Tabela 1. Okresy wypowiedzenia umowy o pracę na okres próbny

Długość wypowiedzenia	Czas trwania okresu próbnego
3 dni robocze	okres próbny nie przekracza 2 tygodni
1 tydzień	okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie
2 tygodnie	okres próbny wynosi 3 miesiące

1.2. 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 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 stosunku 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).