



MIEC PRACOWNE

EKSPERT RADZI

Lidia Szczesna-Jędrych

radca prawny w LSJ Kancelaria Prawna Szczesna-Jędrych
Olejnik-Roszkowska

Wakacyjne prace sezonowe

O kres urlopowy w pełni, przez co wielu pracodawców odczuwa braki kadrowe i jest zmuszonych do zatrudnienia dodatkowych pracowników wykonujących prace o charakterze okresowym, sezonowym czy dorywcze. W większości dotyczy to przedsiębiorców prowadzących gospodarstwa rolno-ogrodnicze, działalność budowlaną lub turystyczną.

„Praca sezonowa” jest terminem powszechnie używanym, ale nieskodyfikowanym. Kryje się pod nim praca dorywcza świadczona na rzecz pracodawcy, który może – lecz nie musi – prowadzić działalność o charakterze sezonowym. Kwestie związane z tzw. pracą sezonową regulują przepisy kodeksu pracy. Wskazują one, że tego rodzaju praca może być świadczona na podstawie umowy na czas określony lub umowy na czas wykonania określonej pracy. Praca sezonowa może być również wykonywana w oparciu o przepisy ustawy o pracownikach tymczasowych zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej. Dla pracowników istotne jest także, że czas przepracowany w ramach zatrudnienia sezonowego jest wliczany do stażu pracy.

Obecnie przy zatrudnianiu pracowników sezonowych najczęściej korzysta się z umów na czas wykonania określonej pracy. Taka forma wybierana jest ze względu na brak ścisłego zdefiniowania w umowie momentu zakończenia danej pracy – zostaje rozwiązana automatycznie z dniem wykonania zleconego zadania czy pracy (np. zakończenia zbioru owoców). Taka umowa wymaga doprecyzowania poprzez wskazanie czynności, które powinny zostać wykonane przez pracownika. Zasadne jest przy tym podpisanie protokołu zdawczo-odbiorczego, który jest dowodem na wykonanie określonej pracy i eliminuje wątpliwości np. przy rozliczeniu.

W przypadku zatrudnienia sezonowego dodatkowym powodem składającym do podpisania umowy o wykonywanie określonej pracy jest możliwość jej wielokrotnego zawarcia z danym pracownikiem. Nie przekształci się ona samoistnie w umowę o pracę na czas nieokreślony. Umowy o wykonywanie określonej pracy nie można rozwiązać w trybie wypowiedzenia, jak umów na okres próbny i umów na czas nieokreślony. Umowę na wykonywanie pracy sezonowej, która jest swoistą umową terminową, można zakończyć przed czasem za porozumieniem stron. Istnieje jeszcze radykalny tryb, tj. rozwiązanie przez pracodawcę bez wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym. Sytuacja taka może zaistnieć tylko wówczas, gdy pracownik rażąco naruszy podstawowe obowiązki, wyrządzi pracodawcy umyślną szkodę podczas wykonywania prac itp.

Warto zaznaczyć, że pracownik sezonowy ma prawo do urlopu, którego wymiar określa się na podstawie takich samych zasad jak w przypadku pracowników zatrudnionych na czas określony. Jego długość jest proporcjonalna do czasu, na jaki zawarto umowę.

Pracodawca może przyznać pracownikowi sezonowemu premię za szybsze, niż zakładano, wykonanie zadania. Gratyfikacja pieniężna będzie też uzasadniona za osiągnięcia w akordzie, tzn. gdy pracownik wykazuje się wyjątkowym tempem pracy lub dużą efektywnością. Taka motywacja jest korzystna dla obu stron umowy. Ponadto pracownikowi zobowiązanemu do wykonania zadań ponad określone w umowie normy czasu pracy przysługuje dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych. Podkreślenia wymaga fakt, że pracodawcy są zobligowani do identycznego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony, zarówno w kontekście ustalania warunków pracy, wynagrodzenia, jak i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. To samo dotyczy prawa do premii i zrównania wynagrodzenia. Kwestie te reguluje zakaz dyskryminacji zawarty w kodeksie pracy. Pracodawcy powinni też zwrócić uwagę na odmienne zasady zatrudniania osób młodocianych, tj. inne warunki określania wymiaru czasu pracy i rodzaju powierzanych prac.