

PRZEMYSŁAW JEŹEK

JAK NAJKORZYSTNIEJ ZATRUDNIĆ PRACOWNIKA SEZONOWEGO PO ZMIANACH PRZEPISÓW

ISBN 978-83-7440-788-5



1. Jak najkorzystniej zatrudnić pracownika sezonowego po zmianach przepisów	3
Zatrudnienie w ramach stosunku pracy	3
Pracownicy młodociani	6
Zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej	8
Praktyki absolwenckie.....	11
Pracownicy tymczasowi.....	13

>> 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