

1. Jaką formę zatrudnienia wybrać dla pracownika sezonowego

W okresie letnim wzrasta zapotrzebowanie na pracę sezonową. Praca ta ma charakter przejściowy, dlatego pracodawcy szukają najkorzystniejszych form zatrudnienia, które pozwalają zaoszczędzić na kosztach pracy oraz umożliwiają szybkie i łatwe zakończenie współpracy. Szanse przejściowego zwiększenia stanu zatrudnienia w tym okresie daje zawarcie umów cywilnoprawnych, szczególnie umów o dzieło lub zlecenia, oraz możliwość skorzystania z pracy pracowników tymczasowych.

W przepisach prawa pracy nie zdefiniowano pojęcia pracy sezonowej. Definicji tej pracy dokonał Sąd Najwyższy, przyjmując, iż jest to praca uzależniona od pór roku, mająca charakter związany z określonym sezonem, właściwościami pór roku, zwłaszcza warunkami atmosferycznymi (wyrok SN z 3 kwietnia 1986 r., II URN 20/86, OSNC 1987/2–3/45).

Najczęściej z pracą sezonową mamy do czynienia w rolnictwie, ogrodnictwie, 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. m.in.:

- 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 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 jest zalecane stosowanie 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