

Zatrudnianie pracowników sezonowych – jaka forma współpracy jest najkorzystniejsza

Przedsiębiorcy, którzy decydują się na zatrudnienie osób do prac sezonowych, mają do wyboru kilka form 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 umów o pracę.

Przy wyborze formy zatrudnienia osób do prac sezonowych przedsiębiorca powinien przeanalizować poszczególne sposoby współpracy. Dzięki temu będzie w stanie wybrać tę najbardziej dla siebie odpowiednią. Niewątpliwie przy wyborze tym często przesądzający będzie aspekt związany z kosztami zatrudnienia.

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 dużą ilością formalności 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 dla pracodawcy z wszystkimi określonymi w Kodeksie pracy obowiązkami.

Jeżeli chodzi o umowy o pracę zawierane z pracownikami sezonowymi, to pracodawcy mają do wyboru przede wszystkim umowę na okres próbny lub na czas określony.

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