

Zatrudnianie pracowników sezonowych w gospodarstwie rolnym



Zatrudnianie pracowników sezonowych w gospodarstwie rolnym

Pracę w rolnictwie charakteryzuje okresowość i sezonowość. O ile w niektórych porach roku gospodarstwa nie wymagają zatrudnienia osób trzecich i wystarczająca jest wyłącznie praca właścicieli, o tyle w innych zatrudnienie musi się zwiększyć nawet do kilkuset osób. Okresowe zapotrzebowanie na pracowników powoduje konieczność nie tylko znalezienia wystarczającej liczby niezbędnych osób, ale również zaproponowania im optymalnej formy zatrudnienia i zabezpieczenia umów w razie kontroli lub wypadków. Wybór odpowiedniego rodzaju umów, ich przygotowanie i terminowe podpisanie, zgłoszenia podjętych prac do organów państwa czy też spełnienie w gospodarstwie rolnym norm bezpieczeństwa i higieny pracy pozwalających na zatrudnianie to obowiązki nałożone na rolników podejmujących decyzję o zatrudnieniu pracowników sezonowych. Omawiamy je w tym artykule.

Rodzaje umów oraz ich wady i zalety

Pracodawca, decydując się na zatrudnienie, musi przyjąć jedną z dostępnych form współpracy. Każda daje rolnikowi określone korzyści, ale wywołuje wiele skutków, z których już na etapie podpisywania umowy powinien zdawać sobie sprawę. Główną motywacją zatrudnienia pozostaje niski koszt, co skłania z jednej strony do zawierania umów niepodlegających składkom ubezpieczeniowym, z drugiej – poszukiwania alternatyw w zatrudnieniu tanich pracowników bez konieczności obejmowania ich jakimikolwiek rozliczeniami. Obecne przepisy zabezpieczają osoby zatrudnione, gwarantując im minimalne wynagrodzenie za pracę zarówno w przypadku umów o pracę, jak i umów cywilnych – zlecenie, dzieło. Minimalny poziom wynagrodzenia w 2018 roku na poziomie 2.100 zł brutto miesięcznie znajduje również zastosowanie do innych umów, gwarantując w ich przypadku minimalną stawkę godzinową na poziomie co najmniej 13,70 zł brutto. Sezonowy charakter prac powoduje jednak, że rolnicy obawiający się obowiązków spoczywających na pracodawcy wybierają znacznie częściej umowy cywilnoprawne, zamiast tradycyjnej, okresowej umowy o pracę.

A. Umowa zlecenia

Najczęściej pracownicy sezonowi są zatrudniani na podstawie umowy zlecenia. Odbywa się to, zarówno w przypadku gdy podpisana jest umowa w formie pisemnej, jak i gdy strony uzgadniają warunki zatrudnienia wyłącznie ustnie. **Zaletami tego rodzaju umowy** jest:

- możliwość zawarcia jej na czas określony, również z możliwością wielokrotnego odnawiania, jak również

- ograniczenie formalności, jakich należy dopełnić w związku ze zgłoszeniami zatrudnienia do wszelkich urzędów i organów państwa.

Zatrudniony, który podpisze umowę, nie będzie miał tylu praw i przywilejów, które zapewnia umowa o pracę, a rolnik – tylu obowiązków, które w przypadku umowy o pracę nakładałby na niego Kodeks pracy. Ponieważ przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie, to wszystkie ewentualne prawa i obowiązki stron powinny wynikać – odmiennie niż przy umowie o pracę – z treści umowy lub z odesłania do odpowiednich przepisów ustaw. Co prawda umowa zlecenia należy do tzw. umów nazwanych (uregulowanych w przepisach prawa), jednak określają one wyłącznie ogólne zasady świadczenia umowy. W interesie obu stron leży zatem wskazanie w umowie wszystkich podstawowych zasad współpracy, mogących rodzić podstawę ewentualnego sporu, tj.:

- zasad wynagradzania, w szczególności – metod rozliczenia czasu zlecenia – godzinowego, stałego miesięcznego, za wykonanie określonych działań (np. od zebranego koszyka truskawek), przy czym wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie było ono niższe niż wysokość minimalnej stawki godzinowej,
- sposób potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia lub świadczenia usług,
- terminów wypłaty wynagrodzenia oraz formy (do rąk zleceniobiorcy, na rachunek zleceniobiorcy),
- terminów wykonywania zlecenia,
- przerw, ich odpłatności lub nieodpłatności oraz dojazdów – płatnych lub bezpłatnych na miejsce wykonywania zlecenia,

PIOTR SZULCZEWSKI
ekspert podatkowy PIT.pl