

Rolnik szuka pracownika

PRAWNIK RADZI. ZATRUDNIANIE PRACOWNIKÓW SEZONOWYCH

Obowiązujące przepisy przewidują wiele sposobów zatrudnienia. Istniejąca w rolnictwie sezonowość oznacza czasowy wzrost zapotrzebowania na pracowników, a to wymaga zwiększonej elastyczności i ułatwień dla pracodawców. Oprócz podstawowej formy powierzenia pracy, jaką jest klasyczna umowa o pracę, uregulowana przepisami kodeksu pracy, istnieją znacznie częściej wybierane formy współpracy na linii rolnik – pracownik.

Ustnie i pisemnie

Wspomnieć tu trzeba choćby o umowie zlecenia, w ramach której zatrudnienie można nawiązać zarówno w formie umowy ustnej, jak i pisemnej. Zdecydowanie bezpieczniejsze będzie sporządzenie dokumentu, w którym zostaną dokładnie wskazane przynajmniej najistotniejsze postanowienia regulujące obowiązki stron umowy.

Mowa tu przede wszystkim o wysokości wynagrodzenia, charakterze i czasie zadań świadczonych na rzecz zleceniodawcy, miejscu ich wykonywania, okresie trwania samej umowy oraz sposobie rozliczania. Warto także doprecyzować w umowie czy zleceniobiorca będzie pracował, wykorzystując swoje narzędzia oraz czy będzie przyjeżdżał do miejsca pracy we własnym zakresie, bądź korzystał z noclegu czy wyżywienia zleceniodawcy.

Elastyczne zlecenie

Umowa zlecenia, regulowana przepisami kodeksu cywilnego jest elastyczna, dlatego daje możliwość dokładnego dopasowania do bieżących potrzeb rolnika, na przykład w odniesieniu do okresu zatrudnienia zleceniobiorcy.

Kolejnym atutem takiej umowy będzie możliwość jej zawarcia także z osobą nie starszą niż 26 lat. W połączeniu z posiadaniem przez takiego pracownika statusu studenta, pozwala to zleceniodawcy na niezgłaszanie go do ubezpieczeń.

Ważne jest, aby zleceniobiorca posiadał status aktywnego studenta przez cały okres obowiązywania umowy zlecenia. Należy potwierdzić ten fakt kserokopią legitymacji studenckiej lub zaświadczeniem wydanym przez uczelnię. Co więcej, w przypadku osób do 26. roku życia, niezależnie od podjęcia studiów oraz zatrudnienia na umowę zlecenia czy umowę o pracę, obowiązuje zwolnienie z podatku dochodowego. Dzięki temu nie trzeba odprowadzać zaliczek na podatek.

Dzieło, czyli rezultat

Wcześniej popularne było zatrudnianie pracowników na umowy o dzieło. Głównym powodem stosowania takiego rozwiązania była chęć uniknięcia opłacania składek na ubezpieczenie. Dziś pracodawca ma obowiązek zgłaszania do ZUS zawieranych umów o dzieło.

Przepis ten wprowadzono ze względu na skalę nadużyć. Jednocześnie należy pamiętać, że charakter tego rodzaju umowy wymaga istnienia rezultatu (czyli dzieła), a w przypadku działalności rolniczej taka możliwość zdarza się rzadko. Z tego powodu umowy o dzieło nie są już tak popularne, a w pewnych sytuacjach mogą być ryzykowne. Takie umowy są bowiem często kwestionowane przez ZUS z powodu braku „dzieła”. Skutkiem jest wtedy obowiązek zapłaty brakujących składek na ubezpieczenie.

Pomocnik rolnika

Kolejną formą współpracy rolnika z pracownikiem wykonującym obowiązki w ramach prac sezonowych, może być umowa o pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, regulowana przepisami rozdziału 7a Ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników. Umowę o pomocy przy zbiorach zawiera się na piśmie, przed rozpoczęciem świadczenia pomocy.

Zakres czynności, data rozpoczęcia

Określamy w niej zakres czynności wykonywanych przez pomocnika rolnika, na podstawie tej umowy oraz dzień rozpoczęcia świadczenia pomocy przy zbiorach, jeżeli jest on inny niż dzień zawarcia umowy. Co istotne i charakterystyczne dla takiego rodzaju umowy, ta forma współpracy nie stanowi zatrudnienia w rozumieniu kodeksu pracy. Daje to elastyczność poprzez brak kodeksowych okresów wypowiedzenia umowy o pracę, odpowiedzialności za wypadki przy pracy, formy rozwiązywania umowy, w tym także odpowiedzialności za wadliwe wypowiedzenia.

Taka forma zatrudnienia wymaga zgłoszenia pomocnika do ubezpieczenia społecznego w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach, opłacenie za dany miesiąc składek na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie, a także sporządzenie informacji o wysokości przychodów z tytułu umowy o pomoc przy zbiorach, do urzędu skarbowego.

Pracownik spoza Unii

Sytuacja na rynku pracy skomplikowała się w 2022 roku z powodu napływu dużej liczby uchodźców z Ukrainy. Pogłębił się problem związany z zatrudnianiem obcokrajowców spoza

Unii Europejskiej, także przy pracach w gospodarstwach rolnych. Obywatele państw unijnych nie mają obowiązku posiadania pozwoleń na pracę w Polsce. Inaczej jest w przypadku pracowników z innych krajów, którzy muszą takie zezwolenie posiadać.

O zezwolenie na pracę sezonową (typ S) występuje pracodawca do starosty (powiatowego urzędu pracy). Praca sezonowa dotyczy pracowników pracujących w branżach uzależnionych od pór roku lub warunków atmosferycznych. Praca musi być wykonywana przez okres nie dłuższy, niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym oraz być świadczona w ramach działalności uznanej za sezonową.

Są to wybrane rodzaje działalności w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, a także zakwaterowania i usług gastronomicznych (25 podklas w sekcji A: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz 4 podklasy w sekcji I: działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi). Praca sezonowa nie może być świadczona na podstawie wpisu do ewidencji oświadczenia pracodawcy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Dodatkowo obowiązują uproszczenia w procedurach zatrudniania do prac sezonowych dla obywateli: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii i Ukrainy. W tych przypadkach, przy składaniu wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową nie ma konieczności dołączania informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy na lokalnym rynku pracy.

W przypadku obywateli innych państw spoza Unii Europejskiej konieczne jest dołączanie takiej informacji. Kolejny wyjątek dotyczy obywateli Ukrainy, którzy wjechali do Polski ze względu na działania wojenne, w okresie od 24 lutego 2022 r. i ich pobyt w RP został uznany za legalny przez 18 miesięcy, licząc od 24 lutego 2022 r. (ochrona czasowa). Jedyнным legalnym sposobem na podjęcie pracy takich osób jest powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy.

Dopilnowanie wszystkich formalności ze strony pracodawcy zatrudniającego cudzoziemca jest szczególnie istotne ze względu na konsekwencje grożące za ich niedochowanie.

Nielegalne zatrudnienie, czyli:

- powierzenie pracy cudzoziemcowi, który nie posiada ważnego tytułu pobytowego, takiego jak wiza, karta pobytu lub pobyt w Polsce, na podstawie ruchu bezwizowego,
- przebywanie w Polsce na podstawie, która z mocy prawa nie uprawnia do podjęcia zatrudnienia (np. toczące się postępowanie o status uchodźcy, wiza turystyczna),

- brak posiadania zezwolenia na pracę, oświadczenia o zamierzeniu powierzenia pracy cudzoziemcowi lub zgłoszonego powiadomienia dla obywateli Ukrainy, chyba że sytuacja cudzoziemca zwalnia go z obowiązku posiadania dokumentu,
- podjęcie pracy na innych warunkach niż wskazane w dokumencie zezwalającym do podjęcia pracy,
- niepodpisanie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej z cudzoziemcem w zrozumiałym dla niego języku, będzie skutkować karą od 1000 zł do 30 000 zł, w zależności od okoliczności.

Kluczową kwestią przed zatrudnieniem obcokrajowca jest sprawdzenie legalności jego pobytu, poinformowanie odpowiedniego urzędu o tym czy cudzoziemiec podjął pracę, czy też nie oraz powiadomienie o wszelkich zmianach w zakresie pracy obcokrajowca.

DODR, Adwokat Łukasz Gielecki