



CENTRUM DORADZTWA ROLNICZEGO W BRWINOWIE

ODDZIAŁ W POZNANIU

ZATRUDNIENIE W GOSPODARSTWIE ROLNYM



POZNAŃ 2021

**CENTRUM DORADZTWA ROLNICZEGO W BRWINOWIE
ODDZIAŁ W POZNANIU**

**ZATRUDNIENIE
W GOSPODARSTWIE ROLNYM**

Poznań 2021

**CENTRUM DORADZTWA ROLNICZEGO W BRWINOWIE
ODDZIAŁ W POZNANIU**

ISBN 978-83-66823-03-7

Opracowanie:
Kacper Mytko

Projekt okładki, skład tekstu:
Alicja Zygmankowska

Druk:
Centrum Doradztwa Rolniczego w Brwinowie
Oddział w Poznaniu
61-659 Poznań, ul. Winogrody 63, tel. 61 823-20-81
e-mail: poznan@cdr.gov.pl, www.cdr.gov.pl
zlec. nr 5/2021, nakład 500 egz.

Spis treści

Wprowadzenie	5
1. Umowy pracowników w gospodarstwie rolnym	7
1.1. Umowa o pracę	7
1.2. Umowa zlecenie	9
1.3. Umowa o dzieło	11
1.4. Kontrakt na wykonanie prac sezonowych	12
1.5. Umowa zawierana z agencjami pracy tymczasowej	12
1.6. Umowa o pomocy przy zbiorach	13
2. Zatrudnienie rodziny, młodocianych oraz pracowników z zagranicy	16
2.1. Zatrudnienie członków rodziny	16
2.2. Zatrudnianie osób poniżej 18. roku życia	16
2.3. Zatrudnianie pracowników z zagranicy, w tym spoza UE... ..	18
3. Pracownicy sezonowi w rolnictwie – prawa i obowiązki	20
3.1. Czas pracy pracownika sezonowego	21
3.2. Posiłki i napoje	23
3.3. Urlop pracowników sezonowych	24
3.4. Praca w gospodarstwie rolnym a staż pracy	25
4. Odpowiedzialność pracowników sezonowych	27
4.1. Powierzenie mienia pracownikowi	27
4.2. Szkoda w gospodarstwie, kary	28
4.3. Dyscyplinowanie w pracy	30

5. Bezpieczeństwo w gospodarstwie rolnym	32
5.1. BHP pracowników sezonowych	32
5.2. Zagrożenia w gospodarstwie rolnym	33
5.3. COVID-19 – zalecenia dla pracowników w gospodarstwie rolnym	38
Podsumowanie	40
Bibliografia	41

Wprowadzenie

Pracę w rolnictwie cechuje okresowość i sezonowość. O ile w niektórych porach roku gospodarstwa nie wymagają zatrudnienia osób trzecich i wystarczająca jest wyłącznie praca rolnika i rodziny, o tyle w innych - zatrudnienie musi się zwiększyć nawet do kilkuset osób. Zapotrzebowanie na pracowników sezonowych wzrasta przed okresem żniw i zbiorów. Coraz większa grupa polskich rolników - z uwagi na brak rodzimych pracowników - decyduje się na zatrudnianie cudzoziemców, przede wszystkim zza wschodniej granicy.

Okresowe zapotrzebowanie na pracowników powoduje konieczność nie tylko znalezienia wystarczającej liczby 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 do ZUS oraz Urzędu Skarbowego czy też spełnienie w gospodarstwie rolnym wymagań BHP pozwalających na zatrudnianie to nałożone na rolników, podejmujących decyzję o zatrudnieniu pracowników sezonowych.

Pracodawca, decydując się na zatrudnienie, musi przyjąć jedną z dostępnych form współpracy. Każda daje rolnikowi konkretne korzyści, ale określa przede wszystkim prawa i obowiązki dla obu stron, z których już na etapie podpisywania umowy zarówno rolnik, jak i pracownik 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 z ograniczonymi rozliczeniami.

Obecne przepisy zabezpieczają osoby zatrudnione, gwarantując im minimalne wynagrodzenie za pracę zarówno w przypadku umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych (umowa zlecenie, umowa o dzieło). Minimalny poziom wynagrodzenia w 2021 roku na poziomie 2 800 zł brutto miesięcznie znajduje również zastosowanie do innych umów, gwarantując w ich przypadku minimalną stawkę godzinową na poziomie co najmniej 18,30 zł brutto. Pracodawca ma obowiązek potrącić z pensji pracownika składki na ubezpieczenia społeczne. Nie można zapominać o tym, że pracodawca jest również zobowiązany do dodatkowego opłacania z własnej kieszeni składek za pracownika.



1.

Umowy pracowników w gospodarstwie rolnym

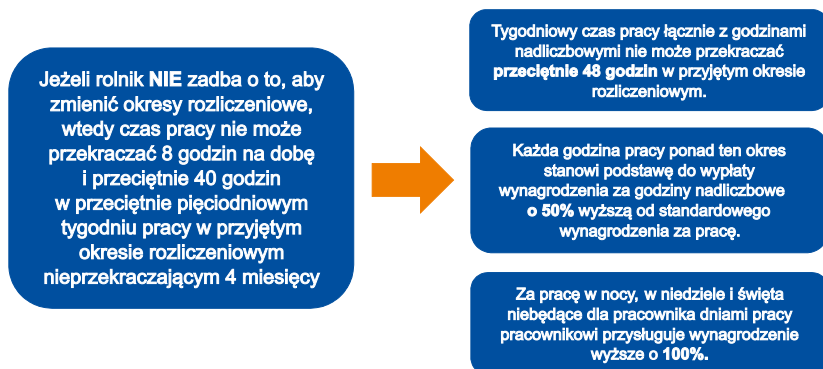
1.1. Umowa o pracę

Umowa o pracę jest najbardziej klasyczną formą zatrudnienia, w ramach której dopuszcza się zatrudnienie do okresowych prac rolnych na podstawie umowy na czas określony. Zasadą jest, że **łącerny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony** zawieranych między tymi samymi stronami **nie może przekraczać 33 miesięcy**, a łączna liczba tych umów **nie może przekraczać trzech**.

Niezależnie od okresu umowy, rolnik musi liczyć się z obowiązkiem wypłaty wynagrodzenia w kwocie nie niższej od ustalonej ustawowo w danym roku. W umowie o pracę w sezonie letnim można jednak wskazać np. zastosowanie tzw. **równoważnego czasu pracy**. Jest w nim dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca (a przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych okres rozliczeniowy może być przedłużony maksymalnie do 4 miesięcy). Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy.

Modyfikując czas pracy w sezonie letnim należy pamiętać, że pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, a także obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w ciągu doby. Istnieje możliwość, by wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze maksymalnym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

Czas pracy w ramach umowy o pracę



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).

Z tytułu zatrudnienia rolnik staje się płatnikiem składek ZUS oraz zaliczki na podatek i jest zobowiązany do:

- rejestracji w ZUS (ZUS ZPA lub ZUS ZFA),
- zgłoszenia pracownika (ZUS ZUA lub ZUS ZZA),
- składania raportów miesięcznych oraz deklaracji rozliczeniowych (ZUS DRA, ZUS RCA).

Wszystkie dokumenty zgłoszeniowe i rozliczeniowe można znaleźć na stronie ZUS: <https://www.zus.pl/wzory-formularzy/firmy/dokumenty-zgloszeniowe-i-rozliczeniowe>.

Podobnie w zakresie podatku dochodowego, rolnik zobowiązany będzie w trakcie roku wpłacać zaliczki na podatek, a z końcem roku wystawiać deklarację PIT-4R oraz informację PIT-11 dla pracownika.

Do pozostałych obowiązków pracodawcy należą:

- prowadzenie ewidencji czasu pracy,
- prowadzenie regulaminu wynagradzania,
- prowadzenie regulaminu pracy lub przekazywania informacji pracowniczych w formie obwieszczenia,

- prowadzenie na bieżąco i przechowywanie po ustaniu zatrudnienia (archiwizacja) dokumentacji pracowniczej,
- przeprowadzanie szkoleń BHP, kontrolowanie badań lekarskich pracowników w zakresie dopuszczenia do pracy,
- dokumentowanie wypadków w drodze do pracy i w czasie pracy.

1.2. Umowa zlecenie

Najczęściej pracownicy sezonowi są zatrudniani na podstawie umowy zlecenia. Odbywa się to zarówno, w przypadku gdy podpisywana jest umowa w formie pisemnej, jak również, gdy strony uzgadniają warunki zatrudnienia wyłącznie ustnie. Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności dla dającego zlecenie. Zatrudniony, który podpisze umowę, nie będzie miał tyłu praw i przywilejów, które zapewnia umowa o pracę, a rolnik – tyłu obowiązków, które w przypadku umowy o pracę nakładałby na niego Kodeks pracy, dlatego w interesie obu stron leży wskazanie w umowie wszystkich podstawowych zasad współpracy (Schemat 2).

Schemat 2

Podstawowe zasady współpracy w ramach umowy zlecenie



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).

Umowa zlecenie daje rolnikowi również korzyści, których nie ma umowa o pracę. Jest to przede wszystkim możliwość nieograniczonego przedłużania i zawierania umowy na czas określony. Nie ma również konieczności ustalania okresu wypowiedzenia oraz dbałości o prawa pracownicze, w tym o urlopy lub wynagrodzenie chorobowe. Rolnik nie jest również płatnikiem podatków z tytułu zatrudnienia osoby na podstawie umowy zlecenia. Na rolniku nie ciąży również obowiązek pobierania tzw. zryczałtowanego podatku od umów zlecenia.

W przypadku zatrudnienia uczniów szkół ponadpodstawowych lub studentów do ukończenia 26 lat na podstawie umowy zlecenia, nie ma obowiązku opłacania składek. Nie ma również obowiązku zgłaszania takich zleceniobiorców do ZUS.

Rolnik pozostaje natomiast odpowiedzialny za zgłoszenie zleceniobiorcy do ZUS. Zgłoszenia należy dokonać nie później niż w terminie 7 dni od dnia podpisania umowy zlecenia, na drukach ZUS ZUA lub ZUS ZZA (jeśli opłacana będzie wyłącznie składka na ubezpieczenie zdrowotne). Zgłoszenie, a następnie wyrejestrowanie ubezpieczonego to czynności jednorazowe. Obowiązki te należy spełniać, pomimo że rolnik pozostaje ubezpieczony w KRUS. Zakres ubezpieczenia w ZUS zatrudnionego w oparciu o umowę zlecenia zależy od wielu czynników. Obowiązkowe pozostaje zgłoszenie i opłacanie składek na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe, a także na ubezpieczenie zdrowotne, dobrowolne natomiast – ubezpieczenie chorobowe. Obowiązkiem rolnika jest również ewidencjonowanie czasu wykonywania zlecenia oraz okresowo – miesięcznie lub przy krótszych umowach – po zakończeniu umowy – uzyskanie od zatrudnionych **oświadczenia o liczbie godzin faktycznego wykonywania prac**. Jest ono obowiązkowe zarówno przy wynagrodzeniu akordowym, jak i przy zapłacie liczonej od całości zlecenia czy za godziny pracy. Powyższe oświadczenie jest istotne nie tylko do celów ustalenia stawki godzinowej, ale posłuży przy zatrudnianiu osób ubezpieczonych w KRUS do udokumentowania faktycznego miesięcznego wynagrodzenia. Ważne jest, by prace w gospodarstwie rolnym, łącznie z innymi tytułami zatrudnienia, nie dały miesięcznie przychodu wyższego

niż połowa minimalnego wynagrodzenia za pracę w danym roku. Wyższe wynagrodzenie spowoduje utratę możliwości ubezpieczenia w KRUS. Niezależnie od ubezpieczenia w KRUS, zatrudnionego – ubezpieczonego w KRUS należy zgłosić w ZUS i opłacić od umowy zlecenia składki na ubezpieczenie powszechne oraz zdrowotne.

1.3. Umowa o dzieło

Formą zatrudnienia, często wykorzystywaną w trakcie prac sezonowych jest umowa o dzieło. Różnica w warunkach tego rodzaju umowy polega przede wszystkim na przedmiocie świadczenia. Umowa o dzieło jest bowiem tzw. umową rezultatu, której rezultatem musi być określony efekt, a nie wyłącznie wykonanie czynności, czyli występujące w umowie zlecenia staranne działanie zatrudnionej osoby. Niestety, jedynie znikoma ilość prac w gospodarstwie rolnym może być świadczona na bazie tego rodzaju umowy.

Wykonywanie prac na podstawie umowy o dzieło wymaga zgłoszenia wykonawcy do zakładu ubezpieczeń społecznych. Rolnik ma obowiązek złożenia do ZUS umów o dzieło zawieranych od 1 stycznia 2021 r. Informacje o zawartych umowach o dzieło przekazuje się na nowym formularzu RUD (Zgłoszenie umowy o dzieło).

Ten rodzaj stosunku prawnego nie rodzi jednak obowiązku opłacania składek społecznych i zdrowotnych niezależnie od tego, czy objęto nim studenta, rolnika lub osobę pracującą i tylko sezonowo dorabiającą w trakcie prac rolnych poza miejscem swojego stałego zarobkowania. Rolnik nie jest również płatnikiem podatku od umowy o dzieło – zatrudniony opłaca ją samodzielnie.

Jeśli zawarto umowę o dzieło z pracodawcą, którego jednocześnie jesteś pracownikiem albo w ramach tej umowy wykonujesz pracę na rzecz pracodawcy, uważamy Cię za pracownika. Dlatego obejmemy Cię obowiązkowymi ubezpieczeniami: emerytalnym, rentowymi, chorobowym, wypadkowym i zdrowotnym.

1.4. Kontrakt na wykonanie prac sezonowych

Coraz popularniejsze staje się korzystanie w gospodarstwie rolnym z pracowników zewnętrznych, gdzie prace rolne świadczone są na zasadzie outsourcingu. Rolnik zawiera wówczas **umowę o współpracy** z firmą rekrutującą pracowników. W ramach takiej umowy odpowiedzialność za wykonanie określonych działań w gospodarstwie przejmuje podmiot zewnętrzny. Taka forma współpracy charakteryzuje się minimalizacją ryzyka ze strony rolnika oraz ograniczeniem do minimum formalności związanych z zatrudnieniem. Obowiązki prowadzącego gospodarstwo w stosunku do standardowych form zatrudnienia ograniczają się w praktyce do podpisania umowy oraz zapłaty za wystawioną fakturę. Kwestie nadzoru nad pracownikami w trakcie prac, ewentualnych świadczeń dodatkowych – takich jak dowóz, wyżywienie, zakwaterowanie, rozliczenie ich wynagrodzeń lub urlopów – spoczywają na współpracującym, przyjmującym zlecenie. W umowie o współpracy elementem chroniącym rolnika powinna się stać kara umowna, wprowadzana jako rekompensata za niewykonanie lub nienależyte wypełnienie obowiązków o charakterze niepieniężnym przez zleceniobiorcę.

1.5. Umowa zawierana z agencjami pracy tymczasowej

W wyniku zawarcia tego rodzaju kontraktu rolnik staje się tzw. pracodawcą użytkownikiem, korzystającym z pracownika tymczasowego. Pracownik ten związany jest natomiast umową z agencją pracy tymczasowej. W efekcie, rolnika wiąże umowa z agencją, a nie z pracownikiem. Pracownik może być zatrudniony przez agencję albo na podstawie umowy o pracę na czas określony, albo na podstawie umowy cywilnoprawnej (umowa o dzieło, umowa zlecenie).

Skierowanie do pracy odbywa się na okres wskazany w umowie, przy czym skierowanie na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika łącznie może trwać nie dłużej niż 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Wyjątkiem jest praca na zastępstwo pracownika stałego, gdzie okres ten może się wydłużyć do ciągłych 36 miesięcy.

Najistotniejszą zaletą tego rodzaju umowy jest ustalenie odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej za pracowników. To agencja ma obowiązek zapewnić pracowników zgodnie ze zgłoszonym zapotrzebowaniem, a także do naprawienia szkody wyrządzonej pracodawcy użytkownikowi w związku ze zwłoką w ich przybyciu lub z działaniami pracowników tymczasowych przy wykonywaniu prac w gospodarstwie rolnym. Agencja pracy tymczasowej nie ponosi natomiast odpowiedzialności za efekt pracy, tzn. nie odpowiada za przeprowadzenie zbiorów w określonym terminie lub za wykonanie ich w sposób ściśle określony.

Oprócz ewidencji czasu pracy, pracodawca użytkownik prowadzi również ewidencję osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego. Ewidencja ta musi zawierać informacje o dacie rozpoczęcia i dacie zakończenia wykonywania takiej pracy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Sprawą równie istotną dla rolnika, jak kwestie odpowiedzialności za szkody w związku z prowadzonymi czynnościami jest fakt, że za zgłoszenia do ubezpieczeń, za odprowadzenie odpowiedniej wysokości składek oraz zaliczek na podatek, a także za przygotowanie rocznych informacji podatkowych dla zatrudnionych odpowiedzialna jest agencja pracy tymczasowej. Rolnik, który korzysta wyłącznie z pracowników tymczasowych, nie musi też zgłaszać się jako płatnik w organach ZUS. Agencja pracy odpowiada również za wypowiedzenie umowy oraz przygotowanie świadectwa pracy.

1.6. Umowa o pomocy przy zbiorach

Obowiązujące od 18 maja 2018 r. nowe przepisy pozwalają rolnikom na podpisanie z pracownikiem sezonowym nowego rodzaju umowy cywilnoprawnej tzn. umowy o pomocy przy zbiorach. Umowa może być zawarta **maksymalnie na 180 dni**. Daje ona rolnikom możliwość legalnego zatrudniania pracowników sezonowych bez obawy, że jeśli pracownikowi coś się stanie, pracodawca będzie ponosić odpowiedzialność za pracownika w zakresie wypadków przy pracy. Przykładowy wzór umowy o pomocy przy zbiorach przedstawia Załącznik nr 1.

Pomocnikiem rolnika jest pełnoletnia osoba świadcząca odpłatnie pomoc rolnikowi przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach.

Pomocnikiem rolnika może być też osoba będąca rolnikiem bądź małżonkiem rolnika, domownikiem prowadzącym własne gospodarstwo rolne/ wykonującym stałą pracę w gospodarstwie rolnym i z tego tytułu podlegająca równocześnie ubezpieczeniu społecznemu rolników, bez względu na zakres tego ubezpieczenia, a także osoba podlegająca ubezpieczeniom społecznym w ZUS, bądź mająca ustalone prawo do emerytury lub renty lub do świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

Pomocnikiem rolnika może być:

- obywatel Polski,
- cudzoziemiec uprawniony do wykonywania pracy na terenie Polski czy też zwolniony na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Dzięki zatrudnieniu na nowych zasadach, pomocnik rolnika podlega ubezpieczeniu zdrowotnemu, chorobowemu i macierzyńskiemu w zakresie jednorazowego odszkodowania z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Dotyczy to także śmierci wskutek wypadku przy pracy rolniczej, a także rolniczej choroby zawodowej. Wprowadzone rozwiązanie zabezpiecza rolników zatrudniających pracowników sezonowych. Ubezpieczenie pomocnika rolnika oznacza w praktyce, że odszkodowania związane z wypadkiem przy pracy są pokrywane przez ZUS.

Umowa o pomocy przy zbiorach powinna być zawarta na piśmie przed rozpoczęciem świadczenia pomocy. Powinna określać miejsce świadczenia pomocy, okres wykonywania pomocy oraz jej zakres.

Pomoc przy zbiorach obejmuje następujące czynności:

- zbieranie chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół lub roślin zielarskich,
- usuwanie zbędnych części roślin,
- klasyfikowanie lub sortowanie zerwanych lub zebranych chmielu,

owoców, warzyw, tytoniu, ziół lub roślin zielarskich, lub wykonywanie innych czynności mających na celu przygotowanie wymienionych zbiorów do transportu, przechowywania lub sprzedaży lub związanych z pielęgnowaniem i poprawą jakości plonów.

Wykaz produktów rolnych, przy zbiorze których pomoc świadczona przez pomocnika może być wykonywana na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach dostępny będzie na stronie internetowej KRUS.

Jakie obowiązki ma rolnik, zatrudniając pomocnika rolnika?

Rolnik, po zatrudnieniu pomocnika, musi zgłosić go do ubezpieczenia społecznego w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach. Musi także opłacić składkę za dany miesiąc na ubezpieczenie wypadkowe, chorobowe i macierzyńskie. Zatrudniający pomocnika rolnika musi także sporządzać informację o wysokości przychodów z tytułu umowy o pomoc przy zbiorach na formularzu PIT-8C. Rolnik musi taki formularz przesłać zarówno podatnikowi, czyli pomocnikowi rolnika, jak i do urzędu skarbowego. Czynności te trzeba wykonać do końca lutego następnego roku podatkowego.



Zatrudnienie rodziny, młodocianych oraz pracowników z zagranicy

2.1. Zatrudnienie członków rodziny

Prace sezonowe w gospodarstwie rolnym prowadzi się z reguły przy współpracy z domownikami, a często również przy współudziale bliższej lub dalszej rodziny, która przyjeżdża na okres zbiorów do rolnika i pomaga mu odpłatnie bądź nieodpłatnie. Jeżeli płacimy za czynności członków rodziny, wtedy powstaje podstawa do rozliczenia podatkowego oraz naliczenia składek ubezpieczeniowych od wynagrodzenia na zasadach odpowiednich dla rodzaju umowy, którą zawarto z członkiem rodziny.

W przypadku nieodpłatnej pomocy, jeżeli tylko odbywa się ona wyłącznie przy pracach obejmujących prace w gospodarstwie rolnym, obowiązek ubezpieczenia nie powstaje. Jeśli rolnik łączy prowadzenie gospodarstwa z działalnością gospodarczą, to powinien uważać, by przy powierzaniu najbliższym nieodpłatnych czynności nie doszło do wykonywania prac w jego firmie. W efekcie takiego powierzenia może dojść do ustalenia obowiązkowych składek ZUS – mimo braku zatrudnienia. Za osobę współpracującą, która może podlegać takim składkom uważa się małżonka, dzieci własne, dzieci drugiego małżonka i dzieci przysposobione, rodziców, macochę i ojczyma oraz osoby przysposabiające, jeżeli jednocześnie pozostają z przedsiębiorcą we wspólnym gospodarstwie domowym i współpracują przy prowadzeniu tej działalności. Pozostałe osoby nie są osobami współpracującymi.

2.2. Zatrudnianie osób poniżej 18. roku życia

Przepisy zakazują zatrudniania w rolnictwie dzieci poniżej 16. roku życia. Zatrudnianie młodocianych w wieku 16-18 lat jest możliwe wyłącznie, gdy prace, które będą takie osoby wykonywać, należą do tzw. prac lekkich,

które nie powodują zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie mogą utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego.

W przypadku zatrudnienia tylko przy pracach lekkich jest obowiązkowa zgoda lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Po uzyskaniu takiej zgody wykaz prac tego rodzaju wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Część prac zabronionych jest możliwa do wykonywania, ale wyłącznie w celu odbycia przygotowania zawodowego. Do prac zabronionych w rolnictwie należą m.in.:

- związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym,
- prace załadunkowe i wyładunkowe, przy przewożeniu ciężarów środkami transportu, przy przetaczaniu beczek, bali, kłoców,
- związane ze stałą wymuszoną i niewygodną pozycją ciała,
- praca w obciążającym mikroklimacie środowiska pracy,
- praca w hałasie i drganiach,
- prace pod ziemią, poniżej poziomu gruntu i na wysokościach,
- prace w narażeniu na szkodliwe działanie pyłów,
- w narażeniu na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych i biologicznych.

Do pracowników młodocianych nie zalicza się osób małoletnich, które pomagają jedynie w prowadzeniu gospodarstwa rolnego. Nie jest to zatrudnienie, a dzieci mogą wykonywać prace mające na celu pomoc rodzicom. Tym niemniej rodziców obowiązują przepisy o ogólnej pieczy nad dzieckiem.

Tygodniowy wymiar czasu pracy młodocianego w okresie odbywania zajęć szkolnych nie może przekraczać 12 godzin. W dniu zajęć szkolnych wymiar czasu pracy młodocianego nie może przekraczać 2 godzin, natomiast w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin. Przykładowy wzór umowy o pracę dla młodocianych przedstawia Załącznik 2.

2.3. Zatrudnianie pracowników z zagranicy, w tym spoza UE

Obywatele państw UE nie mają obowiązku posiadania pozwolenia na pracę w Polsce i mogą wykonywać prace sezonowe na podstawie polskich przepisów prawa pracy. Mogą być zatrudniani na takich samych zasadach, jak Polacy. Natomiast osoby spoza UE muszą posiadać ważny dokument uprawniający do pobytu na terytorium Polski. Co więcej, mogą legalnie wykonywać pracę tylko na podstawie zezwolenia na pracę sezonową, wydanego przez starostę. Zezwolenie wydaje się na podstawie wniosku powierzającego pracę rolnika, do którego należy dołączyć:

- informację potwierdzającą wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem,
- informację o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w na podstawie rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy lub negatywnego wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy, czyli tzw. test rynku pracy.

Procedura uzyskania zezwolenia na pracę sezonową u polskiego rolnika:

- pracodawca składa wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania,
- we wniosku pracodawca określa najważniejsze warunki umowy,
- jeżeli zezwolenie dotyczy obywatela innego kraju niż: Rosja, Ukraina, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Armenia, do wniosku należy dołączyć informację dotyczącą wyniku tzw. **testu rynku pracy**.

Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę określa się także pracodawcę użytkownika. W okresie ważności zezwolenia jest możliwe wykonywanie każdej pracy sezonowej u tego pracodawcy, a nie tylko tej wskazanej w zezwoleniu. Przy zawieraniu umowy podmiot powierzający wykonywanie pracy sezonowej cudzoziemcowi spoza UE, musi zawrzeć z cudzoziemcem umowę w formie pisemnej. Przed podpisaniem tej umowy musi przedstawić cudzoziemcowi jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca.

W treści umowy obowiązującymi są polskie przepisy prawa pracy, dlatego m.in. wysokość miesięcznego wynagrodzenia cudzoziemca nie będzie mogła być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia. Dopuszczalne jest zarówno zawieranie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych. Łączny okres pobytu cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego. W okresie wyczekiwania na przedłużenie zezwolenia cudzoziemiec może pracować u tego samego pracodawcy, natomiast u nowego pracodawcy – do 30 dni.



Pracownicy sezonowi w rolnictwie – prawa i obowiązki

Zatrudnienie pracownika w gospodarstwie rolnym wymaga dopełnienia szeregu obowiązków wynikających m.in. z kodeksu pracy. Wybór odpowiedniego rodzaju umów, ich przygotowanie i terminowe podpisanie, zgłoszenie podjętych prac do organów państwa, czy też spełnienie wymagań norm bezpieczeństwa i higieny pracy pozwalających na zatrudnianie to obowiązki nałożone na rolników podejmujących decyzję o zatrudnieniu pracowników sezonowych.

Przedsiębiorca, stając się pracodawcą, jednocześnie bierze na siebie obowiązek opłacania zobowiązań publicznoprawnych za swoich pracowników. Takie zobowiązania składkowe i podatkowe bierze na siebie nie tylko przedsiębiorca, prowadzący pozarolniczą działalność gospodarczą, ale również rolnik zatrudniający w swoim gospodarstwie pracowników.

Każdy pracownik i pracodawca, ma ściśle określone prawa i obowiązki, wynikające głównie z kodeksu pracy. Należy jednak pamiętać, iż mogą one różnić się w zależności od rodzaju umowy, co przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1

Prawa i obowiązki w pracy w zależności od rodzaju zawartej umowy

Elementy umowy	Rodzaj umowy				
	umowa o pracę	umowa zlecenie	Umowa o pomocy przy zbiorach	Praca tymczasowa	Umowa o dzieło
Urlop wypoczynkowy	✓	X	X	✓	X
Urlop okolicznościowy	✓	X	X	✓	X
Urlop macierzyński	✓	✓	✓	✓	X

Elementy umowy	Rodzaj umowy				
	umowa o pracę	umowa zlecenie	Umowa o pomocy przy zbiorach	Praca tymczasowa	Umowa o dzieło
Rozliczenia i deklaracje ZUS, PIT	sporządza rolnik	samodzielnie	sporządza rolnik	sporządza agencja pracy tymczasowej	samodzielnie
Składki ZUS/KRUS	✓	✓	✓	✓	X
Zasiłek chorobowy	✓	dobrowolnie	✓	✓	X
Ubezpieczenie zdrowotne	✓	✓	✓	✓	X
Odpowiedzialność	do 3-krotności wynagrodzenia	pełna	pełna	do 3-krotności wynagrodzenia	pełna
Odzież robocza	zapewnia rolnik	własne	własne	zapewnia agencja pracy tymczasowej	własne
Posiłki i napoje	zapewnia rolnik	własne	własne	zapewnia rolnik	własne

Źródło: <https://agrodoradca24.pl/specjalny-1/zatrudnianie-pracownikow-sezonowych-w-gospodarstwie-rolnym-4270.html>

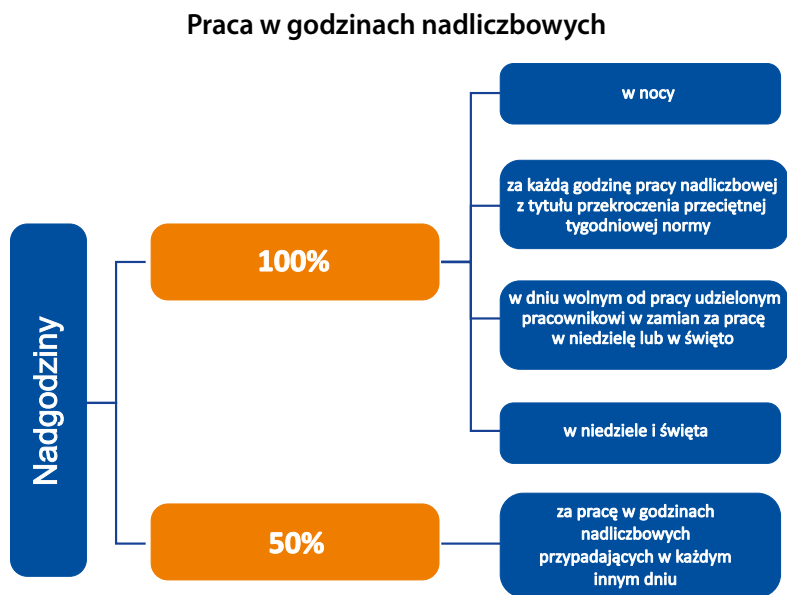
3.1. Czas pracy pracownika sezonowego

Czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Rolnik może ustalić, że praca rozpoczyna się w określonym miejscu innym niż gospodarstwo (np. na oddalonym od gospodarstwa polu). Taki warunek powinien być wskazany w regulaminie pracy, a zatem powinien być znany pracownikowi z chwilą zawierania umowy.

Okres pozostawania w dyspozycji pracodawcy rozpoczyna się od momentu stawienia się pracownika w zakładzie pracy (gospodarstwie rolnym), a kończy się z upływem określonego rozkładem godzinowym czasu pracy albo później, jeśli pracownik został zobowiązany do pracy w godzinach

nadliczbowych. Czas pracy należy liczyć od momentu stawienia się pracownika w godzinach ustalonych jako czas pracy (wcześniejsze przybycie pracownika do gospodarstwa nie jest pozostawianiem w pracy). Tak samo czasu dojazdu do pracy (do siedziby – do gospodarstwa) nie zalicza się do czasu pracy. Jeżeli natomiast pracodawca po stawieniu się pracowników w gospodarstwie rozdysponowuje ich w określony sposób, to czas przejazdu lub przejścia z gospodarstwa na pole (do szklarni itp.) powinien być wliczany do czasu pracy. Pracownik powinien otrzymać wynagrodzenie za ten okres. Podobnie jeśli praca wymaga działań wstępnych (np. przygotowania sprzętu, odzieży ochronnej, wykonania prac porządkujących) to czas ten powinien być odpłatny i wliczany do czasu pracy zatrudnionych.

Schemat 3



Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).

Czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy (okres ten może być wydłużany, nie więcej jednak niż do 12 miesięcy). Tygodniowy czas pracy łącz-

nie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym. W każdej dobie pracownik ma prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Ponadto pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku.

Każdy pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin. Pracodawca może wprowadzić również jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych. Pora nocna obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00 a 7.00. Dodatkowo, pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej w wysokości 20% stawki godzinowej, wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Inaczej wygląda czas wykonywania **umowy zlecenia**. W tym przypadku umowa może albo wskazywać jedynie ramy czasowe prowadzenia zlecenia, albo też ustalać godziny, w których zlecenie może być prowadzone. Jeżeli umówiono się na określone wynagrodzenie godzinowe, to w ramach tych godzin zleceniobiorca ma prawo do świadczenia pracy. Ustalenie czasu zlecenia nie wpływa natomiast na zasady godzin nadliczbowych, czasu wolnego, urlopu.

3.2. Posiłki i napoje

Pracodawca, niezależnie od rodzaju umowy z pracownikiem sezonowym, ma obowiązek zapewnić pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie uciążliwych (a do takich mogą należeć prace w rolnictwie) nieodpłatnie, odpowiednie posiłki i napoje.

Pracownikom trzeba zapewnić napoje w ilości zaspokajającej ich potrzeby, odpowiednio zimne lub gorące w zależności od warunków wykonywania pracy, a w przypadku warunków gorącego mikroklimatu – napoje wzbogacone w sole mineralne i witaminy. Posiłki i napoje wydawane są pracownikom w dniach wykonywania prac uzasadniających ich wyda-

wanie. Posiłki powinny być wydawane w czasie regulaminowych przerw w pracy, w zasadzie po 3-4 godzinach pracy. Natomiast napoje powinny być dostępne dla pracowników w ciągu całej zmiany roboczej.

Schemat 4

Posiłki i napoje w pracy

POSIŁKI

- wydatek energetyczny organizmu powyżej 2000 kcal u mężczyzn i powyżej 1100 u kobiet,
- wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i powyżej 1000 u kobiet w pracy wykonywanej w pomieszczeniach zamkniętych przy temperaturze poniżej 10°C lub w temperaturze powyżej 25°C,
- wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i powyżej 1000 u kobiet w pracy wykonywanej na otwartej przestrzeni w okresie zimowym (1 listopada do 31 marca).

NAPOJE

- w warunkach gorącego mikroklimatu, powyżej 25°C,
- w warunkach mikroklimatu zimnego, charakteryzującego się wartością wskaźnika siły chłodzącej powietrza (WCI) powyżej 1000,
- przy pracach na otwartej przestrzeni przy temperaturze otoczenia poniżej 10°C lub powyżej 25°C,
- na stanowiskach pracy, na których temperatura spowodowana warunkami atmosferycznymi przekracza 28°C,
- wydatek energetyczny organizmu powyżej 1500 kcal u mężczyzn i powyżej 1000 u kobiet.

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).

3.3. Urlop pracowników sezonowych

Jednym z praw pracownika, jest prawo do urlopu. Urlop wypoczynkowy zależy od stażu pracy. Jeżeli podwładny pracuje krócej niż 10 lat, to przysługuje mu 20 dni. Ponad 10-letni staż pracy skutkuje nabyciem praw do

26 dni. Pracodawca może odwołać urlop pracownika, tylko w przypadku jeżeli będzie on naruszał tok pracy. Pracownik ma także prawo do urlopu okolicznościowego, który związany jest z takimi sytuacjami jak: śmierć członka rodziny bądź ślub.

Pracownik ma także prawo do specjalnych świadczeń w przypadku niezdolności do wykonywania zawodu (z reguły jest to związane z chorobą, chorobą zawodową, wypadkiem w drodze do pracy). Natomiast w przypadku możliwości zaistnienia choroby zawodowej, pracodawca ma obowiązek powiadomić państwowego inspektora sanitarnego oraz okręgowego inspektora pracy o tym fakcie.

Obecnie przepisy prawa pracy nie ograniczają prawa do podjęcia pracy sezonowej w czasie wykorzystywania urlopu wypoczynkowego. Ta sama zasada dotyczy również osoby podejmującej zatrudnienie w czasie urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego lub urlopów bezpłatnych. Rolnik nie może natomiast zatrudniać osoby przebywającej na urlopie chorobowym.

3.4. Praca w gospodarstwie rolnym a staż pracy

Ustawa z dnia 20 lipca 1990 roku o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy – nakazuje wliczać czas pracy w gospodarstwie do okresów zatrudnienia, od których zależą uprawnienia pracownicze. Staż pracy ma wpływ na wymiar szeregu świadczeń związanych ze stosunkiem pracy, takich jak dodatek stażowy, urlop wypoczynkowy czy nagroda jubileuszowa.

Do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika wynikające ze stosunku pracy wlicza się pracownikowi także:

- okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie prowadzonym przez współmałżonka;
- przypadające przed 1 stycznia 1983 roku okresy pracy po ukończeniu 16. roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub wraz ze współmałżonkiem;

- przypadające po 31 grudnia 1982 roku okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin.

Przez prowadzenie gospodarstwa rolnego należy rozumieć faktycznie wykonywaną pracę w takim gospodarstwie w charakterze jego właściciela lub posiadacza, przy czym posiadaczem gospodarstwa jest zarówno ten, kto nim faktycznie włada jak właściciel, jak i ten, kto włada nim jak użytkownik czyli najemca lub dzierżawca.

Domownikiem jest osoba bliska rolnikowi, która:

- ukończyła 16 lat;
- pozostaje z rolnikiem we wspólnym gospodarstwie domowym lub zamieszkuje na terenie jego gospodarstwa rolnego albo w bliskim sąsiedztwie;
- stale pracuje w tym gospodarstwie rolnym i nie jest związana z rolnikiem stosunkiem pracy.

Jak udowodnić pracę w gospodarstwie rolnym?

Na wniosek zainteresowanej osoby właściwy urząd gminy jest obowiązany stwierdzić okresy kiedy była wykonywana praca w gospodarstwie rolnym, wydając stosowne zaświadczenie w celu przedłożenia w zakładzie pracy. Jeżeli urząd gminy nie dysponuje dokumentami uzasadniającymi wydanie zaświadczenia o pracy zainteresowanej osoby w gospodarstwie rolnym, zawiadamia ją o tej okoliczności na piśmie. W takim wypadku praca w indywidualnym gospodarstwie rolnym może być udowodniona zeznaniami co najmniej dwóch świadków zamieszkujących w tym czasie na terenie, na którym jest położone to gospodarstwo rolne. Zeznania świadków powinny zostać złożone na piśmie. Mogą być poświadczone przez urząd gminy, notariusza lub złożone przed pracodawcą osoby ubiegającej się o zaliczenie okresu pracy w gospodarstwie rolnym do stażu pracy.

Dzięki wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy osoby aktywne zawodowo w rolnictwie, które następnie podjęły pracę w ramach stosunku pracy, mogą korzystać z uprawnień pracowniczych w takim wymiarze, jak wieloletni pracownicy.



4.

Odpowiedzialność pracowników sezonowych

4.1. Powierzenie mienia pracownikowi

Pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się: narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu. Taka odpowiedzialność nie wystąpi jednak, jeśli pracownik wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Przykłady:

Pracownik prowadził maszynę rolniczą po drodze publicznej bez wymaganych zabezpieczeń i ze zbyt dużą prędkością. Policja nałożyła mandat – koszty ponosi pracownik, a nie rolnik.

Pracownik otrzymał do prac rolnych nowy ciągnik, którym wrócił z pola w chwili opadu gradu. Chciał zaparkować pojazd w stodole rolnika, jednak była ona zastawiona przez inne sprzęty rolne i nie było możliwości zaparkować w innym miejscu, pod dachem. Wskutek gradu sprzęt został uszkodzony, jednak bez winy pracownika.

Pracownik w trakcie bronowania najechał na metalowy przedmiot znajdujący się pod ziemią i zniszczył urządzenie. Działał prawidłowo i nie miał możliwości uniknąć zdarzenia. Rolnik musi pokryć szkodę, która wystąpiła.

Prawidłowym działaniem ze strony rolnika będzie przekazywanie sprzętu na podstawie umowy o powierzeniu sprzętu łącznie z protokołem jego przekazania i zdania – wskazującymi stan w chwili powierzenia i zwrotu. Pozwoli to wykazać – co pozostaje ciężarem dowodowym rolnika – stan powierzanego sprzętu. Pracownik nie odpowiada za zniszczenie sprzętu prawidłowo powierzonego, którego nie udałooby się uniknąć bez jego winy, np. wskutek działania siły wyższej, np. warunków pogodowych czy w związku z normalną jego eksploatacją. Podobnie pracodawca nie może wnosić o zwrot kosztów, jeśli pracownik wykaże, że uszkodzenie nastąpiło bez jego winy.

Co ważne, to pracownik musi wykazać, że szkoda powstała bez jego winy. Jeśli tego nie robi, można uznać, że nie sprawował należytej pieczy nad powierzonym mieniem. Aby uwolnić się od odpowiedzialności, pracownik musi udowodnić wystąpienie okoliczności od niego niezależnych, a mogących mieć wpływ na powstanie szkody w majątku, który przyjął do wyliczenia się. Na rolniku spoczywa natomiast obowiązek wykazania, że sprzęt w chwili zdania był w stanie prawidłowym (na podstawie protokołu zdawczo-odbiorczego sprzętu). Natomiast jeśli wystąpi wina po stronie pracownika w korzystaniu ze sprzętu, wówczas koszty naprawy lub inne wydatki nie obciążają rolnika (niezależnie od ich wartości). Ta sama zasada dotyczy utraty powierzonego sprzętu. Obowiązkiem pracownika jest należyta dbałość o powierzone mienie i odpowiada za sprzęt utracony – zarówno zgubiony, jak i skradziony.

W umowach cywilnoprawnych (np. zlecenie) odpowiedzialność za mienie powierzone wynika wyłącznie z warunków umowy. Umowa może również zobowiązywać zleceniobiorcę do korzystania z własnego sprzętu.

4.2. Szkoda w gospodarstwie, kary

Pracownik ponosi odpowiedzialność materialną za swoje działania w gospodarstwie rolnika, jeżeli wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych z własnej winy wyrządził pracodawcy szkodę. Tego rodzaju odpowiedzialność wynika z działań zatrudnionego i jest niezależna od ewentualnego rozliczania powierzzonego mu sprzętu. Do poniesienia odpowiedzialności jest w tym przypadku konieczne takie

działanie zawinione, które przybierze postać umyślności lub nieumyślności.

W przypadku winy nieumyślnej odpowiedzialność występuje wyłącznie w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda.

Przykład:

Pracownik zgodnie z poleceniem układał worki z pszenicą w sąsiedztwie urządzenia. Worki zostały nadgryzione przez zwierzęta, co spowodowało, że zboże wysypało się i uszkodziło urządzenie. Nie jest to normalne następstwo działania, pracownik nie poniesie odpowiedzialności za szkodę.

Odszkodowanie ustala się **w wysokości wyrządzonej szkody**. W przypadku winy nieumyślnej **nie może ono jednak przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia**, przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. Jednakże jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Przykład:

Pracownik chciał dzień wolnego. Rolnik nie dał mu go, argumentując, że w trakcie sezonu letniego potrzebny jest cały skład pracowniczy. Pracownik umyślnie wszedł do stodoły i poprzecinał worki ze zbożem, które wysypało się do stojącego obok zbiornika z substancjami chemicznymi. Odpowiedzialność obejmuje całą wartość powstałej szkody.

Winę umyślną, a zatem odpowiedzialność w pełnej wysokości (nie tylko do trzykrotności wynagrodzenia) oraz w pełnym zakresie ponosi pracownik, który działa z zamiarem bezpośrednim lub ewentualnym.

- **Zamiar bezpośredni** ma miejsce, gdy pracownik uszkadza świadomie maszynę w celu jej unieruchomienia. Do zamiaru bezpośredniego (pełnej odpowiedzialności) dochodzi również w przypadku nietrzeźwości osoby wyrządzającej szkodę. Do zamiaru bezpośredniego (pełnej odpowiedzialności) dochodzi również w przypadku nietrzeźwości osoby wyrządzającej szkodę.

- **Zamiar ewentualny** to działanie pracownika, który wprowadzić nie chce wyrządzić szkody zakładowi pracy, ale podejmuje określone działanie (zaniechanie), przewidując, że szkoda może nastąpić i na to się godzi.

Natomiast, jeżeli przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych pracownik wyrządzi szkodę osobie trzeciej, wtedy zobowiązany do naprawienia szkody jest wyłącznie zatrudniający go rolnik. Może on jednak dochodzić zwrotu naprawienia osobie trzeciej.

Przykład:

Pracownik zdaje sobie sprawę, że zboże ustawia koło niezabezpieczonych, otwartych pojemników ze środkami chemicznymi, i mimo tego robi to, wiedząc, że szkoda może wystąpić.

4.3. Dyscyplinowanie w pracy

Dopuszczalne jest również nakładanie kar za określone zachowania w pracy, np. palenie w miejscu niedopuszczalnym, praca pod wpływem alkoholu. Kary wynikać mogą:

- w przypadku umowy o pracę – z przepisów kodeksu pracy,
- w przypadku umów innego rodzaju – z zapisów samej umowy; brak zapisu pozbawia możliwości karania dyscyplinarnego; rolnik powinien w umowie wprowadzić zapisy, jakie zachowania są niedozwolone oraz jakie ich wystąpienie rodzi skutki.

Kodeks pracy przewiduje trzy kary z odpowiedzialności porządkowej:

- upomnienia,
- nagany,
- pieniężną.

Dwie pierwsze z wymienionych kar można wymierzyć w razie naruszenia przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów BHP oraz przepisów przeciwpożarowych, a także przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Ostatnia kara – pieniężna – nie jest odszkodowaniem, a zatem jest niezależna od wyrządzenia pracodawcy szkody – i można ją zastosować w przypadku:

- nieprzestrzegania przez pracownika przepisów BHP lub przepisów przeciwpożarowych,
- opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia,
- stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywania alkoholu w czasie pracy.

Kara pieniężna za jedno przekroczenie i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika. Łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty.

Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Ukarany natomiast musi mieć możliwość wniesienia sprzeciwu od ukarania oraz możliwość zapoznania się z podstawami nałożenia na niego sankcji. Kara nie może być zatem nałożona bez wcześniejszego wysłuchania pracownika, pisemnego ustalenia kary oraz możliwości odwołania się od niej.



Bezpieczeństwo w gospodarstwie rolnym

5.1. BHP pracowników sezonowych

Gospodarstwa rolne muszą stosować zarówno ogólne normy bezpieczeństwa pracy dla gospodarstw indywidualnych, jak i normy szczegółowe, dotyczące poszczególnych grup ryzyka. Zasady bezpieczeństwa obowiązują zarówno zatrudnianych na podstawie umów cywilnoprawnych, jak i poprzez umowy o prace lub agencję pracy tymczasowej.

Normy BHP, do jakich rolnik musi dostosować prace w gospodarstwie, eliminują zagrożenia w związku z czynnikami ludzkimi, maszynami oraz środowiskiem. Każde gospodarstwo powinno zatem stosować zasady szczegółowo określone w grupach przepisów dotyczących danego gospodarstwa. W szczególności pracodawca ma obowiązek:

- organizować pracę w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- zapewniać przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- reagować na potrzeby w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać środki podejmowane w celu doskonalenia istniejącego poziomu ochrony zdrowia i życia pracowników,
- zapewnić rozwój spójnej polityki, zapobiegającej wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym, uwzględniającej zagadnienia techniczne, organizację pracy, warunki pracy, stosunki społeczne oraz wpływ czynników środowiska pracy,
- uwzględniać ochronę zdrowia młodocianych, pracowników w ciąży lub karmiących dziecko piersią oraz pracowników niepełnosprawnych w zakresie podejmowanych działań profilaktycznych,
- zapewniać wykonanie nakazów, wystąpień, decyzji i zarządzeń wydawanych przez organy nadzoru nad warunkami pracy,
- zapewniać wykonanie ewentualnych zaleceń inspektora pracy.

Pracodawca ma obowiązek skierować pracownika sezonowego do odbycia wstępnych badań lekarskich oraz dokonać wstępnego szkolenia z zakresu BHP w pracy. Badania lekarskie nie są niezbędne tylko w przypadkach osób, które są:

- przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą,
- przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawia pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

5.2. Zagrożenia w gospodarstwie rolnym

Praca w rolnictwie jest pracą specyficzną i odmienną, niż praca w innych sektorach gospodarki narodowej. Występuje tu bardzo duże zróżnicowanie prac oraz ich sezonowe nasilenie, a także konieczność ich wykonania bez względu na warunki pogodowe. Prace wykonywane są przy użyciu zróżnicowanych maszyn i urządzeń, w różnych miejscach i warunkach. Rolnik oraz pracownicy zatrudnieni w gospodarstwie rolnym nie pracują z reguły na jednym stanowisku, ale często wykonują czynności, które wymagają odmiennych umiejętności. Sytuacja taka nie występuje w innych gałęziach gospodarki, dlatego też rolnictwo charakteryzuje się dużą wypadkowością. Zawód rolnika znajduje się w grupie prac wysokiego ryzyka, która może zakończyć się wypadkiem śmiertelnym, lub poważną chorobą.

Do najczęstszych zagrożeń występujących w gospodarstwach rolnych zaliczamy:

- a) zagrożenia mechaniczne,
- b) zagrożenia chemiczne i pyłowe,
- c) niekorzystne warunki termiczne oraz czynniki atmosferyczne,
- d) zagrożenia biologiczne,
- e) zagrożenia prądem elektrycznym,
- f) zagrożenia hałasem,
- g) upadek z wysokości,
- h) zagrożenia przy spawaniu
- i) zagrożenia przy hodowli zwierząt.

➤ **Zagrożenia mechaniczne** – to wszelkie zagrożenia powodowane przez czynniki mechaniczne, czyli oddziaływanie na człowieka maszyn, narzędzi, przedmiotów i zwierząt oraz podłoża, mogące doprowadzić do urazów lub śmierci.

Zagrożenia mechaniczne mogą być powodowane przez:

- przemieszczające się maszyny oraz transportowane przedmioty,
- ruchome elementy robocze maszyn i urządzeń,
- ostre, wystające elementy,
- spadające przedmioty,
- płyny pod ciśnieniem,
- śliskie, nierówne powierzchnie,
- ograniczone przestrzenie,
- żywe zwierzęta.

Urazy powstałe na skutek czynników mechanicznych to najczęściej zgniecenia, przygniecenia bądź zmiżdżenia, obcięcie np. palców u rąk, potłuczenie, nakłucia, otarcia, skaleczenia, złamania, zwichnięcia. Bezpośrednim powodem tych wypadków jest niewłaściwe uchwycenie narzędzi, niewłaściwe zabezpieczenie maszyny lub urządzenia w czasie postoju a także niewłaściwy stan osłon i zabezpieczeń maszyn oraz urządzeń.

➤ **Zagrożenia chemiczne** występują najczęściej ze strony: środków ochrony roślin, nawozów, paliwa, olejów przepracowanych oraz smarów i innych substancji szkodliwych używanych w gospodarstwie rolnym, np. chemicznych środków do odkażania i dezynfekcji - chlewni, obór, kurników czy środków do mycia dojarni.

Rolnik oraz współpracownicy najbardziej są narażeni na działanie pestycydów podczas:

- przygotowywania roztworów np. do opryskiwania lub zaprawiania nasion,
- rozpraszania oprysków za pomocą opryskiwacza sadowniczego z użyciem ciągnika, bądź ręcznych opryskiwaczy,
- podlewania roślin,
- pracy w pomieszczeniach, w których przetrzymywane są preparaty,
- czyszczenia i naprawy sprzętów potrzebnych do rozpraszania środków ochrony roślin,
- gospodarowania odpadami pestycydów, czyli pustymi i uszkodzonymi opakowaniami po preparatach.

Aby zmniejszyć ryzyko bezpośredniego kontaktu z pestycydami, stosuj odpowiednie środki ochrony indywidualnej w postaci ubrań ochronnych, rękawic, obuwia, gogli oraz sprzętu ochrony układu oddechowego!

W rolnictwie podczas wielu procesów powstają pyły, które przez pewien czas pozostają zawieszone w powietrzu. Stanowią one jedno z najczęściej występujących zagrożeń, które towarzyszą większości prac rolniczych. **Zagrożenia pyłowe** powstają najczęściej podczas takich procesów jak mienienie, szlifowanie, kruszenie, bronowanie, młócenie, cięcie drewna, siew, nawożenie, przesypywanie nawozów lub innych sypkich substancji. Należy pamiętać, że źródłem zapylenia może być również tzw. pylenie wtórne, powstające z pyłów zalegających powierzchnie maszyn i urządzeń, konstrukcji, mebli i podłóg.

Do niebezpiecznych pyłów, zagrażającym życiu człowieka zaliczamy:

- pyły zawierające związki krzemu,
- pyły drzewne, powstające podczas cięcia bądź szlifowania drewna,
- pyły toksyczne (pyły powstające z nawozów sztucznych a także pyły zawierające wapno).
- Inne pyły zawierające: azbest, cement, węgiel kamienny i brunatny, wełnę mineralną oraz pyły pochodzące z kamieni szlifierskich.

► Niekorzystne warunki termiczne oraz czynniki atmosferyczne

Praca w rolnictwie w dużym stopniu odbywa się na otwartej przestrzeni, przy zmieniającej się aurze. Jesienią i zimą rolnicy narażeni są na działanie zmiennych i niskich temperatur oraz zmienną wilgotność, latem na upały. Wysoki stopień nasłonecznienia i wysoka temperatura znacznie pogarsza warunki pracy, może doprowadzać do przegrzania, omdleń, a także zmian skórnych. Niebezpieczna jest praca na przemian wewnątrz i na zewnątrz budynków z uwagi na duże wahania temperatury i wilgotności powietrza.

► Zagrożenia biologiczne

Biologiczne czynniki szkodliwe to mikro- i makroorganizmy oraz substancje przez nie wytwarzane, które wywierają szkodliwy wpływ na organizm człowieka i mogą wywoływać choroby zawodowe, zwłaszcza układu oddechowego i skóry. Wyróżnić możemy trzy grupy biologicznych czynników szkodliwych:

- czynniki zakaźne pochodzenia zwierzęcego (wirusy, bakterie, pierwotniaki i grzyby),
- alergie i toksyny wytwarzane przez rośliny uprawne,
- alergie i toksyny wytwarzane przez drobnoustroje roślin i zwierząt.

Czynniki biologiczne występują w pyłach organicznych i są uwalniane w dużych ilościach do powietrza wdychanego przez rolnika. Wszystkie one mają negatywny wpływ na zdrowie człowieka, wykazując działanie toksyczne, drażniące, alergizujące a nawet rakotwórcze.

► Zagrożenia prądem elektrycznym

Rolnik wykonując swoją pracę w gospodarstwie używa wielu urządzeń elektrycznych, których niewłaściwe stosowanie może stać się przyczyną wypadków oraz chorób.

Użytkowanie urządzeń elektrycznych może stać się przyczyną porażeń i oparzenia prądem elektrycznym oraz zagrożenia pożarowego. Pomieszczenia w których pracują rolnicy często są ciasne, wilgotne o mokrej podłodze przewodzącej prąd co dodatkowo zwiększa ryzyko wypadku.

Porażenia i oparzenia prądem elektrycznym najczęściej spowodowane są:

- wadliwą budową urządzeń,
- nieprzestrzeganiem przepisów bezpieczeństwa pracy,
- brakiem odpowiedniej wiedzy o zagrożeniach jakie niesie użytkowanie urządzeń elektrycznych,
- nieostrożnością.

► **Zagrożenie hałasem**

Ponieważ praca w rolnictwie uzależniona jest w dużej mierze od działania maszyn, zagrożenie hałasem staje się prawie nieodłącznym elementem prac polowych. Maszynami odpowiedzialnymi za hałas są m.in.: ciągniki, kombajny zbożowe, kosiarki pokosowe czy młocarnie.

Jeżeli poziom hałasu jest większy od dopuszczalnego lub jeżeli czujemy, że poziom tego hałasu jest trudny do zniesienia, należy zastosować ochronniki słuchu.

► **Upadek z wysokości**

Rolnik oraz pracownicy sezonowi narażeni są na zagrożenia wynikające z upadku z wysokości lub wpadnięcia w różnego rodzaju zagłębienia.

Przy pracach w rolnictwie występuje wiele sytuacji, kiedy może dojść do upadku z wysokości, są to:

- prace remontowo-budowlane (np. w trakcie budowy nowych budynków, naprawy dachów, remontu pomieszczeń gospodarczych),
- układanie różnego rodzaju przedmiotów, materiałów (np. skrzyń z owocami na środkach transportu najczęściej stosowanych w rolnictwie),
- prace z użyciem drabiny,
- praca w sadownictwie (np. podczas zrywania owoców),
- uporządkowywanie, remontowanie, czyszczenie sprzętu rolniczego, maszyn, przyczep itp.

Główną przyczyną zagrożeń dla ludzi wykonujących pracę na wysokości jest posługiwanie się niesprawnym sprzętem np. drabina z uszkodzonymi, bądź zabrudzonymi szczeblami, brak zabezpieczeń przed rozsuwaniem się itp.

► Zagrożenia przy spawaniu

Zagrożenia występujące przy spawaniu, to przede wszystkim niebezpieczeństwo intensywnego promieniowania optycznego, emisja ciepła oraz iskry i rozpryski stopionego metalu. W zależności od rodzaju promieniowania (promieniowanie nadfioletowe, promieniowanie widzialne (światło), promieniowanie podczerwone) oraz długości jego fali możemy się spotkać z różnymi uszkodzeniami ciała. W szczególności może to być: zapalenie rogówki, rumień, zaćma, upośledzenie widzenia, oparzenie siatkówki, oparzenia skóry. Do ochrony przed szkodliwym oddziaływaniem promieniowania optycznego powinien być stosowany sprzęt ochrony oczu i twarzy.

► Zagrożenia przy hodowli zwierząt

Przy hodowli zwierząt w gospodarstwie występują liczne zagrożenia wypadkami i chorobami, zarówno natury mechanicznej jak i biologicznej. Ryzyko wypadków mechanicznych pojawia się podczas obsługi zwierząt, zabiegów takich jak dojenie czy karmienie. Największe zagrożenia przy hodowli zwierząt stanowią uderzenia, przygniecenia i pogryzienia przez zwierzęta. Istotnym zagrożeniem, dotyczącym osób pracujących przy zwierzętach jest zagrożenie chorobami odzwierzęcymi.

Najczęściej występujące to: salmonelloza (spożycie żywności skażonej odchodami zakażonych zwierząt, przede wszystkim jaj i mięsa drobiowego), wścieklizna (ugryzienie zakażonego chorobą zwierzęcia), borelioza i kleszczowe zapalenie mózgu, (bakterie przenoszone przez kleszcze), tężec, grzybice odzwierzęce.

5.3. COVID-19 – zalecenia dla pracowników w gospodarstwie rolnym

Rolników obowiązują przepisy dotyczące higieny żywności oraz BHP, a ich wdrażanie podlega kontrolom urzędowym. W związku z obecnością wirusa odpowiedzialnego za COVID-19 Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi przy udziale z Głównym Inspektorem Sanitarnym przygotowało szereg zaleceń dla pracowników zatrudnionych w gospodarstwach rolnym,

w tym również pracowników sezonowych:

- Przed rozpoczęciem pracy, obowiązkowo należy umyć ręce wodą z mydłem.
- Zachować bezpieczną odległość od zewnętrznych rozmówców i współpracowników poza stanowiskiem pracy (na stanowisku pracy 1,5 m, poza rekomendowane są 2 m).
- Regularnie często i dokładnie myć ręce wodą z mydłem zgodnie z instrukcją znajdującą się przy umywalce i dezynfekować osuszone dłonie środkiem na bazie alkoholu (min. 60%).
- Podczas kaszlu i kichania zakryć usta i nos zgiętym łokciem lub chusteczką – jak najszybciej wyrzucić chusteczkę do worka/kosza i umyć ręce.
- Starać się nie dotykać dłońmi okolic twarzy, zwłaszcza ust, nosa i oczu.
- Dołożyć wszelkich starań, aby stanowiska pracy były czyste i higieniczne, szczególnie po zakończonym dniu pracy (jeśli nie jest to pole).
- Należy dbać o higienę w miejscu zakwaterowania; mycie i dezynfekcja toalet – przynajmniej 3 razy dziennie leży po stronie pracowników. Środki do mycia i dezynfekcji zapewnia gospodarz, który nadzoruje procesy higieniczne.
- Gospodarz zapewnia pranie odzieży, pościeli itp.; pranie powinno odbywać się w temperaturze, co najmniej 60°C z dodatkiem detergentu.
- Gospodarz zapewnia regularne (kilka razy w ciągu dnia) czyszczenie powierzchni wspólnych, z którymi stykają się pracownicy, np. klamki drzwi wejściowych, poręcze, blaty, oparcia krzeseł.
- Należy unikać powitania poprzez podawanie ręki.

Podsumowanie

Zatrudnienie pracownika w gospodarstwie rolnym wymaga dopełnienia szeregu obowiązków wynikających m.in. z kodeksu pracy. Rolnik – pracodawca podlegający ubezpieczeniu w KRUS musi zatrudnioną osobę zgłosić do ZUS-u i tam odprowadzać comiesięczną składkę. Zatrudnienie pracownika sezonowego nie różni się więc w praktyce od zatrudniania pracownika do pracy na zwykłych zasadach. Zarówno pracownik, jak i pracodawca mają takie same prawa i obowiązki jak w przypadku przedsiębiorstw. Dlatego też rolnik – pracodawca ma możliwość skorzystania zarówno z umów o pracę, jak i umów zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego.

Należy jednak pamiętać, że rolnik to zawód szczególny. Przynosi nie tylko wiele satysfakcji, ale także zagrożeń. Są one związane są zarówno z kontaktem ze środkami ochrony roślin, jak i z pracą ze zwierzętami, na wysokościach, jak również z narzędziami do cięcia drewna czy maszynami rolniczymi. W natłoku obowiązków bezpieczeństwo schodzi na dalszy plan, a skutki tego bywają tragiczne. W rezultacie rolnictwo zalicza się do gałęzi produkcji o najwyższym wskaźniku wypadkowości.

Zatrudnienie w rolnictwie spada i ciągle brakuje rąk do pracy. Brakuje również wykwalifikowanych osób na średnich i wyższych stanowiskach – nie tylko kierowców ciągników i pracowników polowych, ale również specjalistów czy agronomów. Wśród przyczyn malejącego zatrudnienia w sektorze rolnym są: zmiany demograficzne, postęp techniczny i technologiczny, ale także brak zainteresowania rolnictwem przez młodych ludzi. Większość z nich nie chce być zatrudniona w sektorze rolnym z powodu niskich dochodów, ale również z powodu ciężkiej pracy fizycznej. Innym równie ważnym powodem jest reputacja rolnictwa. Praca w gospodarstwie rolnym wciąż kojarzy się z wysiłkiem fizycznym, zabiegami na polu lub przy zwierzętach od świtu do nocy. Obraz ten nie jest zbyt atrakcyjny dla młodych ludzi. Mimo, że szkodliwy i nieaktualny, jest wciąż przedstawiany dzieciom i młodzieży. Jednym z możliwych sposobów na poprawę reputacji rolnictwa w oczach opinii publicznej jest promowanie nowych technologii czy programów komputerowych i aplikacji mobilnych, wspo-

magających zarządzanie gospodarstwem. Powinniśmy zmienić podejście do informowania i przedstawiania sposobu prowadzenia gospodarstwa. Już na wczesnym etapie edukacji dzieci należy uczyć, że to dzięki rolnikom żywność trafia do naszych domów.

Bibliografia:

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320).
2. Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 266).
3. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2018 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 858).
4. Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1398 z późn. zm.).
5. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1409).
6. Ustawa z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz.U. z 1990 r. Nr 54, poz. 310).
7. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2020 r. poz. 266 z późn. zm.).
8. www.krus.gov.pl
9. <https://www.pip.gov.pl/pl>
10. https://www.paih.gov.pl/prawo/prawo_pracy
11. <https://poradnikpracownika.pl/>
12. Filipiak B.: Bezpieczeństwo w zagrodzie – identyfikacja zagrożeń, CDR w Brwinowie, Brwinów 2019.
13. Bezpieczeństwo i higiena pracy w gospodarstwie rolnym – poradnik dla doradców rolnych, MRiRW, Warszawa 2009.
14. <https://asystentbhp.pl/>
15. <https://agrodoradca24.pl/specjalny-1/zatrudnianie-pracownikow-sezonowych-w-gospodarstwie-rolnym-4270.html>
16. Kulka A.:Praca sezonowa w rolnictwie, w tym ogrodnictwie i sadownictwie oraz zatrudnianie pracowników przy pracach sezonowych, ze szczególnym uwzględnieniem cudzoziemców - Ekspertyza opracowana na zlecenie Ministerstwa Rolnictwa i Rozwoju Wsi, W-wa 2014.
17. www.bhprolnika.pl/

**UMOWA
O POMOCY PRZY ZBIORACH**

Zawarta w dniu r. w pomiędzy:

.....

zwanym/ą dalej „**Rolnikiem**”,

a

.....

Zwanym/ą dalej „**Pomocnikiem rolnika**”,

zwanym dalej Stronami.

Na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2017 r. poz. 2336 z późn. zm.), Strony zawierają umowę o następującej treści:

§ 1

OŚWIADCZENIE

Pomocnik rolnika niniejszym oświadcza, że do dnia zawarcia niniejszej umowy świadczył pomoc przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, na podstawie umów o pomocy przy zbiorach przez dni w obecnym roku kalendarzowym.¹

§ 2

PRZEDMIOT UMOWY

1. Na podstawie niniejszej umowy Rolnik powierza a Pomocnik rolnika przyjmuje do wykonania czynności polegające na pomocy Rolnikowi przy zbiorach następujących produktów rolnych:

- 1) chmielu,
- 2) owoców,
- 3) warzyw,
- 4) tytoniu,
- 5) ziół,
- 6) roślin zielarskich.²

¹ Łączny czas świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych nie może być dłuższy niż 180 dni w roku kalendarzowym.

² Niepotrzebne należy skreślić lub określić konkretny rodzaj owocu, warzywa, zioła albo rośliny zielarskiej.

2. W ramach pomocy przy zbiorach produktów rolnych, o których mowa w ust. 1, Pomocnik rolnika będzie wykonywał czynności polegające na:
 - 1) zbieraniu produktów rolnych,
 - 2) usuwaniu zbędnych części roślin,
 - 3) klasyfikowaniu lub sortowaniu zerwanych lub zebranych produktów rolnych,
 - 4) przygotowaniu produktów rolnych do transportu, przechowywania lub sprzedaży,
 - 5) pielęgnowaniu i poprawie jakości plonów produktów rolnych.³

§ 3

OBOWIĄZKI STRON

1. Rolnik zobowiązuje się do zapewnienia Pomocnikowi rolnika odpowiednich narzędzi niezbędnych do świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych.
2. Pomocnik rolnika zobowiązuje się do osobistego świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych.

§ 4

OKRES I MIEJSCE ŚWIADCZENIA POMOCY

1. Pomoc przy zbiorach będzie wykonywana na terenie gospodarstwa rolnego Rolnika położonego w
2. Pomoc przy zbiorach będzie wykonywana w okresie od dnia do dnia
3. Każdej ze stron umowy przysługuje prawo wypowiedzenia umowy. Umowa ulega rozwiązaniu z upływem dnia, w którym została wypowiedziana.

§ 5

WYNAGRODZENIE

Z tytułu świadczenia na rzecz Rolnika pomocy przy zbiorach Pomocnikowi rolnika przysługuje wynagrodzenie w wysokości zł.

³ Zakres czynności, które będzie wykonywał Pomocnik rolnika może być odmiennie określony, jednakże musi się mieścić w zakresie czynności określonym w art. 91a ust. 2 ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników.

§ 6
POSTANOWIENIA KOŃCOWE

1. W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie w szczególności przepisy ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2017 r. poz. 2336 z późn. zm.) oraz ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r. poz. 459 z późn. zm.).
2. Strony zobowiązują się do polubownego rozwiązywania sporów wynikłych na tle realizacji niniejszej umowy. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia spory będą rozwiązywane przez sąd powszechny właściwy miejscowo dla Rolnika.
3. Wszelkie zmiany postanowień umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności zmiany.
4. Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze Stron.

Rolnik

Pomocnik rolnika

.....

.....

Źródło: www.krus.gov.pl

**UMOWA O PRACĘ
Z PRACOWNIKIEM MŁODOCIANYM ZATRUDNIONYM
PRZY PRACACH LEKKICH**

Zawarta w dniu r. w między:
(data) (miejscowość)

.....
(nazwa i adres pracodawcy)

reprezentowanym

przez, zwanym dalej **Pracodawcą**,

a zamieszkałym w
(imię i nazwisko młodocianego)

zwanym w dalszej treści umowy **Młodocianym**.

§ 1

1. Pracodawca zatrudnia Młodocianego na czas
przy lekkich pracach, polegających na,
w wymiarze czasu pracy przy zachowaniu wymogów określonych w dziale dziewiątym Kodeksu pracy.
2. Miejsce wykonywania pracy
3. Dzień rozpoczęcia pracy r.

§ 2

Obowiązujący u Pracodawcy, zatwierdzony przez Okręgowego Inspektora Pracy w, wykaz prac lekkich zawarty jest w Regulaminie pracy z dnia r.

§ 3

1. Młodociany oświadcza, że spełnia wymogi do zatrudnienia go przy wskazanych powyżej pracach, gdyż:
 - ukończył gimnazjum,
 - posiada świadectwo lekarskie z dnia r., z którego wynika, że proponowana praca nie zagraża jego zdrowiu.
2. Młodociany oświadcza, że nie pozostaje w żadnym innym stosunku pracy.

§ 4

Młodociany będzie wykonywał powyższe prace pod nadzorem

§ 5

Młodociany będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości miesięcznie.

§ 6

Wszelkie zmiany i uzupełnienia umowy wymagają zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności. W sprawach nieuregulowanych w umowie będą miały zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

§ 7

Niniejsza umowa została sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

.....

(data i podpis Młodocianego)

.....

(podpis Pracodawcy)

Źródło: <https://druki.gofin.pl>

ISBN 978 83-66823-03-7

