

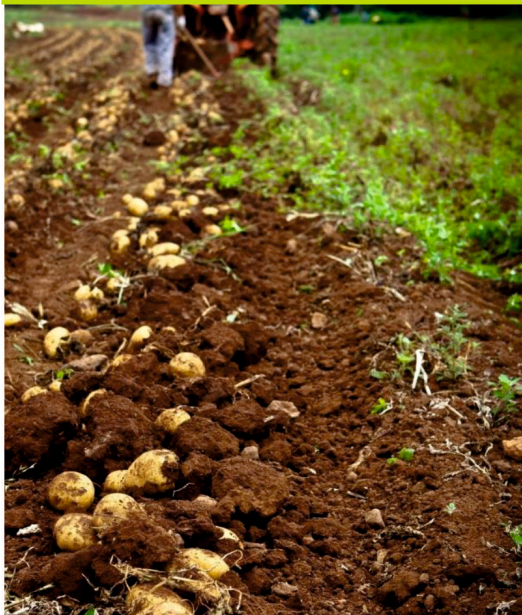


Joanna Fink

Formy zatrudnienia w rolnictwie



Zachodniopomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Barzkowicach



WYDAWCA:

Zachodniopomorski Ośrodek Doradztwa Rolniczego w Barzkowicach
73-134 Barzkowice 2
tel. 91 479 40 10, 91 479 40 15, 91 561 37 00, fax 91 561 37 91
www.zodr.pl
e-mail: sekretariat.barzkowice@zodr.pl

ISBN 978-83-66999-61-9

Projekt okładki: Jolanta Gapys

Skład tekstu: Jolanta Gapys

Druk: ZODR w Barzkowicach, nakład: 200 egzemplarzy

Zdjęcia: pixabay.com, freepik.com

Joanna Fink

Formy zatrudnienia w rolnictwie

BARZKOWICE 2024

1. Rodzaje umów dla pracowników zatrudnianych w gospodarstwie rolnym

1.1. Umowa o pracę

Umowa o pracę jest czynnością prawną, która polega na złożeniu przez pracownika i pracodawcę zgodnych oświadczeń woli, które potwierdzają zobowiązanie pracownika do wykonywania określonego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym.

Osoba prowadząca gospodarstwo rolne może zatrudnić do pomocy pracownika podpisując z nim umowę o pracę. Przed dopuszczeniem wybranej osoby do pracy należy jednak wręczyć jej skierowanie na badanie wstępne przez lekarza medycyny pracy, który stwierdzi brak przeciwwskazań do wykonywania obowiązków na stanowisku wskazanym przez rolnika – pracodawcę. Pozytywna opinia lekarska otwiera drogę do drugiego kroku, czyli szkolenia bhp, które ma dwa etapy: ogólny oraz stanowiskowy.

Wstępne szkolenie bhp ogólne najwygodniej zlecić wyspecjalizowanej firmie. Szkolenie stanowiskowe to nic innego jak instruktaż, czyli zaznajomienie pracownika z zasadami bezpiecznego wykonywania powierzanej mu pracy oraz wskazania wszelkich zagrożeń istniejących w trakcie wykonywania obowiązków w danym miejscu.

Wstępne badanie lekarskie oraz szkolenie bhp to dwa niezbędne elementy, o które musi zadbać rolnik – pracodawca przed podpisaniem z pracownikiem pisemnej umowy o pracę. Sama umowa musi określać:

- kto jest pracodawcą,
- kto pracownikiem,
- datę jej zawarcia,
- określenie stanowiska pracy np. pomocnik w gospodarstwie rolnym, brygadzysta itd.
- wymiar etatu np. pełny etat, pół etatu,
- czas trwania umowy np. na okres próbny, od – do,
- kwotę wynagrodzenia,
- termin zapłaty wynagrodzenia np.: ostatniego dnia każdego miesiąca, do dziesiątego dnia każdego miesiąca.

Umowa musi być sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron. Konieczne jest także przekazanie nowemu pracownikowi zakresu jego obowiązków, które będzie w obowiązku wykonywać na rzecz rolnika – pracodawcy.

Pracodawca jest zobligowany do założenia teczki z dokumentacją pracowniczą zatrudnionego, którą będzie stanowić:

- kwestionariusz osobowy,
- umowa o pracę,
- zaświadczenia z odbytych badań lekarskich,
- zaświadczenia z odbytych szkoleń bhp, itp.

Następnym krokiem jest zgłoszenie zatrudnionej osoby do ubezpieczenia w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Zgłoszenia należy dokonać na druku ZUS ZUA, który powinien trafić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w terminie 7 dni, od momentu podpisania umowy o pracę. Jednocześnie rolnik – pracodawca zgłasza także siebie jako płatnika składek za pracownika na formularzu ZUS ZFA.

W trakcie trwania umowy o pracę rolnik – pracodawca ma obowiązek przekazywania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych deklaracji rozliczeniowych za zatrudnione osoby. Dokumenty rozliczeniowe powinny być przekazane do ZUS w terminie do 15. dnia danego miesiąca za miesiąc poprzedni i w tym terminie rolnik – pracodawca ma obowiązek opłacenia wymaganych z tytułu zatrudnienia pracownika składek ubezpieczenia społecznego.

Ważną kwestią w zatrudnieniu pozostaje także wynagradzanie pracownika. Wynagrodzenie pracownik powinien otrzymać najpóźniej do 10. dnia miesiąca następującego po miesiącu, którego wypłata dotyczy. Aby rolnik – pracodawca mógł dokonać wypłaty wynagrodzenia pracownikowi czy to gotówką czy przelewem potrzebny jest pisemny wniosek pracownika, w którym określa on formę wypłaty należnego mu wynagrodzenia za pracę oraz wskazuje w nim numer rachunku bankowego.

1.2. Umowa zlecenie

Rolnik prowadzący własne gospodarstwo rolne może zatrudniać pracowników, w oparciu o umowę o pracę, jak i umowę o charakterze cywilnoprawnym jakim jest umowa zlecenie.

Umowa zlecenie jest częściej spotykaną formą zatrudnienia z uwagi na specyfikę rolnictwa oraz na obserwowaną w tej branży sezonowość. Zgodnie z art. 734 Kodeksu Cywilnego przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie pracownik zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie, czyli rolnika – pracodawcę.

Kolejną kwestią w zatrudnieniu pracownika, a co reguluje art. 31, Ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, płatnikami jego są właśnie osoby fizyczne, osoby prawne oraz jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej, zwane „zakładami pracy”, które są obowiązane jako płatnicy do obliczania i pobierania w ciągu roku zaliczki na podatek dochodowy od osób, które uzyskują w ww. zakładach pracy przychody ze stosunku pracy, czy pracy nakładczej. Z powyższej definicji wynika, że płatnikiem podatku dochodowego jest rolnik – pracodawca zatrudniający pracowników na podstawie umowy o pracę.

Natomiast statusu płatnika nie posiada rolnik – pracodawca zatrudniający osoby fizyczne na podstawie umowy zlecenia. Rolnik – pracodawca nie jest osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą. To powoduje, że jako zleceniodawca nie ma obowiązku obliczenia, pobrania i wpłacenia do urzędu skarbowego zaliczki na podatek od wypłaconego pracownikowi wynagrodzenia, a dalej do sporządzania na jego rzecz informacji podatkowych. To na zleceniobiorcy ciąży obowiązek rozliczenia przychodów jakie otrzymał na podstawie umowy zlecenia, skategoryzowane jako przychody z innych źródeł.

Pracownik będzie w razie konieczności obciążony dokonywaniem rozliczeń podatkowych z tytułu zawartej z rolnikiem – pracodawcą umowy zlecenia w zakresie dokonywania wpłat miesięcznych zaliczek na podatek od uzyskanych przychodów ze zlecenia.

Po stronie rolnika, który dokonał wypłaty wynagrodzenia pozostaje, po zakończeniu roku, sporządzenie i przesłanie właściwej informacji podatkownikowi i urzędowi skarbowemu.

1.3. Umowa o wykonanie prac sezonowych

Praca sezonowa jest dobrym sposobem na dodatkowy zarobek lub zdobycie doświadczenia. Zdarza się, że jest ona pierwszą pracą w życiu młodego człowieka. Aby nie dać się wykorzystać nieuczciwym firmom i uniknąć rozczarowania koniecznie trzeba zwrócić uwagę na treść oferowanej umowy.

W umowie o pracę sezonową, oprócz określenia stron umowy i czasu, na jaki została zawarta, powinien być wskazany sposób obliczenia wynagrodzenia, np. czy będzie to ryczałt miesięczny czy stawka godzinowa, czy będą przewidziane premie td., i w szczególności zakres obowiązków pracownika. Ważna jest także sama forma zawarcia umowy. Wprawdzie umowa ustna jest skuteczna i wiążąca, ale warunki pracy powinny zostać określone na piśmie.

Przedsiębiorca może powierzać prace sezonowe nie tylko na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, ale także na podstawie umowy cywilnoprawnej, jaką jest umowa zlecenie. Pisemna forma umów powinna być jednak zachowana przy każdym rodzaju umowy czy to na czas określony czy umowy zlecenia. Prace sezonowe nie są zdefiniowane w kodeksie pracy. Jednak przyjmuje się, za wyrokiem Sądu Najwyższego z 3 kwietnia 1986 roku (sygn. akt III URN 20/86), że praca sezonowa to taka, którą wykonuje się przez określoną część roku, w związku z konkretnym sezonem, porą roku, a także warunkami atmosferycznymi.

Zatrudnienie pracownika do pracy sezonowej odbywa się na podstawie umowy o pracę na czas określony. Charakterystyczną cechą tej formy umowy o pracę jest wskazanie wyznaczonego terminu, w którym stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu. Co do zasady zgodnie z art. 25[1] § 1 Kodeksu Pracy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać 3.

Zatem pracownik zatrudniony na kolejną, czwartą umowę na czas określony od dnia jej zawarcia jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Reguła ta jednak nie ma zastosowania do umów o pracę zawartych na czas określony w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym. Innymi słowy, zawarcie czwartej terminowej umowy o pracę sezonową, nie skutkuje zatrudnieniem pracownika na czas nieokreślony.

1.4. Umowa o dzieło

Umowa o dzieło nie rodzi po stronie wykonawcy obowiązku podlegania ubezpieczeniom społecznym ani opłacania składki zdrowotnej. Wyjątek od tej zasady obejmuje jedynie pracowników, którzy mają zawarte umowy o dzieło z własnymi pracodawcami. Wówczas wynagrodzenie z tytułu umowy o dzieło podlega oskładkowaniu tak jak wynagrodzenie z umowy o pracę.

Od 1 stycznia 2021 r. osoby fizyczne zlecające wykonanie umowy o dzieło, bez względu na to czy są zarejestrowane w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych jako płatnik składek czy też nie, zobowiązane są do zgłoszenia zawarcia umowy do ZUS. Nie podlegają zgłoszeniu umowy o dzieło zawarte przez płatników składek i osoby fizyczne tylko wtedy, kiedy w ramach takiej umowy praca jest wykonywana na rzecz pracodawcy, z którym wykonawca pozostaje w stosunku pracy.

Zgłoszeniu nie podlegają również umowy zawierane w obrocie profesjonalnym, np. pomiędzy dwiema osobami fizycznymi, zawierane w ramach prowadzonych przez nie działalności gospodarczych. Jeśli umowa o dzieło została zawarta z osobą, która prowadzi działalność gospodarczą, ale usługi wykonywane na podstawie umowy nie wchodzą w zakres prowadzonej przez tę osobę działalności, to należy taką umowę zgłosić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako zawartą z osobą fizyczną. Przedsiębiorca prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą, zawierający umowę z rolnikiem zobowiązany jest do zgłoszenia umowy do ZUS-u na formularzu RUD w terminie 7 dni od jej zawarcia. Zakład Ubezpieczeń Społecznych, w oparciu o przekazane informacje, prowadzi ewidencję zawartych umów o dzieło.

2. Zatrudnienie w rolnictwie

Według Głównego Urzędu Statystycznego w II kwartale 2024 roku zatrudnienie w sektorze rolniczym wynosiło 1 112 tys. i spadło o 56 tys. (4,8%) w porównaniu do I kwartału 2024 roku i o 247 tys. (18,2%) w relacji do II kwartału 2023 roku.

W Polsce mamy do czynienia z długotrwałym trendem spadku zatrudnienia rolniczego. Po I wojnie światowej z rolnictwa żyło ponad 70% ludności kraju, po II wojnie światowej było to już znacznie mniej. Dzisiaj już wielkość poniżej 10% ludności wiejskiej żyje z rolnictwa. Obecnie problem zatrudnienia na wsi w znacznym stopniu dotyczy istniejących wielu możliwości pracy, poza rolnictwem. Dane wskazują także, że niski stopień rozwoju funkcji pozarolniczych skutkuje emigracją ze wsi, a w rezultacie „pustynieniem” obszarów wiejskich.

We współczesnym rolnictwie możemy zaobserwować kilka przyczyn, które powodują zmniejszenia funkcji rolnictwa na wsi. Jednym z nich jest np. polityka Unii Europejskiej, która ma na celu zmniejszenie różnic, jakie występują pomiędzy wsią a miastem, niska dochodowość rolnictwa, postępowanie zmian klimatycznych powodujących zachwianie na niektórych gałęziach rolnictwa poprzez straty finansowe po wystąpieniu zjawisk podłogowych (przymrozki, opady gradu, deszcze nawalne,

huragany). Wielu rolników podchodzi do swojego zatrudnienia w rolnictwie z chęcią zaspokojenia jedynie swoich potrzeb, tj. prowadzi gospodarstwo, aby osiągnąć produkcję jedynie na zaspokojenie swoich potrzeb, czyli produkuje żywność na własny użytek. Wielu rolników uzyskuje dochody wprowadzając w swoich gospodarstwach np. przetwórstwo płodów rolnych w ramach rolniczego handlu detalicznego.

W rolnictwie występuje także zjawisko nazywane dezagraryzacją. Jest ono często powodowane chęcią posiadania wykształcenia wyższego, które w latach 60. wśród ludności wiejskiej prawie nie występowało, wśród ludności zamieszkującej wieś było kiedyś sporo analfabetów. Dzisiaj młodzi ludzie zamieszkujący obszary wiejskie nie widzą przyszłości dla siebie, migrują do miast lub emigrują za granicę – w poszukiwaniu intratnej dobrze płatnej pracy, która pozwoli im na dostatnie życie.

Zatem tworzenie miejsc pracy na wsi stanowi kolejny ważny element mający wpływ na obniżenie poziomu dezagraryzacji. Członkostwo naszego państwa w Unii Europejskiej daje możliwość uzyskania wsparcia finansowego np. na poszerzenie czy utworzenie nowego profilu działalności, który będzie wpływał na zwiększenie osiąganego dochodu, a to spowoduje pozostanie młodych wykształconych ludzi na wsi. Modernizacje gospodarstw mogą być związane np. z rolniczym handlem detalicznym (RHD) produktów pochodzenia roślinnego. Działalność taka polega na produkcji żywności pochodzącej w całości lub części z własnej uprawy oraz na jej zbywaniu konsumentowi końcowemu lub do zakładów prowadzących handel detaliczny z przeznaczeniem dla konsumenta finalnego. Mogą to być produkty nieprzetworzone, np. owoce, warzywa lub przetworzone, np. dżemy, soki, przetwory owocowo-warzywne, oleje.

Nadzór nad rolniczym handlem detalicznym produktów pochodzenia roślinnego sprawuje Państwowa Inspekcja Sanitarna. Rodzaje i ilości zbywanej żywności w ramach rolniczego handlu detalicznego określone są w rozporządzeniu Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 12 września 2022 r. w sprawie maksymalnej ilości żywności zbywanej w ramach rolniczego handlu detalicznego do zakładów prowadzących handel detaliczny z przeznaczeniem dla konsumenta finalnego oraz zakresu i sposobu jej dokumentowania.

Dezagraryzacja wsi stanie się w najbliższym okresie czasowym jednym z głównych wyzwań społeczno-gospodarczych, przez co fakt starzenia się społeczeństwa wiejskiego oraz migracja wewnętrzna ze wsi do miast nie będą miały już tak znaczącego wpływu na spowolnianie lokalnych gospodarek.

Na terenie województwa zachodniopomorskiego występują szersze możliwości oraz bogatsze oferty pozarolniczego rynku pracy w sektorach pozarolniczych. Migracja młodego pokolenia ze wsi do miast powoduje brak następców w gospodarstwach rolnych. Przekazywanie pokoleniowe gospodarstw staje się wówczas niemożliwe.

Skutkiem migracji jest również spadek liczby osób zatrudnionych w rolnictwie. Wartością dodaną w sektorze rolniczym jest natomiast postęp i rozwój technologii. Oba te zjawiska spowodowały zwiększenie wielkości plonów uzyskanych z 1 hektara i wyższą wydajność od zwierzęcia, uzyskaną przy niższym zatrudnieniu. Ważnym dla naszego rolnictwa jest, aby utrzymać je na odpowiednim poziomie, aby kraj stał

się bezpieczny żywnościowo. Dlatego też należy je optymalizować poprzez zmiany w jego strukturach. Gospodarstwa rolne w naszym kraju posiadają głównie charakter rodzinny, często prowadzone są pokoleniowo. Powoduje to jednocześnie wystąpienie zjawiska bezrobocia, zwanego bezrobociem ukrytym. Często praca wykonywana w gospodarstwach jest przez osoby będące w wieku emerytalnym, stanowiące siłę roboczą nigdzie nie odnotowaną.

W chwili obecnej wartość skali bezrobocia rejestrowanego na wsi jest niska. Jednak nadal występują w Polsce gminy wiejskie, w których bezrobocie utrzymuje się na bardzo wysokim poziomie. Ogromny wpływ na rynek pracy w branży rolniczej w naszym kraju ma obecna sytuacja za wschodnią granicą. Napływ emigrantów z Ukrainy powoduje zmiany wskaźnika zatrudnienia na wsiach. Pracownicy ci często zatrudniani są właśnie przy pracach sezonowych, w sektorze rolniczym, gdzie znajomość języka polskiego nie ma znaczącego wpływu na wykonywane prace. Ekonomiści jednak twierdzą, iż zjawisko to ma znaczący wpływ na stan naszej gospodarki.

Należałoby zwrócić w tym miejscu uwagę na kwestie bezpośrednio związane z zatrudnianiem obcokrajowców. Muszą oni posiadać wize dające im prawo do podejmowania pracy na terenie naszego kraju. Jednakże opóźnienia, jakie występują w zakresie wydawania ww. wiz stanowią tu znaczny problem, który powinien być rozwiązany jak najszybciej. Ponieważ właśnie pracownicy będący obcokrajowcami mogą rozwiązać problem kwestii zatrudnienia przy pracach sezonowych.

Właściciele gospodarstw rolnych w państwach, w których sytuacja na rynku pracy w rolnictwie jest jeszcze ciężka zwracają się nawet do rządzących z petycjami, aby pochyłili się nad istniejącym problemem i dokonali zmian w obowiązujących przepisach regulujących kwestie wydawania wiz dla obcokrajowców, głównie aby czas na ich wydanie uległ znacznemu skróceniu. Jeżeli rządzący nie znajdą wyjścia z sytuacji to gospodarstwa rolne staną przed ogromnym problemem utrzymania ciągłości pracy w branży rolniczej.

3. Pracownicy sezonowi, ich prawa i obowiązki

Kodeks pracy nie definiuje pracy sezonowej. Sąd Najwyższy uznaje, że jest to praca, którą wykonuje się przez określoną część roku. Związana jest ona z danym sezonem czy porą roku. Jest to jedna z form pracy tymczasowej, będącej dobrym sposobem na dodatkowy zarobek, szczególnie dla młodych osób, które chcą sobie dorobić np.: w okresie wakacyjnym. Podjęcie się pracy sezonowej, może być określone kilkoma rodzajami umów.

• Umowa na czas określony

Ważnym jest tu ustalenie terminu, na który została zawarta. Kiedy się zaczyna i kończy praca. Taką umowę mogą zawierać również osoby młodociane, które nie są pełnoletnie, ale ukończyły 15 lat. Warto zaznaczyć, że prace polowe (sezonowe) wykonywane w branży rolniczej mogą być niebezpieczne dla młodych osób, w szczególności takie, które wymagają korzystania ze sprzętu rolniczego oraz stosowania środków ochrony

roślin. Przy stosowaniu środków ochrony roślin wymagane jest, aby osoba wykonująca czynności z tym związane posiadała wiedzę z zakresu ich stosowania. Ważnym zatem jest fakt, że rolnicy – pracodawcy chcący zatrudnić pracownika do pracy sezonowej do wykonywania prac w tym zakresie powinni wymagać przedłożenia zaświadczenia o ukończeniu szkolenia z zakresu stosowania środków ochrony roślin.

Osoby zatrudniane w gospodarstwach rolnych obowiązkowo powinny być także przeszkolone z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Na rolniku – pracodawcy spoczywa obowiązek przeszkolenia pracownika w tym zakresie. Państwowa Inspekcja Pracy za jego brak może ukarać pracodawcę karą grzywny.

• Umowa cywilnoprawna – umowa zlecenie

W skład umów cywilnoprawnych wchodzi: umowa zlecenie i umowa o dzieło. Te rodzaje umów są formą zatrudnienia korzystną dla pracodawców, ponieważ są oni zwolnieni z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne. Taką umowę mogą zawierać także osoby, które ukończyły 13 lat. Umowa powinna określać prace bezpośrednio związane np. ze zbiorem warzyw i owoców tj.:

- zrywania owoców i warzyw,
- wycinania (np. pieczarek),
- zbierania warzyw bezpośrednio z ziemi,
- zbieraniem owoców przeznaczonych na przemysł,
- usuwaniem zbędnych części roślin np.: warstwy zewnętrznych liści (np. kapusty i kalafiorów)
- wykonywanie czynności związanych z sortowaniem zbiorów oraz ich przygotowaniem do dalszej odsprzedaży np.: w zakresie Rolniczego Handlu Detalicznego.

Umowa cywilnoprawna, tj. zlecenie może także obejmować czynności związane z samym przechowywaniem, umieszczaniem zbiorów w pojemnikach i skrzyniach, ładowaniem na transportery, myciem i czyszczeniem owoców, ich pakowaniem, układaniem zbiorów na palety oraz ich foliowaniem czy przygotowaniem pomieszczeń do przechowywania owoców i warzyw, również pomoc przy zbiorach. Powyższy rodzaj umowy nie może być zawarty na okres dłuższy niż 90 dni w ciągu roku kalendarzowego. Umowa ta podlega składkom na ubezpieczenia wypadkowe oraz zdrowotne.

• Umowa cywilnoprawna – umowa o dzieło

W przypadku umowy o dzieło czynności wykonywane w czasie zatrudnienia mogą w swoim zakresie obejmować czynności takie same jak w przypadku zatrudnienia na umowę zlecenie tyle tylko, że ten rodzaj umowy nie podlega składkom na ubezpieczenie społeczne a jedynie opodatkowaniu w wymaganej ustawowo wysokości. Należy zaznaczyć, że rolnicy – pracodawcy zatrudniający młodocianych pracowników muszą pamiętać, iż mogą być oni zatrudniani tylko do wykonywania prac lekkich, niezagrożających ich życiu, zdrowiu ani rozwojowi. Wykazy wspomnianych prac tworzą sami pracodawcy (właściciele gospodarstw rolnych) Wykaz

tych czynności powinien zostać zatwierdzony przez inspektora pracy. W Polsce obowiązek edukacji obowiązuje do 18. roku życia, dlatego też wykonywana praca nie może przeszkadzać w wypełnianiu tego obowiązku zatrudnianym osobom.

Każdy właściciel gospodarstwa rolnego chcący zatrudnić pracownika młodocianego do prac sezonowych powinien zaznajomić się ze swoimi obowiązkami jako pracodawcy zapisanymi w Kodeksie Pracy. Obowiązki ciąży jednak także na każdym młodocianym pracowniku chcącym podpisać umowę czy to zlecenie czy o dzieło. Pracownik musi przedłożyć przyszłemu pracodawcy np. zaświadczenie lekarskie, które określa, że praca na danym stanowisku nie zagraża jego zdrowiu.

4. Zasady bezpieczeństwa i higieny pracy dla osób zatrudnionych w gospodarstwie rolnym

Praca w rolnictwie jest szczególnie niebezpieczna i stwarza wiele zagrożeń powodujących wypadki, a w konsekwencji utratę zdrowia lub życia, dlatego tak istotna jest znajomość przepisów i zasad BHP oraz ich przestrzeganie. Każdy rolnik – pracodawca zatrudniający w swoim gospodarstwie pracowników na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, w tym także umowy o pomocy przy zbiorach (prace sezonowe) powinien pamiętać, że to właśnie on odpowiada za zapewnienie swoim pracownikom, jak i pomocnikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Powinien zapoznać się z ustawą z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników. Ważne dla niego będą także zapisy zawarte w Kodeksie Pracy z zakresu ochrony zdrowia i życia przez zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy przy odpowiednim wykorzystaniu nauki i technik.

Rolnik – pracodawca:

- jest zobowiązany do organizacji pracy w sposób zapewniający bezpieczne i higieniczne warunki pracy,
- jest zobowiązany do zapewnienia przestrzegania w swoim gospodarstwie przepisów oraz zasad BHP,
- powinien wydawać polecenia usuwania uchybień w tym zakresie oraz kontrolować sposoby i wykonywanie wydanych poleceń,
- powinien reagować na potrzeby w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez szkolenia podnoszące poziom ochrony zdrowia i życia swoich pracowników stosownie do wykonywanych przez nich obowiązków,
- powinien zapobiegać wypadkom przy pracy oraz chorobom zawodowym swoich pracowników poprzez organizację pracy jej warunki, relacje międzyludzkie oraz otaczające środowisko,
- jeżeli zatrudnia pracowników młodocianych czy pracownice w ciąży lub karmiące dziecko piersią czy pracowników z niepełnosprawnością powinien uwzględniać ochronę ich zdrowia w ramach działań profilaktycznych,
- powinien zapewnić nakazy, wydawanie decyzji czy zarządzeń przez organy nadzorujące warunki pracy.

Pracownik

Obowiązki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy spoczywają również na pracowniku. Ma on obowiązek znajomości obowiązujących przepisów BHP. W szczególności do tego aby:

- zapoznać się z przepisami i zasadami BHP, każdy pracownik powinien brać udział w szkoleniach, instruktarzach, a także poddawać się wymagającym egzaminom sprawdzającym,
- swoją pracę powinien wykonywać zgodnie z obowiązującymi przepisami i zasadami BHP,
- powinien stosować się do poleceń i wskazówek w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy,
- powinien dbać o należyty stan sprzętu, urządzeń, maszyn oraz o porządek na swoim stanowisku pracy,
- jest zobowiązany stosować środki ochrony zbiorowej oraz używanie odzieży ochronnej zgodnie z jej przeznaczeniem,
- badania wstępne, okresowe, kontrolne także należą do obowiązków każdego pracownika – musi on poddawać się im w wymaganym terminie,
- pracownik ma obowiązek powiadomić w jak najkrótszym czasie swojego pracodawcę o zauważonym wypadku w miejscu pracy, o występowaniu możliwego zagrożenia życia i zdrowia ludzkiego, powinien jak najszybciej powiadomić swoich współpracowników o zaistniałym niebezpieczeństwie,
- pracownik jest zobowiązany współpracować ze swoim przełożonym czy swoim rolnikiem – pracodawcą przy wypełnianiu swoich obowiązków z zakresu BHP.

Pracownik zgodnie z Kodeksem Pracy ma prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy w sytuacji, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednie zagrożenie dla życia czy też jego zdrowia lub też kiedy wykonywana przez niego praca grozi jakimkolwiek niebezpieczeństwem innym osobom. Ma także prawo do oddalenia się z miejsca pracy w sytuacji, kiedy wystąpi jakiegokolwiek zagrożenie jego zdrowia. Pracownik nie ponosi w takiej sytuacji niekorzystnych konsekwencji z powodu powstrzymania czy też oddalenia się ze swojego miejsca pracy.

Każdy pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o możliwym wystąpieniu ryzyka zawodowego jako możliwości wystąpienia niepożądanych związanych z wykonywaną pracą zdarzeń powodujących straty czy ujemne skutki zdrowotne występujące przy wykonywanym zakresie pracy pracownika.

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia swoim pracownikom odpowiedni poziom warunków higieniczno-sanitarnych oraz środki higieny osobistej. Natomiast pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnych musi zapewnić nieodpłatnie odpowiednie posiłki i napoje, jeżeli jest to niezbędne ze względów profilaktycznych dotyczy to. oprócz posiłków. także i napojów. Posiłki takie są wymagane dla pracowników wykonujących pracę związaną z wysiłkiem fizycznym powodującym określony wydatek energetyczny. Napoje zaś powinny być zapewnione w warunkach szczególnie gorącego mikroklimatu. np. wysokich temperatur.

Rolnik – pracodawca zobowiązany jest podejmować działania eliminujące lub ograniczające zagrożenia oraz do udzielenia pierwszej pomocy poszkodowanemu pracownikowi w przypadku wystąpienia wypadku przy pracy. Jako wypadek przy pracy uznaje się zdarzenie powodujące uraz lub śmierć pracownika w związku z wykonywaną pracą. Cechami kwalifikującymi wypadek są:

- nagłość zdarzenia wypadkowego,
- związek z pracą,
- zewnętrżność przyczyny,
- skutek w postaci wspomnianego urazu czy też śmierci.

W rolnictwie istnieje także możliwość wystąpienia choroby zawodowej. Istnieje wykaz chorób zawodowych ujęty w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1836).

Po ocenie warunków pracy można stwierdzić bezspornie lub z wysokim prawdopodobieństwem, że choroba została spowodowana przez czynniki szkodliwe dla zdrowia, które występują w środowisku pracy lub też w związku z wykonywaną pracą przez pracownika. Jeżeli orzeczenie lekarskie wskazuje na fakt wystąpienia choroby zawodowej pracodawca ma obowiązek na wskazany w orzeczeniu czas i termin przenieść pracownika do innej pracy, gdzie nie będzie narażony na działanie czynnika szkodliwego, który spowodował chorobę. Przeniesienie dla pracownika nie powinno obniżyć jego wynagrodzenia, a jeżeli tak się stanie to pracownik powinien otrzymać dodatek wyrównawczy. Choroba zawodowa może ujawnić swoje skutki jeszcze w okresie zatrudnienia lub też po jego ustaniu. Wówczas powinno mieć miejsce prawidłowe udokumentowanie objawów choroby od momentu ich wystąpienia. Pracodawca o wystąpieniu choroby zawodowej powinien niezwłocznie powiadomić właściwego co do siedziby pracodawcy państwowego inspektora sanitarnego oraz państwowego inspektora pracy.

Państwowy inspektor sanitarny po otrzymaniu zgłoszenia rozpoczyna postępowanie mające na celu stwierdzenie czy choroba zawodowa rzeczywiście występuje. Inspektor zleca wykonanie szeregu badań, które mają na celu rozpoznanie choroby czy też jej brak. Pracownik ma prawo odwołania się od orzeczenia w terminie 14 dni od jego doręczenia. Może wystąpić o ponowne badanie, wówczas następuje drugi stopień orzecznictwa – za pośrednictwem jednostki pierwszego stopnia, w której orzekł lekarz wydający orzeczenie.

Orzeczenia o wystąpieniu choroby zawodowej czy też jej braku wydaje państwowy inspektor sanitarny opierając się na zebranych przedstawianych w dokumentacji dowodach. Pracownik może się odwołać od decyzji wydanej przez inspektora szczebla podstawowego do wojewódzkiego inspektora, dalej zaś pracownik może złożyć skargę już przed wojewódzkim sądem administracyjnym.

Wypłatę świadczenia, jakie należy się pracownikowi w wyniku wystąpienia choroby zawodowej czy też wypadku przy pracy reguluje system świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Są to świadczenia takie jak:

- zasiłek chorobowy,
- świadczenie rehabilitacyjne,
- zasiłek wyrównawczy,
- „powypadkowa” renta z tyt. niezdolności do pracy,
- „powypadkowa” renta rodzinna,
- dodatek do renty rodzinnej,
- jednorazowe odszkodowanie dla pracownika, który doznał trwałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- jednorazowe odszkodowanie dla członków rodziny pracownika zmarłego w następstwie wypadku przy pracy.

Wyplata z ubezpieczenia społecznego – wypadkowego nie będzie miała miejsca, jeżeli pracownik uległ wypadkowi w wyniku naruszenia przepisów o ochronie życia i zdrowia w wyniku niedbalstwa czy umyślnego działania, a także kiedy pracownik był w stanie nietrzeźwości lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych, których spożycie mogłoby się przyczynić do spowodowania wypadku.

Definicja wypadku przy pracy w stosunku do pracownika zatrudnianego w rolnictwie znajduje się w art. 11 ust.1 ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 90 ze zm.).

Rolnik pracodawca zobowiązany jest do przestrzegania przepisów bhp w obiektach, w których znajdują się pomieszczenia, gdzie przebywają jego pracownicy. Dotyczy to także terenów, na których odbywa się praca, jak i samych urządzeń czy maszyn rolniczych, przy pomocy których wykonywana jest praca. Wszystkie wymienione powyżej kwestie muszą zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki do wykonywania obowiązków przez pracownika.

Budynki, którymi zarządza rolnik – pracodawca podlegają okresowym kontrolom, podczas których określany jest stan techniczny budynku i instalacji, które narażone są na szkodliwe wpływy warunków atmosferycznych. Kontrole takie przeprowadzane są przez osoby posiadające do tego uprawnienia. Rolnik czy osoba zarządzająca obowiązany jest do tego, aby prowadzić wymagana związana z kontrolami dokumentację, np. książkę obiektu, która zawiera informacje o przeprowadzonych kontrolach remontach, przebudowach. Zawiera także dokumentację związaną z budową danego obiektu, dokumentację powykonawczą, protokoły z kontroli, oceny i ekspertyzy stanu technicznego, świadectwo charakterystyki energetycznej i inne dokumenty, które powstają przy zarządzaniu obiektem.

Jeżeli rolnik – pracodawca zatrudnia do 20 pracowników powinien im zapewnić: ustępy, umywalki i warunki do higienicznego przechowywania odzieży własnej roboczej i ochronnej. Wymagane jest także pomieszczenie socjalne, w którym pracownicy

będą mogli w sposób higieniczny spożywać posiłki. Wszystkie te miejsca mogą znajdować się w jednym pomieszczeniu. Aby rolnik mógł utrzymać ww. miejsca w takim stanie, aby zapewnić bezpieczne i higieniczne z nich korzystanie. Powinny one spełniać określone wymogi, być urządzone w taki sposób, aby korzystanie z nich nie powodowało kolizji pracowników umytych z pracownikami poruszającymi się w odzieży roboczej czy ochronnej. Szatnie, jadalnie, umywalnie powinny być wyposażone w wymagane wyposażenie, np. ławki do siedzenia, stoły czy umywalki.

Jeżeli pracownik wykonuje pracę związaną z wykorzystaniem środków chemicznych sklasyfikowanymi jako niebezpieczne powinien mieć zagwarantowaną możliwość korzystania z pomieszczenia neutralizującego szkodliwe substancje lub pomieszczenia, w którym będą znajdowały się urządzenia mechaniczne do prania ww. odzieży.

Pracownik pomocnik, który wykonuje prace na powietrzu czy w pomieszczeniu o podwyższonych temperaturach dodatkowo powinien mieć zagwarantowane napoje w ilości zaspokajającej jego potrzeby. Natomiast jeżeli wykonuje prace brudzącą, pracodawca musi zapewnić mu również wodę do celów higienicznych. Pracownik pracujący w warunkach o podwyższonej temperaturze dokonuje sam oceny swojego stanu psychofizycznego oraz podejmować odpowiednie decyzje co do dalszej pracy.

Ważną kwestią w bezpieczeństwie pracy jest także ochrona przeciwpożarowa w gospodarstwach rolnych. Pracownicy zobowiązani są do przestrzegania zaleceń zawartych w instrukcjach obsługi eksploatacji pojazdów i maszyn. Pomieszczenia, w których występuje podwyższone ryzyko wystąpienia pożaru powinno być wyposażone w gaśnice, aby w jak najkrótszym czasie reagować na zagrożenie pożarowe. Na terenie gospodarstwa powinno być zorganizowane miejsce, w którym będzie znajdował się sprzęt gaśniczy. Powinien on być właściwie oznaczony. Sprzęty gaśnicze powinny być poddawane okresowym przeglądom, a w razie konieczności wymieniane na nowe, lub powinny być poddawane naprawom, aby gwarantowały sprawne i niezawodne z niego korzystanie. Dla lepszego bezpieczeństwa oraz organizacji pracy miejsca pracy powinny być odpowiednio oznakowane, np. drogi i wyjścia ewakuacyjne, hydranty, zawory główne wody, drzwi i drogi pożarowe itd.

Każdy rolnik – pracodawca za nieprzestrzeganie przepisów związanych z bhp może zostać ukarany karą grzywny w postaci mandatu.

5. Podsumowanie

Rolnicy chcący zatrudnić w swoich gospodarstwach osoby do pomocy, np. przy zbiorach, zobowiązani są do przestrzegania wielu kwestii związanych z prawem pracy i obowiązkiem odprowadzania wymaganych ubezpieczeń społecznych czy podatku. Są to czynności, które wymagają terminowego, comiesięcznego raportowania w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych i urzędzie skarbowym.

Dla każdego rolnika – pracodawcy czas zbiorów w jego gospodarstwie jest ciężkim

okresem w roku, ponieważ dzisiaj najczęstszą formą zatrudnienia w rolnictwie jest nadal umowa na wykonanie prac sezonowych. Rolnik – pracodawca staje wówczas przed problemem pozyskania pracownika w krótkim okresie czasu. Są to często pracownicy młodociani, chcący dorobić w czasie trwania wakacji, jak i obcokrajowcy, w obecnym czasie obywatele Ukrainy, których obowiązują dodatkowe przepisy związane np.: z uzyskaniem wiz czy pozwolenia na pracę. Rolnik – pracodawca chcący zatrudnić obcokrajowca musi zmierzać się biurokracją podyktowaną obowiązującymi przepisami i regulacjami. Musi dokonać sam oceny sytuacji na rynku pracy, zbadać, jaka forma zatrudnienia będzie najlepszą formą przy profilu jego gospodarstwa, czy generowane koszty związane z zatrudnieniem pracowników będą osiągały właściwy poziom, czyli taki, który pozwoli chociażby wygenerować nie znaczny zysk w jego gospodarstwie.

6. Bibliografia

1. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 ze zm.)
2. Ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 90 ze zm.)
3. Ustawa z dnia 13.04.2018 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (dz. U. z 2018 r. poz. 858)
4. Ustawa z dnia 13.10.1998 r. z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 497 ze zm.).
5. Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 226 ze zm.)
6. www.krus.gov.pl
7. Bezpieczeństwo i higiena pracy w gospodarstwie rolnym – Poradnik dla rolników i przedsiębiorców rolnych, MRiRW Warszawa 2021 r.
8. Rozporządzenie Ministra Rolnictwa i Rozwoju Wsi z dnia 12 września 2022 r. w sprawie maksymalnej ilości żywności zbywanej w ramach rolniczego handlu detalicznego do zakładów prowadzących handel detaliczny z przeznaczeniem dla konsumenta finalnego oraz zakresu i sposobu jej dokumentowania (Dz. U. poz. 1971).

7. Wzory obowiązujących umów

.....
(miejscowość i data)

UMOWA O PRACĘ

zawarta w dniu..... w na¹ okres próbny od do /czas określony
od do/ czas nieokreślony pomiędzy:

.....
(nazwa firmy)

.....
(adres)

.....
(NIP oraz wpis do KRS/CEIDG)

reprezentowaną przez:

....., zwanym dalej Pracodawcą

a

.....
(imię i nazwisko)

.....
(adres zamieszkania)

.....
(PESEL)

zwanym dalej Pracownikiem.

1. Strony ustalają następujące warunki zatrudnienia:

a) rodzaj pracy²:

b) miejsce wykonywania pracy

.....
c) wymiar czasu pracy

.....
d) wynagrodzenie³..słownie:

.....
e) inne warunki zatrudnienia:

.....
f)

(dopuszczalna liczba godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku, o którym mowa w art. 151 § 1 k.p. - dotyczy umowy zawartej z pracownikiem w niepełnym wymiarze godzin)

g) Przyczyny uzasadniające zawarcie umowy:

.....
(informacja, o której mowa w art. 29 § 1¹ Kodeksu pracy, o obiektywnych przyczynach uzasadniających zawarcie umowy o pracę na czas określony)⁴

2. Dniem rozpoczęcia pracy jest dzieńf.

.....
(podpis pracodawcy)

.....
(podpis pracownika)

¹ niepotrzebne skreślić

² stanowisko

³ wynagrodzenie zasadnicze plus dodatkowe składniki wynagrodzenia np. premie, dodatki, nagrody

⁴ dotyczy umowy o pracę z pracownikiem zatrudnianym na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 1-3 Kodeksu pracy, lub w przypadku, o którym mowa w art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy

UMOWA ZLECENIA

Umowa zlecenia

Zawarta w dniu.....r. w pomiędzy

(data)

(miejscowość)

1.

(nazwa przedsiębiorcy)

.....

(adres, NIP, KRS/CEIDG)

reprezentowanym przez zwanym dalej **Zleceniodawcą**

(imię i nazwisko osoby reprezentującej przedsiębiorcę)

a

2. zam.....

(imię i nazwisko)

(adres)

legitymującym się dowodem osobistym seria i nr, zwanym dalej **Zleceniobiorcą**.

§ 1

Na podstawie niniejszej umowy Zleceniodawca zleca a Zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonania

następujących czynności:

(opis zlecenia)

.....

§ 2

1. Za wykonanie prac określonych w § 1 Zleceniobiorca otrzyma po ich wykonaniu wynagrodzenie w wysokości zł brutto,

(słownie:)

2. Wynagrodzenie płatne jest na podstawie rachunku przedstawionego przez Zleceniobiorcę.

§ 3

Zleceniobiorca nie może powierzyć prac wymienionych w § 1 innym osobom bez zgody Zleceniodawcy.

§ 4

Umowa została zawarta na czas od do

§ 5

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu Cywilnego.

§ 6

Umowa została sporządzona w jednobrzmiących egzemplarzach – po

(ilość)

(ilość)

dla każdej ze stron.

.....

(Zleceniodawca)

.....

(Zleceniobiorca)

UMOWA O DZIEŁO

Umowa o dzieło

Zawarta w dniu w pomiędzy:
zwanym dalej Zamawiającym, a:
zwanym dalej Wykonawcą.

§ 1

Zamawiający powierza wykonanie, a Wykonawca zobowiązuje się wykonać dzieło polegające na:

§ 2

1. Dla wykonania dzieła Zamawiający zobowiązuje się wydać Wykonawcy w terminie do dnia
następujące materiały i narzędzia:

- a)
- b)

2. Wykonawca zobowiązany jest przedstawić rozliczenie z otrzymanych materiałów i narzędzi, nie zużyte zaś zwrócić Zamawiającemu, w dniu wydania dzieła.

§ 3

Termin rozpoczęcia dzieła strony ustaliły na dzień, a wykonania na dzień

§ 4

Wykonawca ma prawo powierzyć wykonanie dzieła innej osobie, jednakże jest on odpowiedzialny wobec Zamawiającego za jej działania, jak za własne.

§ 5

Wykonawcy przysługuje wynagrodzenie za wykonanie dzieła w wysokości zł (słownie: złotych). Zamawiający wypłaci Wykonawcy wynagrodzenie w formie przelewu/gotówki w dniu odbioru wykonanego dzieła, na podstawie wystawionego przez Wykonawcę rachunku.

2. Wykonawca nie może żądać podwyższenia wynagrodzenia, jeżeli wykonał prace dodatkowe bez uzyskania zgody Zamawiającego.

3. Jeżeli strony umówiły się o wynagrodzenie ryczałtowe, Wykonawca nie może zażądać podwyższenia wynagrodzenia, chociażby w czasie zawarcia umowy nie można było przewidzieć rozmiaru lub kosztów powierzonych prac.

§ 6

1. W razie zwłoki w wykonaniu dzieła Zamawiającemu przysługuje kara umowna w wysokości % wartości dzieła za każdy dzień zwłoki.

2. W razie niewykonania dzieła Zamawiającemu przysługuje kara umowna w wysokości % wartości nie wykonanego dzieła.

3. Zamawiający może dochodzić na zasadach ogólnych odszkodowania przewyższającego karę umowną.

4. W razie zwłoki w wykonaniu dzieła Zamawiający może odstąpić od umowy bez konieczności wyznaczania dodatkowego terminu.

§ 7

1. W przypadku wystąpienia w dziele wad, Zamawiający prześle wykonawcy protokół reklamacyjny, a Wykonawca zobowiązany jest odpowiedzieć w ciągu dni.

2. Brak odpowiedzi w wyznaczonym terminie uważa się za uznanie tej reklamacji, z obowiązkiem załatwienia jej zgodnie z żądaniem Zamawiającego.

§ 8

Zmiany umowy wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 9

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego.

§ 10

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

.....
Zamawiający

.....
Wykonawca



Zachodniopomorski Ośrodek
Doradztwa Rolniczego
w Barzkowicach
73-134 Barzkowice 2
www.zodr.pl

ISBN 978-83-66999-61-9

