



Praca sezonowa cudzoziemców

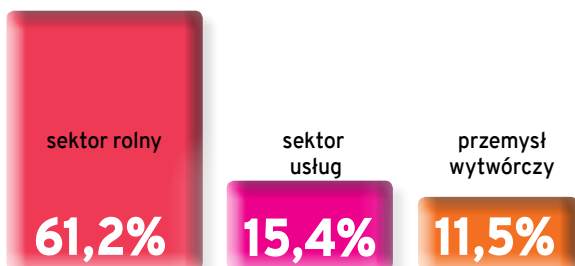


www.pip.gov.pl ▶

Praca nielegalna w UE

Szacuje się, że każdego roku nawet 850 tys. obywateli UE podejmuje pracę sezonową poza swoim krajem pochodzenia. Mobilność wewnątrzunijną charakteryzuje wyraźny podział geograficzny między krajami Europy Środkowej i Wschodniej jako krajami „wysyłającymi”, a krajami Europy Zachodniej jako krajami „przyjmującymi”.

Dane statystyczne z roku 2019 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczące osób zatrudnionych nielegalnie w Unii Europejskiej według sektorów gospodarki.



Dane z 2018 r. wykazały ponadto, że 14% pracowników sektora zakwaterowania i usług gastronomicznych pracuje nielegalnie, w porównaniu z 5% pracowników w całej gospodarce UE.

Ze względu na krótki pobyt w kraju przyjmującym mobilni pracownicy sezonowi bywają bardziej narażeni na zmiany na rynku pracy i często nie są świadomi swoich praw i obowiązków. Głównym powodem nielegalnego zatrudniania pracowników sezonowych jest motywacja pracodawców związana z ciętymi kosztami w sektorach borykających się z presją cenową, nieuczciwymi praktykami handlowymi (takimi jak: anulowanie zamówień w krótkim terminie, zmiany umów z mocą wsteczną i opóźnienia w płatnościach). Powyższe zwiększa prawdopodobieństwo naruszania przepisów dotyczących zatrudnienia. Ponadto pracownicy sezonowi najczęściej pracują na rzecz swoich pracodawców przez krótki okres, co nie pozwala na budowanie wzajemnego zaufania i lojalności.

Ochrona bez względu na sezon

Mobilni pracownicy sezonowi mają takie samo prawo do uczciwych warunków pracy oraz takie same prawa pracownicze i socjalne jak pracownicy lokalni. Tymczasowy charakter ich pracy powoduje, że bardziej narażeni są na niepewne warunki pracy i życia, oszustwa oraz nadużycia. Dodatkowo pandemia Covid-19 pogorszyła sytuację pracy pracowników sezonowych i naraziła ich na zachorowania.

Aby sprostać tym wyzwaniom i zapewnić pracownikom sezonowym godziwe warunki pracy, Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) uruchomił kampanię informacyjną dla pracowników sezonowych pn. „**PRAWA PRZEZ CAŁY ROK**”. Kampania potrwa od lipca do października 2021 r. Jej celem jest, między innymi:

- podniesienie świadomości wśród pracowników sezonowych na temat ich praw, negatywnego wpływu pracy nierejestrowanej oraz możliwości jej zarejestrowania w celu zapewnienia ochrony prawnej i przejścia z pracy nielegalnej do legalnej;
- uczulenie pracodawców na korzyści płynące z pracy rejestrowanej, a także zwrócenie ich uwagi na obowiązki związane z rejestracją pracowników oraz sankcje w przypadku nielegalnego powierzania wykonywania pracy;
- zacieśnienie współpracy pomiędzy krajowymi organami kontroli i partnerami społecznymi polegającej na dostarczaniu pracownikom sezonowym informacji o zasadach i regulacjach prawnych dotyczących pracy sezonowej.

Państwowa Inspekcja Pracy włączyła się w tę inicjatywę poprzez ogólnopolską akcję informacyjną, obejmującą szkolenia oraz dystrybucję tematycznych materiałów edukacyjnych.

Zezwolenie na pracę sezonową

W celu legalnego wykonywania prac zakwalifikowanych prawnie jako sezonowe cudzoziemiec spoza Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii ma obowiązek posiadać **zezwolenie na pracę sezonową oznaczone literą „S”**.

Zezwolenie na pracę sezonową pracodawca powinien uzyskać dla cudzoziemca, jeśli będzie on świadczył pracę w ramach rodzajów działalności gospodarczej według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), z którymi przepisy prawa łączą wykonywanie pracy sezonowej. Są to wybrane rodzaje działalności w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, a także zakwaterowania i usług gastronomicznych.

UWAGA!

Praca sezonowa cudzoziemca nie jest dopuszczalna na podstawie „zwykłego” zezwolenia na pracę typu „A” ani też na podstawie oświadczenia pracodawcy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, wpisanego do ewidencji w powiatowym urzędzie pracy (oświadczenia takie mogą otrzymać obywatele Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii).

Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca **wydaje starosta** właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy, po złożeniu przez niego pisemnego wniosku (na odpowiednim formularzu) w postaci papierowej lub elektronicznej i innych wymaganych dokumentów oraz dokonaniu obowiązkowej wpłaty w wysokości **30 zł** (taka sama wpłata obowiązuje także w przypadku przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową). Organem odwoławczym od decyzji starosty jest minister właściwy do spraw pracy.

Legalny pobyt na terytorium RP

Cudzoziemiec wykonujący pracę uznaną za sezonową musi legalnie przebywać na terytorium Polski. Wiza wydana w celu wykonywania pracy sezonowej jest oznaczona **symbolem „05b”**. Dopuszczalne są także dokumenty pobytowe wydane w innym celu, jednak z wyłączeniem pobytu o charakterze turystycznym (wiza o symbolu „01”) oraz w celu korzystania z ochrony czasowej (wiza „20”). Do świadczenia pracy sezonowej cudzoziemcy z uprawnionych państw mogą również wykorzystać pobyt w **ruchu bezwizowym** (ograniczony do 90 dni w ciągu każdych 180 w całej strefie Schengen). Jednakże m.in. w przypadku obywateli Ukrainy, Mołdawii i Gruzji do tego celu wymagane jest posiadanie **paszportu biometrycznego**.



Wpis do ewidencji wniosków

Jeśli cudzoziemiec wskazany we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową będzie ubiegał się o wydanie wizy w celu wykonywania takiej pracy (o symbolu „05b”) lub zamierza wjechać na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego (jeżeli np. jest on obywatelem Ukrainy, Mołdawii lub Gruzji i posiada **paszport biometryczny**), a pracodawca spełnia warunki uprawniające do wydania zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca i nie zachodzą okoliczności, z powodu których odmawia się wydania tego zezwolenia, starosta:

- 1) wpisuje wniosek o wydanie zezwolenia do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej;
- 2) wydaje pracodawcy **zaświadczenie o wpisie**.

Zaświadczenie to pracodawca powinien przekazać cudzoziemcowi – w celu ubiegania się o wizę oraz ewentualnego przedstawienia organom kontrolnym (Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej).

UWAGA!

Oczekując na zezwolenie, można legalnie powierzać pracę cudzoziemcowi.

Od momentu wjazdu cudzoziemca do Polski do chwili wydania przez starostę zezwolenia na pracę sezonową może upłynąć trochę czasu. Przepisy umożliwiają jednak podjęcie pracy przez cudzoziemca jeszcze przed wydaniem zezwolenia. Pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia do ewidencji wniosków uważa się bowiem za legalną od dnia, w którym pracodawca przedstawił staroście kopię ważnego dokumentu pobytowego cudzoziemca oraz złożył oświadczenie o jego zgłoszeniu się w celu wykonywania pracy – do dnia doręczenia decyzji starosty w sprawie zezwolenia na pracę sezonową.

Wpis do ewidencji wniosków

Jeżeli dzień rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca przypada na dzień wolny od pracy urzędu, pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku do ewidencji uważa się za legalną również wówczas, gdy w pierwszym dniu pracy urzędu po przerwie pracodawca przedstawił staroście wymienione wyżej dokumenty.

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na czas **nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym**. W przypadku cudzoziemca, który wjechał na terytorium Polski na podstawie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej („05b”) lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o zezwolenie na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków, okres ten jest liczony od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym.

UWAGA!

Zezwolenie na pracę sezonową nie określa stanowiska lub rodzaju pracy wykonywanej przez cudzoziemca. Wobec tego pracodawca może powierzać cudzoziemcowi wszystkie rodzaje prac uznanych przez prawo za sezonowe, które występują w jego zakładzie.

Jeżeli pracodawca (pomimo braku prawnego obowiązku) zapewnia zakwaterowanie cudzoziemcowi pracującemu na podstawie zezwolenia na pracę sezonową, który wjechał na terytorium Polski na podstawie wizy w celu wykonywania takiej pracy lub w ramach ruchu bezwizowego, pracodawca ten jest zobowiązany zawrzeć z cudzoziemcem odrębną umowę w formie pisemnej, określającą warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej. Przed podpisaniem tej umowy pracodawca ma obowiązek przedstawić cudzoziemcowi jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca.

Podstawy prawne

PODSTAWY PRAWNE

- Art. 88 ust. 2, art. 88n-88y ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r., poz. 1100);
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (Dz. U. z 2019 r., poz. 1845).



#Rights4AllSeasons



Zeskanuj kod i odwiedź stronę
Europejskiego Urzędu ds. Pracy

Egzemplarz bezpłatny

Autor: Jarosław Cichoń

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy; wydanie 1/2021 r.; stan prawny: sierpień 2021 r.