

ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ

UWAGA!!!

Wszystkie zgłoszenia, korekty bądź powiadomienia dokonuje się za pomocą systemu teleinformatycznego (www.praca.gov.pl)

Zgodnie z nową ustawą z dnia 20 marca 2025r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 9 ust.1 pkt. 3, art. 45, art. 47, art. 49, art. 51 oraz art. 55 **procedura rejestracji zezwolenia na pracę sezonową kształtuje się w następujący sposób:**

1. Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową składa się przez portal: www.praca.gov.pl
2. Powiatowy Urząd Pracy dla Powiatu Nowosądeckiego (PUP dla PN) wydaje zezwolenie na pracę cudzoziemcowi, jeżeli:
 - a) podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi jest polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi;
 - b) wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku;
 - c) praca będzie wykonywana przez cudzoziemca w zakresie działalności określonych w przepisach, które mają **charakter sezonowy** i są wykonywane w określonych porach roku;
 - d) praca będzie wykonywana przez cudzoziemca w okresie nieprzekraczającym 9 miesięcy w roku kalendarzowym.
3. W zezwoleniu na pracę sezonową określa się:
 - a) dane polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi
 - b) dane cudzoziemca tj.:
 - imię (imiona) i nazwisko,
 - obywatelstwo,
 - nazwę, serię, numer, datę wydania i datę ważności dokumentu podróży,
 - numer PESEL albo w przypadku osób nieposiadających tego numeru – datę urodzenia i płeć;
 - c) wymiar czasu pracy w przypadku umowy o pracę albo liczbę godzin pracy w miesiącu lub tygodniu w przypadku umowy cywilnoprawnej;
 - d) najniższe wynagrodzenie, jakie będzie otrzymywać cudzoziemiec, określone stawką godzinową lub miesięczną;
 - e) podstawę prawną wykonywania pracy;
 - f) okres ważności zezwolenia.
4. Wniosek na pracę sezonową musi zawierać:
 - a) datę wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen oraz dane dotyczące pobytu cudzoziemca na terytorium RP w dniu złożenia wniosku, w tym podstawę prawną jego pobytu;

- b) oświadczenie polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi, że zapewnia cudzoziemcowi zakwaterowanie albo że według jego wiedzy, cudzoziemiec zapewnia sobie zakwaterowanie we własnym zakresie;
 - c) informacje dot. przewidywanego płatnego urlopu przysługującego cudzoziemcowi.
5. Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową dotyczy cudzoziemca przebywającego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie innego dokumentu niż wiza wydana w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego bez związku z wnioskiem wpisanym do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, pracę cudzoziemca na warunkach określonych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową uważa się za legalną od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych, do dnia doręczenia decyzji starosty w sprawie zezwolenia na pracę sezonową, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni.
6. W momencie przyjazdu cudzoziemca do Polski po wydaniu zezwolenia na pracę sezonową pracodawca ma obowiązek przedstawić PUP dla PN **oświadczenie** o zgłoszeniu się cudzoziemca do pracy wraz z kopią dokumentu podróży cudzoziemca zawierającego wizę, na podstawie której cudzoziemiec aktualnie przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub odcisk stempla potwierdzającego wjazd cudzoziemca w ramach ruchu bezwizowego oraz potwierdzenie daty wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen w celu wykonywania pracy sezonowej.
- Oświadczenie musi zawierać:
- a) dane polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi;
 - b) dane cudzoziemca, tj. imię (imiona) i nazwisko; obywatelstwo; nazwę, serię, numer, datę wydania i datę ważności dokumentu podróży; numer PESEL albo w przypadku osób nieposiadających tego numeru – datę urodzenia i płeć;
 - c) dane dotyczące pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
 - d) adres zakwaterowania cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
 - e) okres, w jakim cudzoziemiec będzie wykonywał pracę sezonową.

Pracę cudzoziemca uważa się za legalną od dnia, w którym pracodawca przedstawi ww. dokumenty.

Procedura wpisania zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji na podstawie art. 50 ust. 3, 6:

1. Jeżeli wniosek jest kompletny to PUP dla PN dokonuje wpisania zezwolenia do ewidencji następuje w ciągu 7 dni od dnia złożenia;
2. Jeżeli jednak wymagane jest przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego (np. weryfikacja dokumentów, zażalenie przez pracodawcę w opłacaniu wymaganych składek), termin ten może się wydłużyć do **30 dni**.

Odmowa/umorzenie/uchylenie decyzji o wydaniu zezwolenia na pracę sezonową na podstawie art. 13, art. 14, art. 52, art. 58 ust. 2 oraz art. 60 ww. ustawy:

1. Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową został wpisany do ewidencji wniosków, a polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi nie przedstawił oświadczenia o zgłoszeniu się cudzoziemca do pracy w celu wykonywania pracy sezonowej, postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę sezonową ulega umorzeniu z mocy prawa:
 - a) z upływem 90 dni od terminu rozpoczęcia pracy określonego we wpisie do ewidencji wniosków;
 - b) z upływem terminu zakończenia pracy określonego we wpisie do ewidencji wniosków;
2. Jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie innego dokumentu niż wiza wydana w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego bez związku z wnioskiem wpisanym do ewidencji wniosków, starosta odmawia wszczęcia postępowania w sprawie wydania przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową;
3. PUP dla PN wydaje decyzję o uchyleniu zezwolenia na pracę sezonową, jeżeli:
 - a) zmianie uległy dowody lub okoliczności odnoszące się do wydania zezwolenia;
 - b) podmiot w toku postępowania złożył wniosek zawierający, nieprawdziwe dane, zeznał nieprawdę lub zataił prawdę albo podrobił lub przerobił dokument w celu użycia jako autentyczny;
 - c) ustała przyczyna wydania zezwolenia na pracę;
 - d) cudzoziemiec przestał spełniać wymagania dot. wykonywania zawodów regulowanych;
 - e) wysokość wynagrodzenia cudzoziemca będzie niższa niż:
 - wysokość wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku oraz
 - wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
 - f) PUP dla PN otrzymał informację, że w stosunku do cudzoziemca obowiązuje wpis do wykazu cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądany;
 - g) podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi, w szczególności nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej, został wykreślony z właściwego rejestru, ma zawieszony wykonywanie działalności gospodarczej lub jest w stanie likwidacji;
 - h) pracodawca został prawomocnie skazany za zaleganie z wypłacaniem wynagrodzenia;
 - i) pracodawca lub cudzoziemiec został prawomocnie skazany za poświadczenie nieprawdy lub wystawianie dokumentów świadczące nieprawdziwe informacje;
 - j) pracodawca nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz Fundusz Solidarnościowy albo nie dopełnia obowiązku opłacania składek

na ubezpieczenie społeczne rolników, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty należności z tytułu składek lub gdy wysokość nieopłaconej składki nie przekracza kwoty kosztów upomnienia w postępowaniu egzekucyjnym;

- k) pracodawca nie dopełnia obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracowników lub innych osób objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym albo nie zgłasza do ubezpieczenia społecznego rolników pomocników rolnika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników;
- l) zalega z uiszczeniem podatków, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem zwolnienie, odroczenie, rozłożenie na raty zaległych płatności lub wstrzymanie w całości wykonania decyzji właściwego organu;
- m) nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi.

Obowiązki pracodawcy wobec Powiatowego Urzędu Pracy dla PN na podstawie art. 19 oraz art. 68 ww. ustawy :

1. przekazać PUP dla PN kopię umowy z cudzoziemcem w języku polskim, przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi, a w przypadku kiedy cudzoziemcowi powierzono pracę na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach – **w terminie 7 dni** od dnia powierzenia pracy;
2. powiadomić PUP dla PN, który wydał zezwolenie na pracę, jeżeli:
 - a) cudzoziemiec **nie podjął pracy** w okresie 2 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę;
 - b) cudzoziemiec **przerwał pracę** na okres przekraczający 2 miesiące;
 - c) cudzoziemiec **zakończył pracę** wcześniej niż 2 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

Obowiązki pracodawcy wobec cudzoziemca na podstawie art. 59 oraz art. 17 ust. 1 pkt. 7 ww. ustawy :

1. **zawrzeć z cudzoziemcem umowę w formie pisemnej (niezależnie od rodzaju umowy), a wcześniej przedstawić cudzoziemcowi jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca;**
2. uwzględnić w umowie z cudzoziemcem warunki określone w zezwoleniu na pracę lub zmianę warunków, która nie wymaga zmiany lub uzyskania nowego zezwolenia na pracę;
3. zawrzeć odrębną umowę w formie pisemnej określającą warunki najmu lub użyczenia, jeśli cudzoziemiec wjeżdża na terytorium RP na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego, a pracodawca zapewnia mu zakwaterowanie;
4. nie dokonywać potrąceń czynszu z wynagrodzenia cudzoziemca. Takie zapisy umowy są nieważne;
5. ustalenia niewygórowanej wysokości czynszu za wynajem kwatery w stosunku do wynagrodzenia netto cudzoziemca w okresie najmu, biorąc pod uwagę standard zakwaterowania i stawki rynkowe;

6. podwyższenia wynagrodzenia cudzoziemca proporcjonalnie do zwiększenia wymiaru czasu pracy cudzoziemca zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy lub liczby godzin, w których cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej;
7. przekazania cudzoziemcowi decyzji o wydaniu, zmianie lub uchyleniu zezwolenia na pracę, a także informację o odmowie wydania zezwolenia na pracę.