

*Jeżeli  
jesteś  
Polakiem*



*I masz zamiar prakować w  
Hiszpanii z okresowym zezwoleniem  
na pracę powinieneś wiedzieć:*



MINISTERIO DE TRABAJO  
Y ASUNTOS SOCIALES

Por Solidaridad  
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL



[www.UGT.es](http://www.UGT.es)

Unión  
General de  
Trabajadores



## CO TO JEST OKRESOWE ZEZWOLENIE NA PRACĘ?

Istnieją dwa rodzaje okresowych zezwoleń na pracę:

### Zezwolenie typu A:

Jest to zezwolenie upoważniające do pracy przez określony okres czasu, na przykład przy montażu zakładów przemysłowych bądź elektrowni, budowie infrastruktury, budynków, sieci energetycznych i gazowych, kolei czy sieci telefonicznych, przy instalacji i konserwacji linii produkcyjnych i maszyn, łącznie z ich uruchamianiem i naprawami. Tego rodzaju zezwolenie może być ograniczone do konkretnego rodzaju działalności oraz miejsca jej wykonywania. Ważność zezwolenia pokrywa się z terminem ważności umowy o pracę, z ograniczeniem do roku oraz możliwością przedłużenia na czas trwania prac będących przedmiotem umowy.

### Zezwolenie typu T:

Zezwolenie upoważniające do wykonywania prac i usług sezonowych oraz w czasie trwania określonej kampanii. Może być ograniczone do konkretnego rodzaju działalności oraz miejsca jej wykonywania. Również w przypadku tego rodzaju zezwolenia, ważność pokrywa się z terminem ważności umowy o pracę i nie może być dłuższa niż dziewięć miesięcy w ciągu 1 roku.

## JAKIE WARUNKI MUSZĄ BYĆ SPEŁNIONE W CELU UZYSKANIA TEGO RODZAJU ZEZWOLEŃ?

- Musi zaistnieć sytuacja, w której oferty pracy nie zostały pokryte przez pracowników znajdujących się na terytorium Hiszpanii, ani przez Hiszpanów ani przez obywateli unijnych czy cudzoziemców z krajów trzecich posiadających zezwolenie na pracę.
- Pracownik powinien się znajdować za granicą w momencie podpisania umowy.
- Umowa powinna być zawarta przed wjazdem pracownika do Hiszpanii. Podpisanie umowy i złożenie wniosku o wizę powinny mieć miejsce w ciągu miesiąca od przydzielenia każdej umowie numeru łącznikowego wizy (NEV).
- Pracodawca powinien zobowiązać się do:
  - a) Zapewnienia odpowiedniego zakwaterowania, zgodnie z obowiązującymi przepisami. W przypadku zezwolenia na pracę typu A, w przypadku niektórych rodzajów działalności, pracodawca może zostać zwolniony z tego obowiązku.
  - b) Zagwarantowania ciągłości pracy w czasie ważności zezwolenia.
  - c) Zorganizowanie przyjazdu i podróży powrotnej oraz pokrycie, co najmniej, kosztów przyjazdu oraz kosztów przejazdu w obie strony od punktu przekroczenia granicy hiszpańskiej do miejsca zakwaterowania.



- Pracownik zobowiązuje się do powrotu do swego kraju po zakończeniu pracy. W przypadku zezwoleń typu T, pracownik powinien zgłosić się do placówki dyplomatycznej lub konsularnej, która wystawiła mu wizę w terminie miesiąca od upływu ważności zezwolenia na pracę w Hiszpanii. W przypadku niedopełnienia tego obowiązku pracownik będzie w przyszłości wykluczony z wszelkich selekcji pracowników do pracy w Hiszpanii.

Uwaga: W przypadku zezwoleń typu T, właściwe wypełnienie obowiązków przez pracownika oraz poświadczenie powrotu do kraju w placówce dyplomatycznej lub konsularnej, da mu w przyszłości pierwszeństwo przy selekcji pracowników do pracy tego samego rodzaju. Fakt zatrudnienia przy pracach sezonowych w ciągu czterech kolejnych lat będzie brany pod uwagę przy przyznawaniu zezwolenia na pracę i pobyt stały typu B (początkowego).

#### Procedura:

Trzy miesiące przed rozpoczęciem prac, pracodawcy skierują do delegatur lub poddelegatur wnioski o zezwolenia okresowe na pokrycie ofert pracy nie pokrytych przez publiczne służby zatrudnienia. Do wniosków należy dołączyć zaświadczenia wydane przez te ostatnie poświadczające, że nie ma poszukujących pracy zainteresowanych tymi ofertami.

Sprawa zostanie następnie przekazana przez Departament Pracy i Spraw Socjalnych do Generalnej Dyrekcji ds. Migracji, która zadecyduje o zasadności zakontraktowania potrzebnych pracowników zagranicą.

Procedura przyjmowania pracowników zagranicznych będzie zgodna z istniejącymi Konwencjami i Umowami. Powyższe formalności nie będą konieczne przy kontraktowaniu pracowników zatrudnionych we wcześniejszych kampaniach i posiadających w przeszłości zezwolenia typu T oraz w przypadku ofert nominalnych na wykonanie prac w określonym okresie czasu przez pracowników wybranych ze względu na ich specjalizację oraz jeżeli oferta nie jest realizowana w ramach umowy z grupą pracowników.

W przypadku umowy nominalnej, Departament Pracy i Spraw Socjalnych odeśle pracodawcy jeden egzemplarz umowy zarejestrowany pod przydzielonym numerem łącznikowym wizy (NEV) w celu wysłania pracownikowi do podpisania i przedstawienia wraz z wnioskiem o wizę.

W przypadku umów ogólnych, jeżeli istnieje odnośna umowa z krajem pochodzenia pracownika, stosowana będzie procedura przewidziana w tej umowie. Zazwyczaj, Departament Pracy i Spraw Socjalnych będzie przysyłał oferty pracy do Departamentu Pracy i Spraw Socjalnych w danym kraju w celu przeprowadzenia selekcji pracowników.



Podpisanie umowy nominalnej lub ogólnej oraz zobowiązania do powrotu do kraju jest równoważne z przedstawieniem referencji pracownika. Podpisanie umowy i wystąpienie z wnioskiem o wizę powinny zostać przeprowadzone w terminie miesiąca od przydzielenia każdej umowie numeru łącznikowego wizy (NEV). Po dopełnieniu wszystkich niezbędnych formalności decyzję w sprawie przyznania zezwolenia podejmie Delegat Rządu lub jego zastępca.

O decyzji w sprawie zezwolenia na pracę zostaną powiadomione organy wydające zezwolenia na pobyt. Informację tę należy przekazać w terminie 45 dni od przyjęcia wniosku o zezwolenie na pracę przez właściwy urząd.

Pracodawca powiadomi publiczne służby zatrudnienia o warunkach umowy o pracę w terminie 10 dni od rozpoczęcia pracy przez pracownika.

#### **Prawa:**

Pracownikowi przysługują wszystkie prawa i przywileje pracowników przewidziane w przepisach kraju przyjmującego. Posiada on również obowiązki, takie jak płacenie składek na ubezpieczenie społeczne z wyłączeniem składki na bezrobocie.

Jeżeli jesteś pracownikiem polskim, ma do ciebie zastosowanie Umowa podpisana przez Hiszpanię z twoim krajem, zgodnie z którą:

Za pracownika sezonowego uważa się obywatela polskiego upoważnionego do pracy w Hiszpanii przez okres nie dłuższy niż dziewięć miesięcy w ciągu roku.

Po selekcji, pracownik podpisuje umowę z pracodawcą i posiada prawa i obowiązki przewidziane w ustawodawstwie hiszpańskim. Zgodnie z powyższym, wynagrodzenie, warunki pracy i świadczenia socjalne wymienione w umowie o pracę muszą być zgodne z umowami zbiorowymi, a jeżeli takie nie istnieją, muszą one być takie same jak dla pracowników hiszpańskich o takim samym zawodzie i kwalifikacjach. Pracownik musi też wypełniać obowiązki wynikające z przynależności do systemu ubezpieczenia społecznego oraz ma prawo do świadczeń z tego tytułu.

Przed podpisaniem umowy o pracę pracownik podpisuje zobowiązanie do powrotu do Polski po wygaśnięciu zezwolenia na pracę. Po powrocie do kraju, w terminie jednego miesiąca obowiązany jest stawić się w placówce konsularnej, która wydała mu wizę i przedstawić paszport, w którym ta wiza została zamieszczona. Niedopełnienie tego obowiązku pozbawi pracownika możliwości selekcji do pracy w Hiszpanii w przyszłości i będzie brane pod uwagę przy rozpatrywaniu wniosków o zezwolenie na pracę i pobyt stały składanych przez niego w Hiszpanii.