

WRC

An Coimisiún um Chaidreamh san Áit Oibre
Workplace Relations Commission



**Prawa pracownicze
pracowników sezonowych w Irlandii**

Kim jest pracownik sezonowy?

Pracownik sezonowy oznacza osobę, która przez określony czas wykonuje pracę sezonową, najczęściej w ogrodnictwie lub rolnictwie. Dotyczy to również innych sektorów, takich jak turystyka i budownictwo.

Do tej grupy należą również pracownicy delegowani do pracy sezonowej przez biuro pośrednictwa pracy.

Pracownikom wykonującym pracę sezonową przysługują wszelkie prawa i warunki zatrudnienia, które są przewidziane przepisami prawa pracy w Irlandii.

Jakie prawa przysługują pracownikom sezonowym?

Legalnie zatrudnionym pracownikom sezonowym przysługują takie same prawa i środki ochrony jak każdemu innemu pracownikowi na mocy prawa irlandzkiego.

Podsumowując, prawa pracownicze pracowników sezonowych obejmują:

- ▶ uzyskanie pisemnego oświadczenia o warunkach zatrudnienia lub pisemnej umowy o pracę oraz pisemnego oświadczenia złożonego z pięciu podstawowych warunków w ciągu pięciu dni od rozpoczęcia pracy;
- ▶ uzyskanie pisemnego oświadczenia o wynagrodzeniu (pasek wynagrodzenia);
- ▶ wynagrodzenie w wysokości co najmniej minimalnej płacy krajowej;
- ▶ coroczny urlop i dni ustawowo wolne od pracy;
- ▶ czas pracy (średnio) nie dłuższy niż 4,8 godzin tygodniowo;
- ▶ premię za pracę wykonaną w niedzielę;
- ▶ przerwy w pracy i okresy odpoczynku;
- ▶ minimalny okres wypowiedzenia przed zwolnieniem;
- ▶ pracę w bezpiecznym i przyjaznym dla zdrowia środowisku pracy;
- ▶ zapewnienie prywatności i swobody dysponowania czasem wolnym;
- ▶ wpisanie do rejestru pracowników w Urzędzie Skarbowym oraz w Departamencie Ochrony Socjalnej;
- ▶ niedyskryminowanie ze względu na płeć, stan cywilny lub rodzinny, wiek, niepełnosprawność, rasę, orientację seksualną, religię lub przynależność do środowiska Trawelerów;
- ▶ ochronę przed zatrzymywaniem przez pracodawcę dokumentów osobistych (takich jak paszport, dowód osobisty, prawo jazdy itp.);
- ▶ równe traktowanie pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, na czas określony i pracowników tymczasowych;
- ▶ szczególną ochronę pracujących młodych osób;
- ▶ uprawnienia z tytułu macierzyństwa.

Do naruszenia praw przez pracodawcę może dojść zarówno umyślnie, jak i na skutek braku wiedzy o zobowiązaniach prawnych. Niezależnie od sposobu, w jaki takie naruszenia mają miejsce, mogą one jednak wiązać się z przestępstwami, które mogą spowodować wszczęcie postępowania karnego wobec pracodawców.

Jakie wynagrodzenie przysługuje pracownikowi?

Ustawowe wynagrodzenie minimalne stanowi prawnie określoną minimalną stawkę wynagrodzenia za godzinę pracy, którą to stawkę należy wypłacić pracownikowi, a jej wysokość uzależniona jest od wieku i doświadczenia zawodowego pracownika. **Nie ogranicza to jednak możliwości uzgodnienia przez pracodawcę i pracownika stawki wyższej niż określona ustawowo płaca minimalna.** Obowiązujące obecnie stawki (od 1 stycznia 2022 r.) są następujące:

Wiek	Stawka godzinowa	% ustawowego wynagrodzenia minimalnego (UWM)
Poniżej 18 roku życia	7,91 EUR	70% UWM
18 lat	9,04 EUR	80% UWM
19 lat	10,17 EUR	90% UWM
Ustawowe wynagrodzenie minimalne	11,30 EUR	100% UWM

Stawkę godzinową wypłacaną pracownikowi oblicza się, dzieląc wynagrodzenie brutto przez całkowitą liczbę godzin pracy. Wynagrodzenie brutto może uwzględniać następujące diety na wyżywienie lub zakwaterowanie, o ile pracodawca zapewnił je pracownikowi:

- ▶ wyłącznie za wyżywienie: 1,01 euro na przepracowaną godzinę;
- ▶ wyłącznie za zakwaterowanie: 26,70 euro na tydzień lub 3,81 euro na dzień.

Jakie przepisy obowiązują w zakresie godzin pracy?

Maksymalny średni czas pracy w ciągu tygodnia dla pracowników sezonowych nie może przekroczyć 48 godzin. Nie oznacza to ograniczenia tygodniowego wymiaru pracy do 48 godzin. Niemniej jednak, przy uwzględnieniu średniej z 4 miesięcy, tygodniowy wymiar czasu pracy nie może przekroczyć 48 godzin.

Za pracę w niedzielę przysługuje premia. Pracodawca, o ile nie jest to wliczone w stawkę wynagrodzenia, musi wypłacić co najmniej jedno z następujących świadczeń za pracę w niedzielę: dodatek, wynagrodzenie zwiększone z tytułu pracy w niedzielę lub płatny urlop.

Pracownik ma prawo do piętnastominutowej przerwy w pracy po przepracowaniu 4½ godziny oraz do trzydziestominutowej przerwy w przypadku przepracowania więcej niż 6 godzin, wliczając w to pierwszą piętnastominutową przerwę. Przerwy te nie muszą być odpłatne i nie wliczają się w czas pracy.

Jakiego rodzaju dokumentację powinien prowadzić pracodawca?

Wszyscy pracodawcy są zobowiązani do prowadzenia szczegółowej dokumentacji dotyczącej każdego pracownika. Dokumenty te należy przechowywać przez 3 lata. Nieprzechowywanie następujących danych stanowi wykroczenie i może prowadzić do wszczęcia postępowania sądowego:

- ▶ nr wpisu pracodawcy do rejestru Urzędu Skarbowego (ang. *Revenue Commissioner*);
- ▶ imiona i nazwiska pracowników, adresy i numery PPS;
- ▶ daty nawiązania/zakończenia stosunku pracy;
- ▶ pisemne warunki zatrudnienia/umowy i pisemne oświadczenie o pięciu podstawowych warunkach;
- ▶ ewidencja wykorzystanych urlopów rocznych i dni ustawowo wolnych od pracy;
- ▶ wymiar czasu pracy (w tym godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy);
- ▶ dane dotyczące listy płac i paski wynagrodzenia;
- ▶ rejestr wszystkich pracowników poniżej 18. roku życia;
- ▶ szczegółowe informacje na temat zapewnionych diet na wyżywienie i zakwaterowanie;
- ▶ zezwolenia na pracę lub udokumentowane specjalne pozwolenie imigracyjne umożliwiające pracę obywatelom spoza EOG.

Dokumentacja ta może być wymagana w przypadku dochodzenia prowadzonego przez inspektora Komisji ds. Stosunków w Miejscu Pracy (ang. *Workplace Relations Commission*).

Nasz [Rejestr Pracodawców](#) jest dostępny dla pracodawców, aby pomóc im w prowadzeniu ewidencji wymaganej przez prawo, i można go bezpłatnie pobrać z naszej strony internetowej.

O czym jeszcze należy wiedzieć, przyjeżdżając do pracy w Irlandii?

Jeśli są Państwo obywatelami państw spoza EOG, może być wymagane zezwolenie na pracę (ang. *Employment Permit*)

Obywatele państw nienależących do EOG, z wyjątkiem określonych przypadków, muszą posiadać zezwolenie na pracę, aby podjąć zatrudnienie w Irlandii. EOG (Europejski Obszar Gospodarczy) obejmuje państwa członkowskie Unii Europejskiej wraz z Islandią, Norwegią i Liechtensteinem.

Wnioski o zezwolenie na pracę podlegają przepisom określającym kryteria, które należy spełnić w zależności od stosunku pracy i rodzaju wnioskowanego zezwolenia na pracę. W Irlandii nie obowiązuje obecnie zezwolenie na pracę w wypadku umów o pracę sezonową.

Wydawaniem zezwoleń na pracę i administrowaniem nimi zajmuje się Urząd ds. Zezwoleń na Pracę w Departamencie Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia (ang. *Department of Enterprise, Trade and Employment*) z siedzibą w Dublinie pod adresem Earlsfort Centre, Lower Hatch Street, Dublin 2, DO2 PWO1.

Dalsze informacje dotyczące zezwoleń na pracę (kto powinien otrzymać zezwolenie, jak złożyć wniosek, opłaty itd.) są dostępne w [zakładce Zezwolenia na pracę \(Employment Permits\)](#) na stronie internetowej Departamentu Przedsiębiorczości, Handlu i Zatrudnienia.

Pracownik lub pracodawca składa wniosek o nowe zezwolenie na pracę lub przedłużenie ważności dotychczasowego zezwolenia za pośrednictwem portalu internetowego. Portal internetowy jest dostępny pod adresem <https://epos.djei.ie/>.

Osoba, która chciałaby pracować w Irlandii, powinna posiadać osobisty numer ubezpieczenia społecznego (PPSN, Personal Public Service Number) i musi zostać zgłoszona do Urzędu Skarbowego w celu odprowadzania podatku dochodowego.

Numer PPSN jest unikalnym numerem identyfikacyjnym przypisanym do danej osoby, który umożliwia dostęp do świadczeń socjalnych i który należy przekazać pracodawcy, podejmując pracę. Informacje o tym, jak uzyskać numer PPSN, można znaleźć na stronie internetowej gov.ie – [Get a Personal Public Service \(PPS\) Number \(www.gov.ie\)](http://gov.ie) [[Uzyskaj Osobisty Numer Ubezpieczenia Społecznego \(PPS\)](#)].

Po uzyskaniu numeru PPSN można zarejestrować się w Urzędzie Skarbowym dla celów podatkowych, korzystając z następującego linku: [myAccount \(ros.ie\)](http://myAccount.ros.ie).

Skargi

Skargi w sprawach związanych z prawami pracowniczymi i równością należy składać do Komisji ds. Stosunków w Miejscu Pracy (ang. *Workplace Relations Commission*). Mogą one skutkować przesłuchaniem przez sąd lub kontrolą przeprowadzoną przez inspektora Komisji ds. Stosunków w Miejscu Pracy (WRC).

Skargi dotyczące spraw związanych z bezpieczeństwem i higieną w miejscu pracy należy składać do Urzędu ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy (HSA).

Najczęściej zadawane pytania

Jak postępować w przypadku wątpliwości, czy dana osoba jest pracownikiem czy nie?

Kwestię tego, czy dana osoba jest pracownikiem czy też nie, ustala się co do zasady na podstawie przepisów obowiązującego prawa pracy i prawa umów. Korzystanie z oznaczeń takich jak „Au Pair” lub innych opisów umów zawartych między stronami nie oznacza automatycznie, że umowa o pracę nie istnieje. Wykonywanie przez osobę pracy na rzecz innej osoby za opłatą zdecydowanie wskazuje na istnienie stosunku umownego.

W przypadku wątpliwości, czy dana osoba jest pracownikiem czy też samozatrudnionym, należy skorzystać z wytycznych zawartych w **Kodeksie postępowania przy określaniu statusu zatrudnienia lub samozatrudnienia osób fizycznych** (ang. *Code of Practice for Determining Employment or Self-Employment Status of Individuals*).

Ile godzin może pracować pracownik, jeśli tygodniowo zarabia 150 euro?

W celu obliczenia, ile godzin może legalnie przepracować pracownik za określoną ustawowo płacę minimalną i zachować zgodność z ustawą o wynagrodzeniu minimalnym, należy podzielić kwotę wynagrodzenia brutto wraz z odpowiednią dietą za wyżywienie lub zakwaterowanie przez właściwą dla danego pracownika stawkę wynagrodzenia minimalnego. Pracodawcy są prawnie zobowiązani do prowadzenia ewidencji godzin pracy.

Przekroczenie godzin pracy podanych w tabeli stanowi naruszenie ustawy o wynagrodzeniu minimalnym:

Wiek	Diety dojazdowe bez posiłków
Poniżej 18. roku życia	18,96 godz.
18 lat	16,59 godz.
19 lat	14,74 godz.
Ustawowe wynagrodzenie minimalne	13,27 godz.

W tabeli podano jedynie dopuszczalny wymiar czasu pracy według odpowiednich stawek minimalnych. Nie ogranicza to jednak możliwości uzgodnienia przez pracodawcę i pracownika stawki wyższej niż ustawowa płaca minimalna.

Do kogo pracownik może się zwrócić w sprawie swojej sytuacji, jeżeli nie chce informować o niej pracodawcy?

Inspektorzy Komisji ds. Stosunków w Miejscu Pracy (WRC) rozpatrzą wszelkie skargi pracowników sezonowych poufnie i, jeśli zajdzie taka potrzeba, anonimowo. Działania, które wymagałyby od pracownika identyfikacji przed pracodawcą, zostaną podjęte wyłącznie za zgodą pracownika. Pracownik może skontaktować się z Komisją ds. Stosunków w Miejscu Pracy (WRC) pod numerem telefonu 0818 80 80 90 lub mailowo: inspection@workplacelrelations.ie

Inne przydatne kontakty to:

Informacja Obywatelska (ang. *Citizens Information*), posiadająca biura na terenie całego kraju, udziela informacji o usługach użyteczności publicznej oraz przysługujących uprawnieniach. Można się z nią skontaktować telefonicznie pod numerem 0761 07 4000 (od poniedziałku do piątku w godzinach 9.00–20.00) lub za pośrednictwem strony internetowej www.citizensinformation.ie/en/.

Organizacje zrzeszające pracowników migrujących, takie jak Irlandzkie Centrum Praw Migrantów (ang. *Migrant Rights Centre of Ireland*) (tel. 01 889 7570 lub info@mrci.ie), mogą udzielać informacji i pomocy.

Irlandzki EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) należy do sieci ponad 1000 doradców EURES w całej Europie. Doradcy ci udzielają informacji oraz porad i zajmują się pośrednictwem w zakresie rekrutowania zarówno osób poszukujących pracy, jak i pracodawców zainteresowanych europejskim rynkiem pracy. Doradzają pracownikom mobilnym, którzy wybierają się do pracy w Irlandii, przed ich przyjazdem i świadczą usługi pośrednictwa pracy.

Osoba planująca wyjazd do Irlandii powinna najpierw zapoznać się z irlandzkimi ofertami pracy i przed wyjazdem uzyskać porady i informacje od [doradczy EURES](#) w swoim kraju, a także od jednego z [doradców EURES](#) w Irlandii.

Obywatele Unii Europejskiej lub państw należących do EOG mogą korzystać z bezpłatnego dostępu do usług [irländzkiego urzędu pracy](#) (Uwaga: aby skorzystać z dowolnych usług oferowanych przez Intreo, może być wymagane posiadanie osobistego numeru ubezpieczenia społecznego – PPS).

Więcej informacji można znaleźć pod adresem: www.euresireland.ie.

Dane kontaktowe/więcej informacji

Komisja ds. Stosunków w Miejscu Pracy

www.workplacerelations.ie

Nr niegeograficzny: 0818 80 80 90

Osoby dzwoniące z zagranicy powinny wybrać numer +353 59 917 8990

Urząd ds. Bezpieczeństwa i Higieny Pracy www.hsa.ie

Nr niegeograficzny: 0818 289 389 (w godz. 9.00–17.00, od poniedziałku do piątku)

Adres e-mail: wcu@hsa.ie

Osoby dzwoniące z zagranicy powinny wybrać numer +353 1 614 7000.

Poza godzinami pracy dostępny jest telefon służb ratunkowych. W razie poważnego urazu lub śmierci poza normalnymi godzinami pracy (od 9.00 do 12.30) należy zadzwonić pod numer 0818 289 389, pod którym można uzyskać połączenie z Policją (Garda Síochána), a ta z kolei zawiadamia starszego inspektora HSA.

Ostatnia aktualizacja: lipiec 2021 r.

