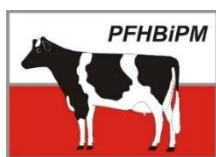




Polski Związek  
Hodowców i Producentów  
Trzody Chlewnej  
„POLSUS”



FEDERACJA ZWIĄZKÓW PRACODAWCÓW  
– DZIERŻAWCÓW I WŁAŚCICIELI ROLNYCH



KRAJOWA RADA DROBIARSTWA  
IZBA GOSPODARCZA

Warszawa, dnia 9 czerwca 2021 r.

**Sz. P.**  
**Grzegorz Puda**  
**Minister Rolnictwa i Rozwoju Wsi**

Szanowny Panie Ministrze

Działając w imieniu organizacji rolniczych inicjatywy #HodowcyRazem zwracamy się do Pana Ministra z uprzejmym postulatem podjęcia działań zmierzających do zmiany obowiązujących przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców w sektorze chowu i hodowli zwierząt gospodarskich, z uwagi na ważny interes polskich hodowców (dalej łącznie „**Hodowcy**”).

Organizacje rolnicze postulują następujące zmiany w prawie:

- 1) zmianę rozporządzenia 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 (dalej: „**Rozporządzenie**”) poprzez usunięcie podklas działalności PKD 01.41.Z (Chów i hodowla bydła mlecznego) i PKD 01.49.Z (Chów i hodowla pozostałych zwierząt) z wykazu podklas działalności, w których wydaje się zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemców, zawartego w załączniku do tego Rozporządzenia;

ewentualnie

- 2) zmianę (dalej „**Ustawa**”) poprzez umożliwienie podmiotom prowadzącym działalność w branżach sezonowych uzyskiwania „zwykłych” (wydawanych na okres do 3 lat) zezwoleń na pracę cudzoziemca w przypadkach uzasadniających całoroczne zapotrzebowanie na pracę cudzoziemca; w tym celu organizacje rolnicze poddają pod rozagę w szczególności zmianę art. 88 ust. 2 Ustawy poprzez dodanie po słowach „na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej” słów „zawartej na czas

*określony nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym";*

oraz

- 3) zmianę przepisów Ustawy poprzez zastąpienie przyjętego okresu referencyjnego dla maksymalnej ważności zezwolenia na pracę sezonową, jakim obecnie jest rok kalendarzowy, ruchomym okresem referencyjnym wynoszącym 12 kolejnych miesięcy; w tym celu poddajemy pod rozagę w szczególności zmianę art. 88t ust. 1 i ust. 3 oraz art. 88u ust. 3 Ustawy (oraz art. 88 w brzmieniu zaproponowanym w postulacie 2 powyżej) poprzez zastąpienie użytych w tych przepisach sformułowań „9 miesięcy w roku kalendarzowym” lub „9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego” sformułowaniem „9 miesięcy w okresie kolejnych 12 miesięcy”

## **UZASADNIENIE**

### **I. Obecny stan prawny**

1. W obecnym stanie prawnym do zatrudnienia cudzoziemca przy pracy w tzw. branżach sezonowych konieczne jest uzyskanie dla tego cudzoziemca tzw. zezwolenia na pracę sezonową (art. 88 ust. 2 Ustawy). Zezwolenie to jest wydawane na czas określony, który nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym (art. 88t ust. 1 Ustawy). W branżach sezonowych nie ma obecnie możliwości zatrudnienia cudzoziemca na podstawie innego rodzaju zezwolenia niż zezwolenie na pracę sezonową (w szczególności „zwykłego” zezwolenia na pracę typu A - art. 88 ust. 1 pkt 1 Ustawy).
2. Lista rodzajów działalności, które kwalifikują się jako branże sezonowe, jest określona w Rozporządzeniu. Wg obecnego brzmienia Rozporządzenia do branż sezonowych należy m.in. chów i hodowla bydła mlecznego (symbol PKD - 01.41.Z.), chów i hodowla pozostałych zwierząt (symbol PKD - 01.49.Z). Oznacza to, że Hodowcy, którzy chcą zatrudnić cudzoziemca, muszą uzyskać zezwolenie na pracę sezonową.
3. Przepisy Ustawy dotyczące zezwoleń na pracę sezonową oraz przepisy Rozporządzenia wprowadzono do polskiego porządku prawnego w ramach implementacji dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (dalej: „Dyrektywa”). Na określenie prac sezonowych Dyrektywa posługuje się pojęciem „prac uzależnionych od rytmu sezonowego” - definiuje je jako „prace, które są związane z konkretnym okresem w roku ze względu na powtarzające się wydarzenie lub typ wydarzeń, podlegające uwarunkowaniom sezonowym, kiedy to zapotrzebowanie na siłę roboczą jest znacznie wyższe niż zapotrzebowanie związane ze zwyczajowymi działaniami” (art. 3 lit. c Dyrektywy).

### **II. Ocena obecnego stanu prawnego**

1. Obecny kształt polskich regulacji znacznie utrudnia prowadzenie działalności Hodowców. Z uwagi na niską podaż na polskim rynku pracy pracowników chętnych do pracy w tych branżach, Hodowcy muszą korzystać z pracy pracowników zagranicznych,

w szczególności z Ukrainy. W braku możliwości uzyskania innych rodzajów zezwoleń, muszą w tym celu uzyskiwać dla cudzoziemców zezwolenia na pracę sezonową.

2. Jako że zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane na okres maksymalnie 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego, to w okresie przełomu lat kalendarzowych Hodowcy są narażeni na poważne trudności organizacyjne. Zezwolenie na pracę sezonową wydane w danym roku kalendarzowym wygasa bowiem najpóźniej 31 grudnia tego roku, a wraz z nim wygasa wiza w celu wykonywania pracy sezonowej, która uprawnia cudzoziemca do przebywania w Polsce. Kontynuowanie pracy w styczniu następnego roku wymaga więc uzyskania nowego zezwolenia na pracę sezonową i nowego przyjazdu cudzoziemca (tego samego lub innego) do Polski. **Wiąże się to z ogromnymi trudnościami Hodowców w zapewnieniu ciągłości pracy na przełomie grudnia i stycznia.** Zagraniczni pracownicy sezonowi, których zezwolenia wygasają z końcem grudnia, muszą zakończyć pracę najpóźniej 31 grudnia. Ich następcy mogą rozpocząć pracę najwcześniej 1 stycznia, przy czym nie mogą od razu przystąpić do pracy, gdyż muszą najpierw odbyć wymagane szkolenia i wstępne badania lekarskie. Oznacza to powstanie luki w ciągłości pracy, która z uwagi na specyfikę pracy w dziedzinie chowu i hodowli jest niedopuszczalna i naraża Hodowców na niepowetowane straty. Dodatkowo, brak możliwości „zazębienia” okresów pracy jednych pracowników sezonowych z ich następcami uniemożliwia sprawne przekazanie prac i ich płynną kontynuację.
3. Niezależnie od szczególnie dotkliwych problemów organizacyjnych, jakie dotyczą Hodowców na przełomie lat kalendarzowych, **obecny stan prawny generuje dla Hodowców problemy również w bieżącej, całorocznej pracy.** W sektorach chowu i hodowli bydła mlecznego - inaczej niż w innych dziedzinach rolnictwa - zapotrzebowanie na siłę roboczą istnieje na zbliżonym poziomie przez cały rok, bez znacznych wahań sezonowych. Stąd, Hodowcom zależy na możliwości długoterminowego lub bezterminowego zatrudniania pracowników - taki rodzaj zatrudnienia jest preferowany przez pracowników, sprzyja ich lojalności i wydajności, a także zmniejsza koszty administracyjne związane z rekrutacją. Obecnie takiej możliwości nie ma - wynikająca z obecnych przepisów konieczność zatrudniania zagranicznych pracowników w sposób przerywany, każdorazowo na maksymalnie 9-miesięczne nieprzerwane okresy, uniemożliwia stworzenie stałego personelu, wyszkolonego w pracy u danego Hodowcy i trwale z nim związanego. Hodowcy są zmuszeni cyklicznie zatrudniać i szkolić zupełnie nowych pracowników.

### III. Postulaty zmiany przepisów

#### A) Postulat 1

1. Wyłączenie z Rozporządzenia podklasy działalności PKD 01.41.Z (Chów i hodowla bydła mlecznego) i PKD 01.49.Z (Chów i hodowla pozostałych zwierząt) skutkowałoby tym, że Hodowcy przestaliby podlegać przepisom o zezwoleniach o pracy sezonowej. W konsekwencji, nie mogliby ubiegać się o zezwolenia na pracę

sezonową dla cudzoziemców, ale mogliby ubiegać się o „zwykłe” zezwolenia na pracę lub o oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (uregulowane w art. 88z Ustawy).

2. Powyższe rozwiązanie pozwoliłoby Hodowcom zapewnić sobie odpowiedni poziom siły roboczej oraz ciągłość pracy w okresach na przełomie grudnia i stycznia nawet w razie zatrudniania cudzoziemców na krótkie okresy - okres ważności zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi nie jest ograniczony nieprzekraczalnym terminem 31 grudnia danego roku, więc znikłby problem omawiany w pkt 11.2. powyżej. Nie byłoby bowiem przeciwwskazań, aby nowi pracownicy zastępujący dotychczasowych rozpoczynali pracę jeszcze przed zakończeniem pracy przez tych dotychczasowych (tzn. np. jedna grupa pracowników mogłaby pracować przez 6 miesięcy od początku sierpnia do końca stycznia, a druga grupa przez 6 miesięcy od początku stycznia do końca czerwca).
3. Z uwagi na dostęp do oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy Hodowcy zachowaliby możliwość przyspieszonej legalizacji zatrudnienia cudzoziemców na krótkie okresy, bez konieczności przechodzenia przez procedurę „zwykłego” zezwolenia na pracę. Jednocześnie, problem sygnalizowany w pkt 11.3. powyżej uległby rozwiązaniu - Hodowcy nie byłoby zobligowani do zatrudniania cudzoziemców wyłącznie na krótkie okresy, ale na podstawie zezwoleń na pracę mogliby zatrudniać cudzoziemców długoterminowo lub bezterminowo i w ten sposób budować stałą, odpowiednio wykwalifikowaną kadrę składającej się z cudzoziemców.
4. Omawiane rozwiązanie pozostaje jednocześnie w zgodzie z Dyrektywą i z jej założeniami przewidującymi szczególne uregulowanie kwestii powierzania cudzoziemcom prac sezonowych.
  - 4.1 W ocenie organizacji rolniczych, działalność w dziedzinie chowu i hodowli bydła mlecznego i pozostałego drobiu nie mieszczą się bowiem w definicji „*prac uzależnionych od rytmu sezonowego*”. Zgodnie z art. 3 lit. c Dyrektywy dla uznania danego rodzaju pracy za pracę uzależnioną od rytmu sezonowego konieczne jest m.in., aby zapotrzebowanie na siłę roboczą w tego rodzaju pracy było „znacznie wyższe” niż zapotrzebowanie związane ze zwyczajowymi działaniami.
  - 4.2 Taki znaczny wzrost nie występuje w przypadku chowu i hodowli bydła mlecznego. O ile do pewnego stopnia można zaobserwować cykliczne zmiany zapotrzebowania na siłę roboczą (np. w związku z sezonem pastwiskowym lub cyklem rozrodczym bydła), to w ocenie Federacji zmian tych nie można zakwalifikować jako „znaczne” - tym samym wyklucza to możliwość uznania prac w dziedzinie chowu i hodowli bydła za prace uzależnione od rytmu sezonowego. Wskazówką w tym zakresie może być pkt 13 wstępu do Dyrektywy, który stanowi: „*Przy transponowaniu niniejszej dyrektywy państwa członkowskie powinny, w stosownym przypadku po konsultacji z partnerami społecznymi, sporządzić wykaz tych sektorów zatrudnienia, w których występują prace **uzależnione** od rytmu sezonowego. Prace uzależnione od rytmu sezonowego zazwyczaj występują w sektorach takich jak rolnictwo i ogrodnictwo, szczególnie w okresie siewu*

*lub zbiorów, lub sektor turystyczny, szczególnie w okresie urlopowym.*" W kontekście rolnictwa Dyrektywa odwołuje się do okresów siewu lub zbiorów - zjawiska te nie występują jednak w dziedzinie chowu i hodowli bydła (jakkolwiek okresy siewów lub zbiorów np. w odniesieniu do uprawy roślin przeznaczonych na pasze dla zwierząt mają pośredni wpływ na dziedzinę chowu i hodowli, to jednak należą one do domeny zupełnie osobnej działalności, tj. właśnie uprawy roślin, i nie mogą rzutować na ocenę dziedziny chowu i hodowli bydła jako uzależnionej od rytmu sezonowego lub nie). Dyrektywa pomija natomiast zjawiska charakterystyczne dla dziedziny chowu i hodowli bydła takie jak sezon pastwiskowy, czy cykl rozrodczy bydła, ponieważ ich wpływ na poziom zapotrzebowania na pracę jest zbyt nieznaczny.

- 4.3 Pomijając zatem stosunkowo nieznaczny wzrost zapotrzebowania na pracę w związku ze zjawiskami takimi jak sezon pastwiskowy, czy cykl rozrodczy bydła, znaczna większość prac związanych z chowem i hodowlą bydła mlecznego jest realizowana na niezmiennym poziomie przez cały rok, a zapotrzebowanie w nich na siłę roboczą co do zasady utrzymuje się na stałym poziomie. Stąd, uzasadnione jest wykreślenie chowu i hodowli bydła mlecznego z listy działalności podlegających przepisom o zezwoleniach na pracę sezonową. Dodatkowo wyjaśniamy, że prace wykonywane przy obsłudze krów mlecznych nie mają charakteru sezonowego, ponieważ absolutna większość czynności koniecznych dla obsługi tych zwierząt musi być wykonywanych codziennie, niezależnie od pory roku. Dotyczy to w szczególności zadawania paszy, dojenia oraz usuwania odchodów. Także inne czynności związane z chowem krów mlecznych, takie jak inseminacja, korekcja racic oraz zabiegi lecznicze i profilaktyczne, są wykonywane w ciągu całego roku. Większość krów utrzymywanych jest obecnie przez cały rok w budynkach inwentarskich, nie występuje zatem sezonowa zmiana popytu na pracę związana ze zmianą sposobu żywienia z pastwiskowego na alkierzowy. Od dawna nie występuje też w chowie krów mlecznych znacząca sezonowość wycieleń. Reasumując, zapotrzebowanie na pracę w stadzie krów mlecznych jest równomierne w ciągu całego roku, a praca przy obsłudze bydła mlecznego nie może być tym samym uważana za pracę sezonową.
5. Jako że realizacja omawianego postulatu byłaby stosunkowo łatwa pod względem formalnoprawnym - nie wymagałaby zmiany Ustawy, a tylko zmiany Rozporządzenia.

## **B) Postulat 2**

6. Postulat niniejszy zakłada, że podmioty prowadzące działalność w branżach sezonowych mogłyby w dalszym ciągu korzystać z instytucji zezwolenia na pracę sezonową w razie potrzeby krótkoterminowego zatrudnienia cudzoziemca (np. w razie autentycznych krótkofalowych wzrostów zapotrzebowania na siłę roboczą). Jednocześnie, w sytuacjach uzasadniających długofalowe (przekraczające 9 miesięcy) zapotrzebowanie na pracę danego cudzoziemca mogłyby uzyskiwać dla cudzoziemców „zwykłe” zezwolenia na pracę. Decydującym czynnikiem przy ocenie, czy dana praca wiąże się z długofalowym zapotrzebowaniem na pracę cudzoziemca, byłaby decyzja samego pracodawcy - pracodawca zawierający z cudzoziemcem umowę na okres nieprzekraczający 9 miesięcy musiałby liczyć się z koniecznością posiadania zezwolenia na pracę sezonową. Natomiast pracodawca decydujący się na zawarcie z

- cudzoziemcem umowy na dłuższy okres lub umowy na czas nieokreślony, musiałyby uzyskać dla tego cudzoziemca „zwykłe” zezwolenie na pracę.
7. Rozwiązanie to samo w sobie pozwoliłoby przynajmniej częściowo rozwiązać problem sygnalizowany w pkt 11.2 powyżej - o ile na przełomie grudnia i stycznia wciąż istniałby problem w zastępowaniu się jednych cudzoziemców pracujących na podstawie zezwoleń na pracę sezonową drugimi, to problemu tego nie byłoby w przypadku cudzoziemców zatrudnionych długofalowo, na podstawie zezwoleń na pracę. Problem sygnalizowany w pkt 11.3 uległby rozwiązaniu - Hodowcy nie byłoby zobligowani do zatrudniania cudzoziemców wyłącznie na krótkie okresy, ale na podstawie zezwoleń na pracę mogliby zatrudniać cudzoziemców długoterminowo lub bezterminowo i w ten sposób budować stałą, odpowiednio wykwalifikowaną kadrę składającą się z cudzoziemców.
  8. Rozwiązanie to również pozostaje w zgodzie z założeniami Dyrektywy.
    - 8.1 W tym przypadku zachowany zostanie obowiązek ubiegania się o zezwolenia na pracę sezonową w przypadku wykonywania prac w ramach działalności określonych w Rozporządzeniu, ale tylko wówczas, gdy prace, przy których cudzoziemcy mieliby być zatrudnieni, istotnie będą miały charakter sezonowy (a więc będą uzasadniały zatrudnienie przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy). To rozwiązanie jest więc dopuszczalne nawet w razie uznania, że sektor chowu i hodowli bydła mlecznego wiąże się z pracami o charakterze sezonowym (np. w kontekście wspomnianych wcześniej cykli rozrodczych bydła lub sezonu pastwiskowego). Jeśli dana praca uzasadnia zatrudnienie pracownika przez okres nieprzekraczający 9 miesięcy, to będzie to świadczyć o jej sezonowym charakterze - w konsekwencji, jej powierzenie cudzoziemcowi będzie wymagało uzyskania zezwolenia na pracę sezonową.
    - 8.2 Z drugiej strony, potrzeba zatrudnienia cudzoziemca przez ciągły okres przekraczający 9 miesięcy świadczyłaby o tym, że praca, jaką pracodawca chce powierzyć temu cudzoziemcowi, nie ma charakteru sezonowego. W konsekwencji, dopuszczalność uzyskania „zwykłego” (ponad 9-miesięcznego) zezwolenia na pracę na takie zatrudnienie nie stałaby w sprzeczności z wynikającym z Dyrektywy ograniczeniem dopuszczalności pracy sezonowej do 9 miesięcy. Taka praca nie byłaby już bowiem pracą sezonową.
  9. Na marginesie podkreślam, że rozwiązanie niniejsze uwzględnia także interesy cudzoziemców wykonujących pracę na terytorium Polski w zakresie chowu i hodowli bydła mlecznego. Osoby, które ze względu na swoje wybory życiowe zdecydowałyby się związać z pracą tego rodzaju i pragnęłyby w tym celu pozostać w Polsce dłużej niż okres ważności zezwolenia na pracę sezonową, nie odpowiadają definicji pracowników sezonowych, określonej przez Dyrektywę. Nie wydaje się uzasadnione arbitralne pozbawianie tych osób możliwości zalegalizowania ich zatrudnienia w sposób długoterminowy.

### C) Postulat 3

10. Niniejszy postulat zakłada zmianę konstrukcji maksymalnego okresu, na jaki może być wydane zezwolenie sezonowe. Federacja postuluje, aby zezwolenie na pracę sezonową było wydawane nie na maksymalnie 9 miesięcy w roku kalendarzowym, ale na maksymalnie 9 miesięcy w okresie kolejnych 12 miesięcy.
11. Powyższe rozwiązanie pozwoliłoby rozwiązać problem omawiany w pkt 11.2 powyżej. Pozwoliłoby ono podmiotom działającym w branżach sezonowych zapewnić sobie odpowiedni poziom siły roboczej oraz ciągłość pracy w okresach na przełomie grudnia i stycznia nawet w razie zatrudniania cudzoziemców wyłącznie na podstawie zezwoleń na pracę sezonową. Na podobnej zasadzie jak w przypadku postulatu (1) nie byłoby bowiem przeciwwskazań, aby nowi pracownicy sezonowi zastępujący dotychczasowych rozpoczynali pracę jeszcze przed zakończeniem pracy przez tych dotychczasowych (*tzn. np. jedna grupa pracowników mogłaby pracować przez 9 miesięcy od początku sierpnia do końca kwietnia, a druga grupa przez 9 miesięcy od początku stycznia do końca września*). Pozwoliłoby to pracodawcom zapewnić sobie stałe zaplecze siły roboczej i uniknąć konieczności wymiany całej kadry pracowników na przełomie lat kalendarzowych z uwagi na wygaśnięcie ich zezwoleń na pracę sezonową najpóźniej z końcem roku kalendarzowego. Wdrożenie wyłącznie tego postulatu nie rozwiązałoby problemu omawianego w pkt II, jednak i tak znacznie poprawiłoby sytuację polskich Hodowców.
12. Przyjęcie tego rozwiązania także byłoby zgodne z Dyrektywą.
- 12.1 Artykuł 14 Dyrektywy przy określaniu maksymalnego okresu pobytu na podstawie zezwolenia na pracę sezonową odwołuje się wprost do okresu referencyjnego 12 miesięcy, a nie do roku kalendarzowego. Por.: *„Państwa członkowskie określają maksymalny okres pobytu pracowników sezonowych, który nie może być krótszy niż pięć miesięcy ani dłuższy niż dziewięć miesięcy w każdym okresie 12 miesięcy. Po upływie tego okresu obywatel państwa trzeciego musi opuścić terytorium państwa członkowskiego, chyba że dane państwo członkowskie wydało mu zezwolenie na pobyt do celów innych niż praca sezonowa na mocy prawa krajowego lub prawa Unii.”* (Art. 14 ust. 1 Dyrektywy). Stąd, przyjęcie również w polskich przepisach implementujących Dyrektywę okresu referencyjnego 12 kolejnych miesięcy byłoby wiernym oddaniem założeń Dyrektywy.
- 12.2 W naszej ocenie, mogą natomiast istnieć uzasadnione wątpliwości, czy obecny stan polskich przepisów nie pozostaje w sprzeczności z art. 14 Dyrektywy. Maksymalny okres ważności zezwolenia na pracę sezonową wynoszący 9 miesięcy w roku kalendarzowym oznacza, że teoretycznie możliwe jest uzyskanie dla tego samego cudzoziemca zezwolenia na pracę sezonową na ostatnie 9 miesięcy jednego roku kalendarzowego i na pierwsze 9 miesięcy kolejnego roku kalendarzowego -

oznaczałoby to uprawnienie tego cudzoziemca do wykonywania w Polsce pracy sezonowej przez nieprzerwany okres 18 miesięcy. Nawet biorąc pod uwagę ewentualną konieczność wyjazdu cudzoziemca z Polski w związku z wygaśnięciem pierwszego zezwolenia w celu uzyskania nowej wizy do Polski, i tak w praktyce taki cudzoziemiec zdążyłby wrócić do Polski i podjąć pracę sezonową na podstawie drugiego zezwolenia na pracę sezonową przed upływem 3 miesięcy od wygaśnięcia pierwszego zezwolenia na pracę sezonową. Zarówno teoretycznie, jak i w praktyce obecne polskie przepisy dopuszczają więc sytuację, w której cudzoziemiec-pracownik sezonowy przebywałby w Polsce i wykonywał pracę sezonową przed dłużej niż 9 miesięcy w danym okresie 12 miesięcy (tj. okresie od 1 czerwca jednego roku do 31 maja kolejnego roku). Taki stan rzeczy wydaje się stać w sprzeczności z jednoznacznym brzmieniem art. 14 Dyrektywy. Zastąpienie okresu referencyjnego 1 roku kalendarzowego okresem referencyjnym 12 kolejnych miesięcy pozwoliłoby usunąć tę sprzeczność.

Chcielibyśmy zaznaczyć, że już w styczniu 2019 roku Polska Federacja Hodowców Bydła i Producentów Mleka zgłaszała propozycję zmian obowiązujących przepisów o zatrudnieniu cudzoziemców do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Podobne działania, w czerwcu 2020 r. podjął również Polski Związek Hodowców i Producentów Bydła Mięsnego, wysyłając swoje stanowisko do Urzędu do Spraw Cudzoziemców. Niestety do dnia dzisiejszego, nasze propozycje nie zostały zaakceptowane.

W razie jakichkolwiek pytań lub wątpliwości, pozostajemy do Pana dyspozycji, w celu odbycia dalszych konsultacji (w myśl art. 2 ust. 2 Dyrektywy, który w stosownym wypadkach nakazuje konsultowanie z partnerami społecznymi ew. zmian dotyczących wykazów sektorów zatrudnienia, w których występują prace uzależnione od rytmu sezonowego).

Z poważaniem

**Ignacy Zaremba**  
Polski Związek Hodowców i  
Producentów Trzody Chlewnej  
„POLSUS”

**Mariusz Olejnik**  
Prezes Zarządu  
Federacji Związków Pracodawców –  
Dzierżawców i Właścicieli Rolnych

**Aleksander Dargiewicz**  
Prezes Zarządu  
Krajowego Związku Pracodawców –  
Producentów Trzody Chlewnej  
POLPIG

**Piotr Kulikowski**  
Prezes Zarządu  
Krajowej Rady Drobiarstwa  
– Izba Gospodarcza

**Jerzy Wierzbicki**  
Prezes Zarządu  
Polskie Zrzeszenie Producentów Bydła  
Mięsnego

**Jacek Zarzecki**  
Prezes Zarządu  
Polskiego Związku Hodowców  
i Producentów Bydła Mięsnego

**Leszek Hądzlik**  
Prezydent  
Polskiej Federacji Hodowców Bydła i  
Producentów Mleka