

Pracuję legalnie

JAROSŁAW CICHON

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW



Informator dla pracodawców



**Pracuj i zatrudniaj
legalnie**



ZUS

ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

JAROSŁAW CICHÓŃ
LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA
CUDZOZIEMCÓW



Informator
dla pracodawców

Warszawa 2018

Projekt okładki
DOROTA ZAJĄC

Opracowanie typograficzne i łamanie
BARBARA CHAREWICZ

Opracowanie redakcyjne
MONIKA KOLITOWSKA-SOKÓŁ

Stan prawny: sierpień 2018 r.

Wydanie 1/2018

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY
WARSZAWA 2018
www.pip.gov.pl

I.

CO MUSISZ WIEDZIEĆ PRZED PRZYJAZDEM CUDZOZIEMCA DO POLSKI

Możesz legalnie powierzyć pracę na terytorium Polski cudzoziemcowi niebędącemu obywatelem kraju członkowskiego Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii, jeżeli zostaną spełnione łącznie następujące warunki:

- 1) uzyskasz zezwolenie na pracę dla danego cudzoziemca (ewentualnie zezwolenie na pracę sezonową) albo wystawisz dla niego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi i zostanie ono wpisane do ewidencji oświadczeń powiatowego urzędu pracy (dotyczy obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii), inna możliwość to uzyskanie przez samego cudzoziemca zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (czyli tzw. zezwolenia jednolitego);
- 2) cudzoziemiec legalnie przebywa na terytorium Polski, tzn. posiada odpowiednie dokumenty pobytowe (np. wizę lub kartę pobytu);
- 3) podstawa pobytu cudzoziemca na obszarze Polski pozwala mu na wykonywanie pracy (nie jest to np. wiza turystyczna lub inny dokument wykluczający podjęcie pracy – zob. ramkę na str. 42).

Ponadto masz obowiązek:

- żądać od cudzoziemca spoza obszaru UE/EOG lub Szwajcarii przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski (w szczególności wize lub karty pobytu);
- przechowywać kopię tego dokumentu: w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę – w aktach osobowych pracownika,

na zasadach i przez okres obowiązkowego przechowywania tych akt; w razie zawarcia z cudzoziemcem umowy cywilnoprawnej – przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca^{1,2}.

1. Praca cudzoziemców z UE/EOG i Szwajcarii

Obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a także obywatele Szwajcarii – w przeciwieństwie do cudzoziemców z tzw. krajów trzecich (nie należących do UE lub EOG) – korzystają ze specjalnego statusu z punktu widzenia możliwości legalnego podjęcia pracy w Polsce, co wynika ze swobody przepływu pracowników w ramach obszaru UE/EOG. Tacy cudzoziemcy nie muszą posiadać zezwolenia na pracę. Nie obejmuje ich także obowiązek uzyskania wizy bądź zezwolenia na pobyt czasowy w Polsce (potwierzonego kartą pobytu).

Dotyczy to cudzoziemców będących obywatelami:

- **krajów członkowskich Unii Europejskiej, czyli:**
Austrii, Belgii, Danii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii, Luksemburga, Niemiec, Portugalii, Szwecji, Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, Włoch, Cypru, Czech, Estonii, Litwy, Łotwy, Malty, Słowacji, Słowenii, Węgier, Rumunii, Bułgarii i Chorwacji;
- **Europejskiego Obszaru Gospodarczego, tj. wszystkich wymienionych wyżej, a także Islandii, Norwegii i Liechtensteinu;**
- **Szwajcarii.**

¹ art. 87 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

² art. 2 i 3 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Obywatele państw UE/EOG lub Szwajcarii są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Polski z racji samego obywatelstwa któregoś z tych krajów³.

2. Nie odpowiadasz za niedopełnienie obowiązków przez cudzoziemca

Pobyt na terytorium Polski cudzoziemców będących obywatelami państw członkowskich UE/EOG, a także Szwajcarii odbywa się na odrębnych zasadach niż pozostałych obcokrajowców (z krajów trzecich). Obywatel państwa należącego do obszaru UE/EOG oraz obywatel Szwajcarii jest obowiązany zarejestrować swój pobyt na terytorium Polski, jeśli trwa on przez okres dłuższy niż 3 miesiące. Organem kompetentnym w sprawach zarejestrowania pobytu jest wojewoda właściwy ze względu na miejsce pobytu wspomnianego cudzoziemca. Zarejestrowanie pobytu następuje na wniosek zainteresowanego obcokrajowca, który składa on osobiście, nie później niż w następnym dniu **po upływie 3 miesięcy od dnia wjazdu na terytorium Polski**. Cudzoziemcowi, którego pobyt został zarejestrowany, wydaje się zaświadczenie o zarejestrowaniu pobytu obywatela UE.

Cudzoziemiec, który nie dopełnił obowiązku zarejestrowania pobytu, popełnia wykroczenie zagrożone karą grzywny do 5 000 zł.

Za nieprawidłowości dotyczące pobytu cudzoziemca z obszaru UE/EOG lub Szwajcarii na terytorium Polski, w tym brak rejestracji pobytu, nie jest odpowiedzialny ewentualny podmiot zatrudniający obcokrajowca – obowiązki w tym zakresie spoczywają bowiem wyłącznie na cudzoziemcu. Co ważniejsze, niedopełnienie wspomnianych wymogów nie daje podstaw do uznania pracy wykonywanej przez takiego cudzoziemca za nielegalną oraz zastosowania sankcji z tego tytułu wobec podmiotu zatrudniającego i obcokrajowca^{4,5}.

³ art. 87 ust. 1 pkt 7-9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

⁴ art. 2 pkt 3, art. 20-22, art. 27-28, art. 81 pkt 1 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin;

⁵ art. 2 ust. 1 pkt 14 i 22a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

3. Członkowie rodziny cudzoziemców z UE/EOG też bez zezwolenia na pracę

Możesz powierzyć pracę cudzoziemcowi z **kraju trzeciego** bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, jeśli towarzyszy on na terytorium Polski obywatelowi państwa UE/EOG (czyli któregoś z krajów wymienionych w pkt 1) lub Szwajcarii – jako członek jego rodziny.

Za członka rodziny obywatela UE/EOG lub Szwajcarii przepisy uznają:

- jego małżonka,
- bezpośredniego zstępnego (tj. dziecko) tego obywatela lub jego małżonka, w wieku do 21 lat lub pozostającego na utrzymaniu wspominanego obywatela lub jego małżonka,
- bezpośredniego wstępnego (tzn. rodzica) powyższego obywatela lub jego małżonka, pozostającego na utrzymaniu wymienionego obywatela lub jego małżonka^{6,7}.

4. Członkowie rodziny – dokumenty pobytowe

Cudzoziemcy z państw trzecich, będący członkami rodziny cudzoziemców – obywateli UE/EOG lub Szwajcarii, mogą legitymować się następującymi dokumentami legalizującymi pobyt na terytorium Polski:

- **wizą o symbolu „15”**
 - wydawaną w celu dołączenia do obywatela państwa członkowskiego UE, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o EOG lub Konfederacji Szwajcarskiej bądź przebywania z nim;
- **kartą pobytu członka rodziny obywatela UE**
 - uzyskiwaną, jeżeli pobyt członka rodziny na terytorium Polski trwa dłużej niż 3 miesiące;

⁶ art. 87 ust. 1 pkt 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

⁷ art. 2 pkt 4 ustawy o wjeździe na terytorium RP, pobytku oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich UE i członków ich rodzin.

- **kartą stałego pobytu członka rodziny obywatela UE**

- otrzymywaną po upływie 5 lat nieprzerwanego pobytu na terytorium Polski z obywatelem UE/EOG lub Szwajcarii^{8, 9}.

5. Kiedy jeszcze cudzoziemcy pracują bez zezwolenia?

Przepisy przewidują **wiele wyjątków od zasady**, że cudzoziemiec spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii jest zobowiązany posiadać zezwolenie na pracę (lub zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, zezwolenie na pracę sezonową albo oświadczenie wpisane do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy). Możesz powierzyć pracę cudzoziemcowi bez konieczności uzyskania powyższych dokumentów, jeśli posiada on w Rzeczypospolitej Polskiej:

- status uchodźcy,
- ochronę uzupełniającą,
- zezwolenie na pobyt stały,
- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
- zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
- zgodę na pobyt tolerowany lub
- korzysta z ochrony czasowej w Polsce;
- ubiega się o udzielenie ochrony międzynarodowej i posiada ważne zaświadczenie wydane przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców.

Cudzoziemcy starający się o ochronę międzynarodową

Jeżeli sprawa dotycząca udzielenia ochrony międzynarodowej została załatwiona w terminie 6 miesięcy od dnia złożenia wniosku i opóźnienie nie nastąpiło z winy cudzoziemca, na jego wniosek Szef

⁸ § 2 pkt 17 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 6 lutego 2018 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców;

⁹ art. 20 ust. 1, art. 43, art. 48 ust. 2 ustawy o wjeździe na terytorium RP, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich UE i członków ich rodzin.

Cudzoziemcy starający się o ochronę międzynarodową – cd.

Urzędu do Spraw Cudzoziemców wydaje zaświadczenie, które wraz z tymczasowym zaświadczeniem tożsamości cudzoziemca uprawnia tę osobę do wykonywania pracy na terytorium Polski bez zezwolenia na pracę. Zaświadczenie to jest ważne do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia ochrony międzynarodowej stanie się ostateczna.

Podstawa prawna:

- art. 87 ust. 1 pkt 6a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- art. 35 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP.

Inne sytuacje, w których cudzoziemcy są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, obejmują m.in. obcokrajowców będących:

- posiadaczami **ważnej Karty Polaka**;
- **małżonkami obywatela polskiego** – jeżeli posiadają zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Polski udzielone w związku z zawarciem małżeństwa;
- **studentami studiów stacjonarnych** odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej lub uczestnikami odbywanych w Polsce stacjonarnych studiów doktoranckich (zwolnienie nie obejmuje studentów studiów niestacjonarnych – zaocznych, wieczorowych, eksternistycznych itp.);
- **absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych** lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych, działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych (szkołą ponadgimnazjalną jest, np. liceum, technikum i szkoła policealna; zwolnienie nie obejmuje absolwentów studiów niestacjonarnych – zaocznych, wieczorowych, eksternistycznych itp.);
- **nauczycielami języków obcych**, którzy wykonują pracę w przedszkolach, szkołach, placówkach, ośrodkach, zakładach kształcenia nauczy-

cieli lub kolegiach, o których mowa w przepisach o systemie oświaty lub w Ochotniczych Hufcach Pracy;

- **sportowcami** wykonującymi, do 30 dni w roku kalendarzowym, pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium Polski w związku z zawodami sportowymi^{10,11}.

Karta Polaka

Obywatelom Armenii, Azerbejdżanu, Białorusi, Gruzji, Kazachstanu, Kirgistanu, Mołdawii, Rosji, Tadżykistanu, Turkmenistanu, Ukrainy oraz Uzbekistanu (a także Estonii, Litwy i Łotwy), którzy wykażą przynależność do Narodu Polskiego – konsul może wydać Kartę Polaka (w stosunku do obywateli Białorusi organem wydającym kartę jest także wojewoda podlaski). Dokument ten pozwala na wykonywanie pracy w Polsce bez zezwolenia na pracę. Posiadacz Karty Polaka jest również zwolniony z opłat konsularnych za przyjęcie i rozpatrzenie wniosku o wydanie wizy krajowej w celu korzystania z uprawnień wynikających z posiadania tej karty.

Podstawa prawna:

- art. 87 ust. 2 pkt 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- art. 2-3, art. 5, art. 5a, art. 6 ust. 1 pkt 1, art. 12 ust. 1, 2 i 4, art. 18 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka.

¹⁰ art. 87 ust. 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

¹¹ rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

II.

ZEZWOLENIE NA PRACĘ

1. Jakie umowy i funkcje wymagają zezwolenia na pracę?

Obowiązek uzyskania zezwolenia na pracę cudzoziemca obejmuje:

- 1) zatrudnienie, tj. stosunek pracy (umowę o pracę), stosunek służbowy i umowę o pracę nakładczą;
- 2) inną pracę zarobkową, w tym umowy cywilnoprawne, np. umowę zlecenia, umowę o dzieło, umowę agencyjną oraz umowę o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników;
- 3) pełnienie funkcji w zarządach osób prawnych, które uzyskały wpis do rejestru przedsiębiorców na podstawie przepisów o Krajowym Rejestrze Sądowym (m.in. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółki akcyjne) lub są spółkami kapitałowymi w organizacji;
- 4) prowadzenie spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej przez komplementariusza;
- 5) działanie w charakterze prokurenta.

UWAGA!

W sytuacjach wskazanych w pkt 3-5 zezwolenie na pracę jest wymagane, jeśli – w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie albo prowadzeniem spraw spółki jako komplementariusz, albo udzieleniem prokury – cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Przypadki określone w pkt 4-5 zostały objęte obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę na mocy nowych przepisów, które weszły w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.^{1,2}

¹ art. 2 ust. 1 pkt 11, 40, 43, art. 88 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

² art. 91a ust. 1 i 4, art. 91f ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników.

2. Umowa o pomocy przy zbiorach – nowość wprowadzona od 18 maja 2018 r.

Przez umowę o pomocy przy zbiorach, uregulowaną w ustawie o ubezpieczeniu społecznym rolników – **pomocnik rolnika zobowiązuje się do świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych, tj. chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, w określonym miejscu w gospodarstwie rolnika i przez określony czas, a rolnik do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc.**

Umowy takie mogą być zawierane przez obywateli polskich, a także przez cudzoziemców, którzy są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 87 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub są zwolnieni na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

A. Pomocnik rolnika i zakres jego ubezpieczenia

Pomocnik rolnika – to osoba pełnoletnia, z którą rolnik zawarł umowę o pomocy przy zbiorach. **Osoba taka podlega ubezpieczeniom społecznym rolników (w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego), tzn. ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu, jednak wyłącznie w zakresie ograniczonym do jednorazowego odszkodowania z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej.**

B. Zgłoszenie pomocnika do KRUS i opłacanie składek

Rolnik zgłasza do ubezpieczenia swojego pomocnika w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach, lecz nie później niż przed upływem okresu, na który została zawarta ta umowa. **Składkę na ubezpieczenie za pomocnika rolnika należą za dany miesiąc opłaca rolnik w terminie do 15. dnia następnego miesiąca.**

C. Zakres umowy o pomocy przy zbiorach

Pomoc przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich obejmuje następujące czynności:

- zbieranie tych produktów rolnych;
- usuwanie zbędnych części roślin;

- klasyfikowanie lub sortowanie zerwanych lub zebranych produktów rolnych lub wykonywanie innych czynności mających na celu przygotowanie produktów do transportu, przechowywania lub sprzedaży lub związanych z pielęgnowaniem i poprawą jakości plonów.

W umowie o pomocy przy zbiorach określa się zakres czynności wykonywanych na podstawie tej umowy przez pomocnika rolnika oraz dzień rozpoczęcia świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, jeżeli jest on inny niż dzień zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach.

D. Charakter umowy o pomocy przy zbiorach

Zgodnie z ustawą jest to umowa cywilnoprawna, ponieważ według przepisów wykonywanie czynności na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach nie stanowi zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy, a w zakresie nieuregulowanym w rozdziale 7a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników do umowy tej stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego.

Jednakże pomocnik rolnika ma obowiązek osobistego świadczenia pomocy przy zbiorach, z kolei rolnik jest zobowiązany do zapewnienia pomocnikowi odpowiednich narzędzi niezbędnych do świadczenia takiej pomocy, co można uznać za cechy bliskie stosunkowi pracy.

E. Zawarcie i rozwiązanie umowy

Umowę o pomocy przy zbiorach zawiera się na piśmie przed rozpoczęciem świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich. Każdej ze stron umowy przysługuje prawo jej wypowiedzenia. **Umowa ulega rozwiązaniu z upływem dnia, w którym została wypowiedziana, chyba że strony w umowie postanowiły inaczej.**

F. Łączny czas trwania umów o pomocy przy zbiorach

Łączny czas świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich na podstawie umów o pomocy przy zbiorach zawartych przez jednego pomocnika rolnika nie może przekroczyć 180 dni w roku kalendarzowym – bez względu na liczbę rolników, z którymi pomocnik miał zawarte takie umowy w powyższym okresie. Pomocnik rolnika przed zawarciem umowy o pomocy przy zbiorach składa oświadcze-

nie o liczbie dni w danym roku kalendarzowym, przez jakie świadczył pomoc na podstawie takich umów zawartych z innymi rolnikami^{3,4}.

3. O jaki typ zezwolenia wnioskować?

Uzyskanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca jest obowiązkiem przyszłego pracodawcy. O jego wydanie należy się zwrócić do właściwego wojewody, ewentualnie starosty (w przypadku zezwolenia na pracę sezonową).

Przepisy wyróżniają 6 typów zezwoleń na pracę cudzoziemców, które zostały oznaczone literami A-E oraz S:

A

- dotyczy wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Polski;

B

- wymagane, jeżeli – w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo prowadzeniem spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz, albo udzieleniem prokury – cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;

C, D, E

- wydawane w przypadku delegowania cudzoziemca do pracy na terytorium Polski przez pracodawcę zagranicznego;

S

- uprawnia do wykonywania pracy sezonowej na podstawie umowy z podmiotem zlokalizowanym na terytorium Polski^{5,6}.

³ ustawa z dnia 13 kwietnia 2018 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2018 r. poz. 858);

⁴ art. 1, art. 6 pkt 2a, art. 7 ust. 1a, art. 9 pkt 1, art. 37 ust. 1a, art. 40 ust. 3, art. 91a - 91f ustawy z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników;

⁵ art. 88 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

⁶ § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.

4. W jaki sposób uzyskać zezwolenie?

Najpopularniejsze zezwolenia na pracę **typu „A”** – wymagane, jeżeli cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy z podmiotem zlokalizowanym w Polsce – wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę firmy lub miejsce zamieszkania pracodawcy (w przypadku gdy jest on osobą fizyczną). Organem odwoławczym od decyzji wojewody jest minister właściwy do spraw pracy.

W celu otrzymania zezwolenia musisz złożyć w urzędzie wojewódzkim pisemny wniosek (na odpowiednim formularzu) w formie papierowej lub elektronicznej, dołączyć do niego odpowiednie dokumenty oraz dokonać wymaganej wpłaty:

- **50 zł** – w przypadku, gdy zamierzasz powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy na okres **do 3 miesięcy**;
- **100 zł** – jeżeli praca cudzoziemca ma trwać **dłużej niż 3 miesiące**.

Wpłata wynosi **200 zł** – kiedy pracodawca zagraniczny zamierza delegować cudzoziemca do pracy na terytorium Polski w celu realizacji usługi eksportowej i w związku z tym ubiega się o zezwolenie **typu „D”**.

Rozpatrzenie przez wojewodę wniosku o przedłużenie zezwolenia na pracę wymaga dokonania wpłaty w wysokości połowy wskazanych wyżej kwot, tj. odpowiednio: **25, 50 i 100 zł**^{7,8,9}.

5. Jesteś stroną postępowania!

W postępowaniu o wydanie, przedłużenie lub uchylenie zezwolenia na pracę cudzoziemca stroną postępowania prowadzonego przez wojewodę jest wyłącznie pracodawca. Oznacza to, że tylko **pracodawca** może podejmo-

⁷ art. 5a, art. 88 ust. pkt 1, art. 88a ust. 1-1ac, art. 88b ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

⁸ § 3 ust. 1, 3 i 4, § 4 ust. 3 i 4, § 7 ust. 1 i 5 oraz załączniki nr 1 i 9 do rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń;

⁹ § 2 pkt 1-3, § 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

wać wszelkie czynności związane z tymi postępowaniami, jak np. złożenie wniosku o wydanie zezwolenia i odwołanie się od decyzji odmownej. **Cudzoziemiec nie ma takiego prawa!** Ponieważ jednak postępowania te dotyczą cudzoziemca i jego interesów, masz obowiązek informować go o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę oraz o podjętych decyzjach, dotyczących wydania, odmowy wydania lub uchylecia zezwolenia. Jesteś także zobowiązany do zachowania należytej staranności w toczących się postępowaniach. Po pomyslnym zakończeniu procedury powinieneś doręczyć cudzoziemcowi 1 egzemplarz zezwolenia w formie pisemnej¹⁰.

6. Warunki wydania zezwolenia na pracę

Wspomniane wyżej zezwolenie typu „A” wojewoda wydaje, jeżeli:

- 1) wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku;
- 2) wysokość miesięcznego wynagrodzenia cudzoziemca nie będzie niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę (w 2018 r. wynosi ono 2100 zł brutto na pełny etat. Uwaga! Co roku zmienia się kwota wynagrodzenia) – wymóg ten dotyczy nie tylko wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie umowy o pracę, ale również w ramach umów cywilnoprawnych, np. zlecenia lub umowy o dzieło (Uwaga! Nowy warunek – wprowadzony od 1 stycznia 2018 r.);
- 3) **do wniosku o wydanie zezwolenia, oprócz innych wymaganych dokumentów, pracodawca dołączył tzw. test rynku pracy, tj. informację (opinię) starosty właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy siłami lokalnego rynku pracy.** Niezbędnym warunkiem uruchomienia odpowiedniej procedury i uzyskania opinii starosty jest złożenie do powiatowego urzędu pracy oferty pracy

¹⁰ art. 88a ust. 2, art. 88h ust. 1 pkt 4-6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

na stanowisko, które ma być powierzone cudzoziemcowi. W ofercie należy wskazać na potrzebę uzyskania wspomnianej opinii^{11, 12}.

7. Kiedy nie musisz przechodzić testu rynku pracy?

Wojewoda wydaje zezwolenie na pracę cudzoziemca bez konieczności przeprowadzania testu rynku pracy (tj. uzyskania opinii starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy na lokalnym rynku pracy), jeżeli zawód, w którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę, lub rodzaj pracy, która ma być mu powierzona, znajduje się w wykazie zawodów i rodzajów pracy deficytowych w danym województwie.

Wykaz ten ustala wojewoda, po zasięgnięciu opinii marszałka województwa oraz wojewódzkiej rady rynku pracy, kierując się sytuacją na lokalnym rynku pracy, w szczególności liczbą zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych zawodach w stosunku do liczby ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy. Powyższy wykaz stanowi część składową ustalanych przez wojewodę kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, które są ogłaszane w wojewódzkim dzienniku urzędowym.

Ponowny test rynku pracy nie jest wymagany w przypadku wydawania przez wojewodę przedłużenia zezwolenia na pracę dla tego samego cudzoziemca i na tym samym stanowisku¹³.

8. Wymagane pisemne zawiadomienie wojewody w ciągu 7 dni

Masz obowiązek w terminie 7 dni pisemnie powiadomić wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę cudzoziemca, o następujących okolicznościach:

- cudzoziemiec rozpoczął dozwoloną pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na okres łącznie nieprzekraczający 30 dni w roku kalendarzowym;

¹¹ art. 88c ust. 1-2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

¹² § 6 i załącznik nr 19 do rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń;

¹³ art. 10 ust. 3, 4 pkt 1 i ust. 6, art. 88c ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

- nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- zmieniła się osoba reprezentująca pracodawcę zagranicznego, który delegował cudzoziemca do pracy na terytorium Polski;
- cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę;
- cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące;
- cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

Następstwem niedopełnienia powyższego obowiązku poinformowania wojewody może być kara grzywny od 100 do 5 000 zł.

UWAGA!

Nie wymaga zawiadomienia wojewody ani wydania nowego zezwolenia na pracę zastąpienie umowy cywilnoprawnej, która została wskazana w zezwoleniu, umową o pracę¹⁴.

9. Legalna praca do czasu przedłużenia zezwolenia

Przepisy precyzyjnie określają termin, w którym powinieneś złożyć wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę cudzoziemca. **Pisemny wniosek w tej sprawie składa się nie wcześniej niż w terminie 90 dni i nie później niż w terminie 30 dni przed upływem ważności zezwolenia.** Jeżeli zatrudniasz cudzoziemca na podstawie umowy o pracę i złożyłeś w terminie wniosek o przedłużenie jego zezwolenia na pracę na tym samym stanowisku, a wniosek nie zawiera braków formalnych (lub zostały one uzupełnione w terminie), dalszą pracę cudzoziemca na podstawie umowy o pracę uważa się za legalną

¹⁴ art. 88c ust. 6 pkt 3, art. 88f ust. 1a i 1b, art. 88i, art. 120 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie przedłużenia zezwolenia na pracę stanie się ostateczna.

Ta sama zasada ma zastosowanie w sytuacji, gdy cudzoziemiec – pracujący na podstawie umowy o pracę – złożył wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę lub na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w celu kontynuowania pracy w Twojej firmie zgodnie z posiadanym zezwoleniem na pracę (wniosek taki cudzoziemiec powinien złożyć najpóźniej w ostatnim dniu legalnego pobytu w Polsce). W obydwu opisanych przypadkach do okresów legalnej pracy nie wlicza się okresów zawieszenia postępowania na wniosek strony.

UWAGA!

W powyższych przypadkach niezbędnym warunkiem legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca jest jego legalny pobyt na terytorium Polski w formie niewykluczającej świadczenia pracy, np. na podstawie stempla w paszporcie, potwierdzającego złożenie przez cudzoziemca wspomnianego wniosku^{15,16}.

¹⁵ art. 88a ust. 1a, art. 88g ust. 1a i 1b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

¹⁶ art. 105 ust. 1, art. 223 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

III.

ZAMIAST ZEZWOLENIA – OŚWIADCZENIE WPISANE DO EWIDENCJI URZĘDU PRACY

Jeżeli cudzoziemiec, któremu zamierzasz powierzyć pracę, jest obywatelem **Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii, może on pracować bez zezwolenia na pracę, ale nie dłużej niż przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy (liczone łącznie u wszystkich pracodawców, u których cudzoziemiec pracował w tym okresie) i pod warunkiem, że:**

- złożyłeś w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce stałego pobytu, pisemne oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, według urzędowego wzoru;
- powiatowy urząd pracy – przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca – wpisał to oświadczenie do ewidencji oświadczeń;
- praca jest wykonywana na warunkach określonych w oświadczeniu (dotyczy to przede wszystkim wynagrodzenia cudzoziemca, które nie może być niższe od kwoty wskazanej w oświadczeniu);
- nie jest to praca uznana przez przepisy za pracę sezonową.

Wszystkie te warunki muszą zostać spełnione łącznie^{1,2}.

Ponadto celem wpisu oświadczenia do ewidencji pracodawca musi dokonać wpłaty w kwocie 30 zł.

Praca sezonowa cudzoziemca nie jest dopuszczalna na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń! Jest ona możliwa tylko

¹ art. 87 ust. 1 pkt 12 i ust. 3, art. 88z ust. 2, art. 90 ust. 10 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

² § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;

na podstawie zezwolenia na pracę sezonową (chyba, że dany cudzoziemiec jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę)^{3,4}.

UWAGA!

Nie wolno żądać od obcokrajowca jakichkolwiek opłat w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy (w tym także oświadczenia). Jest to karane grzywną od 3 000 do 30 000 zł⁵.

1. Jak obliczyć termin 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy?

Na podstawie oświadczenia możesz powierzyć pracę cudzoziemcowi przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Wskazany wyżej okres **12 miesięcy** jest okresem bazowym, w którym może być świadczona 6-miesięczna praca. Nie musi on pokrywać się z rokiem kalendarzowym, jak i rozpoczęcie następnego roku kalendarzowego nie powoduje liczenia okresu 12 miesięcy od początku. Okres ten ma charakter ciągły i powinien obejmować 12 kolejnych miesięcy, liczonych wstecz od dnia powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi. Przyjęcie takiego systemu obliczeń oznacza, że **okres ten będzie ulegał przesunięciu w zależności od daty dokonywania sprawdzeń⁶.**

2. Stare oświadczenia – ważne do 31 grudnia 2018 r.

Z dniem 1 stycznia 2018 r. nastąpiła zmiana przepisów dotyczących wykonywania pracy przez cudzoziemców na podstawie oświadczeń pracodawców. Przepisy te zostały przeniesione z rozporządzenia ministra pracy

³ § 5 i § 7 ust. 3 oraz załączniki nr 16, 17 i 18 do rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń;

⁴ § 2 pkt 5 rozporządzenia w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;

⁵ art. 120 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

⁶ art. 87 ust. 3, art. 88z ust. 2 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. **Wprowadzono także nowe formularze oświadczeń. Jeżeli do 31 grudnia 2017 r. pracodawca zarejestrował w powiatowym urzędzie pracy oświadczenie dla danego cudzoziemca w oparciu o stare przepisy, to na podstawie tego oświadczenia cudzoziemiec ten może wykonywać pracę u pracodawcy, który zarejestrował oświadczenie i na warunkach w nim określonych przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, jednak nie dłużej niż do 31 grudnia 2018 r.**⁷

3. Dzięki nowelizacji – cudzoziemiec może dłużej pracować na podstawie oświadczeń

Do okresu 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, w którym jest dopuszczalna praca cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanego przez powiatowy urząd pracy do ewidencji oświadczeń, czyli nowego oświadczenia, obowiązującego **od 1 stycznia 2018 r. – zalicza się jedynie pracę na podstawie takich nowych oświadczeń.** Do powyższego okresu nie wlicza się okresów pracy cudzoziemca na podstawie starych oświadczeń, zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy do 31 grudnia 2017 r. w oparciu o poprzednio obowiązujące przepisy. Oznacza to, że po wykorzystaniu przez danego cudzoziemca okresu pracy na podstawie starego oświadczenia jest możliwe wpisanie do ewidencji w powiatowym urzędzie pracy oświadczenia w oparciu o nowe przepisy (nowego oświadczenia) i wykonywanie przez tego cudzoziemca pracy na jego podstawie przez następny okres 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy (u tego samego lub nowego pracodawcy)⁸.

4. Legalny pobyt cudzoziemca nadal wymagany

Podobnie jak w przypadku wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę, cudzoziemiec pracujący na podstawie oświadczenia musi mieć legalny pobyt w Polsce, np. wizę lub zezwolenie na pobyt czasowy

⁷ art. 11 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw;

⁸ art. 88z ust. 2 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

– w formie uprawniającej do wykonywania pracy (podjęcie pracy przez cudzoziemca wyklucza w szczególności wiza wydana w celu turystycznym)⁹.

5. W jakim terminie PUP dokona wpisu oświadczenia do ewidencji?

Powiatowy urząd pracy wpisuje oświadczenie do ewidencji oświadczeń albo starosta odmawia wpisu w drodze decyzji:

- **w sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego – nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia,**
- **w sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego – nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania oświadczenia¹⁰.**

6. Odmowa wpisu oświadczenia

Decyzja o odmowie wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń może zostać wydana przez starostę m.in. w przypadku, gdy z okoliczności sprawy wynika, że:

- oświadczenie to zostało złożone dla pozorów,
- będzie ono wykorzystane przez cudzoziemca niezgodnie z celem, którym jest wykonywanie pracy dla danego podmiotu,
- podmiot ten nie ma zamiaru lub możliwości powierzenia pracy cudzoziemcowi.

Obejmuje to np. sytuacje, kiedy podmiot:

- nie dysponuje środkami finansowymi ani źródłami dochodu na pokrycie zobowiązań związanych z pracą cudzoziemca,
- nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy określonemu cudzoziemcowi w danym okresie (w szczególności zawiesił działalność, został wykreślony z właściwego rejestru lub znajduje się w okresie likwidacji),
- nie zgłasza do ubezpieczeń społecznych osób objętych obowiązkowo tymi ubezpieczeniami,

⁹ art. 87 ust. 1 pkt 12 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

¹⁰ art. 88z ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

- zalega z uiszczeniem składek na ubezpieczenia społeczne lub podatków itp. (wymienione przesłanki są również podstawą odmowy wydania zezwolenia na pracę i zezwolenia na pracę sezonową).

Organem odwoławczym od decyzji starosty w sprawie odmowy wpisu oświadczenia do ewidencji jest minister właściwy do spraw pracy¹¹.

Musisz zawiadomić PUP o tym, czy cudzoziemiec podjął pracę!

Po wpisaniu przez powiatowy urząd pracy oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń masz obowiązek pisemnie powiadomić ten urząd o:

- 1) podjęcia pracy przez cudzoziemca – **najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy**;
- 2) niepodjęcia pracy przez cudzoziemca – **w terminie 7 dni** od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

Pracodawca lub cudzoziemiec mogą (ale nie muszą) powiadomić PUP o zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia.

Za niedopełnienie obowiązku zawiadomienia PUP o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca bądź przekazanie do tego urzędu nieprawdziwych informacji o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu przez niego pracy **grozi kara grzywny do 5 000 zł**.

Podstawa prawna: art. 88z ust. 13 i 16, art. 120 ust. 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

7. Z oświadczeniem łatwiej o zezwolenie

Dla cudzoziemca **z Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii**, który w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie przez pracodawcę wniosku o zezwolenie na pracę był zatrudniony na podstawie umowy o pracę (nie dotyczy to umów cywilnoprawnych, np. zlecenia lub umowy

¹¹ art. 5a, art. 88z ust. 6 (oraz art. 88j ust. 2b i art. 88x ust. 1) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

o dzieło) przez okres nie krótszy niż 3 miesiące zgodnie z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, wojewoda wydaje zezwolenie na pracę u tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku w ramach procedury uproszczonej, tj. bez konieczności przeprowadzenia testu rynku pracy. W procedurze tej nie ma obowiązku uzyskiwania informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy siłami lokalnego rynku pracy.

Warunkiem skorzystania z tego przywileju jest przedstawienie przez pracodawcę w urzędzie wojewódzkim:

- wpisanego do ewidencji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;
- umowy o pracę;
- dokumentów potwierdzających opłacanie składek na ubezpieczenia społeczne.

UWAGA!

Powyższe regulacje stosuje się w przypadku zatrudnienia cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń powiatowego urzędu pracy, czyli nowego oświadczenia, które obowiązuje od 1 stycznia 2018 r. Jednocześnie – do końca 2018 r. – pozostawiono w mocy poprzednio obowiązujący przepis, w myśl którego jest możliwe skorzystanie z takiego samego udogodnienia w przypadku wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie starego oświadczenia – zarejestrowanego w PUP do 31 grudnia 2017 r. W tej ostatniej sytuacji nie obowiązuje wymóg zatrudnienia cudzoziemca w ramach umowy o pracę. Uwzględnia się tu również co najmniej 3-miesięczną pracę w oparciu o umowę cywilnoprawną^{12, 13}.

¹² § 3 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców;

¹³ § 2 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców.

8. Możliwa legalna praca do czasu wydania zezwolenia

Zalegalizowanie zatrudnienia cudzoziemca po upływie ważności oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę jest możliwe, jeśli spełnione są łącznie poniższe warunki:

- pracodawca, który zatrudniał cudzoziemca przez okres nie krótszy niż 3 miesiące w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń przez powiatowy urząd pracy,
- złożył przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu wnioski o wydanie dla tego cudzoziemca zezwolenia na pracę na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę, a wnioski nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie.

W takim przypadku pracę cudzoziemca na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu uważa się za legalną od dnia upływu ważności tego oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie. Dotyczy to także sytuacji, gdy po spełnieniu warunku zatrudnienia cudzoziemca **przez okres nie krótszy niż 3 miesiące** na podstawie oświadczenia i przed upływem wskazanej w nim daty zakończenia pracy, cudzoziemiec złożył wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w celu kontynuacji zatrudnienia u tego samego pracodawcy. W obydwu przypadkach do okresów legalnej pracy nie wlicza się okresów zawieszenia postępowania na wniosek strony.

UWAGA!

Wskazany wyżej warunek zatrudnienia oznacza pracę w ramach stosunku pracy (umowy o pracę), a nie umów cywilnoprawnych (np. zlecenia lub umowy o dzieło). Poza tym możliwość legalizacji pracy po upływie ważności oświadczenia obejmuje tylko tych cudzoziemców, którzy przez okres nie krótszy niż 3 miesiące byli zatrudnieni u danego pracodawcy w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym przez powiatowy urząd pracy do ewidencji oświadczeń, czyli

nowym oświadczeniem, obowiązującym od 1 stycznia 2018 r. Nie dotyczy to starych oświadczeń, rejestrowanych przez powiatowe urzędy pracy do 31 grudnia 2017 r.

Ponadto należy pamiętać, że w powyższych przypadkach niezbędnym warunkiem legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca jest jego legalny pobyt na terytorium Polski w formie niewykluczającej świadczenia pracy, np. na podstawie stempla w paszporcie, potwierdzającego złożenie przez cudzoziemca wyżej wspomnianego wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.

Wpis nowego oświadczenia do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli pracodawca i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast wskazanej w oświadczeniu umowy cywilnoprawnej¹⁴.

¹⁴ 88za, art. 88z ust. 12 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

IV.

ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ

Ten rodzaj zezwolenia na pracę cudzoziemca został wprowadzony z dniem 1 stycznia 2018 r. i jest oznaczany literą „S”. Zezwolenie to można otrzymać dla obywateli wszystkich państw trzecich (tj. krajów spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii).

Zezwolenie na pracę sezonową 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, tj.:

- 21 podklas w sekcji A: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo;
- 3 podklasy w sekcji I: Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Podklasy te powinny zostać wskazane z uwzględnieniem znacznie wyższego zapotrzebowania na siłę roboczą w niektórych okresach roku ze względu na powtarzające się wydarzenia lub typy wydarzeń podlegające uwarunkowaniom sezonowym w tych podklasach działalności^{1, 2, 3}.

¹ art. 88 ust. 2, art. 90 ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

² § 2 pkt 6 rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń;

³ 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.

1. Procedura i warunki wydania zezwolenia

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 wersji 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.

Zezwolenie to wydaje się, jeżeli:

- 1) 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;
- 2) przyszły pracodawca dołączył do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową informację (opinię) starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy siłami lokalnego rynku pracy, czyli tzw. test rynku pracy.

UWAGA!

Test rynku pracy nie jest wymagany, jeśli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową dotyczy obywatela Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii^{4, 5, 6, 7}.

⁴ art. 5a, art. 88n ust. 1, art. 88o, art. 90 ust. 10 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

⁵ § 3 ust. 2, 3, 5 i 6, § 4 ust. 2, 3, 5 i 6, § 7 ust. 2, 6 i 7 oraz załączniki nr 2, 3, 10 i 11 do rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń;

⁶ § 2 pkt 4, § 4 rozporządzenia w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;

⁷ § 2 rozporządzenia w sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

2. Wpis wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej

Jeśli cudzoziemiec wskazany we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową będzie ubiegał się o wydanie wizy w celu wykonywania takiej pracy (**nowy rodzaj wizy – 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, wydany zgodnie z normami Organizacji Międzynarodowego Lotnictwa Cywilnego /ICAO/), 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 (zgodnie z ustalonym wzorem).

Zaświadczenie to pracodawca powinien przekazać cudzoziemcowi – w celu ubiegania się o wizę oraz ewentualnego przedstawienia organom kontrolnym (Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej)^{8,9,10}.

3. W jakim terminie starosta wpisze wniosek do ewidencji?

Starosta wpisuje wniosek o wydanie zezwolenia do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej i wydaje pracodawcy zaświadczenie o dokonaniu wpisu albo wydaje decyzję o odmowie udzielenia zezwolenia na pracę sezonową:

⁸ art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. f, art. 88p ust. 1 i 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

⁹ § 2 pkt 7 rozporządzenia w sprawie wiz dla cudzoziemców;

¹⁰ § 3 ust. 7 i załącznik nr 4 do rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.

- w sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego – **w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia kompletnego wniosku,**
- w sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego – **w terminie 30 dni od dnia złożenia kompletnego wniosku¹¹.**

4. Zezwolenie otrzymasz po przyjeździe cudzoziemca do Polski

Zezwolenie na pracę sezonową starosta wyda dopiero po wjeździe cudzoziemca na terytorium Polski na podstawie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego, jeżeli pracodawca przedstawił staroście:

- 1) kopię ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Polski, tj. kopię dokumentu podróży (najczęściej paszportu), zawierającego ważną wizę w celu wykonywania pracy sezonowej lub potwierdzenie wjazdu w ramach ruchu bezwizowego;
- 2) złożone przez siebie pisemne oświadczenie – według urzędowego wzoru – o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy, zawierające informację o adresie jego zamieszkania (zakwaterowania) w okresie pobytu w Polsce.

Pracodawca ma obowiązek przekazać cudzoziemcowi jeden egzemplarz otrzymanego od starosty zezwolenia, w formie pisemnej^{12, 13}.

5. Po upływie 120 dni – starosta umorzy postępowanie

Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową został wpisany do ewidencji wniosków, a pracodawca w terminie 120 dni od dnia dokonania wpisu nie przedstawił kopii ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Polski, postępowanie w sprawie wydania

¹¹ art. 88p ust. 3 i 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

¹² art. 88h ust. 1 pkt 4 w związku z art. 88x ust. 1, art. 88p ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

¹³ § 3 ust. 8-10 i załącznik nr 5 do rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.

zezwolenia umarza się. Postępowanie nie będzie umorzone, jeśli okoliczności wskazują, że zezwolenie zostanie wykorzystane zgodnie z celem w późniejszym terminie¹⁴.

6. Oczekując na zezwolenie, możesz legalnie powierzać pracę cudzoziemcowi

Od momentu wjazdu cudzoziemca do Polski do chwili wydania przez starostę zezwolenia na pracę sezonową może upłynąć trochę czasu. W myśl obowiązujących przepisów, **pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej uważa się za legalną: od dnia, w którym pracodawca przedstawił staroście kopię ważnego dokumentu uprawnającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Polski oraz oświadczenie o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy (wraz informacją o adresie jego zamieszkania podczas pobytu w Polsce) – do dnia doręczenia decyzji starosty w sprawie zezwolenia na pracę sezonową.** Do okresów legalnej pracy nie wlicza się okresów zawieszenia postępowania na wniosek strony.

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 dokumenty¹⁵.

7. Okres ważności zezwolenia na pracę sezonową

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na czas określony, który nie może być 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 wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków, wyżej wskazany okres jest liczony od dnia pierwsze-

¹⁴ art. 88p ust. 10 i 11 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

¹⁵ art. 88p ust. 8 i 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

go wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym¹⁶.

8. Gdy cudzoziemiec przebywa w Polsce w innym celu

Jeśli cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski na innej podstawie niż wiza o symbolu „05b” lub ruch bezwizowy w związku z wpisaniem do ewidencji wnioskiem o zezwolenie na pracę sezonową, a podstawa ta nie wyklucza podjęcia pracy (zob. ramkę na str. 42), zezwolenie takie może być wydane na okres legalnego pobytu, nie dłużej jednak niż na okres 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego. Do tego ostatniego okresu zalicza się okresy, na które opiewały ewentualne poprzednio wydane zezwolenia na pracę sezonową dla danego cudzoziemca¹⁷.

9. Obcokrajowiec legalnie pracuje już od dnia złożenia wniosku o zezwolenie

Jeśli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową dotyczy cudzoziemca już przebywającego w Polsce na podstawie niezwiązanej z wykonywaniem takiej pracy (podstawa ta została dokładnie określona w poprzednim punkcie), pracę tego cudzoziemca na warunkach wskazanych we wniosku uważa się za legalną od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych, do dnia doręczenia decyzji starosty w sprawie zezwolenia, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni. W takim przypadku stosuje się także odpowiednio art. 88p ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, umożliwiającą rozpoczęcie legalnej pracy przez cudzoziemca w dniu wolnym od pracy urzędu¹⁸.

10. Masz prawo zlecać cudzoziemcowi wszelkie prace uznane za sezonowe

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane dla konkretnego cudzoziemca. Określa ono:

- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi (pracodawcę),

¹⁶ art. 88t ust. 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

¹⁷ art. 88t ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

¹⁸ art. 88pa ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

- najniższe wynagrodzenie cudzoziemca,
- wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu,
- rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy,
- okres ważności zezwolenia.

Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, oprócz agencji pracy tymczasowej, jest w nim określany także pracodawca użytkownik, na rzecz którego cudzoziemiec ma faktycznie świadczyć pracę.

UWAGA!

Zezwolenie na pracę sezonową nie zawiera stanowiska lub rodzaju pracy wykonywanej przez cudzoziemca. Z tego względu jesteś uprawniony do powierzenia cudzoziemcowi wszystkich rodzajów prac uznanych przez prawo za prace sezonowe, w ramach kategorii działalności gospodarczych wymienionych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej^{19, 20}.

11. Kiedy możesz powierzyć cudzoziemcowi pracę niesezonową?

Jeśli cudzoziemiec posiadający zezwolenie na pracę sezonową w Twojej firmie jest obywatelem **Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii**, możesz powierzyć mu pracę innego rodzaju niż praca uznana za sezonową na okresy **nie dłuższe niż łącznie 30 dni w ciągu ważności zezwolenia**, gdy zostały spełnione łącznie następujące warunki:

- 1) wypłacasz cudzoziemcowi wynagrodzenie nie niższe niż określone w wydanym dla niego zezwoleniu;
- 2) cudzoziemiec nie wykonuje pracy w charakterze pracownika tymczasowego^{21, 22}.

¹⁹ art. 88r ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

²⁰ rozporządzenie w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca;

²¹ art. 88s ust. 1, art. 90 ust. 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

²² § 2 rozporządzenia w sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

12. Zmiany niewymagające uzyskania nowego zezwolenia

Wydanie nowego zezwolenia na pracę sezonową nie jest wymagane, jeżeli:

- 1) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- 2) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- 3) pracodawca i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast określonej w zezwoleniu umowy cywilnoprawnej lub umowę o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników zamiast innej umowy cywilnoprawnej;
- 4) strony zawarły umowę inną niż wskazana w zezwoleniu umowa o pomocy przy zbiorach;
- 5) doszło do powierzenia cudzoziemcowi dozwolonej pracy innego rodzaju niż praca sezonowa.

UWAGA!

Jeśli pracodawcą cudzoziemca jest agencja pracy tymczasowej, podmiot ten ma obowiązek pisemnie powiadomić starostę, który wydał zezwolenie na pracę sezonową, o okolicznościach wskazanych w pkt 1-3, w terminie 7 dni od dnia ich zaistnienia.

W przypadku niewykonania tego obowiązku osoba prowadząca agencję lub działająca w jej imieniu podlega karze grzywny od 200 do 2 000 zł²³.

13. Po złożeniu wniosku o przedłużenie zezwolenia cudzoziemiec pracuje legalnie

Przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową – u tego samego lub innego pracodawcy – jest możliwe tylko w przypadku cudzoziemca, który wje-

²³ art. 88s ust. 2 i 3, art. 120 ust. 8 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

chał do Polski w celu wykonywania pracy sezonowej (na podstawie wizego o symbolu „05b” lub w ruchu bezwizowym).

Jeżeli pracodawca złożył wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, a wniosek nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie, wykonywaną przez tego cudzoziemca pracę na warunkach określonych w posiadanym zezwoleniu uważa się za legalną od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie przedłużenia zezwolenia staje się ostateczna.

Tę samą zasadę stosuje się w przypadku, gdy po zakończeniu pracy na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie innej umowy, a pozostałe warunki wykonywania pracy określone w zezwoleniu na pracę sezonową nie ulegną zmianie. Do okresów legalnej pracy nie wlicza się okresów zawieszenia postępowania na wniosek strony.

Natomiast, jeśli wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową złożył pracodawca, który nie powierzał pracy danemu cudzoziemcowi na podstawie takiego zezwolenia w okresie bezpośrednio poprzedzającym dzień złożenia wniosku, pracę tego cudzoziemca na warunkach określonych w złożonym wniosku uważa się za legalną do dnia wydania decyzji starosty, nie dłużej jednak niż **przez okres 30 dni** liczonych od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych²⁴.

14. Obowiązkowa pisemna umowa w sprawie zakwaterowania

Jeżeli cudzoziemiec wjechał na terytorium Polski na podstawie wizego w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego, a pracodawca powierzający pracę cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową zapewnia mu zakwaterowanie (co nie jest obowiązkowe),

²⁴ art. 88u ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

pracodawca ten ma obowiązek zawrzeć z cudzoziemcem odrębną umowę w formie pisemnej, określającą warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej. **Powinna to być oddzielna umowa od umowy o pracę lub cywilnoprawnej, na podstawie której cudzoziemiec wykonuje pracę.**

Przed podpisaniem umowy najmu lub użyczenia mieszkania pracodawca jest obowiązany do przedstawienia cudzoziemcowi tłumaczenia tej umowy na język dla niego zrozumiały.

Niedopełnienie obowiązku zawarcia z cudzoziemcem na piśmie odrębnej umowy najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej lub obowiązku przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem tej umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca jest zagrożone karą grzywny od 200 do 2 000 zł.

Czynsz najmu kwatery mieszkalnej nie może być potrącany z wynagrodzenia cudzoziemca. **Postanowienia umowy przewidujące możliwość automatycznego potrącenia czynszu z jego wynagrodzenia są nieważne** ²⁵!

²⁵ art. 88w, art. 120 ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

V.

ZMIANA PRACODAWCY, STANOWISKA LUB WARUNKÓW ZATRUDNIENIA

1. Musisz uzyskać zezwolenie lub oświadczenie na Twoją firmę!

Zarówno zezwolenie na pracę cudzoziemca, jak i zezwolenie na pracę sezonową, zezwolenie na pobyt czasowy i pracę (tzw. zezwolenie jednolite) oraz oświadczenie wpisane do ewidencji w powiatowym urzędzie pracy, obejmują wyłącznie pracę u konkretnego pracodawcy w okresie wskazanym w zezwoleniu lub oświadczeniu.

Nie możesz przyjąć do pracy cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę wydanego dla innej firmy, nawet jeżeli okres jego ważności jeszcze nie upłynął. Doszłoby bowiem do powierzenia pracy cudzoziemcowi bez wymaganego zezwolenia, **za co grozi grzywna od 1 000 do 30 000 zł.** W takim przypadku musisz uzyskać dla obcokrajowca nowe zezwolenie – określające Twoją firmę jako podmiot powierzający mu pracę.

To samo dotyczy sytuacji, gdy do Twojego zakładu zgłosi się cudzoziemiec, będący obywatelem **Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii**, który posiada oświadczenie innego pracodawcy wpisane do ewidencji przez PUP. Jeśli nie upłynął dozwolony okres pracy na podstawie oświadczeń **(6 miesięcy w ciągu kolejnych 12, liczony łącznie u wszystkich pracodawców powierzających pracę cudzoziemcowi w tym okresie)**, możesz wystawić cudzoziemcowi nowe oświadczenie – o powierzeniu mu pracy w Twojej firmie – oraz uzyskać wpis tego oświadczenia do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę firmy. Jeżeli jednak wyżej wskazany okres już upłynął, konieczne będzie uzyskanie dla wspomnianego cudzoziemca zezwolenia na pracę.

Również w przypadku zezwolenia na pracę sezonową oraz zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, co do zasady, cudzoziemiec może pracować

tylko u tego pracodawcy, który został wskazany w danym zezwoleniu. Przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową przewidują jednak sytuację, w której praca u innego pracodawcy jest wyjątkowo dozwolona.

Jeśli wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową złożył pracodawca, który nie powierzał pracy danemu cudzoziemcowi na podstawie takiego zezwolenia w okresie bezpośrednio poprzedzającym dzień złożenia wniosku, pracę tego cudzoziemca na warunkach określonych we wniosku uważa się za legalną do dnia wydania decyzji starosty, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni liczonych od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych.

Zmiana pracodawcy nie wymaga uzyskiwania przez cudzoziemca nowej wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy, jeśli termin ważności posiadanych przez niego dokumentów jeszcze nie upłynął.

2. Trzymaj się zezwolenia na pracę!

Zezwolenie na pracę określa:

- stanowisko lub rodzaj pracy, jaką cudzoziemiec ma wykonywać u danego pracodawcy;
- najniższe miesięczne wynagrodzenie cudzoziemca na danym stanowisku;
- wymiar czasu pracy (wymiar etatu) albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu;
- rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy (np. umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło itd.).

Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, oprócz agencji pracy tymczasowej wojewoda wskazuje w nim też pracodawcę użytkownika, do którego cudzoziemiec jest kierowany.

Podobną treść, jak zezwolenie na pracę, zawierają również: zezwolenie na pobyt czasowy i pracę (zezwolenie jednolite), oświadczenie wpisane do

ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy oraz zezwolenie na pracę sezonową, z tym że to ostatnie nie określa stanowiska lub rodzaju pracy (cudzoziemiec może wykonywać wszystkie rodzaje pracy uznanej prawnie za sezonową, jakie występują u danego pracodawcy).

W przypadku zezwolenia na pracę, zezwolenia jednolitego i oświadczenia obowiązuje zasada, **że powierzenie cudzoziemcowi wykonywania pracy na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu lub oświadczeniu – jest nielegalne (stanowi to wykroczenie ze strony pracodawcy zagrożone karą grzywny od 1 000 do 30 000 zł).**

UWAGA!

Jako wyjątek od powyższej zasady – jedynie w przypadku zezwoleń na pracę wydawanych na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – pracodawca może powierzyć cudzoziemcowi pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę, ale tylko na okres do 30 dni łącznie w roku kalendarzowym i pod warunkiem, że w terminie 7 dni zawiadomi na piśmie wojewodę, który wydał zezwolenie, o rozpoczęciu przez cudzoziemca innej pracy. Niezawiadomienie wojewody w powyższym terminie jest karane grzywną od 100 do 5 000 zł.

Nielegalne jest powierzenie pracy cudzoziemcowi na innych, tzn. gorszych, mniej korzystnych dla niego, dających mu niższy poziom ochrony warunkach niż określone w zezwoleniu (dotyczy to każdego rodzaju zezwolenia) lub oświadczeniu, a w szczególności:

- za niższym wynagrodzeniem od wskazanego w zezwoleniu bądź oświadczeniu,
- na podstawie umowy mniej korzystnej dla cudzoziemca, o niższym poziomie ochrony niż umowa określona w zezwoleniu lub oświadczeniu (przykładowo zawarcie z cudzoziemcem umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenia, zamiast wskazanej w zezwoleniu lub oświadczeniu umowy o pracę).

W takich przypadkach pracodawcy również grozi **grzywna od 1 000 do 30 000 zł.**

3. Uwaga! Trzeba dokonać zmiany zezwolenia!

Chcąc powierzyć pracę cudzoziemcowi na innych warunkach niż wskazane w zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pracę sezonową (np. z obniżonym wynagrodzeniem) bądź na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę (nie dotyczy pracy przez okres do 30 dni łącznie w roku kalendarzowym) – **musisz wystąpić do wojewody o zmianę treści tego zezwolenia**. W przypadku zezwolenia jednolitego (na pobyt i pracę) z takim wnioskiem występuje cudzoziemiec, który jest stroną postępowania. Natomiast, gdy praca odbywa się na podstawie oświadczenia, zmiana warunków lub stanowiska pracy wymaga wystawienia i wpisania do ewidencji w PUP nowego oświadczenia dla cudzoziemca. Należy pamiętać, że powyższe nie zwalnia pracodawcy z obowiązku dokonania czynności przewidzianych w Kodeksie pracy, np. uzyskania zgody pracownika na proponowane zmiany (zawarcie porozumienia zmieniającego) lub – w razie braku takiej zgody – wręczenia mu pisemnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy^{1,2,3}.

¹ art. 2 ust. 1 pkt 22a, art. 87 ust. 3, art. 88f ust. 1 i ust. 1b, art. 88i pkt 1, art. 88r, art. 88u ust. 5, art. 88z ust. 1 i 2, art. 120 ust. 1 i 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

² art. 113a, art. 118 ust. 1, art. 120 ust. 1 i 4 ustawy o cudzoziemcach;

³ art. 42 Kodeksu pracy.

VI.

CUDZOZIEMIEC SAM MUSI UZYSKAĆ WIZĘ

Na podstawie zezwolenia na pracę, zaświadczenia o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków lub oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń przez powiatowy urząd pracy, w polskim konsulacie właściwym dla kraju swojego stałego zamieszkania cudzoziemiec powinien postarać się o wizę w celu wykonywania pracy, która umożliwi mu legalny wjazd i pobyt na terytorium Polski oraz legalną pracę.

Wizy przeznaczone typowo do wykonywania pracy na terytorium Polski to wizy, w których cel wydania został oznaczony jako:

- „05” – w celu wykonywania pracy na podstawie starego oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy do 31 grudnia 2017 r. – oświadczenia takie są ważne maksymalnie do 31 grudnia 2018 r.;
- „05a” – w celu wykonywania pracy na podstawie nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanego do ewidencji przez powiatowy urząd pracy – takie oświadczenia wprowadzono od 1 stycznia 2018 r.;
- „05b” – w celu wykonywania pracy sezonowej;
- „06” – w celu wykonywania pracy, której nie obejmują powyższe wizy, tj. najczęściej na podstawie zezwolenia na pracę.

1. Inne wizy też są uwzględniane

Wyżej wymienione rodzaje wiz nie są jednak jedynymi, które pozwalają cudzoziemcowi podjąć legalną pracę na terytorium Polski. Obowiązujące przepisy przyjmują bowiem zasadę, że dokument pobytowy odpowiedni do wykonywania pracy (wraz z zezwoleniem na pracę lub zezwoleniem na pracę sezonową, jeśli w danym przypadku jest ono wymagane, ewentualnie

oświadczeniem wpisanym do ewidencji PUP) stanowi każda wiza wydana przez polskie organy (**typu „C” – wiza Schengen, krótkoterminowa lub typu „D” – wiza krajowa, długoterminowa**), niezależnie od celu jej wydania oraz każde zezwolenie na pobyt czasowy, z wyjątkiem wiz i zezwoleń wskazanych w przepisach jako wykluczające podjęcie pracy (zostały one wymienione w poniższej ramce).

Cudzoziemiec nie może legalnie pracować, gdy przebywa w Polsce na podstawie:

- wize, której cel wydania został oznaczony symbolem:
 - „01” – cel turystyczny;
 - „20” – korzystanie z ochrony czasowej;
 - „21” – przyjazd ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe;
- zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego na podstawie art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

Jeśli cudzoziemiec ma już ważną wizę albo zezwolenie na pobyt czasowy z innego tytułu niż praca (np. w związku ze studiami, działalnością gospodarczą, czy połączeniem się z rodziną), nie musi dodatkowo uzyskiwać specjalnej wize w celu wykonywania pracy. Do legalnej pracy (oprócz zezwolenia na pracę, ewentualnie zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia) wystarczą już posiadane przez niego dokumenty, chyba że wykluczają one podjęcie pracy (zob. ramkę powyżej)^{1,2,3}.

2. Ruch bezwizowy – dla kogo i na jakich zasadach?

Cudzoziemcy będący obywatelami określonych krajów – wymienionych w specjalnym rozporządzeniu UE – mogą korzystać z ruchu bezwizowego (tzn. przekraczać granice bez konieczności uzyskania wize lub innego do-

¹ art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. a i c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

² art. 66 ust. 6 ustawy o cudzoziemcach;

³ § 2 pkt 1, 5-8, 23 i 24 rozporządzenia w sprawie wiz dla cudzoziemców.

kumentu pobytowego) przy wjeździe na terytorium państw obszaru Schengen, w tym również Polski. Przywilej ten obejmuje m.in. obywateli **Ukrainy, Mołdawii i Gruzji**, ale tylko takich, którzy posiadają **paszport biometryczny**, wydany zgodnie z normami Organizacji Międzynarodowego Lotnictwa Cywilnego (ICAO).

Okres, w którym cudzoziemiec może skorzystać z pobytu na podstawie ruchu bezwizowego, **to 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu** – liczy się tu łączny okres przebywania danego cudzoziemca na terytorium wszystkich państw strefy Schengen. Po upływie tego czasu cudzoziemiec, który chce nadal przebywać i wykonywać pracę w Polsce, ma obowiązek posiadać odpowiednią wizę lub zezwolenie na pobyt czasowy.

UWAGA!

Do legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego wymagane jest zezwolenie na pracę albo oświadczenie wpisane do ewidencji przez powiatowy urząd pracy (ewentualnie zezwolenie na pracę sezonową lub zaświadczenie o wpisie wniosku o wydanie takiego zezwolenia do ewidencji wniosków)^{4, 5}.

3. Pobyt i praca cudzoziemca na podstawie stempla w paszporcie

Gdy kończy się okres legalnego pobytu cudzoziemca na terytorium Polski i zamierza on starać się o zezwolenie na pobyt czasowy lub na pobyt stały albo na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, cudzoziemiec musi – nie później niż w ostatnim dniu legalnego pobytu w Polsce – wystąpić z wnioskiem o odpowiednie zezwolenie pobytowe do wojewody właściwego ze względu na miejsce swojego pobytu. Jeżeli termin do złożenia wniosku został zachowany i wniosek nie zawiera braków formalnych (lub zostały one uzupełnione w terminie):

⁴ art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

⁵ art. 1 ust. 2 oraz załącznik II do rozporządzenia Rady (WE) nr 539/2001 z dnia 15 marca 2001 r. wymieniającego państwa trzecie, których obywatele muszą posiadać wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu.

- 1) wojewoda umieszcza w paszporcie (dokumencie podróży) cudzoziemca stempel potwierdzający złożenie wniosku o zezwolenie na dalszy pobyt;
- 2) pobyt cudzoziemca na terytorium Polski jest legalny od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia odpowiedniego zezwolenia na pobyt stanie się ostateczna.

UWAGA!

Jeśli bezpośrednio przed złożeniem wniosku o dalsze zezwolenie pobytowe cudzoziemiec był uprawniony do świadczenia pracy na terytorium Polski – może on dalej ją wykonywać. Sytuacja taka zachodzi, gdy w dniu złożenia tego wniosku obcokrajowiec ma ważne zezwolenie na pracę bądź oświadczenie wpisane do ewidencji powiatowego urzędu pracy albo jest zwolniony z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę (np. jako posiadacz Karty Polaka). Aby jednak praca wykonywana w czasie pobytu cudzoziemca w Polsce na podstawie stempla w paszporcie była legalna, przez cały ten okres, co do zasady, musi on mieć takie zezwolenie na pracę lub oświadczenie (chyba że nie jest objęty obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę)^{6,7}.

⁶ art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

⁷ art. 104 ust. 1, art. 105 ust. 1, art. 108, art. 201 ust. 1, art. 202 ust. 1, art. 206, art. 218 ust. 1, art. 223 ustawy o cudzoziemcach.

VII.

ZEZWOLENIE JEDNOLITE NA POBYT I PRACĘ

Jeżeli cudzoziemiec zamierza przebywać i pracować w Polsce powyżej 3 miesięcy, może starać się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (tzw. zezwolenia jednolitego), które wydaje wojewoda właściwy ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca, a od jego decyzji obcokrajowiec ma prawo odwołać się do Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców. Wydanie takiego zezwolenia odbywa się w ramach jednego postępowania administracyjnego i – na podstawie jednego dokumentu – uprawnia cudzoziemca zarówno do pobytu, jak i do pracy w Polsce. W takim przypadku cudzoziemiec nie musi odrębnie ubiegać się o zezwolenie na pobyt (np. wizę), a pracodawca – o zezwolenie na pracę¹.

Inicjatywa należy do cudzoziemca!

Z wnioskiem o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę występuje sam cudzoziemiec, a nie pracodawca (jak w przypadku zwykłych zezwoleń na pracę) i to on jest stroną postępowania. Może składać wnioski i odwoływać się od decyzji (pracodawcy nie przysługują takie prawo).

Podstawa prawna: art. 113a ustawy o cudzoziemcach.

1. Procedura i warunki wydania zezwolenia

W toku postępowania wojewoda sprawdza zarówno spełnienie przesłanek wydania zezwolenia na pobyt, jak i ustawowych warunków związanych z pracą cudzoziemca, analogicznie jak w przypadku wydawania zwykłego

¹ art. 22 ust. 1 pkt 1 lit. a, art. 98 ust. 1, art. 104 ust. 1, art. 105 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach.

zezwolenia na pracę. **Przesłanki wydania zezwolenia pobytowego to: posiadanie przez cudzoziemca ubezpieczenia zdrowotnego lub ubezpieczenia kosztów leczenia oraz źródła stabilnego i regularnego dochodu. Ponadto cudzoziemiec musi mieć zapewnione na terytorium Polski miejsce zamieszkania.**

Do warunków związanych z pracą cudzoziemca należy obowiązek przedstawienia informacji (opinii) starosty o braku możliwości zaspokojenia przez pracodawcę swoich potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy w zakresie stanowiska pracy oferowanego cudzoziemcowi. O wydanie tej opinii występuje do starosty pracodawca. Po jej uzyskaniu powinien przekazać ten dokument cudzoziemcowi, który składa go w urzędzie wojewódzkim w celu dołączenia do akt postępowania w sprawie o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

Wojewoda bada również, czy:

- **wynagrodzenie, które zostało wskazane przez pracodawcę w odpowiednim załączniku do wniosku o udzielenie zezwolenia, nie jest niższe niż wynagrodzenie pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracy pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku;**
- **wysokość miesięcznego wynagrodzenia cudzoziemca nie jest niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę** (w 2018 r. wynosi ono 2100 zł brutto na pełny etat) – wymóg ten dotyczy nie tylko wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie umowy o pracę, ale również w ramach umów cywilnoprawnych, np. zlecenia lub umowy o dzieło. (Uwaga! Nowy warunek – wprowadzony od 1 stycznia 2018 r.)².

2. Treść zezwolenia na pobyt czasowy i pracę

W decyzji o udzieleniu cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, poza okresem ważności tego zezwolenia, wojewoda wskazuje:

- 1) podmiot powierzający wykonywanie pracy (pracodawcę), a w przypadku, gdy cudzoziemiec będzie pracownikiem tymczasowym – także pracodawcę użytkownika;

- 2) stanowisko, na jakim cudzoziemiec ma wykonywać pracę;
- 3) najniższe wynagrodzenie, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku;
- 4) wymiar czasu pracy;
- 5) rodzaj umowy, na podstawie której cudzoziemiec ma wykonywać pracę.

Zgodnie z ustawą istnieje możliwość wskazania w zezwoleniu jednolitym kilku podmiotów powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcowi (pracodawców). W takiej sytuacji wymienione wyżej warunki wykonywania pracy określa się odrębnie dla każdego pracodawcy.

Gdy cudzoziemiec spełnia warunki zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, określone odrębnymi przepisami, w decyzji o udzieleniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, poza okresem ważności zezwolenia, zamieszcza się informację, że cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na warunkach określonych w przepisie będącym podstawą zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. W takim przypadku zezwolenie nie będzie określać pracodawcy, stanowiska pracy, wynagrodzenia cudzoziemca, wymiaru czasu pracy ani rodzaju umowy³.

3. Obowiązki cudzoziemca w razie zmiany warunków zezwolenia

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę może być w każdym czasie, na wniosek cudzoziemca, zmienione przez wojewodę właściwego ze względu na miejsce aktualnego pobytu cudzoziemca, jeżeli cudzoziemiec zamierza wykonywać pracę na innym stanowisku lub warunkach niż określone w zezwoleniu bądź u innego pracodawcy użytkownika (gdy jest pracownikiem tymczasowym).

Cudzoziemiec przebywający na terytorium Polski na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę ma obowiązek zawiadomić pisemnie wojewodę, który udzielił tego zezwolenia, w terminie 15 dni roboczych, o utracie pracy u któregokolwiek z podmiotów powierzających wykonywanie pracy, wymienionych w zezwoleniu.

³ art. 118 ustawy o cudzoziemcach.

Nie wymaga zawiadomienia wojewody ani zmiany lub wydania nowego zezwolenia na pobyt i pracę zastąpienie umowy cywilnoprawnej, która została wskazana w zezwoleniu, umową o pracę⁴.

4. 30 dni na poszukiwanie nowej pracy

Uwaga! Wojewoda cofa zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, jeśli stanowisko określone w zezwoleniu uległo zmianie lub wysokość wynagrodzenia została obniżona, a zezwolenie to nie zostało zmienione.

Co do zasady, zezwolenie to podlega cofnięciu także w przypadku utraty pracy przez cudzoziemca w którymś z podmiotów (pracodawców) wymienionych w zezwoleniu. Uważa się bowiem, że wówczas ustaje cel pobytu, który był powodem udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy lub cudzoziemiec przestał spełniać wymogi udzielenia mu tego zezwolenia ze względu na deklarowany cel pobytu.

Wyjątkowo jednak zezwolenia nie cofa się, jeśli obcokrajowiec stracił pracę u pracodawcy (pracodawców) wskazanych w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę, ale:

- **cudzoziemiec pisemnie powiadomił o tym wojewodę (lub powiadomienie to nie zostało doręczone wojewodzie z powodów niezależnych od cudzoziemca),**
- **okres pozostawania przez cudzoziemca bez pracy nie przekroczył 30 dni,**
- **okres ten wystąpił nie więcej niż jeden raz w trakcie ważności zezwolenia (ten ostatni warunek dotyczy utraty pracy u wszystkich pracodawców wymienionych w zezwoleniu).**

W okresie wspomnianych 30 dni cudzoziemiec może poszukiwać nowego pracodawcy⁵.

⁴ art. 119, art. 120 ust. 1, art. 121 ustawy o cudzoziemcach;

⁵ art. 101 pkt 1 i 2, art.122 pkt 1, art. 123 ustawy o cudzoziemcach.

VIII.

NIELEGALNE ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW TO NIEPOTRZEBNE KOSZTY

1. Sankcje i koszty ponoszone przez pracodawcę

Jeżeli pracodawca powierza pracę cudzoziemcowi:

- nieposiadającemu ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski (np. karty pobytu),
- mającemu podstawę pobytu wykluczającą wykonywanie pracy (zob. ramkę na str. 42),
- nieposiadającemu odpowiedniego zezwolenia na pracę, jeśli cudzoziemiec nie jest zwolniony na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę,
- na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę (z zastrzeżeniem wyjątków),
- bez zawarcia umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej w wymaganej formie (pisemnej),

to jest to powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, czyli nielegalne zatrudnienie cudzoziemca.

Uwaga! Wyższe kary!

Od 1 stycznia 2018 r. w przypadku wielu wykroczeń popełnionych przez pracodawców maksymalna kwota grzywny wynosi 30 000 zł. Za nielegalne zatrudnienie cudzoziemca pracodawcy grozi grzywna od 1 000 do 30 000 zł. Jeśli zostanie wykazane, że pracodawca – np. podstępem lub przez wykorzystanie zależności służbowej – skłonił cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, grzywna wynosi od 3 000 do 30 000 zł.

Konsekwencją nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca może być też odmowa wydania zezwoleń na pracę dla nowych cudzoziemców, o które

wnioskuje dany pracodawca. Przesłankami odmowy wydania przez wojewodę zezwolenia na pracę są bowiem m.in. sytuacje, gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi:

- został prawomocnie ukarany za wykroczenie określone w art. 120 ust. 3-5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tzw. kwalifikowane postaci wykroczeń);
- w ciągu 2 lat od uznania za winnego popełnienia czynu, o którym mowa w art. 120 ust. 1 tej ustawy (powierzenie nielegalnej pracy cudzoziemcowi), został ponownie prawomocnie ukarany za podobne wykroczenie.

Analogiczne zasady stosuje się w przypadku odmowy wydania zezwolenia na pracę sezonową oraz wpisania oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.

Dodatkowo pracodawca pokrywa koszty związane z wydaniem i wykonaniem decyzji o zobowiązaniu nielegalnie zatrudnionych przez siebie cudzoziemców do powrotu (opuszczenia terytorium Polski), w przypadku, gdy decyzja ta podlega przymusowemu wykonaniu.

2. Sankcje stosowane wobec cudzoziemca

Cudzoziemiec wykonuje pracę nielegalnie, jeżeli:

- nie posiada ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski (np. karty pobytu),
- jego podstawa pobytu wyklucza wykonywanie pracy (zob. ramkę na str. 42),
- nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę, jeśli nie jest zwolniony na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Nielegalnie pracujący cudzoziemiec:

- **ponosi karę grzywny – od 1 000 do 5 000 zł,**
- **może zostać zobowiązany do powrotu (wyjazdu z Polski) oraz**
- **otrzymać zakaz ponownego wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i innych państw obszaru Schengen – na okres od 1 roku do 3 lat (a jeśli przebywał w Polsce nielegalnie – od 6 miesięcy do 3 lat).**

3. Co mogą organy kontrolne?

Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców przeprowadzają inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy i funkcjonariusze Straży Granicznej. Mają oni prawo do:

- legitymowania osób wykonujących pracę i przebywających na terenie zakładu pracy oraz ich przesłuchiwanie;
- żądania od pracodawcy przedstawienia im wszelkich dokumentów związanych z zatrudnieniem cudzoziemców, np. zezwoleń na pracę, oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, zawartych umów czy dowodów zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

Straż Graniczna jest także uprawniona do zatrzymywania osób i stosowania wobec nich środków przymusu bezpośredniego.

W przypadku stwierdzenia podczas kontroli nielegalnego zatrudnienia/nielegalnej pracy cudzoziemców Państwowa Inspekcja Pracy lub Straż Graniczna kieruje wnioski o ukaranie do sądu – przeciwko pracodawcy i poszczególnym cudzoziemcom (w niektórych sytuacjach zamiast wniosku do sądu jest możliwe nałożenie mandatu karnego) oraz inicjuje procedurę zmierzającą do zobowiązania nielegalnie pracujących cudzoziemców do powrotu (opuszczenia Polski)^{1, 2, 3, 4, 5, 6}.

¹ art. 2 ust. 1 pkt 14 i 22a, art. 87 ust. 1, art. 88j ust. 1 pkt 3-4, art. 88x ust. 1, art. 88z ust. 5 pkt 2-3, art. 120 ust. 1-5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

² ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2017 r. poz. 1543);

³ art. 302 ust. 1 pkt 1 i 4, art. 318 ust. 1 i 3, art. 319 pkt 1-2, art. 337 ust. 3 i 3a ustawy o cudzoziemcach;

⁴ art. 10 ust. 1 pkt 4 i 15, art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy;

⁵ art. 1 ust. 2 pkt 13a, art. 10d, art. 11 ust. 1 pkt 5, art. 23 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej;

⁶ rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 lutego 2009 r. w sprawie przeprowadzania przez funkcjonariuszy Straży Granicznej kontroli legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców, prowadzenia działalności gospodarczej przez cudzoziemców oraz powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom.

IX.

KONSEKWENCJE ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCA PRZEBYWAJĄCEGO W POLSCE NIELEGALNIE

1. Uwaga! Bardzo ważne obowiązki pracodawcy!

Obowiązki te wynikają z ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Przepisy wskazanej ustawy obejmują tylko cudzoziemców niebędących obywatelami państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub obywatelami Szwajcarii (czyli obcokrajowców z tzw. krajów trzecich). Ustawy nie stosuje się jednak do obywateli państw trzecich, będących członkami rodzin cudzoziemców z UE/EOG lub Szwajcarii, jeżeli dołączają oni do tych cudzoziemców lub z nimi przebywają.

Na mocy tej ustawy masz obowiązek:

- żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski (w szczególności wizy lub karty pobytu);
- przechowywać kopię tego dokumentu: w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę – w aktach osobowych pracownika, na zasadach i przez okres obowiązkowego przechowywania tych akt; w razie zawarcia z cudzoziemcem umowy cywilnoprawnej – przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca;
- **w terminie 7 dni** zgłosić cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych, o ile obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów (tzn. z ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych)^{1,2}.

¹ art. 1 ust. 2, art. 2-3, art. 13 pkt 2 ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP;

² art. 36 ust. 1, 2 i 4 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

2. Sankcje z tytułu powierzenia pracy nielegalnemu imigrantowi

A. Wykroczenia

Powierzenie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski stanowi wykroczenie **zagrożone karą grzywny od 1 000 do 30 000 zł.**, zaś w przypadku gdy jest uporczywe, a powierzona praca nie ma związku z prowadzoną przez pracodawcę działalnością gospodarczą – **grzywną do 10 000 zł**^{3,4}.

B. Przestępstwa

Uporczywe powierzenie – w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą – wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP jest przestępstwem, za które grozi **grzywna albo kara ograniczenia wolności**.

Tą samą karą zagrożone są również przestępstwa polegające na:

- powierzeniu, w tym samym czasie, wykonywania pracy wielu cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP;
- powierzeniu wykonywania pracy małoletniemu cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP.

Jeszcze surowszą karę – **pozbawienie wolności do lat 3** – przewidziano za przestępstwa:

- powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP w warunkach szczególnego wykorzystania;
- powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP, będącemu pokrzywdzonym przestępstwem handlu ludźmi⁵.

³ art. 2 ust. 1 pkt 22a, art. 87 ust. 1 pkt 12, art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

⁴ art. 11 ustawy o skutkach powierzenia....;

⁵ art. 9 i 10 ustawy o skutkach powierzenia...

C. Dodatkowe sankcje przeciwko firmie

W przypadku skazania za którekolwiek z przestępstw wymienionych powyżej, sąd ma prawo:

- orzec zakaz dostępu podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi do środków publicznych, pochodzących z funduszy strukturalnych, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rybackiego, Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz środków na realizację wspólnej polityki rolnej – **na okres od roku do 5 lat**;
- zasądzić na rzecz Skarbu Państwa kwotę stanowiącą równowartość powyższych środków publicznych, **otrzymanych w okresie 12 miesięcy** poprzedzających wydanie wyroku skazującego.

Ponadto firma podlega wykluczeniu z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego – **przez 3 lata** od dnia uprawomocnienia się wyroku skazującego za przestępstwo^{6, 7, 8}.

3. W jakich przypadkach pracodawca nie ponosi odpowiedzialności?

Nie podlega karze za wykroczenia i przestępstwa związane z powierzeniem wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski, kto powierzając wykonywanie pracy cudzoziemcowi, spełnił łącznie następujące warunki:

- 1) wypełnił obowiązki polegające na:
 - żądaniu od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP;
 - przechowywaniu kopii tego dokumentu przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca (chyba że wiedział, że przedstawiony dokument został sfałszowany);

⁶ art. 12 ustawy o skutkach powierzania...

⁷ art. 5 ust. 3 pkt 1 i 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych;

⁸ art. 24 ust. 1 pkt 13 lit. d i pkt 14 oraz ust. 7 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r.

Prawo zamówień publicznych.

- 2) zgłosił cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych, jeśli obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów^{9,10}.

4. Nielegalnie przebywający cudzoziemiec korzysta z ułatwień

Obowiązujące przepisy ustanawiają procedury ułatwiające cudzoziemcom przebywającym w Polsce bez ważnych dokumentów pobytowych dochodzenie niewypłaconych przez pracodawcę należności za wykonaną pracę. Zgodnie ze wspomnianymi przepisami:

- cudzoziemiec przebywający w Polsce bez ważnego dokumentu pobytowego, przy dochodzeniu zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń, korzysta z domniemania, że za swoją pracę powinien otrzymać co najmniej trzykrotność obowiązującego w Polsce minimalnego wynagrodzenia za pracę – chyba że pracodawca lub cudzoziemiec dowiodą, że było inaczej;
- pracodawca jest obowiązany pokryć koszty związane z przesłaniem nielegalnie przebywającemu cudzoziemcowi zaległych należności do państwa, do którego cudzoziemiec ten powrócił (również w wyniku zobowiązania do powrotu)¹¹.

5. Szczególnie ważne informacje dla branży budowlanej!

Jeżeli Twoja firma korzysta z usług podwykonawców (bezpośrednich lub pośrednich), w określonych w ustawie okolicznościach możesz mieć obowiązek wypłaty świadczeń (i poniesienia wynikających z tego kosztów dodatkowych) na rzecz nielegalnie przebywającego w Polsce cudzoziemca, który wykonuje (lub wykonywał) pracę dla któregoś z takich podwykonawców. Dotyczy to wypłaty zasądzonego zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń oraz pokrycia kosztów przesłania cudzoziemcowi zaległych należności do państwa, do którego cudzoziemiec powrócił

⁹ art. 120a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

¹⁰ art. 13 ustawy o skutkach powierzania...

¹¹ art. 4 i 5 ustawy o skutkach powierzania...

(również w wyniku zobowiązania do powrotu), a także kosztów związanych z wydaniem i wykonaniem decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu. Powyższe obejmuje w szczególności sytuacje, gdy podwykonawca jest niewypłacalny, egzekucja przeciwko niemu okazała się bezskuteczna lub przemawia za tym szczególnie ważny interes cudzoziemca.

Z obowiązków tych możesz zwolnić się przez wykazanie, że spełniłeś wymagania należytej staranności, np. poinformowałeś podwykonawcę o skutkach powierzania pracy cudzoziemcom przebywającym w Polsce bez ważnego dokumentu pobytowego oraz sprawdziłeś wykonanie przez niego obowiązku zgłoszenia cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych.

Jeśli pokryłeś wymienione wyżej należności lub koszty za podwykonawcę, który powierzał pracę nielegalnie przebywającemu cudzoziemcowi, przysługuje Ci prawo żądania ich zwrotu od tego podwykonawcy (tzw. roszczenie regresowe)¹².

¹² art. 6-8 ustawy o skutkach powierzania...

X.

CUDZOZIEMCY TEŻ MAJĄ PRAWA PRACOWNICZE

1. Zawarcie umowy na piśmie to podstawa!

Masz obowiązek zawrzeć z cudzoziemcem pisemną umowę i wręczyć mu jeden jej egzemplarz. Obowiązek ten obejmuje nie tylko umowę o pracę, ale też umowy cywilnoprawne (jak np. zlecenie, umowę o dzieło itp.). Dotyczy zarówno cudzoziemców zobowiązanych do uzyskania zezwolenia na pracę, jak i takich, którzy nie muszą go posiadać (w tym obywatele państw UE/EOG i Szwajcarii). Przed podpisaniem umowy powinieneś przedstawić cudzoziemcowi jej tłumaczenie na język dla niego zrozumiały.

Każda umowa z cudzoziemcem (zarówno umowa o pracę, jak i cywilnoprawna) musi być zawarta w formie pisemnej – przed rozpoczęciem pracy przez daną osobę. W razie niedopełnienia tego obowiązku pracodawca podlega grzywnie nawet **do 30 000 zł**^{1,2}.

2. Czy z cudzoziemcem spoza obszaru UE/EOG można zawrzeć umowę na czas nieokreślony?

Wobec uchylecia, z dniem 1 lutego 2009 r., art. 88 ust. 10 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w brzmieniu, które nakazywało zawarcie z cudzoziemcem umowy na czas udzielonego zezwolenia na pracę – aktualnie ze wszystkimi cudzoziemcami (również objętymi obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę) mogą być zawierane także umowy na czas nieokreślony. Oznacza to ponadto, że do

¹ art. 2 ust. 1 pkt 22a, art. 88h ust. 1 pkt 3, art. 90d, art. 120 ust. 1 i 11 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

² art. 29 § 2, art. 281 pkt 2 Kodeksu pracy.

wszystkich cudzoziemców znajdują zastosowanie – zawarte w Kodeksie pracy – ograniczenia zawierania z pracownikami umów o pracę na czas określony.

W myśl Kodeksu pracy, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie takich umów zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, **nie może przekraczać 33 miesięcy**, a łączna liczba tych umów **nie może przekraczać trzech**. Po przekroczeniu powyższych limitów uważa się, że pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Nie ma również przeszkód prawnych, aby pracodawca wcześniej zawarł z cudzoziemcem umowę na czas nieokreślony, nie czekając na spełnienie przesłanek określonych w Kodeksie pracy.

UWAGA!

W przypadku, gdy – pomimo zawarcia umowy na czas nieokreślony – nie są spełnione warunki legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca, np. straci on prawo do legalnego pobytu na terytorium Polski lub nie posiada wymaganego zezwolenia na pracę, konieczne jest bezwzględne odsunięcie cudzoziemca od faktycznego wykonywania pracy.

Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektoratu Pracy, gdy w takiej sytuacji ma miejsce jedynie formalne pozostawanie w stosunku prawnym dotyczącym zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i nie dochodzi do fizycznego świadczenia pracy przez cudzoziemca, nie jest to nielegalne zatrudnienie. W takim przypadku umowa o pracę z cudzoziemcem może zostać rozwiązana na podstawie Kodeksu pracy, np. na mocy porozumienia stron lub za wypowiedzeniem przez którąś z nich. Do rozwiązania umowy cywilnoprawnej znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego^{3,4}.

3. Kiedy obowiązkowa umowa o pracę, a kiedy może być cywilnoprawna?

Zależnie od treści udzielonego danemu cudzoziemcowi zezwolenia na pracę (ewentualnie na pobyt i pracę lub pracę sezonową) bądź też oświadczenia wpisanego do ewidencji przez powiatowy urząd pracy oraz rzeczywi-

³ art. 25¹, art. 30 § 1, art. 32 Kodeksu pracy;

⁴ art. 2 ust. 1 pkt 14 i 22a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

stych okoliczności świadczenia pracy, możesz powierzyć ją cudzoziemcowi na podstawie umowy o pracę, ewentualnie – ale tylko jeśli nie są spełnione przesłanki obowiązkowego zawarcia umowy o pracę i będzie to zgodne z wydanym zezwoleniem lub oświadczeniem – możesz skorzystać z umowy cywilnoprawnej (tj. ze zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej itp.).

Zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy – tj. wykonywanie pracy określonego rodzaju za wynagrodzeniem na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę – jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu wyżej określonych warunków wykonywania pracy.

4. O charakterze umowy nie decyduje jej nazwa!

Jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę pod kierownictwem pracodawcy oraz w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie, we wniosku o wydanie odpowiedniego zezwolenia na pracę lub w oświadczeniu o powierzeniu pracy pracodawca powinien wskazać umowę o pracę i taką też umowę zawrzeć z cudzoziemcem, a nie umowę cywilnoprawną.

Sytuacja taka ma miejsce, zwłaszcza gdy:

- pracownik przychodzi do pracy dzień po dniu (ewentualnie w wyznaczonych dniach, gdy pracuje na część etatu),
- godziny jego pracy ustala pracodawca (np. w grafiku lub harmonogramie pracy),
- pracownik ma obowiązek osobistego wykonywania pracy (nie może przysłać kogoś w zastępstwie),
- pracodawca lub przełożony (kierownik, brygadzysta, mistrz) wydaje mu polecenia i nadzoruje jego pracę.

W takim przypadku nie ma znaczenia, jak została nazwana umowa, liczy się sposób jej wykonywania.

UWAGA!

Zawarcie umowy cywilnoprawnej, gdy powinna być nawiązana umowa o pracę, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Pracodawca może zostać za to ukarany grzywną do 30 000 zł.

W razie sporu pracownik (w tym także będący cudzoziemcem) ma prawo złożyć pozew do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. W jego imieniu z takim pozewem może również wystąpić inspektor Państwowej Inspekcji Pracy^{5,6,7}.

5. Wynagrodzenie cudzoziemca – nie niższe niż w zezwoleniu na pracę

W zawartej z cudzoziemcem umowie masz obowiązek uwzględnić wysokość wynagrodzenia nie niższą od określonej w wydanym dla niego zezwoleniu na pracę lub pracę sezonową (ewentualnie w zezwoleniu na pobyt i pracę albo w oświadczeniu) i wypłacać mu wynagrodzenie co najmniej w takiej kwocie. Jeśli wynagrodzenie zostanie zaniżone, jesteś zobowiązany do jego niezwłocznego wyrównania oraz w przypadku jego wypłaty – do opłacenia od niego składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz zaliczek na podatek dochodowy.

Brak wypłaty wynagrodzenia należnego obcokrajowcowi lub jego zaniżenie – oprócz grzywny nawet do 30 000 zł – naraża Cię także na uchylenie przez wojewodę zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz odmowę wydania zezwoleń na pracę dalszych cudzoziemców w Twojej firmie.

UWAGA!

Jak najbardziej dopuszczalna jest sytuacja, gdy wynagrodzenie cudzoziemca jest wyższe od kwoty wskazanej w zezwoleniu na pracę odpowiedniego typu, zezwoleniu jednolitym lub oświadczeniu. W dokumentach tych jest bowiem określone „najniższe wynagrodzenie cudzoziemca”. Jeżeli ma miejsce podwyższenie przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia ponad kwotę wskazaną w zezwoleniu lub oświadczeniu – nie wymaga to zmiany

⁵ art. 22 § 1, § 1¹ i § 1², art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy;

⁶ art. 10 ust. 1 pkt 11, art. 33 ust. 1 pkt 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy;

⁷ art. 63¹ i art. 63² Kodeksu postępowania cywilnego.

treści zezwolenia, uzyskania nowego zezwolenia ani też powiadomienia wojewody (ewentualnie starosty), który wydał dane zezwolenie. Nie jest też konieczne wpisanie nowego oświadczenia do ewidencji PUP^{8, 9, 10}.

6. Minimalne stawki obejmują też cudzoziemców

Niezależnie od wymogu, aby wynagrodzenie cudzoziemca nie było niższe niż określone w wystawionym dla niego zezwoleniu odpowiedniego rodzaju bądź oświadczeniu, wobec każdego cudzoziemca (bez względu na to, czy jest on objęty obowiązkiem uzyskania zezwolenia na pracę, czy też z niego zwolniony) muszą być przestrzegane obowiązujące w Polsce przepisy dotyczące minimalnej wysokości wynagrodzeń za wykonaną pracę lub świadczone usługi. **W przypadku zatrudnienia cudzoziemca na podstawie umowy o pracę jego miesięczne wynagrodzenie nie może być niższe od ustalanego na każdy rok kalendarzowy minimalnego wynagrodzenia za pracę** (w 2018 r. wynosi ono 2100 zł brutto – przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy).

Ponadto w przypadku umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, corocznie ustalana jest **minimalna stawka godzinowa wynagrodzenia** (w 2018 r. jest to 13,70 zł brutto). Regulacje te obejmują wszystkie osoby wykonujące pracę na terytorium Polski na podstawie wspomnianych umów, a zatem również cudzoziemców¹¹.

7. Zasady wypłaty wynagrodzenia

W przypadku pracowników, tj. osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy, wypłaty wynagrodzenia dokonuje się co najmniej raz w miesiącu, w stałym i ustalonym z góry terminie. **Wynagrodzenie za dany miesiąc**

⁸ art. 2 ust. 1 pkt 22a, art. 88f ust. 1, art. 88h ust. 1 pkt 1 i ust. 4, art. 88j ust. 1 pkt 8, art. 88k ust. 1 pkt 3, art. 88r, art. 88z ust. 1 pkt 3 lit. f, art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

⁹ art. 118 ust. 1 pkt 3 ustawy o cudzoziemcach;

¹⁰ art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy;

¹¹ art. 6 i 8a ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

wypłaca się niezwłocznie po ustaleniu jego pełnej wysokości, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia u danego pracodawcy powinny być wskazane w regulaminie pracy, a w przypadku zakładów, które nie mają obowiązku posiadania regulaminu pracy (co do zasady, zatrudniających mniej niż 50 pracowników) – w pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia, przekazywanej każdemu pracownikowi w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę.

Gdy praca cudzoziemca odbywa się na podstawie umowy cywilnoprawnej, termin wypłaty wynagrodzenia powinien być określony w umowie. Jednakże wynagrodzenie z umów, dla których obowiązuje minimalna stawka godzinowa (tj. umów zlecenia i umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu), jeśli zostały zawarte na czas dłuższy niż 1 miesiąc, musi być wypłacane co najmniej raz w miesiącu.

UWAGA!

W razie niewypłacenia bądź zaniżenia wynagrodzenia za pracę lub wynagrodzenia z umów cywilnoprawnych objętych minimalną stawką godzinową, osoba wykonująca pracę (w tym także cudzoziemiec) może złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy (właściwego miejscowo okręgowego inspektoratu pracy). Jeżeli w wyniku przeprowadzonej kontroli inspektor pracy ustali, że wynagrodzenie ze stosunku pracy jest należne i nie zachodzi wątpliwość co do jego wysokości, może skierować do pracodawcy decyzję nakazową, zobowiązującą do natychmiastowej wypłaty tego świadczenia^{12, 13, 14}.

8. Zgłoszenie do ubezpieczeń i opłacanie składek – obowiązkiem pracodawcy

Jako pracodawca zatrudniający pracownika będącego cudzoziemcem na podstawie umowy o pracę jesteś zobowiązany – w terminie do 7 dni – zgłosić taką osobę do ubezpieczeń społecznych (emerytalnego, rentowych,

¹² art. 29 § 3, art. 85, art. 104, art. 104¹ § 1 pkt 5, art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy;

¹³ art. 8a ust. 6, art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;

¹⁴ art. 11 pkt 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

chorobowego i wypadkowego) oraz ubezpieczenia zdrowotnego, a także opłacać co miesiąc składki na te ubezpieczenia.

Takie obowiązki ciążyą też na Tobie jako zleceniodawcy, jeśli cudzoziemiec wykonuje pracę w Twojej firmie tylko na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług. W takim przypadku musisz zgłosić zleceniobiorcę do obowiązkowych ubezpieczeń: emerytalnego, rentowych, wypadkowego i zdrowotnego oraz dobrowolnie (na wniosek cudzoziemca) do ubezpieczenia chorobowego.

Jeżeli powierzasz pracę swojemu pracownikowi – cudzoziemcowi (zatrudnionemu w Twojej firmie w ramach umowy o pracę) dodatkowo na podstawie umowy zlecenia albo wykonuje on na Twoją rzecz taką umowę zawartą z innym podmiotem, to od łącznej kwoty jego przychodów masz obowiązek opłacić wszystkie składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Osób wykonujących pracę na podstawie umowy o dzieło nie zgłaszasz do ubezpieczeń. Wyjątek dotyczy osoby, która jest jednocześnie Twoim pracownikiem (zatrudnionym na podstawie umowy o pracę) oraz:

- zawiera z Tobą umowę o dzieło lub
- wykonuje umowę o dzieło na Twoją rzecz, choć zawarła ją z innym podmiotem.

Musisz obliczać i opłacać od wynagrodzenia cudzoziemca składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy.

Jeśli prowadzisz firmę niebędącą jednostką budżetową lub samorządowym zakładem budżetowym, to opłacasz składki za dany miesiąc **do 15. dnia następnego miesiąca**. Od 1 stycznia 2018 r. wszystkie składki płacisz jednym zwykłym przelewem na rachunek składkowy, który prowadzi dla Ciebie ZUS.

Jako płatnik składek masz również obowiązek co miesiąc przekazywać do ZUS imienne raporty miesięczne i deklarację rozliczeniową. Informacje zawarte w tych raportach musisz też przekazać na piśmie osobie, którą ubezpieczasz, np. na formularzu ZUS RMUA. Za jej zgodą możesz to zrobić w formie elektronicznej. Informacje te przekazujesz ubezpieczonemu **do 28 lutego** za rok ubiegły (w podziale na poszczególne miesiące tego roku). Ubezpieczony może żądać, abyś wcześniej przekazał mu takie informacje, jednak nie częściej niż raz na miesiąc – za miesiąc poprzedni.

Należy naliczać i opłacać składki oraz zaliczki na podatek od wynagrodzenia, które cudzoziemiec faktycznie otrzymuje. Niedopuszczalne jest płacenie całości lub części wynagrodzenia bez jego opodatkowania i odprowadzenia składek^{15, 16!}

9. Cudzoziemiec na równi z Polakiem

Obcokrajowiec wykonujący pracę na terytorium Polski na podstawie umowy o pracę podlega tym samym regulacjom prawnym, które dotyczą polskich pracowników. Zatrudnieni w Polsce cudzoziemcy są objęci taką samą ochroną ze strony prawa pracy, jak obywatele polscy. Mają identyczne prawa i obowiązki, jak polscy pracownicy i nie mogą być od nich gorzej traktowani.

Cudzoziemskiemu pracownikowi przysługuje prawo do wykonywania pracy w bezpiecznych i higienicznych warunkach (przepisy bhp są jednako- we dla wszystkich). Przed dopuszczeniem do pracy musisz zapewnić pracownikowi wstępne badania lekarskie oraz przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, pokrywając koszty ich przeprowadzenia. Szkolenie bhp odbywa się w godzinach pracy, a pracownik zachowuje za ten czas prawo do wynagrodzenia.

Nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę jesteś zobowiązany doręczyć pracownikowi pisemną informację o warunkach zatrudnienia, m.in. o obowiązującej go dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, wymiarze przysługującego mu urlopu wypoczynkowego oraz długości okresu wypowiedzenia jego umowy o pracę.

¹⁵ art. 6 ust. 1 pkt 1 i 4, art. 8 ust. 1 i 2a, art. 36 ust. 1, 2 i 4, art. 41 ust.1, ust. 8-8b, art. 47 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych;

¹⁶ art. 66 ust. 1 pkt 1 lit. a i e ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

Obcokrajowiec nie może być dyskryminowany!

Tak samo jak polski pracownik, cudzoziemiec ma prawo do równego traktowania przez pracodawcę w zakresie: nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia i wynagrodzenia, awansowania oraz dostępu do szkoleń. Cudzoziemiec nie może być dyskryminowany z jakichkolwiek powodów, w tym również ze względu na narodowość, obywatelstwo, pochodzenie etniczne, rasę czy religię. Przysługuje mu ochrona przed mobbingiem (tj. nękaniami, zastraszaniem, poniżaniem, ośmieszaniem lub izolowaniem w zespole)¹⁷.

10. Zatrudnienie cudzoziemca – zgodnie z normami czasu pracy

Czas pracy pracownika – cudzoziemca (zatrudnionego na podstawie umowy o pracę), tak samo jak polskiego pracownika, nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym (chyba, że pracodawca stosuje systemy czasu pracy umożliwiające przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy ponad 8 godzin na dobę).

Niezależnie od przyjętego systemu czasu pracy, pracownikowi przysługuje **nie mniej niż 11 godzin** nieprzerwanego odpoczynku na dobę i **35 godzin w tygodniu**. W przypadku pracy w godzinach nadliczbowych, należy mu się dodatkowe wynagrodzenie. Jeżeli pracownik wykonuje pracę w niedzielę, święto lub dzień wolny wynikający z zasady 5-dniowego tygodnia pracy (np. w wolną sobotę), masz obowiązek udzielić mu w zamian dnia wolnego od pracy.

Pracownikowi cudzoziemcowi przysługuje również prawo do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Za czas urlopu powinien dostać takie

¹⁷ art. 11³, art. 18^{3a} § 1 i 2, art. 29 § 3, art. 94³, art. 229, art. 237³ Kodeksu pracy.

wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Wymiar urlopu wynosi **20 lub 26 dni roboczych**, w zależności od stażu pracy danego pracownika (do którego wlicza się też udokumentowane okresy pracy w innych krajach oraz ukończone w innych państwach szkoły, w tym studia wyższe).

Powinności zaliczyć zagraniczny staż pracy cudzoziemca

Udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, powinny zostać zaliczone pracownikowi, w tym również będącemu cudzoziemcem – do okresów pracy w Polsce w zakresie uprawnień pracowniczych. Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej do udokumentowania zagranicznego stażu pracy może służyć każdy dokument, który co najmniej uprawdopodobnia fakt zatrudnienia danej osoby w określonym czasie u konkretnego pracodawcy zagranicznego. Do takich dokumentów należy zaliczyć nie tylko zagraniczne odpowiedniki polskiego świadectwa pracy, lecz także np. umowę o pracę, zaświadczenie o zatrudnieniu wystawione przez zagranicznego pracodawcę, odcinki wypłat wynagrodzenia czy też zaświadczenia zawierające informację dotyczącą podlegania ubezpieczeniu społecznemu.

Zdaniem ministerstwa, w celu uwzględnienia przy ustalaniu wymiaru urlopu wypoczynkowego u polskiego pracodawcy okresów nauki odbytej w innym kraju, niezbędna jest nostryfikacja przez cudzoziemca dyplomu lub świadectwa szkolnego, które uzyskał w swoim państwie, chyba że w danym przypadku przepisy przewidują jego uznanie w Polsce bez nostryfikacji.

UWAGA!

Za naruszenie przepisów o czasie pracy, nieudzielenie przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego oraz nieprzestrzeganie przepisów bhp – pracodawcy grozi grzywna do 30 000 zł. Kontrole w tym zakresie prowadzi Państwowa Inspekcja Pracy.

11. Cudzoziemiec może pozwać pracodawcę do sądu

Prawo dochodzenia roszczeń wobec pracodawcy (np. z tytułu niewypłaconego wynagrodzenia), przysługuje każdemu cudzoziemcowi, nawet jeżeli pracował lub przebywał na terytorium Polski nielegalnie^{18, 19, 20}.

¹⁸ art. 129 § 1, art. 132, art. 133, art. 151, art. 151¹, art. 151³, art. 151¹¹, art. 152, art. 154, art. 154¹, art. 155, art. 281 pkt 5, art. 282 § 1 pkt 2, art. 283 § 1 Kodeksu pracy;

¹⁹ art. 86 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;

²⁰ art. 4 ust. 1 ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP.

XI.

GDZIE PO PORADĘ?

W każdym z 16 okręgowych inspektoratów pracy (w miastach wojewódzkich) i w oddziałach Państwowej Inspekcji Pracy (w innych większych miastach) oraz w Centrum Poradnictwa PIP przy Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie możesz uzyskać bezpłatną poradę prawną z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Porady można zasięgnąć osobiście lub telefonicznie (ewentualnie w formie pisemnej, w tym również e-mailowej). Informacje na temat wyznaczonych dni i godzin udzielania porad prawnych oraz numerów telefonów, pod którymi można je uzyskać, znajdziesz na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy: www.pip.gov.pl

WAŻNE INSTYTUCJE PUBLICZNE

- Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej www.mrpips.gov.pl
- Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji www.mswia.gov.pl
- Ministerstwo Spraw Zagranicznych www.msz.gov.pl
- Zakład Ubezpieczeń Społecznych www.zus.pl
- Państwowa Inspekcja Pracy www.pip.gov.pl
- Straż Graniczna www.strazgraniczna.pl
- Rejestr agencji zatrudnienia www.kraz.praca.gov.pl
- Rzecznik Praw Obywatelskich www.rpo.gov.pl
- Urząd do Spraw Cudzoziemców www.udsc.gov.pl

SPIS TREŚCI

I. CO MUSISZ WIEDZIEĆ PRZED PRZYJAZDEM CUDZOZIEMCA DO POLSKI	3
1. Praca cudzoziemców z UE/EOG i Szwajcarii	4
2. Nie odpowiadasz za niedopełnienie obowiązków przez cudzoziemca.....	5
3. Członkowie rodziny cudzoziemców z UE/EOG też bez zezwolenia na pracę.....	6
4. Członkowie rodziny – dokumenty pobytowe	6
5. Kiedy jeszcze cudzoziemcy pracują bez zezwolenia?	7
II. ZEZWOLENIE NA PRACĘ	10
1. Jakie umowy i funkcje wymagają zezwolenia na pracę?	10
2. Umowa o pomocy przy zbiorach – nowość wprowadzona od 18 maja 2018 r.....	11
3. O jaki typ zezwolenia wnioskować?	13
4. W jaki sposób uzyskać zezwolenie?	14
5. Jesteś stroną postępowania!	14
6. Warunki wydania zezwolenia na pracę	15
7. Kiedy nie musisz przechodzić testu rynku pracy?	16
8. Wymagane pisemne zawiadomienie wojewody w ciągu 7 dni	16
9. Legalna praca do czasu przedłużenia zezwolenia	17
III. ZAMIAST ZEZWOLENIA – OŚWIADCZENIE WPISANE DO EWIDENCJI URZĘDU PRACY	19
1. Jak obliczyć termin 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy?	20
2. Stare oświadczenia – ważne do 31 grudnia 2018 r.	20
3. Dzięki nowelizacji – cudzoziemiec może dłużej pracować na podstawie oświadczeń	21
4. Legalny pobyt cudzoziemca nadal wymagany	21
5. W jakim terminie PUP dokona wpisu oświadczenia do ewidencji?	22
6. Odmowa wpisu oświadczenia	22

7. Z oświadczeniem łatwiej o zezwolenie	23
8. Możliwa legalna praca do czasu wydania zezwolenia	25
IV. ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ	27
1. Procedura i warunki wydania zezwolenia	28
2. Wpis wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej ...	29
3. W jakim terminie starosta wpisze wniosek do ewidencji?	29
4. Zezwolenie otrzymasz po przyjeździe cudzoziemca do Polski	30
5. Po upływie 120 dni – starosta umorzy postępowanie	30
6. Oczekując na zezwolenie, możesz legalnie powierzać pracę cudzoziemcowi	31
7. Okres ważności zezwolenia na pracę sezonową	31
8. Gdy cudzoziemiec przebywa w Polsce w innym celu	32
9. Obcokrajowiec legalnie pracuje już od dnia złożenia wniosku o zezwolenie	32
10. Masz prawo zlecać cudzoziemcowi wszelkie prace uznane za sezonowe	32
11. Kiedy możesz powierzyć cudzoziemcowi pracę niesezonową?	33
12. Zmiany niewymagające uzyskania nowego zezwolenia	34
13. Po złożeniu wniosku o przedłużenie zezwolenia cudzoziemiec pracuje legalnie	34
14. Obowiązkowa pisemna umowa w sprawie zakwaterowania	35
V. ZMIANA PRACODAWCY, STANOWISKA LUB WARUNKÓW ZATRUDNIENIA .	37
1. Musisz uzyskać zezwolenie lub oświadczenie na Twoją firmę!	37
2. Trzymaj się zezwolenia na pracę!	38
3. Uwaga! Trzeba dokonać zmiany zezwolenia!	40
VI. CUDZOZIEMIEC SAM MUSI UZYSKAĆ WIZĘ	41
1. Inne wize też są uwzględniane	41
2. Ruch bezwizowy – dla kogo i na jakich zasadach?	42
3. Pobyt i praca cudzoziemca na podstawie stempla w paszporcie	43
VII. ZEZWOLENIE JEDNOLITE NA POBYT I PRACĘ	45
1. Procedura i warunki wydania zezwolenia	45
2. Treść zezwolenia na pobyt czasowy i pracę	46

3. Obowiązki cudzoziemca w razie zmiany warunków zezwolenia	47
4. 30 dni na poszukiwanie nowej pracy	48
VIII. NIELEGALNE ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW TO NIEPOTRZEBNE KOSZTY	49
1. Sankcje i koszty ponoszone przez pracodawcę	49
2. Sankcje stosowane wobec cudzoziemca	50
3. Co mogą organy kontrolne?	51
IX. KONSEKWENCJE ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCA PRZEBYWAJĄCEGO W POLSCE NIELEGALNIE	52
1. Uwaga! Bardzo ważne obowiązki pracodawcy!	52
2. Sankcje z tytułu powierzania pracy nielegalnemu imigrantowi	53
3. W jakich przypadkach pracodawca nie ponosi odpowiedzialności? ...	54
4. Nielegalnie przebywający cudzoziemiec korzysta z ułatwień	55
5. Szczególnie ważne informacje dla branży budowlanej!	55
X. CUDZOZIEMCY TEŻ MAJĄ PRAWA PRACOWNICZE	57
1. Zawarcie umowy na piśmie to podstawa!	57
2. Czy z cudzoziemcem spoza obszaru UE/EOG można zawrzeć umowę na czas nieokreślony?	57
3. Kiedy obowiązkowa umowa o pracę, a kiedy może być cywilnoprawna?	58
4. O charakterze umowy nie decyduje jej nazwa!	59
5. Wynagrodzenie cudzoziemca – nie niższe niż w zezwoleniu na pracę	60
6. Minimalne stawki obejmują też cudzoziemców	61
7. Zasady wypłaty wynagrodzenia	61
8. Zgłoszenie do ubezpieczeń i opłacanie składek – obowiązkiem pracodawcy	62
9. Cudzoziemiec na równi z Polakiem	64
10. Zatrudnienie cudzoziemca – zgodnie z normami czasu pracy	65
11. Cudzoziemiec może pozwać pracodawcę do sądu	67
XI. GDZIE PO PORADĘ	68

Potrzebujesz pomocy wejdź na

www.prawawpracy.pl

Egzemplarz bezpłatny