

Pracuję legalnie

JAROSŁAW CICHON

LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW



Informator dla pracodawców



**Pracuj i zatrudniaj
legalnie**



ZUS

ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

JAROSŁAW CICHÓN
LEGALNOŚĆ ZATRUDNIENIA
CUDZOZIEMCÓW



Informator
dla pracodawców

Warszawa 2019

Projekt okładki
DOROTA ZAJĄC

Opracowanie typograficzne i łamanie
BARBARA CHAREWICZ

Opracowanie redakcyjne
MONIKA KOLITOWSKA-SOKÓŁ

Stan prawny: wrzesień 2019 r.

Wydanie 3/2019

Copyright © Państwowa Inspekcja Pracy

PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
GŁÓWNY INSPEKTORAT PRACY
WARSZAWA 2019
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. 48).

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 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.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 87 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ art. 2 i 3 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

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 (potwierdzonego 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.**

Obywatele państw UE/EOG lub Szwajcarii są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Polski z racji samego obywatelstwa któregoś z tych krajów. W przypadku powierzenia wykonywania pracy obywatelowi takiego państwa za wystarczające należy uznać zażądanie od cudzoziemca przed

powierzeniem mu pracy ważnego dokumentu tożsamości, w którym zostało wskazane obywatelstwo danej osoby.

Podstawa prawna: art. 87 ust. 1 pkt 7-9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

2. Co po „brexicie”?

W momencie aktualizacji tego informatora (wrzesień 2019 r.) nie jest dokładnie znana forma i termin zaplanowanego wystąpienia Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej. Wprawdzie ustalony termin tego wystąpienia to 31 października 2019 r., jednak pojawiły się informacje o możliwym jego przedłużeniu do 31 stycznia 2020 r.

Zgodnie z Traktatem o Unii Europejskiej warunki wystąpienia danego państwa członkowskiego z UE oraz ramy jego przyszłych stosunków z Unią powinny zostać określone w umowie zawartej przez Unię z tym państwem. Jednakże, z uwagi na niebezpieczeństwo nastąpienia „brexitu” bez zawarcia takiej umowy (czyli tzw. „twardego brexitu”), polski parlament uchwalił w dniu 15 marca 2019 r. specjalną ustawę. Miałyby ona wejść w życie z dniem wystąpienia Zjednoczonego Królestwa z Unii Europejskiej bez zawarcia umowy, o której mowa w art. 50 ust. 2 zdanie drugie Traktatu o Unii Europejskiej. Ustawa ta przewiduje, m.in. że:

- pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywateli Zjednoczonego Królestwa i członków ich rodzin niebędących obywatelami państw członkowskich UE/EOG lub Szwajcarii, który posiadali prawo pobytu lub prawo stałego pobytu na terytorium RP w dniu poprzedzającym dzień wejścia w życie ustawy (na podstawie odpowiednio: ważnego zaświadczenia o zarejestrowaniu pobytu obywatela UE, ważnego dokumentu potwierdzającego prawo stałego pobytu, ważnej karty pobytu członka rodziny obywatela UE lub ważnej karty stałego pobytu członka rodziny obywatela UE), uważa się za legalny do 31 grudnia 2020 r.;
- obywatelowi Zjednoczonego Królestwa oraz członkowi jego rodziny, który w dniu poprzedzającym dzień wejścia w życie ustawy posiadał prawo pobytu na terytorium RP, udziela się, na jego wniosek złożony do 31 grudnia 2020 r., zezwolenia na pobyt czasowy;

- obywatelowi Zjednoczonego Królestwa oraz członkowi jego rodziny, który w dniu poprzedzającym dzień wejścia w życie ustawy posiadał prawo stałego pobytu na terytorium RP, udziela się na czas nieoznaczony, na jego wniosek złożony do 31 grudnia 2020 r., zezwolenia na pobyt stały;
- jeżeli termin na złożenie wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy bądź na pobyt stały został zachowany, wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały usunięte w terminie:
 - 1) wojewoda umieszcza w dokumencie podróży (najczęściej paszporcie) wnioskodawcy odcisk stempla potwierdzającego złożenie wniosku o udzielenie obywatelowi Zjednoczonego Królestwa lub członkowi jego rodziny tego zezwolenia;
 - 2) wojewoda wydaje zaświadczenie o złożeniu wniosku o udzielenie obywatelowi Zjednoczonego Królestwa lub członkowi jego rodziny wspomnianego zezwolenia, ważne na okres roku;
 - 3) pobyt obywatela Zjednoczonego Królestwa lub członka jego rodziny na terytorium RP uważa się za legalny do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy lub na pobyt stały stanie się ostateczna;
- w karcie pobytu wydanej obywatelowi Zjednoczonego Królestwa lub członkowi rodziny, którym udzielono zezwolenia na pobyt czasowy oraz w pierwszej karcie pobytu wydanej obywatelowi Zjednoczonego Królestwa lub członkowi rodziny, którym udzielono zezwolenia na pobyt stały, umieszcza się adnotację „brexit”;
- obywatel Zjednoczonego Królestwa oraz członek jego rodziny:
 - którego pobyt na terytorium RP jest uważany za legalny do 31 grudnia 2020 r., w związku z posiadaniem prawa pobytu lub prawa stałego pobytu na terytorium RP w dniu poprzedzającym dzień wejścia w życie ustawy,
 - którego pobyt na terytorium RP uważa się za legalny na podstawie umieszczonego przez wojewodę stempla w dokumencie podróży (paszporcie) lub wydanego przez ten organ zaświadczenia potwierdzającego złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy bądź na pobyt stały,

- który posiada zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w powyższym trybie,

jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Polski bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 50 ust. 1-3 Traktatu o Unii Europejskiej;
- ◆ art. 2 ust. 1, art. 5, art. 6, art. 7 ust. 1 i 2, art. 10 ust. 1 i 2, art. 13 ust. 1-8, art. 15 ust. 1 i 2, art. 16 ust. 1 pkt 1, art. 17 ust. 1, art. 63 ustawy z dnia 15 marca 2019 r. o uregulowaniu niektórych spraw w związku z wystąpieniem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej bez zawarcia umowy, o której mowa w art. 50 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej.

3. 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.

Podstawa prawna:

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

4. 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 wspomnianego obywatela lub jego małżonka,
- bezpośredniego wstępnego (tzn. rodzica) powyższego obywatela lub jego małżonka, pozostającego na utrzymaniu wymienionego obywatela lub jego małżonka.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 87 ust. 1 pkt 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ art. 2 pkt 4 ustawy o wjeździe na terytorium RP, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich UE i członków ich rodzin.

5. 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;
- **kartą stałego pobytu członka rodziny obywatela UE** – otrzymywaną po upływie 5 lat nieprzerwanego pobytu na terytorium Polski z obywatelem UE/EOG lub Szwajcarii.

Podstawa prawna:

- ◆ § 2 pkt 18 rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 19 kwietnia 2019 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców;
- ◆ art. 20 ust. 1, art. 43, art. 48 ust. 2 ustawy o wjeździe na terytorium RP, pobytcie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich UE i członków ich rodzin.

6. 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 nie została załatwiona w terminie 6 miesięcy od dnia złożenia wniosku i opóźnienie nie nastąpiło z winy cudzoziemca, na jego wniosek Szef 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 (zob. pkt 8) lub uczestnikami odbywanych w Polsce stacjonarnych studiów doktoranckich;
- **absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych** (zob. pkt 7), **stacjonarnych studiów wyższych** (zob. pkt 9) lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych, działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych;

- **nauczycielami języków obcych**, którzy wykonują pracę w przedszkolach, szkołach, placówkach, ośrodkach, zakładach kształcenia nauczycieli 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.

Podstawa prawna:

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

Karta Polaka

Cudzoziemcowi, który wykaże przynależność do Narodu Polskiego, właściwy konsul Rzeczypospolitej Polskiej może wydać Kartę Polaka (w stosunku do obywateli Białorusi organem wydającym kartę jest także wojewoda podlaski). Od 14 lipca 2019 r. Karta Polaka może być przyznana cudzoziemcom ze wszystkich krajów świata. Przed tym dniem była ona wydawana tylko obywatelom Armenii, Azerbejdżanu, Białorusi, Gruzji, Kazachstanu, Kirgistanu, Mołdawii, Rosji, Tadżykistanu, Turkmenistanu, Ukrainy, Uzbekistanu, Estonii, Litwy i Łotwy. 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;
- ◆ ustawa z 16 maja 2019 r. o zmianie ustawy o Karcie Polaka.

7. Cudzoziemiec – absolwent polskiej szkoły policealnej nie musi mieć zezwolenia na pracę

Przepisy przewidują, że możliwość wykonywania pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę obejmuje m.in. cudzoziemców będących absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych. W polskim systemie edukacji (który jest aktualnie w trakcie przeorganizowania w związku z wygaszaniem gimnazjów) szkoła policealna, jako placówka przeznaczona dla absolwentów szkół średnich (liceów i techników), należy wraz z tymi szkołami do grupy szkół ponadgimnazjalnych.

Cudzoziemiec będący absolwentem polskiej szkoły policealnej jest zatem zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na terytorium RP. Nie musi on również posiadać oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanego do ewidencji oświadczeń przez powiatowy urząd pracy.

Dla obowiązywania tego zwolnienia nie ma znaczenia, czy ukończona przez cudzoziemca szkoła policealna była szkołą publiczną, czy niepubliczną. Jest ono również niezależne od tego, czy nauka w szkole policealnej odbywała się w formie stacjonarnej, czy zaocznej (weekendowej itp.).

Cudzoziemiec korzysta z prawa do wykonywania pracy bez zezwolenia we wszystkich podmiotach na terytorium Polski, bez względu na specjalność (branżę), w której podejmuje pracę (nie musi ona mieć związku z kierunkiem ukończonej szkoły policealnej). Powyższe uprawnienie cudzoziemca ma charakter bezterminowy (chyba, że w przyszłości uległyby zmianie przepisy). Obcokrajowiec musi odpowiednio udokumentować swoje uprawnienie do świadczenia pracy bez zezwolenia na pracę, przedkładając podmiotowi powierzającemu pracę świadectwo ukończenia szkoły policealnej.

Z obowiązujących przepisów wynika, że absolwentem szkoły policealnej jest osoba, która otrzymała świadectwo ukończenia takiej szkoły. Nie musi ona natomiast zdawać egzaminów potwierdzających kwalifikacje w danym zawodzie i posiadać dyplomu potwierdzającego te kwalifikacje.

Podstawa prawna:

- ◆ § 1 pkt 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi

na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę;

- ◆ art. 19 ust. 2 pkt 7 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe.

8. Zezwolenie na pracę niewymagane, jeśli obcokrajowiec jest studentem studiów stacjonarnych na wyższej uczelni w Polsce

Obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę nie są objęci cudzoziemcy będący studentami studiów stacjonarnych odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej. Studia te są prowadzone na poziomie:

- 1) studiów pierwszego stopnia;
- 2) studiów drugiego stopnia;
- 3) jednolitych studiów magisterskich.

Są one prowadzone w formie:

- 1) studiów stacjonarnych (dawniej studia dzienne), w ramach których co najmniej połowa punktów ECTS objętych programem studiów jest uzyskiwana w ramach zajęć z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia i studentów;
- 2) studiów niestacjonarnych wskazanych w uchwale senatu, w ramach których mniej niż połowa punktów ECTS objętych programem studiów może być uzyskiwana z bezpośrednim udziałem nauczycieli akademickich lub innych osób prowadzących zajęcia i studentów.

Cudzoziemiec, będący studentem studiów stacjonarnych odbywanych w Polsce, jest zwolniony z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę niezależnie od tego, czy studiuje na uczelni publicznej, czy niepublicznej.

UWAGA!

Zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę nie obejmuje cudzoziemców będących studentami studiów niestacjonarnych (w dawnej terminologii: zaocznych, wieczorowych, eksternistycznych itp.).

Cudzoziemiec musi odpowiednio udokumentować swoje uprawnienie do świadczenia pracy bez zezwolenia, przedkładając podmiotowi powierzającemu pracę ważną legitymację studencką, poświadczającą odbywanie

w Polsce studiów wyższych w formie stacjonarnej, a najlepiej potwierdzające ten fakt aktualne zaświadczenie z uczelni.

Podstawa prawna:

- ◆ § 1 pkt 10 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę;
- ◆ art. 63. ust. 1, art. 64. ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

9. Po ukończeniu studiów stacjonarnych na polskiej uczelni nie ma obowiązku posiadania zezwolenia na pracę

Nie muszą uzyskiwać zezwoleń na pracę cudzoziemcy będący absolwentami stacjonarnych studiów wyższych na polskich uczelniach. Od cudzoziemca nie wymaga się zezwolenia na pracę niezależnie od tego, czy jest absolwentem stacjonarnych studiów wyższych na polskiej uczelni publicznej, czy niepublicznej.

UWAGA!

Zwolnienie z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę nie obejmuje cudzoziemców będących absolwentami studiów niestacjonarnych (zaocznych, wieczorowych, eksternistycznych itp.).

Cudzoziemiec musi udokumentować prawo do wykonywania pracy bez zezwolenia, przedkładając podmiotowi powierzającemu pracę dyplom ukończenia studiów wyższych na polskiej uczelni w formie stacjonarnej. Jeśli natomiast posiadany przez cudzoziemca dyplom jest dyplomem ukończenia studiów niestacjonarnych, wówczas cudzoziemiec jest objęty obowiązkiem uzyskania zezwolenia na pracę na ogólnych zasadach.

Podstawa prawna: § 1 pkt 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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) 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.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 2 ust. 1 pkt 11, 40, 43, art. 88 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ 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 zobowiązuje się 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 należną 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 rozwiązywanie 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. Pomocnik rolnika przed zawarciem umowy o pomocy przy zbiorach składa oświadczenie o liczbie dni w danym roku kalendarzowym, przez jakie świadczył pomoc na podstawie takich umów zawartych z innymi rolnikami.

Podstawa prawna:

- ◆ 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);
- ◆ 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.

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.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 88 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ § 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 postaci 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 zł, 50 zł i 100 zł**.

Podstawa prawna:

- ◆ 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;
- ◆ § 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;
- ◆ § 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.

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 Ty możesz podejmować 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 uchylenia zezwolenia. Jesteś także zobowiązany do zachowania należytej staranności w toczących się postępowaniach. Po pomyślnym zakończeniu procedury powinieneś doręczyć cudzoziemcowi 1 egzemplarz zezwolenia w formie pisemnej.

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

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 2019 r. wynosi ono 2250 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;
- 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 na stanowisko, które ma być powierzone cudzoziemcowi. W ofercie należy wskazać na potrzebę uzyskania wspomnianej opinii.

Podstawa prawna:

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

7. Kiedy nie musisz przechodzić „testu rynku pracy”?

Wojewoda wydaje zezwolenie na pracę bez konieczności uzyskania opinii starosty, 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.

Drugi – ogólnopolski – wykaz zawodów, w przypadku których wojewoda wydaje zezwolenie na pracę cudzoziemca bez konieczności przeprowadzania „testu rynku pracy” znajduje się w załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę.

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

Podstawa prawna:

- ◆ art. 10 ust. 3, 4 pkt 1 i ust. 6, art. 88c ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ § 3 pkt 6 i załącznik do 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 szczególne warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (**przepis i załącznik dodany do rozporządzenia z dniem 1 lipca 2018 r.**).

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;
- 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 zł 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 pracę.

Podstawa prawna: 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.

9. Legalne zatrudnienie do czasu przedłużenia zezwolenia na pracę

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 od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie przedłużenia zezwolenia na pracę stanie się ostateczna. **Nie zwalnia to jednak obcokrajowca z obowiązku posiadania podstawy pobytu na terytorium Polski, która nie wyklucza wykonywania pracy (zob. rozdz. VI).**

10. Legalnie pracuje też cudzoziemiec oczekujący na dalsze zezwolenie pobytowe

Analogiczna zasada ma zastosowanie w sytuacji, gdy cudzoziemiec – pracując 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 posia-

danym zezwoleniem na pracę lub poprzednim zezwoleniem na pobyt czasowy (wniosek ten cudzoziemiec powinien złożyć najpóźniej w ostatnim dniu legalnego pobytu w Polsce). W takim przypadku zazwyczaj kontynuuje on pobyt na terytorium Polski na podstawie stempla w paszporcie, potwierdzającego złożenie wniosku o zezwolenie na dalszy pobyt i jego zweryfikowanie przez urząd wojewódzki pod względem formalnym – czy wniosek nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie (**kwestia została szczegółowo omówiona w rozdz. VI.3**).

Podstawa prawna:

- ◆ art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. b, art. 88a ust. 1a, art. 88g ust. 1a i 1b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ 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.

Ponadto, aby dokonać wpisu oświadczenia do ewidencji, pracodawca musi uiścić wpłatę w wysokości 30 zł.

Praca sezonowa cudzoziemca nie jest dopuszczalna na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń! Jest ona możliwa tylko na podstawie zezwolenia na pracę sezonową (chyba, że dany cudzoziemiec jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę).

Podstawa prawna:

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

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 zł do 30 000 zł.

Podstawa prawna: art. 120 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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

Na podstawie oświadczenia (lub kilku oświadczeń) możesz powierzyć pracę cudzoziemcowi przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Wykonywanie pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia (oświadczeń) **nie musi odbywać się nieprzerwanie przez cały okres 6 miesięcy.** Mogą występować przerwy w pracy cudzoziemca, jednak składający się z poszczególnych części 6-miesięczny okres jego pracy **musi mieścić się w kolejnych 12 miesiącach.** Zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego w sytuacji, gdy ciągłość terminu nie jest wymagana, a jest on oznaczony w miesiącach, to **miesiąc liczy się jako trzydzieści dni.** Z tego względu dopuszczalny okres 6-miesięcznej pracy na podstawie oświadczenia jest **równy 180 dniom** (np. od 7 maja do 2 listopada danego roku).

Odmienne sposoby postępowania znajdują zastosowanie w przypadku obliczania okresu kolejnych 12 miesięcy, który **ma charakter ciągły i powinien być liczony nieprzerwanie**. Z Kodeksu cywilnego wynika, że termin oznaczony w miesiącach **kończy się z upływem dnia, który datą odpowiada początkowemu dniowi terminu**, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca (12 miesięcy obejmuje np. okres od 7 maja 2018 r. do 7 maja 2019 r.).

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 powinien obejmować 12 kolejnych miesięcy, liczonych wstecz od dnia powierzenia pracy cudzoziemcowi. Przyjęcie takiego systemu obliczeń oznacza, że okres ten będzie ulegał przesunięciu w zależności od daty dokonywania sprawdzeń.

Przykład

Obywatel Ukrainy przepracował na podstawie oświadczenia okres od 2 lipca do 28 grudnia 2018 r. (180 dni). Pracodawca chciałby ponownie powierzyć mu pracę na podstawie oświadczenia do 30 września 2019 r. Nie wie jednak, na ile dni mógłby legalnie powierzyć cudzoziemcowi tę pracę i od kiedy miałyby się ona rozpocząć. Spróbujmy rozwikłać ten problem.

Po wykorzystaniu przez cudzoziemca 180 dni pracy na podstawie oświadczenia w okresie od 2 lipca do 28 grudnia 2018 r., kolejny okres 12-miesięczny rozpocznie się **dopiero od 3 lipca 2019 r.** (poprzedni trwa od 2 lipca 2018 r. do 2 lipca 2019 r.).

Jeśli planowana praca cudzoziemca miałyby zakończyć się 30 września 2019 r., to – licząc wstecz – w okresie 30 września 2019 r. – 30 września 2018 r. zawiera się już 90 dni pracy cudzoziemca (od 30 września do 28 grudnia 2018 r.). Pozostaje więc jeszcze do wykorzystania **kolejne 90 dni pracy**. Będzie to okres **od 3 lipca do 30 września 2019 r.**

Podstawa prawna:

- ◆ art. 87 ust. 3, art. 88z ust. 2 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ art. 112, art. 114 Kodeksu cywilnego.

2. 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. na podstawie wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy – w formie uprawniającej do wykonywania pracy (podjęcie pracy przez cudzoziemca wyklucza w szczególności wiza wydana w celu turystycznym).

Podstawa prawna: art. 87 ust. 1 pkt 12 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

3. 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 oświadczenia.**

Podstawa prawna: art. 88z ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

4. 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 zostało ono złożone dla pozorów, będzie wykorzystane przez cudzoziemca niezgodnie z celem lub dany podmiot 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,
 - 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 pracy**.

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

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) podjęciu pracy przez cudzoziemca – **najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy;**
- 2) niepodjęciu 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.

5. 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 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.

Podstawa prawna: § 3 pkt 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców.

6. 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 zatrudnił 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 wniosek o wydanie dla tego cudzoziemca zezwolenia na pracę na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę, a wniosek 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. **Nie zwalnia to jednak obcokrajowca z obowiązku posiadania podstawy pobytu na terytorium Polski, która nie wyklucza wykonywania pracy (zob. rozdz. VI).**

Zasada zalegalizowania pracy cudzoziemca na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu od dnia upływu jego ważności do dnia wydania zezwolenia lub doręczenia decyzji odmownej znajduje zastosowanie także w 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 takim przypadku dalszy pobyt cudzoziemca na terytorium Polski odbywa się na podstawie stempla w paszporcie, potwierdzającego złożenie wniosku o zezwolenie na pobyt i pracę oraz jego zweryfikowanie przez urząd wojewódzki pod względem formalnym – czy wniosek nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie (**zagadnienie to zostało przedstawione w rozdz. VI.3**).

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.

Podstawa prawna: art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. b, art. 88za ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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

Podstawa prawna: 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 powinieneś 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 (m.in. ruchome placówki gastronomiczne), 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.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 88 ust. 2, art. 90 ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ § 2 pkt 6 rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń;
- ◆ 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 (**znowelizowane z dniem 25 września 2018 r.**).

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 postaci 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.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 5a, art. 88n ust. 1, art. 88o, art. 90 ust. 10 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ § 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;
- ◆ § 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;
- ◆ § 2 rozporządzenia w sprawie państw, do których obywateli stosuje się nie-

które 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 (**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).

Podstawa prawna:

- ◆ art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. f, art. 88p ust. 1 i 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ § 2 pkt 6 rozporządzenia w sprawie wiz dla cudzoziemców;
- ◆ § 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.

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:

- 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 wniosku.

Podstawa prawna: art. 88p ust. 3 i 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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.

Podstawa prawna:

- ◆ 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;
- ◆ § 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.

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 cudzo-

ziemca do pobytu na terytorium Polski, postępowanie w sprawie wydania zezwolenia umarza się. Postępowanie nie będzie umorzone, jeśli okoliczności wskazują, że zezwolenie zostanie wykorzystane zgodnie z celem w późniejszym terminie.

Podstawa prawna: art. 88p ust. 10 i 11 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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 uprawniającego 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 dokumenty.

Podstawa prawna: art. 88p ust. 8 i 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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 wizego 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 pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym.**

Podstawa prawna: art. 88t ust. 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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 (patrz ramka na str. 48), 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 cudzoziemca.

Podstawa prawna: art. 88t ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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, umożliwiający rozpoczęcie legalnej pracy przez cudzoziemca w dniu wolnym od pracy urzędu.

Podstawa prawna: art. 88pa ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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),
- 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 powierzania cudzoziemcowi wszystkich rodzajów prac uznanych przez prawo za prace sezonowe, które występują w Twojej firmie, w ramach kategorii działalności gospodarczych wymienionych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 88r ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ rozporządzenie w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca.

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.

wą 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.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 88s ust. 1, art. 90 ust. 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ § 2 rozporządzenia w sprawie państw, do których obywateli 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 zł do 2 000 zł.

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

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 wjechał do Polski w celu wykonywania pracy sezonowej (na podstawie wizy 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 odpowiednio 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 formalnych.

Podstawa prawna: art. 88u ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

14. Obowiązkowa pisemna umowa w sprawie zakwaterowania

Jeżeli cudzoziemiec wjechał na terytorium Polski na podstawie wizy 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), 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, bądź obowiązku przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem tej umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca jest zagrożone karą grzywny od 200 zł 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!**

Podstawa prawna: 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 zł 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, liczone 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. Zakłada ona, 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. W takim przypadku 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 zł 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 zł do 5 000 zł.

Nielegalne jest również 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 zł 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.

Podstawa prawna:

- ◆ 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;
- ◆ art. 113a, art. 118 ust. 1, art. 120 ust. 1 i 4 ustawy o cudzoziemcach;
- ◆ 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 zasadniczo do wykonywania pracy na terytorium Polski to wizy, w których cel wydania został oznaczony jako:

- „05a” – w celu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanego do ewidencji przez powiatowy urząd pracy;
- „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 z 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:

- **wizy**, 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 wizy 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 (patrz ramka powyżej).

Podstawa prawna:

- ◆ art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. a i c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ art. 66 ust. 6 ustawy o cudzoziemcach;
- ◆ § 2 pkt 1, 5-7, 24 i 25 rozporządzenia w sprawie wiz dla cudzoziemców.

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

Cudzoziemcy będący obywatelami określonych krajów mogą korzystać z ruchu bezwizowego (tzn. przekraczać granice bez konieczności uzyskania wizy lub innego dokumentu pobytowego) przy wjeździe na terytorium państw obszaru Schengen, w tym również Polski, **także w celu podejmowania pracy**. 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).

Podstawa prawna:

- ◆ art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ art. 4 ust. 1 oraz załącznik II do rozporządzenia (UE) 2018/1806 z dnia 14 listopada 2018 r. wymieniającego państwa trzecie, których obywatele muszą posiadać wize podczas przekraczania granic zewnętrznych oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu.

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 (w tym również na pobyt czasowy i pracę, czyli tzw. zezwolenie jednolite), 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):

- 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.

Praca bez stempla bardzo ryzykowna!

W praktyce w wielu przypadkach stemple te nie są stawiane przez urzędy wojewódzkie „od ręki”, lecz nieraz po długim okresie oczekiwania. Samo **potwierdzenie przyjęcia wniosku o zezwolenie pobytowe przez urząd wojewódzki nie jest równoznaczne ze wspomnianym stemplem w paszporcie**, ponieważ jest to zazwyczaj tylko potwierdzenie wpływu złożonych przez cudzoziemca dokumentów do urzędu i nie stanowi ono poświadczenia przez urząd faktu zweryfikowania wniosku pod względem formalnym (czy jest on kompletny i nie zawiera braków formalnych). Dlatego świadczenie pracy przez cudzoziemca przed uzyskaniem stempla jest obarczone ryzykiem, że w przypadku nieotrzymania tego stempla wykonywanie oraz powierzanie pracy cudzoziemcowi **może zostać – podczas kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy lub Straży Granicznej – uznane za nielegalne** już od chwili upływu ważności poprzednio posiadanych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca. Grozi to zarówno cudzoziemcowi, jak i pracodawcy konsekwencjami m.in. w postaci kary grzywny (w stosunku do podmiotu powierzającego pracę od 1000 zł do 30 000 zł, wobec cudzoziemca – do 5000 zł).

Dodatkowy warunek legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca, który złożył wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy, na pobyt stały albo na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, stanowi wymóg, aby **bezpośrednio przed złożeniem wniosku o to zezwolenie cudzoziemiec był uprawniony do świadczenia pracy na terytorium Polski**. Sytuacja taka zachodzi w szczególności, gdy w dniu złożenia tego wniosku obcokrajowiec:

- miał **ważne zezwolenie na pracę** lub
- posiadał **ważne oświadczenie pracodawcy** wpisane do ewidencji lub zarejestrowane przez właściwy powiatowy urząd pracy (w przypadku obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii), lub

- na mocy przepisu szczególnego był **zwolniony z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę**

oraz

- posiadał podstawę pobytu na terytorium RP niewykluczającą wykonywania pracy (w tej ostatniej kwestii **zob. początkową część rozdz. VI**).

Jeszcze jednym warunkiem legalności wykonywania pracy przez cudzoziemca w okresie oczekiwania na któreś z wymienionych wyżej zezwoleń pobytowych jest, co do zasady, **posiadanie przez cudzoziemca przez cały ten okres zezwolenia na pracę lub oświadczenia**, w których jako podmiot powierzający pracę wskazano aktualnego pracodawcę.

UWAGA!

Wyjątkowo zezwolenie na pracę lub oświadczenie nie jest wymagane, jeżeli zostaną ściśle spełnione przesłanki zawarte w przepisie o charakterze „pomostowym”, którym w zależności od konkretnej sytuacji może być art. 88g ust. 1b albo art. 88za ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przepisy te pozwalają w szczególności na legalną pracę cudzoziemca w trakcie procedury zmierzającej do uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę – po upływie okresu ważności zezwolenia na pracę bądź oświadczenia, a zatem niejako zastępując w tym czasie te dokumenty. Szczegółowe wyjaśnienia na temat wspomnianych przepisów pomostowych można znaleźć w rozdz. II.10 oraz w rozdz. III.6.

Podstawa prawna:

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

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 przysługuje takie prawo).

Podstawa prawna: art. 22 ust. 1 pkt 1 lit. a, art. 98 ust. 1, art. 104 ust. 1, art. 105 ust. 1, 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” zezwolenia na pracę. **Przesłanki wydania zezwolenia pobytowego to: posiadanie przez cudzoziemca ubezpieczenia zdrowotnego lub ubezpiecze-**

nia 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:

- 1) **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;
- 2) **wysokość miesięcznego wynagrodzenia cudzoziemca nie jest niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę** (w 2019 r. wynosi ono 2250 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.

Podstawa prawna: art. 106 ust. 1a, art. 114, art. 125 ustawy o cudzoziemcach.

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 umowy.

Podstawa prawna: art. 118 ustawy o cudzoziemcach.

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 któregośkolwiek z podmiotów powierzających wykonywanie pracy, wymienionych w zezwoleniu.

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

Podstawa prawna: art. 119, art. 120 ust. 1, art. 121 ustawy o cudzoziemcach.

4. 30 dni na poszukiwanie nowej pracy

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 dopełnił obowiązku pisemnego powiadomienia o tym wojewody (lub powiadomienie to nie zostało doręczone wojewodzie z powodów niezależnych od cudzoziemca), a okres pozostawania przez cudzoziemca bez pracy nie przekroczył 30 dni i 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 pracodawcy.

Podstawa prawna: 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. 48),
- 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!

Na mocy nowelizacji przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce, która weszła w życie od 1 stycznia 2018 r., drastycznemu zaostreniu uległa wysokość kar za wykroczenia popełnione przez pracodawców. W przypadku wielu wykroczeń maksymalna kwota grzywny została podwyższona do 30 000 zł (poprzednio 5 000 zł lub 10 000 zł). W obecnym stanie prawnym za nielegalne zatrudnienie cudzoziemca pracodawcy grozi grzywna od 1 000 zł do 30 000 zł.

Równocześnie jej dolna granica została obniżona, aby w niektórych sytuacjach umożliwić inspektorom pracy stosowanie mandatów karnych wobec pracodawców (w kwocie od 1 000 zł do 2 000 zł), zamiast kierowania wniosków o ukaranie do sądu. Jeśli zostanie wykazane, że pracodawca – np. podstępem lub przez wykorzystanie zależności służbowej – skłonił cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, **grzywna wynosi od 3 000 zł 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 (patrz ramka na str. 48),
- 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 20 zł 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.**

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).

Podstawa prawna:

- ◆ 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;

- ◆ 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);
- ◆ 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;
- ◆ art. 10 ust. 1 pkt 4 i 15, art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy;
- ◆ 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;
- ◆ 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 powierzania 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, której regulacje obejmują tylko cudzoziemców z krajów trzecich, tzn. niebędących obywatelami państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii. Ustawa 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).

Podstawa prawna:

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

- ◆ 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

Niedopełnienie obowiązków wymienionych w powyższych punktach może grozić bardzo surowymi konsekwencjami, jeżeli okaże się (np. podczas kontroli Straży Granicznej lub Państwowej Inspekcji Pracy), że pracodawca powierzył pracę cudzoziemcowi nielegalnie przebywającemu na terytorium Polski. Konsekwencje te dotyczą nie tylko konkretnej osoby fizycznej, która dopuściła się takiego czynu (w niektórych okolicznościach stanowi to przestępstwo, zagrożone karą pozbawienia wolności nawet do 3 lat), lecz mogą być także dotkliwe dla samej firmy (w razie skazania za przestępstwo sąd może orzec zakaz dostępu firmy do niektórych środków unijnych lub nakazać jej zapłatę na rzecz Skarbu Państwa równowartości takich środków otrzymanych w ciągu ostatniego roku).

A. Wykroczenia

Powierzenie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski stanowi wykroczenie **zagrożone karą grzywny od 1 000 zł 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**.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 2 ust. 1 pkt 22a, art. 87 ust. 1 pkt 12, art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ art. 11 ustawy o skutkach powierzenia....

B. Przestępstwa

Uporczywe powierzenie – w związku 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:

- powierzaniu, w tym samym czasie, wykonywania pracy **wielu cudzoziemcom** przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP;
- powierzaniu 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 w postaci:

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

Podstawa prawna: art. 9 i 10 ustawy o skutkach powierzania...

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.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 12 ustawy o skutkach powierzania...;
- ◆ art. 5 ust. 3 pkt 1 i 4 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych;

- ◆ 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.

3. W jakich przypadkach pracodawca nie ponosi odpowiedzialności?

Nie podlega karze za wykroczenia i przestępstwa związane z powierzaniem 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 sfalszowany);
- 2) zgłosił cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych, jeśli obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 120a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- ◆ art. 13 ustawy o skutkach powierzania...

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 przestaniem nielegalnie przebywającemu cudzoziemcowi zaległych należności do państwa, do którego cudzoziemiec ten powrócił (również w wyniku zobowiązania do powrotu).

Podstawa prawna: art. 4 i 5 ustawy o skutkach powierzania...

5. Szczególnie ważne informacje dla branży budowlanej!

Jeżeli Twoja firma korzysta z usług podwykonawców – bezpośrednich lub pośrednich (w „łańcuchu” firm realizujących daną inwestycję) – w określonych w ustawie okolicznościach możesz ponosić odpowiedzialność z tytułu wypłaty nielegalnie przebywającemu w Polsce cudzoziemcowi, który wykonuje (lub wykonywał) pracę na rzecz któregoś z takich podwykonawców, zasądzonego zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń oraz pokrycia kosztów przesłania cudzoziemcowi zaległych należności do państwa, do którego cudzoziemiec powrócił (również w wyniku zobowiązania do powrotu), a także kosztów związanych z wydaniem i wykonaniem decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu. Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy podwykonawca jest niewypłacalny, egzekucja przeciwko niemu okazała się bezskuteczna lub przemawia za tym szczególnie ważny interes cudzoziemca.

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

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

Podstawa prawna: 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 roz-**
: **poczęciem pracy przez daną osobę**. W razie niedopełnienia tego
: obowiązku pracodawca podlega grzywnie nawet **do 30 000 zł**.
:

Podstawa prawna:

- ◆ 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;
- ◆ art. 29 § 2, art. 281 pkt 2 Kodeksu pracy.

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

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.

Mając na względzie powyższe regulacje prawne, za nieuprawnione należy uznać powoływanie się na art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy („obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy”) w celu uzasadnienia zawierania z cudzoziemcami z krajów trzecich wyłącznie umów o pracę na czas określony.

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.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 25¹, art. 30 § 1, art. 32 Kodeksu pracy;
- ◆ art. 2 ust. 1 pkt 14 i 22a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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 rzeczywistych okoliczności świadczenia pracy, możesz ją cudzoziemcowi powierzyć 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.

Podstawa prawna:

- ◆ art. 22 § 1, § 1¹ i § 1², art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy;
- ◆ art. 10 ust. 1 pkt 11, art. 33 ust. 1 pkt 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy;
- ◆ art. 63¹ i art. 63² Kodeksu postępowania cywilnego.

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 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 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.

Podstawa prawna:

- ◆ 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;
- ◆ art. 118 ust. 1 pkt 3 ustawy o cudzoziemcach;
- ◆ art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

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 2019 r. wynosi ono 2250 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 2019 r. jest to 14,70 zł brutto). Regulacje te obejmują wszystkie osoby wykonujące pracę na terytorium Polski na podstawie wspomnianych umów, a zatem również cudzoziemców.

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

7. Zasady wypłaty wynagrodzenia

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

Podstawa prawna:

- ◆ art. 29 § 3, art. 85, art. 104, art. 104¹ § 1 pkt 5, 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy;
- ◆ art. 8a ust. 6, art. 8e ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- ◆ art. 11 pkt 7 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

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

Takie obowiązki ciążą 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**.

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!**

Podstawa prawna:

- ◆ 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;
- ◆ 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.

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.

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).

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

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 cudzoziemskiemu przysługuje również prawo do corocznego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Za czas urlopu powinien dostać takie 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 ubezpieczeniom społecznym.

Zdaniem MRPiPS, w celu uwzględnienia przy ustalaniu wymiaru urlopu wypoczynkowego u polskiego pracodawcy okresów nauki odbytej w innym kraju, niezbędną 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.

Podstawa prawna:

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

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

SPIS TREŚCI

I. CO MUSISZ WIEDZIEĆ PRZED PRZYJAZDEM CUDZOZIEMCA DO POLSKI	3
1. Praca cudzoziemców z UE/EOG i Szwajcarii.....	4
2. Co po „brexicie”?.....	5
3. Nie odpowiadasz za niedopełnienie obowiązków przez cudzoziemca.....	7
4. Członkowie rodziny cudzoziemców z UE/EOG też bez zezwolenia na pracę.....	8
5. Członkowie rodziny – dokumenty pobytowe.....	9
6. Kiedy jeszcze cudzoziemcy pracują bez zezwolenia?.....	9
7. Cudzoziemiec – absolwent polskiej szkoły policealnej nie musi mieć zezwolenia na pracę.....	12
8. Zezwolenie na pracę niewymagane, jeśli obcokrajowiec jest studentem studiów stacjonarnych na wyższej uczelni w Polsce.....	13
9. Po ukończeniu studiów stacjonarnych na polskiej uczelni nie ma obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.....	14
II. ZEZWOLENIE NA PRACĘ	15
1. Jakie umowy i funkcje wymagają zezwolenia na pracę?.....	15
2. Umowa o pomocy przy zbiorach – nowość wprowadzona od 18 maja 2018 r.	16
3. O jaki typ zezwolenia wnioskować?.....	18
4. W jaki sposób uzyskać zezwolenie?.....	19
5. Jesteś stroną postępowania!.....	20
6. Warunki wydania zezwolenia na pracę.....	20
7. Kiedy nie musisz przechodzić „testu rynku pracy”?.....	21
8. Wymagane pisemne zawiadomienie wojewody w ciągu 7 dni.....	22
9. Legalne zatrudnienie do czasu przedłużenia zezwolenia na pracę.....	23
10. Legalnie pracuje też cudzoziemiec oczekujący na dalsze zezwolenie pobytowe....	23
III. ZAMIAST ZEZWOLENIA – OŚWIADCZENIE WPISANE DO EWIDENCJI URZĘDU PRACY	25
1. Jak obliczyć termin 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy?.....	26
2. Legalny pobyt cudzoziemca nadal wymagany.....	28
3. W jakim terminie PUP dokona wpisu oświadczenia do ewidencji?.....	28
4. Odmowa wpisu oświadczenia.....	28
5. Z oświadczeniem łatwiej o zezwolenie.....	30
6. Możliwa legalna praca do czasu wydania zezwolenia.....	30

IV. ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ	33
1. Procedura i warunki wydania zezwolenia	34
2. Wpis wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej.....	35
3. W jakim terminie starosta wpisze wniosek do ewidencji?	35
4. Zezwolenie otrzymasz po przyjeździe cudzoziemca do Polski.....	36
5. Po upływie 120 dni – starosta umorzy postępowanie	36
6. Oczekując na zezwolenie, możesz legalnie powierzać pracę cudzoziemcowi.....	37
7. Okres ważności zezwolenia na pracę sezonową	37
8. Gdy cudzoziemiec przebywa w Polsce w innym celu.....	38
9. Obcokrajowiec legalnie pracuje już od dnia złożenia wniosku o zezwolenie.....	38
10. Masz prawo zlecać cudzoziemcowi wszelkie prace uznane za sezonowe	39
11. Kiedy możesz powierzyć cudzoziemcowi pracę niesezonową?	39
12. Zmiany niewymagające uzyskania nowego zezwolenia	40
13. Po złożeniu wniosku o przedłużenie zezwolenia cudzoziemiec pracuje legalnie....	41
14. Obowiązkowa pisemna umowa w sprawie zakwaterowania.....	42
V. ZMIANA PRACODAWCY, STANOWISKA LUB WARUNKÓW ZATRUDNIENIA	43
1. Musisz uzyskać zezwolenie lub oświadczenie na Twoją firmę!.....	43
2. Trzymaj się zezwolenia na pracę!.....	44
3. Uwaga! Trzeba dokonać zmiany zezwolenia!	45
VI. CUDZOZIEMIEC SAM MUSI UZYSKAĆ WIZĘ!	47
1. Inne wizy też są uwzględniane	47
2. Ruch bezwizowy – dla kogo i na jakich zasadach?	48
3. Pobyt i praca cudzoziemca na podstawie stempla w paszporcie.....	49
VII. ZEZWOLENIE JEDNOLITE NA POBYT I PRACĘ	52
1. Procedura i warunki wydania zezwolenia	52
2. Treść zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.....	53
3. Obowiązki cudzoziemca w razie zmiany warunków zezwolenia	54
4. 30 dni na poszukiwanie nowej pracy	55
VIII. NIELEGALNE ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW TO NIEPOTRZEBNE KOSZTY	56
1. Sankcje i koszty ponoszone przez pracodawcę	56
2. Sankcje stosowane wobec cudzoziemca.....	57
3. Co mogą organy kontrolne?	58
IX. KONSEKWENCJE ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCA PRZEBYWAJĄCEGO W POLSCE NIELEGALNIE	60
1. Uwaga! Bardzo ważne obowiązki pracodawcy!.....	60
2. Sankcje z tytułu powierzania pracy nielegalnemu imigrantowi	61
3. W jakich przypadkach pracodawca nie ponosi odpowiedzialności?.....	63

4. Nielegalnie przebywający cudzoziemiec korzysta z ułatwień	63
5. Szczególnie ważne informacje dla branży budowlanej!.....	64
X. CUDZOZIEMCY TEŻ MAJĄ PRAWA PRACOWNICZE	65
1. Zawarcie umowy na piśmie to podstawa!.....	65
2. Czy z cudzoziemcem spoza obszaru UE/EOG można zawrzeć umowę na czas nieokreślony?	65
3. Kiedy obowiązkowa umowa o pracę, a kiedy może być cywilnoprawna?	67
4. O charakterze umowy nie decyduje jej nazwa!	67
5. Wynagrodzenie cudzoziemca – nie niższe niż w zezwoleniu na pracę.....	68
6. Minimalne stawki obejmują też cudzoziemców.....	69
7. Zasady wypłaty wynagrodzenia	70
8. Zgłoszenie do ubezpieczeń i opłacanie składek – obowiązkiem pracodawcy	71
9. Cudzoziemiec na równi z Polakiem.....	72
10. Zatrudnienie cudzoziemca – zgodnie z normami czasu pracy.....	73
11. Cudzoziemiec może pozwać pracodawcę do sądu.....	75
XI. GDZIE PO PORADĘ?	76
WAŻNE INSTYTUCJE PUBLICZNE	76

UWAGA!

Jeżeli:

- ▣ zostałeś/łaś zmuszony do pracy przymusowej, z której nie możesz dobrowolnie zrezygnować,
- ▣ odebrano Ci paszport,
- ▣ doświadczyłeś/łaś przemocy lub groźby jej użycia wobec Ciebie lub kogoś z Twoich bliskich,
- ▣ ograniczono Twoją wolność lub możliwość swobodnego poruszania się/opuszczania miejsca pracy czy zakwaterowania,
- ▣ jesteś szantażowany/a,
- ▣ zostałeś/łaś uprowadzony,
- ▣ zostałeś oszukany przez nieuczciwego pośrednika,
- ▣ ktoś domaga się od Ciebie zwrotu pieniędzy, których nigdy nie pożyczyleś/łaś,

– **możliwe, że jesteś ofiarą handlu ludźmi do pracy przymusowej.**

Skorzystaj z pomocy właściwych instytucji i organizacji

1. Policja i prokuratura

Policja i prokuratura to służby, w zakresie działania których leży ściganie sprawców przestępstwa handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej. W strukturach tych formacji funkcjonują komórki specjalizujące się w jego zwalczaniu. Powiadomienie służb śledczych możliwe jest także drogą elektroniczną, na adres: handelludzmibsk@policja.gov.pl lub poprzez formularz dostępny na stronie:

<http://www.handelludzmi.eu/hl/kontakt/jestes-ofiara-lub-swia/6161,Jestes-ofiara-lub-swiadkiem-handlu-ludzmi-Poinformuj.html>

Możesz też zadzwonić pod numer telefonu: +48 664 974 934

Jeżeli z jakiegoś powodu obawiasz się powiadomić o swojej sytuacji organy ścigania, skontaktuj się z wyspecjalizowaną organizacją pozarządową

2. Fundacja Przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu – La STRADA

3. Krajowe Centrum Informacyjno-Konsultacyjne dla Ofiar Handlu Ludźmi

To organizacje pozarządowe, które zajmują się przeciwdziałaniem i zwalczaniem handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej. Fundacja La Strada i Stowarzyszenie Po MOC dla Kobiet i Dzieci im. Marii Niepokalanej z Katowic realizują zadania Krajowego Centrum Informacyjno-Konsultacyjnego dla Ofiar Handlu Ludźmi (KCIK), finansowanego przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji. Do głównych zadań KCIK-u należą: identyfikacja ofiar handlu ludźmi, działania interwencyjne, prowadzenie schronisk dla ofiar, opieka nad cudzoziemcami włączonymi do „Programu wsparcia i ochrony ofiary/świadka handlu ludźmi”, a także poradnictwo. Centrum prowadzi całodobowy telefon zaufania dla ofiar i świadków handlu ludźmi: **+48 22 628 0120**. Pod numerem telefonu fundacji **+48 22 628 99 99** uzyskasz informację od osób merytorycznie przygotowanych do realizacji zadań związanych z przeciwdziałaniem handlowi ludźmi. Dodatkowo, w sprawach pilnych, możesz całodobowo zadzwonić na numer: **+48 605 687 750**.

Potrzebujesz pomocy wejdź na

www.prawawpracy.pl

Egzemplarz bezpłatny