

Jak legalnie zatrudnić cudzoziemca?

Aby można było mówić o powierzeniu legalnego wykonywania pracy cudzoziemcowi, musi być spełniony szereg warunków, wynikających z przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (ewentualnie ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach).

Pracodawca może legalnie powierzyć pracę na terytorium Polski cudzoziemcowi niebędącemu obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) albo obywatelem Szwajcarii, **jeżeli zostaną spełnione łącznie następujące warunki:**

1. pracodawca uzyska zezwolenie na pracę dla danego cudzoziemca (ewentualnie zezwolenie na pracę sezonową), inna możliwość to uzyskanie przez samego cudzoziemca zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (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 terytorium Polski pozwala mu na wykonywanie pracy (nie jest to np. wiza turystyczna lub inny dokument wykluczający podjęcie pracy);
4. wykonywanie pracy przez cudzoziemca nie może odbywać się na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę (z wyjątkiem powierzenia pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę – na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym, pod warunkiem powiadomienia o tym w terminie 7 dni, w formie pisemnej wojewody, który wydał zezwolenie).

Jeśli cudzoziemiec zamierza przebywać i pracować w Polsce **powyżej 3 miesięcy**, może on starać się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (tzw. zezwolenia jednolitego). 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.

Obowiązkiem cudzoziemca wykonującego pracę na terytorium Polski jest posiadanie ważnego zezwolenia na pobyt w Polsce (w formie niewykluczającej wykonywania pracy). Pracodawca jest natomiast zobowiązany:

- 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 (np. umowy zlecenia lub umowy o dzieło) – przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca.

Obowiązujące przepisy przyjmują 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) 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 poniżej).

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

- polskiej 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.

RUCH BEZWIZOWY

Podstawą pobytu cudzoziemca, który wykonuje pracę na terytorium Polski, może być także **ruch bezwizowy**. 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. 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 stosowny dokument pobytowy, np. odpowiednią wizę lub zezwolenie na pobyt czasowy.

Każda umowa z cudzoziemcem dotycząca wykonywania pracy (zarówno umowa o pracę, jak i cywilnoprawna, np. zlecenie lub umowa o dzieło) **musi być zawarta w formie pisemnej – przed rozpoczęciem pracy** przez daną osobę. W razie niedopełnienia tego obowiązku pracodawca podlega grzywnie do 30 000 zł.

Przed podpisaniem umowy pracodawca jest zobowiązany przedstawić cudzoziemcowi jej tłumaczenie na język dla niego zrozumiały.

W zawartej z cudzoziemcem umowie pracodawca ma obowiązek uwzględnić wysokość wynagrodzenia nie niższą od określonej w wydanym dla danego cudzoziemca zezwoleniu na pracę lub pracę sezonową (ewentualnie w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę) oraz wypłacać mu wynagrodzenie co najmniej w takiej kwocie.

Pracodawca jest również zobowiązany – w terminie do 7 dni – zgłosić cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych (emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego) oraz ubezpieczenia zdrowotnego, a także opłacać co miesiąc składki na te ubezpieczenia.