

ABC zatrudniania obcokrajowca w firmie

Przewodnik dla przedsiębiorców, którzy chcą zatrudnić obcokrajowców.

Lipiec 2019 r.



Purpurowy Informator
– źródło informacji

Z przyjemnością prezentujemy kolejną edycję „Purpurowego Informatora”, czyli cyklu analiz, w którym omawiamy ważne dla przedsiębiorców kwestie prawne, księgowe i kadrowe. Tym razem tematem naszego cyklu jest ABC zatrudniania obcokrajowca w firmie.

Szanowni Państwo,

sytuacja na polskim rynku pracy jest bardzo wymagająca dla pracodawców oraz niezmiernie dynamiczna. Z jednej strony notujemy rekordowo niskie bezrobocie i rosnący poziom wynagrodzeń, co przekłada się na wysoki poziom zatrudniania obcokrajowców. Z drugiej – mimo potrzeb rynku – stanęła tak wyczekiwana kontynuacja liberalizacji polityki migracyjnej. Choć pierwsze pozytywne zmiany udało się wprowadzić w lipcu ubiegłego roku, na kolejne prawdopodobnie przyjdzie nam czekać przynajmniej do zakończenia okresu wyborczego.

Na szczęście dla krajowej gospodarki widmo exodusu cudzoziemców z polskich firm do niemieckich oddaliło się (zwłaszcza obywateli Ukrainy). To za sprawą uchwalenia znacznie łagodniejszych zmian, niż pierwotnie oczekiwano, w zakresie otwarcia niemieckiego rynku pracy (ma ono nastąpić 1 stycznia 2020 roku). Niestety krajowi pracodawcy nie mogą spać spokojnie – o ręce do pracy z polskimi firmami konkurują między innymi Czesi, Węgrzy czy Słowacy.

W związku z wyżej wspomnianymi wyzwaniami, opracowaliśmy praktyczny informator poświęcony zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce. Liczymy, że będzie pomocny w realizacji Państwa polityki rekrutacyjnej i umożliwi zbudowanie pożądanego kadrowego w Państwa organizacji.

Z życzeniami owocnej lektury,



Monika Smulewicz
Partner

Edek Nieboj
Partner Zarządzający

Magda Marcinowska
Partner

Którzy cudzoziemcy mogą pracować na terenie Polski

Odpowiedzi na kluczowe pytania

Którzy cudzoziemcy mogą pracować na terenie Polski bez specjalnych zezwoleń, a kto musi posiadać stosowne dokumenty oraz jakie? Który urząd wydaje zezwolenia? Jakie obowiązki ma pracodawca chcący zatrudnić obcokrajowca?

Obcokrajowców przyjeżdżających do Polski w celach zarobkowych dzielimy na dwie grupy.

Pierwsza grupa obejmuje obywateli państw, którzy mogą liczyć na szereg ułatwień, zarówno jeśli chodzi o sam przyjazd, jak i o podjęcie pracy. To obywatele Unii Europejskiej oraz regionu EFTA – czyli Norwegii, Islandii, Lichtensteinu oraz Szwajcarii. W ich przypadku nie obowiązuje wymóg uzyskania zezwolenia na wjazd i podjęcie pracy, a do zatrudnienia wystarczy dokument tożsamości potwierdzający stosowne obywatelstwo oraz dopełnienie przez pracodawcę standardowych formalności związanych z zatrudnieniem polskiego obywatela (zawartych w Kodeksie pracy, przepisach o ubezpieczeniach społecznych itd.) – w szczególności nie jest konieczne uzyskanie zezwolenia na pracę, które dotyczy innych grup cudzoziemców.

Drugą grupę stanowią obywatele pozostałych państw świata, którzy w znakomitej większości potrzebują zarówno wizy wjazdowej, jak i muszą dopełnić szeregu obowiązków formalno-prawnych, aby podjąć w Polsce legalną pracę. Jednak od początku 2018 roku,

zgodnie z nowymi przepisami, obywatele sześciu krajów zza naszej wschodniej granicy mogą liczyć na pewne ułatwienia w podjęciu pracy niesezonowej (tzw. procedurę oświadczeniową) – są to obywatele: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Ukrainy i Rosji.

Generalnie warunki podjęcia zatrudnienia na terenie RP reguluje ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. DzU z 2018 r., poz. 1265 ze zm.).

Rozważając zatrudnienie obcokrajowca należy przede wszystkim zapoznać się z informacjami na temat tego, kto i na jakiej podstawie może legalnie przebywać i pracować w Polsce, w jakich przypadkach nie są wymagane specjalne zezwolenia na pracę (obywatele określonych państw, wybrane grupy zawodowe, określony czas pracy w roku kalendarzowym), czy zachodzi możliwość skorzystania z uproszczonej procedury powierzenia pracy cudzoziemcowi oraz jakich formalności należy dopełnić, żeby legalnie zatrudnić w Polsce obcokrajowca.

Którzy obcokrajowcy mogą pracować na terenie RP?

W dużym uproszczeniu oraz skrócie, cudzoziemiec jest uprawniony do podejmowania pracy w Polsce, jeśli spełnia minimum jeden z poniższych warunków (szczegółowe zasady reguluje art. 87 ust. 1 ustawy o rynku pracy).

1. Posiada obywatelstwo:

- państwa członkowskiego UE,
- państwa członkowskiego Europejskiego Obszaru Gospodarczego spoza UE,
- państwa niebędącego stroną umowy o EOG, mogącym korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy zawartej przez to państwo ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi,
- względnie jest członkiem rodziny cudzoziemca, lub jest zstępnym małżonka tego cudzoziemca, w wieku do 21 lat lub pozostającym na utrzymaniu tego cudzoziemca lub jego małżonka lub jest wstępnym tego cudzoziemca lub jego małżonka, pozostającym na utrzymaniu tego cudzoziemca lub jego małżonka;

2. Posiada:

- zezwolenie na osiedlenie się w RP;
- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich w RP;

- zezwolenie na pracę oraz przebywa w Polsce legalnie na podstawie: wizy, zezwolenia na czas oznaczony, wizy jednolitej wydanej przez inne państwo obszaru Schengen, lub gdy przebywa na terenie RP w ruchu bezwizowym, o ile postanowienia o ruchu bezwizowym umożliwiają mu podejmowanie pracy;

3. Przebywa w Polsce ze szczególnych powodów (m.in. status uchodźcy nadany w RP, ochrona czasowa lub uzupełniająca, zgoda na pobyt tolerowany lub ze względów humanitarnych);

4. Stosują się do niego odrębne przepisy, wskazujące na możliwość podjęcia pracy bez zezwolenia

Zgodnie z art. 87 ust. 2 ustawy o rynku pracy (np. gdy podejmuje pracę w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, pełni funkcję w zarządzie osoby prawnej itd.) lub gdy stosują się do niego przepisy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. dotyczące określonych grup zawodów i prac niewymagających posiadania zezwolenia do podjęcia zatrudnienia w Polsce (Dz.U. z 2015 r., poz. 588), o czym dalej.

Dokumenty uprawniające do pracy w RP

Gdy cudzoziemiec ma prawo ubiegania się o pracę w Polsce oraz gdy musi mieć upoważniający go do tego dokument, może zostać zatrudniony na podstawie jednego spośród trzech poniższych tytułów:

1 ►

Zezwolenia na tzw. pobyt czasowy i pracę

Wydawane są przez wojewodę na wniosek cudzoziemca (taki dokument uprawnia cudzoziemca do pracy i pobytu na terenie RP).

2 ►

Zezwolenia na pracę, podzielone na 6 typów

Wnioskodawcami są potencjalni pracodawcy, a organem decyzyjnym wojewodowie właściwi miejscowo dla siedziby lub miejsca zamieszkania pracodawcy (zezwolenia typu A-E) albo starostowie miejscowo właściwi dla siedziby lub miejsca zamieszkania pracodawcy (zezwolenia typu S – praca sezonowa);

3 ►

Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy

Uprawniają do zatrudniania bez zezwolenia do pracy niesezonowej pracowników z Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Ukrainy i Rosji, na okres do 6 miesięcy w kolejnych 12 miesiącach (stosowny dokument składają pracodawcy w powiatowym urzędzie pracy).

Typy zezwoleń o pracę

Wspomniane wcześniej zezwolenia na pracę (określane kolejno typami: A, B, C, D, E oraz S dla pracy sezonowej), w dużym skrócie oraz uproszczeniu są przeznaczone:

Zezwolenia na pracę

- ▶ **Typ A** - dla obcokrajowców zatrudnianych w Polsce przez pracodawców zarejestrowanych na terytorium RP.
- ▶ **Typ B** - dla cudzoziemców pracujących na rzecz przedsiębiorstw zarejestrowanych w Polsce, pełniących funkcję w ich zarządzie lub będących komplementariuszami albo prokurentami, zatrudnionych na okres łącznie powyżej 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.
- ▶ **Typ C** - dla obcokrajowców pracujących na rzecz zagranicznego podmiotu, delegowanych do Polski na okres powyżej 30 dni w roku kalendarzowym.
- ▶ **Typ D** - dla obcokrajowców realizujących na terenie RP usługi eksportowe na rzecz zagranicznego podmiotu.
- ▶ **Typ E** - dla obcokrajowców pracujących w Polsce na rzecz zagranicznego podmiotu powyżej 30 dni w roku kalendarzowym, w innym celu niż zakładają zezwolenia typu B-D.
- ▶ **Typ S** - dla pracowników sezonowych z obcych państw, zatrudnianych w Polsce przez rodzime firmy na okres do 9 miesięcy w roku kalendarzowym (różnicowane dla cudzoziemców już przebywających w Polsce oraz przyjeżdżających z zagranicy).

Kiedy następuje odmowa wydania zezwolenia na pracę?

Wojewoda wydaje odmowną decyzję dotyczącą zezwolenia na pracę dla cudzoziemca, jeśli wnioskujący pracodawca:

- złożył wniosek zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje;
- dołączył do wniosku dokumenty zawierające fałszywe dane;
- zeznał nieprawdę lub zataił prawdę;
- używał nieautentyczny, względnie podrobił lub przerobił w celu użycia autentyczny dokument;
- nie spełnił wymogów szczególnych określonych w przepisach prawa dla poszczególnych zezwoleń na pracę;
- został prawomocnie ukarany za wykroczenie dotyczące wprowadzenia cudzoziemca w błąd lub narażenia na straty finansowe;
- w ciągu dwóch lat od uznania winnym za nielegalne zatrudnianie cudzoziemca, został ponownie prawomocnie ukarany za podobne wykroczenie;
- jest osobą fizyczną, karaną za przestępstwa obejmujące naruszenie praw pracowniczych, wynikających z Kodeksu karnego;



Pamiętaj!

W przypadku wszystkich dokumentów umożliwiających podjęcie przez cudzoziemca pracy na terenie RP, regulator wprowadził nową przesłankę odmowy – gdy okoliczności sprawy wskazują, iż uzyskane zezwolenie lub oświadczenie może zostać wykorzystane niezgodnie z celem, względnie gdy wnioskujący chce je uzyskać dla pozorów.

Obejmuje to m.in. przypadki, w których wnioskujący pracodawca: nie ma zamiaru lub możliwości powierzenia pracy cudzoziemcowi, nie posiada środków na pokrycie zobowiązań wynikających z zatrudnienia, zalega z odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne lub z płaceniem podatków.

W przypadku odmownej decyzji wojewody, wnioskujący może odwołać się do organu drugiej instancji, tj. ministra właściwego do spraw pracy.

Kiedy następuje odmowa wydania zezwolenia na pracę c.d.

- jest osobą fizyczną, karaną za popełnienie określonych czynów w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę (takich, jak: podrobienie dokumentów, poświadczenie nieprawdy, wyłudzenie poświadczenia nieprawdy, zbycie dokumentu tożsamości lub posługiwanie się cudzym dokumentem), względnie gdy jest podmiotem zarządzanym lub kontrolowanym przez taką osobę;
- jest osobą fizyczną, karaną za handel ludźmi na podstawie przepisów Kodeksu karnego lub w innym państwie na podstawie przepisów Protokołu o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi (zwłaszcza kobietami i dziećmi) uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, względnie gdy jest podmiotem zarządzanym lub kontrolowanym przez taką osobę;
- wnioskuje o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, który nie spełnia wymagań (kwalifikacyjnych i innych warunków) w przypadku zamiaru powierzenia wykonywania pracy w zawodzie regulowanym;
- wnioskuje o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, którego dane osobowe zostały umieszczone w wykazie cudzoziemców niepożądanych na terytorium RP;
- wnioskuje o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, który w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę został ukarany za czyny niedozwolone określone w Kodeksie

karnym (np.: podrobienie dokumentów, poświadczenie nieprawdy lub wyłudzenie takiego poświadczenia, zbycie dokumentu tożsamości lub posługiwanie się cudzym dokumentem);



Którzy cudzoziemcy nie potrzebują zezwolenia na pracę

Do polskiego rynku pracy, bez uzyskiwania specjalnego zezwolenia – zgodnie z art. 87 ust. 2 ustawy, są dopuszczone osoby, które:

- posiadają zezwolenie na pobyt czasowy w RP (np. w celu odbywania studiów czy prowadzenia badań naukowych),
- są zstępny lub małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca, posiadającym zezwolenie na pobyt czasowy na terenie RP udzielone (w przypadku małżonka) w związku z zawarciem związku małżeńskiego,
- przebywają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z wystąpieniem o przedłużenie pobytu, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku zostali zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę,
- mają ważną Kartę Polaka,
- są uprawnieni do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej/państwa EOG/Konfederacji Szwajcarskiej oraz jako zatrudnieni przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa zostali czasowo delegowani przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług w Polsce,
- obejmują ich umowy międzynarodowe lub odrębne przepisy dopuszczające wykonywanie pracy przez daną osobę bez konieczności posiadania zezwolenia (np. obywatele Unii Europejskiej),
- są obywatelami: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy – o ile wykonują pracę niesezonową przez okres poniżej 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy i pracodawca uzyskał dla nich wpis do ewidencji oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w powiatowym urzędzie pracy oraz gdy posiadają aktualną wizę z prawem pracy w Polsce lub zezwolenie na pobyt czasowy na terenie RP.



Którzy cudzoziemcy nie potrzebują zezwolenia na pracę c.d.



W skrócie

Można przyjąć, że dany cudzoziemiec ma prawo do pracy w Polsce, jeśli może okazać pracodawcy:

- wizę,
- kartę pobytu zapewniającą dostęp do rynku pracy,
- paszport biometryczny,
- dowód tożsamości potwierdzający obywatelstwo kraju UE,
- dokument potwierdzający złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

z ochrony czasowej, przebywa na terenie Polski ze względów humanitarnych, względnie przebywa w Polsce z racji interesu państwa bądź zobowiązań międzynarodowych.

Przykład 2

Gdy cudzoziemiec przedstawi dokument potwierdzający złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, warto sprawdzić, czy nie spotka się z odmową już na etapie wszczęcia samego postępowania przez wojewodę.

Następuje to, gdy:

- cudzoziemiec nie złożył wniosku osobiście (brakuje jego podpisu i odcisków palców)
- lub nie dołączył do wniosku fotografii, gdy nie załączył prawidłowo wypełnionego podpisanego przez pracodawcę załącznika nr 1, lub gdy złożył wniosek po ostatnim dniu jego legalnego pobytu na terytorium RP.

W każdym z takich przypadków wojewoda w terminie 7 dni wzywa cudzoziemca do uzupełnienia w/w braków. Po upływie tego terminu wydaje postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania (można je zaskarżyć w trybie zażalenia).

Kiedy trzeba uważać?

Przykład 1

Istnieją takie typy wiz, które wykluczają wykonywanie pracy – np. turystyczne, albo sytuacje w których pobyt cudzoziemca na terenie RP nie uprawnia go do podejmowania pracy – np. gdy korzysta

Zawody i prace zwolnione z obowiązku zezwolenia

Powierzenie cudzoziemcowi wykonywania pracy na terytorium RP bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę jest dopuszczalne (od lipca 2018 r.) w przypadku następujących grup cudzoziemców:

-  prowadzących **szkolenia**, biorących udział w **stażach zawodowych**, pełniących funkcję doradcą, nadzorczą lub wymagającą szczególnych kwalifikacji i umiejętności w programach realizowanych w ramach działań UE lub innych międzynarodowych programach pomocowych, także w oparciu o pożyczki zaciągnięte przez rząd RP;
-  będących **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;
-  będących **członkami sił zbrojnych** lub **personelu cywilnego**, którzy wykonują pracę w międzynarodowych strukturach wojskowych znajdujących się na terytorium RP, lub będących cudzoziemcami delegowanymi do wdrażania programów zbrojeniowych realizowanych na podstawie umów, których Polska jest stroną;
-  będących **stałymi korespondentami** zagranicznych środków masowego przekazu, pracujących zawodowo na rzecz danej redakcji lub agencji na podstawie akredytacji;
-  będących **artystami, wykładowcami/prelegentami lub uczestnikami** zawodów sportowych, zatrudnionymi na rzecz polskiego podmiotu, pracującymi okazjonalnie do 30 dni w roku;
-  wykonujących pracę w związku z **wydarzeniami sportowymi** rangi międzynarodowej, skierowanych przez odpowiednią międzynarodową organizację sportową;
-  będących **duchownymi**, członkami zakonów lub innymi osobami, którzy wykonują pracę w związku z pełnioną funkcją religijną, w kościołach i związkach wyznaniowych oraz krajowych organizacjach międzykościelnych na podstawie właściwych przepisów;

Zawody i prace zwolnione z obowiązku zezwolenia c.d.



będących **studentami** studiów stacjonarnych lub doktoranckich studiów stacjonarnych odbywanych w Polsce; studentami pracującymi w ramach staży zawodowych, skierowanymi do pracy przez międzynarodowe zrzeszenia studentów; studentami pracującymi w ramach współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich zagranicznych partnerów; studentami szkół wyższych lub uczniami szkół zawodowych w państwach członkowskich UE lub państwach EOG spoza UE lub Szwajcarii, realizującymi praktyki zawodowe przewidziane regulaminem studiów lub programem nauczania, posiadającymi skierowanie z macierzystej szkoły wyższej lub zawodowej;



uczestniczących w programach: wymiany kulturalnej, edukacyjnej, pomocy humanitarnej lub rozwojowej, programach wakacyjnej pracy studentów, zorganizowanych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy;



będących **absolwentami polskich szkół** ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych PAN lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych;



wykonujących pracę jako **pracownicy naukowci** w podmiotach, o których mowa w przepisach o instytutach badawczych;



delegowanych przez pracodawcę zagranicznego na terytorium RP, jeżeli zachowują oni miejsce stałego pobytu za granicą, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, w celu:

- wykonywania prac montażowych, konserwacyjnych lub naprawy, dostarczonych kompletnych technologicznie urządzeń, konstrukcji, maszyn lub innego sprzętu, jeżeli pracodawca zagraniczny jest ich producentem,
- dokonania odbioru zamówionych urządzeń, maszyn, innego sprzętu lub części, wykonanych przez przedsiębiorcę polskiego,
- montażu i demontażu stoisk targowych, jak i opieki nad nimi, jeżeli wystawcą jest pracodawca zagraniczny, który deleguje ich w tym celu.

Co trzeba zrobić przed i po zatrudnieniu obcokrajowca

Zatrudnienie cudzoziemca w Polsce nie należy do najprostszych proceduralnie, jednak i to nie wszystko. Istnieje kilka działań, o jakie warto zadbać przed powierzeniem pracy zarobkowej obcokrajowcowi.

1. Dokument uprawniający do pobytu

Po pierwsze trzeba upewnić się, że dany cudzoziemiec posiada ważny dokument uprawniający go do pobytu na terytorium RP (zazwyczaj będzie to wiza lub karta pobytu) – następnie skopiować go i przechowywać do zakończenia pracy przez cudzoziemca.

2. Legalizacja zatrudnienia

W drugiej kolejności, w oparciu o ustawowe kryteria, należy sprawdzić czy oraz ewentualnie, która z form legalizacji zatrudnienia będzie odpowiednia w danym przypadku, a następnie złożyć do właściwego urzędu wniosek o wydanie stosownego zezwolenia na pracę bądź przedłożyć oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (przy uproszczonej procedurze).

3. Umowa i obowiązki pracodawcy

Po uzyskaniu wymaganego zezwolenia, pracodawca powinien po pierwsze sporządzić dla cudzoziemca umowę w formie pisemnej, na warunkach zawartych w zezwoleniu na pracę, przetłumaczyć ją na zrozumiały dla cudzoziemca język i przedstawić mu do akceptacji przed podpisaniem.

Ma także obowiązek przekazania cudzoziemcowi jednego egzemplarza dotyczącego go zezwolenia na pracę, w formie pisemnej. Pracodawca zobowiązany jest również do dochowania należytej staranności w postępowaniach o zezwolenie / przedłużenie / uchylenie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca oraz do informowania go o działaniach, i ich wynikach, we wspomnianym zakresie (decyzjach dot. wydania lub przedłużenia zezwolenia, odmowy, bądź uchylenia zgody na pracę).

Pracodawca powinien zapewnić danemu obcokrajowcowi pracę na adekwatnych warunkach, jakie widnieją na jego zezwoleniu na pracę.

Warto pamiętać

Istnieje wyjątek: na okres poniżej 30 dni w roku kalendarzowym można powierzyć takiemu pracownikowi pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku, niż to zostało określone w zezwoleniu na jego pracę.

Zezwolenia i obowiązki pracodawcy w praktyce



Przykład 1

Wyższa Uczelnia z Krakowa planuje zatrudnić cudzoziemca na stanowisku nauczyciela akademickiego.

Czy potrzebuje uzyskać dla niego zezwolenie na pracę? Nie – na mocy ustawy o szkolnictwie wyższym zatrudnienie cudzoziemca na uczelni w charakterze nauczyciela akademickiego następuje bez konieczności uzyskania zezwolenia i zgody organu zatrudnienia.



Przykład 2

Tancerze z zespołów folklorystycznych z Rosji będą występować na scenach w Polsce przez 21 dni.

Czy potrzebują zezwolenia na pracę? Nie – zgodnie z rozporządzeniem z 21 kwietnia 2015 r. cudzoziemcy wykonujący indywidualnie lub w zespołach usługi artystyczne trwające do 30 dni w roku kalendarzowym nie muszą uzyskiwać zezwolenia na pracę w Polsce.



Przykład 3

Pracodawca zatrudnia obywatela Kanady na podstawie zezwolenia typu A.

Zgodnie z zapisami wniosku oraz wiążącej obie strony umowy, miejscem wykonywania pracy jest Poznań. Pracodawca planuje wysłać owego cudzoziemca w podróż służbową na kilkudniowe targi międzynarodowe do Warszawy. Czy może? W tym przypadku może to zrobić, ponieważ okres wyjazdu będzie trwał krócej niż 30 dni, jednak pracodawca powinien o tym fakcie poinformować wojewodę.

Warto pamiętać

Brak konieczności uzyskania zezwolenia nie oznacza, że nie trzeba uzyskać wizy w celu wykonywania pracy. Cudzoziemiec składający wniosek o wizę powinien załączyć pisemne oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy – także w przypadku przyjazdu do Polski w ramach ruchu bezwizowego, gdy celem przyjazdu jest wykonywanie pracy.

Obowiązki informacyjne pracodawcy



Pierwsza grupa dotyczy konieczności udostępniania dokumentów potwierdzających wypełnienie powyższych obowiązków, sporządzonych w języku polskim lub przetłumaczonych na język polski, następującym urzędnikom: wojewodzie, naczelnikowi właściwego urzędu skarbowego, terenowej jednostce organizacyjnej ZUS, organowi Państwowej Inspekcji Pracy, Służbie Celnej, Straży Granicznej, Policji oraz konsulowi.



Druga grupa obowiązków informacyjnych dotyczy konieczności poinformowania – w ciągu 7 dni – wojewody, który wydał zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, o następujących okolicznościach:

- gdy cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę,
- gdy cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące,
- gdy cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.



Trzecia grupa obowiązków informacyjnych – także w ciągu 7 dni – dotyczy sytuacji samego podmiotu zatrudniającego cudzoziemca, a konkretnie zmiany jego sytuacji formalno-prawnej.

Wojewodę należy poinformować o następujących przypadkach:

- zmiany siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej działania podmiotu powierzającego pracę obcokrajowcowi,
- przejęcia lub przejścia owego podmiotu w całości lub w części na innego pracodawcę;
- zmiany osoby reprezentującej ów podmiot.

Ostatnia sprawa to zgłoszenie cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych oraz odprowadzanie podatków – o ile obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów w przypadku danej formy zatrudnienia.

Przydatne informacje

Szczegółowe informacje na temat kroków, które należy podjąć, aby zatrudnić cudzoziemca na terenie RP, można uzyskać z rządowego poradnika na biznes.gov.pl: Sprawy przedsiębiorcy > Pracownicy w firmie > Chcę zatrudnić cudzoziemca

Otwórz poradnik, przeczytaj podstawowych informacji i naciśnij START, aby wypełnić test, który dostarczy wskazówek w konkretnej sytuacji.

Podstawa prawna



Warunki podjęcia zatrudnienia przez cudzoziemców na terenie RP regulują następujące ustawy:

- ustawa z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz. U. z 2018 r., poz. 1265 ze zm.) – odnosi się zarówno do obywateli polskich, jak i z zagranicy,
- ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Polski (Dz. U. 2012 poz. 769),

- ustawa o cudzoziemcach z dnia 12 grudnia 2013 r. (Dz.U. z 2017 roku, poz. 2206 z późn. zm.),
- ustawa z 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), która weszła w życie 1 stycznia 2018 r.; jej kluczowym celem było wdrożenie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26 lutego 2014 r. w sprawie zatrudniania pracowników sezonowych.

Ponadto, planując zatrudnienie obcokrajowca warto zapoznać się z następującymi rozporządzeniami:

- Rozporządzeniem 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 (Dz. U. z 2017 poz. 2345);
- Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 97);
- Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium RP jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. z 2015 r. poz. 588);
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. z 2015 r. poz. 2349).

Co trzeba zrobić przed i po zatrudnieniu obcokrajowca

Złożenie wniosku w związku z powierzeniem cudzoziemcowi pracy wiąże się określonymi opłatami, które są raz w roku aktualizowane.

Obecnie obowiązujące stawki

Są określone w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 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 złożenia oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Przedłużenie zezwolenia

Jeśli przedsiębiorca składa wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę, płaci połowę danej opłaty – nie dotyczy to jednak opłaty za zezwolenie typu S oraz procedury oświadczeniowej.

W przypadku przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową obowiązuje pełna stawka, a w przypadku oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi nie istnieją przedłużenia – należy wystąpić z nowym wnioskiem, po upływie terminu określonego odrębnymi przepisami).

50 zł

W przypadku powierzenia pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę, na okres do 3 miesięcy.

100 zł

Jak wyżej, na okres powyżej 3 miesięcy.

200 zł

W przypadku zezwolenia typu D (usługi transportowej).

30 zł

W przypadku pracy sezonowej (zezwolenie typu S).

30 zł

W przypadku procedury uproszczonej, tzw. oświadczeniowej (powierzenie wykonywania pracy na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń).

Zmiany i wyzwania na rynku pracy 2020

KOMENTARZ EKSPERTA



Monika Smulewicz

Partner
Outsourcing
Warszawa, Toruń

Lista deficytowych zawodów w Polsce stale się wydłuża. Brakuje zarówno osób wykonujących prace fizyczne, na przykład w budownictwie czy gastronomii, jak i wykwalifikowanych specjalistów choćby z branży IT czy księgowości. Mimo, że w 2018 roku udało się wprowadzić pierwsze rozwiązania mające zasypać lukę kadrową zagranicznymi pracownikami, potrzeby rynku pozostają niezaspokojone.

Największą grupę cudzoziemską w Polsce, przodującą w statystykach nie tylko zatrudnienia, ale i osiedlania się czy podejmowania studiów, stanowią obywatele Ukrainy. Choć ta tendencja powoli słabnie (co świadczy o stopniowym stabilizowaniu się rynku) od pięciu lat notujemy wysoką dynamikę wydawania zezwoleń na pracę właśnie dla tej grupy obcokrajowców.

Jak podał w maju br. GUS, „liczba zezwoleń wydawanych na pracę cudzoziemców w Polsce systematycznie rośnie. W 2018 r. wydano ich 328,8 tys. Było to o niemal 40% więcej niż w 2017 r. i prawie 5-krotnie więcej niż w 2015 r. Względem 2017 r. wzrost liczby wydanych zezwoleń na pracę cudzoziemców nastąpił niemal we wszystkich województwach (poza śląskim – tu spadek o 5,3%).

Największą liczbę zezwoleń wydano w województwach mazowieckim (choć w ujęciu ogólnokrajowym odsetek ten rokrocznie maleje) oraz wielkopolskim. W zdecydowanej większości wydawane zezwolenia nie były kontynuacją

wcześniejszych decyzji (w 2018 r. stanowiły 97,4% wszystkich wydanych zezwoleń).

Rodzimym rynek pracy co prawda jest zdominowany przez obywateli Ukrainy, jednak sporą grupę stanowią także Białorusini (np. w lubuskim 85% wydanych zezwoleń otrzymali obywatele Ukrainy, za to w województwach lubelskim i podlaskim Ukraińcy otrzymali poniżej 50% zezwoleń, na korzyść obywateli Białorusi, których liczba zezwoleń przekroczyła 40%). W ujęciu ogólnokrajowym drugą, co do wielkości nacją, otrzymującą zezwolenia na pracę, byli obywatele Nepalu z 6,1% udziałem w ogólnej liczbie pozytywnych decyzji (najwięcej w województwie opolskim (12,8%).

Polski biznes otwarty

Zeszlatoroczne badania Business Centre Club wskazują, że ponad połowa działających w Polsce firm zatrudnia obcokrajowców – w tym głównie z Ukrainy. Dane z raportu Stowarzyszenia Interwencji Prawnej (SIP) i Fundacji Konrada Adenauera (FKA) opublikowane w czerwcu ub. r. mówią o 39% polskich firm, które posiłkują się obcokrajowcami, żeby łątać luki kadrowe, przy czym w przypadku średnich przedsiębiorstw odsetek ten wynosi 65%, a w przypadku małych niemal 50%. Aż 81% przedsiębiorców badanych przez SIP i FKA zadeklarowało, że rozważa wzrost zatrudnienia cudzoziemców. Jako kluczową barierę wskazywali skomplikowane i czasochłonne procedury przy zatrudnianiu obcokrajowców spoza Unii Europejskiej.

Ułatwienia oraz zmiany



Najnowsze ułatwienia

Spośród szeregu postulowanych przez pracodawców zmian, które miały ułatwić im zatrudnianie cudzoziemców, oraz jakie w projekcie ustawy dotyczącej rynku pracy planował rząd, udało się wprowadzić w życie w 2018 roku tylko niektóre.

Do głównych zmian należało **zwolnienie w lipcu 2018 roku 197 zawodów z tzw. testu rynku pracy**, co w praktyce oznacza łatwiejszy, a przede wszystkim szybszy (o min. 3 tyg.), dostęp do krajowego rynku pracy dla przedstawicieli 20 grup profesji. Szybszy, czyli bez konieczności uzyskiwania od starosty informacji o braku możliwości zaspokojenia w kraju potrzeb kadrowych w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy. Pracodawcy jednak chętnie widzieliby jeszcze szerszy katalog zawodów zwolnionych z testu rynku pracy.

Udało się także wprowadzić **nowy typ pozwolenia na pracę sezonową oraz zmodyfikować starą procedurę uproszczoną** (oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi – tzw. oświadczeniową). Niestety część pracodawców narzeka, że zamiast uprościć i skrócić formalności, zadziałała odwrotnie.

Innym ułatwieniem, jakie udało się wdrożyć, jest traktowanie jako **legalnej pracy cudzoziemca wykonywanej w okresie oczekiwania przez niego na decyzję** o przedłużeniu zezwolenia na pracę sezonową.

Powyższe rozwiązania – choć idące w dobrym kierunku – to jednak stanowczo za mało, by ulżyć polskim pracodawcom, którzy mają coraz większe problemy z wypełnieniem wakatów w firmach.

Ułatwienia oraz zmiany c.d.



Wyczekiwane zmiany

Jedną z kluczowych zmian, jakie miały ulżyć przedsiębiorcom, a z jakich (póki co) resort pracy się wycofał, było projektowane wydłużenie z 6 do 12 miesięcy możliwości zatrudniania w uproszczonym trybie (wspomnianym oświadczeniowym). Drugą – rozszerzenie procedury oświadczeniowej na obywateli innych państw, niż dotychczas – w tym na mieszkańców niektórych krajów azjatyckich.

Trzecia grupa ułatwień w projekcie ustawy o rynku pracy, jakiej nie udało się wdrożyć, dotyczyła możliwości podejmowania pracy w Polsce przez małżonka osoby, która już posiada stosowne zezwolenie na pracę, a także szybszej ścieżki legalizacji zatrudnienia. Na zezwolenie na pobyt stały imigranci zamiast czekać 4 lata, jak obecnie, mieli w sprzyjających warunkach 3 lata, a już po 1,5 roku mogliby sprowadzić rodzinę. Na razie jednak nic z tego. Komentatorzy sceny politycznej wiążą wstrzymanie procedowania zmian w kierunku dalszej liberalizacji polskiego rynku pracy dla obcokrajowców z jesiennymi wyborami parlamentarnymi.

Niemcy jednak ostrożni

Mimo dość katastroficznych wizji perturbacji na polskim rynku pracy, prognozowanych w związku z otwarciem niemieckiego rynku, przez niektórych ekspertów (skrajnie: Związek Przedsiębiorców i Pracodawców – odpływ 0,5-1 mln Ukraińców), na szczęście czarny scenariusz póki co (na przestrzeni 2019 roku) się nie sprawdza.

A to z racji trzech czynników:

- 1) odroczenia otwarcia niemieckiego rynku pracy dla cudzoziemców spoza Unii Europejskiej do 2020 roku;
- 2) wysokich wymagań – ułatwień głównie dla tzw. wykwalifikowanych pracowników spoza UE (tj. absolwentów wyższych uczelni oraz pracowników z zawodowymi kwalifikacjami) znających choćby podstawy języka niemieckiego;
- 3) mniejszej liczby udogodnień (w tym: braku finansowego wsparcia w utrzymaniu się dla imigrantów podczas poszukiwania przez nich pracy).

Dla przypomnienia: 19 grudnia 2018 roku rząd niemiecki przyjął projekt ustawy ułatwiającej wykwalifikowanym pracownikom spoza Unii Europejskiej imigrację do Niemiec. W czerwcu 2019 roku Bundestag przyjął te nowe regulacje. Choć nowe przepisy mają wejść w życie od 2020 roku, już teraz budzą mnóstwo emocji, zwłaszcza po naszej stronie Odry.

Trendy 2020

Czy po 1 stycznia 2020 roku Ukraińcy masowo opuszczą Polskę?

Eksperti uspokajają – nie powinniśmy się obawiać masowego odpływu obywateli Ukrainy z rodzimego rynku pracy także w 2020 roku i kolejnych latach. Są ku temu co najmniej trzy powody:

- 1) wielu spośród ukraińskich pracowników już się osiedliło w naszym kraju i generalnie łatwiej jest im osiedlać się w Polsce, z racji większej wspólnoty kulturowo-językowej;
- 2) najnowszy raport (badanie przeprowadzone na przełomie 2019/2020 r.) Polsko-Ukraińskiej Izby Gospodarczej dowodzi, że 70 proc. ukraińskich pracowników pozytywnie ocenia doświadczenia pracy w naszym kraju, a ponad 60 proc. chce mieszkać w Polsce na stałe;
- 3) wynagrodzenie w Niemczech, choć nominalnie wyższe, w praktyce może mieć niższą siłę nabywczą.

Zalecenia dla przedsiębiorców na 2020 i dalej

Polscy pracodawcy, którym zależy na zainteresowaniu swoją ofertą cudzoziemców oraz zatrzymaniu ich w kraju, powinni zadbać zwłaszcza o długoterminowe relacje z nimi, włączając najlepszych w system awansów oraz szkoleń – zarówno merytorycznych, jak i językowych.

Nade wszystko jednak – jak przekonuje wiceprezes Polsko-Ukraińskiej Izby Gospodarczej Andrzej Drozd – polscy pracodawcy powinni podnieść wynagrodzenia do ogólnie obowiązującego poziomu, podobnie jak ofertę zaplecza socjalnego.

Silver power!

Brak możliwości konkurencji z wynagrodzeniami w euro, może skłonić przedsiębiorców do zainteresowania się grupą pracowników 50+ (czyli tzw. srebrną gospodarką), w której drzemie nieodkryty wciąż potencjał i możliwości. Najlepiej

zorientowani w sytuacji pracodawcy będą potrafili skorzystać z tej okazji i wyłowić z rynku prawdziwe talenty.

Kto pierwszy, ten lepszy!



O nas

Grant Thornton to jedna z wiodących organizacji audytorsko-doradczych na świecie.

Wiedza, doświadczenie i zaangażowanie ponad 3000 partnerów oraz 50 000 pracowników Grant Thornton dostępne są dla klientów w 136 krajach.

W Polsce działamy od 25 lat, a ponad 550-osobowy zespół oraz obecność w kluczowych aglomeracjach (Warszawa, Poznań, Katowice, Wrocław, Kraków i Toruń) pozwala nam wspierać w rozwoju ponad 1600 firm i organizacji rocznie.

Skontaktuj się z nami!



Edward Nieboj

Partner Zarządzający
T +48 693 333 386
E edward.nieboj@pl.gt.com



Monika Smulewicz

Partner
T +48 603 446 692
E monika.smulewicz@pl.gt.com



Magdalena Marcinowska

Payroll Partner
T +48 607 665 729
E magdalena.marcinowska@pl.gt.com