

ABC zatrudniania cudzoziemców 2021

Podstawy legalnej pracy w Polsce – rodzaje zezwoleń
Kiedy następuje odmowa pozwolenia na pracę?
Kto może pracować w Polsce bez zezwolenia?

Purpurowy Informator

lipiec 2021



Wstęp



Niniejszy informator stanowi pierwszą część publikacji poświęconych zatrudnianiu obcokrajowców w firmie (edycja 2021). Odpowiadamy w nim m.in. na następujące pytania:

1. Co warto ustalić przed zatrudnieniem cudzoziemca w Polsce?
2. Na jakiej podstawie obcokrajowcy mogą przebywać i pracować w Polsce, a kiedy nie potrzebują specjalnego zezwolenia?
3. Jakie są kryteria odmowy wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca w Polsce?
4. Ile wynoszą opłaty związane ze złożeniem wniosku dotyczącego zatrudnienia obcokrajowca w Polsce?
5. Jakie zadania ciążą na pracodawcy po zatrudnieniu cudzoziemca?

W drugiej części informatora poruszamy trzy kluczowe zagadnienia: regulacje covidowe dotyczące obcokrajowców w Polsce, zatrudnienie obywatela Ukrainy krok po kroku, skutki Brexit'u dla cudzoziemców.

Zobacz część II

Serdecznie zapraszamy do lektury obu
Purpurowych Informatorów!

Purpurowy Informator - źródło cennych informacji

Z przyjemnością prezentujemy kolejną odsłonę „Purpurowego Informatora” – cyklu analiz, w którym omawiamy istotne i aktualne zagadnienia dla przedsiębiorców.

W bieżącym opracowaniu przybliżamy generalne zasady dotyczące legalnego zatrudniania obcokrajowców na terenie Polski – wyszczególnione obok – w związku z rosnącą skalą imigracji zarobkowej do naszego kraju zwłaszcza ze strony obywateli Ukrainy, a także w okresie zbliżających się wzmożonych prac sezonowych – letnich i jesiennych.

Swoją wiedzę dzielą się eksperci ds. kadr i płac Grant Thornton, a zwieńczeniem całości jest komentarz Moniki Smulewicz – ekspertki prawa pracy, czuwającej nad obsługą setek projektów obejmujących m.in. zatrudnienie cudzoziemców.

Zespół Outsourcingu Grant Thornton

Zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce



Aby legalnie zatrudnić cudzoziemca w Polsce, czyli osobę nie posiadającą obywatelstwa polskiego, pracodawcy muszą spełnić szereg warunków, które wynikają wprost z trzech kluczowych zbiorów przepisów:

1. Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
2. Ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz
3. Ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

Do legalnego zatrudnienia cudzoziemca niezbędne jest posiadanie przez niego:

- tytułu uprawniającego do przebywania na terytorium RP,
- dokumentu dopuszczającego do pracy na polskim rynku pracy.

2 grupy cudzoziemców rozróżniane w krajowych przepisach



Obywatele UE i państw EOG oraz Szwajcarii

Zgodnie z ustawą z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a także obywatele Szwajcarii, są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Polski bez uzyskiwania zezwolenia na pracę. Nie obejmuje ich także obowiązek uzyskania wizy, bądź zezwolenia na pobyt czasowy w Polsce. W ich przypadku do wjazdu i podjęcia pracy wystarczy dokument tożsamości potwierdzający stosowne obywatelstwo oraz dopełnienie przez pracodawcę standardowych formalności związanych z zatrudnieniem.

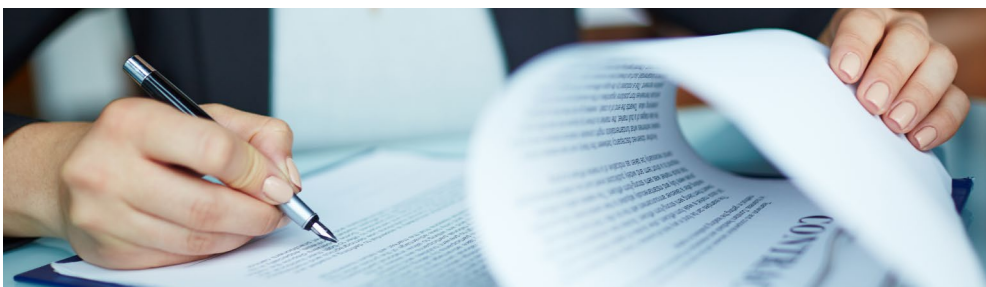


Obywatele państw trzecich

Obywatele państw trzecich (czyli osoby niebędące obywatelami UE, EOG ani Szwajcarii) mają prawo do wjazdu na teren Polski na podstawie dokumentu podróży (np. paszportu oraz muszą posiadać dokumenty poświadczające prawo pobytu w Polsce, do których należą:

- polska wiza (z wyłączeniem wiz oznaczonych symbolem: „01” – cel turystyczny, „20” – korzystanie z ochrony czasowej, „21” – przyjazd ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe);
- zezwolenie na pobyt czasowy (tzw. karta pobytu);
- wiza innego państwa strefy Schengen;
- dokument pobytowy wydany przez inne państwo strefy Schengen;
- odcisk stempla w paszporcie lub inny dokument podróży poświadczający złożenie prawidłowego wniosku o pobyt stały lub czasowy w Polsce albo złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej.

Co trzeba zrobić przed zatrudnieniem obcokrajowca?



Pracodawca chcący legalnie zatrudnić obcokrajowca w Polsce powinien zadbać o następujące kwestie:

1. Sprawdzić podstawę i ważność dokumentu umożliwiającego pobyt cudzoziemca w Polsce

Najczęściej jest to wiza lub karta pobytu, a następnie skopiować go oraz przechowywać w dokumentacji pracowniczej do zakończenia pracy przez cudzoziemca.

2. Zadbać o legalizację jego zatrudnienia

Zgodnie z kryteriami ustawowymi 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 procedurze uproszczonej).

3. Po uzyskaniu wymaganego zezwolenia sporządzić dla cudzoziemca umowę w formie pisemnej

Na warunkach zawartych w zezwoleniu na pracę, następnie przetłumaczyć ją na zrozumiały dla cudzoziemca język oraz przedstawić mu ją do akceptacji przed podpisaniem.

4. Przekazać cudzoziemcowi jeden egzemplarz wydanego dla niego zezwolenia na pracę

W formie pisemnej.

5. Zapewnić obcokrajowcowi pracę na adekwatnych warunkach

Takie, jakie widnieją na jego zezwoleniu na pracę.

6. Informować cudzoziemca o działaniach i ich wynikach w zakresie dotyczących go postępowań związanych z legalizacją zatrudnienia

T.j. ubiegania się o zezwolenie na pracę lub jego przedłużenie, a także o decyzjach uchylecia lub odmowy wydania zezwolenia na pracę

Uwaga!

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.

Legalny pobyt

W zależności od celu pobytu na terytorium RP, cudzoziemcy mogą ubiegać się o następujące rodzaje zezwoleń:

-  zezwolenia jednolite, tj. zezwolenie na pobyt czasowy i pracę;
-  zezwolenia na osiedlenie się w RP;
-  zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich w RP;
-  wizy, zezwolenia na czas oznaczony, wizy jednolitej wydanej przez inne państwo obszaru Schengen, lub gdy przebywa na terenie RP w ruchu bezwizowym;
-  przebywanie w Polsce ze szczególnych powodów (m.in. status uchodźcy nadany w RP, ochrona czasowa lub uzupełniająca, zgoda na pobyt tolerowany lub ze względów humanitarnych);



Podstawy legalnej pracy w Polsce – rodzaje zezwoleń

Typ A

Dla cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba znajduje się na terenie RP. Zezwolenie typu A wydawane jest na okres do 3 lat.

Typ B

Dla cudzoziemców wykonujących pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców. Zezwolenie typu B wydawane jest na okres do 3 lat, ale członkowie zarządów firm zatrudniających powyżej 25 osób mogą starać się o wydanie zezwolenia na okres do 5 lat.

Typ C

Dla cudzoziemców wykonujących pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego z tym pracodawcą zagranicznym, na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym.

Typ D

Dla cudzoziemców wykonujących pracę u pracodawcy zagranicznego, nie posiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym.

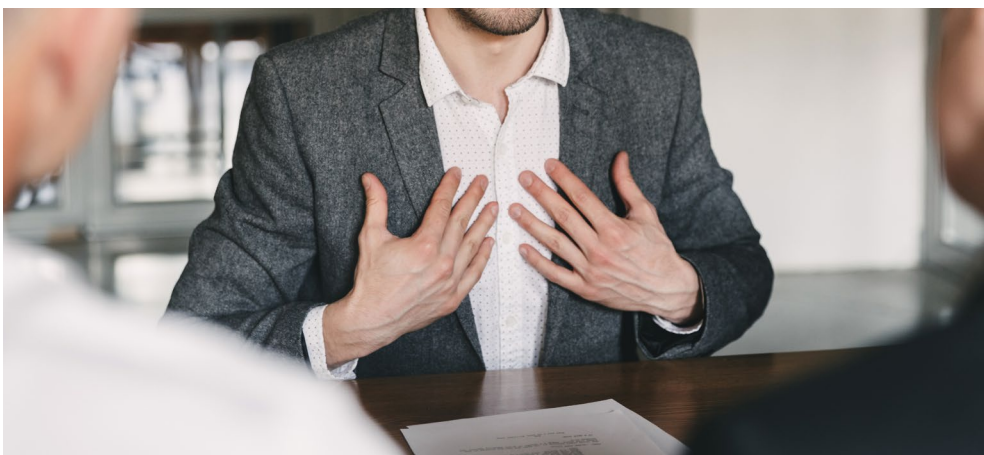
Typ E

Dla cudzoziemców wykonujących pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 3 miesiące w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu, niż wskazany przy zezwoleniach typu B, C i D.

Typ S

Zezwolenie na pracę sezonową. Praca sezonowa to praca wykonywana przez okres nie dłuższy, niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym, w ramach działalności uznanych za sezonowe.

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 nieautentycznego, 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;
- 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;

Kiedy następuje odmowa wydania zezwolenia na pracę c.d.

- wnioskuję o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, który nie spełnia wymagań (kwalifikacyjnych i innych warunków) w przypadku zamiaru powierzenia wykonywania pracy w zawodzie regulowanym;
- wnioskuję o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, którego dane osobowe zostały umieszczone w wykazie cudzoziemców niepożądanych na terytorium RP;
- wnioskuję 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).



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.

Kto może pracować w Polsce bez zezwolenia?

Grupy osób uprawnione do podejmowania w Polsce pracy bez konieczności uzyskiwania specjalnego zezwolenia reguluje Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r.

Zgodnie z art. 87 ust 1 ww. ustawy, taka możliwość zachodzi, jeżeli dany cudzoziemiec:

- posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- udzielono mu ochrony uzupełniającej w RP;
- posiada zezwolenie na pobyt stały w RP;
- posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w RP;
- posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
- posiada zgodę na pobyt tolerowany w RP;
- korzysta z ochrony czasowej w RP;
- posiada ważne zaświadczenie wydane na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej;

- jest obywatelem państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nienależącego do Unii Europejskiej;
- jest obywatelem państwa niebędącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, który może korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy zawartej przez to państwo ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi;
- towarzyszy na terytorium RP cudzoziemcowi jako członek rodziny w rozumieniu ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- posiada **zezwolenie na pobyt czasowy**, o którym mowa w niżej wymienionych przepisach ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach i praca odbywa się na warunkach określonych w tym zezwoleniu:



- przebywa na terytorium RP w związku z korzystaniem z mobilności krótkoterminowej pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa na warunkach określonych w art. 139n ust. 1 ustawy o cudzoziemcach;
- przebywa na terytorium RP w związku z korzystaniem z mobilności krótkoterminowej naukowca na warunkach określonych w art. 156b ust. 1 ustawy o cudzoziemcach;
- przebywa na terytorium RP w związku z korzystaniem z mobilności studenta na warunkach określonych w art. 149b ust. 1 ustawy o cudzoziemcach.

Specjalne okoliczności umożliwiające pracę w Polsce bez zezwolenia

Artykuł 87 ust. 2 wspomnianej wyżej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę zwolnieni są również cudzoziemcy w przypadku zaistnienia określonych zdarzeń, tj.:

1) **posiadający w RP zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznościami**, o których mowa w poniższych przepisach ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, tj.:

- art. 144 – studia stacjonarne lub kształcenie w szkole doktorskiej,
- art. 151 ust. 1 lub 2 – prowadzenie badań naukowych,
- art. 158 ust. 2 pkt 1 lub 2, art. 161 ust. 2 – możliwość pozostania w Polsce członka rodziny w przypadku owdowienia, rozvodu, separacji lub śmierci krewnego,
- art. 176 – zezwolenie na pobyt czasowy dla ofiar handlu ludźmi,
- art. 186 ust. 1 pkt 3 lub 4 – wykonywanie pracy, prowadzenie działalności gospodarczej, odbywanie studiów lub szkolenia zawodowego przez rezydenta długoterminowego UE z innego państwa członkowskiego oraz pobyt członka jego rodziny;

2) **będący małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca**, o którym mowa w art. 87 ust. 1 pkt 1-6 (tj. uchodźcy, rezydenta długoterminowego UE w RP bądź cudzoziemca korzystającego w RP z ochrony uzupełniającej, zezwolenia na pobyt stały, zgody na pobyt ze względów humanitarnych, zgody na pobyt tolerowany lub ochrony czasowej) i ust. 2 pkt 1, posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;

3) **będący zstępny**, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 8 lit. b, obywatela polskiego lub cudzoziemca, o którym mowa w art. 87 ust. 1 pkt 1-6 oraz ust. 2 pkt 1 i 2, posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

4) **posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej** udzielone na podstawie art. 159 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach (połączenie się z rodziną);

Specjalne okoliczności umożliwiające pracę w Polsce bez zezwolenia c.d.



5) przebywający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy o cudzoziemcach, tj. **na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla**, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie art. 87 ust. 2 pkt 1-4;

6) **posiadający ważną Kartę Polaka;**

7) **uprawniony do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącego do UE lub Konfederacji Szwajcarskiej**, który jest zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa oraz czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium RP;

8) w stosunku do którego **umowy międzynarodowe lub odrębne przepisy** dopuszczają wykonywanie pracy bez konieczności posiadania zezwolenia.

Brak konieczności zezwolenia na pracę dla przedstawicieli wybranych profesji

Na podstawie **rozporządzenia 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, z obowiązku posiadania zezwolenia zostali zwolnieni cudzoziemcy:

-  prowadzący szkolenia, biorący udział w stażach zawodowych, pełniący funkcję doradcą, nadzorcą lub wymagającą szczególnych kwalifikacji i umiejętności w programach realizowanych w ramach działań Unii Europejskiej lub innych międzynarodowych programach pomocowych, także w oparciu o pożyczki zaciągnięte przez Rząd RP;
-  będący 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;
-  będący członkami sił zbrojnych lub personelu cywilnego, którzy wykonują pracę w międzynarodowych strukturach wojskowych znajdujących się na terytorium RP;
-  będący stałymi korespondentami zagranicznych środków masowego przekazu, którym została przyznana, na wniosek redaktora naczelnego zagranicznej redakcji lub agencji, akredytacja ministra właściwego do spraw zagranicznych, jednak tylko w zakresie zawodowej działalności dziennikarskiej wykonywanej na rzecz tej redakcji lub agencji;
-  wykonujący indywidualnie lub w zespołach usługi artystyczne trwające do 30 dni w roku kalendarzowym;
-  wygłaszający, do 30 dni w roku kalendarzowym, okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje o szczególnej wartości naukowej lub artystycznej;
-  będący sportowcami wykonującymi, do 30 dni w roku kalendarzowym, pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium RP w związku z zawodami sportowymi;
-  wykonujący pracę w związku z wydarzeniami sportowymi rangi międzynarodowej, skierowani przez odpowiednią międzynarodową organizację sportową;
-  będący duchownymi, członkami zakonów lub innymi osobami, którzy wykonują pracę w związku z pełnioną funkcją religijną, w kościołach i związkach wyznaniowych oraz krajowych organizacjach międzykościelnych.

Brak konieczności zezwolenia na pracę dla studentów i pracowników sezonowych

Również na podstawie ww. **rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r.** z obowiązku posiadania specjalnego zezwolenia na podejmowanie pracy w Polsce są zwolnieni wybrani zagraniczni uczniowie i studenci oraz absolwenci szkół wyższych oraz pracownicy sezonowi z określonych państw. Są to następujący cudzoziemcy:

-  będący studentami studiów stacjonarnych odbywanych w RP lub uczestnikami stacjonarnych studiów doktoranckich odbywanych w RP;
-  będący studentami, którzy wykonują pracę w ramach staży zawodowych, do których odbywania kierują organizacje będące członkami międzynarodowych zrzeszeń studentów;
-  będący studentami, którzy wykonują pracę w ramach współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich zagranicznych partnerów, jeżeli potrzeba powierzenia cudzoziemcowi wykonywania pracy jest potwierdzona przez właściwy organ zatrudnienia;
-  będący studentami szkół wyższych lub uczniami szkół zawodowych w państwach członkowskich Unii Europejskiej lub państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej lub Konfederacji Szwajcarskiej, którzy wykonują pracę w ramach praktyk zawodowych przewidzianych regulaminem studiów lub programem nauczania, pod warunkiem uzyskania skierowania na taką praktykę ze szkoły wyższej lub zawodowej;
-  uczestniczący w programach wymiany kulturalnej lub edukacyjnej, programach pomocy humanitarnej lub rozwojowej lub programach wakacyjnej pracy studentów, zorganizowanych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy;
-  będący absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych;
-  będący obywatelami Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, wykonującymi pracę przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

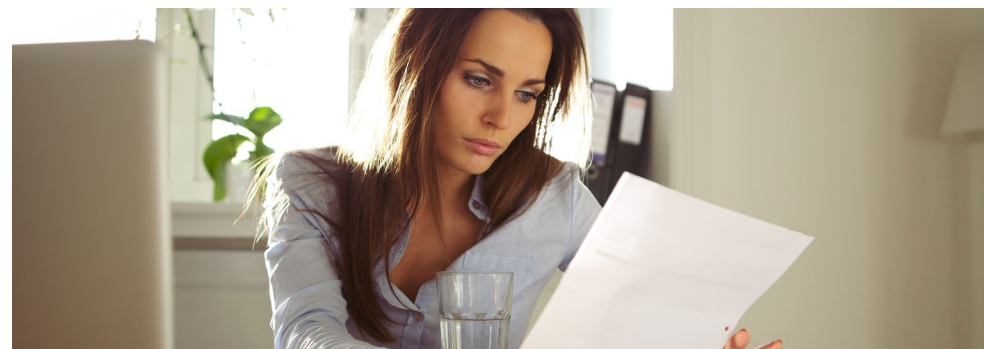
Co trzeba zrobić przed zatrudnieniem obcokrajowca?

Cudzoziemcy, którzy są obywatelami państw określonych w par. 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, czyli z: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy, mogą skorzystać z tzw. procedury oświadczeniowej, która pozwala na zatrudnienie cudzoziemców z ww. krajów na maksymalny okres 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy wg skróconego postępowania.

Pracodawca składa wówczas w powiatowym urzędzie pracy (PUP) **oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy** dla wskazanej osoby, podając:

- informacje dot. podmiotu powierzającego wykonywanie pracy,
- informacje dot. cudzoziemca (imię, nazwisko, płeć, datę urodzenia, obywatelstwo, etc.),
- informacje o oferowanej pracy (nazwę zawodu, miejsce wykonywania pracy, datę rozpoczęcia pracy, okres wykonywania pracy, wymiar czasu pracy, rodzaj umowy oraz wysokość wynagrodzenia brutto).

Po wniesieniu opłaty w wysokości 30 zł i złożeniu poprawnie wypełnionego oświadczenia, wraz z niezbędnymi załącznikami, oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy jest wpisywane do ewidencji oświadczeń w ciągu 7 dni roboczych.



Uwaga!

Na mocy art. 15zzq. ust 3 tzw. specustawy covidowej (tj. Ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw), ważność oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy (wpisanych do ewidencji oświadczeń), których koniec przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii (ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2), zostaje przedłużona do 30 dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni.

Praca sezonowa

Zezwolenie na pracę sezonową zostało wprowadzone z dniem 1 stycznia 2018 r. i jest ono oznaczane literą „S”. Zezwolenie to można otrzymać dla obywateli wszystkich państw trzecich (tj. krajów spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii) przy pracach sezonowych wykonywanych przez okres do 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane przez Powiatowy Urząd Pracy (PUP) na wniosek pracodawcy dla cudzoziemca, który ma świadczyć pracę w ramach rodzajów działalności gospodarczej według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD) w zakresie:



upraw rolnych,



chowu i hodowli zwierząt,



zakwaterowania,



usług gastronomicznych.

Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy, po złożeniu przez niego pisemnego wniosku (na odpowiednim formularzu) w wersji papierowej lub elektronicznej oraz innych wymaganych dokumentów.

Aby uzyskać zezwolenie na pracę sezonową dla obcokrajowca, należy:

- podać 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;
- dołączyć 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.

Opłaty związane z legalizacją zatrudnienia obcokrajowca

Złożenie wniosku

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. Są one następujące:

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).

Szczegółowe informacje na temat kroków, jakie należy podjąć, aby zatrudnić cudzoziemca na terenie RP, można uzyskać z rządowego poradnika na portalu biznes.gov.pl, w następujących kategoriach:

Pracownicy w firmie > Chcę zatrudnić cudzoziemca

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.

Co trzeba zrobić po zatrudnieniu obcokrajowca?

Pracodawca zatrudniający obcokrajowca – poza wcześniej omówionymi obowiązkami – musi dopełnić także formalności o charakterze informacyjnym, zasadniczo podzielonych na trzy grupy:

1. Wobec określonych instytucji

Chodzi tu o konieczność udostępnienia dokumentów potwierdzających wypełnienie określonych obowiązków formalno-prawnych związanych z legalizacją zatrudnienia obcokrajowca, 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;

2. Dot. zaistnienia określonych zdarzeń czy okoliczności związanych z zatrudnieniem obcokrajowca

Dotyczy to wymogu poinformowania, w ciągu 7 dni, wojewody wydającego zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, o następujących okolicznościach:

- 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.



Masz pytania dotyczące spraw związanych z naliczaniem płac i wynikających z tego obowiązków publiczno-prawnych?

Skontaktuj się z ekspertami ds. kadr i płac Grant Thornton! →

3. Dot. podmiotu zatrudniającego

Ta grupa zadań obejmuje przekazanie informacji na temat zmiany sytuacji formalno-prawnej po stronie pracodawcy obcokrajowca; należy podać wojewodzie uaktualnione dane w 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.

Ostatnim zadaniem do zrealizowania, po zatrudnieniu obcokrajowca, jest zgłoszenie cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych oraz odprowadzanie zaliczek na podatek dochodowy, o ile taki obowiązek wynika z przepisów prawa w przypadku danej formy zatrudnienia.

Zatrudnienie cudzoziemca na przykładach



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.

Uwaga!

Brak konieczności uzyskania zezwolenia na pracę 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.

Regulacje covidowe dotyczące zezwolenia na pracę sezonową



Na mocy art. 15z7 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, w sektorach, w których zasadniczo wymagane są zezwolenia na pracę sezonową, w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz 30 dni po ich odwołaniu nie jest wymagane uzyskanie zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemca, który posiadał:

- zezwolenie na pracę,
- zezwolenie na pracę sezonową lub
- oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy,

ważne przynajmniej 1 dzień w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii.

Uwaga!

Wspomniane wyżej regulacje są aktualne do 25 czerwca 2021 roku.

Bieżące informacje związane z pandemią Covid-19 można sprawdzać na stronie rządowej pod adresem: <https://www.gov.pl/web/koronawirus/aktualne-zasady-i-ograniczenia>.

Podstawa prawna

Konieczne przeczytaj

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.

Warto wiedzieć

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).

Komentarz eksperta:

Rynek pracy i polityka migracyjna – trendy 2022

W warunkach tak gwałtownej zmienności otoczenia gospodarczego, z jaką mamy obecnie do czynienia, mało kto waży się na prognozy długookresowe, czy nawet średniookresowe. Jednak obserwując pewne – wydaje się – trwałe tendencje, można pokusić się o założenia w perspektywie krótkoterminowej.

Polski rynek pracy co najmniej od kilku lat cechuje przede wszystkim:

- 1) ryzyko związane ze starzeniem się polskiego społeczeństwa – a więc i brakiem zastępowalności pokoleń w szeregu zawodów,
- 2) niskie bezrobocie skutkujące brakiem chętnych do wykonywania określonych rodzajów prac oraz
- 3) wysoki wskaźnik bierności zawodowej – głównie wśród kobiet.

Jedną z odpowiedzi na powyższe wyzwania stojące przed polskim rynkiem pracy ma być m.in. ogłoszony w czerwcu Krajowy Plan Działań na rzecz Zatrudnienia 2021 (zwierający również założenia dotyczące zatrudniania cudzoziemców), a także Polityka Migracyjna rządu na lata 2021-2022.

Czy migracja zarobkowa jest naprawdę tak istotna dla kondycji polskiego rynku pracy i pracodawców? Wystarczy przyjrzeć się statystykom.

W 2018 r. Polska była największym rynkiem pracy w OECD chłonnym obcokrajowców spoza obszaru państw Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju i UE w olbrzymim tempie (trend ten mocno zwyciężował po 2014 roku – odkąd na Ukrainie nastąpiło gwałtowne pogorszenie sytuacji politycznej) – pracowało wówczas w Polsce ok. 1,1 mln obcokrajowców.

Oznacza to, że pod względem zatrudniania liczby tymczasowych migrantów zarobkowych wyprzedziliśmy wówczas Stany Zjednoczone (724 tys. osób) i Niemcy (458 tys. osób).

Pośród cudzoziemców na polskim rynku pracy zdecydowanie dominują Ukraińcy, którzy stanowią ¾ zagranicznej siły roboczej w polskim systemie ubezpieczeń społecznych. W maju br. o prawie 40% r/r wzrosła liczba wydanych dla nich zezwoleń na pobyt czasowy, a jeszcze bardziej w kategorii pozwoleń na pobyt rezydenta długoterminowego WE/UE oraz zezwoleń na pobyt stały – odpowiednio o ponad 90% i niemal 55% r/r.

Wzrost udziału pracowników z Ukrainy na polskim rynku pracy potwierdzają również wyniki „Barometru Polskiego Rynku Pracy” opracowanego przez Personnel Service. Według nich średnio aż 28% firm w Polsce zatrudnia pracowników z Ukrainy, z czego w przypadku dużych podmiotów aż 45%, średnich – ok. 30%, a małych – 25%. Co więcej, niemal co czwarta firma w Polsce planuje zatrudnić ukraińskich pracowników w ciągu najbliższego roku. Największy popyt na pracę ze strony obywateli Ukrainy w najbliższym czasie widać w firmach z sektora przemysłowego (ok. 30%), handlowego (27%) oraz usługowego (20%).

Jakie działania zatem – przy takiej chłonności polskiego rynku pracy wobec obcokrajowców – przewiduje polski regulator? Czego mogą się spodziewać pracodawcy planujący zatrudnienie obcokrajowców w kolejnych latach?

Komentarz eksperta:

Rynek pracy i polityka migracyjna – trendy 2022 c.d.

Przyjęta 22 czerwca br. przez Radę Ministrów uchwała w sprawie Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na rok 2021 zakłada skuteczniejsze zarządzanie migracjami zarobkowymi poprzez m.in. usprawnienie procedur sprzyjających zwiększeniu zatrudnienia spoza polskiego rynku pracy, wspieranie mobilności pracowniczej na rynku pracy państw członkowskich UE/EFTA poprzez sieć EURES (z uwzględnieniem potrzeb polskiego rynku pracy) czy wspieranie powrotów osób z emigracji oraz repatriantów.

Z kolei Polityka migracyjna Polski na lata 2021-2022, to następujące założenia:

1) selektywny dostęp cudzoziemców do rynku pracy pod kątem kwalifikacji (w tym systemowe sposoby uznawania kwalifikacji cudzoziemców oraz stworzenie scentralizowanego systemu informacji dotyczących prowadzenia postępowań imigracyjnych);

2) uznawanie kwalifikacji uzyskanych poza UE m.in. w tzw. innych zawodach medycznych oraz poprzez system uznawania zagranicznych świadectw, dyplomów i stopni naukowych; ponadto przez silniejsze stosowanie preferencji dla studentów studiujących na kierunkach strategicznych (m.in. technicznych i informatycznych) czy zachęty dla cudzoziemców będących absolwentami polskich studiów stacjonarnych do pozostawiania na polskim rynku pracy (np. poprzez zmiany w prawie pobytu lub umożliwienie rejestracji jako osoba bezrobotna);

3) uproszczona polityka wizowa dla cudzoziemców, zakładająca jednorazowe uzyskanie wizy na wjazd w związku z pracą oraz dążenie do elektronizacji obiegu dokumentów w procesie wizowym, w tym stworzenie „szybkiej ścieżki” dla wybranych grup cudzoziemców (m.in. ze względu na potrzeby rynku pracy);

4) scentralizowany system informacji dotyczących postępowań imigracyjnych.

Autorzy projektu zauważyli, że „duża skala migracji może wzmacniać polaryzację na rynku pracy i przyczyniać się do obniżania standardów zatrudnienia”, stąd zawarli postulat, by tworzone rozwiązania zapewniały w większym stopniu, że „praca cudzoziemców odbywa się w adekwatnej formie prawnej (z uwzględnieniem ograniczenia skali stosowania umów o dzieło), na warunkach porównywalnych z ogółem pracowników w danym zawodzie”. Celem ma być tworzenie takich regulacji, które nie będą zwiększały zagrożeń segmentacją rynku pracy, ani prowadziły do napięć społecznych, co powinno być przedmiotem ciągłych badań i analiz – dodali autorzy Polityki.

Pozostaje mieć nadzieję (wbrew doświadczeniu), że finalnie zaproponowane rozwiązania faktycznie będą wspierały polskich pracodawców oraz dobrze służyły całemu rynkowi pracy, w tym krajowym i zagranicznym pracownikom, budując silną polską gospodarkę.

Monika Smulewicz

Partner, Dyrektor Zarządzający
Grant Thornton



Zapraszamy do kontaktu!

Skontaktuj się bezpośrednio z ekspertem



Monika Smulewicz

Partner, Dyrektor Zarządzająca
Departament Outsourcingu
T +48 603 446 692
E monika.smulewicz@pl.gt.com



Monika Rosa

Specjalista ds. kadr
Departament Outsourcingu
T +48 885 888 906
E monika.rosa@pl.gt.com

Redakcja:

Honorata Zakrzewska-Krzyś

Skład:

Aleksandra Mendak



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

Wiedza ponad 56 000 pracowników dostępna jest dla klientów w 140 krajach. W Polsce działamy od 28 lat. Zespół 700 pracowników oraz obecność w kluczowych aglomeracjach (Warszawa, Poznań, Katowice, Wrocław, Kraków i Toruń) zapewniają bliski kontakt z Klientami oraz umożliwiają realizację usług audytorskich, doradztwa podatkowego, doradztwa gospodarczego, prawnego oraz outsourcingu rachunkowości, kadr i płac bez względu na wielkość, rodzaj i lokalizację prowadzonego biznesu.

GrantThornton.pl