

Zatrudnianie cudzoziemców

Regulacje covidowe

Jak zatrudnić obywatela Ukrainy krok po kroku

Skutki Brexitu dla obcokrajowców

Purpurowy Informator

lipiec 2021





Wstęp

Niniejszy informator stanowi drugą część publikacji poświęconych zatrudnianiu obcokrajowców w firmie (edycja 2021). Poruszamy w nim wymienione niżej zagadnienia.

- 1. Regulacje covidowe** – wydłużenie kluczowych terminów związanych z legalizacją zatrudnienia i pobytu cudzoziemców; ułatwienia dla przedsiębiorców mających trudności finansowe wskutek pandemii; obostrzenia dotyczące przekraczania granicy RP.
- 2. Zatrudnienie obywatela Ukrainy krok po kroku** – procedura oświadczeniowa; uzyskiwanie zezwolenia na pracę; powierzenie pracy sezonowej; rozliczenia dotyczące ZUS-u i podatku dochodowego.
- 3. Skutki Brexit'u** – jak uzyskać legalne zatrudnienie w Wielkiej Brytanii po 1 października 2021 roku.

W pierwszej części informatora omówiliśmy generalne zasady dotyczące legalnego zatrudniania obcokrajowców na terenie Polski.

[Zobacz część I](#)

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 kluczowe kwestie obejmujące zatrudnianie obcokrajowców w Polsce w kontekście ważnych wydarzeń oraz procesów, z jakimi obecnie spotykają się przedsiębiorcy. Dotyczy to szczegółowych regulacji covidowych dla cudzoziemców, zbliżającego się końca okresu przejściowego Brexit'u oraz dominującego trendu imigracji zarobkowej z Ukrainy – zwłaszcza w okresie trwających letnich i wkrótce rozpoczynających się jesiennych prac sezonowych.

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

Zespół Outsourcingu Grant Thornton

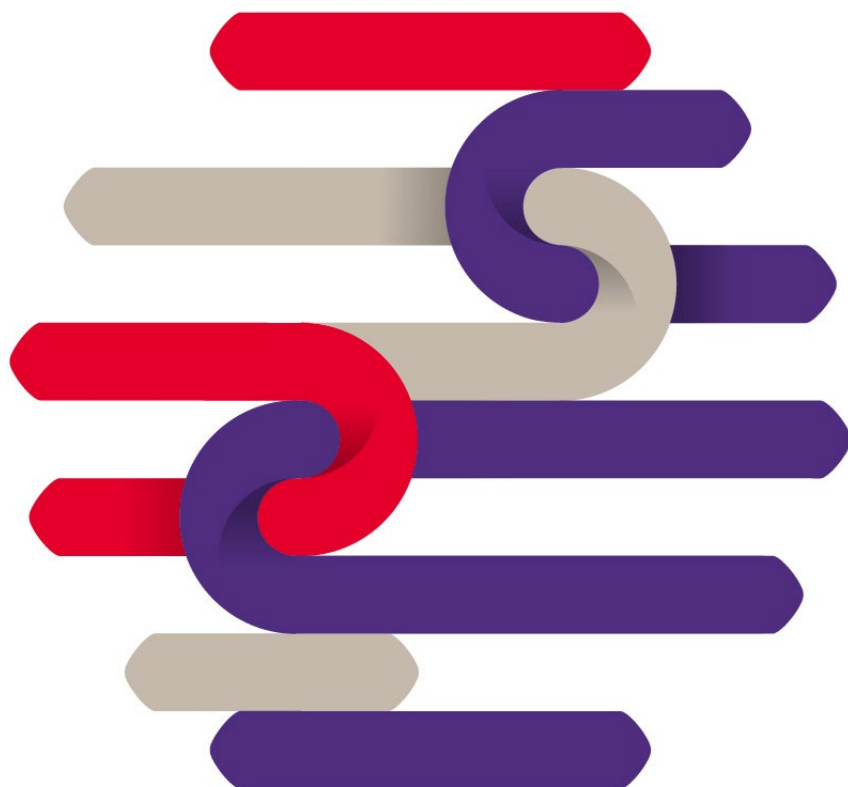
Regulacje covidowe dotyczące cudzoziemców w Polsce

Od ponad roku świat mierzy się z trwającą pandemią Covid-19. Liczne ograniczenia wpływają na codzienne życie każdego z nas, nie oszczędzając rynku pracy – także dla cudzoziemców.

Pandemia sprawiła, że pojawiły się określone trudności w realizacji spraw urzędowych.

Z tego powodu polski regulator musiał wydłużyć terminy dotyczące obowiązków niemożliwych do zrealizowania. Już w marcu 2019 roku została uchwalona tzw. covidowa specustawa, która do dziś znacząco wpływa na realia funkcjonowania osób przyjeżdżających do Polski z zagranicy w celach zarobkowych.

Wydłużenie ważności dokumentów legalizujących pracę



Najważniejszą zmianą, jaką wprowadziła wspomniana specustawa, jest **wydłużenie ważności zezwoleń na pracę**. W przypadku, gdy ważność zezwolenia upływa w czasie trwającego okresu stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, wówczas zostaje ono przedłużone o 30 dni od daty odwołania stanu, który obowiązywał jako ostatni (art. 15zzq ust. 1 ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw). W efekcie obecnie jest możliwa praca na podstawie zezwolenia, którego data ważności upłynęła ponad rok temu. Przepis ten dotyczy również zezwolenia na pracę sezonową oraz decyzji o przedłużeniu zezwolenia na nią.

Podobną zasadę przyjęto w przypadku pracy na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Jeśli data zakończenia okresu pracy znajdująca się na świadczeniu przypada w czasie trwania okresu stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, to – tak jak w przypadku zezwolenia na pracę – termin ten zostaje przedłużony automatycznie (art. 15zzq ust. 3 ww. specustawy covidowej z 31 marca 2020 r.).

Ważne jest również to, że w takiej sytuacji okres ten nie jest wliczany do okresu świadczenia ograniczonego okresem 6 miesięcy. Dzięki temu na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy możliwe jest wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

Wydłużenie ważności dokumentów pobytowych cudzoziemców

Urzędowe utrudnienia covidowe dotyczą również kwestii związanych z legalizacją pobytu w RP przez cudzoziemców.

Rozwiązaniem ponownie stało się przedłużenie ważności krótkoterminowych tytułów pobytowych, takich jak:

- Wiza Schengen,
- wiza wydana przez inne państwo obszaru Schengen,
- dokument pobytowy wydany przez inne państwo obszaru Schengen,
- wiza długoterminowa wydana przez inne państwo członkowskie UE, które nie jest obszarem Schengen, jeśli uprawnia ona do pobytu na terytorium RP,
- dokument pobytowy wydany przez inne państwo członkowskie UE niebędące państwem obszaru Schengen.

Zgodnie z zapisem w specustawie, cudzoziemcy znajdujący się na terytorium RP w dniu ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego, mogą legalnie przebywać w Polsce na podstawie ww. dokumentów. Ich ważność została przedłużona o 30 dni od odwołania okresu stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii (art. 15zd ust 1 ww. specustawy covidowej).



Więcej czasu na wnioskowanie o pozwolenie na pobyt

Wydłużeniu uległ również czas, w jakim osoby chcące uzyskać pozwolenie na pobyt mogą o nie wnioskować. Dokumentację w tej sprawie – w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii – można składać do 30 dni od odwołania tego stanu, który obowiązywał jako ostatni (art. 15z ww. specustawy covidowej). Dotyczy to wniosków o udzielenie:

- zezwolenia na pobyt czasowy,
- zezwolenia na pobyt stały,
- zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- przedłużenia wizy,
- pobytu w ramach ruchu bezwizowego.

W efekcie pobyt cudzoziemca na terenie RP jest legalny w okresie, który poprzedza złożenie wniosku – niezależnie od tego, w jaki sposób zakończy się postępowanie po okresie epidemii.



Uwaga!

Przepisy specustawy dają możliwość zarówno osobom zatrudnianym, jak i ich pracodawcom, odroczenia terminu złożenia wymaganych prawem dokumentów. Jednak należy pamiętać, że okres ten może się wkrótce zakończyć. Wówczas uzyskanie legalizacji pobytu lub zezwolenia na pracę w przewidywanym przez ustawę terminie 30 dni może być trudne.

Covidowe wsparcie dla przedsiębiorców

W związku z trwającą pandemią wydłużeniu uległy również przepisy dotyczące zmiany warunków wykonywania pracy przez cudzoziemców. Dzięki bieżącym regulacjom **pracodawcy nie muszą uzyskiwać nowych zezwoleń czy dokonywać aktualizacji zapisów zawartych np. w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę.**



Uniknięcie działań administracyjnych ułatwiło pracodawcom korzystanie z rządowego wsparcia przygotowanego na czas trwającej pandemii, takiego jak:

- zmniejszenie wymiaru czasu pracy,
- obniżenie wynagrodzenia,
- polecenie wykonywania pracy zdalnej.

Dla pracodawców mających problemy z płynnością finansową w czasie pandemii zostały przewidziane różnorodne formy pomocy. Wśród nich znajduje się świadczenie postojowe, o które w imieniu pracownika może wnioskować pracodawca. Przysługuje ono również za pracowników będących cudzoziemcami zatrudnionymi na umowie cywilnoprawnej. Konieczne jest jednak spełnienie kilku warunków:

- umowa zawarta przed 1 kwietnia 2021 roku,
- pobyt na terenie RP cudzoziemca legalny,
- nie występuje inny tytuł ubezpieczenia społecznego,
- przychód uzyskany w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o świadczenie postojowe, nie był wyższy niż 300% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału ogłaszanego przez Prezesa GUS,
- przedsiębiorca prowadzi działalność określoną kodem PKD w rozporządzeniu tarczy antykryzysowej 9.0.

Ograniczenia dotyczące przekraczania granicy RP

W związku z szybkim rozprzestrzenianiem się wirusa Sars-CoV-2 polski ustawodawca wprowadził dodatkowe restrykcje na granicach. Od czerwca 2020 roku odbywają się dodatkowe kontrole na granicach wewnętrznych strefy Schengen oraz obowiązują ograniczenia na granicy zewnętrznej RP. Oznacza to, że ruch bezwizowy jest możliwy dla osób będących obywatelami krajów Unii Europejskiej i EFTA. Są one również zwolnione z obowiązkowej kwarantanny, jeśli posiadają negatywny wynik testu na COVID-19 (test PCR lub antygenowy, wykonany nie później niż 48 godzin przed przekroczeniem granicy) lub zaświadczenie o wykonaniu szczepienia szczepionką przyjętą przez UE.

Inaczej jest w sytuacji cudzoziemców przybywających do Polski z pozostałych regionów świata. Przekraczając wschodnią granicę Polski, będącą jednocześnie zewnętrzną granicą UE, nadal obowiązują ich restrykcje oraz obowiązek poddania się kwarantannie.

Wjazd do Polski jest możliwy dla ściśle określonego grona osób – wśród nich znajdują się cudzoziemcy:

- którzy są małżonkami albo dziećmi obywateli RP albo pozostają pod ich stałą opieką,
- posiadający Kartę Polaka,
- posiadający prawo stałego lub czasowego pobytu na terytorium RP lub na terytorium innych państw członkowskich UE, państwa członkowskiego EFTA,

- posiadający prawo do pracy na terytorium RP,
- którzy prowadzą środek transportu służący do przewozu osób lub towarów, a ich przejazd następuje w ramach czynności zawodowych (czyli wykonują transport towarów lub przewóz osób),
- przekraczający granicę na podstawie wizy wydanej w celu przyjazdu ze względów humanitarnych.

Wyżej wymienione grupy osób podlegają jednak obowiązkowej kwarantannie, trwającej 10 dni. Z odbywania obowiązkowej kwarantanny nie zwalnia ich również wykonanie testu w kraju, z którego przybyli. Istnieje jednak możliwość skrócenia kwarantanny poprzez wykonanie testu na terenie RP, jednak może to nastąpić nie wcześniej niż 7 dni od momentu przekroczenia granicy, przy czym dzień w którym nastąpiło przekroczenie granicy nie jest wliczany w ten okres. W efekcie zwolnienie z kwarantanny jest możliwe po wykonaniu testu w ósmej dobie, po przyjeździe do kraju.

Z kwarantanny są również zwolnione osoby w pełni zaszczepione na COVID-19. Należy jednak pamiętać, że od momentu zakończenia procesu szczepienia musi minąć 14 dni.

Wspomniane wyżej regulacje są aktualne od 28 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>).

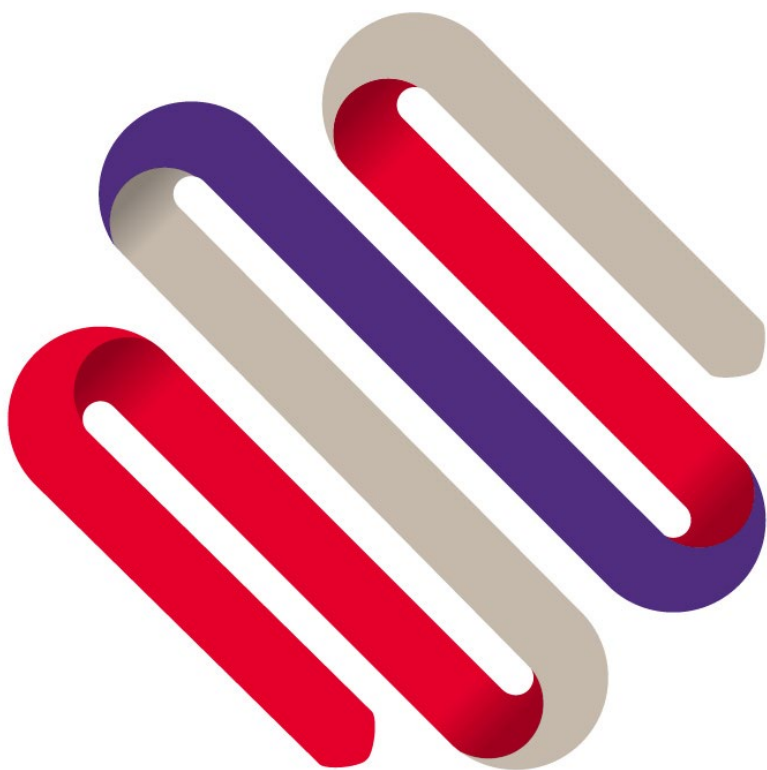
Jak zatrudnić obywatela Ukrainy krok po kroku?

Pracodawca, który zamierza zatrudnić cudzoziemca, zobowiązany jest do podjęcia określonych kroków legalizujących prawo do pracy takiej osoby w Polsce. **To na pracodawcy spoczywa obowiązek wystąpienia do właściwych podmiotów z dokumentami, które umożliwią legalne zatrudnienie obywatela spoza Unii Europejskiej.**

Cudzoziemiec może wykonywać pracę w Polsce na trojakij podstawie:

- umowy o pracę,
- umowy cywilnoprawnej (w tym zlecenia, agencyjnej bądź o dzieło),
- pełnienia funkcji w zarządkach osób prawnych.

Zatrudnienie cudzoziemca na podstawie oświadczenia



Jednym z najprostszych sposobów legalizacji zatrudnienia cudzoziemca w Polsce jest tzw. **procedura oświadczeniowa**. Skorzystanie z niej znacznie przyspiesza podjęcie pracy przez obcokrajowca oraz nie powoduje konieczności przeprowadzania tzw. testu rynku pracy – czyli weryfikacji potrzeb kadrowych pracodawcy, które mogłyby zostać zaspokojone przez lokalny rynek pracy.

W ramach procedury oświadczeniowej pracę w Polsce mogą wykonywać obywatele: **Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji, Armenii oraz Ukrainy**. Na podstawie ważnego oświadczenia mogą oni świadczyć pracę w okresie sześciu miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę.

Pamiętaj:

1. Limit 6 miesięcy dotyczy cudzoziemca a nie pracodawcy – oznacza to, że cudzoziemiec może wykonywać pracę u wielu pracodawców w tym okresie.
2. Na podstawie oświadczenia nie można zatrudniać cudzoziemców do prac sezonowych w takich sektorach gospodarki, jak: rolnictwo, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, rybactwo, łowiectwo i leśnictwo.

Procedura oświadczeniowa

Krok 1

Pracodawca do sporządzenia, a następnie złożenia oświadczenia o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy, potrzebuje poniższych informacji:

- I. dane podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi: (1) nazwa/imię i nazwisko; (2) NIP, REGON; (3) adres;
- II. dane dotyczące cudzoziemca: (1) imię i nazwisko; (2) data urodzenia; (3) obywatelstwo; (4) dokument podróży – seria i numer, data wydania i data ważności;
- III. informacje dotyczące pracy powierzonej cudzoziemcowi: (1) stanowisko/rodzaj wykonywanej pracy; (2) nazwa i kod zawodu; (3) symbol PKD; (4) miejsce wykonywania pracy; (5) rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy; (6) wymiar czasu pracy; (7) wysokość wynagrodzenia brutto; (8) okres wykonywania pracy.

Do wypełnionego oświadczenia należy jeszcze dołączyć zestaw dokumentów, takich jak:

- ważny dowód osobisty lub inny dokument podróży potwierdzający tożsamość cudzoziemca;
- kopię wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu tożsamości lub podróży;
- dowód wpłaty w wysokości 30 zł za wpis do ewidencji oświadczeń.

Dokładną listę wszystkich załączników określa §7 ust. 3 rozporządzenia o zezwoleniach.

Krok 2

W celu rejestracji oświadczenia oraz kompletu zgromadzonych dokumentów, pracodawca (podmiot zatrudniający) powinien udać się osobiście do właściwego urzędu pracy (ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu).

WAŻNE! W okresie pandemii wymaganą formą składania oświadczenia i pozostałych dokumentów jest forma elektroniczna – zgłoszeń należy dokonywać poprzez rządową stronę www.praca.gov.pl.

Na wspomnianej witrynie pracodawca ma do wyboru dwa oświadczenia: PSZ-OPWP oraz PSZ-OPWPA. Wniosek PSZ-OPWPA dotyczy podmiotów działających jako agencja pracy tymczasowej. Pracodawca powinien:

- wybrać z dostępnej listy urzędów właściwy dla siebie podmiot,
- następnie wypełnić stosowny druk,
- podpisać wcześniej zeskanowane dokumenty
- i podpisać się kwalifikowanym podpisem elektronicznym bądź profilem zaufanym,
- a następnie wysłać dokumenty.

Zaewidencjonowane oświadczenie zostanie wówczas wysyłane w formie elektronicznej na adres mailowy wskazany w oświadczeniu.

Przy rozpatrywaniu oświadczenia, starosta może uzyskać z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych oraz Krajowej Administracji Skarbowej informacje o przychodach i dochodach podmiotu zatrudniającego, sposobie opodatkowania, ewentualnych zaległościach podatkowych i ubezpieczeniowych. Może również uzyskać informację o niekaralności zatrudniającego od Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej.

Procedura oświadczeniowa c.d.

Krok 3

Powiatowy Urząd Pracy w terminie 7 dni od złożenia oświadczenia o powierzeniu pracy obcokrajowcowi ma obowiązek dokonania wpisu do ewidencji lub poinformowania o odmowie dokonania wpisu. Procedura ta może ulec wydłużeniu do 30 dni, jeżeli nastąpi konieczność przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego.

Aby wspomniany wpis był dokonany, **muszą zostać spełnione łącznie trzy warunki:**

1. cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w rozporządzeniu o włączeniach podmiotowych lub o zawodach,
2. cudzoziemiec nie będzie wykonywał pracy sezonowej,
3. cudzoziemiec będzie pracował w Polsce łącznie nie dłużej niż przez okres 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

Krok 4

W przypadku otrzymania z PUP odmowy wpisu oświadczenia do ewidencji, podmiotowi zatrudniającemu przysługuje **prawo odwołania**. Odwołanie takie należy złożyć do ministra właściwego ds. pracy, za pośrednictwem starosty – nie później, niż w ciągu 14 dni od daty otrzymania decyzji odmownej.

Pismo dotyczące odwołania nie musi mieć szczególnego uzasadnienia. Wystarczy w nim napisać, że strona odwołująca się od decyzji jest z niej niezadowolona. Wówczas minister ds. pracy ma trzy możliwości:

- utrzymać w mocy zaskarżoną decyzję,
- uchylić zaskarżoną decyzję w całości lub w części,
- umorzyć postępowanie odwoławcze.

Pracodawca, który uzyska wpis oświadczenia do ewidencji, musi poinformować Powiatowy Urząd Pracy – w terminie maksymalnie jednego dnia przed rozpoczęciem pracy – o podjęciu przez cudzoziemca zatrudnienia. Jeżeli okaże się, że cudzoziemiec nie stawiał się w wyznaczonym dniu u pracodawcy i nie podpisał umowy, podmiot zatrudniający również jest zobowiązany do poinformowania o tym fakcie PUP – w przeciągu 7 dni od daty rozpoczęcia pracy wpisanej w oświadczeniu.

Przekazanie informacji do PUP następuje analogicznie, jak w przypadku rejestracji oświadczenia – przez stronę www.praca.gov.pl na druku PSZ-PPPO.

Procedura oświadczeniowa c.d.

Krok 5

Jeżeli podczas zatrudnienia dojdzie do zmiany warunków pracy zawartych w oświadczeniu, podmiot zatrudniający powinien wystąpić o nowe oświadczenie. Nie ma takiej konieczności w następujących przypadkach:

- zmiany siedziby lub miejsca pobytu, nazwy czy formy prawnej podmiotu zatrudniającego;
- przejścia zakładu pracy, bądź jego części, na innego pracodawcę;
- zawarcia umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej.



Zatrudnienie cudzoziemca na podstawie zezwolenia



Pracodawcy, którzy chcą kontynuować zatrudnienie obcokrajowca po upływie ważności oświadczenia, muszą uzyskać dla niego zezwolenie na pracę.

Procedura uzyskania pozwolenia na pracę jest znacznie dłuższa, niż procedura oświadczeniowa – może trwać nawet kilka miesięcy. Warto zatem już podczas trwania stosunku pracy na podstawie oświadczenia złożyć stosowny wniosek do właściwego urzędu wojewódzkiego ze względu na siedzibę firmy bądź miejsce zamieszkania pracodawcy.

Pamiętaj:

1. Zezwolenie na pracę typu A zawsze jest wydawane na okres nie dłuższy, niż 3 lata, z możliwością kolejnego przedłużenia.
2. Zezwolenie na pracę jest ważne tylko u konkretnego pracodawcy. Nie będzie ono ważne w przypadku zatrudnienia w innym przedsiębiorstwie.

Procedura “zezwoleniowa”

Krok 1 O

Pracodawca, za pośrednictwem strony www.praca.gov.pl powinien złożyć wniosek ZC-WWZ o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (wspomniany typ A).

Zezwolenie typu A dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Na wyżej wymienionej stronie pracodawca powinien wybrać zakładkę „Zatrudnienie cudzoziemca” a następnie „Zezwolenie na pracę cudzoziemca”. Dane, jakie będą niezbędne do prawidłowego wypełnienia wniosku to:

- I. dane na temat podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi: (1) nazwa/imię i nazwisko; (2) NIP, REGON; (3) adres; (4) liczba osób wykonujących pracę ogółem i liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę; (5) symbol PKD;
- II. informacje dotyczące cudzoziemca: (1) imię i nazwisko; (2) data urodzenia; (3) obywatelstwo; (4) dokument podróży – seria i numer, data wydania i data ważności;
- III. informacje dotyczące pracy powierzonej cudzoziemcowi: (1) stanowisko/rodzaj pracy wykonywanej; (2) nazwa i kod zawodu; (3) symbol PKD; (4) miejsce wykonywania pracy; (5) rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy; (6) wymiar czasu pracy; (7) wysokości wynagrodzenia brutto; (8) zakres podstawowych obowiązków; (9) okres wykonywania pracy.

Wymagane załączniki

Do wniosku o pozwolenie na pracę dla obywatela Ukrainy należy dołączyć również następujące dokumenty:

- **ważny dowód osobisty lub inny dokument podróży** potwierdzający tożsamość cudzoziemca;
- **kopię wszystkich wypełnionych stron** ważnego dokumentu tożsamości lub podróży;
- **dowód wpłaty** w wysokości 100 zł – gdy praca cudzoziemca ma trwać dłużej niż 3 miesiące, a w przypadku trwania jej poniżej 3 miesięcy – w wysokości 50 zł; należy pamiętać, że dokonując opłat przez Internet, wydruk musi zawierać następującą adnotację „Dokument sporządzony elektronicznie na podstawie art. 7 ust. i 2 Ustawy Prawo Bankowe. Nie wymaga stempla i podpisu”;
- **oświadczenie o niekaralności** pracodawcy lub osoby, która działa w jego imieniu; dokument ten musi być w formie pliku podpisanego profilem zaufanym przez pracodawcę (przedsiębiorca lub osoba wg KRS) – nie może to być pełnomocnik (!);
- **informację od starosty o przeprowadzonym teście rynku pracy;** dokument ten zawsze należy przedłożyć w oryginale.

Dokładną listę wszystkich załączników określa §7 ust. 1 rozporządzenia o zezwoleniach. Wniosek wraz z kompletem zeskanowanych wcześniej dokumentów należy podpisać kwalifikowanym podpisem elektronicznym bądź profilem zaufanym i wysyłać.

Procedura “zezwoleniowa” c.d.

Krok 2

Po wydaniu przez wojewodę zezwolenia na pracę, pracodawca ma obowiązek przekazania cudzoziemcowi jednego egzemplarza zezwolenia i respektowania warunków zawartych w umowie – zwłaszcza w zakresie wysokości wynagrodzenia, jakie zostało określone we wniosku.

Bez względu na rodzaj umowy, zawsze musi być ona zawarta w formie pisemnej oraz przedstawiona cudzoziemcowi w zrozumiałym dla niego języku. Pracodawca zobowiązany jest również do wykonania kopii dokumentów uprawniających cudzoziemca do pobytu w Polsce i przechowywania ich przez cały okres zatrudnienia.

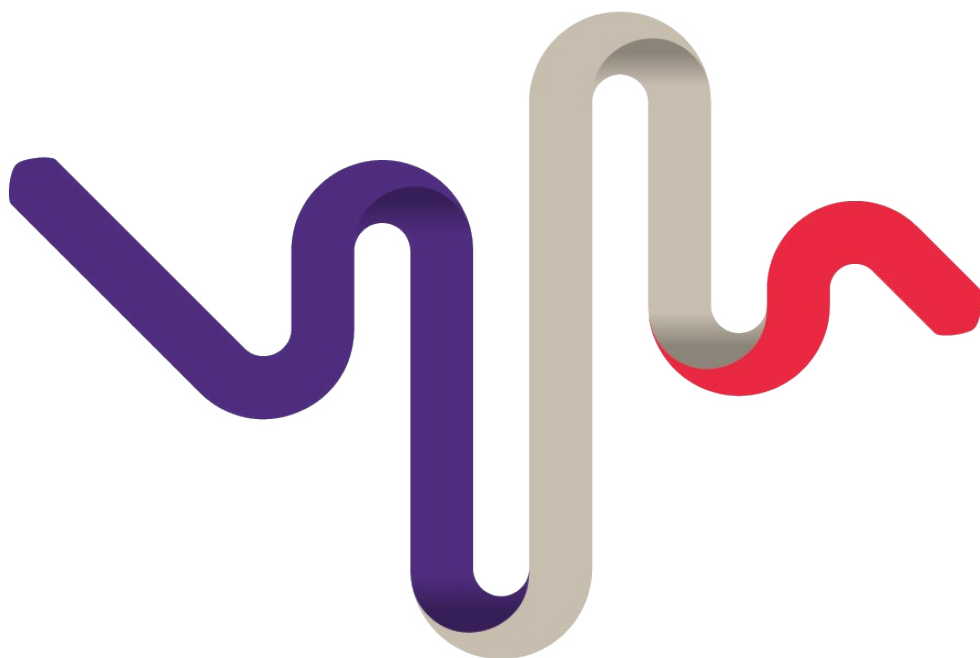
Krok 3

W przypadku zaistnienia niżej wymienionych zmian w toku zatrudnienia obcokrajowca, pracodawca jest zobowiązany do powiadomienia w ciągu 7 dni od wystąpienia danego faktu wojewodę, który wydał dane pozwolenie.

Mogą to być następujące sytuacje:

- cudzoziemiec podjął pracę o innym charakterze czy stanowisku, niż zostało zapisane w zezwoleniu na pracę;
- 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 przed upływem 3 miesięcy od upływu okresu ważności zezwolenia na pracę;
- nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy czy formy prawnej podmiotu zatrudniającego.

Zatrudnienie cudzoziemca do prac sezonowych



Praca sezonowa dotyczy pór roku i typowych dla nich, zintensyfikowanych prac w gospodarce krajowej. Wzrasta wówczas zapotrzebowanie na siłę roboczą, zwłaszcza w takich branżach, jak rolnictwo, ogrodnictwo czy turystyka.

Praca sezonowa może być wykonywana nie dłużej, niż przez 9 miesięcy – podmiot powierzający pracę obywatelowi Ukrainy obowiązany jest do uzyskania zezwolenia typu S.

W celu uzyskania takiego zezwolenia, pracodawca składa wniosek w powiatowym urzędzie pracy (PUP) właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania.

Pamiętaj:

Pracodawca zatrudniający obywatela Ukrainy nie ma obowiązku dostarczenia do PUP informacji dotyczącej tzw. testy runku pracy.

Procedura “zezwoleniowa”

Krok 1 O

Pracodawca, za pośrednictwem strony www.praca.gov.pl powinien złożyć wniosek ZC-WWZ o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (wspomniany typ A).

Zezwolenie typu A dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Na wyżej wymienionej stronie pracodawca powinien wybrać zakładkę „Zatrudnienie cudzoziemca” a następnie „Zezwolenie na pracę cudzoziemca”. Dane, jakie będą niezbędne do prawidłowego wypełnienia wniosku to:

- I. dane na temat podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi: (1) nazwa/imię i nazwisko; (2) NIP, REGON; (3) adres; (4) liczba osób wykonujących pracę ogółem i liczba osób zatrudnionych na umowę o pracę; (5) symbol PKD;
- II. informacje dotyczące cudzoziemca: (1) imię i nazwisko; (2) data urodzenia; (3) obywatelstwo; (4) dokument podróży – seria i numer, data wydania i data ważności;
- III. informacje dotyczące pracy powierzonej cudzoziemcowi: (1) stanowisko/rodzaj pracy wykonywanej; (2) nazwa i kod zawodu; (3) symbol PKD; (4) miejsce wykonywania pracy; (5) rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy; (6) wymiar czasu pracy; (7) wysokości wynagrodzenia brutto; (8) zakres podstawowych obowiązków; (9) okres wykonywania pracy.

Wymagane załączniki

Do wniosku o zezwolenie na pracę sezonową dla obywatela Ukrainy należy dołączyć następujące dokumenty:

- **ważny dowód osobisty lub inny dokument podróży** potwierdzający tożsamość cudzoziemca;
- **kopię wszystkich wypełnionych stron** ważnego dokumentu tożsamości lub podróży;
- **kopię ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski** – w przypadku, gdy cudzoziemiec przebywa już na terenie Rzeczypospolitej;
- **dowód wpłaty** w wysokości 30 zł; należy pamiętać, że dokonując opłat przez Internet, wydruk musi zawierać adnotację: „Dokument sporządzony elektronicznie na podstawie art. 7 ust. i 2 Ustawy Prawo Bankowe. Nie wymaga stempla i podpisu”.

Dokładną listę wszystkich załączników określa §7 ust. 2 rozporządzenia o zezwoleniach. Wniosek, wraz z kompletem zeskanowanych wcześniej dokumentów, należy podpisać kwalifikowanym podpisem elektronicznym bądź profilem zaufanym i wysyłać. Złożony wniosek zostanie zweryfikowany pod kątem poprawności wypełnienia oraz kompletności załączników.

WAŻNE! Wniosek dotyczący zezwolenia na pracę sezonową zawiera również oświadczenie dla pracodawcy o zapewnieniu wynagrodzenia nie niższego niż to, które zostało określone we wniosku, ponadto – dla cudzoziemca – o jego niekaralności (pod rygorem odpowiedzialności karnej) oraz o sposobie zakwaterowania.

Procedura “zezwoleniowa” c.d.

Krok 2

Starosta ma: 7 dni na wydanie zaświadczenia – jeżeli nie występują żadne uchybienia formalne we wniosku; 30 dni, jeżeli sprawa wymaga postępowania wyjaśniającego i aż 2 miesiące, w przypadkach szczególnie skomplikowanych.

Starosta może również wydać decyzję odmowną, od której przysługuje odwołanie do ministra ds. pracy. Kroki do przygotowania odwołania są takie same, jak w przypadku odwołania się w procedurze oświadczeniowej.

Po uzyskaniu pozytywnej decyzji, wniosek zostanie wpisany przez starostę do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej. Starosta wyda podmiotowi ubiegającemu się o pozwolenie sezonowe:

- **zezwolenie na pracę sezonową dla cudzoziemca**, który już przebywa w Polsce lub
- **zaświadczenie o wpisie w przypadku obcokrajowca**, który dopiero przyjedzie do Polski; podmiot zatrudniający musi przekazać owo zaświadczenie cudzoziemcowi, po jego pojawieniu się w Polsce.

UWAGA! Pracodawca jest zobowiązany do przekazania zaświadczenia o wpisie wniosku do ewidencji cudzoziemcowi, ponieważ dokument ten stanowi podstawę prawną do uzyskania przez niego wizy uprawniającej do wjazdu na teren Rzeczypospolitej, jeśli jest ona potrzebna.

Zezwolenie na pracę sezonową wystawione jest na okres nie dłuższy, niż 9 miesięcy, w danym roku kalendarzowym. Okres ten jest liczony od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw strefy Schengen. Jeżeli cudzoziemiec już przebywa na terytorium Polski, okres ten liczy się łącznie z okresami wskazanymi w poprzednio wydanych zezwoleniach na pracę sezonową.

WAŻNE! W okresie ważności zezwolenia na pracę sezonową, cudzoziemiec może wykonywać u danego pracodawcy każdą pracę sezonową, nie tylko tą wpisaną we wniosku.

Krok 3

Zatrudniający ma obowiązek uwzględnienia w umowie z cudzoziemcem wszystkich warunków pracy zapisanych we wniosku – zwłaszcza dotyczących wynagrodzenia za pracę. Umowa musi mieć formę papierową oraz być sporządzona w języku zrozumiałym dla obcokrajowca.

Pracodawca, który zobowiązał się do zapewnienia zakwaterowania, musi zawrzeć z cudzoziemcem osobną umowę w języku zrozumiałym dla niego, w której zostaną określone warunki najmu.

WAŻNE! Z wynagrodzenia za pracę cudzoziemca nie wolno potrącać opłat za czynsz najmu.

UWAGA! Pracodawca, który zamierza zatrudniać przy pracach sezonowych cyklicznie tych samych obcokrajowców, może wystąpić o wydanie zezwolenia wielosezonowego, jednakże po spełnieniu dwóch warunków:

1. powierzenia pracy cudzoziemcowi w okresie 5 lat poprzedzających złożenie wniosku;
2. niezalegania w opłacaniu zaliczek na podatek dochodowy od umowy podpisanej z cudzoziemcem oraz składek na ubezpieczenia społeczne, jeżeli były obowiązkowe.

Zezwolenie wielosezonowe zostaje wydane na nie więcej, niż 3 lata.

Rozliczenie cudzoziemca w zakresie składek ZUS

Co do zasady, rozliczenie obywatela Ukrainy odbywa się w sposób analogiczny, jak w przypadku obywatela Polski. W składkach ZUS różnic praktycznie nie ma.

Pracodawca zatrudniający cudzoziemca na podstawie umowy o pracę, jest obowiązany zgłosić go w przeciągu 7 dni od daty zatrudnienia do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego.

Pamiętaj:

Jeżeli obywatel Ukrainy nie ma nadanego numeru PESEL, to jako identyfikator należy podać serię i numer paszportu.



Inne, dopuszczalne formy zatrudnienia, to umowy cywilnoprawne: umowa zlecenia, umowa o dzieło, kontrakt menedżerski, uchwała o powołanie do zarządu czy rady nadzorczej.

Tutaj również podmiot zatrudniający jest zobowiązany zgłosić do ZUS-u cudzoziemca w przypadku umów, z których taki obowiązek wynika. Wyjątek stanowią studenci do 26 roku życia, którzy temu obowiązkowi nie podlegają.

Obywatel Ukrainy obowiązany jest posiadać polisę ubezpieczeniową, na podstawie której będzie mógł pokryć ewentualne koszty leczenia na terenie Polski.

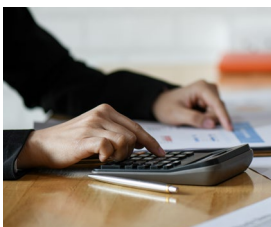
Jeżeli cudzoziemiec jest zgłoszony przez podmiot zatrudniający do ubezpieczenia zdrowotnego np. z tytułu umowy o pracę czy umowy zlecenia, takiej polisy posiadać nie musi. Ma on wówczas takie samo prawo do bezpłatnego korzystania z opieki medycznej, jak Polacy.

Rozliczenie cudzoziemca w zakresie podatku dochodowego

Cudzoziemcy od przychodów osiągniętych w Polsce obowiązani są do odprowadzania zaliczek na podatek lub podatek ryczałtowy. Od tej zasady istnieje kilka wyjątków, wymagających odrębnego omówienia.

Podmiot zatrudniający oblicza zaliczkę na podatek dochodowy – oraz ją potrąca – z wynagrodzenia cudzoziemca, oraz wpłaca ją na konto urzędu skarbowego. Skala podatkowa jest taka sama, jak w przypadku obywateli Polski, tj. 17% i 32% podstawy opodatkowania.

Cudzoziemcy, którzy nie ukończyli 26 roku życia, mają – tak jak Polacy – prawo do zwolnienia z opodatkowania swoich przychodów uzyskanych m.in. z umowy o pracę czy umowy zlecenia, do wysokości kwoty rocznej wynoszącej 85 528 zł.



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! →

Podstawa prawna

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 7 września 2018 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dn. 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń



Skutki wyjścia Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej dla obcokrajowców

Oficjalnie 1 stycznia 2021 roku Wielka Brytania przestała być członkiem Unii Europejskiej – nastąpił tzw. Brexit. Na 1 października 2021 roku został wyznaczony koniec trwania tzw. okresu przejściowego w relacjach na linii Wielka Brytania-Unia Europejska.

Co to znaczy dla obcokrajowców z tego regionu oraz pozostałych cudzoziemców?

Przekraczanie granicy Wielkiej Brytanii przez cudzoziemców

Jeszcze przez większość 2021 roku obywatele Unii Europejskiej mogą się cieszyć brakiem obowiązku posiadania paszportu przy przekraczaniu granicy Wielkiej Brytanii, jednak przepisy to umożliwiające będą obowiązywały tylko do końca okresu przejściowego, tj. do 1 października br.

Nadal można wjeżdżać na terytorium Wielkiej Brytanii na okres do 6 miesięcy bez wiz w celach:

- turystycznych,
- odwiedzenia rodziny,
- biznesowych (udział w spotkaniach, konferencjach, targach itp.)
- odbycia krótkoterminowej nauki (np. studiów).

Pełna, szczegółowa lista działań dozwolonych dla osób odwiedzających Wielką Brytanię dostępna jest na stronie GOV.UK.



Uwaga!

Obywatele Unii Europejskiej wjeżdżający do Wielkiej Brytanii w celach innych, niż zarobkowe, nie będą musieli posiadać wizy wjazdowej. Nie dotyczy to obywateli tzw. państw trzecich, dla których posiadanie wizy przy wjeździe na teren Wielkiej Brytanii ma charakter obligatoryjny.

Podstawa legalnego pobytu cudzoziemców w Wielkiej Brytanii po Brexicie

Dokładnie 1 stycznia 2021 roku Wielka Brytania wprowadziła 2 kluczowe zmiany z punktu widzenia emigracji zarobkowej: (1) wizy oraz (2) punktowy system migracyjny. Co warto na ten temat wiedzieć?

Ważnym aspektem związanym z zamieszkiwaniem na terytorium Wielkiej Brytanii jest status osoby osiedlonej. Ci, którzy wyjechali do Wielkiej Brytanii nim została podjęta decyzja o Brexicie, powinni złożyć specjalny wniosek o nadanie statusu osoby osiedlonej w brytyjskim systemie migracyjnym.

Uwaga!

Status obywateli Irlandii (będącej nadal członkiem Unii Europejskiej) nadal podlega ustaleniom stosowanym w Strefie Swobodnego Przepływu Osób.

W związku z tym, Irlandczycy nie potrzebują pozwolenia na przyjazd do Wielkiej Brytanii. Tym samym obywatele Irlandii nie mają obowiązku rejestracji w brytyjskim systemie migracyjnym.

Osoby chcące zarejestrować się w systemie migracyjnym Wielkiej Brytanii miały czas na składanie wniosków tylko do 30 czerwca 2021 roku

Rejestracja w systemie migracyjnym oznacza przyznanie z góry jednego z dwóch statusów:



„settled”, czyli osoby przesiedlonej na stałe

lub



„pre-settled”, tj. osoby przesiedlonej tymczasowo.

Status „settled” oraz „pre-settled”

Status „settled” otrzymają osoby, które przeprowadziły się na Wyspy Brytyjskie przed 31 grudnia 2020 roku, jednocześnie przebywając nieprzerwanie w Wielkiej Brytanii przez okres minimum pięciu lat z rzędu. Przy czym określenie „nieprzerwany pobyt” oznacza zamieszkiwanie na terytorium Wielkiej Brytanii przynajmniej przez sześć miesięcy każdego roku w ciągu ostatnich pięciu lat.

W przypadku otrzymania statusu osoby osiedlonej, cudzoziemiec ma prawo do przebywania na terenie Wielkiej Brytanii bez ograniczeń, mogąc jednocześnie po upływie 12 miesięcy starać się o brytyjskie obywatelstwo.

Status „pre-settled” otrzymają natomiast osoby, których przeprowadzka na teren Wielkiej Brytanii nastąpiła przed 31 grudnia 2020 roku, jednakże w momencie składania wniosku nie przebywały nieprzerwanie w Wielkiej Brytanii przez okres przynajmniej pięciu lat z rzędu.

Ważne!

Od daty nadania statusu osoby przesiedlonej tymczasowo, cudzoziemcy będą mogli pozostać w Wielkiej Brytanii przez kolejnych pięć lat. Przedłużenie tego czasu następuje poprzez ponowne złożenie wniosku, tym razem o status stały (settled status).



Podstawa legalnej pracy dla cudzoziemców w Wielkiej Brytanii od 2021 roku



Ważnym interesem Wielkiej Brytanii, związanym z podjęciem decyzji o Brexicie, było zmniejszenie ogólnego poziomu migracji na Wyspy. W związku z tym wprowadzony został system dający dostęp do angielskiego rynku pracy tym osobom, które spełniają określone kryteria wpływające z założenia korzystanie na gospodarkę Wielkiej Brytanii.

System punktowy (points-based immigration system) wprowadzony 1 stycznia 2021 roku przez Wielką Brytanię z definicji faworyzuje określone kompetencje, kwalifikacje i doświadczenie, jednak z pominięciem kraju pochodzenia obcokrajowca.

Ważne!

Obywatele dowolnego kraju unijnego (z wyjątkiem obywateli Irlandii) mają takie same szanse w systemie punktowym, jak obywatele którejkolwiek z krajów nienależących do Unii Europejskiej.

System punktowy przy wnioskowaniu o wizę do celów zarobkowych

Aby uzyskać wizę pozwalającą na pracę w Zjednoczonym Królestwie, konieczne jest uzyskanie 70 punktów w ramach punktowego systemu imigracyjnego. W ramach wspomnianych 70 punktów, 50 punktów obejmuje kategorie obowiązkowe, a 20 punktów to punkty w ramach dowolnej kategorii dodatkowej.

Kryteria w punktowym systemie administracyjnym

Kategoria	Możliwość wymiany	Punkty
Kategorie obowiązkowe		
Oferta pracy od zatwierdzonego sponsora	Nie	20
Oferta pracy na odpowiednim poziomie kwalifikacji	Nie	20
Znajomość języka angielskiego na wymaganym poziomie	Nie	10
Kategorie dodatkowe		
Wynagrodzenie 20 480 GBP (minimum) – 23 039 GBP	Tak	0
Wynagrodzenie 23 040 GBP – 25 599 GBP	Tak	10
Osiągnięte wynagrodzenie na poziomie 25 600 GBP	Tak	20
Oferta pracy w sektorze deficytowym	Tak	20
Doktorat w dziedzinie związanej z pracą	Tak	10
Doktorat związany z pracą z zakresu nauk ścisłych	Tak	20



Rodzaje wiz pracowniczych w Wielkiej Brytanii dla obcokrajowców



Praca w Wielkiej Brytanii jest możliwa na podstawie uzyskania jednej ze stosowanych wiz pozwalających na aktywność zawodową na Wyspach. Należą do nich:

- ✓ wiza dla wykwalifikowanych pracowników, tj. **Skilled Worker Visa**,
- ✓ wiza dla Pracowników Służby Zdrowia – **Health and Care Visa**,
- ✓ wiza dla Absolwentów Uczelni Wyższych – **Graduate Visa**
- ✓ oraz wiza **Global Talent**.

Wiza dla wykwalifikowanych obcokrajowców różnych branż

Skilled Worker Visa

To wiza dla wykwalifikowanych pracowników. Służy zaspokojeniu brytyjskiego rynku pracy odpowiednio wykształconymi pracownikami. Aby spełnić warunki procedury wizowej dla tej kategorii, obcokrajowiec ubiegający się o nią powinien udowodnić:

- otrzymanie oferty pracy o wymaganym poziomie kwalifikacji od poręczyciela posiadającego uprawnienia nadane przez brytyjskie Ministerstwo Spraw Wewnętrznych,
- predykcję otrzymania odpowiedniej minimalnej pensji (standardowo jest to 25 600 GBP rocznie lub stawka standardowa dla określonego rodzaju pracy),
- umiejętność komunikowania się w języku angielskim na poziomie minimum średniozaawansowanym (B1, zgodnie z Europejskim Systemem Opisu Kształcenia Językowego).

Do kategorii dodatkowych, pozwalających na zakwalifikowanie się do wizy dla wykwalifikowanych pracowników w wymiennym systemie punktowym należą:

- posiadanie oferty pracy z niedoborem siły roboczej na rynku angielskim,
- posługiwanie się tytułem doktora z dziedziny związanej z pracą lub nauk STEM (Nauka, Technologia, Inżynieria, Matematyka),
- wkraczanie na rynek pracy, przy czym wymagania dotyczące pensji dla nowych uczestników rynku pracy są o 30% niższe od stawki dla doświadczonych pracowników (przy założeniu dolnego limitu na pułapie 20 480 GBP rocznie).



Wiza dla wykwalifikowanych pracowników służby zdrowia oraz wiza Global Talent

Health and Care Visa

Wiza dla wykwalifikowanych pracowników medycznych, przeznaczona dla osób pracujących zawodowo w służbie zdrowia. Aby skorzystać z tej formy przyznania wizy należy:

- otrzymać ofertę pracy od Narodowej Służby Zdrowia (NHS), bądź sektorów pobocznych świadczących usługi z zakresu lub na rzecz NHS,
- komunikować się w języku angielskim w stopniu umożliwiającym pracę w służbie zdrowia,
- spełnić pozostałe wymagania procedury wizowej dla Wykwalifikowanych Pracowników.

Global Talent

Wiza ta zapewnia możliwość zarobkowego przyjazdu do Wielkiej Brytanii wysoce wykwalifikowanemu pracownikom, bez konieczności posiadania oferty pracy. Wiza ta jest ukierunkowana na uznanych oraz przyszłych światowych liderów w zakresie nauk ścisłych, humanistycznych, inżynierskich, technologii cyfrowych oraz sztuki. W zamyśle, zdolności tych osób mają wzbogacić społeczeństwo i gospodarkę Wielkiej Brytanii.



Wiza dla absolwentów



Wiza absolwencka (Graduate Visa)

Przeznaczona dla osób, które pomyślnie ukończyły studia pierwszego lub drugiego stopnia (zgodnie z procesem bolońskim) w Wielkiej Brytanii. Wiza uprawnia do pobytu i pracy lub poszukiwania pracy przez maksymalny okres 2 lat od chwili ukończenia studiów. W przypadku absolwentów studiów doktoranckich (trzeciego stopnia) okres ulega wydłużeniu do 3 lat.

Tak, jak w przypadku uprawnień do pobytu, absolwenci będący obywatelami Unii Europejskiej nie są w żaden sposób premiowani w stosunku do studentów z pozostałych regionów świata.

Program Graduate Visa jest dostępny dla studentów międzynarodowych sponsorowanych przez tzw. patronów. Patroni muszą przestrzegać wymagań imigracyjnych narzuconych przez rząd brytyjski, związany z koniecznością autoryzacji Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

Ważne!

Wiza absolwencka pozwala na stosowanie różnych procedur wizowych w sytuacji otrzymania przez aplikanta odpowiedniej oferty pracy od patrona i spełnienia wymagań określonej procedury wizowej.

Skutki Brexitu dla brytyjskiego rynku pracy

Szereg raportów (m.in. Social and Equality Impacts of Brexit wydany przez władze Szkocji) wskazuje na spadek imigracji z krajów Unii Europejskiej wskutek Brexitu. Imigracja jest określana jako najniższa od siedmiu lat. Dotychczas rynek pracy Wielkiej Brytanii cechował się regularnym napływem pracowników, w szczególności z państw tzw. grupy A8 (tj. krajów Europy Środkowej i Wschodniej), ze względu na jego otwarty charakter. „Chłonił” przede wszystkim pracowników z takich sektorów, jak budownictwo, rolnictwo czy usługi. Według danych przygotowanych przez władze w Londynie, roczna imigracja z państw unijnych w okresie od „brexitowego” referendum do 2019 roku spadła o 55 tys. osób.

Jeszcze bardziej niepokojąco dla angielskiej gospodarki publicznej kształtuje się sytuacja w służbie zdrowia. Brexit pogłębił problemy rekrutacyjne zwłaszcza w przypadku pracowników wyższego i niższego szczebla Narodowej Służby Zdrowia (NHS). Obcokrajowcy w tym sektorze stanowią 12% personelu, a procedury imigracyjne zdecydowanie pogłębią to ważne wyzwanie dla usług publicznych.

Wielka Brytania, mimo Brexitu, zapewne pozostanie atrakcyjnym kierunkiem emigracji dla osób chcących zdobyć wykształcenie na Wyspach. System brytyjskiego szkolnictwa wyższego znajduje się w światowej czołówce, gł. dzięki pozycji wielu spośród tamtejszych uniwersytetów. Rozwiązania przyjęte przez brytyjski rząd nie powinny demotywować młodych ludzi chcących skorzystać z oferty uniwersytetów na Wyspach.

Zjednoczone Królestwo w przyjętych procedurach migracyjnych stawia na rozwój innowacyjnego rynku pracy, o wysokim poziomie kwalifikacji. Programy nastawione na jego budowanie są w zamierzeniach bardzo celne, jednak w praktyce mogą napotkać na szereg barier związanych z faktycznym napływem pracowników.



Komentarz eksperta:

Jak zwiększyć atrakcyjność firmy dla zagranicznych pracowników?

Po zawirowaniach związanych z pandemią Covid-19 utrwała się tendencja do dłuższego przebywania obcokrajowców w Polsce oraz osiedlania się przez nich, co jest korzystne zarówno z perspektywy polskich pracodawców, trwających procesów demograficznych (starzenie się społeczeństwa, niskie bezrobocie, wysoka bierność zawodowa), jak i dla polskiego PKB. Jednak statystyki na tym polu pozostawiają sporo do życzenia, a bolączką wielu polskich pracodawców zatrudniających obcokrajowców pozostaje wysoka rotacja wśród personelu z zagranicy.

Wielu cudzoziemców – zwłaszcza ze Wschodu, a głównie z Ukrainy – przyjeżdża do Polski z podobnymi założeniami, jak Polacy wyjeżdżający do Irlandii, Niemczech czy innych państw Wspólnoty: chcą jak najszybciej zgromadzić jak najwięcej pieniędzy. Dlatego też nierzadko pracują po 10-12 godzin dziennie, podejmując pracę w nadgodzinach, ale i dość szybko rezygnują z pracy u jednego pracodawcy, szukając lepszych warunków zatrudnienia, albo decydując się na powrót do ojczyzny. Koszty wysokiej rotacji wśród załogi, to spore wyzwanie i koszt dla pracodawców, ale można temu skutecznie zapobiegać.

Obok w miarę standardowych już ofert pracy uwzględniających zapewnienie noclegów, coraz częstszym pomysłem pracodawców staje się oferowanie zatrudnienia dla par. Wówczas eliminuje się jeden z głównych problemów emigrantów: bolesną rozłąkę z bliskimi.

Innym pomysłem – zwłaszcza w obliczu ciągłych zmian dotyczących restrykcji na granicach oraz odwoływanych i przywracanych ograniczeń w zakresie obowiązkowej kwarantanny dla podróżnych spoza strefy Schengen, jest dbałość o perfekcyjną i natychmiastową komunikację z pracownikami. Po to, by jak najszybciej poinformować ich o ewentualnych zmianach dotyczących kwarantanny (które nierzadko następują z dnia na dzień) i wyeliminować zjawisko np. nagłej rezygnacji z pracy już zrekrutowanych osób. W przypadku

obcokrajowców polityka informacyjna powinna być także wzbogacona o przekazanie wszelkich wskazówek czy dokumentów, które mogą być przydatne np. podczas poszukiwania mieszkania czy zawierania umowy najmu (np. pisemne poświadczenie zatrudnienia w danej firmie, co może być istotne dla wynajmującego lokal) czy dotyczących uzyskiwania nr PESEL przez obcokrajowców. Dodatkowo – jeśli to możliwe – warto zadbać o dwujęzyczne znaki informacyjne i ostrzegawcze np. na halach produkcyjnych. Należy także pamiętać o profesjonalnym onboardingu, czyli wdrożeniu do pracy nowozatrudnionych, z naciskiem na ich integrację w ramach kultury organizacyjnej danej firmy, poza samym zaznajomieniem pracowników z ich nowymi obowiązkami czy procedurami.

Trzecią opcją na przyciągnięcie pracowników – najskuteczniejszą – jest konkurowanie wysokością wynagrodzenia. Aktualne analizy Personnel Service dowodzą, że aż 14% pracodawców wciąż oferuje kadrze zza wschodniej granicy stawki poniżej minimalnego wynagrodzenia. Niemal co druga firma płaci od 18,3 do 19 zł brutto za godzinę pracy (przypominam, że w bieżącym roku stawka godzinowa minimalnego wynagrodzenia wynosi 18,30 zł brutto), a co czwarta oferuje ukraińskim pracownikom od 19,1 do 21 zł brutto na godzinę. Z kolei 8% pracodawców płaci obywatelom z Ukrainy ponad 21 zł brutto na godzinę. Czy to dużo, czy mało – zależy od firmy i branży. Najważniejsze, żeby polityka płacowa nie była dyskryminacyjna dla żadnej nacji czy płci, i żeby wspierała działalność gospodarczą, zamiast rodzić problemy.



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



Anna Miros

Specjalista ds. kadr i płac
Departament Outsourcingu
T +48 22 205 4862
E anna.miros@pl.gt.com



Robert Dyląg

Asystent ds. kadr i płac
Departament Outsourcingu
T +48 885 660 961
E robert.dylag@pl.gt.com



Sabina Włodarz-Jarzyna

Starszy specjalista ds. kadr i płac
Departament Outsourcingu
T +48 885 888 762
E sabina.wlodarz-jarzyna@pl.gt.com



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

Redakcja:

Honorata Zakrzewska-Krzyś

Skład:

Aleksandra Mendak