

ZATRUDNIANIE OBCOKRAJOWCÓW Z PAŃSTW TRZECICH (TJ. SPOZA UNII EUROPEJSKIEJ) W POLSCE

Paweł Jaworski

04.06.2024

Webinarium zostało zrealizowane przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości,
w ramach projektu Centrum Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw.



Plan prezentacji:

1. Zależności pomiędzy legalizacją zatrudnienia i pobytem cudzoziemca.
 - Wskazanie i omówienie obszarów koniecznych do weryfikacji przed rozpoczęciem procedury zatrudnienia cudzoziemca w firmie.
2. Zasady wjazdu cudzoziemców do Polski.
 - Warunki konieczne do spełnienia przed przyjazdem pracownika do Polski.
3. Jakie dokumenty cudzoziemiec ma obowiązek przedstawić pracodawcy w zakresie legalnego pobytu?
 - Ruch bezwizowy; wiza; karta pobytu; decyzje Wojewody.
4. Jakie dokumenty pracodawca ma obowiązek uzyskać, aby legalnie zatrudnić cudzoziemca?
 - Zezwolenie na pracę; oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy; powiadomienie (na podstawie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy); zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia.
5. Prawidłowe przygotowanie „teczki cudzoziemca”.
 - Omówienie dokumentów, które muszą znaleźć się w teczce osobowej pracownika spoza Unii Europejskiej.



Plan prezentacji:

6. Obowiązki, o których musi pamiętać pracodawca.

- Obowiązki informacyjne;
- dokumentacja.

7. Obowiązki, o których musi pamiętać cudzoziemiec.

- Obowiązki informacyjne;
- status.

8. Najczęstsze błędy popełniane przy zatrudnianiu cudzoziemców.

- Case study;
- omówienie dobrych praktyk w procesie zatrudniania cudzoziemców.

9. Konsekwencje nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca.

- Skutki prawne dla pracodawcy;
- skutki prawne dla cudzoziemca.



[Powrót do spisu treści](#)

Zależności pomiędzy legalizacją zatrudnienia i pobytem cudzoziemca.



Obszary konieczne do zweryfikowania przed zatrudnieniem cudzoziemca.

Pracodawca, przed zatrudnieniem cudzoziemca zobligowany jest do zweryfikowania następujących obszarów:

- Paszport (dokument podróży) cudzoziemca – należy sprawdzić: ważność, obywatelstwo, datę wjazdu do Polski.
- Tytuł pobytowy cudzoziemca – czy posiada uprawnienie do pobytu w Polsce i wykonywania pracy.
- Dokument na pracę:
 - Czy cudzoziemiec potrzebuje zezwolenia na pracę?
 - Jaki dokument na pracę cudzoziemiec powinien posiadać?
 - Czy istnieje możliwość uzyskania dokumentu na pracę we właściwym urzędzie?



Zasady wjazdu cudzoziemców do Polski.



Warunki konieczne do spełnienia w celu wjazdu krótkoterminowego.

Szczegółowe warunki wskazuje art. 6 Kodeksu Granicznego Schengen. Cudzoziemiec musi:

- Posiadać ważny dokument podróży.
- Posiadać ważną wizę lub inny tytuł pobytowy uprawniający do pobytu w Polsce.
- Uzasadnić cel i warunki planowanego pobytu.
- Posiadać oraz okazać: środki finansowe (wystarczające na pobyt i powrót do kraju pochodzenia).



Warunki konieczne do spełnienia w celu wjazdu długoterminowego.

Szczegółowe warunki wskazuje art. 23 i 25 ustawy o cudzoziemcach. Cudzoziemiec musi:

- Posiadać ważny dokument podróży.
- Posiadać ważną wizę lub inny tytuł pobytowy uprawniający do pobytu w Polsce.
- Uzasadnić cel i warunki planowanego pobytu.
- Posiadać oraz okazać: ubezpieczenie zdrowotne (przy wjeździe na podstawie wizy krajowej).
- Posiadać oraz okazać: środki finansowe (wystarczające na pobyt i powrót do kraju pochodzenia).



Ograniczenia wjazdu do Polski – ze względu na kierunek wjazdu.

Obecnie granicę zewnętrzną na kierunku wjazdowym do Polski w przejściach granicznych z Federacją Rosyjską oraz Republiką Białorusi, mogą przekraczać tylko osoby wymienione w §3 ust. 2 rozporządzeniu Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie czasowego zawieszenia lub ograniczenia ruchu granicznego na określonych przejściach granicznych kategorii podróżnych, m.in:

- Obywatele RP.
- Cudzoziemcy posiadający Kartę Polaka.
- Cudzoziemcy posiadający prawo do czasowego lub stałego pobytu (karta pobytu).
- Cudzoziemcy posiadający prawo do pracy – na podstawie stosownych dokumentów.
- Obywatele Republiki Białorusi.
- Obywatele Ukrainy.
- Obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej.



Ograniczenia wjazdu do Polski – ze względu na obywatelstwo rosyjskie.

W dniu 19 września 2022 r. weszła w życie nowelizacja Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie czasowego zawieszenia lub ograniczenia ruchu granicznego na określonych przejściach granicznych kategorii podróżnych, zgodnie z którym ograniczony został wjazd do Polski obywateli Federacji Rosyjskiej. Następujące kategorie osób mogą wjechać do Polski, m.in:

- Małżonkowie lub dzieci obywateli RP.
- Cudzoziemcy posiadający Kartę Polaka.
- Cudzoziemcy posiadający prawo do czasowego lub stałego pobytu (karta pobytu).
- Cudzoziemcy posiadający prawo do pracy – na podstawie stosownych dokumentów.



Jakie dokumenty cudzoziemiec ma
obowiązek przedstawić pracodawcy
w zakresie legalnego pobytu?



Ruch bezwizowy – podstawowe informacje.

- **Ruch bezwizowy uprawnia** cudzoziemca do wjazdu i pobytu na terenie Polski (a tym samym na obszarze całej strefy Schengen) **na okres do 90 dni w każdym okresie 180 dni.**
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1806 z dnia 14 listopada 2018 r. wskazuje państwa trzecie, których obywatele muszą posiadać wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu (**załącznik nr 2 – ruch bezwizowy**).



Ruch bezwizowy – kto może korzystać.

Z ruchu bezwizowego mogą korzystać, m.in. obywatele:

- Ukrainy,
- Gruzji,
- Mołdawii,
- Czarnogóry,
- Kolumbii,
- Meksyku.

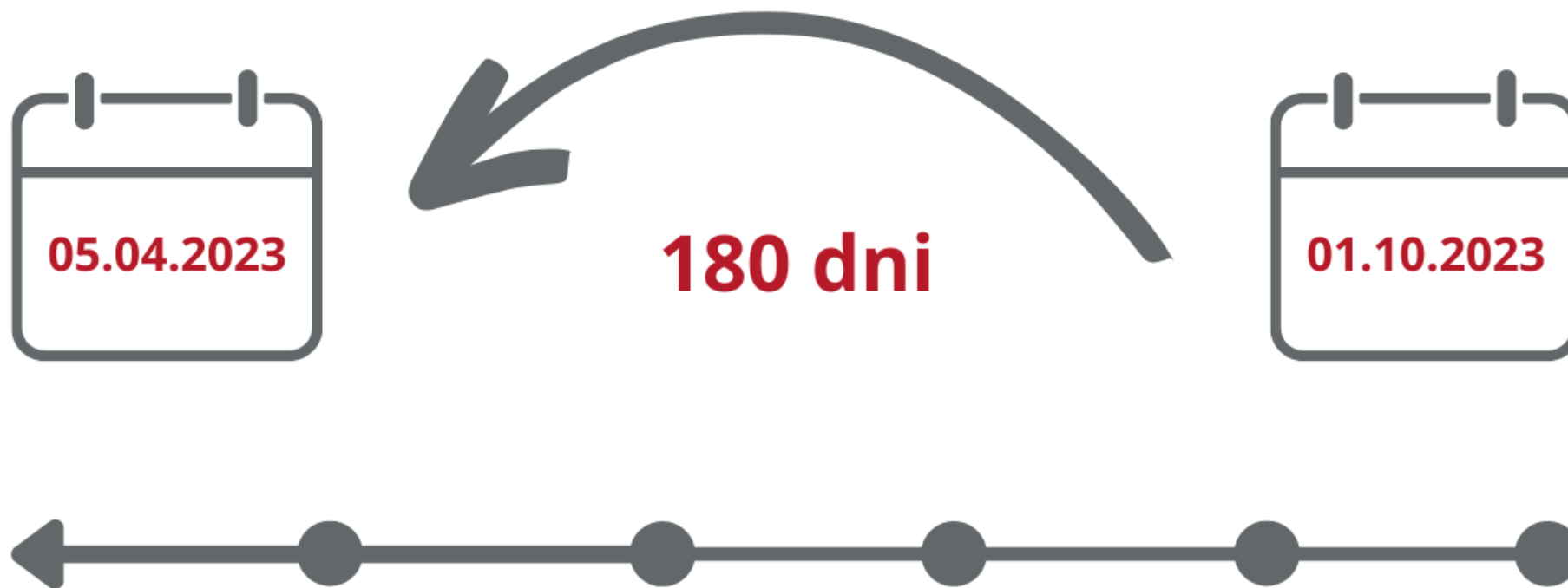


Ruch bezwizowy – najważniejsze informacje.

- Pierwszy dzień pobytu to dzień wjazdu, ostatni dzień pobytu to dzień wyjazdu.
- Do wjazdu konieczne jest posiadanie co najmniej jednego dnia „wolnego” w ramach ruchu bezwizowego.
- Pobyt w każdym państwie strefy Schengen jest sumowany.
- Nieprzerwana nieobecność cudzoziemca przez okres 90 dni w Strefie Schengen zawsze powoduje „odnowienie” pełnego dozwolonego limitu.
- Jeżeli cudzoziemiec chce zostać w Polsce dłużej to konieczne jest, aby podczas pobytu w Polsce złożyć wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy do Wojewody.
- Do okresu pobytu nie wliczamy dni pobytu w państwach, które należą do UE, ale nie należą do Schengen (Irlandia, ~~Bulgaria~~, ~~Rumunia~~, Cypr).
- Do okresu pobytu nie wliczamy dni pobytu na podstawie wizy długoterminowej (krajowej - typ D) oraz zezwolenia na pobyt (karta pobytu).
- Do okresu pobytu wliczamy dni pobytu na podstawie wizy krótkoterminowej Schengen (typ C).



Ruch bezwizowy – zasady obliczania.



Wykres przedstawia obliczanie ruchu bezwizowego. Na jego podstawie możemy stwierdzić, że okres 180-dniowy dla każdego cudzoziemca jest inny i jest „ruchomy”, ponieważ obliczanie 90 dniowego dozwolonego okresu pobytu zawsze liczone jest od dnia bieżącego cofając się o 180 dni. Na wykresie podano przykład: od daty 1 października 2023 roku cofnięto się do daty 5 kwietnia 2023 roku, tj. o 180 dni.



Ruch bezwizowy – zasady obliczania.

Okres do weryfikacji: od 05 kwietnia 2023 do 01 października 2023 r.

- **Wjazd:** 05.04.2023, **wyjazd:** 10.04.2023 to 6 dni.
- **Wjazd:** 20.04.2023 , **wyjazd:** 20.05.2023 to 31 dni.
- **Wjazd:** 17.07.2023, **wyjazd:** 14.08.2023 to 29 dni.
- **Wjazd:** 29.09.2023, **brak wyjazdu** (liczymy do 01.10.2023) to 3 dni.
- **Razem dni pobytu: 69 dni.**
- Odejmując 69 dni od dozwolonego okresu 90 dni wiemy, że cudzoziemiec może przebywać w Polsce jeszcze **21 dni.**



Wiza – rodzaje.

Wiza Schengen

Typ C

- tzw. **krótkoterminowa**, umożliwia pobyt do 90 dni w każdym okresie 180 dni;
- dozwolony jest pobyt we wszystkich państwach strefy Schengen.

Wiza Krajowa

Typ D

- tzw. **długoterminowa**, umożliwia pobyt powyżej 90 dni, w ramach ważności wizy, jednak nie dłużej niż 1 rok;
- dodatkowo uprawnia do podróżowania do pozostałych państw obszaru Schengen w okresie do 90 dni w każdym okresie 180 dni.

Tabela przedstawia dwa rodzaje wiz. Po lewej stronie wskazana jest wiza Schengen (nazywana także typem C). Po prawej stronie wskazana jest wiza Krajowa (nazywana także typem D). Pierwsza z nich uprawnia do wjazdu i pobytu w Polsce (Strefie Schengen) na okres do 90 dni w każdym okresie 180 dni. Druga wiza uprawnia do wjazdu i pobytu w Polsce powyżej 90 dni, jednak nie dłużej niż 1 rok. Dodatkowo wiza ta uprawnia do pobytu w dowolnym Państwie Strefy Schengen na okres do 90 dni w każdym okresie 180 dni.



Wiza – zasady.

- Cudzoziemiec uzyskuje wizę w kraju swojego pochodzenia – przed wystąpieniem o wydanie wizy, każdorazowo należy sprawdzić aktualne regulacje w tym zakresie na stronach polskiego Ministerstwa Spraw Zagranicznych.
- Co do zasady organ wydający wizę (Konsul), na **rozpatrzenie wniosku** o jej wydanie ma:
 - **15 dni** w przypadku wizy Schengen (krótkoterminowej);
 - **60 dni** w przypadku wizy krajowej (długoterminowej).
- Niezależnie od rodzaju, wizy mają dopuszczony wjazd **jednokrotny** lub **wielokrotny**.
- Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1806 z dnia 14 listopada 2018 r. wymieniające państwa trzecie, których obywatele muszą posiadać wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu – w **załączniku nr 1** wskazuje kto ma obowiązek posiadać wizę.



Wiza – cel wydania a możliwość wykonywania pracy.

- Cel wydania wiz Schengen lub wiz krajowych określa §2 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 22 marca 2022 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców.
- Wszystkie wizey uprawniają do wykonywania pracy, z **wyjątkiem dwóch**:
 - Wizey wydanej w celu turystycznym
 - Wizey wydanej w celu korzystania z ochrony czasowej



Karta Pobytu – podstawowe informacje.

- Kartę pobytu wydaje się cudzoziemcowi, któremu udzielono:
 - zezwolenia na pobyt czasowy,
 - zezwolenia na pobyt stały,
 - zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
 - zgody na pobyt ze względów humanitarnych.
- Kartę pobytu wydaje, co do zasady, Wojewoda właściwy ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca.
- Kartę pobytu w przypadku udzielenia zgody na pobyt ze względów humanitarnych wydaje Komendant Oddziału lub Placówki Straży Granicznej, który tej zgody udzielił.
- Karta pobytu w okresie swojej ważności **potwierdza tożsamość cudzoziemca**, podczas jego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz **uprawnia go, wraz z dokumentem podróży, do wielokrotnego przekraczania granicy bez konieczności uzyskania wizy.**



Karta Pobytu – okresy ważności.

- Zezwolenie na **pobyt czasowy** – KP jest ważna **przez okres, na który udzielono mu tego zezwolenia**.
- Zezwolenie na **pobyt stały** – KP jest ważna przez okres **10 lat** od dnia jej wydania.
- Zezwolenie na **pobyt rezydenta długoterminowego UE** – KP jest ważna przez okres **5 lat** od dnia jej wydania.
- Zgoda na **pobyt ze względów humanitarnych** – KP jest ważna przez okres **2 lat** od dnia jej wydania.
- Po upływie terminu ważności karty są przedłużane na analogiczny okres.



Karta Pobytu – tzw. zezwolenie jednolite.

- Do najbardziej popularnych kart pobytu, które uzyskują cudzoziemcy należy karta pobytu wydana na podstawie art. 114 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach.
- Jest to tzw. **zezwolenie jednolite na pobyt i pracę**.
- Wniosek o wydanie takiej karty składa cudzoziemiec, jednak pracodawca musi wypełnić **załącznik nr 1 do wniosku**, wskazując warunki na jakich chce zatrudnić cudzoziemca.



Decyzje Wojewody.

- Nieodłącznym elementem uzyskania karty pobytu jest wydana decyzja.
- Decyzję o udzieleniu zezwolenia na pobyt otrzymuje cudzoziemiec.
- **Decyzja jest najważniejszym dokumentem do zweryfikowania przez pracodawcę przed zatrudnieniem cudzoziemca, który okazał kartę pobytu.**
- Na karcie pobytu widnieje tylko adnotacja „dostęp do rynku pracy”.
- W decyzji wskazane są warunki na jakich cudzoziemiec musi podjąć pracę, a pracodawca go zatrudnić.
- Niejednokrotnie istnieje konieczność zmiany wydanej decyzji, w przypadku, gdy cudzoziemiec nie pracuje już w firmie, na podstawie której pozyskał kartę pobytu.
- Każdorazowo, przed zatrudnieniem należy dążyć do pozyskania decyzji od cudzoziemca.



Jakie dokumenty pracodawca ma
obowiązek uzyskać, aby legalnie zatrudnić
cudzoziemca?



Dokumenty, które zapewniają legalną pracę.

- Zezwolenie na pracę.
- Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.
- Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (na podstawie ustawy specjalnej).
- Zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia.



Zezwolenie na pracę – podstawowe informacje.

- Zezwolenie na pracę wydawane jest przez Wojewodę (z wyjątkiem zezwolenia typu S) na wniosek pracodawcy. Cudzoziemiec musi sam ubiegać się o tytuł pobytowy, aby mógł wykonywać legalnie pracę w Polsce na podstawie zezwolenia na pracę.
- W zezwoleniu na pracę określony jest **pracodawca**, **stanowisko** lub **rodzaj pracy** wykonywanej przez cudzoziemca, najniższe **wynagrodzenie**, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku, **wymiar czasu pracy** oraz **okres ważności zezwolenia**.
- Termin wydania zezwolenia na pracę co do zasady powinien wynosić do 30 dni.



Zezwolenie na pracę – rodzaje zezwoleń.

- **Zezwolenie na pracę typ A** - gdy cudzoziemca zatrudnia podmiot, którego siedziba lub miejsce zamieszkania lub oddział, zakład lub inna forma działalności znajduje się na terytorium RP.
- **Zezwolenie na pracę typ B** - gdy cudzoziemiec zamierza wykonywać pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.
- **Zezwolenie na pracę typ C** - gdy cudzoziemiec wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany do Polski na okres powyżej 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo do podmiotu powiązanego z pracodawcą zagranicznym.
- **Zezwolenie na pracę typ D** - gdy cudzoziemiec wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, który nie posiada oddziału, zakładu lub innej formy działalności w RP i jest delegowany w celu realizacji usługi tymczasowej.
- **Zezwolenie na pracę typ E** - gdy cudzoziemiec wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w zezwoleniach typu C i D.
- **Zezwolenie na pracę typ S** - gdy cudzoziemiec wykonuje pracę sezonową przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym.



Zezwolenie na pracę – opłaty.

- Zezwolenie na pracę typ A, B, C, E - 100 zł.
- Zezwolenie na pracę typ D - 200 zł.
- Zezwolenie na pracę typ S - 30 zł.



Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – kto może uzyskać?

Obywatele niżej wymienionych państw mogą być zatrudnieni na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi z Powiatowego Urzędu Pracy:

- **Armenii;**
- **Białorusi;**
- **Gruzji;**
- **Mołdawii;**
- **Ukrainy.**

Od 28 października 2022 roku **nie wydaje się oświadczeń dla obywateli Rosji.**



Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – zasady.

- Oświadczenie wpisane przez Powiatowy Urząd Pracy do ewidencji oświadczeń uprawnia cudzoziemca do wykonywania pracy bez obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, jeżeli praca wykonywana jest na warunkach określonych w tym oświadczeniu.
- Okres wykonywania pracy wskazany w złożonym oświadczeniu **nie jest dłuższy niż 24 miesiące**, a dzień rozpoczęcia pracy nastąpi **nie później niż za 6 miesięcy** od daty złożenia oświadczenia.
- Pracodawca wypełnia i wysyła oświadczenia za pośrednictwem portalu **praca.gov.pl**.
- Dla agencji pracy tymczasowej powierzających pracę cudzoziemcom w charakterze pracownika tymczasowego, przewidziany został oddzielny wzór formularza oświadczenia, w którym wskazać należy dodatkowo nr KRAZ agencji oraz dane pracodawcy użytkownika.
- Podmiot zamierzający powierzyć pracę cudzoziemcowi, przed złożeniem oświadczenia, dokonuje wpłaty w wysokości **100 zł**.



Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – zasady.

- **Oświadczenie po wpisie do ewidencji nie podlega zmianie lub korekcie.** W przypadku ewentualnych błędów w danych, jedyną możliwością uzyskania oświadczenia na poprawne dane jest złożenie nowego oświadczenia (wraz ze wszystkimi wymaganymi załącznikami) i dokonanie ponownej opłaty.
- **Termin wydania oświadczenia przez urząd:**
 - **7 dni roboczych**, od dnia złożenia kompletnego oświadczenia w sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego;
 - **30 dni** od dnia złożenia oświadczenia, w sprawach wymagających przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego;
 - **2 miesiące** od dnia złożenia oświadczenia, w sprawach szczególnie skomplikowanych.



Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – zasady.

- Praca na podstawie powiadomienia możliwa jest dla obywateli Ukrainy, którzy:
 - **przebywają legalnie** na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (na zasadach ogólnych),
 - **wjechali legalnie** na terytorium RP **w związku z działaniami wojennymi** prowadzonymi na terytorium tego państwa w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. i deklarują zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (pobyt na terytorium RP uznaje się za legalny do dnia 30 czerwca 2024 r. – ochrona czasowa).
- Praca na podstawie powiadomienia będzie legalna, jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi **w terminie 14 dni** od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi, a także pod warunkiem, że:
 - wymiar czasu pracy nie niższy niż wskazany w powiadomieniu,
 - liczba godzin nie mniejsza niż wskazana w powiadomieniu,
 - wynagrodzenie nie będzie niższe niż ustalone według stawki w powiadomieniu.



Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – zasady.

- Zatrudnienie na podstawie powiadomienia **nie podlega opłacie**, w przeciwieństwie do zatrudnienia na podstawie oświadczenia.
- Składane powiadomienia **nie podlegają weryfikacji**, urząd pracy prowadzi jedynie ich ewidencję.
- **Nie ma możliwości wycofania lub anulowania**, a także skorygowania złożonego powiadomienia.
- **Zmiana pracodawcy** wymaga uzyskania **nowego powiadomienia**.
- **Nowe powiadomienie** na aktualne dane należy złożyć, także **w przypadku obniżenia**: wysokości **wynagrodzenia**, liczby godzin pracy lub **wymiaru czasu pracy**.
- **Nie zawsze zawarcie z cudzoziemcem kolejnej umowy, wiąże się z koniecznością złożenia nowego powiadomienia o podjęciu pracy.** Jeżeli z cudzoziemcem zostanie zawarta kolejna umowa zawierająca takie same warunki jak dotychczas, to jest to kontynuowanie pracy a nie jej podjęcie, dlatego też złożenie nowego powiadomienia nie jest wymagane. Opisana zależność funkcjonuje pod warunkiem, że kolejne umowy były zawierane bezpośrednio jedna po drugiej. Przerwy pomiędzy kolejnymi umowami skutkują koniecznością złożenia nowego powiadomienia, do każdej z tych umów.



Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – zasady.

- Jeżeli upłynął termin przeznaczony na złożenie powiadomienia, pracodawca nie ma możliwości doprowadzenia do sytuacji zgodnej z prawem, poprzez wysłanie powiadomienia po okresie 14 dni.
- W takim przypadku, konieczne jest ponowne powierzenie pracy cudzoziemcowi, poprzez nawiązanie nowej umowy, od którego liczony jest nowy okres 14 dni przewidziany na złożenie powiadomienia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.
- WAŻNE: Należy mieć na uwadze, że **organy kontrolne mają prawo wykazać nielegalne powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi**, w sytuacji gdy pracodawca nie dopełni obowiązku zgłoszenia powiadomienia 14 dni już przy pierwszym upływie terminu.
- UWAGA! W przypadku, gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełnił obowiązku złożenia powiadomienia w wyznaczonym terminie, **za nielegalną pracę cudzoziemca odpowiada jedynie pracodawca - cudzoziemiec nie podlega karze grzywny.**



Zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia – art. 87 ust. 2 ustawy.

- **Zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na podstawie art. 87 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Cudzoziemiec posiada jedno z niżej wymienionych zezwoleń na pobyt czasowy:**
 - podjęcie lub kontynuacja kształcenia się na studiach;
 - prowadzenie badań naukowych;
 - mobilność długoterminowa naukowca;
 - członek rodziny ob. RP
 - pełnoletnie dziecko cudzoziemca legalnie przebywającego w Polsce co najmniej 5 lat w celu połączenia się z rodziną;
 - ofiara handlu ludźmi;
 - cudzoziemiec posiada zezwolenie rezydenta długoterminowego UE wydane przez inne państwo lub jest członkiem rodziny takiego cudzoziemca.



Zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia – wybrane inne przypadki.

- Małżonek obywatela polskiego
- Posiadacz ważnej Karty Polaka
- Studenci studiów stacjonarnych odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej lub uczestnicy stacjonarnych studiów doktoranckich odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej
- Absolwenci 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



Prawidłowe przygotowanie „teczki cudzoziemca”.



Omówienie dokumentów, które muszą znaleźć się w teczce osobowej pracownika spoza Unii Europejskiej.

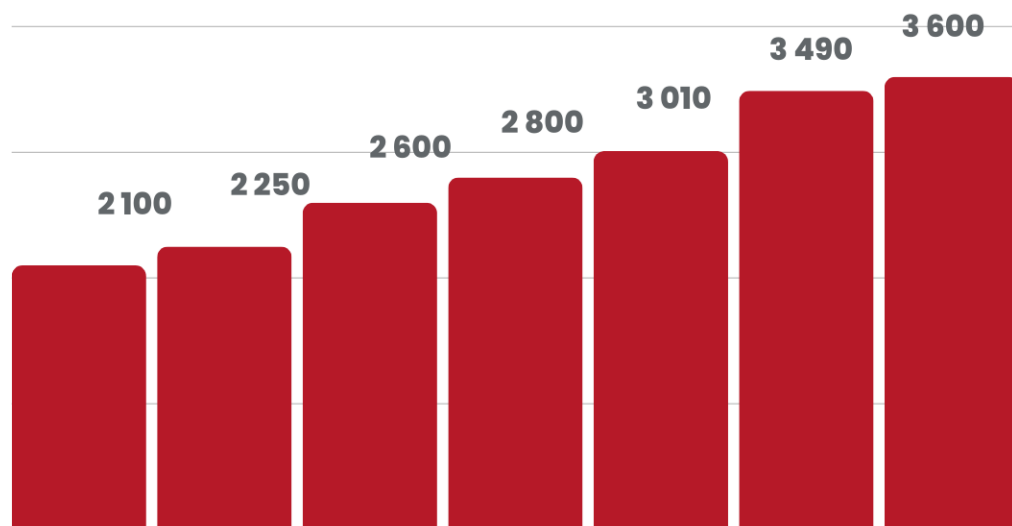
- dokument podróży;
- tytuł pobytowy;
- dokument legalizujący pracę (oświadczenie, powiadomienie, zezwolenie lub dokument, który uprawnia do zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia);
- umowa zlecenie lub umowa o pracę wraz z tłumaczeniem na język zrozumiały dla cudzoziemca;
- aneksy do umowy – przedłużenia lub rozwiązania;
- wnioski o urlop (jeśli dotyczy);
- ewidencja realizacji godzin zlecenia lub ewidencja czasu pracy;
- rachunki za wykonanie zlecenia lub listy płac;
- druki ZUS: ZUA, ZWUA, RCA.



Omówienie dokumentów, które muszą znaleźć się w teczce osobowej pracownika spoza Unii Europejskiej – płaca minimalna.

Płaca minimalna w latach 2018–2023

Kwoty PLN brutto



Płaca minimalna w 2024

Kwoty PLN brutto

4 242 zł

od 1 stycznia 2024

4 300 zł

od 1 lipca 2024

Po lewej stronie znajduje się wykres pokazujący wzrost płacy minimalnej w latach 2018 – 2023. W 2018 r. płaca minimalna wynosiła 2100 zł brutto, w 2023 r. 3600 zł brutto.

Po prawej stronie znajduje się grafika przedstawiająca kwoty płacy minimalnej w 2024 r. Od 1 stycznia 2024 r. płaca minimalna wynosi 4242 zł brutto, od 1 lipca 2024 r. będzie wynosić 4300 zł brutto.



Obowiązki, o których musi pamiętać pracodawca.



Obowiązki, o których musi pamiętać pracodawca przed zatrudnieniem, a także w trakcie zatrudnienia cudzoziemca.

- **Sprawdzenie** przed podjęciem pracy przez cudzoziemca, **czy posiada on ważny dokument pobytowy**.
- **Zrobienie kopii** dokumentu pobytowego i przechowywania tej kopii przez cały okres świadczenia pracy przez cudzoziemca.
- **Zawarcie** z cudzoziemcem **umowy w formie** pisemnej na warunkach zawartych w zezwoleniu na pracę.
- **Przedstawienia** cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej **tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca**.
- **Przekazania** cudzoziemcowi **jednego egzemplarza zezwolenia** na pracę w formie pisemnej.
- **Informowania cudzoziemca** o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę oraz decyzjach o wydaniu, odmowie wydania lub uchyleniu zezwolenia.



Obowiązki, o których musi pamiętać pracodawca – praca na oświadczeniu.

- Cudzoziemiec może legalnie podjąć pracę dopiero po uzyskaniu przez pracodawcę wpisu oświadczenia do ewidencji.
- Praca musi odbywać się na warunkach wskazanych w wpisanym do ewidencji oświadczeniu.
- Co do zasady, zmiana pracodawcy lub warunków pracy wiąże się z koniecznością złożenia nowego oświadczenia i uzyskania jego wpisu do ewidencji.
- Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, pisemnie powiadamia powiatowy urząd pracy, który wpisał oświadczenie do ewidencji o:
 - **podjęciu pracy** przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń;
 - **niepodjęciu pracy** przez cudzoziemca w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.



Obowiązki, o których musi pamiętać pracodawca – praca na zezwoleniu.

Podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy w terminie 7 dni pisemnie powiadamia wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, o następujących okolicznościach:

- cudzoziemiec rozpoczął pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę;
- nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- zmieniła się osoba reprezentująca pracodawcę;
- 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.



Obowiązki, o których musi pamiętać cudzoziemiec.



Obowiązki, o których musi pamiętać cudzoziemiec.

- Zapewnienie legalnego pobytu – ruch biometryczny, wiza, karta pobytu.
- Zawarcie z pracodawcą umowy w formie pisemnej na warunkach zawartych w zezwoleniu na pracę.
- Uzyskanie od pracodawcy jednego egzemplarza zezwolenia na pracę (oświadczenia).
- Informowanie pracodawcy o statusie swojego pobytu w Polsce.
- Poinformowanie (pisemnie) wojewody o utracie pracy w terminie 15 dni roboczych (dotyczy zezwolenia na pobyt czasowy i pracę).



Najczęstsze błędy popełniane przy zatrudnianiu cudzoziemców.



Brak weryfikacji legalnego pobytu cudzoziemca przed zatrudnieniem uprawniającego do wykonywania pracy.

- **Ruch bezwizowy** – przekraczanie dozwolonego limitu.
- **Wiza** – brak uprawnienia do wykonywania pracy i/lub przekroczenie dozwolonego limitu pobytu.
- **Karta pobytu** – brak uprawnienia do wykonywania pracy lub inny pracodawca, błędne „przejęcie” od innej firmy.



Powierzanie wykonywania pracy lub zlecenia w mniejszej liczbie godzin na podstawie zezwolenia lub oświadczenia.

- Warunki pracy lub zlecenia = zezwolenie/oświadczenie.
- Mniejsza liczba godzin = naruszenie art. 120 ust. 1 (nielegalna praca).
- Większa liczba godzin pracy lub zlecenia jest dozwolona pod warunkiem podwyższenia wynagrodzenia cudzoziemca proporcjonalnie do zwiększenia wymiaru czasu pracy cudzoziemca zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy lub liczby godzin, w których cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej (art. 88h ust. 1 pkt 2a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).



Powierzanie wykonywania pracy lub zlecenia w mniejszej liczbie godzin na podstawie powiadomienia (dla obywateli Ukrainy).

- Warunki pracy lub zlecenia = powiadomienie (dla obywateli Ukrainy).
- Mniejsza liczba godzin = naruszenie art. 120 ust. 1 (nielegalna praca).
- Większa liczba godzin pracy lub zlecenia jest dozwolona pod warunkiem proporcjonalnego podwyższenia wynagrodzenia (art. 22 ust. 1 pkt 2 ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy).



Niedopełnienie obowiązków informacyjnych.

- Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, pisemnie powiadamia powiatowy urząd pracy, który wpisał oświadczenie do ewidencji o:
 - **podjęciu pracy** przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń;
 - **niepodjęciu pracy** przez cudzoziemca w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.
- Podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy w terminie 7 dni pisemnie powiadamia wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, 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.
- Pracodawca ma obowiązek zgłosić rozpoczęcie pracy **w terminie 14 dni** od dnia rozpoczęcia pracy do Powiatowego Urzędu Pracy – obywatele Ukrainy (powiadomienie).



Nieprawidłowe „przejmowanie” cudzoziemca od innego pracodawcy.

- **Każdy niżej wymieniony dokument na pracę jest dedykowany jednemu pracodawcy:**
 - zezwolenie na pracę,
 - oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy,
 - zezwolenie tzw. jednolite na pobyt i pracę,
 - Powiadomienie.
- Obowiązek poinformowania wojewody o utracie pracy w ciągu 15 dni roboczych (art. 121 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach) – cudzoziemiec.



Zatrudnienie na podstawie wizy Schengen wydanej przez inne państwo strefy Schengen.

- Prawo wjazdu i pobytu do innego państwa Strefy Schengen jest dozwolone na okres 90 dni w każdym okresie 180 dni.
- Prawo wykonywania pracy na podstawie wizy Schengen wydanej przez inne państwo obszaru Schengen cudzoziemiec posiada na okres 90 dni w każdym okresie 180 dni. Dodatkowo, pracodawca musi uzyskać odpowiednie zezwolenie na pracę – sama wiza nie wystarczy.



Zatrudnienie na podstawie karty pobytu wydanej przez inne państwo strefy Schengen.

- Prawo wjazdu i pobytu do innego państwa Strefy Schengen jest dozwolone na okres 90 dni w każdym okresie 180 dni.
- Prawo wykonywania pracy na podstawie karty pobytu wydanej przez inne państwo obszaru Schengen cudzoziemiec posiada na okres 90 dni w każdym okresie 180 dni. Dodatkowo, pracodawca musi uzyskać odpowiednie zezwolenie na pracę – sama wiza nie wystarczy.



Brak tłumaczenia umowy zawartej z cudzoziemcem.

- Art. 88h ust. 1 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa obowiązek zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca.
- Kto nie dopełnia wskazanego obowiązku, podlega karze grzywny od 200 zł do 2000 zł (art. 120 ust. 11 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).



Case study.

Stan faktyczny:

- Obywatel Brazylii pracuje w polskiej firmie jako specjalista ds. marketingu. Cudzoziemiec posiada krajową wizę typu D, która jest wydana w celu wykonywania pracy. Pracodawca uzyskał dla niego zezwolenie typ A i zatrudnił go na podstawie umowy o pracę, na warunkach wskazanych w zezwoleniu. Po 5 miesiącach pracy, cudzoziemiec wykazał się dużymi kompetencjami w zakresie zarządzania zespołem. Prezes firmy zdecydował się awansować obywatela Brazylii na kierownika pięcioosobowego zespołu specjalistów ds. marketingu. Pracodawca i cudzoziemiec podpisali aneks do umowy, zmieniający zakres obowiązków i nazwę stanowiska, a także wysokość wynagrodzenia.
- Czy możliwe było podpisanie aneksu do umowy? Tak.
- Czy możliwe było zwiększenie wynagrodzenia? Tak.
- Czy możliwa była zmiana nazwy stanowiska? Tak, jeśli zakres obowiązków pozostałby ten sam.
- Czy możliwa była zmiana zakresu obowiązków? Nie.

W celu dokonania zmiany, która została opisana powyżej, konieczne jest uzyskanie nowego zezwolenia.



Konsekwencje nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca.



Skutki prawne dla cudzoziemca.

- Cudzoziemiec, który nielegalnie wykonuje pracę, **podlega karze grzywny** (art. 120 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).
- **Wydanie decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu** na podstawie art. 302 ust. 1 pkt 4 ustawy o cudzoziemcach. Konsekwencje wydania decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu:
 - nakaz opuszczenia terytorium RP, w decyzji określony jest termin dobrowolnego wyjazdu (od 8 do 30 dni), liczony od dnia doręczenia decyzji (art. 315 ustawy o cudzoziemcach);
 - orzeczenie zakazu ponownego wjazdu na terytorium RP i innych państw obszaru Schengen (art. 318 ustawy o cudzoziemcach);
 - czas trwania zakazu ponownego wjazdu, w przypadku wykonywania nielegalnie pracy, wynosi od 1 roku do 3 lat (art. 319 ust 1 pkt 2 ustawy o cudzoziemcach).



Skutki prawne dla pracodawcy (wybrane).

- **Kto powierza cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł (art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).**
- **Kto żąda od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy, podlega karze grzywny od 3 000 zł do 30 000 zł (art. 120 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).**
- **Kto nie dopełnia obowiązku poinformowania wojewody, podlega karze grzywny nie niższej niż 100 zł (art. 120 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).**
- **Kto nie dopełnia obowiązku poinformowania starosty lub przekazuje nieprawdziwe informacje o podjęciu, niepodjęciu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, podlega karze grzywny.**



Skutki prawne dla pracodawcy (wybrane).

- **Kto powierza zatrudnienie lub wykonywanie innej pracy zarobkowej cudzoziemcowi kierowanemu przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł (art. 120 ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).**
- **Kto nie dopełnia obowiązku zawarcia umowy w formie pisemnej lub nie przedstawia cudzoziemcowi jej tłumaczenia, podlega karze grzywny od 200 zł do 2 000 zł (art. 120 ust. 11 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).**



Dziękujemy za udział w webinarium, które zostało zrealizowane w ramach projektu Centrum Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw.

Kontakt:

Paweł Jaworski

AP Experts

tel.: +48 693 660 680

e-mail: p.jaworski@apexperts.pl

www.apexperts.pl

