



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

ZASADY ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW NA TERYTORIUM POLSKI

Jak legalnie zatrudnić cudzoziemca po zmianie przepisów?



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Okręgowy Inspektorat Pracy
w Gdańsku

www.pip.gov.pl

Spis treści

- I. Wstęp**
- II. Najważniejsze definicje, warunki i obowiązki**
- III. Którzy cudzoziemcy muszą mieć zezwolenie na pracę, a którzy nie muszą? Jakie są wymagane dokumenty pobytowe cudzoziemca?**
- IV. Cudzoziemcy uprzywilejowani**
- V. Cudzoziemcy nieuprzywilejowani**
- VI. Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę, ale zobowiązani do posiadania podstawy pobytu niewykluczającej wykonywania pracy**
- VII. Nowe przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców na podstawie oświadczeń**

Spis treści cd.

- VIII. Zezwolenie na pracę
- IX. Powierzenie pracy cudzoziemcowi – tylko zgodnie z zezwoleniem na pracę
- X. Konsekwencje powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcowi i nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca
- XI. Sankcje wobec podmiotów powierzających pracę nielegalnie przebywającym cudzoziemcom
- XII. Zezwolenie na pracę sezonową – wprowadzone od 1 stycznia 2018 r.
- XIII. Jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę
- XIV. Zawarcie umowy z cudzoziemcem i jego wynagrodzenie

WSTĘP



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Zasada komplementarności

Zatrudnianie cudzoziemców na terytorium Polski powinno mieć charakter komplementarny **(uzupełniający)** wobec zatrudnienia obywateli polskich i **wypełniać ewentualne niedobory na lokalnym rynku pracy.**



Podstawowe akty prawne

- **Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.**
- **Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.**
- **Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.**

Podstawowe akty prawne cd.

- **Rozporządzenie 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.

Zmiany od 1 stycznia 2018 r.

ustawa nowelizująca

- **Ustawa z dnia 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).
- Wdraża do polskiego prawa dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady **2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r.** w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego.



Najważniejsze definicje, warunki i obowiązki



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Cudzoziemiec i podmiot powierzający mu pracę



- Cudzoziemiec – **osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego.**
- Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi:
 - **jednostka organizacyjna** (choćby nie posiadała osobowości prawnej) lub
 - **osoba fizyczna**
 - która na podstawie umowy lub innego stosunku prawnego powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi.

Zmiana od 1 stycznia 2018 r. – komplementariusze i prokurenci też muszą mieć zezwolenie na pracę

Objęcie wymogiem posiadania zezwolenia na pracę:

- **komplementariuszy** w spółkach komandytowych i komandytowo-akcyjnych,
 - **prokurentów**
- na takich samych zasadach jak członkowie zarządów osób prawnych.

Jakie umowy i funkcje wymagają zezwolenia na pracę?

- **Zatrudnienie** – stosunek pracy (umowa o pracę), stosunek służbowy, umowa o pracę nakładczą;
- **inna praca zarobkowa** – m.in. umowy cywilnoprawne, np. umowa zlecenia, umowa o dzieło, umowa agencyjna oraz **umowa o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników**;

Jakie umowy i funkcje wymagają zezwolenia na pracę? cd.

- **pełnienie funkcji w zarządach** osób prawnych, które uzyskały wpis do rejestru przedsiębiorców na podstawie przepisów o Krajowym Rejestrze Sądowym (m.in. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółki akcyjne) lub są spółkami kapitałowymi w organizacji;
- **prowadzenie spraw spółki komandytowej** lub komandytowo-akcyjnej przez **komplementariusza**;
- działanie w charakterze **prokurenta**.

Uwaga na okres pobytu dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12!

W sytuacjach określonych na poprzednim slajdzie (3 ostatnie punkty) zezwolenie na pracę jest wymagane, jeśli **pobyt cudzoziemca na terytorium Polski – w związku z pełnieniem funkcji** członka zarządu osoby prawnej, komplementariusza lub prokurenta

– przekracza łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.



Umowa o pomocy przy zbiorach – NOWOŚĆ wprowadzona od 18 maja 2018 r.

Przez umowę o pomocy przy zbiorach, uregulowaną w ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników – **pomocnik rolnika** zobowiązuje się do **świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych**, tj. chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, w określonym miejscu **w gospodarstwie rolnika** i przez określony czas, a rolnik **do zapłaty umówionego wynagrodzenia** za świadczoną pomoc.

Pomocnik rolnika i zakres jego ubezpieczenia

- **Pomocnik rolnika** – to **osoba pełnoletnia**, z którą rolnik zawarł **umowę o pomocy przy zbiorach**.
- Osoba taka **podlega ubezpieczeniom społecznym rolników (w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego), tj. ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu**, jednak wyłącznie w zakresie **ograniczonym do jednorazowego odszkodowania** z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej.

Zgłoszenie do KRUS i opłacanie składek

- Pomocnika rolnika **zgłasza się** do ubezpieczenia **w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy** o pomocy przy zbiorach, lecz nie później niż przed upływem okresu, na który została zawarta ta umowa.
- **Składkę** na ubezpieczenie za pomocnika rolnika należną za dany miesiąc **opłaca rolnik** w terminie **do 15. dnia następnego miesiąca.**

Zakres umowy o pomocy przy zbiorach

Pomoc przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich **obejmuje następujące czynności:**

- 1) **zbieranie** tych produktów rolnych;
- 2) **usuwanie** zbędnych części roślin;
- 3) **klasyfikowanie lub sortowanie** zerwanych lub zebranych produktów rolnych lub wykonywanie innych czynności mających na celu **przygotowanie** tych produktów **do transportu, przechowywania lub sprzedaży** lub związanych z **pielęgnowaniem i poprawą jakości plonów**.

Treść umowy o pomocy przy zbiorach

W umowie o pomocy przy zbiorach określa się **zakres czynności** wykonywanych na podstawie tej umowy przez pomocnika rolnika oraz **dzień rozpoczęcia świadczenia pomocy** przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, **jeżeli jest on inny niż dzień zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach.**

Charakter umowy o pomocy przy zbiorach

- **Zgodnie z ustawą** jest to **umowa cywilnoprawna** – wykonywanie czynności na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach **nie stanowi zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy**.
W zakresie nieuregulowanym w rozdziale 7a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników do umowy tej **stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego**.
- Jednakże pomocnik rolnika ma **obowiązek osobistego świadczenia pomocy** przy zbiorach, a rolnik jest obowiązany do **zapewnienia pomocnikowi odpowiednich narzędzi** niezbędnych do świadczenia takiej pomocy, co można uznać za **cechy bliskie stosunkowi pracy**.

Zawarcie i rozwiązanie umowy

- Umowę o pomocy przy zbiorach zawiera się **na piśmie przed rozpoczęciem świadczenia pomocy** przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich.
- **Każdej ze stron** umowy o pomocy przy zbiorach **przysługuje prawo wypowiedzenia umowy.** Umowa ulega rozwiązaniu z upływem dnia, w którym została wypowiedziana, chyba że strony w umowie postanowiły inaczej.

Łączny czas trwania umów o pomocy przy zbiorach

- **Łączny czas świadczenia pomocy** przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich **na podstawie umów o pomocy przy zbiorach zawartych przez jednego pomocnika rolnika nie może przekroczyć 180 dni w roku kalendarzowym.**
- Pomocnik rolnika **przed zawarciem umowy** o pomocy przy zbiorach **składa oświadczenie o liczbie dni** w danym roku kalendarzowym, przez jakie świadczył pomoc przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, **na podstawie umów o pomocy przy zbiorach zawartych z innymi rolnikami.**

Trzy warunki legalnej pracy cudzoziemca

- Uzyskanie **zezwolenia na pracę dla danego cudzoziemca** (ewentualnie zezwolenia **na pracę sezonową**) albo uzyskanie **przez samego cudzoziemca** zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (tzw. **zezwolenia jednolitego**);
- **Legalny pobyt** cudzoziemca na terytorium Polski – musi on posiadać **ważny dokument pobytowy** (np. wizę lub kartę pobytu);
- Podstawa pobytu cudzoziemca na obszarze Polski niewykluczająca podjęcia pracy (nie może to być np. wiza turystyczna).

Podmiot powierzający pracę ma obowiązek:

- **żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu** uprawniającego do pobytu na terytorium Polski (w szczególności wizy lub karty pobytu);
- **przechowywać kopię tego dokumentu:**
w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę – w aktach osobowych pracownika na zasadach i przez okres obowiązkowego przechowywania tych akt; w razie zawarcia umowy cywilnoprawnej – przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca.



KARTA POBYTU

ZR 4000143

NAZWISKO / SURNAME AND NAME(S)

IMIE
(IMIONA)

WZOROWA
ANNA

DATA UPŁYWU WAŻNOŚCI / EXPIRY DATE

2012-08-01

ORGAN WYDAJĄCY I DATA WYDANIA / ISSUING AUTHORITY AND DATE OF ISSUE

WOJEWODA
MAZOWIECKI

2011-08-01

RODZAJ WYDANEGO ZEZWOLENIA / TYPE OF PERMIT

ZAMIESZKANIE NA CZAS OZNACZONY

IMIONA RODZICÓW / PARENTS' NAMES

ADAM, EWA

NUMER EWIDENCYJNY PESEL / PERSONAL NUMBER (PESEL)

00000000000

PODPIS POSIADACZA /
SIGNATURE OF THE HOLDER

Anna



GM. LUBIEWO WOJ. KUJAWSKO-POMORSKIE
LUBIEWO UL. POMOSTOWA 15

1980-01-01 ZION, UTOPIA

BEZ OBYWATELSTWA

NAUKOWIEC

180

K

NIEBIESKIE

IRPOLZR40001432<<<<<<<<<<<<<<<<
8001014F1208010POL<<<<<<<<<<<<8
WZOROWA<<ANNA<<<<<<<<<<<<<<<<



Którzy cudzoziemcy muszą mieć zezwolenie na pracę, a którzy nie muszą? Jakie są wymagane dokumenty pobytowe cudzoziemca?



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl



Trzy grupy cudzoziemców – z punktu widzenia dostępu do polskiego rynku pracy



Uprzywilejowani

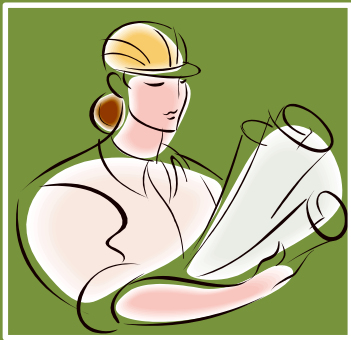


Z zezwoleniem na pracę



Bez zezwolenia na pracę

Kategorie cudzoziemców a dostęp do polskiego rynku pracy



Cudzoziemcy uprzywilejowani



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Cudzoziemcy uprzywilejowani ze względu na szczególny status pobytu w Polsce:

- status uchodźcy nadany w RP;
- ochrona uzupełniająca udzielona w RP;
- zezwolenie na pobyt stały w RP;
- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w RP;

Cudzoziemcy uprzywilejowani ze względu na szczególny status pobytu w Polsce cd.

- zgoda na pobyt ze względów humanitarnych;
- zgoda na pobyt tolerowany w RP;
- ochrona czasowa w RP;
- posiadanie przez cudzoziemca ubiegającego się o udzielenie ochrony międzynarodowej ważnego zaświadczenia wydanego przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców.

PUBLICOFFPOLANDRZECZPOSPOLITAPOLSKAREPUB
LITAPOLSKAREPUBLICOFFPOLANDRZECZPOSPOLITA
POLSKAREPUBLICOFFPOLANDRZECZPOSPOLITA
PUBLICOFFPOLANDRZECZPOSPOLITAPOLSKAREP
BLICOFFPOLANDRZECZPOSPOLITAPOLSKAREP

ZGODA NA POBYT TOLEROWANY



NAZWISKO / SURNAME
IMIĘ (IMIONA) / NAME(S)

**KOWALSKI
JAN**

IMIĘNA RODZICÓW / PARENTS' NAMES
ADAM, BARBARA

KOLOR OCZU / COLOUR OF EYES
NIEBIESKIE

DATA, MIEJSCE I KRAJ URODZENIA / DATE, PLACE AND COUNTRY OF BIRTH
1968-01-01 ZION, UTOPIA

PODPIS / SIGNATURE

DOKUMENT NIE POTWIERDZA OBYWATELSTWA ANI NIE UPRAWNIA DO PRZEKRACZANIA GRANICY
DOCUMENT DOES NOT CONFIRM CITIZENSHIP AND NOT ENTITLE TO BORDER CROSSING

ZU4000829



GM. WARSZAWA, WOJ. MAZOWIECKIE
WARSZAWA UL. RAJSKA 15

BEZ OBYWATELSTWA

2014-05-01

M/M

175

2016-05-01

01234567890

**KOMENDANT WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO
ODDZIAŁU STRAŻY GRANICZNEJ**

ITPOLZU40008290<<<<<<<<<<<<<<<
6801014M1605011UT0<<<<<<<<<<<<0
KOWALSKI<<JAN<<<<<<<<<<<<<<<<<

Cudzoziemcy ubiegający się o ochronę międzynarodową

- **Wymagane dokumenty:**
 - **zaświadczenie wydane przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców** (dokument zastępujący zezwolenie na pracę);
 - **tymczasowe zaświadczenie tożsamości cudzoziemca** (dokument pobytowy).

Cudzoziemcy ubiegający się o ochronę międzynarodową cd.

- **Zaświadczenie Szefa UdSC wydaje się na prośbę cudzoziemca, którego dotyczy wnioszek o udzielenie ochrony międzynarodowej, jeżeli:**
 - **sprawa dotycząca udzielenia ochrony międzynarodowej nie została załatwiona w terminie 6 miesięcy od dnia złożenia wniosku,**
 - **opóźnienie nie nastąpiło z winy cudzoziemca.**
- **Zaświadczenie to jest ważne do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia ochrony międzynarodowej stanie się ostateczna.**

Obywatele państw członkowskich UE/EOG oraz Szwajcarii

Cudzoziemcy będący obywatelami:

- państwa członkowskiego **Unii Europejskiej**;
- państwa **Europejskiego Obszaru Gospodarczego**, nienależącego do UE;
- państwa niebędącego stroną umowy o EOG, które może korzystać ze **swobody przepływu osób** na podstawie **umowy** zawartej przez to państwo **ze Wspólnotą Europejską** i jej państwami członkowskimi.

31 krajów, których obywatele mogą pracować w Polsce bez zezwolenia na pracę:

**Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania,
Holandia, Irlandia, Luksemburg, Niemcy, Portugalia, Szwecja,
Wielka Brytania (i Irlandia Północna), Włochy,
Cypr, Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Malta, Słowacja,
Słowenia, Węgry, Bułgaria, Rumunia, Chorwacja,
Islandia, Liechtenstein, Norwegia oraz Szwajcaria.**



Swoboda przepływu pracowników

- Obywatele tych państw korzystają ze **swobody przemieszczania się osób (pracowników)** w ramach obszaru UE/EOG oraz Szwajcarii i są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Polski **z racji samego obywatelstwa któregoś z tych krajów.**

Wystarczy dokument tożsamości

- W przypadku powierzenia pracy obywatelowi takiego kraju wystarczające jest zażądanie od cudzoziemca przed powierzeniem mu pracy **ważnego dokumentu tożsamości** (dowodu osobistego, paszportu itp.), **w którym zostało wskazane obywatelstwo danej osoby** oraz przechowywanie kopii tego dokumentu.

Obowiązek rejestracji pobytu przez cudzoziemca

- **Tacy cudzoziemcy nie muszą uzyskiwać zezwoleń na pracę ani wiz**, zaś ich pobyt odbywa się na odrębnych zasadach (gdy **przekracza 3 miesiące**, wymagana jest jego **rejestracja przez cudzoziemca w urzędzie wojewódzkim** właściwym ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca).

Obowiązek rejestracji pobytu przez cudzoziemca cd.

- Cudzoziemiec, który nie dopełnił obowiązku zarejestrowania pobytu, popełnia **wykroczenie zagrożone karą grzywny do 5 000 zł.**
- Niewykonanie obowiązku rejestracji nie oznacza jednak nielegalnego pobytu cudzoziemca na terytorium Polski i **nie daje podstaw do uznania wykonywanej przez niego pracy za nielegalną.**

Zasady zatrudniania – takie same jak obywateli polskich

- Za nieprawidłowości dotyczące pobytu takiego cudzoziemca na terytorium Polski, w tym brak rejestracji pobytu, **nie jest odpowiedzialny podmiot powierzający pracę obcokrajowcowi – obowiązki w tym zakresie spoczywają wyłącznie na cudzoziemcu.**
- **Procedura** zatrudniania (powierzania pracy) takim cudzoziemcom jest, co do zasady, **identyczna jak w przypadku obywateli polskich.**

Członkowie rodzin cudzoziemców z UE/EOG i Szwajcarii

Cudzoziemiec – obywatel kraju trzeciego nie jest objęty obowiązkiem uzyskania zezwolenia na pracę, jeśli:

- ma **status członka rodziny cudzoziemca będącego obywatelem państwa UE/EOG lub Szwajcarii**
oraz
- **towarzyszy na terytorium Polski** temu cudzoziemcowi.

Definicja członka rodziny

Za członka rodziny obywatela UE/EOG lub Szwajcarii przepisy uznają:

- **jego małżonka,**
- **bezpośredniego zstępnego (tj. dziecko)** tego obywatela lub jego małżonka – w wieku **do 21 lat** lub **pozostającego na utrzymaniu** wspomnianego obywatela lub jego małżonka,
- **bezpośredniego wstępnego (tzn. rodzica)** powyższego obywatela lub jego małżonka – **pozostającego na utrzymaniu** tego obywatela lub jego małżonka.

Rodzina „mieszana”

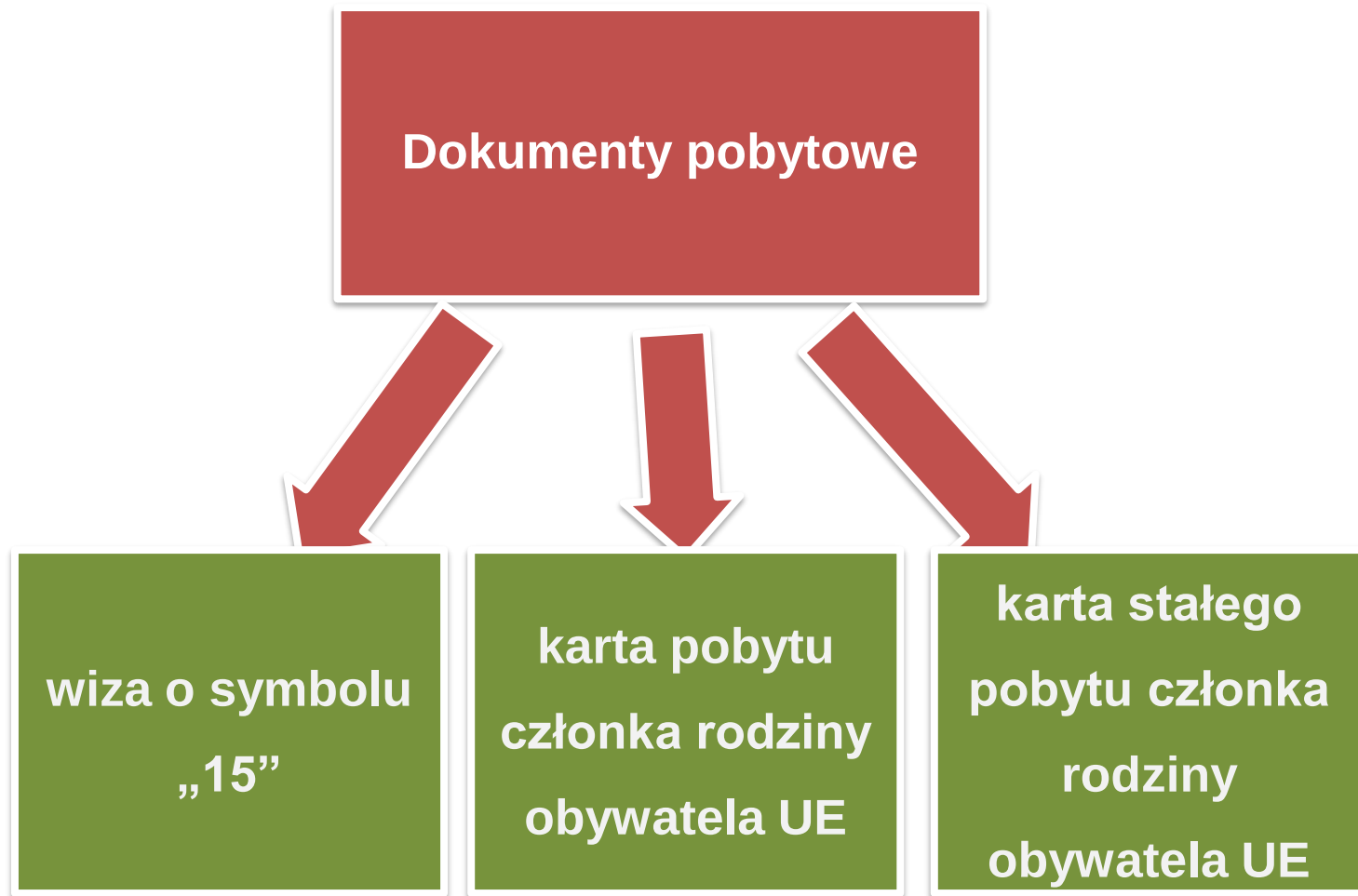
W omawianym przypadku chodzi o **tzw. rodziny mieszane**, składające się **z cudzoziemców**: obywateli UE/EOG lub Szwajcarii oraz obywateli krajów trzecich.

Przykład:

Rodzina, w skład której wchodzi:

- obywatel Niemiec (państwo członkowskie UE),
- jego małżonka będąca obywatelką Tunezji (kraj trzeci) oraz
- jej dzieci z poprzedniego małżeństwa, także posiadające obywatelstwo tunezyjskie.

Członkowie rodziny z państw trzecich – dokumenty pobytowe



**KARTA POBYTU
CZŁONKA RODZINY
OBYWATELA UE**



**NAZWISKO / SURNAME
IMIĘ (IMIONA) / NAME(S)**

**KOWALSKI
JAN**

NAZWA ORGANU WYDAJĄCEGO / ISSUING AUTHORITY

**WOJEWODA
MAZOWIECKI**

DATA I MIEJSCE URODZENIA / DATE AND PLACE OF BIRTH

1968-01-01 ZION, UTOPIA

PODPIS / SIGNATURE



ZU1000161



GM. WARSZAWA, WOJ. MAZOWIECKIE
WARSZAWA UL. RAJSKA 15

BEZ OBYWATELSTWA

01234567890

2014-05-01

M/M

2019-05-01

IEPOLZU1000X616<<<<<<<<<<<<<<
6801014M190501OUT0<<<<<<<<<<<8
KOWALSKI<<JAN<<<<<<<<<<<<<<<<



Cudzoziemcy, którzy muszą mieć
zezwolenie na pracę oraz
podstawę pobytu niewykluczającą
wykonywania pracy



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Cudzoziemcy nieuprzywilejowani

Obcokrajowcy nieposiadający uprzywilejowanego statusu mają obowiązek, co do zasady, legitymować się:

- **odpowiednim zezwoleniem na pracę** oraz
- **podstawą pobytu** (np. wizą lub zezwoleniem na pobyt czasowy)
- w formie, która **nie wyklucza wykonywania pracy**, tzn. nie znajduje się **w katalogu negatywnym**, chyba że posiadają jednolite zezwolenie na pobyt i pracę.

Dokumenty pobytowe właściwe do wykonywania pracy – dokumenty polskie:

- **wiza wydana przez polskie organy (konsula)**
 - z wyjątkami określonymi w ustawie **(katalog negatywny)**;
- **stempel w dokumencie podróży (paszporcie)**
 - potwierdzający, że cudzoziemiec **złożył w terminie wniosek** o zezwolenie na pobyt czasowy, na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE;
- **zezwolenie na pobyt czasowy** – z wyjątkiem określonym w ustawie **(katalog negatywny)**.



WAŻNA NA
VALABLE POUR
VALID FOR

OD
DU
FROM

RODZAJ WIZY
TYPE DE VISA
TYPE OF VISA

WYDANA W
DELIVRE A
ISSUED IN

DNIA
LE
ON

NAZWISKO, IMIE
NOM, PRENOM
SURNAME, NAME

UWAGI
REMARQUES
REMARKS

ILÓŚĆ WJAZDÓW
NOMBRE D'ENTRÉES
NUMBER OF ENTRIES

NUMER PASZPORTU
NUMERO DE PASSEPORT
NUMBER OF PASSPORT

CZAS POBYTU
DURÉE DE SEJOUR
DURATION OF STAY

DNI
JOURS
DAYS

P O L S K A



Dokumenty pobytowe właściwe do wykonywania pracy – dokumenty obce:

- wiza wydana **przez inne państwo obszaru Schengen** (typu „C” lub „D”);
- dokument pobytowy **wydany przez inne państwo obszaru Schengen**;

Ruch bezwizowy

Klasyfikacja wiz



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl



Wiza Schengen

Wiza może mieć postać:

- **WIZY SCHENGEN** (tzw. wizy jednolitej), oznaczonej literą „C”:
 - jest to wiza krótkoterminowa;
 - uprawnia do przemieszczania się po całym obszarze Schengen;
 - zezwala na pobyt na terytorium państw członkowskich tego obszaru **do 90 dni w okresie 180 dni od dnia pierwszego wjazdu na terytorium tych państw.**

Wiza krajowa

- **WIZY KRAJOWEJ, oznaczonej literą „D”:**
 - ma charakter **długoterminowy – powyżej 90 dni;**
 - ogranicza przemieszczanie się cudzoziemca, co do zasady, **tylko do terytorium państwa, które ją wydało;**
 - w okresie ważności tej wizy dozwolone jest jednak przemieszczanie się przez cudzoziemca **po terytoriach innych państw strefy Schengen przez okres nieprzekraczający 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu.**

Wizy w celu wykonywania pracy („pracownicze”):

- **„05” – wydawana do „starego” oświadczenia**
– o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, będącemu obywatelem **Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii**, które zostało zarejestrowane przez powiatowy urząd pracy **do 31 grudnia 2017 r. (jest ono ważne maksymalnie do 31 grudnia 2018 r.)**;
- **„05a” – do „nowego” oświadczenia**
– **obowiązującego od 1 stycznia 2018 r.**

Wizy w celu wykonywania pracy („pracownicze”) cd.

- **„05b”** – wydawana w celu wykonywania **pracy sezonowej**;
- **„06”** – w celu wykonywania pracy **na podstawie zezwolenia na pracę** (lub ewentualnie innego dokumentu niż wymienione wyżej).

KATALOG NEGATYWNY WIZ

Wykonywanie pracy przez cudzoziemca
WYKLUCZAJĄ wizy wydane w celu:

- „01” – turystycznym,
- „20” – korzystania z ochrony czasowej,
- „21” – przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe.

KATALOG NEGATYWNY

– zezwolenie na pobyt czasowy

Wykonywanie pracy przez cudzoziemca
WYKLUCZA zezwolenie na pobyt czasowy,
udzielone na podstawie **art. 181 ust. 1 ustawy**
z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach,
w myśl którego:

„Zezwolenia na pobyt czasowy ze względu
na okoliczności wymagające krótkotrwałego
pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej
Polskiej można udzielić cudzoziemcowi, który
przebywa na tym terytorium, jeżeli:

KATALOG NEGATYWNY

– zezwolenie na pobyt czasowy

- **jest obowiązany do** osobistego stawiennictwa przed polskim organem władzy publicznej,
lub
- **obecności cudzoziemca** na terytorium Polski wymaga jego wyjątkowa sytuacja osobista,
lub
- **obecności cudzoziemca** na terytorium Polski wymaga interes RP”.

Przedłużenie pobytu cudzoziemca

- **Z wnioskiem** o zezwolenie na pobyt czasowy, na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE **występuje cudzoziemiec.**
- Musi go złożyć **nie później niż w ostatnim dniu legalnego pobytu w Polsce.**
- Wniosek składa się **do wojewody właściwego ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca.**

Stempel w paszporcie

- Przepisy przewidują zamieszczanie przez urząd wojewódzki w dokumencie podróży cudzoziemca (np. paszporcie) **odcisku stempla potwierdzającego, że cudzoziemiec złożył w terminie wnioszek o wydanie któregoś z ww. zezwoleń pobytowych** i wniosek nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie.
- W takich przypadkach **pobyt cudzoziemca na terytorium Polski uważa się za legalny** do dnia, w którym decyzja w sprawie odpowiedniego zezwolenia na pobyt **stanie się ostateczna**.

Możliwość wykonywania pracy „na stemplu”

Cudzoziemiec posiadający w dokumencie podróży taki stempel może legalnie pracować

– ale m.in. pod warunkiem, że bezpośrednio przed złożeniem wniosku o zezwolenie pobytowe był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Polski.



Warunek „bezpośredniości”

Sytuacje takie zachodzą, gdy w dniu złożenia tego wniosku cudzoziemiec:

- ma **ważne zezwolenie na pracę**,
- **posiada ważne oświadczenie pracodawcy wpisane do ewidencji lub zarejestrowane przez PUP**
(w przypadku obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii),
- **jest zwolniony z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę** (np. jako posiadacz Karty Polaka).

Uwaga!

Niezbędne zezwolenie na pracę lub oświadczenie

Do legalnej pracy – **oprócz powyższego stempla, przez cały okres pobytu na jego podstawie** – co do zasady, **konieczne jest** posiadanie przez cudzoziemca **zezwolenia na pracę lub oświadczenia**, chyba że przepisy zwalniają go z tego obowiązku.

Ruch bezwizowy – rozporządzenie UE

Rozporządzenie Rady (WE)
539/2001 z dnia 15 marca
2001 r. wymieniające państwa
trzecie, **których obywatele**
muszą posiadać wizy
podczas przekraczania granic
zewnętrznych, oraz te, **których**
obywatele są zwolnieni z tego
wymogu.



Ruch bezwizowy – podstawowe zasady

- Ruch bezwizowy polega na **przekraczaniu granic bez konieczności uzyskania wizy** lub innego dokumentu pobytowego **przy wjeździe na terytorium państw obszaru Schengen**, w tym również Polski.
- Mogą z niego korzystać cudzoziemcy, będący obywatelami krajów **wskazanych w odpowiedniej liście, zawartej w rozporządzeniu 539/2001.**

Ruch bezwizowy – podstawowe zasady cd.

- Przywilej ten obejmuje m.in. **obywateli Ukrainy, Mołdawii i Gruzji.**
- Warunkiem skorzystania z ruchu bezwizowego przez cudzoziemców **z wyżej wymienionych państw** jest posiadanie **paszportu biometrycznego**, wydanego zgodnie z normami Organizacji Międzynarodowego Lotnictwa Cywilnego (ICAO).



Paszport biometryczny

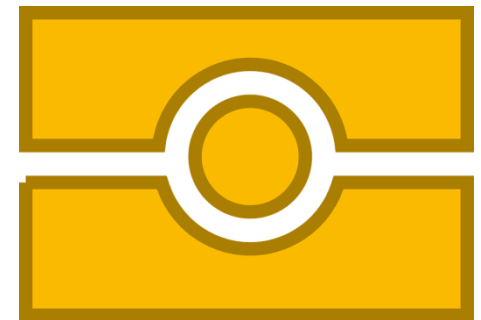
Paszport biometryczny

– jest dokumentem, w którym są zapisane specjalne dane, na podstawie których można dokonać identyfikacji

indywidualnych

i неповtarzalnych cech ciała danego człowieka,

np. linii papilarnych, wzoru siatkówki oka, układu twarzy itp. (dane biometryczne).



Ruch bezwizowy – okres pobytu

- 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu.
- **Liczy się łączny okres przebywania danego cudzoziemca na terytorium wszystkich państw strefy Schengen.**
- Po upływie tego czasu – obowiązek posiadania **odpowiedniej wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy** (ewentualnie innego tytułu pobytowego).

Mały ruch graniczny z Ukrainą i Federacją Rosyjską (Obwodem Kaliningradzkim)

- Umowa między Rządem RP a Gabinetem Ministrów Ukrainy o zasadach małego ruchu granicznego, podpisana w Kijowie dnia 28 marca 2008 r. **(weszła w życie od 1 lipca 2009 r.)**
- Umowa między Rządem RP a Rządem Federacji Rosyjskiej o zasadach małego ruchu granicznego, podpisana w Moskwie dnia 14 grudnia 2011 r. **(weszła w życie od 27 lipca 2012 r.)**

Mały ruch graniczny a wykonywanie pracy przez cudzoziemca

- Mały ruch graniczny służy uzasadnionym powodom ekonomicznym, które według przepisów wewnętrznych państwa drugiej umawiającej się strony **nie są uznawane za działalność zarobkową** (wniosek z Umowy z Ukrainą).
- „Zezwolenie **nie uprawnia do podejmowania pracy** lub działalności gospodarczej, do wykonywania których na terytorium Państw Stron **wymagane jest otrzymanie odpowiedniej zgody**” (Umowa z Rosją).

Mały ruch graniczny wyklucza wykonywanie pracy!

- Lista dokumentów pobytowych odpowiednich do wykonywania pracy, zawarta w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, **ma charakter zamknięty (wyczerpujący)**.
- Na liście tej nie ma zezwolenia na przekraczanie granicy w ramach małego ruchu granicznego, a zatem jest ono dokumentem **wykluczającym podjęcie pracy**.

RZECZPOSPOLITA POLSKA



MPG

ZEZWOLENIE NA PRZEKRACZANIE GRANICY
W RAMACH MAŁEGO RUCHU GRANICZNEGO
ДОЗВІЛ НА ПЕРЕТИН КОРДОНУ В РАМКАХ
МІСЦЕВОГО ПРИКОРДОННОГО РУХУ

NAZWISKO

DEMCHUK

IMIĘ

OLAKSANDR

DATA URODZENIA

05.10.1976

PLEC

M/M

NUMER DOKUMENTU PODRÓŻY

ABC123456

OBYWATELSTWO

UKRAINA

NUMER ZEZWOLENIA

ZMA602069

01.05.2014

DATA WYDANIA



MIEJSCE STAŁEGO ZAMIESZKANIA

ZAKARPATSKA OBLAST

12-345 VELYKYI BEREZNY

KWITKY-OSNOWJAWENKA 4

ORGAN WYDAJACY ZEZWOLENIE

KONSUL WE LWOWIE

CUDZOZIEMIEC NIE JEST UPRAWNIONY DO PRZEMIESZCZANIA SIĘ POZA STREFE PRZYGRANICZNA
O KTÓREJ MOWA W UMOWIE Z DNIA 28 MARCA 2008 R. O ZASADACH MAŁEGO RUCHU GRANICZNEGO.
KAZDE NARUSZENIE ZASAD MAŁEGO RUCHU GRANICZNEGO PODLEGA SANKCJOM OKREŚLONYM W UMOWIE.
ІНОЗЕМЦЬ НЕ МАЄ ПРАВА ПЕРЕСУВАТИСЯ ЗА МЕЖІ ПРИКОРДОННОЇ ЗОНИ, ПРО ЯКУ ІДЕТЬСЯ В УГОДІ
ВІД 28 БЕРЕЗНЯ 2008 РОКУ ПРО ПРАВИЛА МІСЦЕВОГО ПРИКОРДОННОГО РУХУ. ПРИ КОЖНОМУ ПОРУШЕННІ
ПРАВИЛ МІСЦЕВОГО ПРИКОРДОННОГО РУХУ ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ САНКЦІЇ, ВИЗНАЧЕНІ УГОДОЮ.

TERMIN WAŻNOŚCI

01.05.2016

IMPOLZMA6020692ABC1234560UKR<<
7610053M1605011UKR<<<<<<<<<<<<<7
DEMCHUK<<OLAKSANDR<<<<<<<<<<<<<<<<

Uwaga!

**Praca cudzoziemca
przebywającego na terytorium
Polski na podstawie takiego
dokumentu jest nielegalna!**



Cudzoziemcy zwolnieni
z obowiązku uzyskania zezwolenia
na pracę, ale zobowiązani
do posiadania podstawy pobytu
niewykluczającej wykonywania
pracy



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Przykłady zwolnienia cudzoziemców z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę:

- Obcokrajowcy posiadający **zezwolenie na pobyt czasowy** udzielone na podstawie niżej wymienionych **artykułów ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach**:
 - **art. 144** (studia stacjonarne),
 - **art. 151 ust. 1 lub 2** (badania naukowe),
 - **art. 158 ust. 2 pkt 1 lub 2, art. 161 ust. 2** (możliwość pozostania w Polsce przez członka rodziny w przypadku owdowienia, rozwodu, separacji lub śmierci krewnego),

Przykłady zwolnienia cudzoziemców z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę cd.

- **art. 159 ust. 1** (połączenie się z rodziną),
- **art. 176** (bycie ofiarą handlu ludźmi),
- **art. 186 ust. 1 pkt 3 lub 4** (praca, działalność gospodarcza, studia lub szkolenie zawodowe rezydenta długoterminowego UE z innego państwa członkowskiego oraz pobyt członka jego rodziny).

Przykłady: małżonek obywatela polskiego

- **Cudzoziemiec będący małżonkiem obywatela polskiego, posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Polski, udzielone w związku z zawarciem małżeństwa, tj. na podstawie art. 158 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.**

Przykłady: cudzoziemiec delegowany z innego kraju UE/EOG

- Cudzoziemiec **uprawniony do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego UE/EOG** lub Szwajcarii, który jest zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa oraz **czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium Polski.**

Cudzoziemiec posiadający ważną Kartę Polaka

Karta Polaka może być przyznana wyłącznie osobie posiadającej w dniu złożenia wniosku o jej wydanie **obywatelstwo: Armenii, Azerbejdżanu, Białorusi, Estonii, Gruzji, Kazachstanu, Kirgistanu, Litwy, Łotwy, Mołdawii, Rosji, Tadżykistanu, Turkmenistanu, Ukrainy lub Uzbekistanu** albo posiadającej w jednym z tych państw status **bezpaństwowca**.



KARTA POLAKA

KARTA POLAKA JEST DOKUMENTEM POTWIERDZAJĄCYM
PRZYNALEŻNOŚĆ DO NARODU POLSKIEGO



NAZWISKO

KOWALSKI

IMIONA

JAN

OBYWATELSTWO

POLSKIE

DATA URODZENIA

05.05.1980

PŁEĆ

M

TERMIN WAŻNOŚCI

19.02.2020

NUMER KARTY

ZKA000500

WZÓR

Signature

ORGAN WYDAJĄCY KARTĘ POLAKA
MINISTER SWiA

NUMER EWIDENCYJNY

19660916099000000014

WZÓR



PRYZNANIE KARTY POLAKA NIE OZNACZA NABYCIA POLSKIEGO OBYWATELSTWA
KARTA POLAKA NIE JEST DOKUMENTEM UPRAWNIAJĄCYM DO PRZEKRACZANIA
GRANICY ANI DO OSIEDLANIA SIĘ NA TERYTORIUM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KPPOLZKA0005000<<<<<<<<<<<<<<
8005056M2002190POL<<<<<<<<<<<0
KOWALSKI<<JAN<<<<<<<<<<<<<<<<

Karta Polaka cd.

- Kartę Polaka właściwy **polski konsul** może wydać cudzoziemcom z powyższych krajów, którzy wykazą **przynależność do Narodu Polskiego**.
- Posiadacz Karty Polaka, oprócz **zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, jest również zwolniony z opłat konsularnych** za przyjęcie i rozpatrzenie **wniosku o wydanie wizy krajowej** w celu korzystania z uprawnień wynikających z posiadania Karty Polaka.



Nowe przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców na podstawie oświadczeń



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Od 1 stycznia 2018 r. – nowelizacja uproszczonej procedury zatrudniania cudzoziemców

- **Przeniesienie przepisów** o wykonywaniu pracy przez cudzoziemców na podstawie oświadczeń z rozporządzenia ministra pracy **do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**;
- **nowe formularze** oświadczeń – **odrębne** dla agencji pracy tymczasowej i pozostałych podmiotów.

Wpłata, wpis do ewidencji i instytucja odwoławcza

- Obowiązek dokonania **wpłaty w kwocie 30 zł.**
- Powiatowy urząd pracy **wpisuje** oświadczenie **do ewidencji** oświadczeń.
- Możliwość wydania **negatywnej decyzji** przez starostę powiatu.
- **Odwołanie** przysługuje **do ministra** właściwego do spraw pracy.



„Stare” oświadczenia ważne maksymalnie do 31 grudnia 2018 r.

Jeśli **do 31 grudnia 2017 r. powiatowy urząd pracy zarejestrował** dla danego cudzoziemca oświadczenie **w oparciu o „stare” przepisy**, to na podstawie tego oświadczenia cudzoziemiec ten **może wykonywać pracę**:

- **na warunkach** określonych oświadczeniu,
- przez okres **nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy**,
- jednak nie dłużej niż **do 31 grudnia 2018 r.**

Pod jakimi warunkami cudzoziemiec może pracować na podstawie oświadczenia?

Jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem **Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii**, może on pracować bez zezwolenia na pracę, ale **pod warunkiem**, że:

- podmiot powierzający pracę złożył **w powiatowym urzędzie pracy**, właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce stałego pobytu, **pisemne oświadczenie** o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, **według urzędowego wzoru**;
- powiatowy urząd pracy – **przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca** – wpisał to oświadczenie do ewidencji oświadczeń;

Pod jakimi warunkami cudzoziemiec może pracować na podstawie oświadczenia? cd.

- praca jest wykonywana **na warunkach określonych w oświadczeniu** (przede wszystkim **wynagrodzenie cudzoziemca nie może być niższe od kwoty wskazanej w oświadczeniu**);
- jest ona wykonywana przez okres **nie dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy** (liczone łącznie we wszystkich podmiotach, w których cudzoziemiec pracował w tym okresie);
- **nie jest to** praca uznana przez przepisy **za pracę sezonową**.

Wszystkie te warunki muszą zostać spełnione łącznie.

Uwaga!

**Praca sezonowa nie jest dopuszczalna na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń w PUP!
Jest ona możliwa tylko na podstawie zezwolenia na pracę sezonową!**

W okresie przejściowym możliwa dłuższa praca „na oświadczeniach”

- Do okresu pracy danego cudzoziemca na podstawie obowiązującego od 1 stycznia 2018 r. „nowego” oświadczenia (6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy) **nie wlicza się okresów pracy tego cudzoziemca na podstawie „starych” oświadczeń.**
- Po wykorzystaniu przez cudzoziemca okresu pracy na podstawie „starego” oświadczenia jest możliwe wpisanie przez PUP do ewidencji „nowego” oświadczenia i wykonywanie pracy przez tego cudzoziemca **w następnym okresie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.**

Legalna praca na podstawie oświadczenia – wymagane dokumenty:

- **oświadczenie** podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisane – **przed rozpoczęciem pracy** – przez powiatowy urząd pracy do ewidencji oświadczeń;
- **legalny pobyt cudzoziemca** na terytorium Polski – typowa **wiza o symbolu „05a”** (ewentualnie inna wiza lub zezwolenie na pobyt czasowy **spoza katalogu negatywnego**, wykluczającego pracę).

Sytuacje, w których praca / jej powierzenie na podstawie oświadczenia jest nielegalne:

- **brak wpisania oświadczenia** – przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca – do ewidencji oświadczeń we właściwym PUP;
- **wykonywanie pracy przez cudzoziemca na rzecz innego podmiotu** niż ten, który wystawił oświadczenie i dokonał jego wpisu do ewidencji w PUP;
- **przekroczenie dopuszczalnego okresu pracy** – 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;

Sytuacje, w których powierzenie pracy na podstawie oświadczenia jest nielegalne:

- 
- **powierzenie** cudzoziemcowi wykonywania **pracy sezonowej**;

- 
- **powierzenie** pracy cudzoziemcowi **na innym stanowisku lub**
 - **na innych (gorszych, dających mu niższy poziom ochrony, mniej korzystnych dla niego) warunkach niż określone w oświadczeniu** – np. **za niższym wynagrodzeniem** lub na podstawie **gorszej umowy** (przykład: zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę wskazanej w oświadczeniu).

Podmiot musi zawiadomić PUP, czy cudzoziemiec podjął pracę!

Podmiot powierzający pracę ma obowiązek **pisemnie powiadomić** powiatowy urząd pracy o:

- **podjęciu pracy** przez cudzoziemca
– **najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy;**
- **niepodjęciu pracy** przez cudzoziemca
– **w terminie 7 dni** od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

Niepowiadomienie PUP – kara grzywny!

5 000 zł



Legalna praca cudzoziemca „pomiędzy” oświadczeniem a zezwoleniem

Po upływie ważności oświadczenia – do dnia wydania zezwolenia na pracę (lub zezwolenia na pobyt czasowy i pracę) cudzoziemiec **może legalnie pracować (na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu)**, jeśli spełnione są **łącznie poniższe przesłanki**:

- zatrudnienie cudzoziemca przez danego pracodawcę w ramach **umowy o pracę** przez co najmniej **3 miesiące** na podstawie **„nowego” oświadczenia**;

Legalna praca cudzoziemca „pomiędzy” oświadczeniem a zezwoleniem

- **złożenie** przez tego pracodawcę – **przed upływem daty zakończenia pracy** wskazanej w oświadczeniu – **wniosku** o wydanie dla cudzoziemca zezwolenia na pracę **na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę**
(lub złożony **przez cudzoziemca** w tym samym terminie **wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę** w celu kontynuacji zatrudnienia u tego samego pracodawcy **na podstawie umowy o pracę**);
- wnioski te **nie zawierają braków formalnych** lub zostały one uzupełnione w terminie.

Rozporządzenie 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:

19 przypadków wykonywania pracy przez cudzoziemców bez zezwolenia na pracę.

Nauczyciele języków obcych, artyści...

Bez zezwolenia mogą podejmować pracę cudzoziemcy:

- 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;
- wykonujący indywidualnie lub w zespołach **usługi artystyczne** trwające **do 30 dni w roku kalendarzowym**;

Sportowcy...

- 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**;

Studenci stacjonarni...

- będący studentami **studiów stacjonarnych** odbywanych w RP lub uczestnikami **stacjonarnych** studiów doktoranckich odbywanych w RP;

Uwaga!

Zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę **nie obejmuje studentów studiów niestacjonarnych (zaocznych, wieczorowych, eksternistycznych itp.).**

Absolwenci...

■ 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.

Absolwenci – ważne wyjaśnienia!

Uwaga!

- **Szkoła ponadgimnazjalna** to szkoła, w której można rozpocząć naukę po ukończeniu co najmniej gimnazjum. Do tej grupy szkół należy np. **liceum i technikum** oraz **szkoła policealna**.
- Zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę **nie obejmuje absolwentów studiów niestacjonarnych (zaocznych, wieczorowych, eksternistycznych itp.)**.



Zezwolenie na pracę



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Typy zezwoleń na pracę

Przepisy wyróżniają **6 typów zezwoleń** na pracę cudzoziemców, które zostały oznaczone literami A-E oraz S:

A – dotyczy wykonywania pracy przez cudzoziemca **na podstawie umowy z podmiotem zlokalizowanym na terytorium Polski;**



Typy zezwoleń na pracę

B – dla cudzoziemców pełniących **funkcję**:

- **w zarządzie osoby prawnej** wpisanej do rejestru przedsiębiorców (**najczęściej spółki z o.o. i akcyjnej**) lub będącej spółką kapitałową w organizacji,
- **komplementariusza** w spółce komandytowej lub komandytowo-akcyjnej,
- **prokurenta**;

Uwaga!

Zezwolenie to jest wymagane, jeżeli **w związku z pełnieniem funkcji cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.**

Typy zezwoleń na pracę

C, D, E – wydawane w przypadku **delegowania cudzoziemca** do pracy na terytorium Polski przez **pracodawcę zagranicznego**:

C – tzw. delegowanie wewnątrzkorporacyjne (zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę: **30 dni w roku kalendarzowym**),

D – usługa eksportowa,

E – inne przypadki delegowania (zwolnienie: **30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy**);

Typy zezwoleń na pracę

S – zezwolenie na pracę sezonową na podstawie umowy z podmiotem zlokalizowanym na terytorium Polski.





Powierzenie pracy cudzoziemcowi – tylko zgodnie z zezwoleniem na pracę!



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Stanowisko i warunki zezwolenia na pracę

Zezwolenie na pracę określa **stanowisko lub rodzaj pracy**, wykonywanej przez cudzoziemca, a także **następujące warunki**:

- **najniższe miesięczne wynagrodzenie** cudzoziemca na danym stanowisku,
- **wymiar czasu pracy** albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu,
- **rodzaj umowy** będącej podstawą wykonywania pracy,
- w przypadku pracy tymczasowej – **pracodawcę użytkownika**,
- w zezwoleniach typu „C” i „D” – **podmiot, do którego cudzoziemiec jest delegowany**.

Zakaz zmiany stanowiska i warunków

- **ZASADA:** powierzenie pracy cudzoziemcowi **na innym stanowisku lub na innych (gorszych, dających mu niższy poziom ochrony, mniej korzystnych dla niego) warunkach** niż określone w zezwoleniu na pracę – na przykład:
 - **za niższym wynagrodzeniem** lub
 - na podstawie **gorszej umowy** (przykładowo: zawarcie umowy cywilnoprawnej zamiast umowy o pracę wskazanej w zezwoleniu)
- **jest nielegalne (kara grzywny od 1 000 do 30 000 zł).**

Cudzoziemiec nie będzie karany

Uwaga!

Z dniem 1 stycznia 2018 r. wyłączona została możliwość karania cudzoziemców za wykonywanie pracy na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę. Odpowiedzialność w takich sytuacjach ponosi jedynie podmiot powierzający pracę.

Zawarcie umowy o pracę zamiast cywilnoprawnej – potwierdzenie zasady

Nie wymaga wydania nowego zezwolenia na pracę ani powiadomienia wojewody zastąpienie określonej w zezwoleniu na pracę umowy cywilnoprawnej (np. zlecenia lub umowy o dzieło) – **umową o pracę**.

Zmiana stanowiska pracy – do 30 dni w roku

■ **WYJĄTEK** dotyczący stanowiska pracy:

Podmiot może powierzyć cudzoziemcowi pracę **o innym charakterze lub na innym stanowisku** niż określone w zezwoleniu na pracę:

- na okresy **łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym**,
- pod warunkiem, że **w terminie 7 dni pisemnie powiadomi wojewodę**, który wydał zezwolenie na pracę, o rozpoczęciu takiej pracy (za brak zawiadomienia grozi **grzywna od 100 do 5 000 zł**).



Konsekwencje powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcowi i nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Odpowiedzialność obopólna: podmiotu powierzającego pracę i cudzoziemca

■ Powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy

– kara grzywny od 1 000 do 30 000 zł (art. 120 ust. 1).

■ Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca

– grzywna od 1 000 zł do 5 000 zł (art. 120 ust. 2).

Od 1 stycznia 2018 r. – zmiana wysokości kar za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców

- **Generalne podwyższenie grzywien** za wykroczenia związane z powierzaniem nielegalnej pracy cudzoziemcom (maksymalna grzywna – **30 tys. zł**, poprzednio – 5 tys. lub 10 tys. zł).
- **Obniżenie do 1 tys. zł** minimalnej wysokości grzywny za podstawowe wykroczenie z tego zakresu (art. 120 ust. 1), aby umożliwić inspektorom pracy **stosowanie mandatów karnych** obok kierowania wniosków o ukaranie do sądu.

Powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy

Zachodzi w następujących sytuacjach:

- cudzoziemiec **nie jest uprawniony do wykonywania pracy** w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (np. **nie posiada ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego go do pobytu** na terytorium Polski) lub
- **podstawa pobytu** cudzoziemca w Polsce **nie uprawnia go do wykonywania pracy**, lub
- cudzoziemiec **nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę**, nie będąc zwolnionym z tego obowiązku, lub

Powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy cd.

- cudzoziemiec wykonuje pracę **na innych warunkach lub na innym stanowisku** niż określone w odpowiednim **zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę**, lub
- **bez zawarcia umowy** o pracę albo umowy cywilnoprawnej **w wymaganej formie (pisemnej)**.

Od 1 stycznia 2018 r. – złagodzenie odpowiedzialności cudzoziemców

Za nielegalne wykonywanie pracy cudzoziemiec odpowiada **tylko w trzech przypadkach**, tj. w sytuacji:

- **braku uprawnienia do wykonywania pracy w rozumieniu** ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (np. gdy cudzoziemiec **nie posiada ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego go do pobytu** na terytorium Polski),
- gdy **podstawa pobytu** cudzoziemca w Polsce **nie uprawnia go do wykonywania pracy**,
- **nieposiadania odpowiedniego zezwolenia na pracę** (jeśli cudzoziemiec nie jest zwolniony z tego obowiązku).

Inne wykroczenia dotyczące powierzania nielegalnej pracy cudzoziemcom

- **Doprowadzenie cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy** za pomocą **wprowadzenia go w błąd**, wyzyskania błędu, **wykorzystania zależności służbowej** lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania – **grzywna od 3 000 do 30 000 zł** (art. 120 ust. 3).
- **Doprowadzenie innej osoby do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy** za pomocą **wprowadzenia w błąd**, wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania – **grzywna od 3 000 do 30 000 zł** (art. 120 ust. 5).

„Handel” zezwoleniami na pracę lub oświadczeniami

- **Żądanie od cudzoziemca korzyści majątkowej** w zamian za podjęcie działań zmierzających **do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu** uprawniającego do wykonywania pracy – **grzywna od 3 000 do 30 000 zł** (art. 120 ust. 4).

Niedopełnienie obowiązków informacyjnych

- **Niepowiadomienie wojewody**, który wydał zezwolenie na pracę, **w terminie 7 dni na piśmie** o niżej wymienionych okolicznościach – **grzywna od 100 do 5 000 zł** (art. 120 ust. 6):
 - 1) **rozpoczęcie przez cudzoziemca dozwolonej pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku** niż określone w zezwoleniu na pracę na okres do 30 dni łącznie w roku kalendarzowym;
 - 2) **zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu** powierzającego pracę lub **przejęcie zakładu pracy lub jego części** przez innego pracodawcę;
 - 3) **przejęcie zakładu pracy lub jego części** na innego pracodawcę;

Niedopełnienie obowiązków informacyjnych cd.

- 4) **zmiana osoby reprezentującej pracodawcę zagranicznego**, który delegował cudzoziemca do pracy na terytorium Polski;
- 5) **niepodjęcie pracy przez cudzoziemca w okresie 3 miesięcy od początkowej daty** ważności zezwolenia na pracę;
- 6) **przerwanie pracy przez cudzoziemca na okres przekraczający 3 miesiące**;
- 7) **zakończenie pracy przez cudzoziemca wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu** ważności zezwolenia na pracę.

Odmowa wydania zezwolenia na pracę – jako konsekwencja nielegalnego zatrudnienia

Przesłankami odmowy wydania przez wojewodę zezwolenia na pracę są m.in. sytuacje, gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi:

- został prawomocnie **ukarany za wykroczenie określone w art. 120 ust. 3-5** (kwalifikowane postaci wykroczeń);
- **w ciągu 2 lat od uznania za winnego** popełnienia czynu, o którym mowa **w art. 120 ust. 1 (powierzenie nielegalnej pracy cudzoziemcowi)**, został ponownie prawomocnie **ukarany za podobne wykroczenie**.

Zobowiązanie cudzoziemca do powrotu (dawniej wydalenie)

Straż Graniczna wydaje cudzoziemcowi decyzję o zobowiązaniu do powrotu (**opuszczenia terytorium Polski**), gdy:

- **wykonuje on lub w dniu wszczęcia kontroli legalności wykonywania pracy** prowadzonej przez uprawniony do tego organ **wykonywał pracę bez odpowiedniego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi** wpisanego do ewidencji oświadczeń.

Uwaga! Koszty pokrywa podmiot powierzający nielegalną pracę cudzoziemcowi

W przypadku, gdy decyzja o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu podlega przymusowemu wykonaniu, koszty związane z jej wydaniem i wykonaniem ponosi podmiot powierzający cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy lub pełnienie określonej funkcji.

Zakaz ponownego wjazdu cudzoziemca

- O zakazie ponownego wjazdu **organ Straży Granicznej orzeka w decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu.**
- Co do zasady, jest to zakaz ponownego wjazdu **na terytorium RP i innych państw obszaru Schengen** (w określonych przypadkach może on dotyczyć **tylko terytorium RP**).
- W sprawach związanych z nielegalnym wykonywaniem pracy przez cudzoziemców zakaz ten może zostać orzeczony **na okres od 1 roku do 3 lat.**



Sankcje wobec podmiotów powierzających pracę nielegalnie przebywającym cudzoziemcom



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Akt prawny



DZIENNIK USTAW RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r.
o skutkach powierzania wykonywania
pracy cudzoziemcom przebywającym
wbrew przepisom na terytorium
Rzeczypospolitej Polskiej.

Uwaga! Ustawa dotyczy tylko cudzoziemców z krajów trzecich

- Przepisy powołanej ustawy obejmują tylko cudzoziemców z krajów trzecich, **tzn. niebędących obywatelami państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub obywatelami Szwajcarii.**
- **Ustawy nie stosuje się** jednak do obywateli państw trzecich, będących **członkami rodzin cudzoziemców z UE/EOG lub Szwajcarii, jeżeli dołączają oni do tych cudzoziemców lub z nimi przebywają.**

Obowiązki podmiotu powierzającego pracę:

- **żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu** na terytorium Polski (w szczególności wizy lub karty pobytu);
- **przechowywać kopię tego dokumentu:** w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę – w aktach osobowych pracownika, na zasadach i przez okres obowiązkowego przechowywania tych akt; w razie zawarcia umowy cywilnoprawnej – przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca;
- **zgłosić cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych,** o ile obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów.

Sankcje z tytułu powierzania pracy nielegalnemu imigrantowi

- Niedopełnienie powyższych obowiązków może grozić **bardzo surowymi konsekwencjami**, jeżeli okaże się (np. podczas kontroli Straży Granicznej lub Państwowej Inspekcji Pracy), że **podmiot powierzył pracę cudzoziemcowi przebywającemu na terytorium Polski bez ważnego dokumentu pobytowego**.
- Konsekwencje te dotyczą **nie tylko konkretnej osoby fizycznej**, która dopuściła się takiego czynu, lecz mogą być także **dotkliwe dla samej firmy**.

Wykroczenia

- **Powierzanie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski**

– jest zagrożone karą grzywny od 1 000 do 30 000 zł;

- **w przypadku gdy jest ono uporczywe, a powierzona praca nie ma związku z prowadzoną przez podmiot działalnością gospodarczą**

– grzywną do 10 000 zł.

Przestępstwa

Przestępstwa te dotyczą powierzania pracy cudzoziemcowi **przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP.**

- **Uporczywe** powierzanie – **w związku prowadzoną działalnością gospodarczą** – pracy takiemu cudzoziemcowi;
- powierzanie, **w tym samym czasie**, pracy **wielu takim cudzoziemcom**;
- powierzanie pracy takiemu **małoletniemu cudzoziemcowi**

– jest zagrożone grzywną albo karą ograniczenia wolności.

Przestępstwa cd.

Za przestępstwa w postaci:

- powierzania pracy wyżej określonemu cudzoziemcowi **w warunkach szczególnego wykorzystania**;
- powierzania pracy takiemu cudzoziemcowi, będącemu **pokrzywdzonym przestępstwem handlu ludźmi**

– przewidziano karę pozbawienia wolności do lat 3.

Dodatkowe sankcje przeciwko firmie

- W przypadku **skazania za którekolwiek z przestępstw** wymienionych powyżej, sąd ma prawo:
 - orzec **zakaz dostępu podmiotu** powierzającego pracę cudzoziemcowi **do niektórych środków publicznych**, tj. środków **z budżetu Unii Europejskiej**, pochodzących z funduszy strukturalnych, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rybackiego, Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz środków na realizację wspólnej polityki rolnej – na okres **od roku do 5 lat**;

Dodatkowe sankcje przeciwko firmie cd.

- zasądzić na rzecz Skarbu Państwa **kwotę stanowiącą równowartość** powyższych środków publicznych, otrzymanych w okresie **12 miesięcy poprzedzających wydanie wyroku skazującego**.
- Ponadto firma podlega **wykluczeniu z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego – przez 3 lata** od dnia uprawomocnienia się wyroku skazującego za przestępstwo.

W jaki sposób zwolnić się z odpowiedzialności?

- **Nie podlega karze** za wykroczenia i przestępstwa związane z powierzaniem pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski, kto powierzając pracę cudzoziemcowi, **spełnił łącznie następujące warunki:**

W jaki sposób zwolnić się z odpowiedzialności? cd.

1) **wypełnił obowiązki** polegające na:

- **żądaniu od cudzoziemca** przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu **uprawniającego do pobytu** na terytorium RP;
- **przechowywaniu kopii tego dokumentu** przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca

(chyba że wiedział, że przedstawiony dokument został sfalszowany);

2) **zgłosił cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych**, jeśli obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów.

Nielegalnie przebywający cudzoziemiec korzysta z ułatwień

Obowiązujące przepisy ustanawiają **procedury ułatwiające cudzoziemcom**, którzy przebywają w Polsce nielegalnie, **dochodzenie niewypłaconych należności za wykonaną pracę**:

- cudzoziemiec taki, przy dochodzeniu zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń, **korzysta z domniemania, że za swoją pracę** (zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej) **powinien otrzymać co najmniej trzykrotność obowiązującego w Polsce minimalnego wynagrodzenia za pracę** – chyba że podmiot powierzający pracę lub cudzoziemiec dowiodą, że było inaczej;

Nielegalnie przebywający cudzoziemiec korzysta z ułatwień cd.

- podmiot powierzający pracę jest obowiązany **pokryć koszty związane z przesłaniem nielegalnie przebywającemu cudzoziemcowi zaległych należności do państwa, do którego cudzoziemiec ten powrócił** (także w wyniku zobowiązania do powrotu).



Zezwolenie na pracę sezonową – wprowadzone od 1 stycznia 2018 r.



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Kiedy należy uzyskać zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca?

- Ten rodzaj zezwolenia jest oznaczany **literą „S”**.
- Można go otrzymać dla obywateli **wszystkich państw trzecich** (tj. krajów spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii).
- **Praca sezonowa** charakteryzuje się **znacznie wyższym zapotrzebowaniem na siłę roboczą w niektórych okresach roku** ze względu na powtarzające się wydarzenia lub typy wydarzeń podlegające uwarunkowaniom sezonowym.

Kiedy należy uzyskać zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca? cd.

Zezwolenie to jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec wykonuje **na terytorium Polski** pracę:

- **w ramach rodzajów działalności gospodarczej** według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), z którymi przepisy prawa łączą wykonywanie **pracy sezonowej**,
- na podstawie **umowy z podmiotem zlokalizowanym w Polsce**.

Uwaga! Bardzo istotne przepisy wykonawcze

- **Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca.**
- **Rozporządzenie to wskazuje:**
 - **21 podklas w sekcji A:** Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo;
 - **3 podklasy w sekcji I:** Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Organ wydający zezwolenie, instytucja odwoławcza, wniosek i wpłata

- Zezwolenie na pracę sezonową **wydaje starosta** właściwy ze względu na **siedzibę lub miejsce zamieszkania** podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi.
- Organem odwoławczym jest **minister właściwy do spraw pracy**.
- W celu uzyskania zezwolenia podmiot powierzający pracę musi złożyć **pisemny wniosek (na odpowiednim formularzu) w postaci papierowej lub elektronicznej i inne wymagane dokumenty**.
- Obowiązkowe jest dokonanie **wpłaty w wysokości 30 zł**.

Wpis wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej

Jeśli cudzoziemiec wskazany we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową:

- będzie ubiegał się o wydanie wizy w celu wykonywania takiej pracy (**symbol „05b”**) lub
- zamierza wjechać do Polski w ramach **ruchu bezwizowego**,

a podmiot powierzający pracę spełnia warunki uprawniające do wydania zezwolenia i nie zachodzą przesłanki odmowy jego wydania, **starosta:**

1) wpisuje wniosek do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej;

Zaświadczenie o wpisie

2) wydaje podmiotowi powierzającemu pracę zaświadczenie o wpisie.

Podmiot ten **ma obowiązek przekazać zaświadczenie cudzoziemcowi** – w celu ubiegania się o wizę oraz ewentualnego przedstawienia organom kontrolnym.

Oświadczenie o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej

- **Po wjeździe** cudzoziemca do Polski, podmiot powierzający pracę powinien **przedstawić staroście**:
 - kopię dokumentu podróży (**np. paszportu**) z ważną **wizą w celu wykonywania pracy sezonowej lub potwierdzeniem wjazdu w ruchu bezwizowym**;
 - złożone przez siebie **pisemne oświadczenie – według urzędowego wzoru – o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej, zawierające informację o adresie jego zakwaterowania w okresie pobytu w Polsce.**
- Złożenie tych dwóch dokumentów jest **niezbędnym warunkiem** uzyskania zezwolenia oraz zalegalizowania pracy cudzoziemca do momentu jego wydania.

Zalegalizowanie pracy cudzoziemca do chwili uzyskania zezwolenia

- Pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie uważa się **za legalną: od dnia, w którym podmiot powierzający pracę przedłożył staroście powyższe dokumenty – do dnia doręczenia decyzji starosty** w sprawie zezwolenia na pracę sezonową.
- Jeżeli dzień rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca przypada **na dzień wolny od pracy urzędu**, praca również jest legalna do dnia doręczenia decyzji, gdy **w pierwszym dniu pracy urzędu po przerwie** podmiot złożył te dokumenty.

Treść zezwolenia na pracę sezonową

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane dla określonego cudzoziemca i podmiotu powierzającego mu pracę.

Ponadto zezwolenie określa:

- 1) najniższe wynagrodzenie** cudzoziemca,
- 2) wymiar czasu pracy** albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu,
- 3) rodzaj umowy** będącej podstawą wykonywania pracy,
- 4) okres ważności** zezwolenia,
- 5) pracodawcę użytkownika** – jeśli zezwolenie dotyczy pracy tymczasowej.

Cudzoziemiec może wykonywać wszystkie prace uznane za sezonowe

Uwaga!

Zezwolenie na pracę sezonową **nie wskazuje stanowiska lub rodzaju pracy** wykonywanej przez cudzoziemca. Dlatego podmiot powierzający pracę ma prawo **zlecać mu wszystkie rodzaje prac uznanych przez prawo za sezonowe**, w ramach kategorii działalności gospodarczych wymienionych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Pod jakimi warunkami można zlecić cudzoziemcowi pracę „niesezonową”?

Cudzoziemcowi posiadającemu zezwolenie na pracę sezonową można powierzyć pracę innego rodzaju niż uznana za sezonową, gdy są spełnione łącznie następujące warunki:

- cudzoziemiec jest **obywatelem: Ukrainy, Białorusi Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii;**
- okres wykonywania innej pracy **nie przekracza łącznie 30 dni w ciągu ważności zezwolenia;**

Pod jakimi warunkami można zlecić cudzoziemcowi pracę „niesezonową”? cd.

- podmiot powierzający pracę wypłaca cudzoziemcowi wynagrodzenie **nie niższe niż określone w wydanym dla niego zezwoleniu;**
- cudzoziemiec nie wykonuje pracy **w charakterze pracownika tymczasowego.**

Przypadki, w których nie trzeba uzyskiwać nowego zezwolenia:

- 1) zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego pracę lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- 2) przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- 3) **zawarcie umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej** lub umowy o pomocy przy zbiorach zamiast innej umowy cywilnoprawnej;
- 3a) zawarcie innej umowy niż wskazana w zezwoleniu umowa o pomocy przy zbiorach;
- 4) powierzenie cudzoziemcowi dozwolonej pracy innego rodzaju niż praca sezonowa.

Dodatkowy obowiązek agencji pracy tymczasowej

- Jeżeli podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi jest agencja pracy tymczasowej, ma ona **obowiązek pisemnie powiadomić starostę**, który wydał zezwolenie na pracę sezonową, o okolicznościach **określonych powyżej w pkt 1-3 – w terminie 7 dni** od dnia ich zaistnienia.
- **Brak powiadomienia jest wykroczeniem** zagrożonym **karą grzywny od 200 do 2 000 zł.**

Okres ważności zezwolenia na pracę sezonową

- Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane na czas określony, który **nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym.**
- Jeśli cudzoziemiec wjechał na terytorium Polski **na podstawie wizy w celu pracy sezonowej („05b”) lub w ramach ruchu bezwizowego** w związku z wnioskiem o zezwolenie na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków, okres ten liczy się **od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym.**

Gdy cudzoziemiec przebywa w Polsce w innym celu

- Jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski **na innej podstawie** – niż wiza „05b” lub ruch bezwizowy (w związku z wpisanym do ewidencji wnioskiem o zezwolenie na pracę sezonową) – a podstawa ta **nie wyklucza podjęcia pracy**, zezwolenie może być wydane **na okres legalnego pobytu, nie dłużej jednak niż na okres 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego**.
- Do tego ostatniego okresu **zalicza się okresy**, na które opiewały ewentualne **poprzednio wydane zezwolenia na pracę sezonową** dla danego cudzoziemca.

Cudzoziemiec pracuje legalnie już od dnia złożenia wniosku o wydanie zezwolenia

Nowelizacja ustawy z dniem 18 maja 2018 r.

- Jeśli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową dotyczy cudzoziemca już przebywającego w Polsce na podstawie wskazanej na poprzednim slajdzie, pracę tego cudzoziemca na warunkach określonych we wniosku uważa się **za legalną od dnia złożenia wniosku**, który nie zawiera braków formalnych, **do dnia doręczenia decyzji starosty** w sprawie zezwolenia, **nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni**.
- W takim przypadku stosuje się także odpowiednio art. 88p ust. 9, umożliwiający **rozpoczęcie legalnej pracy w dniu wolnym od pracy urzędu**.

Legalna praca „w procedurze” przedłużania zezwolenia – w tym samym podmiocie

- **Przedłużenie zezwolenia** na pracę sezonową – w tym samym lub innym podmiocie – jest możliwe tylko w przypadku cudzoziemca, który **wjechał do Polski w celu wykonywania pracy sezonowej** (na podstawie wizy „05b” lub w ruchu bezwizowym).
- Jeśli podmiot powierzający pracę złożył **wniosek o przedłużenie zezwolenia takiego cudzoziemca**, a wniosek **nie zawiera braków formalnych** lub zostały one uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na warunkach określonych w posiadanym zezwoleniu **uważa się za legalną od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie przedłużenia zezwolenia staje się ostateczna.**

Legalna praca „w procedurze” przedłużania zezwolenia – w tym samym podmiocie cd.

Nowelizacja ustawy z dniem 18 maja 2018 r.

Tę samą zasadę stosuje się w przypadku, gdy **po zakończeniu pracy na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach** w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników cudzoziemiec będzie wykonywał pracę **na podstawie innej umowy, a pozostałe warunki** wykonywania pracy określone w zezwoleniu na pracę sezonową **nie ulegną zmianie.**

Legalna praca „w procedurze” przedłużania zezwolenia – w innym podmiocie

W przypadku złożenia wniosku o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową **przez podmiot, który nie powierzał pracy danemu cudzoziemcowi na podstawie takiego zezwolenia** w okresie bezpośrednio poprzedzającym dzień złożenia wniosku, pracę tego cudzoziemca na warunkach określonych we wniosku **uważa się za legalną do dnia wydania decyzji starosty, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni** liczonych od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych.

Obowiązkowa odrębna umowa na piśmie w sprawie zakwaterowania cudzoziemca

- Jeżeli (**pomimo braku takiego prawnego obowiązku**) podmiot powierzający pracę **zapewnia zakwaterowanie cudzoziemcowi** pracującemu na podstawie zezwolenia na pracę sezonową, który wjechał na terytorium Polski w celu wykonywania takiej pracy (na podstawie wizy „05b” lub w ruchu bezwizowym), podmiot ten **jest zobowiązany zawrzeć z cudzoziemcem odrębną umowę w formie pisemnej** określającą warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej.
- Powinna to być **oddzielna umowa od umowy o pracę lub cywilnoprawnej**, na podstawie której cudzoziemiec wykonuje pracę.

Obowiązek tłumaczenia umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca

Przed podpisaniem umowy najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej podmiot powierzający pracę **ma obowiązek** przedstawić cudzoziemcowi **tłumaczenie tej umowy** na język dla niego zrozumiały.

Niewykonanie obowiązku – kara grzywny!

2 000 zł



Zakaz potrącania czynszu z wynagrodzenia

Uwaga!

Czynsz najmu kwatery mieszkalnej **nie może być potrącany z wynagrodzenia cudzoziemca.** Postanowienia umowy przewidujące możliwość automatycznego potrącenia czynszu z jego wynagrodzenia **są nieważne!**



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY

Jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Akt prawny



DZIENNIK USTAW
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach

Dwa zezwolenia w jednym dokumencie

- Cudzoziemiec, który zamierza przebywać i wykonywać pracę w Polsce **powyżej 3 miesięcy**, ma możliwość ubiegania się w ramach **jednego postępowania administracyjnego o tzw. zezwolenie jednolite** – na pobyt czasowy i pracę.
- Zezwolenie to – na podstawie jednego dokumentu – uprawnia cudzoziemca **zarówno do pobytu, jak i do pracy w Polsce**. W takim przypadku cudzoziemiec nie musi odrębnie starać się o zezwolenie na pobyt (np. wizę), a podmiot powierzający pracę – o zezwolenie na pracę.

Cudzoziemiec jako strona postępowania

- Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę wydaje **wojewoda właściwy ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca**.
- Organem odwoławczym jest **Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców**. Nie jest to minister właściwy ds. pracy, jak w przypadku „zwykłych” zezwoleń na pracę!
- Z wnioskiem o udzielenie zezwolenia jednolitego **występuje sam cudzoziemiec, który jest stroną tego postępowania**. Nie jest nią podmiot powierzający pracę!

Treść zezwolenia na pobyt czasowy i pracę

W zezwoleniu, poza **okresem jego ważności**, wskazuje się:

- **podmiot powierzający pracę** cudzoziemcowi;
- **stanowisko**, na jakim cudzoziemiec ma wykonywać pracę;
- **najniższe wynagrodzenie** cudzoziemca na danym stanowisku;
- **wymiar czasu pracy**;
- **rodzaj umowy** będącej podstawą wykonywania pracy;
- **pracodawcę użytkownika** – w przypadku pracy tymczasowej.

Zezwolenie „wielopodmiotowe”

Istnieje możliwość wskazania w zezwoleniu jednolitym **kilku podmiotów powierzających pracę cudzoziemcowi.**

W takiej sytuacji warunki wykonywania pracy określa się **odrębnie dla każdego podmiotu.**

Informacja o uprawnieniu do wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę

Jeśli cudzoziemiec spełnia przesłanki **zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę**, określone odrębnymi przepisami, w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę, **zamiast warunków zezwolenia, zamieszcza się informację**, że cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na warunkach określonych w przepisie będącym podstawą zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Zmiana warunków zezwolenia jednolitego

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę może **być w każdym czasie, na wniosek cudzoziemca**, zmienione przez wojewodę właściwego ze względu na miejsce aktualnego pobytu cudzoziemca, jeżeli cudzoziemiec **zamierza wykonywać pracę u innego pracodawcy użytkownika lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu.**

Cofnięcie zezwolenia

Wojewoda cofa zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, m.in. jeśli **stanowisko określone w zezwoleniu uległo zmianie lub wysokość wynagrodzenia została obniżona, a zezwolenie to nie zostało zmienione.**



Zawarcie umowy z cudzoziemcem i jego wynagrodzenie



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

Umowa z cudzoziemcem – zawsze na piśmie!

- **Przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca podmiot powierzający pracę** musi zawrzeć z nim **pisemną umowę** i wręczyć mu **jeden jej egzemplarz**.
- Obowiązek zawarcia umowy na piśmie obejmuje **nie tylko umowę o pracę, ale też umowy cywilnoprawne**.
- Jest on **niezależny od tego**, czy dany cudzoziemiec jest **zobowiązany do uzyskania zezwolenia na pracę**, czy też nie musi go posiadać.

Uwaga!

Za niewykonanie tego obowiązku grozi grzywna nawet do 30 000 zł.

Obowiązek tłumaczenia umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca

Przed podpisaniem umowy podmiot powierzający pracę powinien przedstawić cudzoziemcowi **tłumaczenie umowy na język dla niego zrozumiały**.



Jaka kwota w zezwoleniu lub oświadczeniu – co najmniej taka w umowie

- W zawartej z cudzoziemcem umowie podmiot powierzający pracę ma obowiązek **uwzględnić wysokość wynagrodzenia nie niższą** od określonej w wydanym dla cudzoziemca zezwoleniu (na pracę lub pracę sezonową bądź na pobyt i pracę) albo oświadczeniu i **wypłacać mu wynagrodzenie co najmniej w takiej kwocie.**
- W przypadku zaniżenia wynagrodzenia, podmiot ten jest zobowiązany do jego niezwłocznego **wyrównania oraz opłacenia od niego składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, a także zaliczek na podatek dochodowy.**

Nie opłaca się nie wypłacać!

Uwaga!

Brak wypłaty wynagrodzenia należnego obcokrajowcowi lub jego zaniżenie – oprócz **grzywny do 30 000 zł** – naraża podmiot powierzający pracę także na **uchylenie przez wojewodę zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz odmowę wydania zezwoleń na pracę dalszych cudzoziemców.**

Można podnieść wynagrodzenie cudzoziemca bez informowania wojewody lub starosty

- Jak najbardziej **dopuszczalna jest sytuacja, gdy wynagrodzenie cudzoziemca jest wyższe** od kwoty wskazanej w zezwoleniu odpowiedniego rodzaju lub oświadczeniu. **Jest tam bowiem określone „najniższe wynagrodzenie cudzoziemca”.**
- Jeżeli podmiot powierzający pracę podnosi wynagrodzenie cudzoziemca ponad tę kwotę – **nie wymaga to uzyskania nowego zezwolenia, jego zmiany ani też powiadomienia wojewody lub starosty, który wydał dane zezwolenie.** **Nie jest też konieczne wpisanie nowego oświadczenia do ewidencji PUP.**

Minimalne wynagrodzenie przysługuje też cudzoziemcom!

- Niezależnie od wymogu, aby wynagrodzenie cudzoziemca nie było niższe niż określone w jego zezwoleniu lub oświadczeniu, **wobec każdego cudzoziemca muszą być przestrzegane obowiązujące w Polsce przepisy dotyczące minimalnej wysokości wynagrodzenia za wykonaną pracę lub świadczone usługi.**
- W przypadku zatrudnienia obcokrajowca **na podstawie umowy o pracę** jego miesięczne wynagrodzenie **nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę.** W 2019 r. wynosi ono **2 250 zł brutto** – przy zatrudnieniu na pełny etat.

Minimalna stawka godzinowa

Uwaga!

Obcokrajowcy mają również prawo do corocznie ustalonej **minimalnej stawki godzinowej** wynagrodzenia za wykonywanie pracy **na podstawie umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług**, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.
W 2019 r. jest to 14,70 zł brutto za 1 godzinę pracy.



Dziękuję za uwagę! 😊



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl