

PRAWNE ASPEKTY ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW

Łukasz Lewandowski, radca prawny

Bydgoszcz, dnia 10 grudnia 2018r.

CUDZOZIEMCY MOGĄCY PRACOWAĆ W POLSCE BEZ DODATKOWYCH WYMOGÓW:

1. Obywatele krajów Unii Europejskiej;
2. Obywatele krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego (Lichtenstein, Islandia, Norwegia);
3. Obywatele Szwajcarii;
4. Członkowie rodzin osób wymienionych w punktach 1-3 (małżonkowie oraz dzieci lub rodzice pozostający na utrzymaniu cudzoziemca)

5. Osoby posiadające status uchodźcy, ochronę uzupełniającą, pobyt tolerowany lub pobyt ze względów humanitarnych, ochronę czasową w Polsce;

6. Osoby ubiegające się o udzielenie ochrony międzynarodowej na terytorium RP i posiadające ważne zaświadczenie wydane przez Szefa Urzędu ds. Cudzoziemców;

7. Osoby posiadające zezwolenie na pobyt stały;
8. Osoby posiadające status rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej;
9. Posiadacze Karty Polaka;
10. Małżonkowie obywatela Polski (posiadający zezwolenie na pobyt czasowy z tego tytułu);
11. Studenci studiów stacjonarnych odbywanych w Polsce oraz absolwenci tych studiów lub polskich szkół ponadgimnazjalnych.

ZEZWOLENIE NA PRACĘ

Uzyskanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca jest obowiązkiem przyszłego pracodawcy, który o jego wydanie zwraca się do właściwego wojewody lub starosty (gdy chodzi o pracę sezonową)

Najpopularniejsze zezwolenie typu „A” wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy. Warunki:

- Wysokość wynagrodzenia nie niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę i nie niższa niż wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę na porównywalnych stanowiskach;

- Dołączenie tzw. testu rynku pracy tj. informacji właściwego starosty (w praktyce Powiatowego Urzędu Pracy) o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy siłami lokalnego rynku pracy

!!! Brak takiej konieczności w przypadku, gdy praca, którą ma wykonywać cudzoziemiec znajduje się w wykazie zawodów i rodzajów pracy deficytowych w danym województwie

ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ

Jest to zezwolenie typu „S”, dotyczące świadczenia pracy określonej w ramach PKD jako praca sezonowa (min. rolnictwo, leśnictwo, usługi gastronomiczne). Zezwolenie to wydawane jest przez właściwego starostę (Powiatowy Urząd Pracy) na następujących warunkach:

- Wysokość wynagrodzenia nie niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę i nie niższa niż wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę na porównywalnych stanowiskach;

- Wysokość wynagrodzenia nie niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę i nie niższa niż wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę na porównywalnych stanowiskach;
- Dołączenie tzw. testu rynku pracy tj. informacji właściwego starosty (w praktyce Powiatowego Urzędu Pracy) o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy siłami lokalnego rynku pracy

!!! Brak takiej konieczności w przypadku, gdy praca dotyczy obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii.

Cechy charakterystyczne dla zezwolenia na pracę sezonową:

- Zezwolenie to wydawane jest na okres maksymalnie 9 miesięcy;
- Starosta wydaje zezwolenie dopiero po udokumentowaniu wjazdu cudzoziemca na terytorium Polski na podstawie wizy na pracę sezonową lub w ramach ruchu bezwizowego;
- Oczekując na wydanie zezwolenia cudzoziemiec może wykonywać wskazaną pracę na warunkach określonych we wniosku;
- W stosunku do obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii możliwe wykonywanie pracy „nie sezonowej” maksymalnie łącznie do 30 dni w ciągu ważności zezwolenia;
- Obowiązkowe zawarcie pisemnej umowy w sprawie zakwaterowania cudzoziemca.

OŚWIADCZENIE WPISANE DO EWIDENCJI URZĘDU PRACY

Jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii może pracować w Polsce bez zezwolenia na pracę przez okres maksymalnie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, pod następującymi warunkami:

- Pracodawca składa we właściwym PUP pisemne oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, a PUP wpisuje je do ewidencji oświadczeń;
- Praca jest wykonywana na warunkach określonych w oświadczeniu;
- Nie jest to praca sezonowa.

JEDNOLITE ZEZWOLENIE NA POBYT I PRACĘ

Cudzoziemiec przebywający i pracujący w Polsce powyżej 3 miesięcy może samodzielnie wystąpić do wojewody właściwego ze względu na miejsce jego pobytu o wydanie tzw. jednolitego zezwolenia. Zezwolenie to jest wydawane na podstawie następujących warunków:

- Wysokość wynagrodzenia nie niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę i nie niższa niż wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę na porównywalnych stanowiskach (załącznik nr 1 do wniosku składanego przez cudzoziemca wypełniany przez pracodawcę);

- Dołączenie tzw. testu rynku pracy tj. informacji właściwego starosty (w praktyce Powiatowego Urzędu Pracy) o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy siłami lokalnego rynku pracy

!!! Brak takiej konieczności w przypadku, gdy praca, którą ma wykonywać cudzoziemiec znajduje się w wykazie zawodów i rodzajów pracy deficytowych w danym województwie Posiadanie przez cudzoziemca stabilnego i regularnego źródła dochodu;

- Posiadanie przez cudzoziemca ubezpieczenia zdrowotnego lub ubezpieczenia kosztów leczenia;
- Posiadanie przez cudzoziemca miejsca zamieszkania na terytorium Polski.

Cechy charakterystyczne dla tzw. jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę:

- Obowiązek cudzoziemca powiadomienia wojewody w terminie 15 dni roboczych o utracie pracy;
- Zezwolenie nie jest cofnięte w sytuacji gdy cudzoziemiec w ciągu 30 dni znajdzie nowego pracodawcę i zgłosił to wojewodzie.

ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCA PRZEBYWAJĄCEGO NIELEGALNIE

- Pracodawca zatrudniający cudzoziemca, który nie posiada ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu lub pracy w Polsce albo bez zawarcia umowy z cudzoziemcem ponosi odpowiedzialność w postaci grzywny w wysokości do 30.000 zł.
- Z kolei cudzoziemiec nielegalnie wykonujący pracę ponosi karę grzywny w wysokości do 5.000 zł, a także może zostać zobowiązany do powrotu do kraju pochodzenia oraz otrzymać zakaz wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen na okres do 3 lat.

Pracodawca zatrudniający cudzoziemca na mocy ustawy z dnia 15 czerwca 2012r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP ma obowiązek posiadać kopię wizy lub karty pobytu uprawniających go do pobytu na terytorium Polski oraz w terminie 7 dni zgłosić cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych.

PRAWA PRACOWNICZE CUDZOZIEMCA

Cudzoziemiec przebywający i pracujący w Polsce posiada prawa wynikającego z Kodeksu Pracy (umowa o pracę) lub Kodeksu Cywilnego (umowy zlecenie i umowy o dzieło) na takich samych zasadach jak obywatel Polski. Jednocześnie określone przepisy „ochronne” odnoszą się konkretnie do cudzoziemców:

- Obowiązek zawierania umów z cudzoziemcem w formie pisemnej z jednoczesnym przedstawieniem tłumaczenia umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca;

- Możliwe zatrudnienie cudzoziemca na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ale wykonywanie pracy może odbywać się wyłącznie w okresie jego legalnego pobytu w Polsce;
- Obowiązek zaliczenia zagranicznego stażu pracy cudzoziemca zatrudnionego w Polsce na podstawie umowy o pracę do okresów istotnych w zakresie uprawnień pracowniczych (np. wymiar urlopu wypoczynkowego)