



Wektor Wiedzy

Kierunek Twojego rozwoju.

Zatrudnianie cudzoziemców w 2023 r. - zmiany

Prowadzący: **Daniel Pałyga**



Zatrudnianie cudzoziemców

- 1) Cudzoziemiec
- 2) Prawo pobytu
- 3) Prawo wykonywania legalnej pracy
- 4) Dokumentowanie pobytu i pracy
- 5) Rozliczanie i prowadzenie dokumentacji cudzoziemców



Wsparcie dla obywateli Ukrainy



Wsparcie dla obywateli Ukrainy – Dz. U. Poz. 583 z 2022 r.

- 1) Legalny pobyt dla osób które przekroczyły granice od 24 lutego 2022 r. przez okres 18 miesięcy.
- 2) Status ww. osób to ochrona czasowa
- 3) Nadawanie numeru Pesel przez gminy
- 4) Odpłatność za zakwaterowanie do 120 dni – wymóg pesel od 30.04
- 5) Uprawnienia do świadczeń socjalnych
- 6) Możliwość wykonywania pracy na podstawie powiadomienia w terminie 14 dni do PUP



Wsparcie dla obywateli Ukrainy – Dz. U. Poz. 583 z 2022 r.

6) Powiadomienie

Art. 22. 1. Obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, w przypadku gdy:

1) jego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 lub **(granica RP)**

2) jest obywatelem Ukrainy przebywającym legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

– 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.



Wsparcie dla obywateli Ukrainy – Dz. U. Poz. 583 z 2022 r.

6) Powiadomienie

3. W powiadomieniu, o którym mowa w ust. 1, podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy przekazuje:

1) informacje dotyczące podmiotu powierzającego wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy:

- a) nazwę albo imię (imiona) i nazwisko,*
- b) adres siedziby albo miejsca zamieszkania,*
- c) numer telefonu lub adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym,*
- d) numer identyfikacyjny NIP i REGON – w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą albo numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej,*
- e) numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w przypadku podmiotu powierzającego wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej,*
- f) symbol PKD oraz opis wykonywanej działalności związanej z pracą obywateli Ukrainy;*



Wsparcie dla obywateli Ukrainy – Dz. U. Poz. 583 z 2022 r.

6) Powiadomienie

3. *W powiadomieniu, o którym mowa w ust. 1, **podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy przekazuje:***

2) *dane osobowe obywatela Ukrainy:*

a) *imię (imiona) i nazwisko,*

b) *datę urodzenia,*

c) *płeć,*

d) *obywatelstwo,*

e) *rodzaj, numer i serię dokumentu podróży lub innego dokumentu stwierdzającego lub pozwalającego ustalić tożsamość oraz państwo, w którym wydano ten dokument,*

f) *numer PESEL – o ile został nadany;*

3) *rodzaj umowy pomiędzy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy a obywatelem Ukrainy;*

4) *stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy;*

5) *miejsce wykonywanej pracy*

Dodatkowo należy podać warunki pracy tj. wynagrodzenie, ilość godzin, wymiar etatu.



Wsparcie dla obywateli Ukrainy – Dz. U. Poz. 583 z 2022 r.

7) Zmiany od 2023 r.

a) 30 dni złożenie wniosku o nr PESEL

b) zmiany w pomocy socjalnej

c) w przypadku zezwolenia jednolitego pracodawca będzie musiał powiadomić urząd pracy o zatrudnianiu cudzoziemca w terminie 14 dni do dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy lub daty doręczenia decyzji o udzieleniu tego zezwolenia.

d) Dla obywateli Ukrainy objętych zakresem specustawy wprowadzono możliwość ubiegania się o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej, pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Nie jest jednak możliwe ubieganie się o zezwolenie na pobyt czasowy w innych przypadkach.



Wsparcie dla obywateli Ukrainy – Dz. U. Poz. 583 z 2022 r.

7) Zmiany od 2023 r.

e) W nowelizacji ujednolicono termin przedłużenia ważności podstaw legalnego pobytu oraz dokumentów pobytowych obywateli Ukrainy, który we wszystkich przypadkach kończy się dnia 24 sierpnia 2023 r. Dotyczy to:

- wiz krajowych,
- zezwoleń na pobyt czasowy,
- terminów na opuszczenie terytorium Polski oraz terminów dobrowolnego powrotu,
- ważności kart pobytu, polskich dokumentów tożsamości cudzoziemca, dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany”,
- ruchu bezwizowego, wiz Schengen, wiz i dokumentów pobytowych wydanych przez inne kraje Strefy Schengen.



Wsparcie dla obywateli Ukrainy – Dz. U. Poz. 583 z 2022 r.

7) Zmiany od 2023 r.

f) Zgodnie z nowelizacją, do dnia 24 sierpnia 2023 r. wobec obywateli Ukrainy można nie rozpoczynać (nie wszczynać) postępowania w przedmiocie zobowiązania do powrotu albo zrezygnować z dalszego prowadzenia takiego postępowania (umorzyć je), jeśli przemawia za tym ważny interes obywatela Ukrainy.



Wsparcie dla obywateli Ukrainy – Dz. U. Poz. 583 z 2022 r.

7) Zmiany od 2023 r.

g) **Nowelizacja przewiduje uchylenie niektórych przepisów tzw. “ustawy covidowej”** (art. 15z–15z 3 , 15z 6 , 15zd, 15zzza i 15zzzb ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych). Przepisy, które zostały uchylone przedłużały: legalny pobyt cudzoziemców w Polsce, ważność dokumentów pobytowych (np. wiza, karta pobytu) i tymczasowych zaświadczeń tożsamości cudzoziemca, termin na złożenie wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy oraz termin na opuszczenie terytorium Polski i termin dobrowolnego powrotu.



Uchwalone zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

1) Pełna elektronizacja procedur

Nowa ustawa ma na celu pełną elektronizację procedury wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, począwszy od złożenia wniosku, aż po odbiór decyzji. Część działań będzie wykonywana przez system teleinformatyczny Syriusz. Działa on już obecnie, ale zostanie znacznie rozbudowany. Program ten będzie umożliwiał kontakt z urzędem zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika. Założenie konta będzie obowiązkowe.



Uchwalone zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

1) Pełna elektronizacja procedur

- stworzona zostanie baza wynagrodzeń, która pozwoli na rozpoznanie, czy pensja cudzoziemca jest odpowiednia i adekwatna do lokalnych zarobków;
- będzie możliwy dostęp do bazy danych o wydanych decyzjach przez organ I instancji w sprawie wydania lub odmowy wydania zezwoleń na pracę cudzoziemca organowi I i II instancji oraz organom kontrolnym (PIP, SG);
- będzie możliwe monitorowanie rzeczywistego powierzenia pracy cudzoziemcowi, m.in. na podstawie informacji pozyskanych z innych systemów teleinformatycznych na temat daty wjazdu i wyjazdu cudzoziemca z terytorium Polski oraz treści zgłoszeń pracodawcy o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca, a także poprzez sprawdzenie, czy odprowadzane są składki na ubezpieczenie społeczne. Pozwoli to ustalić, czy umowa jest realizowana/kontynuowana zgodnie z zezwoleniem na pracę;



Uchwalone zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

1) Pełna elektronizacja procedur

- będzie istniało połączenie z innymi systemami teleinformatycznymi dotyczącymi wiz i zezwoleń na pobyt cudzoziemców oraz systemem zawierającym dane dotyczące przekraczania granicy przez cudzoziemców;
- będzie możliwe automatyczne pobieranie niezbędnych danych z systemów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Krajowej Administracji Skarbowej, Straży Granicznej, Krajowego Rejestru Karnego, Krajowego Rejestru Sądowego i Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.



Uchwalone zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

2) Ograniczenie liczby procedur i formalności

- Najważniejszą zmianą jest likwidacja tzw. testu rynku pracy. Przypomnijmy, że test rynku pracy to działanie polegające na tym, że pracodawca, który chce zatrudnić cudzoziemca, najpierw musi zapytać starostę, czy w polskich rejestrach są bezrobotni, którzy mogliby podjąć taką pracę. W otrzymaniu pracy Polacy mają pierwszeństwo przed obcokrajowcami.



Uchwalone zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

2) Ograniczenie liczby procedur i formalności

- Likwidacja odrębnego postępowania w sprawie przedłużenia zezwolenia na pracę. Obecnie jest ono uruchamiane, gdy pracodawca kontynuuje powierzenie pracy cudzoziemcowi na tym samym stanowisku. Nowa ustawa przewiduje, że w przypadku zamiaru dalszego zatrudniania cudzoziemca wydawane będą zezwolenia na pracę z zachowaniem dotychczasowych ułatwień przewidzianych dla przedłużenia zezwolenia, tj. możliwość wykonywania pracy w trakcie procedury wydania zezwolenia, oraz wprowadzone będzie nowe ułatwienie polegające na rozpatrzeniu wniosku w pierwszej kolejności.



Uchwalone zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

2) Ograniczenie liczby procedur i formalności

- W projekcie przewidziano możliwość modyfikacji ustaleń określonych w zezwoleniu na pracę, bez konieczności wnioskowania o nowe zaświadczenie. To znacząco ułatwi dokonywanie zmian w treści zezwolenia na pracę w uproszczonym postępowaniu administracyjnym bez konieczności dokonania opłaty związanej z nowym wnioskiem.



Uchwalone zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

3) Brak wyzysku cudzoziemców

- W projekcie ma być wprowadzenie odmowy udzielenia zezwolenia na pracę, gdy pracodawca nie opłaca składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne lub zaliczek na podatek dochodowy. Kolejną zmianą będzie ta dotycząca porównywalności wynagrodzenia cudzoziemca. Ma ona na celu zapobieganie sytuacjom, gdy obywatele polscy są zastępowani tańszymi pracownikami z krajów trzecich, a ich wynagrodzenia są znacznie zaniżone.



Uchwalone zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

3) Brak wyzysku cudzoziemców

- Ustawa wprowadza również przepis, że oprócz minimalnego wynagrodzenia cudzoziemiec nie może być zatrudniony na wymiar czasu pracy niższy niż $\frac{1}{4}$ etatu lub 10 godzin tygodniowo. Z pewnością ograniczy to wyzysk cudzoziemców, którzy w rzeczywistości pracują bardzo dużo (nawet na cały etat lub więcej), a są zatrudniani na niższy wymiar czasu pracy, przy czym większą część wynagrodzenia otrzymują „pod stołem”.



Uchwalone zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

4) Terminy wejścia w życie

Art. 32. Minister właściwy do spraw informatyzacji ogłosi w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” komunikat określający dzień wdrożenia rozwiązań technicznych umożliwiających stosowanie przepisów art. 10 ust. 1a–1d ustawy zmienianej w art. 9.



Uchwalone zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

4) Terminy wejścia w życie

Art. 33. **Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni** od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem:

- 1) art. 1 pkt 1 w zakresie art. 15c, art. 1 pkt 23, art. 4 pkt 1 w zakresie art. 11c oraz art. 30, które wchodzi w życie **po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia**;
- 2) art. 1 pkt 26 lit. b i c oraz pkt 27, które wchodzi w życie **po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia**;
- 3) art. 1 pkt 30–33, które wchodzi w życie **z dniem 1 czerwca 2023 r.**;



Uchwalone zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

4) Terminy wejścia w życie

Art. 33. **Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni** od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem:

- 4) art. 1 pkt 60 i 74 oraz art. 29, które wchodzi w życie **po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia**;
- 5) art. 9 i art. 31 pkt 3, które wchodzi w życie z dniem określonym w komunikacie ogłoszonym na podstawie art. 32;
- 6) art. 3, który **wchodzi w życie po upływie 12 miesięcy od dnia ogłoszenia**;
- 7) art. 17 i art. 18, które **wchodzi w życie z dniem następującym po dniu ogłoszenia, z mocą od dnia 7 marca 2023 r.**



3 grupy cudzoziemców

I. Praca bez zezwolenia

II. Cudzoziemcy, od których wymaga się zezwolenia na pracę oraz podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy;

III. Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, od których wymaga się tylko podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy



Praca bez zezwolenia

Szczególna podstawa pobytu;

Obywatelstwo określonej grupy państw;

Członkostwo rodziny.



Cudzoziemcy uprzywilejowani ze względu na **szczególną podstawę pobytu** w Polsce, tj.:

- posiadanie **statusu uchodźcy** nadanego w RP;
- udzielenie **ochrony uzupełniającej** w RP;
korzystanie z **ochrony czasowej** w RP,
- posiadanie **zgody na pobyt ze względów humanitarnych**;
- posiadanie zgody na **pobyt tolerowany** w RP;
- posiadanie **zezwolenia na pobyt stały** w RP;
- posiadanie **zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej** w RP;

☐ **art. 87 ust. 1 pkt 1-6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**



Obywatele państw członkowskich **UE/EOG** oraz **Szwajcarii**

Cudzoziemiec może pracować w Polsce bez zezwolenia na pracę, jeżeli jest obywatelem:

państwa członkowskiego **Unii Europejskiej**,

państwa **Europejskiego Obszaru Gospodarczego**, nienależącego do UE;

państwa niebędącego stroną umowy o EOG, który może korzystać ze swobody przepływu osób **na podstawie umowy** zawartej przez to państwo **ze Wspólnotą Europejską** i jej państwami członkowskimi

(art. 87 ust. 1 pkt 7-9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



Członkowie rodziny obywatela UE/EOG bądź Szwajcarii

Cudzoziemiec z kraju trzeciego może podjąć pracę bez zezwolenia, jeśli ma **status członka rodziny** obywatela UE/EOG lub Szwajcarii (**tzw. rodziny mieszane**, składające się z obywateli unijnych oraz obywateli krajów trzecich - spoza obszaru UE/EOG)

art. 87 ust. 1 pkt 10-11 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy



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

Obcokrajowcy nieposiadający uprzywilejowanego statusu, powinni - co do zasady: legitymować się :

- zezwoleniem na pracę oraz
- odpowiednią podstawą pobytu (np. wizą, zezwoleniem na pobyt czasowy) - w formie, która nie wyklucza wykonywania pracy (nie znajduje się W KATALOGU NEGATYWNYM)

(art. 87 ust. 1 pkt 12 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy),

CHYBA ŻE POSIADAJĄ JEDNOLITE ZEZWOLENIE NA POBYT I PRACĘ



Dokumenty pobytowe właściwe do wykonywania pracy

- wiza wydana przez polskie organy
- Stempel w dokumencie podróży potwierdzający, że cudzoziemiec złożył w terminie wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy lub na pobyt rezydenta długoterminowego UE
- zezwolenie na pobyt czasowy
- wiza wydana przez inne państwo obszaru Schengen
- dokument pobytowy, wydany przez inne państwo obszaru Schengen
- ruch bezwizowy



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,

Numeracja wiz podana według rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 5 maja 2014 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców



Wizy „pracownicze” według rozporządzenia wizowego

Wizy wydawane w celu wykonywania pracy oznacza się symbolem:

- „05 a i b” – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy;
- „06” – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy na podstawie innych dokumentów niż ww. oświadczenie



Przedłużenie pobytu cudzoziemca

Obcokrajowiec, któremu kończy się legalny pobyt na terytorium RP i który stara się o zezwolenie na pobyt czasowy lub na pobyt stały – powinien – **nie później niż w ostatnim dniu legalnego pobytu na terytorium RP** – wystąpić z wnioskiem o jego przedłużenie.

W przypadku starania się o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE, termin złożenia wniosku nie jest określony.

(art. 105 ust. 1, 202 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach)



Stempel w paszporcie

Przepisy przewidują zamieszczanie w dokumencie podróży cudzoziemca odcisku stempla, potwierdzającego, że cudzoziemiec złożył w terminie wnioski o wydanie zezwolenia i wnioski nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie. W powyższych przypadkach pobyt cudzoziemca na terytorium Polski uważa się za legalny do momentu wydania ostatecznej decyzji w sprawie przedłużenia pobytu.

(art. 108 ust. 1, 206 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach)



Możliwość wykonywania pracy

Cudzoziemiec posiadający w dokumencie podróży taki stempel może legalnie pracować - ale pod warunkiem, że bezpośrednio przed złożeniem wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy, pobyt stały lub na pobyt rezydenta długoterminowego UE był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP. Dodatkowo, co do zasady, powinien on również posiadać **zezwolenie na pracę**, chyba że w danym przypadku przepisy zwalniają go z tego obowiązku

(art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



Klasyfikacja wiz

Zgodnie z **Kodeksem Wizowym UE** (rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 810/2009 z dnia 13 lipca 2009 r., Dz.UrzUEL.2009.243.1) wizy mogą mieć postać:

tzw. **WIZY SCHENGEN**, oznaczonej literą „**C**” – jest to wiza krótkoterminowa, uprawnia do przemieszczania się **po całym obszarze Schengen**, zezwalając na pobyt na terytorium państw członkowskich tego obszaru **do 3 miesięcy w 6-miesięcznym okresie od dnia pierwszego wjazdu** na terytorium państw członkowskich;

WIZY KRAJOWEJ, oznaczonej literą „**D**” – ma charakter długoterminowy (od 3 miesięcy do 1 roku), 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 członkowskich **przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy w ciągu każdego 6-miesięcznego okresu**



Ruch bezwizowy

Możliwość przebywania na terenie państw grupy Schengen 90 dni w przeciągu 180 dni licząc od daty stemple w dokumencie podróży,

Uprawnienie do wielokrotnego przekraczania granicy ww. zakresie dla obywateli państw z którymi zawarto porozumienie w ramach UE.



Rozporządzenie Rady (WE) nr 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 (Dz.Urz. L 081, 21/03/2001 P. 0001 - 0007 ze zm.)

Wymienia 58 państw nie będących członkami Unii Europejskiej wobec obywateli których nie jest wymagany obowiązek wizowy (m.in. Gwatemala, Dominikana, Izrael, Watykan)

Ruch bezwizowy dopuszczalny przy posiadaniu paszportu biometrycznego – Albania, Bośnia i Hercegowina, Czarnogóra, Macedonia, Mołdawia i Serbia.

DO 3 MIESIĘCY W OKRESIE 6 MIESIĘCY



Mały ruch graniczny

Umowa między Rządem RP a Gabinetem Ministrów Ukrainy o zasadach małego ruchu granicznego, podpisana w Kijowie dnia 28 marca 2008 r. (Dz.U. z 2009 r. Nr 103, poz. 858) **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. (Dz.U. z 2012 r., poz. 814) **weszła w życie od 27 lipca 2012 r.**



Mały ruch graniczny

Regularne przekraczanie wspólnej granicy przez mieszkańców strefy przygranicznej Państwa jednej Umawiającej się Strony w celu przebywania w strefie przygranicznej Państwa drugiej Umawiającej się Strony ze względów społecznych, kulturalnych lub rodzinnych oraz z uzasadnionych powodów ekonomicznych, które według przepisów wewnętrznych Państwa drugiej Umawiającej się Strony nie są uznawane za działalność zarobkową, przez okres nieprzekraczający limitów czasu ustanowionych w niniejszej Umowie



Jakie sytuacje wymagają zezwolenia?

Zezwolenie na pracę jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec:

- 1) wykonuje pracę na terytorium RP na podstawie umowy z podmiotem, **którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium RP - ZEZWOLENIE NA PRACĘ TYPU „A”**
- 2) w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji przebywa na terytorium RP **PRZEZ OKRES PRZEKRACZAJĄCY ŁĄCZNIE 6 MIESIĘCY W CIĄGU KOLEJNYCH 12 MIESIĘCY - ZEZWOLENIE NA PRACĘ TYPU „B”**



Jakie sytuacje wymagają zezwolenia? cd.

3) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP **NA OKRES PRZEKRACZAJĄCY 30 DNI W ROKU KALENDARZOWYM** do oddziału lub zakładu podmiotu **zagranicznego** albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, z pracodawcą zagranicznym (tzw. delegowanie wewnątrzkorporacyjne) - **ZEZWOLENIE NA PRACĘ TYPU „C”**

4) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, **nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium RP** i jest delegowany na terytorium RP w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa) - **ZEZWOLENIE NA PRACĘ TYPU „D”**



Jakie sytuacje wymagają zezwolenia? cd.

5) 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 pkt 2–4 (pozostałe przypadki delegowania) **ZEZWOLENIE NA PRACĘ TYPU „E”**

III. Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę, ale zobowiązani do posiadania podstawy pobytu niewykluczającej wykonywania pracy (przykłady):

- posiadający w RP **zezwolenie na pobyt czasowy** udzielone w związku z okolicznością, o której mowa w art. 144 (studia stacjonarne), **art. 151 ust. 1 i 2** (badania naukowe), **art. 158 ust. 2 pkt 1 i 2**, **art. 161 ust. 2** (możliwość pozostania w Polsce członka rodziny w przypadku owdowienia, rozvodu, separacji lub śmierci krewnego), **art. 159 ust. 1** (**połączenie się z rodziną**), **art. 176** (bycie ofiarą handlu ludźmi), **art. 186 ust. 1 pkt 3 i 4** (wykonywanie pracy, prowadzenie działalności gospodarczej, odbywanie studiów lub szkolenia zawodowego przez rezydenta długoterminowego UE z innego państwa członkowskiego oraz pobyt członka rodziny) **ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach**;
- będący **małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca**, o którym mowa w poprzednim punkcie i art. 87 ust. 1 pkt 1–6 (tj. uchodźcy, rezydenta długoterminowego UE w RP bądź cudzoziemca korzystającego z ochrony uzupełniającej, zezwolenia na pobyt stały, zgody na pobyt ze względów humanitarnych, zgody na pobyt tolerowany lub ochrony czasowej), **posiadający zezwolenie na pobyt czasowy** na terytorium RP **udzielone w związku z zawarciem małżeństwa**;



Zwolnienia cudzoziemców z obowiązku uzyskania zezwolenia (przykłady) cd.

- posiadający ważną Kartę Polaka;
- ubiegający się o nadanie statusu uchodźcy lub będący małżonkiem, w imieniu którego został złożony wniosek o nadanie statusu uchodźcy, pod warunkiem posiadania zaświadczenia wydanego na podstawie art. 36 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP;
- uprawniony do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego UE lub państwa EOG nienależącego do UE lub Konfederacji Szwajcarskiej, który jest zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa oraz czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium RP
(art. 87 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



Państwa, których obywatele mogą uzyskać Kartę Polaka

Republiki Armenii,
Republiki Azerbejdżańskiej,
Republiki Białoruś,
Republiki Estońskiej,
Gruzji,
Republiki Kazachstanu,
Republiki Kirgiskiej,
Republiki Litewskiej,
Republiki Łotewskiej,
Republiki Mołdowy,

Federacji Rosyjskiej,
Republiki Tadżykistanu,
Turkmenistanu,
Ukrainy
Republiki Uzbekistanu
albo posiadającej w jednym z tych
państw status bezpaństwowca



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



Zwolnienie z uzyskania zezwolenia wobec cudzoziemców:

- 1) prowadzących szkolenia, biorących udział w stażach zawodowych, pełniących funkcję doradcą, nadzorczą lub wymagającą szczególnych kwalifikacji i umiejętności w programach realizowanych w ramach działań Unii Europejskiej lub innych międzynarodowych programach pomocowych, także w oparciu o pożyczki zaciągnięte przez Rząd Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) będących 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;
- 3) będących członkami sił zbrojnych lub personelu cywilnego, którzy wykonują pracę w międzynarodowych strukturach wojskowych znajdujących się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub będących cudzoziemcami delegowanymi do wdrażania programów zbrojeniowych realizowanych na podstawie umów, których Rzeczpospolita Polska jest stroną;
- 4) będących stałymi korespondentami zagranicznych środków masowego przekazu, którym została przyznana, na wniosek redaktora naczelnego zagranicznej redakcji lub agencji, akredytacja ministra właściwego do spraw zagranicznych, jednak tylko w zakresie zawodowej działalności dziennikarskiej wykonywanej na rzecz tej redakcji lub agencji;
- 5) wykonujących indywidualnie lub w zespołach usługi artystyczne trwające do 30 dni w roku kalendarzowym;



Zwolnienie z uzyskania zezwolenia wobec cudzoziemców:

- 6) wygłaszających, do 30 dni w roku kalendarzowym, okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje o szczególnej wartości naukowej lub artystycznej;
- 7) będących sportowcami wykonującymi, do 30 dni w roku kalendarzowym, pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z zawodami sportowymi;
- 8) wykonujących pracę w związku z wydarzeniami sportowymi rangi międzynarodowej, skierowanych przez odpowiednią międzynarodową organizację sportową;
- 9) będących duchownymi, członkami zakonów lub innymi osobami, którzy wykonują pracę w związku z pełnioną funkcją religijną, w kościołach i związkach wyznaniowych oraz krajowych organizacjach międzykościelnych, których status uregulowany jest umową międzynarodową, przepisami o stosunku Państwa do kościoła lub innego związku wyznaniowego, lub które działają na podstawie wpisu do rejestru kościołów i innych związków wyznaniowych, ich osobach prawnych lub jednostkach organizacyjnych, a także którzy wykonują pracę w ramach pełnienia funkcji religijnej w innych podmiotach, na podstawie skierowania przez właściwy organ kościoła lub innego związku wyznaniowego albo jego osoby prawnej;
- 10) będących studentami studiów stacjonarnych odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej lub uczestnikami stacjonarnych studiów doktoranckich odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej;



Zwolnienie z uzyskania zezwolenia wobec cudzoziemców:

- 11) będących studentami, którzy wykonują pracę w ramach staży zawodowych, do których odbywania kierują organizacje będące członkami międzynarodowych zrzeszeń studentów;
- 12) będących studentami, którzy wykonują pracę w ramach współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich zagranicznych partnerów, jeżeli potrzeba powierzenia cudzoziemcowi wykonywania pracy jest potwierdzona przez właściwy organ zatrudnienia;
- 13) będących studentami szkół wyższych lub uczniami szkół zawodowych w państwach członkowskich Unii Europejskiej lub państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej lub Konfederacji Szwajcarskiej, którzy wykonują pracę w ramach praktyk zawodowych przewidzianych regulaminem studiów lub programem nauczania, pod warunkiem uzyskania skierowania na taką praktykę ze szkoły wyższej lub zawodowej;
- 14) uczestniczących w programach wymiany kulturalnej lub edukacyjnej, programach pomocy humanitarnej lub rozwojowej lub programach wakacyjnej pracy studentów, zorganizowanych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy;
- 15) będących 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;



Zwolnienie z uzyskania zezwolenia wobec cudzoziemców:

- 16) wykonujących pracę jako pracownicy naukowcy w podmiotach, o których mowa w przepisach o instytutach badawczych;
- 17) delegowanych przez pracodawcę zagranicznego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zachowują oni miejsce stałego pobytu za granicą, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, w celu:
 - a) wykonywania prac montażowych, konserwacyjnych lub naprawy, dostarczonych kompletnych technologicznie urządzeń, konstrukcji, maszyn lub innego sprzętu, jeżeli pracodawca zagraniczny jest ich producentem,
 - b) dokonania odbioru zamówionych urządzeń, maszyn, innego sprzętu lub części, wykonanych przez przedsiębiorcę polskiego,
 - c) przeszkolenia pracowników pracodawcy polskiego będącego odbiorcą urządzeń, konstrukcji, maszyn lub innego sprzętu, o których mowa w lit. a, w zakresie jego obsługi lub użytkowania, montażu i demontażu stoisk targowych, jak i opieki nad nimi, jeżeli wystawcą jest pracodawca zagraniczny, który deleguje ich w tym celu;
- 18) wykonujących pracę na rzecz posłów do Parlamentu Europejskiego w związku z pełnioną funkcją;



Warunkowa praca bez zezwolenia – OBYWATELE TURCJI

19) cudzoziemcy uprawnieni na zasadach określonych w aktach prawnych wydanych przez organy powołane na mocy **Układu ustanawiającego stowarzyszenie między Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Turcją**, podpisanego w Ankarze dnia 12 września 1963 r.



Wykonywanie pracy na podstawie oświadczeń – zmiany od 29.01.2022 r.



Legalna praca na podstawie oświadczenia - wymagane dokumenty

Legalność zatrudnienia obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii w okresie nieprzekraczającym 24 miesięcy **było 180 dni w ciągu kolejnych 12 miesięcy (365 dni)** :

- **umowa zawarta w formie pisemnej** (obowiązek zawarcia umowy na piśmie dotyczy nie tylko umów o pracę, ale też cywilnoprawnych),
- **oświadczenie** polskiego podmiotu o chęci powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi,
- **zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy** właściwym ze względu na miejsce pobytu stałego lub siedzibę podmiotu wystawiającego oświadczenie,
- **zalegalizowanie pobytu w formie uprawniającej do wykonywania pracy (wiza o symbolu „05”, ewentualnie inna wiza lub zezwolenie na pobyt czasowy - spoza katalogu negatywnego, wykluczającego pracę na terytorium RP)**



Sytuacje, w których praca na podstawie oświadczenia **jest nielegalna**:

- Brak rejestracji oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy;
- Wykonywanie pracy na rzecz innego podmiotu niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie;
- Przekroczenie dopuszczalnego okresu pracy – 24 miesiące **było 180 dni w ciągu kolejnych 365 dni**;
- Brak umowy na piśmie;
- **POWIERZENIE I WYKONYWANIE PRACY NA INNYCH (MNIEJ KORZYSTNYCH DLA CUDZOZIEMCA, DAJĄCYCH MU NIŻSZY POZIOM OCHRONY) WARUNKACH NIŻ OKREŚLONE W OŚWIADCZENIU** – np. na podstawie innej (*mniej korzystnej dla cudzoziemca*) umowy i za niższym wynagrodzeniem niż określone w oświadczeniu).

W powyższych przypadkach cudzoziemiec nie spełnia warunków do objęcia go zwolnieniem z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, którą w takiej sytuacji należy uznać za nielegalną (tj. wykonywaną bez wymaganego zezwolenia).

OŚWIADCZENIA



Powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi wpisuje oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli:

- 1) cudzoziemiec jest obywatelem państwa Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy lub cudzoziemiec /innych państw niż ww/będzie wykonywał pracę w zawodzie określonym w rozporządzeniu, które będzie można wydać, oraz
- 2) praca cudzoziemca nie jest związana z działalnością określoną w przepisach dotyczących pracy tymczasowej, oraz
- 3) okres wykonywania pracy określony w złożonym oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz okresy pracy wykonywanej na podstawie oświadczeń wpisanych do ewidencji oświadczeń wynoszą 24 miesiące niezależnie od liczby podmiotów powierzających temu cudzoziemcowi wykonywanie pracy.

OŚWIADCZENIA



Powiatowy urząd pracy, wpisując oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, może określić późniejszy dzień rozpoczęcia pracy, niż określony w oświadczeniu, nie wcześniejszy niż dzień następujący po dniu wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń.

OŚWIADCZENIA



Terminy na wpisanie oświadczenia do ewidencji

7 lub 30 dni

OŚWIADCZENIA



WYNAGRODZENIE BĘDZIE MOŻNA OKREŚLIĆ STAWKĄ
MIESIĘCZNĄ LUB GODZINOWĄ I BĘDZIE TO
WYNAGRODZENIE NIE NIŻSZE NIŻ

a) Stawka godzinowa

od 01.01.2023 r. stawka 22,80 zł brutto za 1 godzinę

od 01.01.2023 r. stawka 23,50 zł brutto za 1 godzinę

b) Wynagrodzenie zasadnicze

od 01.01.2023 r. kwota 3490,00 zł brutto za miesiąc i cały etat

od 01.07.2023 r. kwota 3600,00 zł brutto za miesiąc i cały etat

OŚWIADCZENIA



Starosta będzie mógł wydać decyzję o odmowie wpisania oświadczenia do ewidencji z tych samych przyczyn co wojewoda o odmowie wydania zezwolenia na pracę.

OŚWIADCZENIA



Starosta będzie mógł wydać decyzję o odmowie wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli z okoliczności wynika, że oświadczenie zostało złożone **dla pozoru**, oświadczenie będzie **wykorzystane przez cudzoziemca** w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego podmiotu lub podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi **nie dopełnia obowiązków** związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom

OŚWIADCZENIA



W szczególności:

- 1) nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi lub
- 2) nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej uzasadniającej powierzenie pracy danemu cudzoziemcowi w danym okresie, w tym zawiesił działalność, został wykreślony z właściwego rejestru lub jego działalność jest w okresie likwidacji, lub
- 3) nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych, lub
- 4) nie zgłasza do ubezpieczenia społecznego pracowników lub innych osób objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, lub
- 5) zalega z uiszczeniem podatków, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem zwolnienie, odroczenie, rozłożenie na raty zaległych płatności lub wstrzymanie w całości wykonania decyzji właściwego organu.

OŚWIADCZENIA



Informacje o karalności, zaleganiu ze składkami na ZUS, niezgłaszaniu osób do ubezpieczeń społecznych, zaleganiu z podatkami, wysokości przychodu i dochodu Starosta uzyska nieodpłatnie od:

- Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy;
- Krajowej Administracji Skarbowej;
- Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

OŚWIADCZENIA



Wpis nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń **nie będzie wymagany**, jeżeli:

- 1) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- 2) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;

OŚWIADCZENIA



Wpis nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie będzie wymagany, jeżeli:

3) podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej;

4) cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika, niż określony w oświadczeniu, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.

OŚWIADCZENIA



Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, pisemnie powiadamiać będzie właściwy powiatowy urząd pracy o:

- 1) podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w terminie do 7 dni od rozpoczęcia pracy;**
- 2) niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.**

Gdy tego nie dopełni domniemywa się, że cudzoziemiec rozpoczął pracę w dacie określonej w oświadczeniu

OŚWIADCZENIA



Domniemywa się że cudzoziemiec, którego dotyczy oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń, zakończył wykonywanie pracy w dniu określonym w oświadczeniu, chyba że z okoliczności wynika, że cudzoziemiec zakończył pracę na podstawie oświadczenia w innym terminie.

OŚWIADCZENIA



Jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, który zatrudniał cudzoziemca przez **okres nie krótszy niż 3 miesiące** w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, złożył przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu wniosek o wydanie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę, a wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu wpisanym do ewidencji **oświadczeń uważa się za legalną** od dnia upływu ważności tego oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie.



Wykonywanie pracy na zezwolenia na pracę



Warunki zezwolenia na pracę

- Najważniejszym warunkiem zezwolenia na pracę jest **stanowisko lub rodzaj pracy**, którą ma świadczyć cudzoziemiec.
- Inne warunki to:
 - **wysokość wynagrodzenia**,
 - **rodzaj umowy**,
 - w przypadku pracy tymczasowej - wskazanie **pracodawcy użytkownika** (obowiązek wojewody),
 - w zezwoleniach typu „C” i „D” - wskazanie **podmiotu, do którego cudzoziemiec jest delegowany** (obowiązek wojewody),
 - ewentualnie **miejsce wykonywania pracy**.



Warunki zezwolenia na pracę

CO DO ZASADY - podmiot zatrudniający **nie może zmienić cudzoziemcowi stanowiska lub rodzaju pracy** na inny, nieobjęty zezwoleniem na pracę.

A zatem - co do zasady - nie może zastosować (w przypadku umowy o pracę):

- **porozumienia zmieniającego** stanowisko lub rodzaj pracy,
- **wypowiedzenia warunków pracy i płacy** w zakresie zmiany stanowiska lub rodzaju pracy (art. 42 § 1-3 Kodeksu pracy),
- **powierzyć cudzoziemcowi innej pracy** na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym (na podstawie **art. 42 § 4 Kodeksu pracy**).

KONSEKWENCJA: **wykroczenie** z art. 120 ust. 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy i nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca)



Warunki zezwolenia na pracę

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi może powierzyć mu na okresy **łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym** wykonywanie **pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku**, niż określone w zezwoleniu na pracę.

Podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy ma obowiązek **w terminie 7 dni** pisemnie powiadomić wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, o rozpoczęciu przez cudzoziemca pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku.

(art. 88f ust. 1b i 88i pkt 1 i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



Warunki wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca

- 1) **wysokość wynagrodzenia**, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, **nie będzie niższa** od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku;
- 2) informacja starosty właściwego ze względu **na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca** o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy („test rynku pracy”)

(art. 88c ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



Okres ważności zezwolenia na pracę

Zezwolenie na pracę jest wydawane - co do zasady:

- na okres nie dłuższy niż **3 lata**,
- dla **członków zarządu** – jeśli osoba prawna **zatrudnia powyżej 25 osób** - na okres **do 5 lat**,
- dla cudzoziemców **delegowanych** przez pracodawcę zagranicznego **w celu realizacji usługi eksportowej** – na okres **delegowania**.

W kryteriach wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców wojewoda określa **przypadki, w których zezwolenie na pracę może być wydane na okres krótszy** niż określony we wniosku, biorąc pod uwagę w szczególności poprzednie okresy pobytu i pracy cudzoziemca w RP, charakter lub rodzaj pracy wykonywanej przez cudzoziemca oraz znaczenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy przez cudzoziemca dla gospodarki

(art. 88e, art. 10 ust. 4 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



Umowa z cudzoziemcem, od którego jest wymagane zezwolenie na pracę

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany do:

- uwzględnienia w umowie z cudzoziemcem warunków dotyczących wysokości wynagrodzenia zawartych w zezwoleniu na pracę;
- dostosowywania przynajmniej raz w roku warunków płacowych cudzoziemca delegowanego do aktualnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia, ogłaszanego przez Prezesa GUS;

ZAWARCIE Z CUDZOZIEMCEM UMOWY W FORMIE PISEMNEJ oraz przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca



Obowiązek przedstawienia dokumentów w JĘZYKU POLSKIM

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi jest obowiązany do: (...)

udostępnienia organom, o których mowa w art. 88f ust. 3 ustawy (naczelnik właściwego urzędu skarbowego, ZUS, konsul, organ Państwowej Inspekcji Pracy, Służby Celnej, Straży Granicznej lub Policji) , na ich wniosek dokumentów potwierdzających wypełnienie obowiązków określonych w art. 88h ust. 1 pkt 1-6, sporządzonych w języku polskim lub przetłumaczonych na język polski

(art. 88h ust. 1 pkt 8 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



Zezwolenia na pobyt i pracę



Zezwolenie w jednym dokumencie

Przepisy nowej ustawy o cudzoziemcach z dnia 12 grudnia 2013 r. dokonują wdrożenia do polskiego prawa **dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie** dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim.

Nowe przepisy przewidują, że cudzoziemiec, który zamierza przebywać w Polsce i wykonywać pracę powyżej 3 miesięcy, ma możliwość ubiegania się **w ramach jednej procedury o zezwolenie, które będzie go uprawniało zarówno do pracy, jak i do pobytu w Polsce.**



Cudzoziemiec jako strona postępowania

Z wnioskiem o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę **występuje sam cudzoziemiec**.

W toku postępowania – **oprócz przesłanek wydania zezwolenia na pobyt** – wojewoda bierze pod uwagę okoliczność, czy pracodawca ma możliwość zaspokojenia potrzeb kadrowych na rynku lokalnym. Ustalenia tego dokonuje na podstawie **informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy**. Informacja ta jest wydawana z inicjatywy pracodawcy, a następnie załączana przez cudzoziemca do wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.

Wojewoda bada również, czy **wysokość wynagrodzenia** określona w umowie z cudzoziemcem nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.



Pisemna umowa z cudzoziemcem

Już na etapie wydawania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, wysokość wynagrodzenia powinna być określona **w posiadanej przez cudzoziemca umowie** z podmiotem powierzającym wykonywanie pracy, będącej podstawą wykonywania pracy, **zawartej w formie pisemnej**

(art. 114 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach)



Warunki zezwolenia na pobyt czasowy i pracę

W decyzji o udzieleniu cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, poza okresem ważności tego zezwolenia, określa się:

- 1) podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy, a w przypadku, gdy cudzoziemiec będzie pracownikiem tymczasowym, także pracodawcę użytkownika;
- 2) stanowisko, na jakim cudzoziemiec ma wykonywać pracę;



Warunki zezwolenia na pobyt czasowy i pracę

- 1) najniższe wynagrodzenie, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku;
- 2) wymiar czasu pracy;
- 3) rodzaj umowy, na podstawie której cudzoziemiec ma wykonywać pracę.

W przypadku gdy w decyzji wskazuje się kilka podmiotów powierzających cudzoziemcowi wykonywanie pracy, warunki wykonywania pracy określa się odrębnie dla każdego podmiotu.

Informacja o zwolnieniu z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę



Jeżeli cudzoziemiec spełnia warunki zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, określone odrębnymi przepisami, w decyzji o udzieleniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, poza okresem ważności 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 treści zezwolenia

Cudzoziemiec przebywający na terytorium RP na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę **powiadamia pisemnie wojewodę** właściwego ze względu na miejsce swojego aktualnego pobytu, **w ciągu 15 dni roboczych, o utracie pracy** u któregośkolwiek z podmiotów powierzających pracę wymienionych w zezwoleniu lub **o zmianie warunków pracy określonych w zezwoleniu**. W takim przypadku wojewoda dokonuje odpowiedniej zmiany zezwolenia.

Cofnięcie zezwolenia



Wojewoda **cofa zezwolenie** na pobyt czasowy i pracę, jeżeli **uległ zmianie** określony w zezwoleniu **podmiot powierzający wykonywanie pracy, stanowisko lub wysokość wynagrodzenia na niższą**, a zezwolenie to nie zostało zmienione.

Zezwolenia nie cofa się, jeżeli w trakcie jego ważności okres, w którym cudzoziemiec pozostaje bez pracy, **nie przekroczył 30 dni i wystąpił nie więcej niż jeden raz** w trakcie ważności zezwolenia, a cudzoziemiec wykaże że dopełnił obowiązku powiadomienia wojewody



Rodzaje zezwoleń jednolitych:

1. zezwolenie na pobyt czasowy i pracę (art. 114 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach);
2. zezwolenie na pobyt czasowy i pracę polegającą na pełnieniu przez cudzoziemca funkcji w zarządzie osoby prawnej, podlegającej wpisowi do rejestru przedsiębiorców, której udziałów lub akcji cudzoziemiec nie posiada (art. 126 ww. ustawy);
3. zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (art. 127);
4. zezwolenie na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej, polegającej na wykonywaniu pracy poprzez pełnienie funkcji w zarządzie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółki akcyjnej, którą cudzoziemiec utworzył lub której udziały lub akcje objął lub nabył (art. 142 ust. 3)



Uznanie pracy za legalną do czasu przedłużenia zezwolenia

W art. 88g ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach pracy dodano ust. 1a i 1b:

*1a. Jeżeli termin do złożenia wniosku o wydanie przedłużenia zezwolenia na pracę u tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku został zachowany i wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie **pracę cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uważa się za legalną od dnia złożenia wniosku, do dnia, w którym decyzja o udzieleniu przedłużenia zezwolenia na pracę, stanie się ostateczna**”.*

To samo dotyczy zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (ust. 1b)



ZEZWOLENIA SEZONOWE

ZEZWOLENIA SEZONOWE



Organ wydający zezwolenie jest starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi - art. 88n do 88y ustawy o promocji zatrudnienia

ZEZWOLENIA SEZONOWE



01				UPRAWY ROLNE, CHÓW I HODOWLA ZWIERZĄT,
				ŁOWIECTWO, WŁĄCZAJĄC DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWĄ
	01.1			Uprawy rolne inne niż wieloletnie
		01.11	01.11.Z	Uprawa zbóż, roślin strączkowych i roślin oleistych na nasiona, z wyłączeniem ryżu
		01.13	01.13.Z	Uprawa warzyw, włączając melony oraz uprawa roślin korzeniowych i roślin bulwiastych
		01.15	01.15.Z	Uprawa tytoniu
		01.16	01.16.Z	Uprawa roślin włóknistych
		01.19	01.19.Z	Pozostałe uprawy rolne inne niż wieloletnie
	01.2			Uprawa roślin wieloletnich
		01.21	01.21.Z	Uprawa winogron
		01.24	01.24.Z	Uprawa drzew i krzewów owocowych ziarnkowych i pestkowych
		01.25	01.25.Z	Uprawa pozostałych drzew i krzewów owocowych oraz orzechów

ZEZWOLENIA SEZONOWE



		01.28	01.28.Z	Uprawa roślin przyprawowych i aromatycznych oraz roślin wykorzystywanych do produkcji leków i wyrobów farmaceutycznych
		01.29	01.29.Z	Uprawa pozostałych roślin wieloletnich
	01.3	01.30	01.30.Z	Rozmnażanie roślin
	01.4			Chów i hodowla zwierząt
		01.42	01.42.Z	Chów i hodowla pozostałego bydła i bawołów
		01.43	01.43.Z	Chów i hodowla koni i pozostałych zwierząt koniowatych
		01.45	01.45.Z	Chów i hodowla owiec i kóz
		01.49	01.49.Z	Chów i hodowla pozostałych zwierząt
	01.5	01.50	01.50.Z	Uprawy rolne połączone z chowem i hodowlą zwierząt (działalność mieszana)
	01.6			Działalność usługowa wspomagająca rolnictwo i następująca po zbiorach
		01.61	01.61.Z	Działalność usługowa wspomagająca produkcję roślinną
		01.62	01.62.Z	Działalność usługowa wspomagająca chów i hodowlę zwierząt gospodarskich
		01.63	01.63.Z	Działalność usługowa następująca po zbiorach
		01.64	01.64.Z	Obróbka nasion dla celów rozmnażania roślin

ZEZWOLENIA SEZONOWE



55				ZAKWATEROWANIE
	55.3	55.30	55.30.Z	Pola kempingowe (włączając pola dla pojazdów kempingowych) i pola namiotowe
56				DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA ZWIĄZANA Z WYŻYWIENIEM
			56.10.B	Ruchome placówki gastronomiczne
79				DZIAŁALNOŚĆ ORGANIZATORÓW TURYSTYKI, POŚREDNIKÓW I AGENTÓW TURYSTYCZNYCH ORAZ POZOSTAŁA DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA W ZAKRESIE REZERWACJI I DZIAŁALNOŚCI Z NIĄ ZWIĄZANE
			79.90.A	Działalność pilotów wycieczek i przewodników turystycznych
			79.90.B	Działalność w zakresie informacji turystycznej

ZEZWOLENIA SEZONOWE



Starosta rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę sezonową z uwzględnieniem pierwszeństwa cudzoziemców, którzy co najmniej raz w okresie 5 lat poprzedzających złożenie wniosku wykonywali pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie zezwolenia na pracę sezonową, jeżeli praca będzie wykonywana na podstawie umowy o pracę.

ZEZWOLENIA SEZONOWE



TERMINY:

W sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego starosta dokonuje czynności albo wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę sezonową, w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia kompletnego wniosku.

W sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego starosta dokonuje czynności albo wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę sezonową, w terminie 30 dni od dnia złożenia kompletnego wniosku.

ZEZWOLENIA SEZONOWE



INFORMACJA STAROSTY OBLIGATORYJNA

Zwolnienie – tylko dla obywateli Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej Ukrainy.

ZEZWOLENIA SEZONOWE



PRACA NA ZAŚWIADCZENIU:

Gdy cudzoziemiec nie przebywa na terytorium RP a wniosek jest kompletny i nie ma przeszkód do wydania zezwolenia sezonowego Starosta wpisuje wniosek do ewidencji wniosków i wydaje zaświadczenie o wpisie.

ZEZWOLENIE SEZONOWE



Zezwolenie zostanie wydane po przyjeździe cudzoziemca na terytorium RP i dostarczeniu do Starosty:

- 1) kopii ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) informacji o adresie zamieszkania cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

ZEZWOLENIE SEZONOWE



Dotyczy:

Cudzoziemców poza granicami RP (wjazd w celu pracy sezonowej tzw. „dyrektywowi”) odrębna procedura wydania zezwolenia, dodatkowe obowiązki i uprawnienia;

Cudzoziemców przebywających w RP w innym celu niż praca sezonowa (tzw. „krajowi”) prostsza procedura, inny sposób obliczania terminu ważności zezwolenia, brak możliwości przedłużenia pobytu w zw. z pracą sezonową.

Możliwość wykonywania pracy sezonowej gdy cudzoziemiec przebywa już na terenie RP



- Brak wpisu wniosku do ewidencji;
- Dokument pobytowy musi uprawniać do wykonywania pracy;
- Zezwolenie można wydać na okres ważności posiadanego dokumentu pobytowego, ale nie dłużej niż na 9 miesięcy;
- Liczenie okresów na jakie zostały wydane zezwolenia na pracę sezonową (art. 88t ust. 3);
- Zwolnienie z obowiązków dot. zakwaterowania;
- Brak dodatkowych podstaw do ubiegania się o odszkodowanie;
- Brak możliwości przedłużenia pobytu wz. z pracą sezonową.

ZEZWOLENIE SEZONOWE



Pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej uważa się za legalną od dnia następującego po przedstawieniu ww. dokumentów, do dnia doręczenia decyzji starosty w sprawie zezwolenia na pracę sezonową.

ZEZWOLENIE SEZONOWE



Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na okres nieprzekraczający 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

Okres ten liczy się od:

- dla cudzoziemca - który wjechał na terytorium RP od daty pierwszego wjazdu do strefy Schengen;
- dla będącego już na terytorium RP wraz z poprzednimi okresami pracy (na zezwolenie sezonowe) w roku kalendarzowym

ZEZWOLENIE SEZONOWE



Dla obywateli Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy, będzie można wydać zezwolenie na 3 lata.

W każdym roku kalendarzowym będą mogli pracować max. 9 miesięcy

ZEZWOLENIE SEZONOWE



Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane dla określonego cudzoziemca.

Zezwolenie określa podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, najniższe wynagrodzenie cudzoziemca, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia.

Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę jest określany także pracodawca użytkownik.

ZEZWOLENIE SEZONOWE



Przedłużenie zezwolenia na prace tymczasową:

- u dotychczasowego powierzającego pracę – praca legalna od złożenia wniosku do wydania decyzji o przedłużeniu;
- u innego podmiotu – jw. ale nie dłużej niż 30 dni

ZEZWOLENIE SEZONOWE



Jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową zapewnia mu zakwaterowanie, podmiot ten jest obowiązany do zawarcia z cudzoziemcem odrębnej umowy w formie pisemnej określającej warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej.

Czynsz najmu kwatery mieszkalnej, o której mowa w ust. 1, nie może być potrącany z wynagrodzenia cudzoziemca. Postanowienia umowy przewidujące możliwość automatycznego potrącenia czynszu z wynagrodzenia cudzoziemca są nieważne.

Przed podpisaniem umowy, o której mowa w ust. 1, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany do przedstawienia cudzoziemcowi tłumaczenia umowy na język dla niego zrozumiały.

ZEZWOLENIE SEZONOWE



Wniosek o wydanie zezwolenia sezonowego – to samo co w „normalnych” zezwoleniach plus:

- 1) datę wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen oraz dane dotyczące pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w dniu złożenia wniosku, w tym podstawy prawnej;
- 2) dane dotyczące okresu wykonywania pracy przez cudzoziemca, którego dotyczy wniosek, na rzecz wnioskodawcy w okresie poprzednich 5 lat na podstawie zezwolenia na pracę sezonową;
- 3) oświadczenie, że według wiedzy podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemiec zapewnia sobie zakwaterowanie we własnym zakresie albo oświadczenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi o zapewnieniu cudzoziemcowi zakwaterowania;
- 4) informacje dotyczące przewidywanego płatnego urlopu przysługującego cudzoziemcowi.

ZEZWOLENIE SEZONOWE



Powierzenie pracy na innym stanowisku lub o innym charakterze niż przy działalności objętej pracą sezonową na łącznie 30 dni w trakcie ważności zezwolenia gdy:

- 1) cudzoziemiec jest obywatelem Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy;
- 2) podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi poinformował starostę, który wydał zezwolenie, o powierzeniu cudzoziemcowi innego rodzaju pracy najpóźniej w dniu poprzedzającym dzień rozpoczęcia wykonywania tej pracy;
- 3) cudzoziemiec otrzymuje wynagrodzenie nie niższe niż określone w posiadanym zezwoleniu na pracę sezonową.



Zmiany do ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników



PRACĘ PRZY ZBIORACH

Zmiana z dnia z dnia 13 kwietnia 2018 r. o zmianie ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników oraz niektórych innych ustaw

Wprowadzone zmiany :

- Możliwość zatrudniania cudzoziemców
- Nowa forma umowa o pomoc przy zbiorach dla pomocnika rolnika
- Podlega ubezpieczeniu społecznemu
- Składkę na ubezpieczenie za pomocnika rolnika należną za dany miesiąc opłaca rolnik w terminie do 15. dnia następnego miesiąca.



PRACĘ PRZY ZBIORACH

Przez umowę o pomocy przy zbiorach pomocnik rolnika zobowiązuje się do świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych należących do sektora rolniczego, a także : pozostałych ziół i roślin zielarskich, zwanych dalej „chmielem, owocami, warzywami, tytoniem, ziołami i roślinami zielarskimi”, w określonym miejscu w gospodarstwie rolnika i przez określony czas, a rolnik do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc.



PRACĘ PRZY ZBIORACH

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

- 1) zbieranie chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół lub roślin zielarskich;
- 2) usuwanie zbędnych części roślin;
- 3) klasyfikowanie lub sortowanie zerwanych lub zebranych chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół lub roślin zielarskich, lub wykonywanie innych czynności mających na celu przygotowanie chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół lub roślin zielarskich do transportu, przechowywania lub sprzedaży lub związanych z pielęgnowaniem i poprawą jakości plonów.



PRACĘ 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.

\Wykonywanie czynności, na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach nie stanowi zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy.

Umowę o pomocy przy zbiorach zawiera się na piśmie przed rozpoczęciem świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich.



PRACĘ PRZY ZBIORACH

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.

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.



PRACĘ PRZY ZBIORACH

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.

Rolnik jest obowiązany do zapewnienia pomocnikowi rolnika odpowiednich narzędzi niezbędnych do świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich.

Pomocnik rolnika jest obowiązany do osobistego świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich.



Uzupełnianie dokumentacji



Test rynku

Można zatrudnić cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę, jeśli na lokalnym rynku pracy nie ma zarejestrowanych bezrobotnych, których mógłbyś zatrudnić (polscy bezrobotni mają pierwszeństwo przed cudzoziemcami).

Powiatowy urząd pracy sprawdzi czy jest taka możliwość W teście rynku pracy urzędnicy zweryfikują, czy wśród osób bez pracy nie ma kogoś, komu mógłbyś dać pracę. Jeśli nie uda im się znaleźć nikogo takiego, starosta wyda informację o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych twojej firmy na lokalnym rynku pracy.



Test rynku

Informacja starosty musi zostać wydana nie wcześniej niż 180 dni przed złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową, a w uzasadnionych przez starostę przypadkach - 90 dni przed złożeniem wniosku.

W zgłoszeniu oferty pracy nie można oferować niższej płacy niż ta, którą **otrzymują lokalni pracownicy na porównywalnych stanowiskach.**

Starosta nie weźmie pod uwagę wymagań wskazanych w ofercie pracy, **jeżeli są one zaniżone lub zawyżone w stosunku do pracy,** którą cudzoziemiec ma wykonywać.



Test rynku

Nie jest konieczne przeprowadzenie testu rynku pracy, gdy:

- praca, którą ma wykonywać cudzoziemiec, znajduje się w wykazie zawodów deficytowych, publikowanych w rozporządzeniu przez wojewodę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca,
- zawód, który ma wykonywać cudzoziemiec znajduje się w załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej (są to na m.in. lekarze, pielęgniarki, programiści, projektanci baz danych, opiekuni osoby starszej, murarze, malarze, ślusarze, kierowcy autobusów),
- chodzi o prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa, które mają wykonywać obywatele: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy, ma to być praca w charakterze trenera sportowego, sportowca, lekarza dentysty i lekarza odbywającego szkolenie lub realizującego program specjalizacji,



Test rynku

Nie jest konieczne przeprowadzenie testu rynku pracy, gdy:

- chodzi o cudzoziemca upoważnionego do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego w jego oddziale lub przedstawicielstwie znajdującym się w Polsce,
- pracę ma wykonywać cudzoziemiec, który jest krewnym pracownika dyplomatycznego lub pracownika filii organizacji międzynarodowej w Polsce lub pracuje jako prywatna służba domowa u takich pracowników,
- pracę ma wykonywać cudzoziemiec, który jest doktorantem na którejś z polskich uczelni lub w okresie ostatnich 3 lat ukończył uczelnię wyższą w Polsce, Unii Europejskiej, Szwajcarii, Norwegii, Islandii lub Liechtensteinie,



Test rynku

Nie jest konieczne przeprowadzenie testu rynku pracy, gdy:

- pracę ma wykonywać cudzoziemiec, który przez 3 lata przed złożeniem wniosku nieprzerwanie mieszkał w Polsce (pobyt cudzoziemca uznaje się za nieprzerwany, jeżeli żadna z przerw nie była dłuższa niż 6 miesięcy i wszystkie przerwy łącznie nie przekroczyły łącznie 10 miesięcy),
- pracę ma wykonywać obywatel Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy, który w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 3 miesiące u tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku - zgodnie z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń
- pod warunkiem przedstawienia oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń i umowy o pracę oraz dokumentów potwierdzających opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne.



Opinia Starosty wyjątek - Wykaz zawodów deficytowych

Wojewoda wydaje zezwolenie bez konieczności uzyskania opinii starosty, jeżeli zawód lub rodzaj pracy, którą cudzoziemiec ma wykonywać, znajduje się w wykazie zawodów i rodzajów pracy, w stosunku do których wydanie zezwolenia na pracę nie wymaga uwzględnienia opinii starosty

Wykaz ten ustala wojewoda, po zasięgnięciu opinii marszałka województwa oraz wojewódzkiej rady rynku pracy, kierując się sytuacją na lokalnym rynku pracy, w szczególności liczbą zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych zawodach w stosunku do liczby ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy. Powyższy wykaz stanowi część składową ustalanych przez wojewodę kryteriów wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców



Test rynku

Urząd wyda informację w terminie:

- 14 dni od dnia złożenia oferty pracy w powiatowym urzędzie pracy – jeżeli z analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy nie wyniknie, że można zatrudnić któregoś z nich,
- 21 dni od dnia złożenia oferty pracy – jeżeli któryś z bezrobotnych mógłby być zatrudniony.



Opłaty w postępowaniu

- | | |
|--|----------|
| 1) Oświadczenie składane do Powiatowego Urzędu Pracy | - 100 zł |
| 2) Wniosek o zezwolenie na pracę na okres powyżej 3 miesięcy | - 100 zł |
| 3) Wniosek o zezwolenie na pracę na okres do 3 miesięcy | - 50 zł |
| 4) Wniosek o zatrudnienie cudzoziemca delegowanego do RP | - 200 zł |
| 5) Wniosek o zezwolenie na pobyt i pracę | - 440 zł |
| 6) Wniosek o wydanie karty pobytu | - 50 zł |



Delegowanie pracowników

ustawa o delegowaniu pracowników – główne obszary regulacji



- 1) delegowanie pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług,
- 2) kontrola przestrzegania przepisów o delegowaniu pracowników oraz realizacji obowiązków informacyjnych,
- 3) współpraca z właściwymi organami innych państw członkowskich w sprawach dotyczących delegowania do i z Polski,
- 4) ochrona pracowników delegowanych z i do Polski,
- 5) postępowanie przy realizacji wniosków dotyczących:
 - powiadomienia o decyzji w sprawie nałożenia na pracodawcę delegującego pracownika z RP – administracyjnej kary pieniężnej lub grzywny,
 - egzekucji kary pieniężnej lub grzywny administracyjnej nałożonej na polskiego przedsiębiorcę delegującego.



WYŁĄCZENIA

Przepisów ustawy nie stosuje się do:

- przedsiębiorstw marynarki handlowej w odniesieniu do załóg morskich statków handlowych;
- transportu międzynarodowego, z wyłączeniem przewozów kabotażowych.

Do przewozów kabotażowych nie stosuje się przepisów art. 24 i art. 25 (dotyczących wskazywania osoby upoważnionej do kontaktów z organami kontroli, oświadczeń o delegowaniu, wymogów dotyczących dokumentów ze stosunku pracy)



Transport kabotażowy

Transport kabotażowy to przewozy wykonywane koleją, pojazdem samochodowym lub samolotem zarejestrowanym w innym państwie, bądź wykonywane przez przedsiębiorstwo zarejestrowane na terenie innego państwa, niż wykonywana usługa.

Główny Inspektor Transportu Drogowego wydaje przewoźnikowi drogowemu **z państwa trzeciego** zezwolenie na wykonywanie przewozu kabotażowego na terytorium RP.



Stosowanie przepisów ustawy do pracownika skierowanego do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim

Przepisy ustawy stosuje się **odpowiednio** w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim, **z zastrzeżeniem** przepisów art. 88 pkt 3 i 4, art. 88c ust. 6 pkt 2 i 3 oraz ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645 i 691).



Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP

Pracodawca zapewnia pracownikowi, do upływu okresu 12 miesięcy delegowania, warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych, regulujących prawa i obowiązki pracowników.

Warunki zatrudnienia, które należy zagwarantować pracownikom delegowanym na terytorium RP dotyczą:

- 1) norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- 2) wymiaru urlopu wypoczynkowego;
- 3) wynagrodzenia za pracę;
- 4) bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 5) ochrony pracownic w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego;
- 6) zatrudniania młodocianych oraz wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;



Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP

Pracodawca zapewnia pracownikowi, do upływu okresu 12 miesięcy delegowania, warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych, regulujących prawa i obowiązki pracowników.

Warunki zatrudnienia, które należy zagwarantować pracownikom delegowanym na terytorium RP dotyczą:

7) zasady równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, o których mowa w art. 11² i art. 11³ Kodeksu pracy;

8) należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub poza terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.



Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi warunki zatrudnienia określone **przez okres dłuższy niż 12 miesięcy, nieprzekraczający jednak 18 miesięcy od dnia rozpoczęcia świadczenia usługi**, pod warunkiem złożenia Państwowej Inspekcji Pracy umotywowanego powiadomienia, nie później niż do upływu okresu 12 miesięcy tego delegowania.



Warunki zatrudnienia pracowników delegowanych na terytorium RP

W przypadku gdy okres delegowania pracownika na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przekracza 12 miesięcy, a w przypadku złożenia Państwowej Inspekcji Pracy umotywowanego powiadomienia **przekracza 18 miesięcy**, pracodawca delegujący pracownika na terytorium RP zapewnia takiemu pracownikowi także inne warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników.

WYJĄTEK



Nie ma obowiązku zapewnienia nie mniej korzystnych warunków zatrudnienia w zakresie:

- wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów,
- wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,

pracownikowi delegowanemu na obszar RP, który zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonuje na danym stanowisku – przez **okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku**, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy na danym stanowisku – wstępne prace montażowe lub instalacyjne przewidziane w umowie zawartej przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP z podmiotem prowadzącym działalność na tym terytorium, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów



WYJATEK OD WYJATKU

Zasady tej nie stosuje się do pracownika, jeżeli wykonuje on na danym stanowisku prace związane z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności:

- 1) wykopy;
- 2) roboty ziemne;
- 3) montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych;
- 4) wyposażanie lub instalowanie;
- 5) renowację;
- 6) demontowanie;
- 7) rozbiórkę;
- 8) konserwację;
- 9) prace malarskie i porządkowe.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ SOLIDARNA



Ustawa wprowadza odpowiedzialność solidarną wykonawcy, zlecającego pracodawcom delegującym pracowników na terytorium RP wykonanie następujących prac:

- wykopy,
- montaż i demontaż elementów prefabrykowanych,
- roboty ziemne,
- wyposażenie lub instalowanie,
- renowacja,
- demontowanie,
- rozbiórka,
- konserwacja,
- prace malarskie i porządkowe

za niedopełnienie przez pracodawcę delegującego obowiązku wypłaty pracownikom delegowanym minimalnego wynagrodzenia, wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem ponosi także wykonawca tych robót w Polsce.

ZWOLNIENIE OD ODPOWIEDZIALNOŚCI



- wręczenie pracodawcy delegującemu pisemnej informacji minimalnych o warunkach zatrudnienia,
- odebranie od pracodawcy delegującego potwierdzenia zgłoszenia faktu delegowania do Państwowej Inspekcji Pracy.

Przy dopełnieniu należytej staranności przez wykonawcę w powyższym zakresie, należy domniemywać, że naruszenie przez pracodawcę delegującego obowiązku wypłaty świadczeń należnych pracownikowi wynikać będzie z okoliczności leżących po stronie pracodawcy właściwego, na które wykonawca zlecający nie ma wpływu. Dlatego też ustawodawca zdecydował o zwolnieniu go odpowiedzialności za te naruszenia.



ZGŁOSZENIE DELEGOWANIA

- pracodawcy delegujący pracowników do Polski mają obowiązek zgłosić ten fakt do Państwowej Inspekcji Pracy;
- oświadczenie może być złożone w formie pisemnej, drogą elektroniczną lub za pośrednictwem tzw. pojedynczego punktu kontaktowego w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej,
- termin: najpóźniej w dniu rozpoczęcia usługi na terytorium RP
- oświadczenie zawiera: dane identyfikacyjne pracodawcy delegującego (m.in. nazwę, siedzibę, numer podatkowy), dane pracowników delegowanych, okres delegowania, adres WYKONYWANIA PRACY, dane osoby upoważnionej do kontaktu z organami kontroli, miejsce przechowywania dokumentów, jeżeli delegowanie dotyczy pracowników tymczasowych, dane pracodawcy użytkownika w RP,
- o każdej zmianie danych objętych tym oświadczeniem pracodawca informuje w ciągu 7 dni roboczych od dnia zmiany

Obowiązki pracodawców delegujących pracowników do pracy w Polsce



- zgłoszenie faktu delegowania do PIP,
- wyznaczenie przebywającej w Polsce osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z PIP oraz do przesyłania dokumentów,
- na żądanie PIP – wskazanie osoby upoważnionej do reprezentowania pracodawcy w trakcie kontroli PIP z podaniem jej adresu, telefonu, służbowego adresu e-mail. Osoba ta w trakcie kontroli ma być dostępna na terytorium RP.
- przechowywania na terytorium RP w formie papierowej lub elektronicznej kopii dokumentów (umowy o pracę, ewidencji czasu pracy, dokumentów określających wysokość wynagrodzenia i dowodów jego wypłaty),
- udostępniania tych dokumentów wraz z ich tłumaczeniem w ciągu 5 dni roboczych od otrzymania żądania z PIP, także w okresie 2 lat od daty zakończenia delegowania (wówczas w terminie 15 dni).



Wykroczenia związane z delegowaniem

- niedopełnienie przez pracodawcę delegującego obowiązków określonych w ustawie (zgłoszenie delegowania, wyznaczenie osoby, przedłożenie dokumentów lub ich tłumaczenia, etc.) stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1 do 30 tys. złotych.
- tzw. „fałszywe delegowanie” - w razie stwierdzenia przez PIP, że dany pracownik nie może być uznany za pracownika delegowanego na terytorium RP stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1 do 30 tys. złotych.
- pracodawca lub przedsiębiorca delegujący pracowników Z TERYTORIUM RP lub osoba działająca w jego imieniu, który nie udziela na polecenie PIP informacji objętych wnioskiem innych europejskich organów właściwych niezbędnych do udzielenia odpowiedzi stronie zagranicznej – popełnia wykroczenie zagrożone karą grzywny od 1 do 30 tys. złotych.

DELEGACJA A DELEGOWANIE



Definicję "podróży służbowej" zawiera art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy.

Zgodnie z tym przepisem, pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

DELEGACJA A DELEGOWANIE



Stosownie zaś do regulacji zawartych w art. 29 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, miejsce wykonywania pracy przez pracownika powinno być określone w treści umowy o pracę, co zostało zrealizowane w przedmiotowych umowach.

Jeżeli zatem pracodawca zlecił pracownikowi wykonywanie obowiązków poza miejscem wskazanym w umowie jako stałe miejsce pracy, to taki wyjazd jest podróżą służbową. W takim przypadku pracownik ma prawo do diet i zwrotu kosztów z tytułu podróży służbowej (przejazdów, noclegów, itp.).

DELEGACJA A DELEGOWANIE



Z przypadkiem delegowania mamy do czynienia gdy pracownik udaje się do miejsca ustalonego w umowie o pracę jako miejsce jej wykonywania.

Nie odbywa zatem podróży służbowej w rozumieniu art. 77⁵ § 1 Kodeksu pracy i nie przysługują mu świadczenia z tytułu takiej podróży.

DELEGACJA A DELEGOWANIE



W przypadku delegowania pracownika do innego kraju członkowskiego UE ważnym jest uzyskanie dla niego druku A1 Potwierdza on podleganie prawu w zakresie ubezpieczeń społecznych.

W przypadku Polaków delegowanych należy pamiętać o zagwarantowaniu minimalnych warunków zatrudnienia obowiązujących w kraju oddelegowania.

Legalnie zatrudniony cudzoziemiec może być oddelegowany do innego kraju członkowskiego UE pod warunkiem posiadania wizy Schengen



Warunki wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca delegowanego spoza UE

W przypadku cudzoziemca delegowanego do pracy na terytorium RP wojewoda wydaje zezwolenie na pracę, jeżeli:

- wykonywanie pracy przez cudzoziemca będzie się odbywało na warunkach zgodnych ustawą z dnia 10 czerwca 2016r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. poz. 868);
- wysokość wynagrodzenia, która będzie przysługiwała cudzoziemcowi za wykonywanie pracy, nie będzie niższa o więcej niż 30% od wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanej przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego;



Warunki wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca delegowanego spoza UE cd.

3) pracodawca zagraniczny wskazał osobę przebywającą na terytorium RP, posiadającą dokumenty potwierdzające wypełnienie obowiązków określonych w pkt 1 oraz 2 i upoważnioną do reprezentowania pracodawcy wobec wojewody oraz organów, o których mowa w art. 88f ust. 3 (naczelnik właściwego urzędu skarbowego, ZUS, konsul, organ Państwowej Inspekcji Pracy, Służby Celnej, Straży Granicznej lub Policji) , jeżeli okres delegowania cudzoziemca przekracza 30 dni w roku kalendarzowym

(art. 88c ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



Wykroczenia i kary dotyczące naruszania przepisów dotyczących cudzoziemców



Konsekwencje nielegalnego zatrudnienia

Odpowiedzialność karna

Odpowiedzialność administracyjna;

WYKROCZENIA



Art. 120.

1. Kto powierza cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.
2. Cudzoziemiec, który nielegalnie wykonuje pracę, podlega karze grzywny.
3. Kto za pomocą wprowadzenia cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.



WYKROCZENIA

Art. 120.

4. 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 3000 zł do 30 000 zł.

5. Kto za pomocą wprowadzenia w błąd, wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza inną osobę do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.



WYKROCZENIA

Art. 120.

6. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 88i, podlega karze grzywny nie niższej niż 100 zł.
7. Kto powierza zatrudnienie lub wykonywanie innej pracy zarobkowej cudzoziemcowi kierowanemu przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.



WYKROCZENIA

6. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 88i, podlega karze grzywny nie niższej niż 100 zł.

Art. 88i:

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

- 1) cudzoziemiec **rozpoczął pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku** niż określone w zezwoleniu na pracę, na warunkach, o których mowa w art. 88f ust. 1b;
- 2) 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;**



WYKROCZENIA

- 3) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- 4) zmieniła się osoba reprezentująca pracodawcę, o której mowa w art. 88c ust. 6 pkt 3;
- 5) cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę;
- 6) cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące;
- 7) cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.



WYKROCZENIA

120 ust 8

Agencja pracy tymczasowej, która nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 88s ust. 3, podlega karze grzywny od 200 zł do 2 000 zł.

Dotyczy powiadomienia w terminie 7 dni starosty przy zezwoleniu na pracę sezonową o:

- 1) zmianie siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;*
- 2) przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;*
- 3) zawarciu umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej;*
- 4) powierzeniu pracy na innym stanowisku lub o innym charakterze*



WYKROCZENIA

120 ust 9

Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 88w ust. 1 lub 3, podlega karze grzywny od 200 zł do 2 000 zł.

Dotyczy obowiązku podpisania umowy najmu lokalu z cudzoziemcem na piśmie w języku dla niego zrozumiałym.



WYKROCZENIA

120 ust 10

Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 88z ust. 13 lub przekazuje nieprawdziwe informacje o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, podlega karze grzywny.

Dotyczy powiadomienia o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca pracy na podstawie oświadczenia.



WYKROCZENIA

120 ust 11

Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 90d ust. 1 lub 2, podlega karze grzywny od 200 zł do 2 000 zł.

Dotyczy zawarcia umowy w formie pisemnej w języku zrozumiałym dla cudzoziemca, który jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.



Zwolnienie z odpowiedzialności

Nie podlega karze za wykroczenie określone w art. 120 ust. 1, polegające na powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP, kto powierzając wykonywanie pracy cudzoziemcowi, spełnił łącznie następujące warunki:

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 sfałszowany);
- zgłosił cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych, o ile obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów

(art. 120a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wprowadzony ustawą z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP)

Wykroczenia dot. cudzoziemców cd.



6. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 88i, podlega karze grzywny nie niższej niż 100 zł.

Art. 88i:

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

- 1) cudzoziemiec **rozpoczął pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku** niż określone w zezwoleniu na pracę, na warunkach, o których mowa w art. 88f ust. 1b;
- 2) 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;

Wykroczenia dot. cudzoziemców cd.



- 3) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- 4) zmieniła się osoba reprezentująca pracodawcę, o której mowa w art. 88c ust. 6 pkt 3;
- 5) cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę;
- 6) cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące;
- 7) cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.



Odmowa wydania zezwolenia na pracę

Przesłankami odmowy wydania zezwolenia na pracę są m.in. sytuacje, gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy 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, został **ponownie prawomocnie ukarany za podobne wykroczenie**;
- nie dopełnia obowiązków wynikających z art. 88h ust. 4 (poprawa po kontroli)
(art. 88j ust. 1 pkt 3, 4 i 8 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



Wyjątek na korzyść cudzoziemca

Przepisów o odmowie wydania zezwolenia na pracę nie stosuje się w przypadku złożenia wniosku o przedłużenie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca, który nie jest osobą odpowiedzialną lub współodpowiedzialną za działania lub zaniechania, stanowiące przesłanki odmowy wydania zezwolenia na pracę

(art. 88j ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



Zobowiązanie cudzoziemca do powrotu (d. wydalenie)

Decyzję o zobowiązaniu do powrotu wydaje się cudzoziemcowi, gdy: (...):

- wykonuje lub wykonywał pracę bez wymaganego zezwolenia na pracę lub zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia mu wykonywania pracy, lub
- został ukarany karą grzywny za nielegalne wykonywanie pracy

(art. 302 ust. 1 pkt 4 ustawy z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach)

Zakaz ponownego wjazdu



W decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu orzeka się o **zakazie ponownego wjazdu na terytorium RP lub na terytorium RP i innych państw obszaru Schengen** oraz określa się okres tego zakazu

W sprawach związanych z nielegalnym wykonywaniem pracy przez cudzoziemców zakaz ustala się **na okres od 1 roku do 3 lat**

(art. 318 ust. 1, art. 319 pkt 2 ustawy z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach)



Po kontroli

W przypadku **stwierdzenia naruszenia powyższych obowiązków** wobec cudzoziemca przez podmiot powierzający mu pracę, podmiot ten jest obowiązany do:

- niezwłocznego dokonania czynności, którym uchybił (chodzi tu o **„wdrożenie zaleceń kontrolnych niezwłocznie po kontroli”**),
- wypłacenia cudzoziemcowi **zaległego wynagrodzenia** za okres wykonywanej pracy w wysokości zgodnej z zawartą we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę oraz opłacenia związanych z nim **składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczek na podatek dochodowy**

(art. 88h ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)

REJESTR URZĘDOWY



W sprawach z zakresu wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej będzie się prowadzić w systemach teleinformatycznych rejestry spraw dotyczących:

- 1) zezwoleń na pracę;
- 2) zezwoleń na pracę sezonową;
- 3) oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Każdy organ wydający lub rejestrujący zezwolenie lub oświadczenie będzie prowadził własny rejestr.

Minister właściwy do spraw pracy utworzy i będzie prowadzi w systemie teleinformatycznym rejestr centralny obejmujący dane przetwarzane w rejestrach. **Dane w rejestrze będą przechowywane 10 lat.**

REJESTR URZĘDOWY



Dane z rejestru centralnego będą udostępniane na wniosek, za pomocą odpowiednio zabezpieczonych urządzeń telekomunikacyjnych lub systemów teleinformatycznych przeznaczonych do komunikowania się z tym rejestrem:

- 1) Wojewodom;
- 2) Starostom;
- 3) Konsulom;
- 4) Szefowi Urzędu do Spraw Cudzoziemców;
- 5) Państwowej Inspekcji Pracy;
- 6) Straży Granicznej;
- 7) Policji;
- 8) Naczelnikowi urzędu celno-skarbowego.



Praktyczne wskazówki przy zatrudnianiu cudzoziemców



Legalność pobytu

1) Zapewnienie wizy, gdy cudzoziemiec przebywa poza granicami RP w konsulacie (możliwość wielokrotnego przekraczania granicy)

lub

2) Zapewnione prawa pobytu, gdy cudzoziemiec przebywa już na terenie RP u wojewody zgodnie z miejscem pobytu (możliwość wielokrotnego przekraczania granicy)

lub

3) Pieczęć w dokumencie podróży o złożeniu wniosku o przedłużenie prawa pobytu lub o złożeniu wniosku o prawo pobytu (możliwość przebywania na terenie RP brak możliwości przekraczania granicy)

lub

4) Ruch bezwizowy (możliwość wielokrotnego przekraczania granicy)



Zatrudnianie na podstawie zezwolenia na pracę

- 1) Uregulowany pobyt
- 2) Wniosek do wojewody właściwego dla siedziby pracodawcy
 - dostarczony i opłacony wniosek
 - zawarta umowa o pracę lub umowa zlecenie
- 3) Zatrudnienie po uzyskaniu zezwolenia
 - umowa zlecenie lub umowa o pracę zgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu na pracę
 - badania lekarskie
 - szkolenia bhp
 - pozostała dokumentacja



Zatrudnianie na podstawie oświadczenia zarejestrowanego w urzędzie pracy

- 1) Uregulowany pobyt
- 2) Dostarczenie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy do PUP właściwego dla siedziby/oddziału pracodawcy
 - dostarczony i opłacony wniosek
- 3) Zatrudnienie po zarejestrowaniu oświadczenia
 - umowa zlecenie lub umowa o pracę zgodnie z warunkami określonymi w oświadczeniu
 - badania lekarskie
 - szkolenia bhp
 - pozostała dokumentacja
- 4) Zgłoszenie podjęcia zatrudnienia do właściwego PUP



Planowane oraz wprowadzane zmiany

- 1) Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw – Druk sejmowy 2845 – w dniu 16.01.2023 r. - przekazano ustawę do podpisu Prezydenta
- 2) Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw – Druk sejmowy 2865 – w dniu 10.01.2023 r.
- I czytanie projektu w komisjach

Dziękujemy za uwagę.



Wektor Wiedzy

Kierunek Twojego rozwoju.

ul. Lawendowa 1 | 35-605 Rzeszów

17 283 10 45

biuro@wektorwiedzy.pl

www.wektorwiedzy.pl

Zapraszamy do wysyłania pytań na adres:

szkolenia@wektorwiedzy.pl