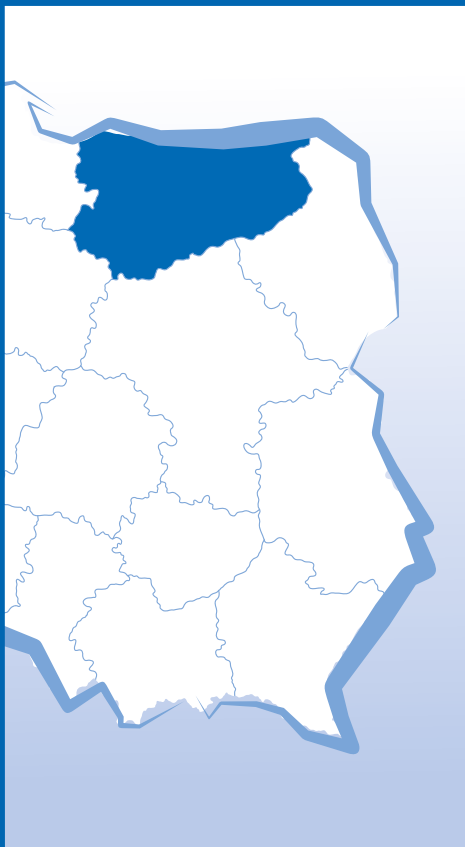




BEZPIECZNA PRZYSTAŃ

NEWSLETTER

DLA PRACODAWCÓW
PUNKTU
INFORMACYJNO-
-DORADCZEGO
W OLSZTYNIE **część 1**



W TYM NUMERZE:

Od redakcji.....	2
Cudzoziemcy na rynku pracy.....	3
Punkt informacyjno-doradczy – perspektywy działalności.....	4
Pomoc prawna dla obywateli państw trzecich.....	4
Uznawanie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych.....	4
Kursy języka polskiego na terenie zakładu pracy.....	5
Poradnictwo integracyjne dla cudzoziemców.....	5
Programy adaptacyjne dla dzieci.....	5
Spotkania i współpraca z pracodawcami.....	6
Jak zatrudnić w Polsce cudzoziemca będącego obywatelem państwa trzeciego?.....	7
Obowiązki pracodawcy zatrudniającego cudzoziemca.....	7
Konsekwencje naruszenia przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców.....	8
Zezwolenie na pracę.....	8
Kto potrzebuje zezwolenia na pracę w Polsce.....	9
Kto może pracować w Polsce bez zezwolenia na pracę.....	10
Rodzaje zezwoleń na pracę.....	12
Zezwolenia na pracę sezonową.....	13
Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi ...	14
Kontakt do punktu informacyjno-doradczego.....	15



Od Redakcji

Z badań prowadzonych wśród pracodawców wynika, że jest duże zainteresowanie zatrudnianiem pracowników z zagranicy. Raport Personel Service „Barometr Imigracji Zarobkowej” wskazuje, że pracowników zza wschodniej granicy chce zatrudnić co piąta firma w Polsce, natomiast wśród dużych przedsiębiorstw wskaźnik ten wynosi aż 42%. Wielu przedsiębiorców w województwie warmińsko-mazurskim już od lat zatrudnia cudzoziemców i można zauważyć w tym względzie tendencję wzrostową. W odpowiedzi na wyzwanie, jakim jest integracja obywateli państw trzecich na polskim rynku pracy powstał w Olsztynie Punkt informacyjno-doradczy, którego zadaniem jest wspieranie procesu integracji migrantów a także czynne wspieranie pracodawców. Punkt informacyjno-doradczy działa w ramach projektu „System wsparcia cudzoziemców przebywających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego w obszarze adaptacji i integracji społecznej”, który współfinansowany jest z Programu Krajowego Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa i realizowany przez Wojewodę Warmińsko-Mazurskiego oraz Caritas Polska.

W oddawanym do rąk Państwa pierwszym numerze Newslettera dla Pracodawców chcemy przekazać informacje na temat działalności Punktu informacyjno-doradczego oraz zasad zatrudniania cudzoziemców w świetle przepisów prawnych.

Cudzoziemcy na rynku pracy

Od 2014 r. stale wzrasta liczba obywateli państw trzecich, którzy ubiegają się o zezwolenia na pobyt w Polsce, jednocześnie szukając pracy. W 2017 r. o zgodę na pobyt wnioskowało 192 tys. cudzoziemców spoza UE. Było to o 33 % więcej niż w 2016 r. i 71 % więcej niż w 2015 r. Wśród cudzoziemców chcących zamieszkać w Polsce dominują obywatele Ukrainy, a następnie kolejno Białorusi, Indii, Wietnamu i Chin.

Także liczba wydanych zezwoleń na pracę dla obywateli ze wszystkich państw trzecich w 2017 r. wzrosła o niemal 100% w porównaniu do roku 2016. Na koniec 2017 r. zostało wydanych pracodawcom przez wojewodów ok. 250 tys. zezwoleń na pracę dla cudzoziemców spoza UE. Dodatkowo Powiatowe Urzędy Pracy zarejestrowały ok. 1,8 mln oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom dla ok. 1,1 mln osób z 6 państw. Takie oświadczenie uprawnia obywateli państw trzecich do wykonywania pracy przez pół roku w ciągu 12 miesięcy. Większość zezwoleń na pracę (ok 85 %) i oświadczeń (ok. 95 %) trafia do obywateli Ukrainy. Ogółem w Polsce zatrudnionych legalnie jest ok. 360 tysięcy obywateli państw trzecich. Z roku na rok atrakcyjność Polski jako miejsca pracy dla obcokrajowców spoza UE wzrasta.

Wymiernym, choć niepełnym wskaźnikiem liczby zatrudnionych cudzoziemców są dane z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W województwie warmińsko-mazurskim na koniec kwietnia 2018 r. było ponad 7,7 tys. obcokrajowców ubezpieczonych w ZUS. Ponad 70% stanowili obywatele Ukrainy, następnie Białorusi oraz Rosji. Do ubezpieczeń zgłoszone były także osoby z innych kierunków, jak Ghana, Jamajka, Kamerun, Pakistan czy Wybrzeże Kości Słoniowej. Do ZUS-u w Olsztynie było odprowadzanych 3608 składek na ubezpieczenie, natomiast np. w Elblągu składki były odprowadzane za 1717 osób.

Trzeba jednak pamiętać, że liczba legalnie pracujących obcokrajowców jest większa, gdyż część może pracować w ramach np. umowy o dzieło a taka nie podlega zgłoszeniom do ZUS. Nie mniej jednak wśród cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczenia emerytalno-rentowego w woj. warmińsko-mazurskim większość osób jest zatrudniona na podstawie umowy o pracę. Część cudzoziemców zdecydowała się na założenie własnej działalności gospodarczej. Wiele wskazuje na to, że w nadchodzących latach utrzyma się tendencja wzrostowa, co obok korzyści dla rynku pracy stanowi również wyzwanie na gruncie adaptacji i integracji społecznej.

Punkt informacyjno-doradczy – perspektywy działalności

W kwietniu 2018 r. powstał w Olsztynie Punkt informacyjno-doradczy świadczący wielowymiarową pomoc dla cudzoziemców z państw trzecich, którzy pracują i zamieszkują na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Liderem projektu jest Warmińsko-Mazurski Urząd Wojewódzki, natomiast partnerem prowadzącym punkt informacyjno-doradczy i realizującym podstawowe zadania projektu jest Caritas Polska. Projekt realizowany jest od 01.04.2018 r. do 31.03.2020 r. Projekt zakłada kompleksowe, systematyczne wsparcie dla 1500 migrantów mieszkających na terenie województwa warmińsko-mazurskiego. Na co dzień świadczy pomoc Doradcy zawodowego, Konsultanta kulturowego, Doradcy ds. integracji oraz Opiekuna świetlicy.

Działalność Punktu obejmuje również szereg inicjatyw ukierunkowanych na bezpośrednie lub pośrednie wsparcie pracodawców zatrudniających obywateli państw trzecich. Przedsiębiorcy mogą uzyskać poradę i pomoc prawną związaną z zatrudnieniem obywateli państw trzecich, legalizacją pobytu lub uzyskaniem pozwolenia na pracę.

Pomoc prawna dla obywateli państw trzecich

W Punkcie informacyjno-doradczym zapewniamy poradnictwo prawne, w ramach którego można uzyskać pomoc w legalizacji pobytu na terytorium Polski, w uzyskaniu pozwolenia na pracę, zrozumieniu i interpretacji pism urzędowych, sporządzaniu pism i wniosków, jak również wsparcie prawnika w reprezentacji cudzoziemców przed właściwym organem w trakcie postępowania o wydanie zezwolenia na pobyt. Pracodawcy, którzy chcieliby wesprzeć swoich obecnych lub przyszłych pracowników w uzyskaniu lub przedłużeniu dokumentów pobytowych mogą kierować takie osoby do Punktu informacyjno-doradczego.

Uznawanie i podnoszenie kwalifikacji zawodowych

W ramach projektu cudzoziemcy mogą uzyskać również pomoc w tłumaczeniu dokumentów (w tym tłumaczeń przysięgłych) potrzebnych do uznania i nostryfikacji dyplomów i świadectw. Personel Punktu zapewnia również pomoc w zakresie przeprowadzenia procedury uznania świadectw i dyplomów ukończenia szkół i uczelni wyższych uzyskanych w krajach pochodzenia, współpracując z Narodową Agencją Wymiany Akademickiej, a w odniesieniu do uznania administracyjnego świadectw i dyplomów szkół zawodowych, średnich i policealnych z Kuratorium Oświaty.

Kursy języka polskiego na terenie zakładu pracy

Dla cudzoziemców w ramach projektu organizowane są 60-godzinne kursy języka polskiego z elementami historii i kultury Polski. Kursy są adresowane do osób na zróżnicowanych poziomach zaawansowania, z możliwością dołączenia modułu specjalistycznego. Na wniosek przedsiębiorcy zatrudniającego cudzoziemców możliwe jest również zorganizowanie kursu na terenie zakładu pracy. W takim przypadku konieczne jest zebranie 12-osobowej grupy oraz zapewnienie pomieszczenia, w którym możliwe byłoby przeprowadzenie zajęć.

Poradnictwo integracyjne dla cudzoziemców

W Punkcie informacyjno-doradczym cudzoziemcy mogą uzyskać wszechstronną informację a także skorzystać ze specjalistycznej pomocy – prawnej czy psychologicznej. Zapewniamy szeroką poradę integracyjną oraz wspieramy migrantów w sfinansowaniu kosztów mieszkania, leków czy odzieży. Istnieje również możliwość skorzystania z dostępu do komputera, Internetu, drukarki oraz z pomocy przy redagowaniu pism.

Programy adaptacyjne dla dzieci

W ramach projektu organizujemy świetlicę dla dzieci. W ramach prowadzonej świetlicy odbywać się będą m.in. zajęcia wyrównawczo-edukacyjne oraz zajęcia tematyczne. Organizowane są dla dzieci także cykliczne spotkania z kulturą: wizyty m.in. w muzeach, kinie, teatrze oraz spotkania z przedstawicielami świata kultury i sztuki. Dla dzieci w wieku szkolnym przygotowane są również integracyjne wyjścia i wyjazdy.

Zapraszamy przedsiębiorców, kadry kierownicze firm zatrudniających cudzoziemców do współpracy. W ramach wymienionych wyżej aktywności zespół Punktu informacyjno-doradczego może przyczynić się do integracji obcokrajowców przebywających na terenie województwa. Ponadto proponowane wsparcie ma szansę wpłynąć na efektywność i rozwój kadr pracowniczych Państwa przedsiębiorstw.

Spotkania i współpraca z pracodawcami

W ramach projektu organizowane będą spotkania z pracodawcami zatrudniającymi migrantów i środowiskiem pracodawców. Celem spotkań będzie przedstawienie aspektów prawnych związanych z zatrudnianiem cudzoziemców w Polsce a także możliwość pozyskania kandydatów do pracy. Spotkania będą miejscem do zaprezentowania się firm, warunków pracy w danym przedsiębiorstwie, jak również stworzenie możliwości wymiany doświadczeń między pracodawcami.

W ramach projektu świadczymy również pomoc prawną dla pracodawców. Pomoc taka świadczona jest w drogą online na stworzonej do tego celu skrzynce mailowej. Na adres poradypracodawcy.olsztyn@caritas.org.pl można kierować zapytania dotyczące aspektów zatrudniania cudzoziemców spoza UE, legalizacji pobytu, praw i obowiązków pracodawców i pracowników, uzyskiwania zezwoleń na pracę czy oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Usługa skierowana jest dla pracodawców zatrudniających lub planujący zatrudnić migrantów i jest dla przedsiębiorców bezpłatnie.

Jak zatrudnić w Polsce cudzoziemca będącego obywatelem państwa trzeciego?

Obowiązki pracodawcy zatrudniającego cudzoziemca

Pracodawca zatrudniający cudzoziemca winien wypełnić pewne zobowiązania formalne. Na początku powinien upewnić się, czy cudzoziemiec posiada dokument dający mu prawo do przebywania legalnie w Polsce i czy dokument ten jest ważny. Należy zrobić kopię dokumentu pobytowego i zachować w dokumentacji pracownika przez cały okres zatrudnienia. Należy też upewnić się, że z tytułem pobytowym cudzoziemca może wiązać się uprawnienie do podejmowania pracy na terytorium Polski.

Obowiązkowe jest także zawarcie umowy w formie pisemnej na warunkach zawartych w zezwoleniu na pracę. Jeśli cudzoziemiec nie posiada jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę zadaniem pracodawcy będzie zadbanie o legalność wykonywanej pracy. Można to osiągnąć uzyskując zezwolenie na pracę cudzoziemca, zezwolenie na pracę sezonową lub wpis do ewidencji oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Po uzyskaniu takiego dokumentu należy przekazać jeden jego egzemplarz cudzoziemcowi. Trzeba także pamiętać, że cudzoziemiec może wykonywać pracę wyłącznie w ramach działalności firmy wskazanej w zezwoleniu.

Należy na bieżąco informować cudzoziemca o wszelkich działaniach podejmowanych w związku z udzieleniem lub przedłużeniem zezwolenia na pracę oraz decyzjach z tym związanych (o wydaniu, odmowie wydania lub uchyleniu zezwolenia). Pracodawca zobligowany jest także do zachowania należytej staranności w prowadzonych postępowaniach o zezwolenie, przedłużenie i uchylenie zezwolenia na pracę cudzoziemca.

Istotne jest też to, by cudzoziemiec był zatrudniony na warunkach określonych w oświadczeniu lub zezwoleniu oraz żeby rodzaj umowy odpowiadał charakterowi pracy.

Przygotowując umowę dla cudzoziemca należy upewnić się, że jej treść jest w pełni zrozumiała, stąd może zachodzić potrzeba jej przetłumaczenia.

Przedsiębiorca zatrudniający cudzoziemców zobowiązany jest także do udostępniania wojewodzie, naczelnikowi właściwego urzędu skarbowego, terenowej jednostce organizacyjnej ZUS, Konsulowi, organowi Państwowej Inspekcji Pracy, Służbie Celnej, Straży Granicznej lub Policji dokumentów potwierdzających wypełnienie powyższych obowiązków. Dokumenty te powinny być sporządzone w języku polskim lub przetłumaczonych na język polski.

Do obowiązków pracodawców należy także wypełnianie obowiązków informacyjnych. Jednym z nich jest konieczność informowania wojewody, który wydał zezwolenie o sytuacjach, w których cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę, cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące, cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę. Na przekazanie takich informacji pracodawca ma 7 dni. Ponadto należy informować m.in. o zmianie siedziby czy formy prawnej podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy.

Konsekwencje naruszenia przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców

Za nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca uznaje się sytuacje, w których praca wykonywana jest bez zawarcia umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej w wymaganej formie lub przez cudzoziemca, który:

- nie posiada ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego go do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub
- nie jest uprawniony do wykonywania pracy lub którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy lub
- nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę, nie będąc zwolnionym na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę lub
- wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę.

W przypadku naruszenia przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców, na pracodawcę mogą zostać nałożone kary. Nielegalne powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcowi obarczone jest karą grzywny od 1 000 zł do nawet 30 000 zł. Karą grzywny zagrożony jest także cudzoziemiec, który nielegalnie wykonuje pracę .

Zezwolenie na pracę

Zezwolenie na pracę jest dokumentem uprawniającym cudzoziemca do podjęcia legalnej pracy w Polsce pod warunkiem posiadania przez niego wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy pozwalającego na podjęcie w Polsce pracy. W zezwoleniu wskazany jest podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi oraz stanowisko lub rodzaj pracy, którą cudzoziemiec ma wykonywać. Praca jest uznawana za legalną tylko w przypadku, gdy cudzoziemiec wykonuje pracę wskazaną w zezwoleniu.

Zezwolenie ma określony termin ważności i jest wymagane w wypadku podejmowania zatrudnienia na podstawie zarówno umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych. Zezwolenia na pracę wydaje wojewoda właściwy ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę pracodawcy. O zezwolenie na pracę dla cudzoziemca występuje pracodawca. Dokumenty załączane do wniosku powinny być złożone w oryginałach lub potwierdzone urzędowo za zgodność z oryginałami (z wyjątkiem dowodu osobistego i paszportu). Dokumenty sporządzone w języku obcym powinny być przetłumaczone na język polski przez tłumacza przysięgłego. Zezwolenie na pracę ma formę decyzji administracyjnej i wydawane jest w 3 egzemplarzach – jeden pozostaje w urzędzie, dwa przekazywane są pracodawcy, z czego jeden pracodawca jest zobowiązany przekazać cudzoziemcowi, dla którego zezwolenie zostało wydane. Zezwolenie na pracę jest decyzją właściwego organu, uprawniającą cudzoziemca przebywającego w Polsce legalnie, do wykonywania pracy na warunkach określonych w treści zezwolenia. Oznacza to, że jeśli cudzoziemiec chce zmienić pracę (tj. pracodawcę lub/i stanowisko pracy lub/i branżę, w której jest zatrudniony), musi uzyskać nowe zezwolenie.

Kto potrzebuje zezwolenia na pracę w Polsce

Aby podjąć zatrudnienie cudzoziemiec spoza UE przebywający legalnie w Polsce zobligowany jest uzyskać zezwolenie na pracę, jeżeli przebywa Polsce na podstawie:

1. wizy (z wyjątkiem wizej wydanej w celu turystycznym, udziału w postępowaniu w sprawie o udzielenie azylu, korzystania z ochrony czasowej, przyjazdu ze względów humanitarnych, ze względu na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe, kiedy to cudzoziemiec nie może wykonywać w Polsce pracy. Cudzoziemcy tacy mogą na zasadach ogólnych ubiegać się o otrzymanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę lub otrzymać zezwolenie na pracę i wizę w celu wykonywania pracy),
2. wizej wydanej przez inne państwo obszaru Schengen lub dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen,
3. zezwolenia na pobyt czasowy (z pewnymi wyjątkami) ;
4. ruchu bezwizowego (w ramach ruchu bezwizowego cudzoziemiec może przebywać w państwach strefy Schengen przez 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu, np. w przypadku obywateli Ukrainy lub Gruzji zwolnienie z wymogu posiadania wizej odnosi się do posiadaczy paszportów biometrycznych).

Kto może pracować w Polsce bez zezwolenia na pracę

Zgodnie z art. 87 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2018 poz. 1265) cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, m. in. jeżeli:

1. posiada status uchodźcy nadany w Polsce,
2. otrzymał ochronę uzupełniającą w Polsce,
3. posiada zezwolenie na pobyt stały,
4. posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE w Polsce,
5. posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
6. posiada zgodę na pobyt tolerowany w Polsce (legitymuje się dokumentem o nazwie „Zgoda na pobyt tolerowany”),
7. korzysta z ochrony czasowej w Polsce,
8. jest obywatelem:
 - a. państwa członkowskiego UE lub
 - b. państwa EOG, nienależącego do UE lub
 - c. państwa niebędącego stroną umowy o EOG, którego obywatele mogą korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy zawartej przez to państwo ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi,
 - d. lub jest członkiem rodziny cudzoziemca wymienionego w punktach a-c i towarzyszy mu na terytorium Polski.
9. posiada zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce udzielone w związku z zawarciem małżeństwa z obywatelem polskim lub cudzoziemcem posiadającym status uchodźcy, ochronę uzupełniającą, zezwolenie na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE, pobyt tolerowany lub ochronę czasową nadaną mu w Polsce;
10. jest studentem studiów stacjonarnych w Polsce, studiującym w Polsce na podstawie wizy;
11. jest studentem studiów stacjonarnych (pierwszego lub drugiego stopnia lub jednolitych magisterskich albo trzeciego stopnia) oraz studiuje i przebywa w Polsce na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, które wydano z tytułu studiów przez cały okres ważności zezwolenia na pobyt;

12. przebywa na terytorium Polski na umieszczonym w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę,
13. posiada ważną Kartę Polaka, tj. dokument potwierdzający przynależność cudzoziemca do narodu polskiego (co nie oznacza jednak nadania cudzoziemcowi obywatelstwa polskiego, przyznania prawa pobytu czasowego czy stałego w Polsce ani prawa przekraczania granic Polski bez wizy);
14. jest ofiarą handlu ludźmi, jeśli spełnia określone warunki;
15. w wyniku sytuacji życiowej – takiej jak np. śmierć małżonka obywatela RP, rozwód lub separacja obywatelem RP – zachował prawo do pobytu.

W grupie osób zwolnionych z konieczności uzyskania zezwolenia na pracę są również obywatele Ukrainy, Rosji, Białorusi, Gruzji, Armenii i Mołdawii, którzy (w zakresie nieobjętym przepisami o zezwoleniu na pracę sezonową) korzystają z ułatwionego dostępu do polskiego rynku pracy. Oznacza to, że mogą oni przez okres 6 miesięcy ciągu kolejnych 12 miesięcy wykonywać pracę bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę pod warunkiem posiadania pisemnego oświadczenia podmiotu powierzającego wykonywanie pracy. Oświadczenie takie należy zarejestrować we właściwym Powiatowym Urzędzie Pracy.

W sytuacji, gdy pracodawca chce zatrudnić cudzoziemca przez dłuższy okres czasu wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę albo zezwolenia na pobyt czasowy i pracę albo zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Jeśli cudzoziemiec pracował u danego pracodawcy w związku z zarejestrowanym oświadczeniem, pracodawca ten może wystąpić o wydanie zezwolenia na pracę (na tym samym stanowisku) w trybie uproszczonym (bez konieczności uzyskania informacji starosty nt. możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o lokalny rynek pracy).

Cudzoziemcy przebywający w Polsce legalnie, których celem pobytu jest wykonywanie pracy mają możliwość ubiegania się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę albo zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Zezwolenia te wydawane są przez wojewodę w tzw. procedurze jednego wniosku, skutkującej wydaniem cudzoziemcowi jednego dokumentu uprawniającego go zarówno do pobytu, jak i wykonywania w Polsce pracy, bez konieczności posiadania dodatkowo zezwolenia na pracę. Co do zasady, do wniosku o udzielenie tych zezwoleń dołączona musi być informacja starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o lokalny rynek pracy, którą uzyskuje w Powiatowym Urzędzie Pracy pracodawca cudzoziemca.

Rodzaje zezwoleń na pracę

Zezwolenia pracę są wydawane przez wojewodę właściwego ze względu na miejsce zamieszkania/siedzibę. Wyjątkiem jest zezwolenie typu S, które wydaje starosta. Dokument zezwolenia określa pracodawcę, rodzaj pracy lub stanowisko, najniższe wynagrodzenie, wymiar czasu pracy oraz okres ważności zezwolenia. Wydawane jest ono na wniosek w postaci formularza, do którego należy dołączyć określone dokumenty. Warunkiem dopuszczającym cudzoziemca do pracy jest tytuł pobytowy, który przewiduje możliwość wykonywania pracy w Polsce. O tytuł pobytowy wnioskuje sam cudzoziemiec.

Wojewoda wydaje 5 rodzajów zezwoleń na pracę:

- A – wydawane jest na wniosek pracodawcy, gdy cudzoziemiec jest zatrudniony na terytorium Polski i przez pracodawcę, którego siedziba, oddział lub inna forma działalności znajduje się na terytorium Polski. By je uzyskać pracodawca musi uzyskać ze starostwa informację o lokalnym rynku pracy, która potwierdza brak możliwości zrealizowania jego potrzeb kadrowych w oparciu o rejestry osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Zezwolenie to, jeśli nie ma innych, lokalnych rozwiązań, jest wydawane na 3 lata;
- B – jest wydawane, gdy cudzoziemiec pełni określoną funkcję w zarządzie podmiotu, jest komplementariuszem lub prokurentem;
- C, D, E – jest zezwoleniem wydawanym, gdy cudzoziemiec jest delegowany do pracy na terytorium Polski przez pracodawcę zagranicznego.

Zezwolenia na pracę sezonową

Od 1 stycznia 2018 r. zostało wprowadzone zezwolenie na pracę sezonową typu S, w sektorach takich jak rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka. Jest ono wydawane cudzoziemcom spoza UE i EOG przez urząd starosty decyzją administracyjną na wniosek pracodawcy. W tym przypadku pracodawca składa wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową w Powiatowym Urzędzie Pracy (PUP) właściwym ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę firmy. Wniosek można także złożyć poprzez stronę internetową. W sytuacji, gdy cudzoziemiec jest już w Polsce: starosta weryfikuje wniosek i wydaje zezwolenie albo odmawia wydania zezwolenia. W przypadku gdy cudzoziemiec będzie dopiero starał się o wjazd do Polski w celu pracy sezonowej, starosta weryfikuje wniosek i wpisuje go do ewidencji wniosków ws. pracy sezonowej lub odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową. Pracodawca przekazuje cudzoziemcowi zaświadczenie o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji. Zaświadczenie to służy jako podstawa do wydania wizy w celu wykonywania pracy sezonowej lub w przypadku, gdy cudzoziemiec wjeżdża w ruchu bezwizowym, służy jako potwierdzenie celu wjazdu na terytorium RP. Po przyjeździe cudzoziemca podmiot zatrudniający powinien zgłosić ten fakt w Powiatowym Urzędzie Pracy, podając jednocześnie miejsce zamieszkania cudzoziemca. Po przekazaniu tych informacji zapada decyzja o wydaniu zezwolenia typu S. Ważne jest, że wpis do ewidencji wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową jest ważny tylko 120 dni – jeżeli w tym okresie starosta nie otrzyma potwierdzenia, że cudzoziemiec podejmie pracę w późniejszym terminie, umorzy postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę sezonową.

W oczekiwaniu na decyzję administracyjną cudzoziemiec może pracować, pod warunkiem poinformowania o przyjeździe cudzoziemca i o miejscu jego zamieszkania. Nie mniej jednak wykonywana praca musi być zgodna z deklaracją zawartą w zaświadczeniu o wpisie wydanym wcześniej przez urząd. Pracę może cudzoziemiec wykonywać także oczekując na przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową. Jeśli wniosek dotyczy kontynuacji pracy w tym samym miejscu może on pracować do czasu wydania decyzji, jeśli u nowego pracodawcy, to okres ten trwa 30 dni. Pracodawca kontynuując współpracę z cudzoziemcem może starać się o wpis wielosezonowy, który może być ważny do 3 lat.

Zezwolenie na pracę sezonową przyznaje uprawnienie do wykonywania pracy przez 9 miesięcy w roku. Jeżeli o ten rodzaj zezwolenia ubiegają się obywatele państw objętych systemem oświadczeniowym, czyli Ukraina, Armenia, Gruzja, Białoruś, Rosja, i Mołdawia pracodawca nie ma obowiązku otrzymania informacji ze starostwa o tym, że nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy. W sytuacji otrzymania decyzji odmownej istnieje możliwość odwołania się do drugiej instancji, którą jest minister właściwy ds. pracy.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi

Innym narzędziem zezwalającym na pracę jest Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi składane przez pracodawcę w Powiatowym Urzędzie Pracy (PUP). Jest ono wpisywane przez PUP do ewidencji oświadczeń i ma zastosowanie w przypadku obywateli takich krajów, jak Ukraina, Białoruś, Gruzja, Armenia, Mołdawia, Rosja. Oświadczenie daje prawo do wykonywania pracy niesezonowej bez dodatkowego zezwolenia przez okres 6 miesięcy na przestrzeni kolejnych 12 miesięcy. Uprawnia cudzoziemca do wykonywania pracy bez obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, jeżeli praca wykonywana jest na warunkach określonych w tym oświadczeniu.

Podmiot powierzający pracę jest zobowiązany do informowania Urzędu Pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy oraz o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń. Niedopełnienie obowiązku informowania o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca podlega karze grzywny.

Zmiany wprowadzone od 1 stycznia 2018 r. zakładają możliwość odmowy wpisu oświadczenia na podstawie przestępstw takich jak m.in. wcześniejsze kary za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców, zaległości w opłaceniu składek ZUS czy podatków.

Kontakt do Punktu Informacyjno-doradczego:

PUNKT INFORMACYJNO-DORADCZY W OLSZTYNIE

ul. Staromiejska 16/8, 10-017 Olsztyn

+48 572-571-171

+48 572-571-172

biuro.olsztyn@caritas.org.pl

doradca.olsztyn@caritas.org.pl

Porady prawne online dla pracodawców

Zapraszamy do kierowania zapytań na adres mailowy:

poradypracodawcy.olsztyn@caritas.org.pl

