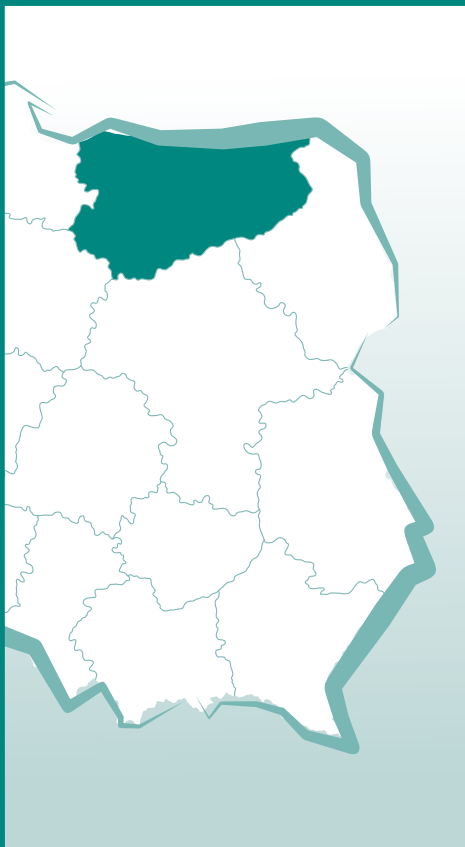




BEZPIECZNA PRZYSTAŃ

NEWSLETTER

DLA PRACODAWCÓW
PUNKTU
INFORMACYJNO-
-DORADCZEGO
W OLSZTYNIE **część 2**



W TYM NUMERZE:

Od redakcji	2
Pracownicy z Ukrainy w Polsce	3
Zatrudnienie cudzoziemców – praktyczny poradnik cz. I	5
Kto może przyjechać do polski w ramach ruchu bezwizowego?	6
Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę	8
Zezwolenie na pracę sezonową	11
Procedura uzyskiwania zezwolenia na pracę sezonową	13
Wydanie zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemca przebywającego poza granicami polski	14
Wydanie zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemca przebywającego w Polsce	15
Informacja starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy	16
Porady online dla pracodawców	18
Słownik pojęć	19
Kontakt do punktu informacyjno-doradczego	20



Od Redakcji

Szanowni Państwo, z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce drugą część Newslettera dla pracodawców, w którym przedstawiamy m.in. **aktualne trendy dotyczące napływu pracowników z Ukrainy do Polski**.

Z analiz Urzędu do Spraw Cudzoziemców dotyczących ważnych zezwoleń na pobyt czasowy wynika, że cudzoziemcy spoza Unii Europejskiej chcący zamieszkać w Polsce na dłuższy okres zdecydowanie najczęściej ubiegają się o zezwolenie na pobyt czasowy. Może być ono wydane na maksymalnie 3 lata w związku z np. podjęciem pracy, nauką lub pobytem z rodziną. Obecnie ważne zezwolenia na pobyt czasowy posiada ok. 200 tys. cudzoziemców spoza UE, w tym ok. 138 tys. obywateli Ukrainy. W woj. warmińsko-mazurskim zezwolenia na pobyt czasowy posiada natomiast 3520 osób z czego osoby z Ukrainy to ok 2700 osób¹.

O zezwolenie na pobyt czasowy można ubiegać się jeśli występują okoliczności uzasadniające zamieszkanie cudzoziemca w Polsce przez okres dłuższy niż 3 miesiące. Jak podaje Urząd ds. Cudzoziemców najczęstszym celem pobytu obcokrajowców jest chęć podjęcia pracy (ok. 65% spraw).

Według badań na temat wyzwań i trudności związanych z zatrudnianiem cudzoziemców z perspektywy pracodawców przeprowadzonych przez Międzynarodową Organizację do Spraw Migracji (IOM) w sierpniu 2018 roku w 124 firmach działających w różnych branżach głównym powodem (dla 85% ankietowanych) zatrudniania migrantów jest brak polskich pracowników o odpowiednich kwalifikacjach. Największą trudność stanowią natomiast skomplikowane i niedostosowane do sytuacji na rynku pracy procedury zatrudniania cudzoziemców (83% ankietowanych) i długi czas oczekiwania na uzyskanie stosownych zezwoleń, na co wskazało 81% ankietowanych. Aż 77% firm przyznało, że nie udało się zatrudnić pracownika w odpowiednim czasie, natomiast 29% zanotowało utratę zleceń. Wśród innych wyzwań związanych z zatrudnianiem cudzoziemców firmy wskazują brak znajomości języka polskiego przez cudzoziemców oraz brak systemowych działań wspierających integrację.

¹ <https://migracje.gov.pl>

Pracownicy z Ukrainy w Polsce

Z badań przeprowadzonych przez firmę Personnel Service w II-gim półroczu 2018 r. i opublikowanych w „Barometrze Imigracji Zarobkowej. Ukraiński pracownik w Polsce” wynika, że zatrudnianie pracowników ze wschodu, a w szczególności z Ukrainy jest obecnie zjawiskiem powszechnym. Według badania co piąta firma w Polsce zatrudnia obecnie pracowników z Ukrainy i liczba ta wzrosła o 10 p.p. w porównaniu do I półroczu 2018 roku. Co więcej kolejne 17% firm planuje poszukiwać kadry ze Wschodu w ciągu najbliższych 12 miesięcy. Ponadto 2 na 3 przedsiębiorców deklaruje, że chcieliby aby pracownicy z Ukrainy zostawali w Polsce dłużej niż tylko 6 miesięcy. Nadal jednak większość Ukraińców pracujących w naszym kraju jest nastawionych na krótkoterminowy zarobek. Połowa pracuje w Polsce maksymalnie 3 miesiące.

Utrzymuje się tendencja pobytu w Polsce przez obywateli Ukrainy przez okres krótszy niż 6 c-y, co może być spowodowane limitem zatrudnienia w ciągu roku na podstawie uproszczonej procedury zatrudnienia (oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi). Aż połowa pracowników z Ukrainy przyjeżdża do Polski na okres od 1 do 3 miesięcy. Zaledwie 11% Ukraińców pracuje w Polsce dłużej niż pół roku.

Najczęściej obywatel Ukrainy wykonują w Polsce pracę fizyczną - 71% lub pracują w usługach (m.in. hotelarstwie, fryzjerstwie, gastronomii czy opiece nad dziećmi) – 22%.

Powody, dla których pracownicy z Ukrainy wybierają Polskę, jako kierunek emigracji zarobkowej to:

- bliskość geograficzna – 52,0%
- wyższe zarobki – 51,3%
- niska bariera językowa – 41,3%
- większa liczba ofert pracy niż w innych krajach – 27,8%
- obecność członków rodziny lub znajomych na miejscu – 20,5%
- stabilna sytuacja polityczno-gospodarcza – 12,5%
- bliskość kulturowo-historyczna – 8,0%

Wyniki badania firmy Personnel Service wskazują, że wśród dodatkowych świadczeń na rzecz pracowników z Ukrainy pracodawcy najczęściej zapewniali zakwaterowanie (49%), wyżywienie (31%), transport do miejsca pracy (28%) oraz Internet (27%). Eksperti Personnel Service zwrócili uwagę, że ze względu na koszty dodatkowe ponoszone przez pracodawcę, zatrudnianie kadry ze Wschodu często jest droższe niż znalezienie pracownika na miejscu. Może to być jednak jedyny sposób na rekrutację i zapewnienie ciągłości pracy w firmie.

Wśród trudności związanych z pracą w Polsce najczęściej pracownicy z Ukrainy wymieniali rozłąkę z rodziną (36%), ciężkie warunki pracy (32%), zbyt dużo godzin pracy dziennie (34%). Dla 13% uciążliwe są formalności administracyjne.

Kwestie administracyjne stanowią również utrudnienie ze względu na ograniczenia, jakich przysparza uproszczona procedura zatrudniania. Aż 3 na 4 pracowników z Ukrainy jest zdania, że okres legalnej pracy w Polsce powinien być dłuższy niż tylko 6 miesięcy.

Większość, bo aż 3 na 4 Ukraińców przyjechało do Polski w celach zarobkowych i zamierzają wrócić do swojej ojczyzny. Tylko co dziesiąty planuje zostać na stałe. Ponadto zatrudnienie osób z Ukrainy ma charakter sezonowy. Pracownicy przyjeżdżają do Polski zwykle w ramach uproszczonej procedury zatrudniania (na 6 miesięcy) lub w ramach pozwolenia na pracę sezonową (do 9 miesięcy) po czym wracają na Ukrainę i ewentualnie po jakimś czasie znowu przyjeżdżają do pracy w Polsce.

Wyniki badania firmy Personnel Service pokazują, że nastawienie do siebie nawzajem pracodawców, obywateli Ukrainy oraz pracowników z Polski jest raczej pozytywne lub neutralne. Niemal połowa polskich pracowników ma neutralny stosunek do Ukraińców a pozytywne nastawienie deklarowała co trzecia osoba. Tylko 3% pracodawców i co dziesiąty polski pracownik deklaruje negatywny stosunek do pracowników z Ukrainy. Wśród Ukraińców z kolei 10% miało negatywne doświadczenia związane z zatrudnieniem przez polskie firmy a 8% ze współpracownikami. Co ciekawe im większa firma tym bardziej pozytywny stosunek do Ukraińców deklarowany przez przedsiębiorców. W podziale na branże najlepsze zdanie o pracownikach ze Wschodu mają firmy z sektora produkcyjnego (45% pozytywnie nastawionych) oraz usługowego (44% pozytywnie nastawionych).

Cały raport można pobrać ze strony: <http://personnel-service.pl/pl/biuro-prasowe/raporty>

Zatrudnienie cudzoziemców – praktyczny poradnik cz. I

Cudzoziemiec, którego chcę zatrudnić jest obywatelem:

państwa należącego do Unii Europejskiej (UE) lub państwa należącego do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) lub Szwajcarii?

TAK

Obywatele Szwajcarii oraz wszystkich państw należących do UE i EOG mają prawo podjąć w Polsce pracę na takich samych zasadach, jak obywatele Polski, czyli bez obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

NIE

Czy cudzoziemiec, którego chcę zatrudnić przebywa obecnie w Polsce?

NIE

Cudzoziemiec, którego chcę zatrudnić:

- posiada ważną Kartę Polaka lub
- jest absolwentem polskiej szkoły ponadgimnazjalnej, lub
- jest absolwentem studiów stacjonarnych ukończonych na uczelni wyższej w Polsce?

TAK

Cudzoziemiec może pracować w Polsce bez zezwolenia na pracę.

Aby jednak móc przyjechać i podjąć pracę w Polsce, cudzoziemiec będzie musiał uzyskać wizę w konsulacie Polski w swoim kraju pochodzenia (o ile jest wymagana).

Przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca, pracodawca ma obowiązek sprawdzenia oraz zrobienia kopii, a następnie przechowywania dokumentu pobytowego cudzoziemca

Kto może przyjechać do Polski w ramach ruchu bezwizowego?

Niektórzy cudzoziemcy są zwolnieni z obowiązku posiadania wizy lub innego dokumentu uprawniającego do wjazdu i pobytu w Polsce. Osoby te podróżują do Polski w ramach ruchu bezwizowego. **Całkowity pobyt na terytorium wszystkich państw członkowskich obszaru Schengen (w tym Polski) bez konieczności uzyskania wizy nie może przekroczyć 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu.**

Do państw obszaru Schengen należą: Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Luksemburg, Holandia, Niemcy, Portugalia, Szwecja, Włochy, Estonia, Litwa, Łotwa, Malta, Polska, Czechy, Słowacja, Słowenia, Węgry, a także Szwajcaria, Liechtenstein, Norwegia i Islandia (ostatnie 4 państwa to państwa obszaru Schengen nie należące do UE).

Uwaga: Wielka Brytania, Irlandia, Cypr, Chorwacja, Bułgaria oraz Rumunia są państwami członkowskimi UE, które nie należą do państw obszaru Schengen.

Wojewoda właściwy ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca przebywającego w Polsce w ramach ruchu bezwizowego może przedłużyć w uzasadnionych przypadkach okres pobytu tego cudzoziemca na terytorium Polski o kolejne 90 dni, jeżeli możliwość taka jest przewidziana w umowie o zniesieniu obowiązku wizowego. Przedłużenie okresu pobytu w ramach ruchu bezwizowego następuje przez umieszczenie w dokumencie podróży cudzoziemca odcisku stempla potwierdzającego przedłużenie okresu tego pobytu o 90 dni.

Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku uzyskania wizy w przypadku podróży do strefy Schengen to m.in. obywatele:

- **Albanii** (zwolnienie z wymogu posiadania wiz odnosi się jedynie do posiadaczy paszportów biometrycznych)
- **Czarnogóry** (zwolnienie z wymogu posiadania wiz odnosi się jedynie do posiadaczy paszportów biometrycznych)
- **Gruzji** (zwolnienie z wymogu posiadania wiz odnosi się jedynie do posiadaczy paszportów biometrycznych)
- **Moldawii** (zwolnienie z wymogu posiadania wiz odnosi się jedynie do posiadaczy paszportów biometrycznych wydanych zgodnie z normami ICAO)
- **Ukrainy** (zwolnienie z wymogu posiadania wiz odnosi się jedynie do posiadaczy paszportów biometrycznych)

W trakcie pobytu bez konieczności uzyskania wizy cudzoziemiec powinien spełniać następujące warunki:

- posiadać ważny dokument podróży,
- potrafić uzasadnić cel i warunki planowanego pobytu oraz
- posiadać wystarczające środki utrzymania lub możliwość ich uzyskania zgodnie z prawem,
- nie być osobą, wobec której dokonano wpisu do celów odmowy wjazdu w Systemie Informacyjnym Schengen a także
- nie być uważanym za stanowiącego zagrożenie dla porządku publicznego, bezpieczeństwa wewnętrznego, zdrowia publicznego lub stosunków międzynarodowych żadnego z państw członkowskich, a w szczególności nie dokonano wobec tej osoby na tej podstawie wpisu do celów odmowy wjazdu w krajowych bazach danych państw członkowskich.

Na stronie internetowej Dyrektoriatu Generalnego Spraw Wewnętrznych, Komisja Europejska zamieściła specjalny kalkulator służący do samodzielnego obliczania pobytów krótkoterminowych w ramach ruchu bezwizowego.

Po jego otwarciu pojawiają się puste rubryki gdzie należy zgodnie z kolejnością wpisać: w rubryce (Date of entry/Control) datę planowanej kontroli lub datę ponownego wjazdu. Natomiast w kolejnych rubrykach – (Enter previous stay(s) in the Schengen area): daty wszystkich wjazdów oraz wyjazdów z terytorium państw obszaru Schengen.

Po wpisaniu wszystkich danych kalkulator automatycznie obliczy i pokaże w 3 rubryce ile dni zostało już wykorzystanych (z dopuszczalnego limitu 90 dni pobytu w każdym okresie 180 – dniowym). Ponadto kalkulator automatycznie pokaże również najwcześniejszą datę dozwolonego ponownego wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen.

Adres kalkulatora Schengen: https://ec.europa.eu/home-affairs/content/visa-calculator_en

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, tzw. „jednolite zezwolenie” jest rodzajem zezwolenia na pobyt czasowy, skierowanym do cudzoziemców, którzy przebywają na terytorium Polski w związku z zamiarem wykonywania pracy. W ramach jednej procedury cudzoziemiec może ubiegać się o zezwolenie zarówno do pracy jak i pobytu w Polsce. Zezwolenie takie wydawane jest gdy cudzoziemiec spełnia łącznie warunki:

- posiada ubezpieczenie zdrowotne lub potwierdzenie pokrycia przez ubezpieczyciela kosztów leczenia na terytorium Polski;
- posiada regularne i stabilne źródło dochodu, pozwalające na pokrycie kosztów utrzymania cudzoziemca i osób na jego utrzymaniu
- ma zapewnione miejsce zamieszkania na terytorium Polski;
- podmiot powierzający wykonywanie pracy nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy;
- wynagrodzenie oferowane cudzoziemcowi nie jest niższe niż wynagrodzenie pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracy pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku;
- wysokość miesięcznego wynagrodzenia nie jest niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Ponadto wysokość miesięcznego dochodu cudzoziemca musi być wyższa niż wysokość dochodu uprawniającego do świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej określonych przez Ustawę o pomocy społecznej (w odniesieniu do cudzoziemca oraz każdego członka rodziny pozostającego na jego utrzymaniu).

Aktualnie wysokość dochodu uprawniająca do powyższych świadczeń kształtuje się następująco:

- dla osoby samotnie gospodarującej - w wysokości 701 zł;
- dla osoby w rodzinie - w wysokości 528 zł.

W przypadku niektórych zawodów cudzoziemiec dodatkowo musi przedstawić dokumenty potwierdzające, że może podjąć daną pracę.

Cudzoziemiec jest zobowiązany do:

- wystąpienia do urzędu wojewódzkiego z wnioskiem o zmianę zezwolenia w przypadku zmiany stanowiska pracy lub obniżeniu wysokości wynagrodzenia, niedopełnienie tego obowiązku może skutkować cofnięciem zezwolenia;
- **pisemnego powiadomienia urzędu wojewódzkiego o utracie pracy w ciągu 15 dni roboczych od daty tego zdarzenia;**
- złożenia do urzędu wojewódzkiego wniosku o wymianę karty pobytu, jeżeli zmieniły się dane wpisane w karcie (np. adres), zmienił się wizerunek twarzy posiadacza karty pobytu w stosunku do wizerunku twarzy umieszczonego w tej karcie w stopniu utrudniającym lub uniemożliwiającym identyfikację posiadacza karty, utraty lub uszkodzenia karty pobytu.

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę może być w każdym czasie, na wniosek cudzoziemca, zmienione przez wojewodę właściwego ze względu na miejsce aktualnego pobytu cudzoziemca, jeżeli cudzoziemiec zamierza wykonywać pracę u innego pracodawcy użytkownika lub na innych warunkach, (tj. na innym stanowisku, z innym minimalnym wynagrodzeniem na danym stanowisku, w innym wymiarze czasu pracy lub na inny rodzaj umowy, na podstawie której cudzoziemiec wykonuje pracę).

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę cofa się cudzoziemcowi, m.in. gdy:

- ustał cel pobytu, który był powodem udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy, lub
- przestał on spełniać wymogi udzielenia mu zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na deklarowany cel pobytu, lub
- nie spełnia on wymogów udzielenia mu zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na deklarowany cel pobytu lub okoliczności, które są podstawą ubiegania się o to zezwolenie, nie uzasadniają jego pobytu na terytorium Polski przez okres dłuższy niż 3 miesiące lub
- obowiązuje wpis danych cudzoziemca do wykazu cudzoziemców, których pobyt jest na terytorium Polski niepożądany, lub
- wymagają tego względy obronności lub bezpieczeństwa państwa lub ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego, lub
- w postępowaniu w sprawie udzielenia mu zezwolenia na pobyt czasowy:
 - złożył on wniosek zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub dołączył do niego dokumenty zawierające takie dane lub informacje, lub
 - zeznał on nieprawdę lub zataił prawdę albo podrobił lub przerobił dokument w celu użycia go jako autentycznego lub takiego dokumentu używał jako autentycznego, lub
- 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, lub
- nie zwrócił kosztów związanych z wydaniem i wykonaniem decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu, które zostały pokryte z budżetu państwa, lub
- podlegając obowiązkowi leczenia związanym z zapobieganiem oraz zwalczaniem zakażeń i chorób zakaźnych u ludzi, nie wyraża zgody na to leczenie, lub
- stanowisko określone w zezwoleniu uległo zmianie lub wysokość wynagrodzenia została obniżona, a zezwolenie to nie zostało zmienione lub
- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej, w szczególności zawiesił działalność, został wykreślony z właściwego rejestru lub jest w okresie likwidacji.

Podstawa prawa: Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, art. 114-126 (t.j. Dz.U. 2018 poz. 2094)

Zezwolenie na pracę sezonową

Zezwolenie na pracę sezonową zostało wprowadzane od 1 stycznia 2018 r. i jest oznaczane literą „S”. Zasady wydawania zezwolenia na pracę sezonową określa ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2018 poz. 1265 ze zm.). Zezwolenie takie mogą otrzymać obywatele państw trzecich (spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii).

Zezwolenie na pracę sezonową jest wymagane jeśli cudzoziemiec wykonuje w Polsce pracę w zakresie działalności określonych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca.

Są to wybrane rodzaje działalności w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt oraz zakwaterowania i usług gastronomicznych, w tym:

- 21 podklas w sekcji A: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo
- 3 podklasy w sekcji I: Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane przez starostę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Zezwolenie to wydawane jest na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi na okresy oznaczone datami, dla określonego cudzoziemca.

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się, gdy:

- wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku;
- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi dołączył do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową informację starosty właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy.

WAŻNE! W przypadku, gdy wykonywanie pracy powierzane jest cudzoziemcom – obywatelom Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy, informacja starosty nie jest wymagana.

Informacja starosty wydawana jest na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi w terminie:

- **nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia oferty pracy w powiatowym urzędzie pracy, jeżeli z analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy nie wynika, że istnieje możliwość zorganizowania rekrutacji;**
- **nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia oferty pracy w przypadku organizowania rekrutacji wśród bezrobotnych i poszukujących pracy.**

Zezwolenie na pracę sezonową 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 powinien zostać określony również pracodawca użytkownik.

Procedura uzyskiwania zezwolenia na pracę sezonową

Jeżeli w dniu złożenia wniosku cudzoziemiec nie przebywa na terytorium Polski, a podmiot powierzający wykonywanie pracy spełni warunki dotyczące wynagrodzenia za pracę oraz przedłożenia informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych (jeżeli była wymagana) oraz nie zaistnieje żadna z okoliczności uzasadniających odmowę wydania zezwolenia, starosta w pierwszej kolejności wpisuje wniosek do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej oraz wydaje wnioskodawcy zaświadczenie o dokonaniu tego wpisu.

Starosta dokonuje tych czynności albo wydaje decyzję odmowną w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia kompletnego wniosku. Jedynie w sprawie wymagającej postępowania wyjaśniającego termin ten został wydłużony do 30 dni.

Oryginał zaświadczenia podmiot powierzający pracę powinien przekazać cudzoziemcowi w celu uzyskania wize.

Zezwolenie na pracę sezonową zostaje wydane po wjeździe cudzoziemca na terytorium RP na podstawie wize wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego. W tym celu jednak podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy powinien dodatkowo przedstawić właściwemu staroście:

1. kopię ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu w Polsce
2. informację o adresie zakwaterowania cudzoziemca w okresie pobytu w Polsce.

WAŻNE! Starosta rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę sezonową z uwzględnieniem pierwszeństwa cudzoziemców, którzy przynajmniej jeden raz w ciągu poprzednich 5 lat wykonywali pracę na rzecz danego podmiotu na podstawie zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi - pod warunkiem, że praca będzie wykonywana na podstawie umowy o pracę.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi składając wniosek uiszcza opłatę w wysokości 30 złotych.

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na czas określony, który nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym. Okres ten liczony jest od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym, w przypadku cudzoziemca, który wjechał do Polski na podstawie wize wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków. Natomiast w przypadku cudzoziemców, przebywających na terytorium RP na innej podstawie, okres ten liczy się łącznie z okresami określonymi w poprzednio wydanych zezwoleniach na pracę sezonową dla tego cudzoziemca.

Wydanie zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemca przebywającego poza granicami Polski

1. Pracodawca składa wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do Starosty (PUP) oraz:
 - wnosi opłatę 30 zł
 - załącza informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych (nie wymagana dla obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy)
 - załącza oświadczenie o niekaralności i inne.
2. Powiatowy Urząd Pracy sprawdza prawidłowość wniosku oraz czy są dołączone wszystkie wymagane dokumenty, a także czy są spełnione warunki wydania zezwolenia na pracę sezonową, określone w ustawie.
3. Powiatowy Urząd Pracy wpisuje wniosek do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej lub Starosta odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową.
4. Pracodawca otrzymuje zaświadczenie o wpisie do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej.
5. Na podstawie zaświadczenia o wpisie cudzoziemiec stara się o wizę (u konsula) i po jej otrzymaniu wjeżdża do Polski.
6. Pracodawca składa w PUP oświadczenie o zgłoszeniu się cudzoziemca wraz z kopią wymaganych stron paszportu cudzoziemca.
7. Starosta wydaje zezwolenie na pracę sezonową (jeśli brak jest dodatkowych powodów do odmowy).

Wydanie zezwolenia na pracę sezonową dla cudzoziemca przebywającego w Polsce

1. Pracodawca składa wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do Starosty (PUP) oraz:
 - wnosi opłatę 30 zł
 - załącza informację starosty (nie wymagana dla obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy)
 - załącza oświadczenie o niekaralności i inne.
2. PUP sprawdza prawidłowość wniosku, czy są dołączone wszystkie wymagane dokumenty, a także czy są spełnione warunki wydania zezwolenia na pracę sezonową, określone w ustawie.
3. Starosta wydaje zezwolenie na pracę sezonową lub odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową.

Zezwolenie zostanie wydane dopiero po przyjeździe cudzoziemca do Polski na podstawie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego, jeśli pracodawca przedstawił:

1. kopię ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Polski, tj. kopię dokumentu podróży (najczęściej paszportu), zawierającego ważną wizę w celu wykonywania pracy sezonowej lub potwierdzenie wjazdu w ramach ruchu bezwizowego;
2. złożone przez siebie pisemne oświadczenie – według urzędowego wzoru – o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy, zawierające informację o adresie jego zamieszkania (zakwaterowania) w okresie pobytu w Polsce.

Pracodawca ma obowiązek przekazać cudzoziemcowi jeden egzemplarz otrzymanego od starosty zezwolenia, w formie pisemnej.

Informacja starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy

Informacja starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy nazywana jest także testem rynku pracy. Jest to informacja wydawana na temat braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry osób bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy, która sporządzona jest z uwzględnieniem pierwszeństwa dostępu do rynku pracy m.in. dla obywateli polskich. W tym celu pracodawca zgłasza ofertę pracy na stanowisko, na którym będzie zatrudniony cudzoziemiec do Powiatowego Urzędu Pracy, właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca.

Informacja starosty wydawana jest na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi w terminie:

- **nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia oferty pracy w powiatowym urzędzie pracy, jeżeli z analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy nie wynika, że istnieje możliwość zorganizowania rekrutacji;**
- **nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia oferty pracy w przypadku organizowania rekrutacji wśród bezrobotnych i poszukujących pracy.**

Nie zawsze uzyskanie informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy jest konieczne. Zgodnie z rozporządzeniem z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (tekst jedn. Dz.U. 2019 poz. 154) Wojewoda wydaje zezwolenia na pracę bez konieczności uzyskania informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy, gdy dotyczy ono:

- cudzoziemca upoważnionego do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego w jego oddziale lub przedstawicielstwie na terenie Polski,
- obywatela Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, wykonującego prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym,

- obywatela Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej 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,
- cudzoziemca – trenera sportowego lub sportowca, wykonującego pracę na rzecz klubów sportowych i innych podmiotów, których działalność statutowa obejmuje upowszechnianie kultury fizycznej i sportu,
- lekarza i lekarza dentystry, odbywającego szkolenie lub realizującego program specjalizacji na podstawie przepisów w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentystrów,
- cudzoziemca, który będzie wykonywał pracę w zawodzie określonym w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (tekst jedn. Dz.U. 2019 poz. 154). Dotyczy to m.in. inżynierów elektryków, lekarzy specjalistów (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty), pielęgniarek bez specjalizacji i z tytułem specjalisty, opiekunów osób starszych, opiekunów w domu pomocy społecznej, murarzy, robotników budowy dróg, kierowców autobusu i samochodów ciężarowych i in.

Zgodnie natomiast z art. 88c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2018 poz. 1265 ze zm.) Wojewoda wydaje zezwolenie bez konieczności uzyskania informacji starosty, gdy dotyczy ono:

- zawodu, w którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę, lub rodzaj pracy, która ma być mu powierzona, znajduje się w wykazie zawodów i rodzajów pracy, w stosunku do których wydanie zezwolenia na pracę nie wymaga uwzględnienia informacji starosty, określonym przez wojewodę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy;
- przedłużenia zezwolenia na pracę dla tego samego cudzoziemca i na tym samym stanowisku;
- sytuacji, w której cudzoziemiec w okresie trzech lat poprzedzających złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę ukończył studia w uczelni mającej siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo innego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej albo jest doktorantem w szkole doktorskiej prowadzonej przez podmiot mający siedzibę na terytorium Polski.

Porady online dla pracodawców

W ramach projektu organizujemy również spotkania z pracodawcami zatrudniającymi migrantów i środowiskiem pracodawców. Pierwsze spotkanie odbyło się w dniu 11.04.2019 r. w Polsko-Niemieckim Centrum Młodzieży Europejskiej w Olsztynie. W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele Warmińsko-Mazurskiego Urzędu Wojewódzkiego, którzy przybliżyli uczestnikom procedury legalizacji pobytu cudzoziemców na terenie RP oraz warunki uzyskania przez cudzoziemca zezwolenia na pracę.

Pracownicy Punktu informacyjno-doradczego zaprezentowali działania realizowane w ramach projektu na rzecz migrantów i pracodawców zatrudniających cudzoziemców. Pracodawcy natomiast mieli możliwość przedstawienia warunków pracy w swoich firmach i aktualnych ofert pracy. Uczestnicy spotkania mieli również szansę na dyskusję i wymianę doświadczeń oraz skorzystania z poczęstunku wielokulturowego. Relacja ze spotkania oraz materiały do pobrania znajdują się na stronie:

<http://migranci-warmiamazury.caritas.pl/25-04-2019-relacja-ze-spotkania-z-pracodawcami/>

Kolejne spotkanie planowane jest w IV kwartale 2019 r. Serdecznie zapraszamy do zgłaszania chęci udziału w spotkaniu. Jest to okazja do wymiany doświadczeń i poznania aktualnych przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

WAŻNE! 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 bezpłatna.

Słownik pojęć

Karta Polaka – jest to dokument potwierdzający przynależność do narodu polskiego, na podstawie którego można np. podejmować pracę bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę.

Karta pobytu – dokument potwierdzający tożsamość cudzoziemca podczas jego pobytu na terytorium RP oraz uprawniający, wraz z dokumentem podróży, do wielokrotnego przekraczania granicy bez konieczności uzyskania wizy.

EOG – Europejski Obszar Gospodarczy, tzn. obszar obejmujący kraje UE i Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu, z wyjątkiem Szwajcarii.

Status uchodźcy – nadaje się go cudzoziemcowi, który na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem w kraju pochodzenia z powodu rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych lub przynależności do określonej grupy społecznej nie może lub nie chce korzystać z ochrony tego kraju. Status uchodźcy nadaje się również małoletnim dzieciom cudzoziemca, które urodziły się na terytorium RP.

Ochrona uzupełniająca – status nadawany cudzoziemcom, którzy nie spełniają warunków do nadania statusu uchodźcy, w przypadku gdy powrót do kraju mógłby go narazić na karę śmierci, tortury, zagrożenie zdrowia lub życia.

Wniosek o udzielenie ochrony międzynarodowej – wniosek o objęcie przez Rzeczpospolitą Polską ochroną cudzoziemca, który ubiega się o status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą.

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę – jest udzielane, gdy celem pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy oraz spełnione są warunki wskazane w art. 114 ust. 1 Ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

Zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji – udziela się, gdy celem pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz spełnione są łącznie warunki wskazane w art. 127 Ustawy z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach.

Niebieska Karta – jest to specjalne zezwolenie na pobyt przeznaczone dla wykwalifikowanych pracowników, którzy w Polsce podejmują pracę wymagającą wysokich kwalifikacji. Do jego uzyskania potrzebna jest umowa o pracę i odpowiednio wysokie zarobki (co najmniej 150 proc. przeciętnego wynagrodzenia w Polsce) a także udokumentowane kwalifikacje cudzoziemca. Zezwolenie można otrzymać na okres do trzech lat. Udziela się go na okres o trzy miesiące dłuższy, niż planowany okres zatrudnienia, nie dłużej jednak niż trzy lata. Zezwolenie wydawane jest na podjęcie pracy u konkretnego pracodawcy, na konkretnych warunkach. Zmiana warunków zatrudnienia w ciągu dwóch lat od uzyskania zezwolenia wymaga powiadomienia urzędu, który je wydał. Powiadomienie powinno nastąpić w ciągu 15 dni. Zmiana pracodawcy wymaga uzyskania nowego zezwolenia.

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