



LEGALNOŚĆ POWIERZANIA PRACY CUDZOZIEMCOM



Pracuj i zatrudniaj legalnie
www.prawawpracy.pl

starszy inspektor pracy – specjalista Agata Kostyk-Lewandowska

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY WE WROCŁAWIU

Sekcja kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

PLAN PREZENTACJI

- I. Powierzenie pracy cudzoziemcom – pojęcia podstawowe
- II. Warunki legalnego wykonywania pracy
- III. Powierzenie pracy cudzoziemcom – cudzoziemcy uprzywilejowani
- IV. Powierzenie pracy cudzoziemcom zwolnionym z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę
- V. Powierzenie pracy cudzoziemcom, od których wymagane jest zezwolenie na pracę
- VI. Zezwolenie jednolite na pobyt czasowy i pracę
- VII. Powierzenie pracy cudzoziemcom – umowa z cudzoziemcem
- VIII. Nielegalne powierzenie pracy – konsekwencje prawne

I. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – POJĘCIA PODSTAWOWE

Podstawowe akty prawne:

- Ustawa z dn. 20.04.2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (DzU.18.1265 ze zm. oraz DzU.19.986)
- Ustawa z dn. 12.12.2013r. o cudzoziemcach (DzU.18.2094 ze zm. oraz DzU.19.622)
- Ustawa z dn. 15.06.2012r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (DzU.12.769)
- Rozporządzenie MPiPS z dn. 21.04.2015r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (DzU.18.2273)

I. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – POJĘCIA PODSTAWOWE

ZASADA KOMPLEMENTARNOŚCI

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

I. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – POJĘCIA PODSTAWOWE

CUDZOZIEMIEC – osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego
(art. 2 ust. 1 pkt 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)

**PODMIOT POWIERZAJĄCY WYKONYWANIE PRACY
CUDZOZIEMCOWI** – jednostka organizacyjna (choćby nieposiadająca
osobowości prawnej) lub **osoba fizyczna**, która na podstawie umowy lub
innego stosunku prawnego powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi.

I. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – POJĘCIA PODSTAWOWE

ZATRUDNIENIE – to wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą.

INNA PRACA ZAROBKOWA – to wykonywanie pracy lub świadczenie usług na podstawie umów cywilnoprawnych, tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub umowy o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników albo w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych.

I. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – POJĘCIA PODSTAWOWE

NIELEGALNE WYKONYWANIE PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCA –

wykonywanie pracy przez cudzoziemca:

- który nie jest uprawniony do wykonywania pracy w rozumieniu art. 87 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, lub
- który nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracy, nie będąc zwolnionym z obowiązku jego uzyskania,
- którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy.

I. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – POJĘCIA PODSTAWOWE

POWIERZENIE CUDZOZIEMCOWI NIELEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY – powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi:

- który nie jest uprawniony do wykonywania pracy w rozumieniu art. 87 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, lub
- który nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę, nie będąc zwolnionym z obowiązku jego uzyskania, lub
- którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy, lub
- który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę, lub
- który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu jednolitym na pobyt czasowy i pracę, lub
- z którym nie zawarto umowy w wymaganej formie.

I. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – POJĘCIA PODSTAWOWE

Z punktu widzenia polskiego rynku pracy cudzoziemców można podzielić na trzy zasadnicze grupy:

1. Cudzoziemców, dla których **nie jest wymagane** zezwolenie na pracę.
2. Cudzoziemców, **zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę**, od których wymagana jest podstawa pobytu uprawniająca do wykonywania pracy.
3. Cudzoziemców, **od których wymagane jest zezwolenie** na pracę oraz podstawa pobytu uprawniająca do wykonywania pracy.

II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY

Co do zasady cudzoziemcy są uprawnieni do wykonywania pracy w Polsce jeśli:

- przebywają w Polsce legalnie i
- podstawa ich pobytu nie wyklucza podjęcia pracy na terytorium RP i
- posiadają zezwolenie na pracę (zezwolenie typu A, B, C, D, E lub S), lub są zwolnieni z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę lub należą do grupy cudzoziemców, którzy są uprawnieni do wykonywania pracy (cudzoziemcy uprzywilejowani).

II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY

Dokumentami pobytowymi właściwymi do wykonywania pracy są:

- **wiza** wydana przez polskie organy (konsula) – z wyjątkami określonymi w ustawie (katalog negatywny), wiza wydana przez inne państwo obszaru Schengen,
- dokument pobytowy wydany przez inne państwo obszaru Schengen,
- **paszport biometryczny**,
- **stempel** w dokumencie podróży (paszporcie) – potwierdzający, że cudzoziemiec złożył w terminie wnioski o zezwolenie na pobyt czasowy, na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- **zezwolenie na pobyt czasowy** – z wyjątkiem określonym w ustawie (katalog negatywny),
- zezwolenie na pobyt czasowy i pracę (**zezwolenie jednolite**),
- zezwolenie na pobyt stały,
- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE.

II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY

WIZA SCHENGEN (wiza typu C)

- wiza krótkoterminowa;
- uprawnia do przemieszczania się po całym obszarze Schengen;
- zezwala na pobyt na terytorium państw członkowskich tego obszaru do 90 dni w okresie 180 dni od dnia pierwszego wjazdu na terytorium tych państw.

WIZA KRAJOWA (wiza typu D)

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

II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY



II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY

Rodzaje wiz pracowniczych:

- „**05**” – wydawana do „starego” oświadczenia – o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, będącemu obywatelem Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii, które zostało zarejestrowane przez powiatowy urząd pracy do 31.12.2017r. (jest ono ważne maksymalnie do 31.12.2018r.),
- „**05a**” – do „nowego” oświadczenia, obowiązującego od 01.01.2018r.,
- „**05b**” – wydawana w celu wykonywania pracy sezonowej;
- „**06**” – w celu wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę (lub ewentualnie innego dokumentu niż wymienione wyżej).

II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY

Wykonywanie pracy przez cudzoziemca wykluczają wize wydane w celu:

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

Wykonywanie pracy przez cudzoziemca wyklucza zezwolenie na pobyt czasowy, udzielone ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY

Cudzoziemiec może legalnie przebywać w Polsce na podstawie **stampili w paszporcie**. Stempel taki potwierdza, że cudzoziemiec złożył w terminie wniosek o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy, pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE i wniosek nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie.

W takich przypadkach pobyt cudzoziemca na terytorium Polski uważa się za legalny do dnia, w którym decyzja w sprawie odpowiedniego zezwolenia na pobyt stanie się ostateczna.

II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY

Cudzoziemiec posiadający w dokumencie podróży taki stempel może legalnie pracować – ale m.in. pod warunkiem, że bezpośrednio przed złożeniem wniosku o zezwolenie pobytowe był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Polski.

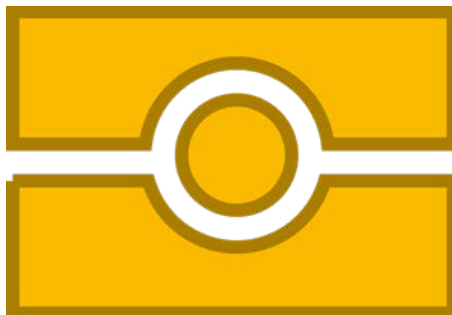
Sytuacje takie zachodzą, gdy w dniu złożenia tego wniosku cudzoziemiec:

- ma ważne zezwolenie na pracę,
- posiada ważne oświadczenie pracodawcy wpisane do ewidencji lub zarejestrowane przez PUP,
- jest zwolniony z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę (np. jako posiadacz Karty Polaka).

II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY

Legalnie w Polsce przebywać mogą także cudzoziemcy, którzy wjechali w ramach ruchu bezwizowego. Mogą z niego korzystać cudzoziemcy, będący obywatelami krajów wskazanych w odpowiedniej liście, zawartej w rozporządzeniu UE 2018/1806.

Przywilej ten obejmuje m.in. obywateli Ukrainy, Mołdawii i Gruzji. Warunkiem skorzystania z ruchu bezwizowego przez cudzoziemców z wyżej wymienionych państw jest posiadanie paszportu biometrycznego.



II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY

Pobyt w ramach ruchu bezwizowego może wynosić **90 dni** w ciągu każdego **180-dniowego okresu**.

Liczy się łączny okres przebywania danego cudzoziemca na terytorium wszystkich państw strefy Schengen.

Po upływie tego czasu rodzi się obowiązek posiadania odpowiedniej wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy (ewentualnie innego tytułu pobytowego).

II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY

DOKUMENTY UPRAWNIAJĄCE DO POBYTU W POLSCE	<ul style="list-style-type: none">• zezwolenie na pobyt stały• zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE• zezwolenie na pobyt czasowy niewykluczający wykonywanie pracy• stempel w dokumencie podróży potwierdzający złożenie wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy lub stały• wiza• paszport biometryczny
DOKUMENTY UPRAWNIAJĄCE DO WYKONYWANIA PRACY W POLSCE	<ul style="list-style-type: none">• zezwolenie na pracę• zezwolenie na pobyt czasowy i pracę• zezwolenie na pobyt czasowy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji• zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa• zezwolenie na pobyt czasowy w celu korzystania z mobilności długoterminowej• oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi• Karta Polaka
DOKUMENTY POTWIERDZAJĄCE ZGŁOSZENIE DO UBEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO I OPŁACANIE SKŁADEK NA FUS	<ul style="list-style-type: none">• deklaracja zgłoszeniowa ZUS ZUA wraz z potwierdzeniem wysyłki• deklaracja rozliczeniowa ZUS DRA wraz z potwierdzeniem przelewu składek (ew. wydruk z platformy e-PUE)

II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi ma obowiązek:

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

II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY



II. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – WARUNKI LEGALNEGO WYKONYWANIA PRACY

Powierzenie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski jest wykroczeniem i jest zagrożone karą grzywny od 1.000 do 30.000 zł, a w przypadku gdy jest ono uporczywe, a powierzona praca nie ma związku z prowadzoną przez podmiot działalnością gospodarczą – grzywna może wynieść do 10.000 zł.

Uporczywe powierzenie pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu RP, powierzenie, w tym samym czasie, pracy wielu takim cudzoziemcom oraz powierzenie pracy takiemu małoletniemu cudzoziemcowi – jest przestępstwem zagrożonym grzywną albo karą ograniczenia wolności. Gdy praca takiemu cudzoziemcowi jest powierzania w warunkach szczególnego wykorzystania, bądź gdy taki cudzoziemiec jest ofiarą handlu ludźmi – przewidziano karę do 3 lat pozbawienia wolności.

III. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY UPRZYWILEJOWANI

Zezwolenia na pracę nie są wymagane od cudzoziemców:

- będących **obywatelami** krajów **UE/EOG/Szwajcarii**,
- którzy towarzyszą na terytorium RP cudzoziemcowi – obywatelowi państwa UE/EOG/Szwajcarii jako **członek rodziny** → obie przesłanki muszą towarzyszyć łącznie (status członka rodziny i towarzyszenie mu na terytorium RP),
- posiadają **szczególny status pobytu** (np. status uchodźcy, rezydenta długoterminowego UE).

III. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY UPRZYWILEJOWANI

Członkiem rodziny jest:

- **małżonek** obywatela UE/EOG/Szwajcarii
- bezpośredni **zstępny** obywatela UE/EOG/Szwajcarii lub jego małżonka, w wieku do 21 lat lub pozostający na utrzymaniu obywatela UE/EOG/Szwajcarii lub jego małżonka,
- bezpośredni **wstępny** obywatela UE/EOG/Szwajcarii lub jego małżonka, pozostający na utrzymaniu obywatela UE/EOG/Szwajcarii lub jego małżonka.

Cudzoziemcy tacy mogą przebywać w Polsce na podstawie:

- wizy o symbolu „15”,
- karty pobytu członka rodziny obywatela UE,
- karty stałego pobytu członka rodziny obywatela UE.

III. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY UPRZYWILEJOWANI



III. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY UPRZYWILEJOWANI

Cudzoziemcy o szczególnym statusie pobytu:

- status **uchodźcy** nadany w RP,
- **ochrona uzupełniająca** udzielona w RP,
- zezwolenie na **pobyt stały w RP**,
- zezwolenie na **pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w RP**,
- zgoda na **pobyt ze względów humanitarnych**,
- zgoda na **pobyt tolerowany** w RP;
- **ochrona czasowa** w RP;
- posiadanie przez cudzoziemca ubiegającego się o udzielenie ochrony międzynarodowej ważnego zaświadczenia wydanego przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców.

IV. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY ZWOLNIENI Z OBOWIĄZKU POSIADANIA ZEZWOLENIA

Do grupy cudzoziemców zwolnionych z obowiązków uzyskania zezwolenia na pracę należą m.in.:

- nauczyciele języków obcych,
- duchowni,
- prowadzący szkolenia i uczestniczący w stażach zawodowych w programach realizowanych w ramach działań UE,
- członkowie sił zbrojnych oraz personel cywilny, którzy wykonują pracę w międzynarodowych strukturach wojskowych znajdujących się na terenie RP,
- korespondenci zagranicznych środków masowego przekazu,
- studenci studiów dziennych,
- absolwenci polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych, stacjonarnych studiów doktoranckich odbytych na polskich uczelniach,

IV. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY ZWOLNIENI Z OBOWIĄZKU POSIADANIA ZEZWOLENIA

- posiadający zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku m.in. z prowadzeniem badań naukowych, połączeniem z rodziną, byciem ofiarą handlu ludźmi, pracą lub działalnością gospodarczą rezydenta długoterminowego UE z innego państwa członkowskiego, zawarciem małżeństwa z obywatelem polskim;
- uprawnieni do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego UE/EOG lub Szwajcarii, który jest zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa oraz czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium Polski,

IV. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY ZWOLNIENI Z OBOWIĄZKU POSIADANIA ZEZWOLENIA

- posiadający ważną Kartę Polaka.

Karta Polaka jest dokumentem wydawanym przez właściwego polskiego konsula cudzoziemcowi, który wykaże przynależność do Narodu Polskiego.

Od 14.07.2019r. Karta Polaka może być przyznawana cudzoziemcom ze wszystkich krajów świata. Dotychczas dokument ten wydawany był tylko obywatelom krajów, które były byłymi republikami Związku Radzieckiego.

IV. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY ZWOLNIENI Z OBOWIĄZKU POSIADANIA ZEZWOLENIA



IV. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY ZWOLNIENI Z OBOWIĄZKU POSIADANIA ZEZWOLENIA

Szczególną grupą cudzoziemców zwolnioną z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę są ci obcokrajowcy, którym pracę powierzono na podstawie **oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy**.

Od 01.01.2018r. przepisy o powierzaniu pracy na podstawie oświadczeń zostały przeniesione do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi są wpisywane przez powiatowe urzędy pracy do tzw. ewidencji oświadczeń.

Wprowadzono odrębne oświadczenie podmiotu działającego jako agencja pracy tymczasowej dla cudzoziemców, którym powierzana jest praca w charakterze pracownika tymczasowego.

IV. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY ZWOLNIENI Z OBOWIĄZKU POSIADANIA ZEZWOLENIA

Warunkiem legalnego powierzenia pracy na podstawie oświadczenia pracy jest:

- cudzoziemiec jest obywatelem **Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii**,
- podmiot powierzający pracę złożył we właściwym powiatowym urzędzie pracy, pisemne **oświadczenie** o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, według urzędowego wzoru, a urząd pracy – przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca – **wpisał** to oświadczenie **do ewidencji** oświadczeń,
- praca była wykonywana **na warunkach określonych w oświadczeniu** (przede wszystkim wynagrodzenie cudzoziemca nie może być niższe od kwoty wskazanej w oświadczeniu),
- nie jest to praca uznana przez przepisy za pracę sezonową.

Wszystkie te warunki muszą zostać spełnione łącznie!!!

IV. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY ZWOLNIENI Z OBOWIĄZKU POSIADANIA ZEZWOLENIA

Sytuacje, w których wykonywanie / powierzanie pracy na podstawie oświadczenia jest nielegalne:

- **niewpisanie** oświadczenia – przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca – **do ewidencji** oświadczeń we właściwym PUP,
- wykonywanie pracy przez cudzoziemca na **rzecz innego podmiotu** niż ten, który wystawił oświadczenie i dokonał jego wpisu do ewidencji w PUP,
- **przekroczenie** dopuszczalnego **okresu pracy** – 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy,
- **powierzenie** cudzoziemcowi wykonywania pracy **sezonowej**,
- powierzenie pracy cudzoziemcowi **na innym stanowisku** lub
- **na innych** (gorszych, dających mu niższy poziom ochrony, mniej korzystnych dla niego) **warunkach** niż określone w oświadczeniu.

IV. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY ZWOLNIENI Z OBOWIĄZKU POSIADANIA ZEZWOLENIA

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

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

Niedopełnienie tego obowiązku jest zagrożone karą grzywny w wysokości **od 20 zł do 5.000 zł!**

IV. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY ZWOLNIENI Z OBOWIĄZKU POSIADANIA ZEZWOLENIA

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

- zatrudnienie cudzoziemca przez danego pracodawcę w ramach umowy o pracę przez co najmniej 3 miesiące na podstawie „nowego” oświadczenia,
- złożenie przez tego pracodawcę – przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu – wniosku o wydanie dla cudzoziemca zezwolenia na pracę na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę (analogicznie dla zezwolenia jednolitego),
- wnioski te nie zawierają braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie.

V. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY, OD KTÓRYCH WYMAGA SIĘ ZEZWOLENIA

Zezwolenie na pracę jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec:

- wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy zawartej z polskim podmiotem,
- pełni funkcje w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców, prowadzi sprawy spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz lub jest osobą, której udzielono prokury – jeżeli w związku z pełnieniem tych funkcji przebywa w Polsce przez okres przekraczający **łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy**,
- jest delegowany z powiązanego podmiotu zagranicznego (z oddziału, zakład itp.) na okres dłuższy niż **30 dni w roku kalendarzowym**,
- jest delegowany z podmiotu zagranicznego w związku z usługą eksportową,
- jest delegowany z podmiotu zagranicznego w innym celu niż wskazane powyżej na okres przekraczający **30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy**.

V. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY, OD KTÓRYCH WYMAGA SIĘ ZEZWOLENIA

Rodzaje zezwoleń na pracę:

- **A** – dotyczy wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie umowy z podmiotem zlokalizowanym na terytorium Polski,
- **C** – tzw. delegowanie wewnątrz korporacyjne (zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę: 30 dni w roku kalendarzowym),
- **D** – usługa eksportowa,
- **E** – inne przypadki delegowania (zwolnienie: 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy),
- **S** – zezwolenie na pracę sezonową na podstawie umowy z podmiotem zlokalizowanym na terytorium Polski.

V. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY, OD KTÓRYCH WYMAGA SIĘ ZEZWOLENIA

Zezwolenie na pracę określa:

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

Powierzenie pracy cudzoziemcowi na innym stanowisku i innych (gorszych) warunkach niż wskazane w oświadczeniu jest **powierzeniem nielegalnego wykonywania pracy** i jest zagrożone karą grzywny **od 1.000 zł do 30.000 zł!**

V. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY, OD KTÓRYCH WYMAGA SIĘ ZEZWOLENIA

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

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

- na okresy łącznie nieprzekraczające **30 dni** w roku kalendarzowym,
- pod warunkiem, że w terminie **7 dni** pisemnie powiadomi wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, o rozpoczęciu takiej pracy.

Brak powiadomienia jest zagrożony karą grzywny od 100 zł do 5.000 zł!

V. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY, OD KTÓRYCH WYMAGA SIĘ ZEZWOLENIA

Nowym, wprowadzonym od 01.01.2018r., rodzajem zezwolenia na pracę, jest zezwolenie na pracę sezonową.

Zezwolenie to wydawane jest przez właściwego starostę dla tych cudzoziemców, którym powierzana jest praca w ramach wskazanych w rozporządzeniu rodzajów działalności, z którą przepisy łączą wykonywanie pracy sezonowej (głównie rolnictwo, leśnictwo, ogrodnictwo).

Zezwolenie na pracę sezonową wydawane jest dla wszystkich cudzoziemców z krajów trzecich.

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na okres nie dłuższy niż **9 miesięcy w roku kalendarzowym.**

V. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – CUDZOZIEMCY, OD KTÓRYCH WYMAGA SIĘ ZEZWOLENIA

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

Cudzoziemcowi posiadającemu zezwolenie na pracę sezonową można również powierzyć pracę „niesezonową” jeżeli:

- jest obywatelem Ukrainy, Białorusi Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii,
- okres wykonywania innej pracy nie przekracza łącznie 30 dni w ciągu ważności zezwolenia,
- wynagrodzenie za tę pracę jest nie niższe niż wskazane w zezwoleniu,
- cudzoziemiec nie wykonuje pracy w charakterze pracownika tymczasowego.

VI. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY I PRACĘ

Art. 87 ust. 1 pkt 11a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazuje w grupie tych cudzoziemców, którzy są uprawnieni do wykonywania pracy tych cudzoziemców, którzy posiadają **zezwolenie na pobyt czasowy i pracę** (czyli tzw. **zezwolenie jednolite**). O zezwolenie takie może ubiegać się cudzoziemiec, który zamierza przebywać i wykonywać pracę w Polsce powyżej 3 miesięcy.

Stroną postępowania w sprawie wydania takiego zezwolenia jest cudzoziemiec, a nie podmiot powierzający pracę!

Istnieje możliwość wskazania w zezwoleniu jednolitym kilku podmiotów powierzających pracę cudzoziemcowi. W takiej sytuacji warunki wykonywania pracy określa się odrębnie dla każdego podmiotu.

VI. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY I PRACĘ

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

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

VII. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – UMOWA ZAWIERANA Z CUDZOZIEMCEM

Przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca podmiot powierzający pracę musi zawrzeć z nim **pisemną umowę** i wręczyć mu jeden jej egzemplarz.

Obowiązek zawarcia umowy na piśmie obejmuje nie tylko umowę o pracę, ale też umowy cywilnoprawne.

Jest on niezależny od tego, czy dany cudzoziemiec jest zobowiązany do uzyskania zezwolenia na pracę, czy też nie musi go posiadać.

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

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

VII. POWIERZANIE PRACY CUDZOZIEMCOM – UMOWA ZAWIERANA Z CUDZOZIEMCEM

W zawartej z cudzoziemcem umowie podmiot powierzający pracę ma obowiązek uwzględnić wysokość wynagrodzenia nie niższą od określonej w wydanym dla cudzoziemca zezwoleniu albo oświadczeniu i wypłacać mu wynagrodzenie co najmniej w takiej kwocie.

W przypadku zaniżenia wynagrodzenia, podmiot ten jest zobowiązany do jego niezwłocznego wyrównania oraz opłacenia od niego składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, a także zaliczek na podatek dochodowy.

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

VIII. NIELEGALNE POWIERZANIE PRACY – KONSEKWENCJE PRAWNE

- Kto powierza cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy podlega karze grzywny **od 1.000 zł do 30.000 zł**.
- 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 3.000 zł do 30.000 zł**.
- 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 3.000 zł do 30.000 zł**.
- 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 3.000 zł do 30.000 zł**.
- Kto nie dopełnia obowiązków informacyjnych wobec wojewody, który wydał zezwolenie na pracę, podlega karze grzywny **nie niższej niż 100 zł**.
- Kto powierza zatrudnienie lub wykonywanie innej pracy zarobkowej cudzoziemcowi kierowanemu przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia, podlega karze grzywny **nie niższej niż 3.000 zł**.
- Kto, prowadząc agencję pracy tymczasowej lub działając w jej imieniu, nie dopełnia obowiązku informacyjnego wobec starosty, który wydał zezwolenie na pracę sezonową, podlega karze grzywny **od 200 zł do 2.000 zł**.
- Kto zapewniając zakwaterowanie cudzoziemcowi pracującemu na podstawie zezwolenia na pracę sezonową nie zawarł z nim odrębnej pisemnej umowy najmu i nie przedstawił mu jej tłumaczenia na język dla niego zrozumiały podlega karze grzywny **od 200 zł do 2.000 zł**.
- Kto zatrudniając cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy nie dopełnia obowiązków informacyjnych wobec starosty podlega karze grzywny **od 20 zł do 5.000,00 zł**.
- Kto nie dopełnia obowiązku zawarcia z cudzoziemcem zwolnionym z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę umowy w formie pisemnej i przedstawienia mu jej tłumaczenia na język dla niego zrozumiały, podlega karze grzywny **od 200 zł do 2.000 zł**.

VIII. NIELEGALNE POWIERZANIE PRACY – KONSEKWENCJE PRAWNE

Konsekwencją nielegalnego powierzania pracy jest także odmowa wydania kolejnych zezwoleń na pracę. Odmowa taka następuje, gdy podmiot powierzający pracę:

- został prawomocnie ukarany za wykroczenie określone w art. 120 ust. 3-5 (kwalifikowane postaci wykroczeń);
- w ciągu 2 lat od uznania za winnego powierzenia nielegalnej pracy cudzoziemcowi, został ponownie prawomocnie ukarany za podobne wykroczenie

VIII. NIELEGALNE POWIERZANIE PRACY – KONSEKWENCJE PRAWNE

Jeżeli nielegalne wykonywanie pracy ma miejsce w trakcie prowadzenia kontroli przez funkcjonariuszy Straży Granicznej, bądź gdy o stwierdzeniu nielegalnego wykonywania pracy powiadomi Straż Graniczną inspektor pracy, Straż Graniczna wydaje cudzoziemcowi decyzję o **zobowiązaniu do powrotu**.

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

W decyzji zobowiązującej do powrotu SG orzeka o **zakazie ponownego wjazdu**. Co do zasady, jest to zakaz ponownego wjazdu na terytorium RP i innych państw obszaru Schengen (w określonych przypadkach może on dotyczyć tylko terytorium RP).

W sprawach związanych z nielegalnym wykonywaniem pracy przez cudzoziemców zakaz ten może zostać orzeczony na okres od 1 roku do 3 lat.



Dziękuję za uwagę

starszy inspektor pracy – specjalista Agata Kostyk-Lewandowska

OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY WE WROCŁAWIU

Sekcja kontroli legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej

e-mail: agata.kostyk-lewandowska@wroclaw.pip.gov.pl