

Zatrudnianie obywateli zza wschodniej granicy

Karolina Schiffter
adwokat

Obowiązki pracodawcy zatrudniającego cudzoziemców (1)

Zapewnienie legalnej pracy i legalnego pobytu

- prawo wykonywania pracy jest niezależne od prawa pobytu
- zezwolenie na pracę jest także konieczne przy zatrudnieniu na podstawie umów cywilnoprawnych

Przechowywanie w aktach osobowych dokumentów potwierdzających legalny pobyt i pracę

Obowiązki pracodawcy zatrudniającego cudzoziemców (2)

Umowa z cudzoziemcem

- pisemna wraz z tłumaczeniem na język zrozumiały dla cudzoziemca
- uwzględnienie warunków zawartych w zezwoleniu

Coroczna aktualizacja wysokości wynagrodzenia

Przekazanie oryginału zezwolenia na pracę

Informowanie o działaniach podejmowanych w związku z legalizacją pracy

Zezwolenie na pracę – kiedy nie jest potrzebne? (1)

Bez uzyskania zezwolenia mogą pracować na terytorium Polski:

- obywatele państw UE oraz EFTA
- członkowie rodzin obywateli państw UE
- cudzoziemcy posiadający pobyt stały
- studenci studiów stacjonarnych odbywanych w RP
- absolwenci studiów stacjonarnych w RP
- uchodźcy
- osoby posiadające Kartę Polaka

Zezwolenie na pracę – kiedy nie jest potrzebne? (2)

Bez uzyskania zezwolenia mogą także pracować:

- delegowani w ramach świadczenia usług w UE („van der Elst”)
- delegowani do Polski do 30 dni w roku kalendarzowym
- członkowie zarządu przebywający w Polsce do 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy

Planowane zmiany: bez zezwolenia będzie mogła pracować kadra kierownicza, specjaliście i stażyści przez 90 dni w każdym 180 dniowym okresie, o ile posiadają zezwolenie pobytowe ICT wydane w UE

Oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy (1)

- Termin uzyskania
 - od 1 do 14 dni
- Łączny okres zatrudnienia w Polsce (niezależnie od liczby pracodawców) nie może przekraczać 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy
- Rejestracja oświadczenia w PUP przed podjęciem pracy
- Test rynku pracy

Oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy (2)

Brak określonych warunków rejestracji oświadczenia i wyraźnych przepisów przewidujących możliwość odmowy rejestracji – **problem nadużyć**

Planowane „wygaszanie” procedury w związku z wdrożeniem dyrektywy sezonowej

- nie będą rejestrowane oświadczenia dotyczące pracy rozpoczętej po dniu 30 czerwca 2017 r.

Zezwolenie na pracę – jak je uzyskać?

W ramach jednolitej procedury uzyskiwania zezwolenia na pobyt w celu wykonywania pracy

- wyłącznie w przypadku cudzoziemców posiadających miejsce zamieszkania w Polsce i zatrudnionych przez polski podmiot

W odrębnej procedurze jako odrębne zezwolenie

Rodzaje zezwoleń na pracę

- Typ A – lokalna umowa o pracę
- Typ B – dla członków zarządu przebywających w Polsce powyżej 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy
- Typ C – pracownicy delegowani w ramach grupy kapitałowej powyżej 30 dni w roku kalendarzowym
- Typ D – pracownik delegowany świadczący tzw. usługi eksportowe
- Typ E – inne delegowanie pracownika

Procedura uzyskiwania zezwolenia na pracę

- Wniosek składa pracodawca do właściwego wojewody (cudzoziemiec nie jest stroną postępowania)
- Wniosek - **na urzędowym formularzu**
- Zezwolenie jest wydawane na czas określony, co do zasady nie dłuższy niż 3 lata i może być przedłużane
- Do wniosku o zezwolenie typu A należy dołączyć m.in. informację starosty o tzw. teście rynku pracy

Test rynku pracy

- Złożenie w PUP oferty pracy na stanowisku przewidzianym dla cudzoziemca
- Starosta wydaje informację w terminie:
 - 14 dni, jeżeli z analizy rejestrów nie wynika możliwość zorganizowania rekrutacji
 - 21 dni w przypadku organizowania rekrutacji
- Zawyżone wymagania
- Spotkania rekrutacyjne

Kiedy nie jest wymagany test rynku pracy?

- Zawód znajduje się w wykazie zawodów określonym dla danego województwa w rozporządzeniu wojewody
- Wniosek dotyczy przedłużenia zezwolenia na pracę dla tego samego cudzoziemca i na tym samym stanowisku
- Cudzoziemiec w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku ukończył szkołę lub uczelnię wyższą w Polsce lub UE
- Cudzoziemiec przez 3 lata poprzedzające złożenie wniosku, nieprzerwanie przebywał legalnie w Polsce (z określonymi wyjątkami)

Dodatkowe wymogi

- Wojewoda może odmówić zezwolenia, jeżeli wysokość wynagrodzenia cudzoziemca będzie dyskryminująca
- Wynagrodzenie pracowników delegowanych nie może być niższe niż 70% przeciętnego wynagrodzenia w województwie
- Zawody regulowane

Przedłużenie zezwolenia na pracę

- Nie wcześniej niż w terminie 90 dni i nie później niż w terminie 30 dni przed upływem okresu ważności zezwolenia
- Jeżeli ww. termin został zachowany, wniosek dotyczy tego samego stanowiska i nie zawiera braków formalnych, praca cudzoziemca **jest legalna w okresie oczekiwania** na przedłużenie zezwolenia

Nowe zezwolenia sezonowe

Zezwolenie na pracę sezonową

- w określonych sektorach wyznaczanych w rozporządzeniu
- wymagany test rynku pracy
- na max. 8 miesięcy w roku kalendarzowym

Zezwolenie na pracę krótkotrwałą

- zastąpi procedurę oświadczeniową
- na max. 6 miesięcy w roku kalendarzowym

Warunki wjazdu i pobytu w Polsce

Cudzoziemiec spoza UE musi posiadać prawo pobytu umożliwiające wykonywanie pracy

- wiza wydana w celu wykonywania pracy
- zezwolenie na pobyt
- wiza turystyczna nie uprawnia do pracy (nawet po uzyskaniu zezwolenia na pracę)

Wizy

- Wiza Schengen – pobyt do 3 miesięcy w okresie 6 miesięcy od wjazdu
- Wiza krajowa – wydawane na maksymalnie 1 rok
- Wniosek o wizę składa cudzoziemiec osobiście w polskim konsulacie właściwym ze względu na państwo stałego zamieszkania cudzoziemca
- **Planowane zmiany:** zniesienie wiz dla obywateli Ukrainy

Zezwolenie na pobyt

- Przedłużenie wizy tylko w szczególnych okolicznościach
- przed wygaśnięciem wizy cudzoziemiec musi ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy
- Wniosek o zezwolenie na pobyt trzeba złożyć najpóźniej w ostatnim dniu legalnego pobytu w Polsce
- Zezwolenie jest udzielane na okres max. 3 lata
- Karta pobytu

Jednolite zezwolenie na pobyt i pracę

2 rodzaje jednolitych zezwoleń

- „zwykłe” jednolite zezwolenie na pobyt i pracę
- tzw. niebieska karta UE dla osób posiadających wyższe kwalifikacje zawodowe

Nie dotyczy cudzoziemców delegowanych

Nowe zezwolenia na pobyt i pracę

- Zezwolenie na pobyt czasowy w celu przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa
- Zezwolenie na pobyt czasowy w celu mobilności długoterminowej w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa
- Zezwolenie na pobyt stały dla pracowników posiadających kwalifikacje zawodowe, pożądane dla polskiej gospodarki

Inne planowane zmiany

- Wprowadzenie wymogu znajomości języka polskiego dla cudzoziemców ubiegających się o zezwolenie na pobyt stały oraz na pobyt rezydenta długoterminowego UE
- Rezygnacja z obowiązku przedstawiania przez cudzoziemca ubiegającego się o zezwolenie na pobyt i pracę umowy z pracodawcą
- Brak testu rynku pracy nie będzie uznawany za brak formalny

Obywatele UE

- Nie potrzebują zezwolenia na pracę ani wiz
- Zobowiązani zarejestrować swój pobyt w Polsce w przypadku pobyków przekraczających 3 miesiące
- Uproszczone zasady legalizacji pobytu dla członków rodzin obywatela UE, którzy są także zwolnieni z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę

Sankcje dla pracodawców za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców

- Grzywna do 10.000 zł
- Odpowiedzialność karna do 3 lat pozbawienia wolności „w warunkach szczególnego wykorzystania”
- Sąd może orzec zakaz dostępu do dofinansowań z funduszy unijnych lub ich zwrot
- Poniesienie kosztów wydalenia cudzoziemca oraz kosztów przesłania zaległego wynagrodzenia do jego kraju

Sankcje dla cudzoziemców za nielegalne wykonywanie pracy

- Grzywna do 5.000 zł
- Deportacja do kraju pochodzenia
(wydanie decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu)
- Zakaz wjazdu obejmujący terytorium Polski i/lub państw obszaru Schengen na okres do 3 lat

Zapraszamy do zadawania pytań

Dziękujemy za udział w webinarium