



Zatrudnienie cudzoziemca – tylko po potwierdzeniu legalności pobytu

Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców obowiązani są uzyskać dokumenty potwierdzające legalność pobytu pracowników na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w przeciwnym razie liczyć się muszą z szeregiem sankcji o charakterze finansowym i karnym.

Ustawa z dnia 15 czerwca 2012r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP (dalej: Ustawa) ma za zadanie dokonanie transpozycji do porządku krajowego postanowień unijnej dyrektywy nr 2009/52/WE, której przedmiotem jest ustanowienie w Unii Europejskiej systemu sankcji wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich. Celem regulacji jest ograniczenie niekorzystnych skutków zatrudniania osób nielegalnie przebywających na terenie Unii Europejskiej, takich jak straty budżetowe (związane z szarą strefą na rynku pracy), zakłócenie konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami oraz pogorszenie warunków pracy i obniżka płac. Zarówno dyrektywa, jak i Ustawa, zmierzają do zmniejszenia skutków nielegalnej migracji przede wszystkim poprzez wprowadzenie szeregu sankcji, w tym karnych, z tytułu zatrudniania osób nielegalnie przebywających na terenie Unii Europejskiej i zmuszenie w ten sposób pracodawców do zaprzestania korzystania z siły roboczej pracowników, którzy nie dysponują prawem pobytu na terenie Unii.

Za cudzoziemca, zgodnie z Ustawą uważa się osobę niebędącą obywatelem Unii Europejskiej, państwa członka Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA), Szwajcarii, a także osobę niebędącą członkiem rodziny osób – obywateli tych państw.

Przedsiębiorca zatrudniający cudzoziemca obowiązany jest żądać przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski, a także do przechowywania przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca kopii tego dokumentu. Dyrektywa i Ustawa dotyczą także zatrudnienia niepracowniczego, tj. w szczególności świadczeń wykonywanych na podstawie umowy cywilnoprawnej. Warto także

KSP Legal & Tax Advice

ul. Chorzowska 50
40-121 Katowice

T: +48 32 731 68 50
F: +48 32 731 68 51

E: kancelaria@ksplegal.pl
www.ksplegal.pl

zwrócić uwagę, że Ustawa i dyrektywa ukierunkowane są na zwalczanie nielegalnej migracji, wobec czego regulują skutki prawne nie tyle zatrudniania cudzoziemców nie posiadających zezwolenia na pracę, ale cudzoziemców, którzy nie posiadają zezwolenia na pobyt na terytorium – odpowiednio: Unii Europejskiej i Polski.

Na przedsiębiorcę, który nie dopełnia obowiązków wynikających z Ustawy czeka szereg sankcji:

- Pracodawca poniesie koszty związane z przesłaniem należności związanych z pracą do państwa, do którego cudzoziemiec powrócił lub został wydany.
- Wydatki poniesione na wynagrodzenie cudzoziemca, w tym na składki na ubezpieczenie społeczne w części finansowanej przez płatnika, nie będą podlegać zaliczeniu do kosztów uzyskania przychodu – zgodnie ze znowelizowanym brzmieniem przepisów ustaw o podatku dochodowym od osób fizycznych i o podatku dochodowym od osób prawnych.
- Pracodawca będący osobą prawną może zostać pozbawiony w pewnych okolicznościach dostępu do pochodzących ze środków publicznych pomocy lub dotacji, względnie zobowiązany do zwrotu przyznanej pomocy lub udzielonych dotacji.
- Wykonawca i podwykonawcy ponosić będą w pewnych przypadkach solidarną odpowiedzialność za zapłatę wynagrodzenia, kosztów wydalenia cudzoziemca oraz kary grzywny, jakie wiążą się z zatrudnieniem cudzoziemca przez podwykonawcę.
- Pracodawca może także ponieść odpowiedzialność karną za naruszenie obowiązków nałożonych nowymi przepisami w przypadku, gdy:
 - zatrudnia nielegalnie przybywającego na terytorium RP małoletniego,
 - uporczywie powierza wykonywanie pracy nielegalnemu imigrantowi,
 - powierza wykonywanie pracy wielu osobom – nielegalnym imigrantom,
 - zatrudnia cudzoziemców bez prawa pobytu na terenie RP w warunkach szczególnego wyzysku,
 - powierza wykonanie pracy nielegalnym imigrantom – pokrzywdzonym wskutek tzw. handlu ludźmi.
- W przypadku skazania pracodawcy lub wspólnika, partnera, komplementariusza lub członka organu zarządzającego (w przypadku spółek jawnych, partnerskich, komandytowych, komandytowo-akcyjnych oraz spółek z ograniczoną

KSP Legal & Tax Advice

ul. Chorzowska 50
40-121 Katowice

T: +48 32 731 68 50
F: +48 32 731 68 51

E: kancelaria@ksplegal.pl
www.ksplegal.pl

odpowiedzialnością i spółek akcyjnych) za przestępstwa z art. 9 lub art. 10 Ustawy, pracodawca zostanie na okres 1 roku od dnia uprawomocnienia się wyroku sądu karnego wykluczony z możliwości ubiegania się o udzielenie zamówienia publicznego.

Dodać należy, że pracodawca zatrudniający cudzoziemców w chwili wejścia w życie Ustawy tj. 21 lipca 2012r., obowiązany jest w terminie 45 dni uzupełnić ich akta osobowe o dokumenty potwierdzające uprawnienie do przebywania na terenie RP.

Ustawa wprowadziła dodatkowy bardzo istotny obowiązek tj. uzyskanie i przechowywanie dokumentów poświadczających legalność pobytu cudzoziemca na terytorium RP. Zatrudnianie cudzoziemców nielegalnie przebywających w Polsce pociągać będzie za sobą surowe sankcje, włączając w to odpowiedzialność finansową i karną. Szczególnie pracodawcy działający na rynku zamówień publicznych i korzystający ze środków publicznych winni zwrócić uwagę na nowe regulacje.

* * *

Jeśli chcą Państwo uzyskać więcej informacji na temat naszych usług, prosimy o kontakt:

Kontakt w KSP:

Tomasz Srokosz

Partner

T: +48 32 731 68 52

E: tomasz.srokosz@ksplegal.pl

KSP Legal & Tax Advice

ul. Chorzowska 50
40-121 Katowice

T: +48 32 731 68 50
F: +48 32 731 68 51

E: kancelaria@ksplegal.pl
www.ksplegal.pl

Mamy nadzieję, że powyższa informacja będzie dla Państwa pomocna. Informacje te nie stanowią opinii prawnej ani porady. W celu uzyskania pełnych informacji lub porady prawnej, prosimy o kontakt. Jeżeli nie wyrażają Państwo zgody na przesyłanie dalszych newsletterów, prosimy o odesłanie tego maila na adres kancelaria@ksplegal.pl w treści wpisując słowo NIE.

© 2012 Wszystkie prawa zastrzeżone