

# kancelarie rp

kancelarierp.pl

Kancelarie RP to nowa jakość w usługach prawnych. Sieć prawna zrzesza dynamicznie rozwijające się, w pełni niezależne kancelarie ze wszystkich województw, a doświadczeni specjaliści udzielają kompleksowej pomocy prawnej.

## Pracownik zza granicy musi mieć odpowiednie dokumenty

**PROCEDURY** | Żeby cudzoziemiec mógł pracować w Polsce, musi posiadać legalną podstawę zatrudnienia oraz pobytu w naszym kraju.

Do niedawna głównie Polacy wyjeżdżali za granicę, szukając pracy. Obecnie coraz większa liczba obcokrajowców przyjeżdża do Polski w poszukiwaniu zatrudnienia.

Gąszcz przepisów regulujących tematykę zatrudniania cudzoziemców nie ułatwia pracodawcom tego zadania. Ostatnie zmiany przepisów regulujących tę materię obowiązują od początku 2018 r.

### Pobyt i praca

Aby legalnie zatrudnić pracownika zza granicy na terytorium Polski nie wystarczy uzyskanie przez niego legalnej podstawy zatrudnienia. Konieczne jest także, aby posiadał legalną podstawę pobytu w Polsce. Praca bez legalnej podstawy pobytu – tak samo, jak praca bez legalnej podstawy zatrudnienia – jest bowiem traktowana jako nielegalna. Co więcej, obowiązkiem pracodawcy jest:

- upewnienie się przed zatrudnieniem cudzoziemca, że posiada on prawo do pobytu na terenie Polski oraz
- przechowywanie kopii właściwego dokumentu przez cały okres zatrudniania tej osoby.

Biorąc pod uwagę legalną podstawę pobytu i legalną podstawę zatrudnienia, na podstawie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, cudzoziemców można podzielić na następujące kategorie:

- pracujący bez zezwolenia z uwagi na uprzywilejowany status pobytowy (np. status uchodźcy, obywatele UE i członkowie ich rodzin),
- zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia (np. posiadający Kartę Polaka, zgodę na pobyt czasowy z uwagi na prowadzenie badań naukowych),
- osoby, które muszą posiadać zezwolenie na pracę i tytuł pobytowy (np. wiza, zezwolenie na pobyt).

### Konieczne poświadczenie

Jeśli chodzi o prawo pobytu w Polsce, jest ono możliwe w oparciu o zezwolenie na pobyt, wizę krajową, wizę

i zezwolenie na pobyt wydane przez inne państwo obszaru Schengen, tymczasowe zaświadczenie tożsamości cudzoziemca, stempel w paszporcie. Ponadto do legalnego pobytu na terenie Polski uprawnia status uchodźcy, ochrona czasowa, ochrona uzupełniająca, pobyt ze względów humanitarnych, pobyt tolerowany. Przebywać na terenie Polski mogą także określone cudzoziemcy w ramach ruchu bezwizowego.

Natomiast jeśli chodzi o legalne podstawy zatrudnienia, wyróżnia się:

- zezwolenie na pobyt i pracę,
- zezwolenie na pracę,
- oświadczenie o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi zatrudnienia oraz
- pracę na „stemplu”.

### Dwa w jednym

Przepisy prawa, w szczególności ustawa o cudzoziemcach, przewidują, że cudzoziemiec może uzyskać zezwolenie na pobyt czasowy i pracę bądź zezwolenie na pracę.

Zaletą pierwszego z zezwoleń jest połączenie w jednym postępowaniu dwóch procedur: legalizacji zatrudnienia oraz legalizacji pobytu. Na podstawie tego dokumentu cudzoziemiec może bowiem nie tylko wykonywać pracę, ale także przebywać na terytorium Polski bez konieczności uzyskania wisy. Obydwa rodzaje zezwoleń są wydawane na czas określony nie dłuższy niż 3 lata (z pewnymi wyjątkami). Organem wydającym ze-

zwolenie na pracę jest wojewoda właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy, zaś w odniesieniu do zezwolenia na pobyt czasowy i pracę – wojewoda właściwy ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca.

O zezwolenie na pracę może ubiegać się dla danego pracownika pracodawca lub zleceniodawca, który zamierza go zatrudnić. W przypadku zezwolenia na pobyt czasowy i pracę o wydanie zezwolenia musi wystąpić sam cudzoziemiec.

### Zezwolenie na pracę

Zezwolenie na pracę, zgodnie z rozporządzeniem ministra pracy i polityki społecznej w sprawie wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemca, jest wymagane, jeśli cudzoziemiec:

- wykonuje pracę na terytorium Polski na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej zawartej z pracodawcą, który ma siedzibę lub miejsce zamieszkania w Polsce albo jego oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium RP – w tym przypadku cudzoziemiec otrzymuje zezwolenie na pracę typu A,
- w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie przedsiębiorcy wpisanego do rejestru przedsiębiorców KRS lub spółki kapitałowej w organizacji przebywa w Polsce przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy –

wówczas cudzoziemiec otrzymuje zezwolenie na pracę typu B,

- wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP na okres dłuższy niż 30 dni w roku kalendarzowym do pracy w oddziale lub zakładzie pracodawcy zagranicznego lub w podmiocie powiązany z pracodawcą zagranicznym – cudzoziemiec otrzymuje wtedy zezwolenie na pracę typu C,
- wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności w Polsce i jest delegowany na terytorium RP w celu realizacji usługi eksportowej, czyli usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym – cudzoziemiec powinien ubiegać się o zezwolenie na pracę typu D,
- wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w celu innym niż objęty zezwoleniami typu B, C, D – cudzoziemiec powinien ubiegać się o zezwolenie na pracę typu E.

### Na czas trwania sezonu

1 stycznia 2018 r. weszła w życie zmiana ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przewiduje ona, że cudzoziemcy chcący wykonywać pracę sezonową na terytorium Polski mogą ubiegać się o nowy typ zezwolenia na pracę – zezwolenie na pracę sezonową. Pracą sezonową jest praca wykonywana w sektorach:

- rolnictwo,
- ogrodnictwo,
- turystyka,

tj. w ramach działalności uznanych za sezonowe przez ministra rodziny, pracy i polityki społecznej w rozporządzeniu w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca.

Zezwolenie sezonowe charakteryzuje się tym, że:

- 1) może je uzyskać dla cudzoziemca pracodawca występujący z wnioskiem o wyda-

### • ZDANIEM AUTORKI

#### Adriana Wydziałkiewicz

advokat w Kancelarii  
KSP Legal & Tax w Katowicach



Od 1 stycznia 2018 r., jeżeli podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi:

- zatrudnił go przez okres nie krótszy niż 3 miesiące,
- złożył przed upływem ważności oświadczenia wnioski o wydanie zezwolenia na pracę,
- chce zatrudnić pracownika na tym samym stanowisku, na podstawie umowy o pracę,
- wniosek nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione

to pracę cudzoziemca na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu uważa się za legalną od dnia upływu ważności tego oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie na podstawie uzyskanego przez pracownika stempla w paszporcie (do tej pory „na stemplu” pracownik mógł jedynie przebywać w Polsce). ■

nie takiego zezwolenia do Powiatowego Urzędu Pracy właściwego ze względu na jego siedzibę,

- 2) zezwolenie może zostać wydane, jeżeli wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższe od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku (niedyskryminujące wynagrodzenie) oraz pracodawca dołączy do wniosku informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy, chyba że dla cudzoziemca przepisy nie przewidują takiego obowiązku (test rynku pracy),

3) wydaje je starosta (w odróżnieniu od pozostałych zezwoleń, które wydaje wojewoda) w terminie 7-30 dni,

- 4) jest ono wydawane na okres do 9 miesięcy, liczony od daty wjazdu do strefy Schengen,
- 5) zezwolenie określa:
  - pracodawcę,
  - najniższe wynagrodzenie cudzoziemca,

■ wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu,

- rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy,
- 6) okres ważności zezwolenia umożliwia wykonywanie każdej pracy sezonowej, a nie tylko tej wskazanej w zezwoleniu.

Warto wskazać, że jeśli zezwolenie będzie dotyczyło obywateli wybranych państw, tj. Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy – przewidziane są preferencyjne warunki:

- 1) zwolnienie z testu rynku pracy,
- 2) możliwość uzyskania wpisu wielosezonowego (do 3 lat) oraz
- 3) możliwość powierzenia innej pracy niż sezonowa na okres do 30 dni (z wyjątkiem pracowników tymczasowych).

### Grożą sankcje

Za nielegalne zatrudnienie pracownika (bez ważnej podstawy pobytu lub/i ważnej podstawy zatrudnienia), na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, na pracodawcę i pracownika może zostać nałożona grzywna w wysokości przewidzianej w ustawie. ©

–Adriana Wydziałkiewicz