



KONFERENCJA KADROWO-PŁACOWA 4 GRUDNIA 2023

**Strategie zatrudniania cudzoziemców
w firmach w 2024 roku. Cudzoziemcy
z bliska (Europa), czy z daleka (Azja i
Afryka)? Który wariant będzie lepszy?**

Daniel Pałyga



Jak zatrudniać cudzoziemców?

Zatrudnianie cudzoziemców

- 1) Cudzoziemiec
- 2) Prawo pobytu
- 3) Prawo wykonywania legalnej pracy
- 4) Dokumentowanie pobytu i pracy
- 5) Rozliczanie i prowadzenie dokumentacji cudzoziemców

3 grupy cudzoziemców

I. Praca bez zezwolenia

II. Cudzoziemcy, od których wymaga się zezwolenia na pracę oraz podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy;

III. Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, od których wymaga się tylko podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy

Praca bez zezwolenia

Szczególna podstawa pobytu;

Obywatelstwo określonej grupy państw;

Członkostwo rodziny.

Cudzoziemcy, którzy muszą mieć zezwolenie na pracę oraz podstawę pobytu uprawniającą do wykonywania pracy

Obcokrajowcy nieposiadający uprzywilejowanego statusu, powinni - co do zasady: legitymować się :

- zezwoleniem na pracę oraz
- odpowiednią podstawą pobytu (np. wizą, zezwoleniem na pobyt czasowy) - w formie, która nie wyklucza wykonywania pracy (nie znajduje się W KATALOGU NEGATYWNYM) (art. 87 ust. 1 pkt 12 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy),

CHYBA ŻE POSIADAJĄ JEDNOLITE ZEZWOLENIE NA POBYT I PRACĘ

Dokumenty pobytowe właściwe do wykonywania pracy

- wiza wydana przez polskie organy
- Stempel w dokumencie podróży potwierdzający, że cudzoziemiec złożył w terminie wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy lub na pobyt rezydenta długoterminowego UE
- zezwolenie na pobyt czasowy
- wiza wydana przez inne państwo obszaru Schengen
- dokument pobytowy, wydany przez inne państwo obszaru Schengen
- ruch bezwizowy

KATALOG NEGATYWNY WIZ

Wykonywanie pracy przez cudzoziemca WYKLUCZAJĄ wizy wydane w celu:

„01” - TURYSTYCZNYM,

„20” - KORZYSTANIA Z OCHRONY CZASOWEJ.

Numeracja wiz podana według rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 22 marca 2022 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców.

Wizy „pracownicze” według rozporządzenia wizowego

Wizy wydawane w celu wykonywania pracy oznacza się symbolem:

- „05” – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy;
- „06” – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy na podstawie innych dokumentów niż ww. oświadczenie

Przedłużenie pobytu cudzoziemca

Obcokrajowiec, któremu kończy się legalny pobyt na terytorium RP i który stara się o zezwolenie na pobyt czasowy lub na pobyt stały – powinien – nie później niż w ostatnim dniu legalnego pobytu na terytorium RP – wystąpić z wnioskiem o jego przedłużenie.

W przypadku starania się o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE, termin złożenia wniosku nie jest określony.

(art. 105 ust. 1, 202 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach)

Stempel w paszporcie

Przepisy przewidują zamieszczanie w dokumencie podróży cudzoziemca odcisku stempla, potwierdzającego, że cudzoziemiec złożył w terminie wnioski o wydanie zezwolenia i wnioski nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie.

W powyższych przypadkach pobyt cudzoziemca na terytorium Polski uważa się za legalny do momentu wydania ostatecznej decyzji w sprawie przedłużenia pobytu.

(art. 108 ust. 1, 206 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach)

Możliwość wykonywania pracy

Cudzoziemiec posiadający w dokumencie podróży taki stempel może legalnie pracować - ale pod warunkiem, że bezpośrednio przed złożeniem wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy, pobyt stały lub na pobyt rezydenta długoterminowego UE był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP. Dodatkowo, co do zasady, powinien on również posiadać zezwolenie na pracę, chyba że w danym przypadku przepisy zwalniają go z tego obowiązku

(art. 87 ust. 1 pkt 12 lit. b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)

Ruch bezwizowy

Możliwość przebywania na terenie państw grupy Schengen 90 dni w przeciągu 180 dni licząc od daty stemple w dokumencie podróży,

Uprawnienie do wielokrotnego przekraczania granicy ww. zakresie dla obywateli państw z którymi zawarto porozumienie w ramach UE.

Jakie sytuacje wymagają zezwolenia?

Zezwolenie na pracę jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec:

1) wykonuje pracę na terytorium RP na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium RP

- ZEZWOLENIE NA PRACĘ TYPU „A”

2) w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji przebywa na terytorium RP PRZEZ OKRES PRZEKRACZAJĄCY ŁĄCZNIE 6 MIESIĘCY W CIĄGU KOLEJNYCH 12 MIESIĘCY

- ZEZWOLENIE NA PRACĘ TYPU „B”

Jakie sytuacje wymagają zezwolenia?

3) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP NA OKRES PRZEKRACZAJĄCY 30 DNI W ROKU KALENDARZOWYM do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, z pracodawcą zagranicznym (tzew. delegowanie wewnątrzkorporacyjne) - ZEZWOLENIE NA PRACĘ TYPU „C”

4) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium RP i jest delegowany na terytorium RP w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa) - ZEZWOLENIE NA PRACĘ TYPU „D”

Jakie sytuacje wymagają zezwolenia?

5) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP NA OKRES PRZEKRACZAJĄCY 30 DNI W CIĄGU KOLEJNYCH 6 MIESIĘCY w innym celu niż wskazany w pkt 2–4 (pozostałe przypadki delegowania) ZEZWOLENIE NA PRACĘ TYPU „E”

III. Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę, ale zobowiązani do posiadania podstawy pobytu niewykluczającej wykonywania pracy (przykłady):

Cudzoziemcy posiadający w RP zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznością, o której mowa w art. 144 (studia stacjonarne), art. 151 ust. 1 i 2 (badania naukowe), art. 158 ust. 2 pkt 1 i 2, art. 161 ust. 2 (możliwość pozostania w Polsce członka rodziny w przypadku owdowienia, rozwodu, separacji lub śmierci krewnego), art. 159 ust. 1 (połączenie się z rodziną), art. 176 (bycie ofiarą handlu ludźmi), art. 186 ust. 1 pkt 3 i 4 (wykonywanie pracy, prowadzenie działalności gospodarczej, odbywanie studiów lub szkolenia zawodowego przez rezydenta długoterminowego UE z innego państwa członkowskiego oraz pobyt członka rodziny) ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;

III. Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę, ale zobowiązani do posiadania podstawy pobytu niewykluczającej wykonywania pracy (przykłady):

będący małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca, o którym mowa w poprzednim punkcie i art. 87 ust. 1 pkt 1–6 (tj. uchodźcy, rezydenta długoterminowego UE w RP bądź cudzoziemca korzystającego z ochrony uzupełniającej, zezwolenia na pobyt stały, zgody na pobyt ze względów humanitarnych, zgody na pobyt tolerowany lub ochrony czasowej), posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium RP udzielone w związku z zawarciem małżeństwa;

Zwolnienia cudzoziemców z obowiązku uzyskania zezwolenia (przykłady) cd.

- posiadający ważną Kartę Polaka;
- ubiegający się o nadanie statusu uchodźcy lub będący małżonkiem, w imieniu którego został złożony wniosek o nadanie statusu uchodźcy, pod warunkiem posiadania zaświadczenia wydanego na podstawie art. 36 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP;
- uprawniony do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego UE lub państwa EOG nienależącego do UE lub Konfederacji Szwajcarskiej, który jest zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa oraz czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium RP

(art. 87 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę **25 przypadków** wykonywania pracy przez cudzoziemców bez zezwolenia na pracę

Zwolnienie z uzyskania zezwolenia wobec cudzoziemców:

- 1) prowadzących szkolenia, biorących udział w stażach zawodowych, pełniących funkcję doradcą, nadzorczą lub wymagającą szczególnych kwalifikacji i umiejętności w programach realizowanych w ramach działań Unii Europejskiej lub innych międzynarodowych programach pomocowych, także w oparciu o pożyczki zaciągnięte przez Rząd Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) będących nauczycielami języków obcych, którzy wykonują pracę w przedszkolach, szkołach, placówkach, ośrodkach, zakładach kształcenia nauczycieli lub kolegiach, o których mowa w przepisach o systemie oświaty, lub w Ochotniczych Hufcach Pracy;
- 3) będących członkami sił zbrojnych lub personelu cywilnego, którzy wykonują pracę w międzynarodowych strukturach wojskowych znajdujących się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub będących cudzoziemcami delegowanymi do wdrażania programów zbrojeniowych realizowanych na podstawie umów, których Rzeczpospolita Polska jest stroną;
- 4) będących stałymi korespondentami zagranicznych środków masowego przekazu, którym została przyznana, na wniosek redaktora naczelnego zagranicznej redakcji lub agencji, akredytacja ministra właściwego do spraw zagranicznych, jednak tylko w zakresie zawodowej działalności dziennikarskiej wykonywanej na rzecz tej redakcji lub agencji;
- 5) wykonujących indywidualnie lub w zespołach usługi artystyczne trwające do 30 dni w roku kalendarzowym;

Zwolnienie z uzyskania zezwolenia wobec cudzoziemców:

- 6) wygłaszających, do 30 dni w roku kalendarzowym, okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje o szczególnej wartości naukowej lub artystycznej;
- 7) będących sportowcami wykonującymi, do 30 dni w roku kalendarzowym, pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z zawodami sportowymi;
- 8) wykonujących pracę w związku z wydarzeniami sportowymi rangi międzynarodowej, skierowanych przez odpowiednią międzynarodową organizację sportową;
- 9) będących duchownymi, członkami zakonów lub innymi osobami, którzy wykonują pracę w związku z pełnioną funkcją religijną, w kościołach i związkach wyznaniowych oraz krajowych organizacjach międzykościelnych, których status uregulowany jest umową międzynarodową, przepisami o stosunku Państwa do kościoła lub innego związku wyznaniowego, lub które działają na podstawie wpisu do rejestru kościołów i innych związków wyznaniowych, ich osobach prawnych lub jednostkach organizacyjnych, a także którzy wykonują pracę w ramach pełnienia funkcji religijnej w innych podmiotach, na podstawie skierowania przez właściwy organ kościoła lub innego związku wyznaniowego albo jego osoby prawnej;
- 10) będących studentami studiów stacjonarnych odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej lub uczestnikami stacjonarnych studiów doktoranckich odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej;

Zwolnienie z uzyskania zezwolenia wobec cudzoziemców:

- 11) będących studentami, którzy wykonują pracę w ramach staży zawodowych, do których odbywania kierują organizacje będące członkami międzynarodowych zrzeszeń studentów;
- 12) będących studentami, którzy wykonują pracę w ramach współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich zagranicznych partnerów, jeżeli potrzeba powierzenia cudzoziemcowi wykonywania pracy jest potwierdzona przez właściwy organ zatrudnienia;
- 13) będących studentami szkół wyższych lub uczniami szkół zawodowych w państwach członkowskich Unii Europejskiej lub państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej lub Konfederacji Szwajcarskiej, którzy wykonują pracę w ramach praktyk zawodowych przewidzianych regulaminem studiów lub programem nauczania, pod warunkiem uzyskania skierowania na taką praktykę ze szkoły wyższej lub zawodowej;
- 14) uczestniczących w programach wymiany kulturalnej lub edukacyjnej, programach pomocy humanitarnej lub rozwojowej lub programach wakacyjnej pracy studentów, zorganizowanych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy;
- 15) będących absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych;

Zwolnienie z uzyskania zezwolenia wobec cudzoziemców:

16) wykonujących pracę jako pracownicy naukowcy w podmiotach, o których mowa w przepisach o instytutach badawczych;

17) delegowanych przez pracodawcę zagranicznego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zachowują oni miejsce stałego pobytu za granicą, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, w celu:

- a) wykonywania prac montażowych, konserwacyjnych lub naprawy, dostarczonych kompletnych technologicznie urządzeń, konstrukcji, maszyn lub innego sprzętu, jeżeli pracodawca zagraniczny jest ich producentem,
- b) dokonania odbioru zamówionych urządzeń, maszyn, innego sprzętu lub części, wykonanych przez przedsiębiorcę polskiego,
- c) przeszkolenia pracowników pracodawcy polskiego będącego odbiorcą urządzeń, konstrukcji, maszyn lub innego sprzętu, o których mowa w lit. a, w zakresie jego obsługi lub użytkowania, montażu i demontażu stoisk targowych, jak i opieki nad nimi, jeżeli wystawcą jest pracodawca zagraniczny, który deleguje ich w tym celu;

18) wykonujących pracę na rzecz posłów do Parlamentu Europejskiego w związku z pełnioną funkcją;

Zwolnienie z uzyskania zezwolenia wobec cudzoziemców:

19) cudzoziemcy uprawnieni na zasadach określonych w aktach prawnych wydanych przez organy powołane na mocy Układu ustanawiającego stowarzyszenie między Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Turcją, podpisanego w Ankarze dnia 12 września 1963 r.

20) (uchylony);

21)²⁾ posiadających ważną wizę wydaną w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 23 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2020 r. poz. 35, 2023, 2320 i 2369 oraz z 2021 r. poz. 159 i 1918); tj. „przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe”

22)²⁾ posiadających ważną wizę z adnotacją „Poland. Business Harbour”;

23)²⁾ będących lekarzami lub lekarzami dentystami, którzy posiadają prawo wykonywania zawodu na zasadach określonych przepisami ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty (Dz. U. z 2021 r. poz. 790, 1559 i 2232);

24)²⁾ których prawo wykonywania zawodu pielęgniarstwa lub położnej zostało przyznane lub stwierdzone zgodnie z przepisami ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarstwa i położnej (Dz. U. z 2021 r. poz. 479 i 1559);

Zwolnienie z uzyskania zezwolenia wobec cudzoziemców:

25)²⁾ uprawnionych do wykonywania zawodu ratownika medycznego zgodnie z przepisami ustawy z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym (Dz. U. z 2021 r. poz. 2053);

26)²⁾ wykonujących pracę w prywatnej służbie domowej członka misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego państwa obcego lub innej osoby zrównanej z członkiem misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego na podstawie ustaw, umów lub powszechnie ustalonych zwyczajów międzynarodowych.

²⁾ Dodany przez § 1 rozporządzenia Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii z dnia 20 listopada 2020 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. poz. 2081), które weszło w życie z dniem 1 grudnia 2020 r

Wsparcie dla obywateli Ukrainy

Wsparcie dla obywateli Ukrainy – Dz. U. Poz. 583 z 2022 r.

- 1) Legalny pobyt dla osób które przekroczyły granice od 24 lutego 2022 r. przez okres 18 miesięcy.
- 2) Status ww. osób to ochrona czasowa
- 3) Nadawanie numeru Pesel przez gminy
- 4) Uprawnienia do świadczeń socjalnych
- 5) Możliwość wykonywania pracy na podstawie powiadomienia w terminie 14 dni do PUP

Wsparcie dla obywateli Ukrainy – Dz. U. Poz. 583 z 2022 r.

5) Powiadomienie

3. W powiadomieniu, o którym mowa w ust. 1, **podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy przekazuje:**

2) dane osobowe obywatela Ukrainy:

a) imię (imiona) i nazwisko,

b) datę urodzenia,

c) płeć,

d) obywatelstwo,

e) rodzaj, numer i serię dokumentu podróży lub innego dokumentu stwierdzającego lub pozwalającego ustalić tożsamość oraz państwo, w którym wydano ten dokument,

f) numer PESEL – o ile został nadany;

3) rodzaj umowy pomiędzy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy a obywatelem Ukrainy;

4) stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy;

5) miejsce wykonywanej pracy

Dodatkowo należy podać warunki pracy tj. wynagrodzenie, ilość godzin, wymiar etatu.

Wsparcie dla obywateli Ukrainy – Dz. U. Poz. 583 z 2022 r.

6) Dalsze zmiany wydłużające pobyt dla niektórych osób

h) Okres pobytu obywateli Ukrainy (i określonych członków ich rodzin) uznawanego za legalny zostanie przedłużony do **4 marca 2024 r.** Data ta pokrywa się z zakończeniem przedłużonego okresu, w jakim państwa członkowskie Unii Europejskiej zapewniają obywatelom Ukrainy ochronę czasową.

Ponadto, do art. 2 wspomnianej ustawy dodane zostaną nowe ustępy 10 i 11, które dodatkowo przedłużą okres uznawanego za legalny pobytu:

Wsparcie dla obywateli Ukrainy – Dz. U. Poz. 583 z 2022 r.

Dalsze zmiany wydłużające pobyt dla niektórych osób

- 1) osób, które w dniu 4 marca 2024 r. będą korzystać z wychowania przedszkolnego, będą realizować obowiązek szkolny albo realizować obowiązek nauki, a jeżeli te osoby są małoletnie – również ich rodziców lub opiekunów;
- 2) osób, które w dniu 4 marca 2024 r. będą pobierać naukę w przedszkolu lub szkole funkcjonujących w ukraińskim systemie oświaty z wykorzystaniem metod i technik kształcenia na odległość, a jeżeli te osoby są małoletnie – również ich rodziców lub opiekunów;
- 3) osób, które nie później niż w roku szkolnym 2022/2023 rozpoczęły naukę w branżowej szkole II stopnia, szkole policealnej lub szkole dla dorosłych, a jeżeli te osoby są małoletnie – również ich rodziców i opiekunów.

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

1) Elektronizacja procedur związanych z zezwoleniami na pracę

Nowelizacja ustawy ma na celu pełną elektronizację procedury wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, począwszy od złożenia wniosku, aż po odbiór decyzji. Część działań ma być wykonywanych przez system teleinformatyczny Syriusz. Ten system już funkcjonuje, ale zostanie znacznie rozbudowany. Program ten będzie umożliwiał kontakt z urzędem zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracownika. Założenie konta będzie obowiązkowe.

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

1) Elektroniczna procedura związana z zezwoleniami na pracę

- ma być stworzona baza wynagrodzeń, która pozwoli na rozpoznanie, czy wynagrodzenie cudzoziemca jest właściwe i adekwatne do lokalnych zarobków;
- będzie możliwy dostęp do bazy danych o wydanych decyzjach przez organ I instancji w sprawie wydania lub odmowy wydania zezwoleń na pracę cudzoziemca organowi I i II instancji oraz organom kontrolnym (PIP, SG);
- będzie możliwe monitorowanie rzeczywistego powierzenia pracy cudzoziemcowi, m.in. na podstawie informacji pozyskanych z innych systemów teleinformatycznych na temat daty wjazdu i wyjazdu cudzoziemca z terytorium Polski oraz treści zgłoszeń pracodawcy o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca, a także poprzez sprawdzenie, czy odprowadzane są składki na ubezpieczenie społeczne.

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

1) Elektroniczna procedura związana z zezwoleniami na pracę

- ma istnieć połączenie z innymi systemami teleinformatycznymi dotyczącymi wiz i zezwoleń na pobyt cudzoziemców oraz systemem zawierającym dane dotyczące przekraczania granicy przez cudzoziemców;
- ma być możliwe automatyczne pobieranie niezbędnych danych z systemów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Krajowej Administracji Skarbowej, Straży Granicznej, Krajowego Rejestru Karnego, Krajowego Rejestru Sądowego i Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

2) Ograniczenie liczby procedur i formalności

- Najważniejszą zmianą to likwidacja tzw. testu rynku pracy. Aktualnie test rynku pracy polega na tym, że pracodawca, który chce zatrudnić cudzoziemca, najpierw musi sprawdzić w lokalnym Powiatowym Urzędzie Pracy, czy w polskich rejestrach są bezrobotni, którzy mogliby podjąć taką pracę. Dopiero w przypadku braku kandydatów lub odmowy wykonywania pracy przez bezrobotnego cudzoziemiec może być zatrudniany.

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

2) Ograniczenie liczby procedur i formalności

- Likwidacja odrębnego postępowania w sprawie przedłużenia zezwolenia na pracę. Nowe rozwiązanie przewiduje, że w przypadku zamiaru dalszego zatrudniania cudzoziemca wydawane będą zezwolenia na pracę z zachowaniem dotychczasowych ułatwień przewidzianych dla przedłużenia zezwolenia, tj. możliwość wykonywania pracy w trakcie procedury wydania zezwolenia, oraz wprowadzone będzie nowe ułatwienie polegające na rozpatrzeniu wniosku w pierwszej kolejności.

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

2) Ograniczenie liczby procedur i formalności

- W uchwalonej ustawie wprowadzono możliwość modyfikacji ustaleń określonych w zezwoleniu na pracę, bez konieczności wnioskowania o nowe zaświadczenie. Takie rozwiązanie ma ułatwić dokonywanie zmian w treści zezwolenia na pracę w uproszczonym postępowaniu administracyjnym bez konieczności dokonania opłaty związanej z nowym wnioskiem.

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

3) Ochrona wynagrodzenia cudzoziemców

- W uchwalonej ustawie wprowadzono możliwość odmowy udzielenia zezwolenia na pracę, gdyby pracodawca nie opłaca składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne lub zaliczek na podatek dochodowy. Kolejną zmianą ma dotyczyć możliwości porównywalności wynagrodzenia cudzoziemca. Ma to na celu zapobieganie sytuacjom, gdy obywatele polscy są zastępowani tańszymi obcokrajowcami, a ich wynagrodzenia są niższe.

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

3) Ochrona wynagrodzenia cudzoziemców

- Ustawa wprowadza również przepis, że oprócz minimalnego wynagrodzenia cudzoziemiec nie może być zatrudniony na wymiar czasu pracy niższy niż ¼ etatu lub 10 godzin tygodniowo.

Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

4) Terminy wejścia w życie

Art. 32. Minister właściwy do spraw informatyzacji ogłosi w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski” komunikat określający dzień wdrożenia rozwiązań technicznych umożliwiających stosowanie przepisów art. 10 ust. 1a–1d ustawy zmienianej w art. 9.

Praktyczne wskazówki przy zatrudnianiu cudzoziemców

Legalność pobytu

1) Zapewnienie wizy, gdy cudzoziemiec przebywa poza granicami RP w konsulacie (możliwość wielokrotnego przekraczania granicy)

lub

2) Zapewnione prawa pobytu, gdy cudzoziemiec przebywa już na terenie RP u wojewody zgodnie z miejscem pobytu (możliwość wielokrotnego przekraczania granicy)

lub

3) Pieczęć w dokumencie podróży o złożeniu wniosku o przedłużenie prawa pobytu lub o złożeniu wniosku o prawo pobytu (możliwość przebywania na terenie RP brak możliwości przekraczania granicy)

lub

4) Ruch bezwizowy (możliwość wielokrotnego przekraczania granicy)

Zatrudnianie na podstawie zezwolenia na pracę

- 1) Uregulowany pobyt
- 2) Wniosek do wojewody właściwego dla siedziby pracodawcy
 - dostarczony i opłacony wniosek
 - zawarta umowa o pracę lub umowa zlecenie
- 3) Zatrudnienie po uzyskaniu zezwolenia
 - umowa zlecenie lub umowa o pracę zgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu na pracę
 - badania lekarskie
 - szkolenia bhp
 - pozostała dokumentacja

Zatrudnianie na podstawie oświadczenia zarejestrowanego w urzędzie pracy

- 1) Uregulowany pobyt
- 2) Dostarczenie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy do PUP właściwego dla siedziby/oddziału pracodawcy
 - dostarczony i opłacony wniosek
- 3) Zatrudnienie po zarejestrowaniu oświadczenia
 - umowa zlecenie lub umowa o pracę zgodnie z warunkami określonymi w oświadczeniu
 - badania lekarskie
 - szkolenia bhp
 - pozostała dokumentacja
- 4) Zgłoszenie podjęcia zatrudnienia do właściwego PUP



Dziękuję za uwagę!

Verte Centrum Szkoleń

ul. Mieszczańska 29/13

50-201 Wrocław



71 321 56 41



biuro@centrumverte.pl



www.centrumverte.pl

