NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY WPROWADZANE OD 1 STYCZNIA 2018 R.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi:

- zawężenie do prac, które nie będą objęte zezwoleniem na pracę sezonową;
- wprowadzenie przesłanek odmowy rejestracji oświadczenia;
- odmowa wydawana w formie decyzji administracyjnej, z możliwością odwołania się do organu drugiej instancji – ministra właściwego ds. pracy;
- wpłata – 30 zł;
- obowiązki informacyjne podmiotu – poinformowanie o podjęciu (najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy) lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca (w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy wskazanej w oświadczeniu);
- doprecyzowanie sposobu zliczania okresów wykonywania pracy na podstawie oświadczenia – pod uwagę będą brane okresy, na jakie oświadczenie zostało zarejestrowane.

Zezwolenie na pracę sezonową:

- wydaje starosta (powiatowy urząd pracy);
- instrument przeznaczony dla wszystkich cudzoziemców z państw spoza UE/EOG;
- w przypadku ubiegania się o zezwolenie dla obywateli 6 państw (objętych systemem oświadczeniowym) nie ma konieczności uzyskania informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych;
- dotyczy prac w sektorach uznanych za sezonowe;
- uprawnia do pracy przez okres 9 miesięcy w roku kalendarzowym;
- wpłata – 30 zł;

→ wydawane w formie decyzji administracyjnej, w przypadku odmowy możliwość odwołania się do organu drugiej instancji – ministra właściwego ds. pracy;

→ po przyjeździe cudzoziemca pracodawca jest zobowiązany do poinformowania o tym powiatowego urzędu pracy i podania adresu zamieszkania cudzoziemca. Dopiero po spełnieniu tego obowiązku urząd wydaje zezwolenie na pracę sezonową uprawniające cudzoziemca do pracy;

→ w kolejnych latach współpracy z danym cudzoziemcem można ubiegać się o tzw. wpis wielosezonowy (do 3 lat).

Cudzoziemiec może pracować w trakcie oczekiwania na zezwolenie na pracę sezonową, czyli po poinformowaniu urzędu przez podmiot o przyjeździe cudzoziemca. Praca musi być jednak wykonywana na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wydanym wcześniej przez urząd.

* *

Cudzoziemiec może także pracować w trakcie oczekiwania na przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową u tego samego pracodawcy. Natomiast u nowego pracodawcy – 30 dni.

* * *

W przypadku wszystkich instrumentów dopuszczających do rynku pracy, wprowadzono nową przesłankę odmowy, gdy okoliczności sprawy wskazują, iż uzyskane zezwolenie / oświadczenie może zostać wykorzystane niezgodnie z celem lub uzyskane jest dla pozoru.

Dotyczy to np. takich sytuacji, gdy podmiot nie ma zamiaru lub możliwości powierzenia pracy cudzoziemcowi, nie posiada środków na pokrycie zobowiązań wynikających z zatrudnienia, zalega z odprowadzaniem składek na ubezpieczenie społeczne, zalega z uiszczeniem podatków.

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

JAK ZATRUDNIĆ CUDZOZIEMCA

podstawowe zasady od 1 stycznia 2018 r.

(nie dotyczy obywateli państw UE, EOG i Szwajcarii)

Informacje dla pracodawców

Szczegółowe informacje znajdziesz na stronie **www.mrpips.gov.pl**

ABY LEGALNIE ZATRUDNIĆ CUDZOZIEMCA

Podmiot powierzający pracę musi:

- uzyskać zezwolenie na pracę cudzoziemca albo zezwolenie na pracę sezonową lub wpis do ewidencji oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi i przekazać ten dokument cudzoziemcowi (chyba, że cudzoziemiec posiada jednolite zezwolenie na pobyt i pracę);
- podpisać z cudzoziemcem odpowiednią umowę, a wcześniej przedstawić jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca;
- skopiować dokument pobytowy cudzoziemca (patrz *podstawowe obowiązki pracodawcy*);
- zatrudniać na warunkach zawartych w zezwoleniu lub w oświadczeniu;
- zgłosić cudzoziemca do ubezpieczenia społecznego, jeśli wynika to z formy zatrudnienia;
- wypełnić obowiązki informacyjne (patrz *Najważniejsze zmiany wprowadzone od 1 stycznia 2018 r.*).

Cudzoziemiec może wykonywać pracę wyłącznie na rzecz podmiotu wskazanego w zezwoleniu / oświadczeniu!

Nieprzestrzeganie powyższych zasad grozi sankcjami takimi jak grzywna, czy brak możliwości zatrudnienia cudzoziemca.

Dokumenty dopuszczające do rynku pracy

- **Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę** – wydawane przez wojewodę na wniosek cudzoziemca, uprawnia zarówno do pracy, jak i do pobytu;
- **Zezwolenie na pracę** – wydawane przez wojewodę:

  5 typów zezwoleń na pracę:

  A – gdy cudzoziemiec jest zatrudniony w podmiocie w Polsce, wydawane na wniosek pracodawcy,

  B – gdy cudzoziemiec pełni funkcję w zarządzie, działa jako komplementariusz albo prokurent,

  C,D,E – w przypadku delegowania cudzoziemca na terytorium Polski;
- **Zezwolenie na pracę sezonową – typ S** – (nowy instrument wprowadzony 1 stycznia 2018 r.) – wydawane przez starostę na wniosek pracodawcy – uprawnia do wykonywania pracy w podklasach uznanych za sezonowe przez 9 miesięcy w roku kalendarzowym (UWAGA – różnice w przypadku cudzoziemca przebywającego w Polsce i przyjeżdżającego z zagranicy);
- **Oświadczenie** (nowe przepisy od 1 stycznia 2018) – rejestrowane w powiatowym urzędzie pracy przez pracodawcę dla obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy, uprawnia do wykonywania pracy niesezonowej bez zezwolenia przez okres 6 miesięcy w kolejnych 12 miesiącach.

Praca sezonowa będzie możliwa wyłącznie na podstawie zezwolenia na pracę sezonową!

(chyba, że cudzoziemiec – na podstawie innych przepisów – może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę w Polsce?.

Obowiązki pracodawcy:

Przed powierzeniem pracy sprawdź, czy cudzoziemiec posiada ważny dokument uprawniający do pobytu w Polsce, zrób kopię tego dokumentu i przechowuj go do zakończenia pracy przez cudzoziemca.

Pracodawcom powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnych dokumentów pobytowych grożą dotkliwe sankcje.

Upewnij się, że **tytuł pobytowy cudzoziemca uprawnia go do podejmowania pracy w Polsce**.

Pamiętaj, że **rodzaj umowy powinien być dostosowany do charakteru pracy**. Zawarcie umowy o dzieło nie może być sposobem na obejście przepisów kodeksu pracy czy zmniejszenie kosztów zatrudnienia cudzoziemca. Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, kiedy powinna być zawarta umowa o pracę stanowi naruszenie przepisów prawa pracy i jest karane grzywną.

Jeśli zatrudniasz cudzoziemca na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia masz **obowiązek zgłoszenia go w ciągu 7 dni od daty rozpoczęcia pracy do ubezpieczenia społecznego** i zdrowotnego oraz comiesięcznego terminowego odprowadzania składek do ZUS.

Jako podmiot powierzający wykonywanie pracy **jesteś obowiązany do wypełniania obowiązków wynikających z prawa podatkowego** np. obliczanie, pobieranie i wpłacanie zaliczek na podatek dochodowy.

Pracodawca może skorzystać **z elektronicznych formularzy** dostępnych na stronie **www.praca.gov.pl**