

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;
- obowiązkowe 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 przyjęciu 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 przyjęciu 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 uzyskanie zezwolenie / oświadczenie może zostać wykorzystane niezgodnie z celem lub uzyskane jest dla pozorów.

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.



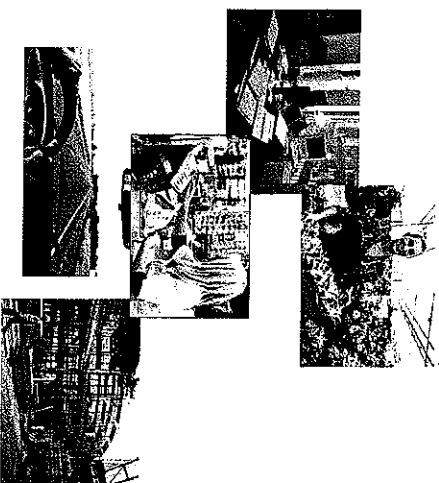
Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

JAK ZATRUDNIĆ CUDZOZIEMCĄ

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, działu 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 **jestes 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