**Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce – co trzeba wiedzieć?**

**Czy można zatrudnić cudzoziemca bez dodatkowych formalności? Tak, ale tylko wtedy, gdy mówimy o obywatelu Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii. A jednak, formalności nie powstrzymują polskich pracodawców, przed zatrudnianiem rekordowej liczby cudzoziemców spoza UE.**

W 2017 r. powiatowe urzędy pracy zarejestrowały ok. 1,8 mln oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom. Z kolei wojewodowie wydali ok. 250 tys. zezwoleń na pracę dla cudzoziemców ze wszystkich państw spoza Unii Europejskiej. Statystyki wskazują na wciąż rosnące zainteresowanie zatrudnianiem obcokrajowców i to pomimo, że wiąże się to z dodatkowymi formalnościami.

**Pracownicy z UE mają łatwiej**

Mieszkańcy Unii Europejskiej, Islandii, Norwegii, Liechtensteinu oraz Szwajcarii mogą dowolnie przemieszczać się i podejmować pracę w Polsce. Jedno z nielicznych ograniczeń tej swobody wiąże się z koniecznością zarejestrowania pobytu, jeśli okres zamieszkiwania w Polsce przekracza 3 miesiące. Nadal także istnieje obowiązek meldunkowy – podczas zameldowania obcokrajowiec „automatycznie” otrzymuje PESEL. Dużo więcej formalności dotyczy cudzoziemców spoza Unii, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii, a w szczególności pracodawców gotowych do ich zatrudnienia.

- Niestety, nasze krajowe przepisy nie ułatwiają pracodawcom życia – mówi Krzysztof Stucke, który w firmie Effect Group przeprowadza szkolenia w zakresie zatrudniania cudzoziemców. – Przede wszystkim należy dopełnić wielu formalności związanych z wyborem odpowiedniej ścieżki zatrudnienia, np. zezwolenie wojewody, zezwolenie starosty, oświadczenie lub uzyskać decyzję, że żadna z wymienionych procedur nie jest konieczna. Do tego w wielu przypadkach dochodzi obowiązek przejścia tzw. testu rynku pracy – dodaje.

Test rynku pracy to procedura sprawdzenia, czy na rynku naprawdę brakuje pracowników w danym zawodzie, co wymusza konieczność zatrudnienia cudzoziemców. Jeśli Urząd Pracy wykaże, że wśród bezrobotnych dostępne są osoby o wymaganych kwalifikacjach, wówczas zatrudnienie osoby spoza Unii nie będzie możliwe.

**Pracownik spoza Unii**

Każdy cudzoziemiec, który na mocy przepisów nie jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę w Polsce, musi je posiadać. Nie ubiega się jednak o nie osobiście, lecz robi to pracodawca, który chce go zatrudnić.

Wypełniony wniosek o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca wraz z wymaganymi dokumentami powinien zostać złożony co najmniej na 30 dni przed planowanym terminem zatrudnienia bądź przedłużenia zatrudnienia cudzoziemca.

Zezwolenie na pracę jest wydawane na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata i może zostać przedłużone. W przypadku, gdy cudzoziemiec pełni funkcję w zarządzie osoby prawnej, która na dzień złożenia wniosku zatrudnia powyżej 25 osób, wojewoda może wydać zezwolenie na pracę na okres nie dłuższy niż 5 lat. Zezwolenia wydawane są dla konkretnego pracodawcy, konkretnego cudzoziemca oraz w konkretnym miejscu i na konkretnym stanowisku, na okres oznaczony datami. A więc samo uzyskanie zezwolenia nie oznacza prawa do swobodnej zmiany pracy.

- Zezwolenie na pracę wydawane jest przez wojewodę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy – mówi Krzysztof Stucke. - Decyzja w sprawie zezwolenia na pracę jest wydawana nie później niż w ciągu miesiąca, a w przypadku sprawy szczególnie skomplikowanej, nie później niż w ciągu dwóch miesięcy od dnia wszczęcia postępowania.

Warto jednak mieć świadomość, że nie wlicza się tutaj terminów przewidzianych w przepisach prawa dla dokonania określonych czynności, okresów zawieszenia postępowania oraz okresów opóźnień spowodowanych z przyczyny pracodawcy lub „z przyczyn niezależnych od organu”.

**Cudzoziemiec do pracy sezonowej**

1 stycznia 2018 r. znowelizowana ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła nowe rozwiązanie umożliwiające zatrudnianie w Polsce cudzoziemców do pracy sezonowej **– zezwolenie na pracę sezonową.**

**Praca sezonowa** to praca wykonywana **przez okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym** w **rolnictwie, ogrodnictwie i turystyce** (w ramach działalności uznanych za sezonowe w [rozporządzeniu Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca).](http://www.dziennikustaw.gov.pl/du/2017/2348/1)

W przypadku pracy sezonowej przewidziano ułatwienia dla obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Mogą oni wykonywać pracę w okresie do 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę.

Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca jest wydawane na wniosek pracodawcy. W tym jednak przypadku decyzję wydaje nie wojewoda, a starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy.

**Delegowanie pracowników do Polski**

Przedsiębiorca z zagranicy może delegować swoich pracowników do Polski w ramach świadczenia usług. Pracodawca taki powinien wyznaczyć osobę upoważnioną do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania dokumentów i zawiadomień. Co ważne, osoba ta powinna przebywać w Polsce.

Tu także nie obędzie się bez formalności. Najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi w Polsce, pracodawca składa oświadczenie do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP). Powinno ono zawierać informacje, które będą przydatne w przypadku ewentualnej kontroli PIP. Oświadczenie o delegowaniu pracownika na terytorium Polski można złożyć za pośrednictwem strony internetowej biznes.gov.pl.

Jeśli dane zawarte w oświadczeniu ulegną zmianie, wtedy obowiązkowo trzeba złożyć stosowne zawiadomienie.

Kontrola pracodawcy zatrudniającego cudzoziemców

Pracodawca, który zatrudnia obcokrajowców, musi liczyć się z ewentualnymi kontrolami. Legalność pracy cudzoziemców w Polsce może być sprawdzana przez **PIP** oraz **Straż Graniczną (SG)**. Instytucje te mają prawo kontrolować, czy przebywanie cudzoziemców w naszym kraju i świadczenie przez nich pracy odbywa się zgodnie z prawem.

Kontroli podlega m.in. posiadanie ważnych dokumentów (np. wizy) uprawniających do wykonywania pracy w Polsce, posiadanie ważnego zezwolenia na pracę, zgodność wykonywanej pracy ze stanowiskiem wskazanym w zezwoleniu, umowa o pracę. Ważne jest także, aby pracownik posiadał ubezpieczenie ZUS, a także, by pracodawca przestrzegał wobec zatrudnionych minimalnych standardów zatrudnienia wymaganych przez polskie prawo (dotyczy to również pracodawców zagranicznych, zatrudniających w Polsce osoby z zagranicy).

- Pracodawca, który zatrudnia cudzoziemców (zarówno sezonowo, jak i na dłuższy okres), musi przestrzegać wszystkich obowiązków wynikających z powierzania pracy, takich samych jak w przypadku polskich pracowników – podkreśla trener Effect Group. – Do takich obowiązków należy np. zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych w ciągu 7 dni, gdy dana umowa podlega ubezpieczeniom. Należy też pamiętać o obowiązkach wynikających z innych przepisów np. o przechowywaniu kopii dokumentu pobytowego cudzoziemca przez cały okres jego pracy.

Wśród najczęstszych błędów popełnianych przez pracodawców, Krzysztof Stucke wskazuje lekceważenie terminów ważności dokumentów pobytowych (takich jak paszport lub wiza), a nawet zatrudnianie pracowników bez wymaganych zezwoleń lub oświadczeń. Bardzo poważnym „niedopatrzeniem” jest także niezwracanie uwagi na rodzaj naklejki wizowej, podczas gdy to od podanego na niej kodu zależy, czy wykonywanie pracy na terenie Polski będzie w ogóle prawnie dopuszczalne. Błędem jest także prowadzenie dokumentacji pracowniczej w języku polskim w sytuacji, gdy jest to język niezrozumiały dla obcokrajowca.

Niestety, jeśli pracodawca chce zatrudniać pracowników z zagranicy w pełni legalnie, powinien dogłębnie poznać przepisy i wynikające z nich procedury dotyczące zatrudniania cudzoziemców. Inaczej ryzykuje błędami, które mogą przysporzyć problemów. Warto więc sięgnąć do ustaw, rozporządzeń i ich fachowych opracowań lub przejść odpowiednie szkolenie, które pozwoli poznać i zrozumieć zasady zatrudniania osób spoza Polski.

Źródło: [Effect Group](https://effectgroup.pl/)