

Legalizacja pracy cudzoziemców

AUTOR: MARTA TRZECIAK*

Poza stanowiskami związanymi z bezpośrednim lub pośrednim udziałem w wykonywaniu władzy publicznej w samorządzie istnieje możliwość zatrudniania cudzoziemców, np. do prac porządkowych czy w szkołach. Osoba taka musi – prawie zawsze – mieć zezwolenie na pracę.

Zasady zatrudniania cudzoziemców uregulowane są w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tymczasowo niektóre zasady określone w ustawie zmienia specustawa dotycząca pomocy obywatelom Ukrainy – o czym w artykule na stronie 49). Zgodnie z nią cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Polski m.in. w kilku rozłącznych przypadkach: jeżeli posiada status uchodźcy, jeżeli posiada zezwolenie na pobyt stały lub zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE, jeżeli jest obywatelem państwa członkowskiego UE/EOG, jeżeli posiada zezwolenie na pracę i jego pobyt jest legalny, lub jeżeli PUP wpisał oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy takiemu cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.

W niniejszym artykule omówimy procedurę uzyskania zezwolenia na pracę oraz wpisu do ewidencji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – mają one zastosowanie w większości przypadków zatrudnienia cudzoziemców spoza obszaru UE/EOG.

Kto jest zwolniony z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę?

W pierwszej kolejności warto wskazać, że Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej określiło w rozporządzeniu przypadki, w których wykonywanie pracy przez cudzoziemca nie wymaga uzyskania zezwolenia na pracę (rozporządzenie z 21 kwietnia 2015 r. w spra-

wie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę). Przypadków tych jest aż 26 – chodzi tu m.in. o 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,
- 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,
- 4) będących stałymi, akredytowanymi korespondentami zagranicznych środków masowego przekazu,
- 5) będących artystami, sportowcami, wykładowcami (do 30 dni w roku kalendarzowym),
- 6) będących studentami studiów stacjonarnych w Polsce,
- 7) delegowanych przez pracodawcę zagranicznego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zachowują oni miejsce stałego pobytu za granicą, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzo-

wym, w celu wykonywania m.in. prac montażowych, konserwacyjnych lub naprawy sprzętu wyprodukowanego przez tego pracodawcę,

- 8) będących lekarzami lub lekarzami dentykami, którzy posiadają prawo wykonywania zawodu.

Typy zezwoleń na pracę

Przepisy prawa przewidują sześć typów zezwoleń na pracę:

- 1) A – dla wykonujących na terytorium Polski pracę na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Polski,
- 2) B – dla członków zarządu osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji, komplementariuszy lub prokurentów, pełniących te funkcje przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy,
- 3) C – dla wykonujących pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanych na terytorium Polski na okres powyżej 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego,
- 4) D – dla wykonujących pracę u pracodawcy zagranicznego nieposiadającego oddziału czy zakładu na terytorium Polski, delegowanych na terytorium Polski w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa),
- 5) E – dla wykonujących pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanych na terytorium Polski na okres powyżej 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w zezwoleniach B, C, D,
- 6) S – dla wykonujących na terytorium Polski tzw. pracę sezonową.

Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę

W celu uzyskania zezwolenia na pracę podmiot powierający wykonywanie pracy (z reguły pracodawca) składa do wojewody wniosek o wydanie zezwolenia na pracę wraz z załącznikami (m.in. kopią dokumentu podróży cudzoziemca, dowodem jednorazowej wpłaty na konto urzędu wojewódzkiego, oświadczeniem o niekaralności, innymi dokumentami w zależności od typu zezwolenia).

Następnie wojewoda po rozpatrzeniu sprawy wydaje decyzję – o wydaniu zezwolenia bądź o odmowie.

Zezwolenie na pracę typu A

Podstawowym typem zezwolenia na pracę jest zezwolenie typu A. Dotyczy ono wykonywania pracy dla polskich pracodawców. Aby uzyskać zezwolenie typu A konieczne jest spełnienie następujących warunków:

- wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie może być niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku,
- wysokość miesięcznego wynagrodzenia cudzoziemca nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- pracodawca musi posiadać informację starosty właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy (tzw. test rynku pracy) – wydaną nie wcześniej niż 180 dni przed dniem złożenia wniosku o zezwolenie, a w przypadkach uzasadnionych przez starostę – 90 dni przed dniem złożenia wniosku.

Do wniosku o wydanie takiego zezwolenia należy dołączyć dokumenty potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca wymagań stawianych kandydatom do pracy, określonych w informacji starosty, oraz samą informację starosty.

Opłata za wydanie zezwolenia na pracę wynosi 50 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy do 3 miesięcy i 100 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy na okres przekraczający 3 miesiące.

Przed złożeniem wniosku o zezwolenie na pracę pracodawca musi uzyskać informację starosty, że tej pracy nie może wykonywać bezrobotny zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy. Chodzi o zapewnienie pierwszeństwa w zatrudnieniu polskim bezrobotnym. Test rynku pracy ma na celu wykazanie, że na lokalnym rynku pracy nie ma zarejestrowanych bezrobotnych, których można zatrudnić na dane stanowisko.

Wojewoda wydaje zezwolenie bez uwzględnienia wymienionych warunków (w tym konieczności uzyskania informacji starosty), w przypadku cudzoziemca, który:

- w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę ukończył studia na uczelni mającej siedzibę na terytorium Polski albo innego państwa EOG lub Szwajcarii albo jest doktorantem w szkole doktorskiej prowadzonej przez podmiot z siedzibą w Polsce, lub
- przez 3 lata poprzedzające złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę przebywał legalnie nieprzerwanie na terytorium Polski.

Test rynku pracy

Przed złożeniem wniosku o zezwolenie na pracę pracodawca musi uzyskać informację starosty, że tej pracy nie może wykonywać bezrobotny zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy. Chodzi tu o zapewnienie pierwszeństwa w zatrudnieniu polskim bezrobotnym. Dlatego tzw. test rynku pracy ma na celu wykazanie, że na lokalnym rynku pracy nie ma zarejestrowanych bezrobotnych, których można zatrudnić na dane stanowisko.

W celu uzyskania informacji starosta pracodawca składa wnioski i załącza do niego zgłoszenie oferty pracy, w którym określa warunki i wymagania stawiane kandydatom. Starosta nie weźmie pod uwagę wymagań wskazanych w ofercie pracy, jeżeli są one zaniżone lub wyższe w stosunku do pracy, którą cudzoziemiec ma wykonywać. Postępowanie to nie podlega dodatkowej opłacie.

Po przyjęciu zgłoszonej oferty pracy PUP sprawdza czy wśród osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy są kandydaci spełniający wymagania określone w ofercie pracy. Jeżeli z analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy nie wynika, że istnieje możliwość zorganizowania rekrutacji (brak kandydatów spełniających wymagania), to starosta wydaje informację w terminie 14 dnia od złożenia oferty.

Natomiast jeżeli tacy kandydaci się znajdują, to PUP przeprowadza rekrutację dla pracodawcy – kieruje do niego tych kandydatów na rozmowy. Oczywiście, ostateczną decyzję o zatrudnieniu wskazanego bezrobotnego podejmuje pracodawca, ale jeżeli bez uzasadnionych przyczyn nie wyrazi zgody na skierowanie kandydata na rozmowy lub nie przyjmie go do pracy, to będzie skutkowało to odmową wydania zezwolenia na pracę (gdyż istniała możliwość zaspokojenia potrzeb kadrowych spośród bezrobotnych). Jeżeli wynik rekrutacji przeprowadzonej przez PUP będzie negatywny (czyli będą

uzasadnione przyczyny dla nieuwzględnienia kandydatur), to starosta wydaje informację w terminie 21 dni od złożenia oferty.

Kiedy nie trzeba przeprowadzać testu rynku pracy?

Zgodnie z ustawą, wojewoda wydaje zezwolenie bez konieczności uzyskania informacji starosty m.in. jeżeli:

- praca, którą ma wykonywać cudzoziemiec, znajduje się w wykazie zawodów deficytowych, określonym przez wojewodę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca,
- zawód, który ma wykonywać cudzoziemiec, znajduje się w wykazie – załączniku do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (to m.in. lekarze, pielęgniarki, programiści, projektanci baz danych, opiekunowie osoby starszej, murarze, malarze, ślusarze, kierowcy autobusów, kierowcy samochodów ciężarowych),
- obywatel Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy ma wykonywać prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa,
- ma to być praca w charakterze trenera sportowego, sportowca, lekarza dentystry lub lekarza odbywającego szkolenie lub realizującego program specjalizacji.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi

Inną drogą legalizacji zatrudnienia pracownika jest wpis oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Ta procedura jest dużo prostsza i mniej czasochłonna niż w przypadku zezwoleń na pracę, stąd jej duża popu-

larność wśród pracodawców. Właściwy jest tu nie wojewoda, lecz powiatowy urząd pracy, nie przeprowadza się w tej procedurze testu rynku pracy. Zarezerwowana jest ona jednak wyłącznie dla obywateli sześciu państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji oraz Ukrainy.

Podstawowym typem zezwolenia na pracę jest zezwolenie typu A. Dotyczy ono wykonywania pracy dla polskich pracodawców. Aby je uzyskać konieczne jest spełnienie kilku warunków, m.in. wysokość miesięcznego wynagrodzenia cudzoziemca nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Tryb wpisu oświadczenia

Przed zatrudnieniem cudzoziemcy pracodawca składa do powiatowego urzędu pracy oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy, w którym wskazuje m.in. informacje dotyczące pracy powierzonej cudzoziemcowi (stanowisko, rodzaj umowy, wymiar czasu pracy, wysokość wynagrodzenia, okres na jaki powierzy wykonywanie pracy cudzoziemcowi). Do oświadczenia należy dołączyć m.in. dokumenty potwierdzające tożsamość pracodawcy (kopia dowodu osobistego, odpis z KRS), kopię dokumentu podróży cudzoziemca, oświadczenie o niekaralności, dowód wniesienia opłaty. Opłata za złożenie oświadczenia wynosi 30 zł.

Jeżeli oświadczenie i załączniki spełniają wszystkie wymagania, to PUP wpisuje oświadczenie do ewidencji oświadczeń.

Potwierdzeniem wpisu jest złożone oświadczenie z pieczętką urzędu. W przypadku odmowy dokonania wpisu (w ściśle określonych przypadkach) starosta wydaje decyzję odmowną, od której przysługuje odwołanie w terminie 14 dni do Ministra Rodziny i Polityki Społecznej za pośrednictwem starosty.

Warunki wpisu oświadczenia

Zgodnie z ustawą, PUP wpisuje oświadczenie do ewidencji oświadczeń, jeżeli łącznie spełnione są następujące warunki:

- cudzoziemiec jest obywatelem Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy,
- praca cudzoziemca nie jest związana z działalnością, w której wydaje się zezwolenia na pracę sezonową,
- okres wykonywania pracy określony w złożonym oświadczeniu jest nie dłuższy niż 24 miesiące,
- dzień rozpoczęcia pracy wskazany w złożonym oświadczeniu nastąpi nie później niż 6 miesięcy od dnia złożenia oświadczenia,
- wysokość wynagrodzenia cudzoziemca nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.

Odnosnie do warunku trzeciego – okresu wykonywania pracy – warto wskazać, że do niedawna okresy pracy wykonywanej na podstawie oświadczeń mogły wynosić łącznie maksymalnie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Oświadczenie było zatem rozwiązaniem krótkotrwałym – po 6 miesiącach konieczna była albo przerwa, albo uzyskanie zezwolenia na pracę.

29 stycznia 2022 r. weszły w życie zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia, które znacznie ułatwiły zatrudnianie na podstawie oświadczenia – obecnie maksymalny okres wykonywania pracy na podstawie takiego oświadczenia wynosi 24 miesiące i nie ma okresu rozlicze-

niowego, tj. możliwe jest ciągle wykonywanie pracy na podstawie kolejnych 24-miesięcznych oświadczeń, bez przerwy.

Wskazane zmiany to kolejny argument za wyborem procedury wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, zamiast wniosku o zezwolenie na pracę.

Terminy wpisu oświadczenia do ewidencji

W sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego PUP wpisuje oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń – nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania (kompletnego) oświadczenia, a w sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego – nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania oświadczenia.

Podsumowanie

Jak widać, procedura wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jest dużo prostsza i mniej czasochłonna niż procedura uzyskania zezwolenia na pracę. Dlatego w przypadku zatrudnienia obywatela Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy warto rozważyć właśnie złożenie oświadczenia.

Warto zaznaczyć, że niedawno weszła w życie ustawa z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, która przewiduje znaczące uproszczenia w zatrudnianiu obywateli Ukrainy przebywających legalnie na terytorium Polski – wystarczy powiadomienie PUP o powierzeniu wykonywania pracy temu obywateli w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy. Z tego względu w przypadku obywateli Ukrainy wskazane jest korzystanie właśnie z tej szczególnej regulacji. ■

**radca prawny w kancelarii Ostrowski i Wspólnicy z Torunia*

ZARZĄDZANIE

KADRY

PŁACE

PRACOWNIK SAMORZĄDOWY

4/2022

ROK XII (136)

CENA 60 ZŁ, W TYM VAT

ISSN 2082-6346



JAK ZORGANIZOWAĆ ZESPÓŁ
DS. ZARZĄDZANIA KRYZYSOWEGO?

KOLEJNE ZMIANY W POLSKIM ŁADZIE

ODWOŁANIE DYREKTORA SZKOŁY
BEZ WYPOWIEDZENIA