



Zielona Linia

CENTRUM INFORMACYJNE SŁUŻB ZATRUDNIENIA



ZATRUDNIANIE
CUDZOZIEMCÓW

SPIS TREŚCI

1. Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi	3
2. Zezwolenia na pracę	5
3. Zezwolenie sezonowe (S)	12
4. Zezwolenie jednolite	17
5. Łączenie rodzin cudzoziemca i ich praca	18
6. Rodzaje Wiz	21
7. Zatrudnianie i legalny pobyt cudzoziemców w Polsce w okresie epidemii na podstawie przepisów ustawy specjalnej	22
8. Zatrudnianie obywateli Ukrainy na podstawie przepisów specustawy z 12.03.2022 r.	24

OŚWIADCZENIE O POWIERZENIU WYKONYWANIA PRACY CUDZOZIEMCOWI

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy zostało wprowadzone w odpowiedzi na potrzebę szybkiego zatrudnienia cudzoziemców na polskim rynku pracy. Dla istniejącego już od wielu lat zezwolenia na pracę powstała korzystna i ciesząca się dużym zainteresowaniem alternatywa.

Praca w uproszczonej procedurze oświadczenia dostępna jest jednak **tylko dla obywateli wybranych krajów**. Są to obywatele: **Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy**.

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy jest również dokumentem, na podstawie którego cudzoziemiec może uzyskać wizę z prawem do pracy w Polsce. Jest to wiza z celem wydania „05a”.

Legalne zatrudnienie zawsze związane jest z legalnym pobytem. Dlatego do obowiązków pracodawcy należy również sprawdzenie, czy cudzoziemiec posiada legalny pobyt w Polsce.

Zalety procedury oświadczeniowej

Możliwość uzyskania zarejestrowanego oświadczenia w stosunkowo krótkim czasie (**7 dni roboczych**).

Złożenie oświadczenia nie jest obciążone tak dużymi formalnościami, jak złożenie wniosku o zezwolenie na pracę typu A.

Nie jest wymagane uzyskanie tzw. opinii starosty.

Uproszczona procedura

Po zmianach w przepisach, dokonanych 29 stycznia 2022 r. praca cudzoziemca na oświadczeniu zarejestrowanym w urzędzie pracy nie może przekraczać 24 miesięcy. Po tym okresie można od razu rejestrować kolejne oświadczenie.

Miejsce złożenia – powiatowy urząd pracy

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi należy złożyć do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę firmy (w przypadku posiadania wpisu do KRS) lub miejsce stałego pobytu (w przypadku osób fizycznych lub prowadzących działalność gospodarczą z wpisem do CEIDG).

Jak długo trwa rejestracja oświadczenia?

Rejestracja oświadczenia przez powiatowy urząd pracy nie wymaga wystawienia decyzji administracyjnej, w związku z tym cała procedura może trwać krócej. Jeśli złożone przez pracodawcę oświadczenie jest kompletne, urząd dokona wpisu do ewidencji już w ciągu **7 dni roboczych** i poinformuje pracodawcę o możliwości odbioru oświadczenia. Jeśli rozpatrzenie oświadczenia będzie wymagało wyjaśnienia, to okres rozpatrywania może wydłużyć się **do 30 dni kalendarzowych**.

Jak złożyć oświadczenie?

Najważniejszą kwestią w uzyskaniu zarejestrowanego oświadczenia jest odpowiednie przygotowanie wszystkich załączników i prawidłowe wypełnienie formularza oświadczenia.

Co należy przygotować?

Przed wszystkim należy pamiętać, że złożenie oświadczenia nie jest bezpłatne. Pracodawca poniesie koszt 100 zł, i jest **to jedyny koszt** jaki pracodawca lub jego pełnomocnik poniesie w związku ze złożeniem oświadczenia.

Opłata powinna zostać dokonana bezpośrednio na konto urzędu pracy, do którego będzie składane oświadczenie.

Oprócz załączników związanych z formą prawną prowadzonej działalności przez pracodawcę, potwierdzeniem opłaty, oświadczeniem o niekaralności, pracodawca będzie potrzebował kopii **wszystkich wypełnionych stron paszportu kandydata do pracy**. Potrzebne jest to do ustalenia, na jakim dokumencie pobytowym aktualnie przebywa cudzoziemiec, jeśli jest on w Polsce.

PAMIĘTAJ!

Legalne zatrudnienie zawsze związane jest z legalnym pobytem.

Dlatego do obowiązków pracodawcy należy również sprawdzenie, czy cudzoziemiec posiada legalny pobyt w Polsce.

Jeśli cudzoziemiec jest w swoim kraju i dopiero będzie ubiegać się o wizę w celu pracy na oświadczeniu **wystarczą kopie stron paszportu** z jego danymi osobowymi.

Kolejnym ważnym załącznikiem jest **oświadczenie o niekaralności pracodawcy**, który chce zatrudnić cudzoziemca. Wzór takiego oświadczenia należy pobrać bezpośrednio ze strony danego urzędu, do którego będzie składane oświadczenie.

Jak złożyć?

Oświadczenie można złożyć papierowo lub elektronicznie poprzez portal www.praca.gov.pl. Większość urzędów pracy preferuje złożenie oświadczenia w sposób elektroniczny.

Po odebraniu oświadczenia pamiętaj że...

Praca cudzoziemca zawsze musi być zgodna z warunkami określonymi w oświadczeniu. Nie może też zacząć się wcześniej niż data wpisana w ewidencji oświadczeń. Zmiana stanowiska czy wymiaru etatu powoduje, że pracodawca będzie musiał uzyskać nowe oświadczenie na nowe warunki pracy.

Są jednak wyjątki, kiedy nie trzeba uzyskiwać nowego oświadczenia. Jest to:

- ✔ zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi;
- ✔ przejście lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- ✔ zawarcie przez pracodawcę i cudzoziemca umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej;
- ✔ cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym agencji pracy tymczasowej i zostaje skierowany do pracy w innym miejscu (u innego pracodawcy użytkownika) – jeśli nie zmieniły się pozostałe warunki pracy.

Uzyskanie zarejestrowanego oświadczenia to jeszcze nie koniec. Pracodawca ma tzw. obowiązki informacyjne.

Pracodawca zgłasza:

1. Podjęcie pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń;
2. Niepodjęcie pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

Powiadomienie o podjęciu i niepodjęciu zatrudnienia jest obowiązkiem pracodawcy. Za niedopełnienie tego obowiązku pracodawca może zostać ukarany mandatem.

Powiadomienia o zakończeniu pracy może dokonać zarówno pracodawca, jak i cudzoziemiec, przedstawiając urzędowi świadectwo pracy lub dokument świadczący o rozwiązaniu umowy. Nie jest to jednak obowiązkiem żadnej ze stron.

Pracodawca, który zatrudnia cudzoziemca ma wobec niego **takie same obowiązki jak wobec obywatela polskiego w zakresie:**

- ✔ zapewnienia, określonego przepisami, **minimalnego wynagrodzenia** - jeżeli praca jest powierzana w ramach umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej;
- ✔ zgłoszenia w ciągu 7 dni od daty rozpoczęcia pracy do **ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego** oraz comiesięcznego terminowego odprowadzania do ZUS składek odpowiedniej wysokości;
- ✔ odprowadzania **podatków** - np. obliczania, pobierania i wypłacania zaliczek na podatek dochodowy;
- ✔ przestrzegania przepisów polskiego Prawa Pracy.

Żaden pracownik, niezależnie od obywatelstwa, nie może być dyskryminowany w miejscu pracy!

Uwaga!

Powiadomienie o podjęciu i niepodjęciu zatrudnienia jest obowiązkiem pracodawcy.

Za niedopełnienie tego obowiązku pracodawca może zostać ukarany mandatem.

ZEZWOLENIA NA PRACĘ

Zatrudnienie cudzoziemca spoza Unii Europejskiej wiąże się z pewnymi formalnościami legalizującymi pracę. Są jednak grupy obywateli całkowicie zwolnionych z uzyskania zezwolenia na pracę. Dlatego, przed zatrudnieniem, warto upewnić się, że cudzoziemiec nie znajduje się w jednej z poniżej wymienionych grup.

Z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę zwolnieni są cudzoziemcy, którzy:

- ✔ są zatrudnieni przez pracodawcę z siedzibą w państwie członkowskim Unii Europejskiej lub państwie Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącego do Unii Europejskiej i czasowo delegowanych przez tego pracodawcę do świadczenia usług w Polsce,
- ✔ posiadają zezwolenie na pobyt czasowy w związku z zamiarem wykonywania pracy lub prowadzenia działalności na warunkach określonych w tym zezwoleniu,
- ✔ posiadają zezwolenie na pobyt czasowy w związku z zamiarem podjęcia lub kontynuowania studiów lub szkolenia zawodowego; w celu prowadzenia badań naukowych; w przypadku rozwodu, separacji lub owdowienia cudzoziemca, członka rodziny obywatela RP;
- ✔ posiadają zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE udzielone przez inne państwo członkowskie UE oraz spełniają dodatkowe warunki; lub gdy są członkiem rodziny takiego cudzoziemca i towarzyszą mu lub chcą się z nim połączyć;
- ✔ posiadają zezwolenie na pobyt czasowy w celu połączenia z rodziną,
- ✔ posiadają zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego z obywatelem polskim lub cudzoziemcem (w ściśle określonych przypadkach),
- ✔ posiadają zezwolenie na pobyt czasowy będąc zstępnym obywatela polskiego lub cudzoziemca (w ściśle określonych przypadkach),
- ✔ przebywają na terytorium RP na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE (w ściśle określonych przypadkach),
- ✔ posiadają ważną Kartę Polaka,
- ✔ ubiegają się o udzielenie ochrony międzynarodowej, pod warunkiem, że posiadają zaświadczenie potwierdzające, że postępowanie w sprawie wydania decyzji o przyznaniu statusu uchodźcy przedłuża się nie z ich winy.

Aby stwierdzić, czy cudzoziemiec spełnia te warunki należy zweryfikować jego dokument pobytowy. Jeśli posiada zezwolenie na pobyt czasowy w związku z powyższymi okolicznościami dokumentem, który pracodawca powinien uzyskać od cudzoziemca jest decyzja wojewody, wydana do karty pobytu czasowego. To właśnie w treści decyzji jest zawarta podstawa prawna, która może wskazywać, czy zatrudnienie cudzoziemca będzie wiązało się z koniecznością uzyskania zezwolenia na pracę.

Ponadto, zezwolenie na pracę nie jest wymagane w przypadku cudzoziemców, którzy przebywają na terytorium naszego kraju i spełniają poniższe okoliczności:

- ✔ prowadzą szkolenia w ramach określonych programów
- ✔ wykonują indywidualnie lub w zespołach, trwające do 30 dni w roku kalendarzowym usługi artystyczne,
- ✔ biorą udział w stażach zawodowych lub nadzorują realizację programów Unii Europejskiej bądź innych międzynarodowych programów pomocowych,
- ✔ są nauczycielami języków obcych oraz prowadzą zajęcia w językach obcych, wykonując pracę w ramach umów i porozumień międzynarodowych,
- ✔ są członkami sił zbrojnych oraz personelu cywilnego w międzynarodowych strukturach wojskowych,
- ✔ są stałymi korespondentami zagranicznych środków masowego przekazu,
- ✔ wygłaszają okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje,
- ✔ są sportowcami wykonującymi pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium RP w związku z zawodami sportowymi; praca ta może trwać do 30 dni w roku kalendarzowym,
- ✔ są studentami studiów stacjonarnych lub uczestnikami stacjonarnych studiów doktoranckich,
- ✔ są studentami szkół wyższych w państwach UE lub EOG, skierowanymi do odbycia praktyk zawodowych.

Uwaga!

Nowelizacja rozporządzenia Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę rozszerza katalog cudzoziemców uprawnionych do wykonywania pracy w Polsce z dnia 20 listopada 2020, którzy wykonują zawody medyczne: **lekarzy, lekarzy dentystów, pielęgniarki, położnych oraz ratowników medycznych, a także osób 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.**

Ponadto zwolnieniem z zezwolenia na pracę są również objęci cudzoziemcy posiadający **wizę wydaną z adnotacją «Poland Business Harbour».**

Jest to nazwa programu rządowego skierowanego do specjalistów z branży informatycznej oraz innych firm, które chcą przenieść swoją działalność do Polski.

Ponadto, powyższe rozporządzenie zwalnia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę cudzoziemców, którzy przebywają w Polsce na podstawie wizy, której cel wydania jest oznaczony 21, gdy wiza jest wydawana w celu przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe.

W tym przypadku pracodawca na potrzeby kontroli powinien przechowywać dokument potwierdzający spełnienie powyższych okoliczności. Np. w przypadku zatrudniania cudzoziemca, który jest studentem studiów dziennych w Polsce takim dokumentem będzie zaświadczenie z uczelni o posiadaniu statusu studenta stacjonarnego.

Kto wydaje zezwolenie na pracę?

Zezwolenie na pracę na wniosek pracodawcy wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu pracodawcy – jeśli pracodawca jest osobą fizyczną lub prowadzi działalność gospodarczą z wpisem do CEIDG.

Zezwolenie na pracę jest procedurą nieco bardziej wymagającą w porównaniu z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy. Różni je m.in. okres wykonywania pracy dostępny w ramach zezwolenia. **Wynosi on maksymalnie 3 lata.** Jednak, aby uzyskać zezwolenie na pracę pracodawca musi spełnić kilka ważnych warunków, a także zgromadzić niezbędne dokumenty, które będzie należało załączyć do wniosku o zezwolenie.

Uzyskanie zezwolenia na pracę dotyczy wszystkich cudzoziemców, którzy chcą pracować w Polsce, a posiadają obywatelstwo kraju nienależącego do krajów UE i EOG.

Jak długo trwa wydanie zezwolenia?

Uzyskanie zezwolenia na pracę jest procedurą poprzedzoną złożeniem wniosku przez pracodawcę i wiąże się z wydaniem przez wojewodę decyzji administracyjnej. Termin na wydanie zezwolenia na pracę to 30 dni lub w przypadkach wymagających wyjaśnienia 2 miesiące. W niektórych urzędach okres ten może ulec wydłużeniu.

Ile kosztuje?

- ✓ 50 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na okres nieprzekraczający trzech miesięcy,
- ✓ 100 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na okres dłuższy niż trzy miesiące.

Opinia starosty

Zanim pracodawca złoży wniosek do wojewody, musi udowodnić, że na lokalnym rynku pracy nie ma kandydatów polskich na stanowisko pracy, które oferuje.

Aby to zrobić przed złożeniem wniosku, poza obowiązkowymi załącznikami, pracodawca będzie musiał uzyskać tzw. opinię starosty (inne spotykane nazwy to także: test rynku pracy, informacja starosty) o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na rynku pracy, na terenie powiatu, w którym cudzoziemiec będzie wykonywał pracę.

Z uwagi na fakt, że opinia starosty dotyczy lokalnego rynku pracy wydaje ją powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca.

Zdarzają się sytuacje, że specyfika pracy wykonywanej przez cudzoziemca nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania. Wówczas informację wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy.

Cała procedura uzyskania informacji starosty polega na złożeniu przez pracodawcę oferty pracy na stanowisko, na którym zamierza zatrudnić cudzoziemca wraz ze wszystkimi warunkami pracy, takimi jak: wynagrodzenie, stanowisko, wymiar etatu, a także wymaganiami do wykonywania pracy.

Na podstawie tych danych urząd sprawdza, czy w rejestrze osób bezrobotnych są kandydaci na oferowane stanowisko przez pracodawcę.

Procedura uzyskania takiej opinii jest stosunkowo prosta, ale czas jej uzyskania to 14 lub 21 dni kalendarzowych.

Informacja starosty jest wydawana w terminie:

- ✔ nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia oferty pracy w powiatowym urzędzie pracy, jeżeli z analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy wynika, że nie ma kandydatów polskich na to stanowisko;
- ✔ nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia oferty pracy w przypadku, gdy w rejestrze osób bezrobotnych są kandydaci spełniający oczekiwania pracodawcy.

Informacja starosty jest ważna przez **180 dni** od jej wydania. W wyjątkowych okolicznościach ważność informacji starosty może być skrócona **do 90 dni**.

Wydana opinia starosty będzie zawierała wszystkie wymagania, które zawarł pracodawca w złożonej ofercie pracy. Oznacza to, że do wniosku o zezwolenie na pracę pracodawca będzie musiał dołączyć dokumenty, potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca tych wymagań.

Opinia starosty nie zawsze wymagana – zawody pożądate na rynku pracy

Są sytuacje i zawody, w przypadku których informacja starosty nie jest wymagana. Dotyczą one:

1. Pracy, która ma być wykonywana przez cudzoziemca, znajdującej się w wykazie zawodów deficytowych, wskazanych w rozporządzeniu wojewody;
2. Cudzoziemca, który będzie wykonywał pracę w zawodzie określonym w wykazie stanowiącym załącznik do rozporządzenia w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz. U. z 2018 poz. 1264);
3. Cudzoziemca, który bezpośrednio przed złożeniem wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę posiadał zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pobyt i pracę u tego samego pracodawcy na tym samym stanowisku;
4. Cudzoziemca, który w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę ukończył uczelnię z siedzibą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo innego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej albo jest uczestnikiem studiów doktoranckich odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej;
5. Cudzoziemca, który przez 3 lata poprzedzające złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę przebywał legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a pobyt był nieprzerwany w rozumieniu art. 195 ust. 4 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach. „W rozumieniu art. 195 ust. 4 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach pobyt cudzoziemca uznaje się za nieprzerwany jeżeli żadna z przerw nie była dłuższa niż 6 miesięcy i wszystkie przerwy nie przekroczyły łącznie 10 miesięcy.»;
6. Cudzoziemca upoważnionego do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego w jego oddziale lub przedstawicielstwie znajdującym się w Polsce;
7. Obywatela Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, wykonującego prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym;
8. Obywatela Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, który w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę był zatrudniony przez okres nie krótszy niż 3 miesiące u tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku zgodnie z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń – pod warunkiem przedstawienia oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń, umowy o pracę oraz dokumentów potwierdzających opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne;
Ważne! Oświadczenie musi być ważne na dzień złożenia wniosku.
9. Trenera sportowego lub sportowca w podmiotach, których działalność statutowa obejmuje upowszechnianie kultury fizycznej i sportu;
10. Lekarza i lekarza dentystry odbywającego szkolenie lub realizującego program specjalizacji, na podstawie przepisów w sprawie specjalizacji lekarzy i lekarzy dentyistów.



PAMIĘTAJ!

Poza tym wojewoda może zażądać przedstawienia dokumentów potwierdzających spełnienie innych wymagań.

Wymagane dokumenty do wniosku o zezwolenie na pracę

Wydanie zezwolenia na pracę wiąże się z wydaniem decyzji administracyjnej zatem zakres dokumentów niezbędnych do wniosku jest znacznie szerszy niż w przypadku oświadczenia.

Komplet dokumentów to:

- ✔ wypełniony zgodnie z pouczeniem formularz wniosku o wydanie zezwolenia na pracę;
- ✔ podpisane 2 klauzule informacyjne dotyczące ochrony danych osobowych;
- ✔ ważny dowód osobisty lub ważny dokument podróży, a jeżeli wnioskodawca takiego dokumentu nie posiada i nie może go uzyskać, inny ważny dokument potwierdzający tożsamość – w przypadku gdy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest osoba fizyczna;
- ✔ umowa spółki - w przypadku gdy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji lub spółka cywilna albo akty notarialne o zawiązaniu spółki – jeżeli podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest spółka akcyjna w organizacji;
- ✔ kopia wszystkich wypełnionych stron z ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, którego dotyczy wniosek, a w przypadku gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania – kopia innego ważnego dokumentu potwierdzającego jego tożsamość;
- ✔ dokumenty potwierdzające zaistnienie okoliczności, które zwalniają pracodawcę z uzyskania opinii starosty;
- ✔ oryginał opinii starosty, jeśli jest ona wymagana;
- ✔ dokument sporządzony przez pracodawcę użytkownika, potwierdzający uzgodnienie w zakresie skierowania cudzoziemca przez agencję pracy tymczasowej - w przypadku, gdy podmiotem powierzającym pracę jest ta agencja;
- ✔ dokumenty potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca wymagań stawianych kandydatom do pracy przez podmiot powierzający wykonywanie pracy, określonych w informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy – jeżeli informacja starosty była wymagana;
- ✔ dokumenty potwierdzające spełnienie wymagań kwalifikacyjnych i innych warunków w przypadku zamiaru powierzenia cudzoziemcowi wykonywania pracy w zawodzie regulowanym;
- ✔ dowód wpłaty;
- ✔ dokumenty potwierdzające spełnienie wymagań określonych w odrębnych przepisach, które mogą mieć wpływ na wynik postępowania (np. licencja na wykonywanie międzynarodowego zarobkowego przewozu drogowego rzeczy);
- ✔ inne dokumenty – np. pełnomocnictwo, jeśli w sprawie występuje pełnomocnik wnioskodawcy.

Po uzyskaniu zezwolenia – obowiązki pracodawcy:

Informowanie w ciągu 7 dni wojewody, który wydał zezwolenie o okolicznościach, tj.:

- ✔ zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy lub przejęcie zakładu pracy bądź jego części przez innego pracodawcę,
- ✔ przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
- ✔ cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę,
- ✔ cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące,
- ✔ cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

Ważne!

Jeśli pracodawca powiadomi wojewodę, że cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę lub, że cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące, zezwolenie nie jest uchylane, gdy jednocześnie z powiadomieniem pracodawca wskazał przyczynę zwłoki oraz zapewnił, że zezwolenie będzie wykorzystane zgodnie z jego przeznaczeniem.



W niektórych przypadkach wojewoda może odmówić wydania zezwolenia na pracę lub nawet uchylić już wydane zezwolenie. Przed złożeniem wniosku o zezwolenie na pracę pracodawca powinien upewnić się, że nie znajduje się w sytuacji, w której wojewoda może odmówić wydania zezwolenia na pracę.

Wojewoda odmówi wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca, gdy pracodawca:

- ✔ w toku postępowania złożył wniosek zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub dołączył do niego dokumenty zawierające takie dane lub zeznał nieprawdę, lub zataił prawdę albo w celu użycia jako autentyczny podrobił lub przerobił dokument, albo takiego dokumentu jako autentycznego używał;
- ✔ nie spełnił wymogów określonych w art. 88c ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. brak informacji starosty, zaniżona wysokość wynagrodzenia cudzoziemca);
- ✔ został prawomocnie ukarany za wykroczenie określone w art. 120 ust. 3-5 (np. za doprowadzenie cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy poprzez wprowadzenie go w błąd, za żądanie od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę);
- ✔ w ciągu dwóch lat od uznania za winnego za powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, został ponownie prawomocnie ukarany za podobne wykroczenie;
- ✔ jest osobą fizyczną, karaną za popełnienie czynu z art. 218-221 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Rozdział – Przepęstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową);
- ✔ jest osobą fizyczną, karaną za popełnienie w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę, czynu z art. 270-275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Rozdział – Przepęstwa przeciwko wiarygodności dokumentów), albo jest podmiotem zarządzanym lub kontrolowanym przez taką osobę;
- ✔ jest osobą fizyczną karaną za czyn, o którym mowa w art. 189a ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, lub karaną w innym państwie na podstawie przepisów Protokołu o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, albo jest podmiotem zarządzanym lub kontrolowanym przez taką osobę;
- ✔ nie dopełnia obowiązków pracodawcy (np. stwierdzono naruszenie polegające na braku umowy lub umowie niezgodnej z warunkami zawartymi w aktualnym zezwoleniu na pracę, niezgodności w opłacaniu związanych z zezwoleniem składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczek na podatek dochodowy, podmiot zaś nie podjął niezwłocznie czynności w celu dopełnienia tych obowiązków).

Przyczyny odmowy wydania zezwolenia mogą również dotyczyć cudzoziemca, który jest wskazany we wniosku jako kandydat do pracy, w sytuacji gdy:

- ✔ nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych i innych warunków w przypadku zamiaru powierzenia wykonywania pracy w zawodzie regulowanym;
- ✔ nie spełnia wymagań pracodawcy określonych w informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy;
- ✔ w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę został ukarany za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców;
- ✔ gdy cudzoziemiec, którego dotyczy wniosek, został umieszczony w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądanym.

Po wydaniu zezwolenia na pracę wojewoda może również **uchylić** już wydane zezwolenie na pracę jeśli zajdą określone okoliczności np.:

- ✔ uległy zmianie okoliczności lub dowody, odnoszące się do wydanej decyzji;
- ✔ ustała przyczyna udzielenia zezwolenia na pracę;
- ✔ pracodawca nie dopełnił obowiązków, o których mowa w art. 88h ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (np. co do sporządzenia umowy zgodnej z warunkami zawartymi w zezwoleniu oraz opłacaniem związanych z tym składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczek na podatek dochodowy);
- ✔ cudzoziemiec przestał spełniać wymagania w zawodzie regulowanym.



WAŻNE!

Przepisy dotyczące karalności dotyczą również przypadku, gdy osobą ukaraną jest osoba fizyczna, która jest pełnomocnikiem pracodawcy.

Możliwość przedłużenia zezwolenia

Jeśli będzie zbliżał się okres upływu ważności zezwolenia, pracodawca nie musi ubiegać się o kolejne zezwolenie i rozpoczynać całą procedurę od nowa. W takiej sytuacji wystarczy złożyć wniosek o przedłużenie obecnego zezwolenia. Jest to bardzo korzystna sytuacja, ponieważ pozwala zachować kontynuację zatrudnienia, jeśli odbywa się ono wciąż na tym samym stanowisku.

Podobnie jak w przypadku wniosku o zezwolenie również wniosek o jego przedłużenie podlega opłacie.

- ✔ 25 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na okres nieprzekraczający trzech miesięcy,
- ✔ 50 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na okres dłuższy niż trzy miesiące.

Aby złożyć wniosek o przedłużenie zezwolenia należy złożyć odpowiedni wniosek w urzędzie wojewódzkim i zachować odpowiednie terminy.

Nie wcześniej niż 90 dni i nie później niż 30 dni przed upływem obecnego zezwolenia na pracę.

W takiej sytuacji praca cudzoziemca u dotychczasowego pracodawcy będzie legalna od dnia złożenia przez niego wniosku o przedłużenie zezwolenia na pracę aż do wydania decyzji o przedłużeniu zezwolenia.

Dodatkowa korzyść – nie jest wymagana opinia starosty.

Jakie dokumenty wymagane są w przypadku przedłużenia zezwolenia na pracę

W przypadku złożenia wniosku o przedłużenie zezwolenia na pracę szereg dokumentów jest taki sam jak w przypadku wniosku o zezwolenie na pracę. Są to:

- ✔ wniosek o wydanie przedłużenia zezwolenia na pracę;
- ✔ ważny dowód osobisty lub ważny dokument podróży pracodawcy, albo jeżeli takiego dokumentu nie posiada i nie może go uzyskać, inny ważny dokument potwierdzający tożsamość – należy załączyć, gdy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest osoba fizyczna;
- ✔ umowa spółki – należy załączyć, gdy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy przez cudzoziemca jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji lub spółka cywilna albo akty notarialne o zawiązaniu spółki – jeżeli podmiotem powierzającym wykonywanie pracy przez cudzoziemca jest spółka akcyjna w organizacji;
- ✔ kopia wszystkich wypełnionych stron z ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, którego dotyczy wniosek, a w przypadku gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania – kopia innego ważnego dokumentu potwierdzającego jego tożsamość cudzoziemca;
- ✔ umowa pomiędzy pracodawcą a cudzoziemcem, będącą podstawą wykonywania pracy zgodnie z zezwoleniem na pracę;
- ✔ dokumenty potwierdzające opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli były wymagane w związku z wykonywaniem pracy przez cudzoziemca za okres wykonywania pracy zgodnie z zezwoleniem na pracę (ZUS RCA wraz z potwierdzeniem wysłania lub zaświadczenie z ZUS);
- ✔ dokument sporządzony przez pracodawcę użytkownika, potwierdzający uzgodnienie w zakresie skierowania cudzoziemca przez agencję pracy tymczasowej – w przypadku gdy podmiotem powierzającym pracę jest ta agencja;
- ✔ dowód wpłaty dokumentów potwierdzających spełnienie wymagań kwalifikacyjnych i innych warunków niezbędnych do wykonywania pracy w zawodzie regulowanym;
- ✔ oryginał pełnomocnictwa/upoważnienia (w przypadku gdy pracodawca nie składa wniosku osobiście);

Pozostałe typy zezwoleń o pracę

Zezwolenie na pracę typu A nie jest jedynym zezwoleniem na pracę. Przepisy dają możliwość podejmowania różnej aktywności zawodowej na polskim rynku pracy. W zależności od tego, czy cudzoziemiec zmierza pełnić funkcję w zarządzie spółki lub jest oddelegowany do pracy w Polsce przez innego pracodawcę zagranicznego będzie potrzebował odpowiedniego rodzaju zezwolenia określonego literami B, C, D lub E. Dobra wiadomość jest taka, że do złożenia wniosku o jedno z tych zezwoleń nie potrzeba odrębnego formularza na każde z nich. Służy do tego jeden wniosek, w którym pierwszym krokiem jest oznaczenie typu potrzebnego zezwolenia.

PAMIĘTAJ!

Wniosek o przedłużenie zezwolenia należy złożyć nie wcześniej niż 90 dni i nie później niż 30 dni przed upływem obecnego zezwolenia na pracę.

I tak kolejno...

Zezwolenie typu B

Zezwolenie te dotyczy cudzoziemca, który zamierza pełnić funkcję prezesa, prokurenta lub komplementariusza w zarządzie, np. spółki lub innego podmiotu gospodarczego, przez okres dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

Jeśli cudzoziemiec jest zatrudniony przez pracodawcę zagranicznego i pracodawca zamierza delegować go do Polski, powinien uzyskać jedno z tych zezwoleń:

Zezwolenie typu C

Jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę u pracodawcy zagranicznego i będzie delegowany na terytorium Polski na okres powyżej 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego.

Zezwolenie typu D

Jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę u pracodawcy zagranicznego nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Polski i będzie delegowany na terytorium Polski w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa).

Zezwolenie typu E

Jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę u pracodawcy zagranicznego i będzie delegowany na terytorium Polski na okres powyżej 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w zezwoleniach typu B, C, D.



ZEZWOLENIE SEZONOWE (S)

W odpowiedzi na potrzebę zatrudniania cudzoziemców w rolnictwie wprowadzono zezwolenie na pracę sezonową typu S. Czym różni się ono od tradycyjnego zezwolenia na pracę typu A?

Tym co wyróżnia zezwolenie sezonowe od pozostałych typów zezwoleń na pracę, to okres na jaki można powierzyć pracę. Jest to zawsze maksymalnie **9 miesięcy w roku kalendarzowym**.

Zezwolenie sezonowe wyróżnia również ograniczona ilość branż, w których pracodawca może powierzyć pracę sezonową na podstawie tego rodzaju zezwolenia. Są to takie branże, jak: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo lub gastronomia i zakwaterowanie. Wydanie zezwolenia na pracę sezonową uzależnione jest przede wszystkim od posiadanego numeru Polskiej Klasy Działalności Gospodarczej pracodawcy, który chce zatrudnić cudzoziemca. Lista numerów PKD określona jest w rozporządzeniu.

Jak wiadomo prace np. w rolnictwie powierzają również osoby fizyczne, które nie posiadają wpisu do KRS lub CEIDG, a co za tym idzie trudno jest określić ich PKD. W takiej sytuacji należy wybrać PKD, w ramach którego zamierzają zatrudnić cudzoziemca i określić je wypełniając wniosek.

Kto wydaje zezwolenie sezonowe?

W przeciwieństwie do innych typów zezwoleń na pracę, które wydaje wojewoda, zezwolenie na pracę sezonową uzyskuje się u starosty za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy. Dlatego to do urzędu pracy, właściwego ze względu na meldunek stały (w przypadku osób fizycznych i przedsiębiorców posiadających wpis do CEIDG lub siedzibę w przypadku przedsiębiorców posiadających wpis do KRS), należy złożyć wniosek.

Koszt jaki poniesie pracodawca?

W przypadku złożenia wniosku o zezwolenie sezonowe pracodawca zobowiązany jest do uiszczenia opłaty w wysokości 30 zł niezależnie od okresu, na który zamierza zatrudnić cudzoziemca.

Jakie dokumenty należy złożyć do wniosku o zezwolenie sezonowe?

- ✔ ważny dowód osobisty lub ważny dokumenty podróży, albo jeżeli takiego dokumentu nie posiada i nie może go uzyskać, inny ważny dokument potwierdzający tożsamość – w przypadku gdy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy przez cudzoziemca jest osoba fizyczna;
- ✔ kopię wszystkich wypełnionych stron z ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, którego dotyczy wniosek, a w przypadku gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania – kopię innego ważnego dokumentu potwierdzającego tożsamość cudzoziemca; w przypadku gdy cudzoziemiec nie przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – kopię stron dokumentu podróży z danymi osobowymi cudzoziemca;
- ✔ kopię ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – w przypadku gdy cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- ✔ dowód wpłaty (odrębny na danego cudzoziemca);
- ✔ dokument sporządzony przez pracodawcę użytkownika, potwierdzający uzgodnienie w zakresie skierowania cudzoziemca przez agencję pracy tymczasowej – w przypadku gdy podmiotem powierzającym pracę jest ta agencja.



Opinia starosty nie jest wymagana jeśli pracodawca składa wnioski o zezwolenie na pracę sezonową dla obywateli następujących państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy.

SEKCJA A ROLNICTWO, LEŚNICTWO, ŁOWIECTWO I RYBACTWO

DZIAŁ/GRUPA	KLASA/PODKLASA	NAZWA GRUPOWANIA/UWAGI
01		UPRAWY ROLNE, CHÓW I HODOWLA ZWIERZĄT, ŁOWIECTWO, WŁĄCZAJĄC DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWĄ
01.1		Uprawy rolne inne niż wieloletnie
	01.11.Z	Uprawa zbóż, roślin strączkowych i roślin oleistych na nasiona, z wyłączeniem ryżu
	ex.01.13.Z	Uprawa warzyw, włączając melony, oraz uprawa roślin korzeniowych i roślin bulwiastych z wyłączeniem działalności związanej z uprawą grzybów, uprawą pomidorów w szklarniach ogrzewanych oraz uprawą ogórków w szklarniach ogrzewanych
	01.15.Z	Uprawa tytoniu
	01.16.Z	Uprawa roślin włóknistych
	ex.01.19.Z	Pozostałe uprawy rolne inne niż wieloletnie (z wyłączeniem prowadzonej w szklarniach ogrzewanych działalności związanej z uprawą kwiatów, produkcją kwiatów ciętych oraz pączków kwiatowych)
01.2		Uprawa roślin wieloletnich
	01.21.Z	Uprawa winogron
	01.24.Z	Uprawa drzew i krzewów owocowych ziarnkowych i pestkowych
	01.25.Z	Uprawa pozostałych drzew i krzewów owocowych oraz orzechów
	01.28.Z	Uprawa roślin przyprawowych i aromatycznych oraz roślin wykorzystywanych do produkcji leków i wyrobów farmaceutycznych
	01.29.Z	Uprawa pozostałych roślin wieloletnich
01.3	ex.01.30.Z	Rozmnażanie roślin (z wyłączeniem działalności związanej z uprawą roślin do rozmnażania oraz uprawą grzybni, w tym podłoża z wsiąną grzybnią)
01.4		Chów i hodowla zwierząt
	01.41.Z	Chów i hodowla bydła mlecznego
	01.42.Z	Chów i hodowla pozostałego bydła i bawołów
	01.43.Z	Chów i hodowla koni i pozostałych zwierząt koniowatych
	01.45.Z	Chów i hodowla owiec i kóz
	01.49.Z	Chów i hodowla pozostałych zwierząt
01.5	01.50.Z	Uprawy rolne połączone z chowem i hodowlą zwierząt (działalność mieszana)
01.6		Działalność usługowa wspomagająca rolnictwo i następująca po zbiorach
	01.61.Z	Działalność usługowa wspomagająca produkcję roślinną
	01.62.Z	Działalność usługowa wspomagająca chów i hodowlę zwierząt gospodarskich
	01.63.Z	Działalność usługowa następująca po zbiorach
	01.64.Z	Obróbka nasion dla celów rozmnażania roślin

ex. oznacza niepełny zakres danej podklasy działalności według PKD, w którym wydaje się zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca

SEKCJA I DZIAŁALNOŚĆ ZWIĄZANA Z ZAKWATEROWANIEM I USŁUGAMI GASTRONOMICZNYMI

DZIAŁ/GRUPA	KLASA/PODKLASA	NAZWA GRUPOWANIA/UWAGI
55		ZAKWATEROWANIE
55.2	55.20.Z	Obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania
55.3	55.30.Z	Pola kempingowe (włączając pola dla pojazdów kempingowych) i pola namiotowe
56		DZIAŁALNOŚĆ USŁUGOWA ZWIĄZANA Z WYŻYWIENIEM
56.1		Restauracje i pozostałe placówki gastronomiczne
	56.10.B	Ruchome placówki gastronomiczne

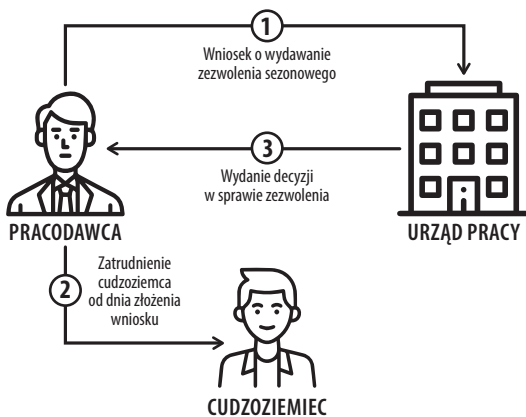
Tabela 1:

Lista numerów PKD określających branże, dla których wydawane jest zezwolenie sezonowe

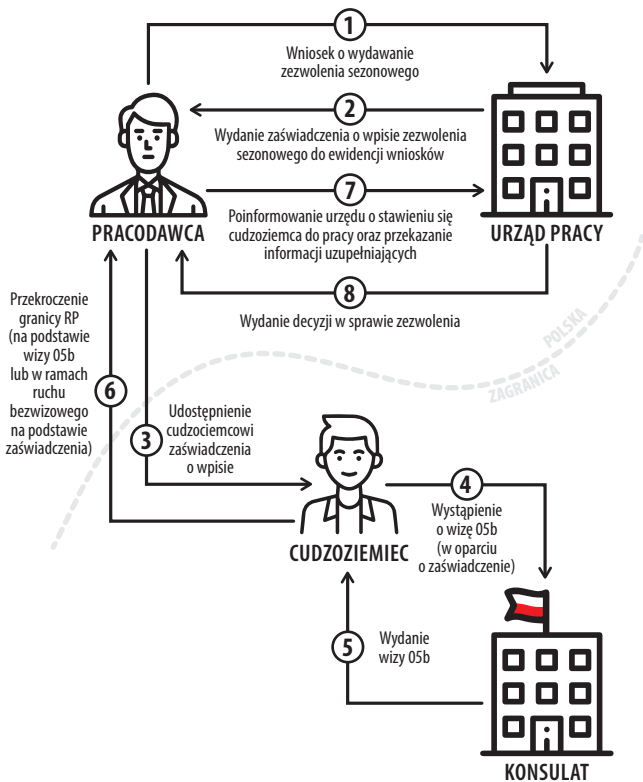
Dwie różne procedury wydawania zezwolenia sezonowego

Kolejną różnicą w stosunku do zezwolenia na pracę typu A jest to, że istnieją dwie różne procedury wydawania zezwolenia sezonowego. Uzależnione jest to przede wszystkim od posiadanego dokumentu pobytowego cudzoziemca lub dokumentu, o który cudzoziemiec będzie się ubiegał jeśli nie przebywa w Polsce.

SCHEMAT ŚCIEŻKI KRAJOWEJ



SCHEMAT ŚCIEŻKI ZAGRANICZNEJ



Cudzoziemiec przebywa w Polsce – ścieżka krajowa

W przypadku kiedy cudzoziemiec przebywa w Polsce na innym dokumencie pobytowym niż wiza w celu wykonywania pracy sezonowej lub wjechał do Polski w ruchu bezwizowym, stosuje się tzw. ścieżkę krajową. Procedura w tym przypadku jest stosunkowo prosta. Pracodawca składa wniosek do właściwego urzędu pracy. Jeśli wniosek nie zawiera braków formalnych urząd pracy ma 7 dni roboczych na pozytywne rozpatrzenie wniosku lub odmowę wydania zezwolenia. W przypadku zaistnienia braków formalnych procedura może ulec wydłużeniu do 30 dni.

Zezwolenie sezonowe to możliwość zatrudnienia pracownika „od zaraz”.

Największą zaletą zezwolenia sezonowego jest umożliwienie pracodawcom zatrudnienia kandydata do pracy właściwie już od dnia złożenia wniosku przez 30 dni. W tym czasie urząd powinien wydać decyzję pozytywną lub negatywną, natomiast praca w tym okresie bez względu na wydaną decyzję pozostanie legalna.

Cudzoziemiec przebywa za granicą – ścieżka zagraniczna

Procedura ta dotyczy cudzoziemców, którzy zamierzają ubiegać się o wizę w celu wykonywania pracy sezonowej, ale również tych, którzy przebywają w Polsce na dokumentach wydanych w celu wykonywania pracy sezonowej. Są to dwa rodzaje dokumentów:

- ✔ wiza w celu wykonywania pracy sezonowej 05b,
- ✔ paszport biometryczny w związku ze złożonym wnioskiem o zezwolenie sezonowe.

W tej procedurze pracodawca składając wniosek o zezwolenie sezonowe uzyskuje w pierwszej kolejności tzw. zaświadczenie o wpisie zezwolenia sezonowego do ewidencji wniosków. Jest to dokument zawierający dane pracodawcy, dane cudzoziemca oraz planowane okresy powierzenia pracy sezonowej. Po wydaniu zaświadczenia pracodawca powinien przekazać je cudzoziemcowi, który z kolei na tej podstawie może złożyć w polskim konsulacie wniosek o wizę 05b. Posiadanie przez cudzoziemca zaświadczenia o złożeniu wniosku o pracę sezonową może być też podstawą do przekroczenia granicy w ramach ruchu bezwizowego.

Urząd pracy będzie oczekiwał na powiadomienie pracodawcy o stawieniu się cudzoziemca do pracy. W powiadomieniu pracodawca powinien wskazać datę rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca, a także dołączyć kopie wypełnionych stron paszportu, w którym będzie wbita naklejka wizowa oraz data wjazdu do Polski. Dane te posłużą urzędowi do wydania zezwolenia na pracę sezonową, a od złożenia przez pracodawcę informacji cudzoziemiec może już rozpocząć pracę.

Jeśli pracodawca nie złoży do urzędu pracy, w którym został złożony wniosek o zezwolenie sezonowe powiadomienia o rozpoczęciu pracy przez cudzoziemca przez 120 dni od złożenia wniosku urząd umorzy postępowanie i w efekcie nie wyda zezwolenia na pracę sezonową.

Podsumowując – kroki jakie musi podjąć pracodawca w przypadku złożenia wniosku o zezwolenie sezonowe są zależne od sytuacji pobytowej oraz dokumentu pobytowego jaki posiada cudzoziemiec lub będzie o niego wnioskował. Dopiero po ustaleniu jaki dokument pobytowy posiada cudzoziemiec, należy wybrać odpowiednią procedurę składania wniosku.

Przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową tylko w procedurze zagranicznej.

Zezwolenie sezonowe spośród innych zezwoleń wyróżnia możliwość jego przedłużenia zarówno przez pracodawcę, który dotychczas zatrudniał cudzoziemca, jak i przez innego, kolejnego pracodawcę, który dopiero chce zatrudnić cudzoziemca. W tej sytuacji, jeśli pracodawca chce zatrudnić cudzoziemca, który posiada wizę 05b, czyli wydaną na podstawie zaświadczenia o wpisie do ewidencji wniosków o pracę sezonową lub wjechał do Polski w ramach ruchu bezwizowego w związku z posiadaniem takiego zaświadczenia, powinien złożyć wniosek o przedłużenie zezwolenia sezonowego. Podsumowując pracodawca składa wniosek o przedłużenie zezwolenia sezonowego, jeśli cudzoziemiec przebywa w Polsce w związku z wykonywaniem pracy sezonowej, bez względu czy pracuje obecnie, czy nawet tej pracy nie podjął, ale uzyskał dokument pobytowy uprawniający do pracy sezonowej.

Na jaki okres można przedłużyć zezwolenie sezonowe?

Przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową wydaje się na okres, który łącznie z okresem pobytu cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej, liczonym od dnia pierwszego wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym, nie jest dłuższy niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego.

Przedłużenie zezwolenia a legalność pracy w okresie oczekiwania na decyzję

Zarówno w przypadku zezwolenia na pracę sezonową, jak i jego przedłużenia jest możliwość podjęcia zatrudnienia od dnia złożenia wniosku. Są jednak pewne różnice:

Dotychczasowy pracodawca

Jeżeli pracodawca, który dotychczas zatrudniał cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę sezonową, złoży wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową dla tego cudzoziemca, a wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, praca cudzoziemca na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę sezonową będzie legalna od dnia złożenia wniosku do dnia wydania decyzji, zarówno pozytywnej, jak i negatywnej.

Nowy pracodawca

Jeżeli wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową składa pracodawca, który nie zatrudniał dotychczas danego cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę sezonową w okresie bezpośrednio poprzedzającym dzień złożenia wniosku, praca tego cudzoziemca na warunkach określonych we wniosku będzie legalna do dnia wydania decyzji, nie dłużej jednak niż przez 30 dni liczonych od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych.

Jakie koszty poniesie pracodawca?

Złożenie wniosku o przedłużenie wymaga opłaty 30 zł na konto danego urzędu pracy, do którego jest składany wniosek o przedłużenie.

Gdzie złożyć wniosek o przedłużenie?

Wniosek o przedłużenie składa pracodawca ze względu na swoją siedzibę, jeśli jego działalność jest wpisana do KRS lub ze względu na miejsce zameldowania jeśli jest osobą fizyczną.

UWAGA!

Nawet jeśli pierwotne zezwolenie zostało wydane na innego pracodawcę w innym urzędzie, nowy pracodawca składa wniosek o przedłużenie zezwolenia we właściwym dla siebie urzędzie pracy.



Dokumenty niezbędne do złożenia wniosku o przedłużenie

- ✔ wniosek o przedłużenie zezwolenia sezonowego;
- ✔ ważny dowód osobisty lub ważny dokumenty podróży, albo jeżeli takiego dokumentu nie posiada i nie może go uzyskać, inny ważny dokument potwierdzający tożsamość – w przypadku gdy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy przez cudzoziemca jest osoba fizyczna;
- ✔ kopię wszystkich wypełnionych stron z ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, którego dotyczy wniosek, a w przypadku gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania – kopię innego ważnego dokumentu potwierdzającego tożsamość cudzoziemca; w przypadku gdy cudzoziemiec nie przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – kopię stron dokumentu podróży z danymi osobowymi cudzoziemca;
- ✔ kopię ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – w przypadku gdy cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- ✔ dowód wpłaty;
- ✔ dokument sporządzony przez pracodawcę użytkownika, potwierdzający uzgodnienie w zakresie skierowania cudzoziemca przez agencję pracy tymczasowej – w przypadku gdy podmiotem powierzającym pracę jest ta agencja;
- ✔ dokumenty potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca wymagań stawianych kandydatom przez podmiot powierzający wykonywanie pracy, określonych w informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy – w przypadku gdy informacja starosty była wymagana;
- ✔ dokumenty potwierdzające powierzenie pracy cudzoziemcowi, którego dotyczy wniosek zgodnie z zezwoleniem na pracę sezonową przynajmniej jeden raz w ciągu 5 ostatnich lat – w przypadku gdy wnioskodawca występuje o wpisanie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej na okresy przypadające w ciągu 2 lub 3 kolejnych lat kalendarzowych;
- ✔ dokumenty potwierdzające, że podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie zalega z uiszczeniem zaliczek na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli były wymagane w związku z pracą wykonywaną przez danego cudzoziemca – w przypadku gdy wnioskodawca występuje o wpisanie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej na okresy przypadające w ciągu 2 lub 3 kolejnych lat kalendarzowych;
- ✔ umowę pomiędzy podmiotem powierzającym pracę a cudzoziemcem, będącą podstawą wykonywania pracy zgodnie z zezwoleniem (tylko, jeśli o przedłużenie zezwolenia wnioskuje podmiot, który zatrudnił cudzoziemca na podstawie zezwolenia bezpośrednio przed złożeniem wniosku o przedłużenie);
- ✔ dokumenty potwierdzające opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli były wymagane w związku z wykonywaniem pracy przez cudzoziemca (tylko, jeśli o przedłużenie zezwolenia wnioskuje podmiot, który zatrudnił cudzoziemca na podstawie zezwolenia bezpośrednio przed złożeniem wniosku o przedłużenie);
- ✔ oświadczenie o niekaralności pracodawcy (obowiązkowo podpisane przez pracodawcę).



ZEZWOLENIE JEDNOLITE

Zezwolenie jednolite, czyli zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, umożliwia legalizację pobytu i pracy w ramach jednej procedury. Dzięki temu cudzoziemiec nie musi odrębnie ubiegać się o zezwolenie na pobyt, a pracodawca – o zezwolenie na pracę czy oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy.

Po uzyskaniu zezwolenia jednolitego, cudzoziemiec otrzymuje kartę pobytu. Jest to dokument, który w okresie swojej ważności, potwierdza tożsamość cudzoziemca oraz uprawnia go, wraz z dokumentem podróży, do wielokrotnego przekraczania granicy bez konieczności uzyskania wizy.

W odróżnieniu od zezwoleń na pracę czy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy, wniosek o zezwolenie jednolite składa zawsze cudzoziemiec (najpóźniej w ostatnim dniu swojego legalnego pobytu), dla którego takie zezwolenie ma być wydane. Przy składaniu wniosku są pobierane odciski linii papilarnych. Wniosek wraz z niezbędnymi załącznikami składa się do wojewody właściwego ze względu na miejsce swojego pobytu. Można to zrobić także pocztą. Wtedy jako datę złożenia wniosku przyjmuje się datę nadania korespondencji w placówce pocztowej. Jednak po wysłaniu wniosku pocztą wojewoda i tak wzywa cudzoziemca do osobistego stawienia.

Co powinien zawierać wniosek o zezwolenie jednolite?

- ✔ 3 egzemplarze wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, wypełnionego zgodnie z pouczeniem: wniosek (wypełnia cudzoziemiec) i załącznik nr 1 (wypełnia pracodawca);
- ✔ 4 aktualne kolorowe fotografie cudzoziemca, nieuszkodzone, o wymiarach 45x35 mm, wykonane w ciągu ostatnich 6 miesięcy, przedstawiające wizerunek twarzy cudzoziemca od wierzchołka głowy do górnej części barków, tak aby twarz zajmowała 70-80% fotografii, na jednolitym jasnym tle, w pozycji frontalnej, patrzącego na wprost z otwartymi oczami, nieprzesłoniętymi włosami, z naturalnym wyrazem twarzy i zamkniętymi ustami, a także odwzorowujące naturalny kolor jego skóry, przedstawiające wyraźnie oczy cudzoziemca, a zwłaszcza źrenice; linia oczu cudzoziemca musi być równoległa do górnej krawędzi fotografii;
- ✔ ważny dokument podróży cudzoziemca (kserokopia wszystkich zapisanych stron, oryginał do wglądu);
- ✔ potwierdzenie wniesienia opłaty skarbowej od wniosku i za kartę pobytu w kwocie:
 - 440 zł** – za zezwolenie na pobyt czasowy i pracę,
 - 340 zł** – za zezwolenie na pobyt czasowy i pracę dla cudzoziemca pełniącego funkcję w zarządzie spółki z o.o. albo spółki akcyjnej, której udziałów lub akcji nie posiada,
 - 50 zł** – za wydanie karty pobytu;
- ✔ w przypadku spełniania warunków zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę – dokument potwierdzający spełnianie tych warunków, (na przykład Karta Polaka czy dyplom ukończenia stacjonarnych studiów na polskiej uczelni);
- ✔ **świadczenie pracy od ostatniego pracodawcy, gdy cudzoziemiec wykonywał wcześniej pracę u innego pracodawcy;**
- ✔ zaświadczenie o niezaleganiu w podatkach lub oświadczenie cudzoziemca o niezaleganiu w podatkach w przypadku wykonywania pracy w ramach umowy o dzieło;
- ✔ dokument potwierdzający posiadanie przez cudzoziemca ubezpieczenia zdrowotnego lub pokrycie przez ubezpieczyciela kosztów leczenia na terytorium Polski;
- ✔ informację starosty o braku możliwości zaspokojenia swoich potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy w zakresie stanowiska pracy oferowanego cudzoziemcowi – tylko wtedy, gdy jest wymagana.

Nie każdy cudzoziemiec może ubiegać się o zezwolenie jednolite.

Cudzoziemcy nie otrzymają zezwolenia na pobyt czasowy i pracę jeżeli:

- ✔ są pracownikami delegowanymi przez pracodawcę mającego siedzibę poza granicami Polski,
- ✔ przebywają na terytorium Polski na podstawie zobowiązań określonych w umowach międzynarodowych dotyczących ułatwienia wjazdu i czasowego pobytu niektórych kategorii osób fizycznych zajmujących się wymianą handlową lub inwestycjami,
- ✔ prowadzą w Polsce działalność gospodarczą,
- ✔ wykonują w Polsce pracę sezonową,
- ✔ przebywają na terytorium Polski na podstawie wizy wydanej w celu turystycznym lub odwiedzin u rodziny lub przyjaciół, przez polski organ lub przez inne państwo obszaru Schengen

Obowiązki po otrzymaniu zezwolenia jednolitego

Jeżeli cudzoziemiec świadczy pracę zgodnie z warunkami zapisanymi w decyzji wydanej do zezwolenia jednolitego nie musi robić nic. Jeżeli jednak chce np. zmienić pracodawcę, jest przede wszystkim zobowiązany zawiadomić pisemnie wojewodę, który udzielił tego zezwolenia, **w terminie 15 dni roboczych**, o utracie pracy u któregokolwiek z podmiotów powierzających wykonywanie pracy, wymienionych w zezwoleniu. Następnie powinien albo uzyskać nowe zezwolenie jednolite, albo złożyć wniosek o zmianę posiadanego zezwolenia.

Zmiana decyzji

W sytuacji gdy cudzoziemiec zamierza wykonywać pracę na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu jednolitym bądź u innego pracodawcy lub u innego pracodawcy użytkownika – gdy jest pracownikiem tymczasowym – **musi wnioskować o zmianę zezwolenia**.

Kiedy nie trzeba zmiany decyzji i nowego zezwolenia?

Zastąpienie umowy cywilnoprawnej, która została wskazana w zezwoleniu, umową o pracę nie wymaga zawiadomienia wojewody ani zmiany lub wydania nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.



ŁĄCZENIE RODZIN CUDZOZIEMCA I ICH PRACA

Jeśli cudzoziemiec jest członkiem rodziny innego cudzoziemca przebywającego w Polsce może ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną. Muszą być spełnione ściśle określone warunki, zarówno te dotyczące cudzoziemca wnioskodawcy o takie zezwolenie, jak i członka rodziny, którego wskaże we wniosku.

Jakie warunki musi spełnić cudzoziemiec, aby został uznany za członka rodziny cudzoziemca?

Aby ubiegać się o tego rodzaju zezwolenie na pobyt czasowy musi być:

- ✔ osobą pozostającą z nim w uznawanym przez prawo Rzeczypospolitej Polskiej związku małżeńskim;
- ✔ wstępnym w linii prostej lub osobą pełnoletnią odpowiedzialną za małoletniego cudzoziemca, któremu nadano status uchodźcy lub udzielono ochrony uzupełniającej, przebywającego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez opieki.

Cudzoziemiec może ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną również w imieniu swoich małoletnich dzieci – nie tylko biologicznych, ale także przysposobionych, albo innego dziecka pozostającego na jego utrzymaniu i nad którym sprawuje on faktyczną władzę rodzicielską (np. dziecko małżonka z poprzedniego związku).

Jakie warunki musi spełnić cudzoziemiec, z którym cudzoziemiec (wnioskodawca) chce się połączyć w Polsce, ubiegając się o zezwolenie na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną?

Członkowie rodziny cudzoziemca mieszkającego w Polsce mogą się z nimi połączyć w Polsce uzyskując zezwolenie na pobyt czasowy, jeśli on sam przebywa w Polsce podstawie:

- ✔ zezwolenia na pobyt stały lub rezydenta długoterminowego UE,
- ✔ ma nadany statusu uchodźcy,
- ✔ udzielono mu ochrony uzupełniającej,
- ✔ przebywa w Polsce przez okres co najmniej 2 lat na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy,
- ✔ na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia badań naukowych,
- ✔ na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy w celu mobilności długoterminowej naukowca,
- ✔ na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
- ✔ na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy w wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa,
- ✔ na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w celu korzystania z mobilności długoterminowej pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż, w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa,
- ✔ na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego cudzoziemcowi, który zakończył prowadzenie badań naukowych lub prac rozwojowych i poszukuje na terytorium Polski pracy lub planuje rozpocząć wykonywanie działalności gospodarczej na tym terytorium,
- ✔ w związku z udzieleniem zgody na pobyt ze względów humanitarnych.

Uzyskane zezwolenie w tej sytuacji będzie stanowiło podstawę wydania wizy do Polski i wskazania celu wjazdu. W takiej sytuacji cudzoziemiec – członek rodziny będzie mógł odebrać kartę pobytu czasowego osobiście.

Podstawowe dokumenty jakie musisz dołączyć do wniosku (w zależności od indywidualnej sytuacji zakres dokumentów może się różnić):

- ✔ dokumenty potwierdzające stopień pokrewieństwa (odpisy aktów stanu cywilnego: odpis aktu małżeństwa, odpis aktu urodzenia);
- ✔ dokumenty potwierdzające posiadanie przez cudzoziemca, z którym zamierza przebywać na terytorium Polski, wymaganego prawem tytułu pobytowego;
- ✔ dokumenty potwierdzające posiadanie przez cudzoziemca ubiegającego się o to zezwolenie **źródła stabilnego i regularnego** dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na utrzymaniu, np. zeznania PIT o wysokości osiągniętego dochodu cudzoziemca za ostatni rok podatkowy składającego wniosek lub członka rodziny za ostatni rok lub stosowne zaświadczenie z ZUS.
Wymóg posiadania źródła stabilnego i regularnego dochodu uważa się za spełniony również wówczas, gdy koszty utrzymania cudzoziemca będzie pokrywał członek rodziny obowiązany do jego utrzymania, który zamieszkuje na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
- ✔ dokumenty poświadczające posiadanie przez cudzoziemca ubiegającego się o zezwolenie ubezpieczenia zdrowotnego w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o **świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych lub potwierdzenie pokrycia przez ubezpieczyciela kosztów leczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;**
- ✔ dokument potwierdzający posiadanie zapewnionego miejsca zamieszkania, np. poświadczenie zameldowania, umowa najmu mieszkania, inna umowa umożliwiająca władanie lokalem mieszkalnym, lub oświadczenie osoby uprawnionej do władania lokalem mieszkalnym o zapewnieniu cudzoziemcowi miejsca zamieszkania.



UWAGA!

W przypadku tego rodzaju zezwolenia jest możliwość wnioskowania o nie w imieniu osoby, która znajduje się za granicą. W takim przypadku wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy składa cudzoziemiec, który przebywa w Polsce, np. w imieniu swojego współmałżonka, który powinien udzielić zgody na złożenie wniosku.

Pobyt ze względu na inne okoliczności.

Jeśli cudzoziemiec, do którego cudzoziemiec chce dołączyć jako członek jego rodziny nie spełnia opisanych wyżej warunków, np. przebywa w Polsce na wizie, można również złożyć wniosek o pobyt czasowy wydany ze względu na inne okoliczności. W tym wypadku wskazuje się indywidualne okoliczności, które przemawiają za koniecznością pobytu cudzoziemca w Polsce. Uzyskanie zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na inne okoliczności uprawnia do wykonywania pracy, jednak nie daje tak dużych uprawnień na rynku pracy jak opisane powyżej zezwolenie na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną, które zwalnia z zezwolenia na pracę.

Poza innymi okolicznościami o ten rodzaj zezwolenia można wnioskować, gdy:

- ✔ Pobyt cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niezbędny z uwagi na konieczność poszanowania prawa do życia rodzinnego w rozumieniu Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, a cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski nielegalnie;
- ✔ Opuszczenie przez cudzoziemca terytorium Polski naruszałoby prawa dziecka, określone w Konwencji o prawach dziecka, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych, w stopniu istotnie zagrażającym jego rozwojowi psychofizycznemu, a cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski nielegalnie.

Dostęp do rynku pracy dla członków rodzin – różne uprawnienia

Oba wymienione zezwolenia różnią się dostępem do rynku pracy. Uzyskanie zezwolenia na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną daje uprawnienia na rynku pracy zdecydowanie większe, niż zezwolenie uzyskane ze względu na inne okoliczności.

W przypadku zezwolenia na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną osoba, która je posiada zwolniona jest z uzyskania zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. W przypadku zatrudnienia należy zadbać jedynie o ważny dokument pobytowy.

Zezwolenie na pobyt czasowy w związku z innymi okolicznościami daje uprawnienia do podjęcia pracy, natomiast do zatrudnienia wymagane jest dodatkowo zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy.



Jeśli cudzoziemiec posiada kartę pobytu czasowego, powinien przechowywać decyzję wojewody wydaną do karty. Jest to najważniejszy dokument w przypadku uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy. To w decyzji jest wskazana podstawa prawna, która określa, czy cudzoziemiec jest zwolniony z zezwolenia na pracę, czy jednak pracodawca powinien uzyskać zezwolenie lub oświadczenie, aby go zatrudnić.



RODZAJE WIZ

Przed przybyciem do Polski cudzoziemiec musi uzyskać dokument uprawniający do przekraczania granicy. Takim dokumentem jest m.in. wiza.

Zgodnie z przyjętymi regułami wnioski wizowe na wize krajowe można składać w okręgu konsularnym, w którym dana osoba posiada meldunek, zaś w przypadku wiz Schengen także w okręgu, gdzie pracuje lub uczy się (należy przedstawić stosowne zaświadczenie).

Wiza Schengen

Wiza oznaczona symbolem „C”, to wiza, o którą cudzoziemiec ubiega się jeśli zamierza przebywać w Polsce lub państwach obszaru Schengen (w czasie jednego lub kilku wjazdów) do 90 dni w ciągu 180 dni. Okres ten jest liczony od daty pierwszego wjazdu, a także jeśli planuje poruszać się po terytorium Schengen w celu tranzytu, np. samochodem.

Wiza krajowa

Wiza oznaczona symbolem „D”, uprawnia do wjazdu i ciągłego pobytu w Polsce lub kilku pobytów następujących po sobie, trwających łącznie dłużej niż 3 miesiące. Maksymalny okres na jaki może być wydana ta wiza to 1 rok. Może się zdarzyć, że w trakcie ważności wizen cudzoziemiec będzie miał ograniczony okres pobytu. Konsul ustala go odpowiednio do celu pobytu podanego przez cudzoziemca we wniosku wizowym.

Cel wyjazdu do Polski

Wizy wydawane są zawsze w określonym celu. Na naklejce wizowej w polu „uwagi” zamieszcza się napis „cel wydania”. Cel wydania określony jest numerycznie od 01-23.

Jeśli pobyt cudzoziemca w Polsce będzie wiązał się z krótkim pobytem (do 90 dni w ciągu kolejnych 180 dni), np. w celach biznesowych, turystycznych, itp., należy ubiegać się o wizę Schengen;

Jeśli natomiast cudzoziemiec planuje dłuższy pobyt, np. zamierza podjąć pracę lub rozpocząć naukę powinien uzyskać wizę krajową. W zależności od celu wydania wizen do wniosku wizowego należy dołączyć odpowiednie dokumenty na uzasadnienie tego celu.

Nie wszystkie wize uprawniają do wykonywania pracy

W przypadku wyjazdu do Polski w celu podjęcia zatrudnienia należy mieć na uwadze, że nie wszystkie wize uprawniają do wykonywania pracy. W katalogu celów wydania wiz są dwa, które nie uprawniają do wykonywania pracy, co oznacza, że dają one jedynie możliwość legalnego pobytu w Polsce, ale nie uprawniają do zatrudnienia. Są to wize wydane w celu turystycznym (cel wydania: 01) oraz ochrony czasowej (cel wydania: 20).

Wiza wydana w celach humanitarnych (21)

Posiadanie wizen z celem wydania 21 (gdy wiza jest wydawana w celu przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe) zwalnia pracodawcę z uzyskania zezwolenia na pracę. Jest to jednak jedyna wiza, której sam cel wydania daje tak duże uprawnienia na polskim rynku pracy.

Pozostałe wize dają możliwość podjęcia zatrudnienia na konkretnych zasadach i przy spełnieniu określonych okoliczności.

W przypadku zamiaru zatrudnienia osoby, która posiada wizę z celem wydania 18 (z uwagi na posiadanie Karty Polaka) lub 09 (z uwagi na posiadanie statusu studenta stacjonarnego), o ile okoliczności, które były podstawą wydania tych dwóch wiz zwalniają pracodawcę z uzyskania zezwolenia na pracę na podstawie odrębnych przepisów, to samo posiadanie danej wizen nie może takiej podstawy stanowić. Wraz z wizą pracodawca powinien przechowywać kopię dokumentu, który potwierdza spełnienie tej okoliczności, czyli np. Karty Polaka lub zaświadczenia z uczelni o posiadaniu statusu studenta stacjonarnego. Dopiero wówczas posiadanie wizen i dokumentu potwierdzającego spełnienie danej okoliczności może być podstawą do zwolnienia z uzyskania zezwolenia na pracę lub oświadczenia.

Pamiętaj!

Wizy wydawane są zawsze w określonym celu. Na naklejce wizowej w polu „uwagi” zamieszcza się napis „cel wydania”. Cel wydania określony jest numerycznie od 01 do 23.

UWAGA!

Zgodnie z przepisami, przebywając w Polsce na wizie cudzoziemiec powinien realizować cel jej wydania.

ZATRUDNIANIE I LEGALNY POBYT CUDZOZIEMCÓW W POLSCE W OKRESIE EPIDEMII NA PODSTAWIE PRZEPISÓW USTAWY SPECJALNEJ

Pobyt

W związku z ogłoszonym stanem epidemii, wprowadzono przepisy w prawie przewidujące szczególne rozwiązania dla cudzoziemców w Polsce.

Obowiązujące obecnie przepisy umożliwiają legalne pozostanie w kraju osobom, które chcą realizować dotychczasowy cel pobytu lub nie mogą opuścić Polski w związku z ogłoszonym stanem epidemii.

Jaki jest okres obowiązywania zasad wydłużonego legalnego pobytu?

Do zakończenia stanu epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego oraz 30 dni od odwołania ostatniego z nich.

Kogo dotyczą przepisy ustawy specjalnej?

Przepisy ustawy dotyczą cudzoziemców, którzy posiadają obecnie dokument pobytowy, którego ważność upływa w okresie epidemii. Jednak nie we wszystkich przypadkach zasady wydłużania legalnego pobytu są jednakowe.

Długoterminowe dokumenty pobytowe – wizy krajowe oraz karty pobytu czasowego – wpływ ważności dokumentu w okresie epidemii.

Jeśli cudzoziemiec, który posiada wizę krajową lub kartę pobytu czasowego, której ważność upłynęła lub upłynie w okresie epidemii wówczas okres legalnego pobytu w Polsce będzie ulegał przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30-go dnia następującego po dniu odwołania tego stanu, który obowiązywał jako ostatni (stan epidemii lub stan zagrożenia epidemicznego).

Krótkoterminowe dokumenty pobytowe – wizy Schengen, ruch bezwizowy – pobyt w Polsce na dzień 14 marca 2020.

W tym przypadku, aby uznać pobyt za legalny po upływie ważności dokumentu lub legalnego pobytu w ramach posiadanego dokumentu należy sprawdzić, czy cudzoziemiec przebywał w Polsce na dzień 14 marca na podstawie tego dokumentu pobytowego.

Krótkoterminowe dokumenty pobytowe – wizy Schengen, ruch bezwizowy – wjazd po 14 marca 2020.

Przedłużenie legalnego pobytu w ramach pobytu krótkoterminowego nie dotyczy osób, które wjechały do Polski później (po 14 marca 2020) na podstawie ruchu bezwizowego lub wizej Schengen. W takiej sytuacji cudzoziemiec może skorzystać z warunkowego legalnego pobytu i złożenia wniosku o zezwolenie na pobyt w przedłużonym terminie.

Warunkowy legalny pobyt

Oznacza to, że aby uznać pobyt za legalny cudzoziemiec musi złożyć wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy. Przepisy ustawy dają również możliwość złożenia wniosku o pobyt czasowy do 30 dnia po dniu odwołania epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego, czyli w wydłużonym terminie.

Wydłużenie ważności pozostałych dokumentów pobytowych:

Ponadto do upływu 30-go dnia następującego po dniu odwołania jednego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni (stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii) przedłużeniu ulegają również:

- ✔ okres tymczasowych zaświadczeń tożsamości cudzoziemca, polskich dokumentów tożsamości cudzoziemca, dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany” oraz dokumentów wydawanych na czas określony obywatelom państw członkowskich UE, Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA), Konfederacji Szwajcarskiej i przebywających z nimi członków rodzin,
- ✔ terminy na składanie wniosków o legalizację pobytu.

Ponadto przesunięte zostają terminy:

- ✔ na opuszczenie przez cudzoziemców terytorium Polski,
- ✔ dobrowolnego powrotu określone w decyzjach o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu.

Praca

Analogicznie do wydłużenia legalności pobytu przepisy tej samej ustawy wprowadziły możliwość wydłużenia legalności dokumentów legalizujących zatrudnienie do upływu 30-go dnia następującego po dniu odwołania jednego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni (stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii). Dotyczy to:

- ✔ oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy,
- ✔ zezwolenia na pracę,
- ✔ zezwolenia na pracę sezonową.

Zatem praca cudzoziemca jest legalna, jeśli data upływu ważności dokumentu, który uprawnia go do wykonywania pracy, **będzie przypadła w okresie epidemii. Oznacza to**, że cudzoziemiec może kontynuować pracę u dotychczasowego pracodawcy na warunkach określonych w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi lub zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pracę sezonową do 30 dnia po okresie odwołania epidemii lub zagrożenia epidemicznego.

Termin na składanie wniosku o przedłużenie zezwoleń na pracę w okresie epidemii

Pomimo wydłużenia legalności zezwoleń na pracę pracodawca ma możliwość złożenia wniosku o przedłużenie zezwolenia na pracę. W tym przypadku również ustawa specjalna wydłuża okres na złożenie wniosku o przedłużenie zezwolenia na pracę. Pracodawca może złożyć wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę do 30-go dnia po upływie okresu epidemii.



ZATRUDNIANIE OBYWATELI UKRAINY NA PODSTAWIE PRZEPISÓW SPECUSTAWY Z 12.03.2022 R.

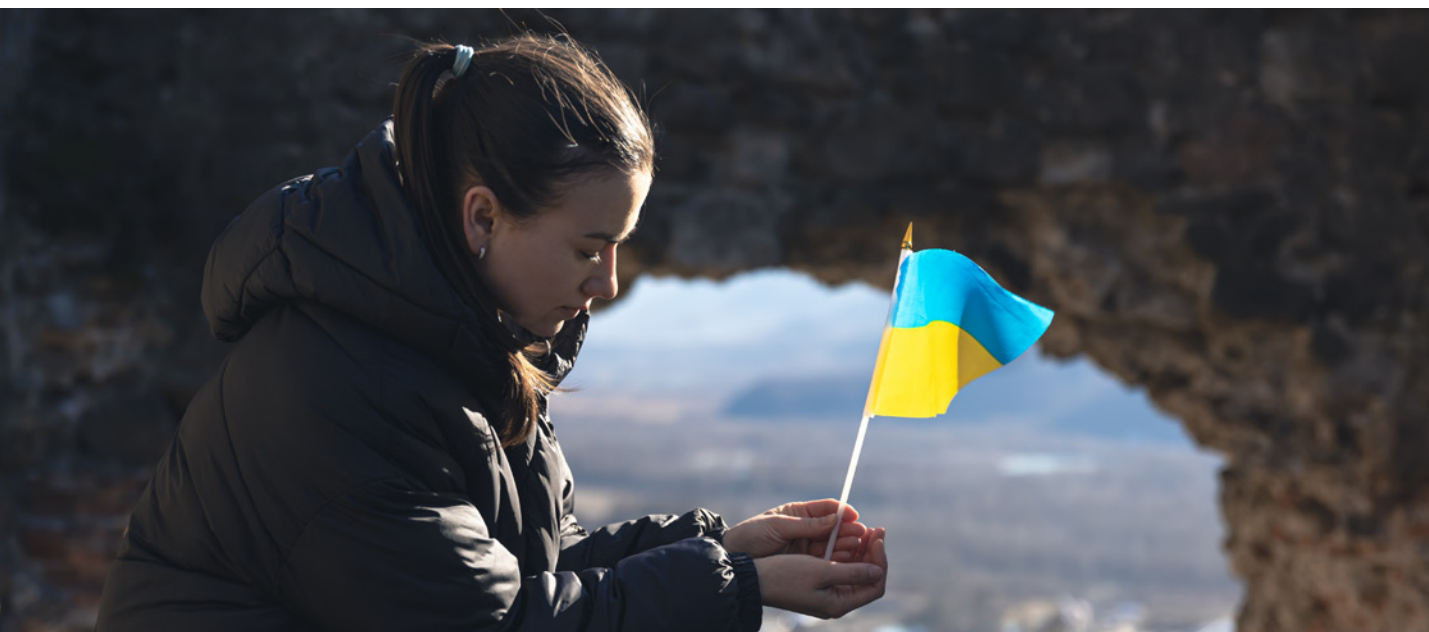
W związku z konfliktem zbrojnym na Ukrainie polski rząd przygotował ustawę specjalną, w której znajdują się m.in. przepisy dotyczące zatrudniania obywateli Ukrainy. Dzięki nowym regulacjom prawnym, cudzoziemcy zza naszej wschodniej granicy mają otwarty dostęp do polskiego rynku pracy. Potrzebują jedynie legalnego pobytu. Ten również regulują przepisy ustawy specjalnej o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Przepisów specjalnych, dotyczących zatrudnienia obywateli Ukrainy należy szukać w art. 22 ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Czytamy w nim m.in., że obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, w przypadku gdy:

1. jego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1
2. jest obywatelem Ukrainy przebywającym legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Warunkiem jest powiadomienie w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy właściwego powiatowego urzędu pracy o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi. Urzędem właściwym jest urząd zgodny z siedzibą lub miejscem zamieszkania podmiotu powierzającego.

Oznacza to, że wszyscy obywatele Ukrainy, a nie tylko ci, którzy przybyli do naszego kraju po 23 lutego 2022 r., przebywający w Polsce legalnie mogą podjąć pracę bez zezwolenia czy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Wystarczy do tego legalny pobyt w RP i powiadomienie przez pracodawcę w ciągu 14 dni urzędu pracy (powiadomienie następuje za pośrednictwem systemu teleinformatycznego – praca.gov.pl). Oznacza to, że nawet ci obywatele Ukrainy, którzy przebywają w Polsce na dokumencie pobytowym, który wcześniej nie uprawniał ich do wykonywania pracy (np. wiza turystyczna „cel wydania 01”), mogą obecnie podjąć pracę.



Legalny pobyt

Obywatele Ukrainy, którzy na skutek rosyjskiej agresji opuścili swoją ojczyznę (w okresie od dnia 24 lutego 2022 r.), mogą legalnie przebywać w Polsce do 30 czerwca 2024 r.

Jeżeli chodzi o obywateli Ukrainy, którzy przebywali w Polsce przed 24 lutego 2022 r., ich pobyt zostanie przedłużony na mocy ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Jeżeli ostatni dzień okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Polski na podstawie wizy krajowej przypada w okresie od 24 lutego 2022 r., okres pobytu na podstawie tej wizy oraz okres ważności tej wizy ulegają przedłużeniu z mocy prawa do dnia 30 czerwca 2024 r. W takim przypadku w dokumencie podróży obywatela Ukrainy nie umieszcza się nowej naklejki wizowej. Wiza krajowa w okresie przedłużenia okresu pobytu oraz okresu ważności nie uprawnia do przekraczania granicy.

**DO DNIA
30.06.2024**

Jeżeli ostatni dzień okresu ważności zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego obywatelowi Ukrainy przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., okres ważności tego zezwolenia ulega przedłużeniu z mocy prawa do dnia 30 czerwca 2024 r. Przedłużenie ważności zezwolenia na pobyt czasowy nie uprawnia do uzyskania nowej karty pobytu.

Jeżeli termin do opuszczenia przez obywatela Ukrainy terytorium Polski (o którym mowa w art. 299 ust. 6 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach) przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., ulega on przedłużeniu z mocy prawa do dnia 30 czerwca 2024 r.

**DO DNIA
30.06.2024**

Jeżeli termin dobrowolnego powrotu (o którym mowa w art. 315 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach) określony w decyzji wydanej wobec obywatela Ukrainy, przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., ulega on przedłużeniu z mocy prawa do dnia 30 czerwca 2024 r.

Jeżeli ostatni dzień okresu ważności dokumentów wydanych obywatelom Ukrainy przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., ulega on przedłużeniu z mocy prawa do dnia 30 czerwca 2024 r. Dotyczy to:

- kart pobytu,
- polskich dokumentów tożsamości obywatela Ukrainy,
- dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany”.

Jeżeli ostatni dzień dopuszczalnego okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. jego pobyt na tym terytorium uznaje się za legalny do dnia 30 czerwca 2024 r.

Dotyczy to pobytu:

- na podstawie wizy Schengen wydanej przez organ polski,
- na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen,
- na podstawie dokumentu pobytowego, o którym mowa w art. 1 ust. 2 lit. a rozporządzenia Rady (WE) nr 1030/2002 z dnia 13 czerwca 2002 r. ustanawiającego jednolity wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich (Dz. Urz. UE L 157 z 15.06.2002, str. 1, z późn. zm.), wydanego przez właściwy organ innego państwa obszaru Schengen, albo innego dokumentu pobytowego wydanego przez organ tego państwa, uprawniającego do podróży po terytorium innych państw tego obszaru,
- w ramach ruchu bezwizowego.

**DO DNIA
30.06.2024**



kontakt@zielonalinia.gov.pl

19524 

☎ Opłata jak za połączenie lokalne wg taryfy operatora

Poradnik

„ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW”

Wydanie 1

Stan prawny na dzień: 6 marca 2024 r.

Opracowanie:

Zespół redakcyjny Zielonej Linii

Publikacja udostępniana **nieodpłatnie**