

## Jak legalnie zatrudnić cudzoziemca?

Aby można było mówić o legalnym powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, musi być spełniony szereg warunków (wynikających z przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, ewentualnie ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach):

- cudzoziemiec musi posiadać ważną wizę lub inny dokument uprawniający go do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (np. zezwolenie na pobyt czasowy, które potwierdza karta pobytu);
- cudzoziemiec powinien mieć odpowiednią podstawę pobytu na terytorium Polski, tzn. taką, która uprawnia do wykonywania pracy (albo, ściślej mówiąc, nie wyklucza jej wykonywania) – nie może to być np. wiza turystyczna;
- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany uzyskać dla niego zezwolenie na pracę (wydawane przez właściwego wojewodę), chyba że w przypadku danego cudzoziemca takie zezwolenie nie jest wymagane albo cudzoziemiec posiada tzw. jednolite zezwolenia na pobyt czasowy i pracę;
- wykonywanie pracy przez cudzoziemca nie może odbywać się na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę (z wyjątkiem powierzenia pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym, pod warunkiem powiadomienia o tym w terminie 7 dni, w formie pisemnej wojewody, który wydał zezwolenie).

W przypadku tzw. jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, praca na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w tym zezwoleniu – jest dopuszczalna pod warunkiem odpowiedniej zmiany treści zezwolenia, która odbywa się na wniosek cudzoziemca.

Pracodawca (podmiot powierzający inną pracę zarobkową) przed zatrudnieniem cudzoziemca ma obowiązek:

- żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (w szczególności wize lub karty pobytu);
- przechowywać kopię tego dokumentu: w przypadku zatrudnienia na podstawie



umowy o pracę – w aktach osobowych pracownika, na zasadach i przez okres obowiązkowego przechowywania tych akt; w razie zawarcia z cudzoziemcem umowy cywilnoprawnej – przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca;

- w terminie 7 dni zgłosić cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych, o ile obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów;
- sprawdzić, czy w stosunku do kandydata istnieje wymóg ubiegania się o zezwolenie na pracę;
- jeśli w danym przypadku zezwolenie na pracę jest wymagane, pracodawca powinien wystąpić do właściwego wojewody z wnioskiem o wydanie takiego zezwolenia dla danego cudzoziemca (chyba, że cudzoziemiec posiada tzw. jednolite zezwolenia na pobyt czasowy i pracę).

Co do zasady, wniosek o wydanie zezwolenia należy złożyć do wojewody właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu zatrudniającego. W przypadku cudzoziemca delegowanego do pracy na terytorium RP będzie to wojewoda właściwy dla siedziby podmiotu, do którego cudzoziemiec jest delegowany lub dla głównego miejsca wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium Polski. W sytuacji delegowania cudzoziemca w ramach usługi eksportowej wniosek powinien zaś wpłynąć do wojewody właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu, na rzecz którego taka usługa jest świadczona (art. 88b powołanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Zezwolenie na pracę jest wydawane dla konkretnego cudzoziemca i określa podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, stanowisko lub rodzaj pracy, a także okres ważności zezwolenia. W przypadku delegowania cudzoziemca do pracy na terytorium Polski, w zezwoleniu na pracę, obok pracodawcy zagranicznego, określa się również podmiot, do którego cudzoziemiec jest delegowany. Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę, oprócz agencji pracy tymczasowej, określany jest także pracodawca użytkownik.

Zezwolenie na pracę jest wydawane w 3 egzemplarzach, z których 2 otrzymuje podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Podmiot ten jest obowiązany do przekazania cudzoziemcowi 1 egzemplarza zezwolenia i uwzględnienia w umowie z cudzoziemcem warunków określonych w zezwoleniu, w tym wysokości wynagrodzenia cudzoziemca (art. 88f ust. 1 i 2 oraz art. 88h ust. 1 pkt 1 i 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Szczegółowe informacje dotyczące procedury uzyskiwania zezwoleń na pracę, w tym wykaz dokumentów, które podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi powinien złożyć wraz z wnioskiem o wydanie zezwolenia, można uzyskać we właściwych urzędach wojewódzkich bądź na ich stronach internetowych.



Koniecznym należy pamiętać, że oprócz zezwolenia na pracę (jeśli w określonym przypadku jest ono wymagane) – dla legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca – niezbędnym jest jego legalny pobyt na terytorium RP i to tylko taki tytuł pobytowy, który uprawnia do wykonywania pracy na terytorium RP (określony w art. 87 ust. 1 pkt 12 ww. ustawy).

