

OGÓLNE ZASADY PODEJMOWANIA PRACY NA TERYTORIUM POLSKI PRZEZ CUDZOZIEMCÓW Z PAŃSTW NIENALEŻĄCYCH DO UE/EOG

Zasady zatrudniania cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zostały uregulowane m.in. w **ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**.

Zgodnie z art. 87 ust. 1 pkt 12 tej ustawy cudzoziemiec – obywatel państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej (UE) lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), w tym m.in. obywatel Ukrainy – może legalnie pracować na terytorium RP, jeżeli legitymuje się:

- **zezwoleniem na pracę** oraz
- **ważnym zezwoleniem na pobyt** w Polsce (wizą lub zezwoleniem na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej) – **w formie uprawniającej do wykonywania pracy** (nie może to być np. wiza wydana w celu turystycznym).

Obywatele państw spoza obszaru UE/EOG, podejmujący pracę na terytorium Polski, **co do zasady**, powinni zatem posiadać **zezwolenie na pracę wydane przez właściwego wojewodę**.

Jakie umowy i funkcje wymagają zezwolenia na pracę?

Obowiązek uzyskania zezwolenia na pracę cudzoziemca obejmuje:

- 1) **zatrudnienie, tj. stosunek pracy (umowę o pracę)**, stosunek służbowy i umowę o pracę nakładczą;
- 2) **inną pracę zarobkową, w tym umowy cywilnoprawne, np. umowę zlecenia, umowę o dzieło, umowę agencyjną oraz umowę o pomocy przy zbiorach** w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników;
- 3) **pełnienie funkcji w zarządach osób prawnych**, które uzyskały wpis do rejestru przedsiębiorców na podstawie przepisów o Krajowym Rejestrze Sądowym (**m.in. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością i spółki akcyjne**) lub są spółkami kapitałowymi w organizacji;
- 4) prowadzenie spraw **spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej przez komplementariusza**;
- 5) działanie w charakterze **prokurenta**.

UWAGA!

W sytuacjach wskazanych w **pkt 3-5** zezwolenie na pracę jest wymagane, **jeśli – w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie albo prowadzeniem spraw spółki jako**

komplementariusz, albo udzieleniem prokury – **cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.** Przypadki określone w **pkt 4-5** zostały objęte obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę na mocy nowych przepisów, które weszły w życie z dniem **1 stycznia 2018 r.**

UMOWA O POMOCY PRZY ZBIORACH – NOWOŚĆ wprowadzona od 18 maja 2018 r.

Przez umowę o pomocy przy zbiorach, uregulowaną w **ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników – pomocnik rolnika** zobowiązuje się do świadczenia pomocy przy zbiorach produktów rolnych, tj. chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, w określonym miejscu w **gospodarstwie rolnika** i przez określony czas, a rolnik do zapłaty umówionego wynagrodzenia za świadczoną pomoc.

Umowy takie mogą być zawierane przez obywateli polskich, a także **przez cudzoziemców, którzy są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej** na podstawie art. 87 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub **są zwolnieni** na podstawie przepisów szczególnych z **obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.**

Pomocnik rolnika i zakres jego ubezpieczenia

Pomocnik rolnika – to **osoba pełnoletnia**, z którą rolnik zawarł umowę o pomocy przy zbiorach. Osoba taka **podlega ubezpieczeniom społecznym rolników (w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego)**, tzn. ubezpieczeniu wypadkowemu, chorobowemu i macierzyńskiemu, jednak wyłącznie **w zakresie ograniczonym do jednorazowego odszkodowania** z tytułu stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu albo śmierci wskutek wypadku przy pracy rolniczej lub rolniczej choroby zawodowej.

Zgłoszenie pomocnika do KRUS i opłacanie składek

Rolnik zgłasza do ubezpieczenia swojego pomocnika w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach, lecz nie później niż przed upływem okresu, na który została zawarta ta umowa. **Składkę** na ubezpieczenie za pomocnika rolnika należną za dany miesiąc **opłaca rolnik w terminie do 15. dnia następnego miesiąca.**

Zakres umowy o pomocy przy zbiorach

Pomoc przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich **obejmuje następujące czynności:**

- **zbieranie** tych produktów rolnych;
- **usuwanie** zbędnych części roślin;

- **klasyfikowanie lub sortowanie** zerwanych lub zebranych produktów rolnych lub wykonywanie innych czynności mających na celu przygotowanie produktów do transportu, przechowywania lub sprzedaży lub związanych z pielęgnowaniem i poprawą jakości plonów.

W umowie o pomocy przy zbiorach **określa się zakres czynności** wykonywanych na podstawie tej umowy przez pomocnika rolnika oraz **dzień rozpoczęcia świadczenia pomocy** przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich, jeżeli jest on inny niż dzień zawarcia umowy o pomocy przy zbiorach.

Charakter umowy o pomocy przy zbiorach

Zgodnie z ustawą jest to **umowa cywilnoprawna**, ponieważ według przepisów wykonywanie czynności na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach **nie stanowi zatrudnienia w rozumieniu Kodeksu pracy**, a w zakresie nieuregulowanym w rozdziale 7a ustawy o ubezpieczeniu społecznym rolników do umowy tej **stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego**.

Jednakże pomocnik rolnika ma **obowiązek osobistego świadczenia pomocy** przy zbiorach, z kolei rolnik jest zobowiązany do **zapewnienia pomocnikowi odpowiednich narzędzi** niezbędnych do świadczenia takiej pomocy, co można uznać za cechy bliskie stosunkowi pracy.

Zawarcie i rozwiązanie umowy

Umowę o pomocy przy zbiorach **zawiera się na piśmie przed rozpoczęciem świadczenia pomocy** przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich.

Każdej ze stron umowy przysługuje **prawo jej wypowiedzenia**. Umowa ulega rozwiązaniu z upływem dnia, w którym została wypowiedziana, chyba że strony w umowie postanowiły inaczej.

Łączny czas trwania umów o pomocy przy zbiorach

Łączny czas świadczenia pomocy przy zbiorach chmielu, owoców, warzyw, tytoniu, ziół i roślin zielarskich na podstawie umów o pomocy przy zbiorach zawartych przez jednego pomocnika rolnika **nie może przekroczyć 180 dni w roku kalendarzowym**. Pomocnik rolnika przed zawarciem umowy o pomocy przy zbiorach **składa oświadczenie o liczbie dni** w danym roku kalendarzowym, przez jakie świadczył pomoc na podstawie takich umów zawartych z innymi rolnikami.

W jaki sposób uzyskać zezwolenie na pracę cudzoziemca?

Uzyskanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca jest **obowiązkiem przyszłego pracodawcy**. Najpopularniejsze zezwolenia na pracę typu „A” – wymagane, jeżeli cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy z podmiotem zlokalizowanym w Polsce – **wydaje wojewoda** właściwy ze względu na siedzibę firmy lub miejsce zamieszkania pracodawcy (w przypadku gdy jest on osobą fizyczną). **Organem odwoławczym** od decyzji wojewody jest minister właściwy do spraw pracy.

W celu otrzymania zezwolenia pracodawca musi złożyć w urzędzie wojewódzkim **pisemny wniosek** (na odpowiednim formularzu) w postaci papierowej lub elektronicznej, dołączyć do niego odpowiednie dokumenty oraz dokonać **wymaganej wpłaty**:

- **50 zł** – w przypadku, gdy zamierza powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy na okres do 3 miesięcy lub
- **100 zł** – gdy praca ma trwać dłużej niż 3 miesiące.

Rozpatrzenie przez wojewodę wniosku o **przedłużenie zezwolenia** na pracę wymaga dokonania wpłaty w wysokości **połowy** wskazanych wyżej kwot, tj. odpowiednio: **25 i 50 zł**.

Do wniosku o wydanie zezwolenia pracodawca powinien dołączyć tzw. **test rynku pracy, tj. informację (opinię) starosty** właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy siłami lokalnego rynku pracy. Niezbędnym warunkiem uruchomienia odpowiedniej procedury i uzyskania opinii starosty jest **złożenie do powiatowego urzędu pracy oferty pracy** na stanowisko, które ma być powierzone cudzoziemcowi. W ofercie należy wskazać na potrzebę uzyskania wspomnianej opinii.

W postępowaniu o wydanie, przedłużenie lub uchylenie zezwolenia na pracę cudzoziemca **stroną postępowania** prowadzonego przez wojewodę **jest wyłącznie pracodawca**. Oznacza to, że tylko on może podejmować wszelkie czynności związane z tymi postępowaniami, jak np. złożenie wniosku o wydanie zezwolenia i odwołanie się od decyzji odmownej. **Cudzoziemiec nie ma takiego prawa!** Ponieważ jednak postępowania te dotyczą cudzoziemca i jego interesów, **pracodawca ma obowiązek informować** go o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę oraz o podjętych decyzjach, dotyczących wydania, odmowy wydania lub uchylenia zezwolenia. Pracodawca jest także zobowiązany do zachowania należytej staranności w toczących się postępowaniach. Po pomyślnym zakończeniu procedury pracodawca powinien **doręczyć cudzoziemcowi 1 egzemplarz zezwolenia w formie pisemnej**.

Na pracodawcy spoczywa obowiązek **pisemnego zawiadomienia w terminie 7 dni wojewody**, który wydał zezwolenie na pracę, o każdym przypadku, gdy:

- cudzoziemiec rozpoczął dozwoloną pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę (jest to dopuszczalne w okresach łącznie nieprzekraczających 30 dni w roku kalendarzowym);
- nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- zmieniła się osoba reprezentująca pracodawcę zagranicznego, delegującego cudzoziemca do pracy na terytorium Polski;
- 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.

Następstwem niedopełnienia powyższego obowiązku pisemnego poinformowania wojewody może być **kara grzywny od 100 do 5 000 zł**.

UWAGA!

Nie wymaga zawiadomienia wojewody ani zmiany zezwolenia na pracę lub wydania nowego zezwolenia **zastąpienie umowy cywilnoprawnej**, która została wskazana w zezwoleniu, **umową o pracę**.

Legalna praca do czasu przedłużenia zezwolenia

Przepisy precyzyjnie określają **termin, w którym pracodawca powinien złożyć wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę cudzoziemca**. Pisemny wniosek w tej sprawie składa się **nie wcześniej niż w terminie 90 dni i nie później niż w terminie 30 dni** przed upływem ważności zezwolenia.

Jeżeli pracodawca zatrudnia cudzoziemca **na podstawie umowy o pracę** i złożył w terminie wniosek o przedłużenie jego zezwolenia na pracę **na tym samym stanowisku**, a wniosek nie zawiera braków formalnych (lub zostały one uzupełnione w terminie), dalszą pracę cudzoziemca **na podstawie umowy o pracę uważa się za legalną** od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie przedłużenia zezwolenia na pracę **stanie się ostateczna**. **Nie zwalnia to jednak obcokrajowca z obowiązku posiadania podstawy**

pobytu na terytorium Polski, która nie wyklucza wykonywania pracy (zob. bliżej str. 17).

Legalnie pracuje też cudzoziemiec oczekujący na dalsze zezwolenie pobytowe

Analogiczna zasada ma zastosowanie w sytuacji, gdy cudzoziemiec – **pracując na podstawie umowy o pracę – złożył wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę lub na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w celu kontynuowania pracy w tym samym podmiocie**, zgodnie z posiadanym zezwoleniem na pracę lub poprzednim zezwoleniem na pobyt czasowy (wniosek ten cudzoziemiec powinien złożyć najpóźniej w ostatnim dniu legalnego pobytu w Polsce). W takim przypadku zazwyczaj kontynuuje on pobyt na terytorium Polski na podstawie stempla w paszporcie, potwierdzającego złożenie wniosku o zezwolenie na dalszy pobyt i jego zweryfikowanie przez urząd wojewódzki pod względem formalnym – czy wniosek nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie (**kwestia została szczegółowo omówiona na str. 18-20**).

Zezwolenie jednolite – na pobyt i pracę (inicjatywa należy do cudzoziemca)

Oprócz zezwolenia na pracę cudzoziemca, które otrzymuje pracodawca, możliwe jest również uzyskanie **przez samego cudzoziemca**, który zamierza przebywać w Polsce i wykonywać pracę powyżej 3 miesięcy, **tzw. jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, na podstawie ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach**.

Z wnioskiem o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę **występuje sam cudzoziemiec, a nie pracodawca** (jak w przypadku „zwykłych” zezwoleń na pracę, udzielanych na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) i to on **jest stroną postępowania**. Może składać wnioski i odwoływać się od decyzji (pracodawcy nie przysługuje takie prawo).

Do wniosku o udzielenie zezwolenia cudzoziemiec powinien dołączyć opinię starosty dotyczącą możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy (**„test rynku pracy”**) w zakresie stanowiska pracy oferowanego cudzoziemcowi. O wydanie tej opinii występuje do starosty pracodawca. Po jej uzyskaniu powinien przekazać ten dokument cudzoziemcowi, który składa go w urzędzie wojewódzkim w celu dołączenia do akt postępowania w sprawie o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

Organem wydającym zezwolenia na pobyt czasowy i pracę na podstawie ustawy o cudzoziemcach, tak samo jak zezwolenia na pracę na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, **jest wojewoda**.

Organem II instancji w stosunku do zezwoleń na pracę pozostaje minister właściwy do spraw pracy, natomiast w przypadku zezwoleń na pobyt czasowy i pracę jest nim **Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców**.

Wydanie zezwolenia jednolitego przez wojewodę odbywa się w ramach **jednego postępowania administracyjnego** i – na podstawie **jednego dokumentu** – zezwolenie to uprawnia cudzoziemca zarówno do pobytu, jak i do pracy w Polsce. W takim przypadku cudzoziemiec nie musi odrębnie ubiegać się o zezwolenie na pobyt (wizę), a pracodawca – o zezwolenie na pracę.

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę może być **w każdym czasie, na wniosek cudzoziemca, zmienione** przez wojewodę właściwego ze względu na miejsce aktualnego pobytu cudzoziemca, jeżeli cudzoziemiec zamierza wykonywać pracę **na innym stanowisku lub warunkach** niż określone w zezwoleniu bądź u innego pracodawcy użytkownika (gdy jest pracownikiem tymczasowym).

Cudzoziemiec przebywający na terytorium Polski na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę ma obowiązek **zawiadomić pisemnie wojewodę**, który udzielił tego zezwolenia, **w terminie 15 dni roboczych, o utracie pracy** u któregośkolwiek z podmiotów powierzających wykonywanie pracy, wymienionych w zezwoleniu.

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

Wojewoda cofa zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, jeśli stanowisko określone w zezwoleniu uległo zmianie lub wysokość wynagrodzenia została obniżona, a zezwolenie to nie zostało zmienione.

Co do zasady, zezwolenie to **podlega cofnięciu także w przypadku utraty pracy** przez cudzoziemca w którymś z podmiotów (pracodawców) wymienionych w zezwoleniu. Uważa się bowiem, że wówczas ustaje cel pobytu, który był powodem udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy lub cudzoziemiec przestał spełniać wymogi udzielenia mu tego zezwolenia ze względu na deklarowany cel pobytu.

Wyjątkowo jednak zezwolenia nie cofa się, jeśli obcokrajowiec stracił pracę u pracodawcy (pracodawców) wskazanych w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę, ale dopełnił obowiązku pisemnego powiadomienia o tym wojewody (lub powiadomienie to nie zostało doręczone wojewodzie z powodów niezależnych od cudzoziemca), a **okres pozostawania przez cudzoziemca bez pracy nie przekroczył 30 dni** i wystąpił nie więcej niż jeden raz w trakcie ważności zezwolenia (ten ostatni warunek dotyczy utraty pracy u

wszystkich pracodawców wymienionych w zezwoleniu). W okresie wspomnianych 30 dni cudzoziemiec może poszukiwać nowego pracodawcy.

Praca cudzoziemców w trybie uproszczonym – NA PODSTAWIE OŚWIADCZENIA wpisanego do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy

Z punktu widzenia podejmowania pracy w Polsce przez cudzoziemców spoza obszaru UE/EOG, w tym zwłaszcza obywateli Ukrainy, najważniejsza jest **możliwość wykonywania pracy w tzw. trybie uproszczonym, tj. na podstawie oświadczenia** podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, **które zostało wpisane do ewidencji oświadczeń we właściwym powiatowym urzędzie pracy.**

Z dniem 1 stycznia 2018 r. nastąpiła zmiana przepisów dotyczących wykonywania pracy przez cudzoziemców, będących **obywatelami Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii**, na podstawie oświadczeń pracodawców. Przepisy te zostały przeniesione z rozporządzenia ministra pracy do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wprowadzono także **nowe formularze oświadczeń.**

Zgodnie z nowymi regulacjami – jeżeli cudzoziemiec, któremu pracodawca zamierza powierzyć pracę, jest **obywatelem Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii**, może on pracować bez zezwolenia na pracę, ale nie dłużej niż przez **6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy** (liczone łącznie u wszystkich pracodawców, u których cudzoziemiec pracował w tym okresie) i pod warunkiem, że:

- **pracodawca złożył w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce stałego pobytu, pisemne oświadczenie** o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, według urzędowego wzoru;
- powiatowy urząd pracy – **przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca**– wpisał to oświadczenie do ewidencji oświadczeń;
- praca jest wykonywana **na warunkach określonych w oświadczeniu** (dotyczy to przede wszystkim wynagrodzenia cudzoziemca, które nie może być niższe od kwoty wskazanej w oświadczeniu);
- **nie jest to praca uznana przez przepisy za pracę sezonową.**

Wszystkie te warunki muszą zostać **spełnione łącznie**. Ponadto, celem wpisu oświadczenia do ewidencji, pracodawca musi dokonać wpłaty **w kwocie 30 zł. Organem odwoławczym od decyzji starosty** w sprawie odmowy wpisu oświadczenia do ewidencji jest **minister właściwy do spraw pracy.**

Praca sezonowa cudzoziemca nie jest dopuszczalna na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń! Jest ona możliwa tylko na

podstawie zezwolenia na pracę sezonową (chyba, że dany cudzoziemiec jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę).

Wpis nowego oświadczenia do ewidencji oświadczeń **nie jest wymagany**, jeżeli pracodawca i cudzoziemiec **zawarli umowę o pracę zamiast** wskazanej w oświadczeniu **umowy cywilnoprawnej**.

Podobnie jak w przypadku wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę, cudzoziemiec pracujący na podstawie oświadczenia **musi mieć legalny pobyt w Polsce**, np. na podstawie wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy – **w formie uprawniającej do wykonywania pracy** (podjęcie pracy przez cudzoziemca wyklucza w szczególności wiza wydana w celu turystycznym).

Z przepisu wynika, że praca na podstawie oświadczenia może być wykonywana przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Na podstawie oświadczenia (lub kilku oświadczeń) można powierzyć pracę cudzoziemcowi przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Wykonywanie pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia (oświadczeń) **nie musi odbywać się nieprzerwanie przez cały okres 6 miesięcy**. Mogą występować przerwy w pracy cudzoziemca, jednak składający się z poszczególnych części 6-miesięczny okres jego pracy **musi mieścić się w kolejnych 12 miesiącach**. Zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego w sytuacji, gdy ciągłość terminu nie jest wymagana, a jest on oznaczony w miesiącach, to **miesiąc liczy się jako trzydzieści dni**. Z tego względu dopuszczalny okres 6-miesięcznej pracy na podstawie oświadczenia jest **równy 180 dniom** (np. od 7 maja do 2 listopada danego roku).

Odmienny sposób postępowania znajduje zastosowanie w przypadku obliczania okresu kolejnych 12 miesięcy, który **ma charakter ciągły i powinien być liczony nieprzerwanie**. Z Kodeksu cywilnego wynika, że termin oznaczony w miesiącach kończy się **z upływem dnia, który datą odpowiada początkowemu dniowi terminu**, a gdyby takiego dnia w ostatnim miesiącu nie było – w ostatnim dniu tego miesiąca (12 miesięcy obejmuje np. okres od 7 maja 2018 r. do 7 maja 2019 r.).

Wskazany wyżej **okres 12 miesięcy jest okresem bazowym**, w którym może być świadczona 6 - miesięczna praca. **Nie musi on pokrywać się z rokiem kalendarzowym**, jak i rozpoczęcie następnego roku kalendarzowego nie powoduje liczenia okresu 12 miesięcy od początku. Okres ten ma charakter ciągły i powinien obejmować **12 kolejnych miesięcy, liczonych wstecz od dnia powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi**. Przyjęcie takiego systemu obliczeń oznacza, że okres ten będzie ulegał przesunięciu w zależności od daty dokonywania sprawdzeń.

Po wpisaniu przez powiatowy urząd pracy oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń **pracodawca ma obowiązek pisemnie powiadomić ten urząd o:**

- 1) **podjęciu pracy przez cudzoziemca – najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy;**
- 2) **niepodjęciu pracy przez cudzoziemca – w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy** określonego w ewidencji oświadczeń.

Pracodawca lub cudzoziemiec mogą (ale nie muszą) powiadomić PUP o zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia.

Za niedopełnienie obowiązku zawiadomienia PUP o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca bądź przekazanie do tego urzędu nieprawdziwych informacji o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu przez niego pracy grozi **kara grzywny do 5 000 zł.**

Zalegalizowanie zatrudnienia cudzoziemca po upływie ważności oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę jest możliwe, jeśli spełnione są łącznie poniższe warunki:

- pracodawca, który **zatrudnił** cudzoziemca przez **okres nie krótszy niż 3 miesiące w związku z oświadczeniem** o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń przez powiatowy urząd pracy,
- złożył przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu wnioski o wydanie dla tego cudzoziemca zezwolenia na pracę na tym samym stanowisku **na podstawie umowy o pracę**, a wnioski nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie.

W takim przypadku **pracę cudzoziemca** na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu **uważa się za legalną** od dnia upływu ważności tego oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie. **Nie zwalnia to jednak obcokrajowca z obowiązku posiadania podstawy pobytu na terytorium Polski, która nie wyklucza wykonywania pracy (zob. bliżej str. 17).**

Zasada zalegalizowania pracy cudzoziemca na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu od dnia upływu jego ważności do dnia wydania zezwolenia lub doręczenia decyzji odmownej znajduje zastosowanie także w sytuacji, gdy po spełnieniu warunku zatrudnienia cudzoziemca przez okres nie krótszy niż 3 miesiące na podstawie oświadczenia i przed upływem wskazanej w nim daty zakończenia pracy, **cudzoziemiec złożył wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w celu kontynuacji zatrudnienia u tego samego pracodawcy.** W takim przypadku dalszy pobyt cudzoziemca na terytorium Polski odbywa się **na podstawie stempla w paszporcie**, potwierdzającego złożenie wniosku o zezwolenie pobyt i pracę oraz jego zweryfikowanie przez urząd

wojewódzki pod względem formalnym – czy wniosek nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie (**zagadnienie to zostało przedstawione na str. 18-20**).

UWAGA!

Wskazany wyżej warunek „zatrudnienia” oznacza pracę w ramach **stosunku pracy (umowy o pracę), a nie umów cywilnoprawnych** (np. zlecenia lub umowy o dzieło). Poza tym możliwość legalizacji pracy po upływie ważności oświadczenia obejmuje tylko tych cudzoziemców, którzy przez okres nie krótszy niż 3 miesiące byli zatrudnieni u danego pracodawcy w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym przez powiatowy urząd pracy do ewidencji oświadczeń, czyli „nowym” oświadczeniem, obowiązującym od 1 stycznia 2018 r. **Nie dotyczy to „starych” oświadczeń**, rejestrowanych przez powiatowe urzędy pracy do 31 grudnia 2017 r.

Pracodawca nie może powierzyć pracy cudzoziemcowi na podstawie oświadczenia wydanego i wpisanego do ewidencji w PUP przez inny podmiot. Jeśli o pracę stara się cudzoziemiec posiadający takie oświadczenie, pracodawca może przyjąć go do pracy, **gdy nie upłynął jeszcze dozwolony okres pracy** tego cudzoziemca na podstawie oświadczenia (**6 miesięcy w ciągu kolejnych 12, bez względu na liczbę pracodawców powierzających mu pracę w tym okresie**). W celu legalnego zatrudnienia, **aktualny pracodawca powinien wystawić cudzoziemcowi nowe oświadczenie** – o powierzeniu mu pracy w aktualnym podmiocie – oraz dokonać wpisu tego oświadczenia do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę tego podmiotu. Jeżeli jednak wyżej wskazany okres już upłynął, konieczne będzie otrzymanie dla wspomnianego cudzoziemca zezwolenia na pracę.

Zmiana pracodawcy nie wymaga natomiast uzyskiwania przez cudzoziemca nowej wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy, jeśli termin ważności posiadanych przez niego dokumentów jeszcze nie upłynął.

Uproszczona procedura udzielania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców mających oświadczenie

Dla cudzoziemca z Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii, który w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie przez pracodawcę wniosku o zezwolenie na pracę **był zatrudniony na podstawie umowy o pracę** (nie dotyczy to umów cywilnoprawnych, np. zlecenia lub umowy o dzieło) **przez okres nie krótszy niż 3 miesiące zgodnie z oświadczeniem** o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, wojewoda wydaje zezwolenie na pracę u tego samego pracodawcy i na tym

samym stanowisku w ramach procedury uproszczonej, tj. **bez konieczności przeprowadzenia „testu rynku pracy”**. W procedurze tej nie ma obowiązku uzyskiwania informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy siłami lokalnego rynku pracy. Warunkiem skorzystania z tego przywileju jest **przedstawienie przez pracodawcę w urzędzie wojewódzkim:**

- **wpisanego do ewidencji oświadczenia** o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;
- **umowy o pracę;**
- **dokumentów potwierdzających opłacanie składek** na ubezpieczenia społeczne.

ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ – wprowadzone z dniem 1 stycznia 2018 r.

Ten rodzaj zezwolenia na pracę cudzoziemca jest oznaczany **literą „S”**. Zezwolenie to można otrzymać **dla obywateli wszystkich państw trzecich** (tj. krajów spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii). Zezwolenie na pracę sezonową powinieneś uzyskać dla cudzoziemca, jeśli będzie on świadczył pracę **w ramach rodzajów działalności gospodarczej według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), z którymi przepisy prawa łączą wykonywanie pracy sezonowej**. Są to wybrane rodzaje działalności w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, a także zakwaterowania i usług gastronomicznych (m.in. ruchome placówki gastronomiczne), tj.:

- 21 podklas w sekcji A: Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo;
- 3 podklasy w sekcji I: Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

(rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, znowelizowane z dniem 25 września 2018 r.).

Podklasy te powinny zostać wskazane z uwzględnieniem znacznie wyższego zapotrzebowania na siłę roboczą w niektórych okresach roku ze względu na powtarzające się wydarzenia lub typy wydarzeń podlegające uwarunkowaniom sezonowym w tych podklasach działalności.

Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca **wydaje starosta** właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy, po złożeniu przez niego **pisemnego wniosku (na odpowiednim formularzu)** w postaci papierowej lub elektronicznej i innych wymaganych dokumentów oraz dokonaniu obowiązkowej **wpłaty w wysokości 30 zł** (taka

sama wpłata obowiązuje także w przypadku przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową).
Organem odwoławczym od decyzji starosty jest **minister właściwy do spraw pracy**.

Jeśli cudzoziemiec wskazany we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową będzie ubiegał się o wydanie wizy w celu wykonywania takiej pracy (**nowy rodzaj wizy – o symbolu „05b”**) lub zamierza wjechać na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego (jeżeli np. jest on obywatelem Ukrainy, Mołdawii lub Gruzji i posiada paszport biometryczny, wydany zgodnie z normami Organizacji Międzynarodowego Lotnictwa Cywilnego /ICAO/), a pracodawca spełnia warunki uprawniające do wydania zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca i nie zachodzą okoliczności, z powodu których odmawia się wydania tego zezwolenia, starosta:

- 1) **wpisuje wniosek** o wydanie zezwolenia **do ewidencji wniosków** w sprawie pracy sezonowej;
- 2) wydaje pracodawcy **zaświadczenie o wpisie** (zgodnie z ustalonym wzorem).

Zaświadczenie to **pracodawca powinien przekazać cudzoziemcowi** – w celu ubiegania się o wizę oraz ewentualnego przedstawienia organom kontrolnym (Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej).

Zezwolenie na pracę sezonową starosta wyda dopiero **po wjeździe cudzoziemca na terytorium Polski** na podstawie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego, **jeżeli pracodawca przedstawił staroście:**

- 1) kopię ważnego **dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu** na terytorium Polski, tj. kopię dokumentu podróży (najczęściej paszportu), zawierającego ważną wizę w celu wykonywania pracy sezonowej lub potwierdzenie wjazdu w ramach ruchu bezwizowego;
- 2) złożone przez siebie **pisemne oświadczenie** – według urzędowego wzoru – **o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy, zawierające informację o adresie jego zamieszkania** (zakwaterowania) w okresie pobytu w Polsce.

Pracodawca ma obowiązek **przekazać cudzoziemcowi jeden egzemplarz** otrzymanego od starosty zezwolenia, w formie pisemnej.

Od momentu wjazdu cudzoziemca do Polski do chwili wydania przez starostę zezwolenia na pracę sezonową może upłynąć trochę czasu. W myśl obowiązujących przepisów, **pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie** wniosku o wydanie zezwolenia do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej **uważa się za legalną**: od dnia, w którym pracodawca przedstawił staroście kopię ważnego dokumentu

uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Polski oraz oświadczenie o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy (wraz informacją o adresie jego zamieszkania podczas pobytu w Polsce) – **do dnia doręczenia decyzji starosty w sprawie zezwolenia na pracę sezonową.**

Jeżeli dzień rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca **przypada na dzień wolny od pracy urzędu**, pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku do ewidencji uważa się za legalną również wówczas, gdy **w pierwszym dniu pracy urzędu po przerwie pracodawca przedstawił staroście wymienione wyżej dokumenty.**

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na czas określony, który **nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym.** W przypadku cudzoziemca, który wjechał na terytorium Polski na podstawie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej („05b”) lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków, wyżej wskazany okres **jest liczony od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym.**

Jeśli cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski **na innej podstawie niż wiza o symbolu „05b” lub ruch bezwizowy** w związku z wpisanym do ewidencji wnioskiem o zezwolenie na pracę sezonową, a podstawa ta **nie wyklucza podjęcia pracy (zob. str. 17)**, zezwolenie takie może być wydane **na okres legalnego pobytu, nie dłużej jednak niż na okres 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego.** Do tego ostatniego okresu zalicza się okresy, na które opiewały ewentualne poprzednio wydane zezwolenia na pracę sezonową dla danego cudzoziemca.

Jeśli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową dotyczy cudzoziemca już przebywającego w Polsce na podstawie niezwiązanej z wykonywaniem takiej pracy (podstawa ta została dokładnie wskazana powyżej), **pracę tego cudzoziemca na warunkach wskazanych we wniosku uważa się za legalną od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych, do dnia doręczenia decyzji starosty w sprawie zezwolenia, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni.** W takim przypadku stosuje się także odpowiednio art. 88p ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, umożliwiający rozpoczęcie legalnej pracy przez cudzoziemca w dniu wolnym od pracy urzędu.

UWAGA!

Zezwolenie na pracę sezonową **nie zawiera stanowiska lub rodzaju pracy** wykonywanej przez cudzoziemca. Z tego względu pracodawca jest uprawniony do **powierzenia cudzoziemcowi wszystkich rodzajów prac uznanych przez prawo za prace sezonowe**, które u niego występują, w ramach kategorii działalności gospodarczych wymienionych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Jeśli cudzoziemiec posiadający zezwolenie na pracę sezonową **jest obywatelem Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii**, pracodawca może powierzyć mu **pracę innego rodzaju** niż praca uznana za sezonową **na okresy nie dłuższe niż łącznie 30 dni w ciągu ważności zezwolenia, gdy zostały spełnione łącznie następujące warunki:**

- 1) pracodawca wypłaca cudzoziemcowi **wynagrodzenie nie niższe niż określone w wydanym dla niego zezwoleniu;**
- 2) cudzoziemiec **nie wykonuje pracy w charakterze pracownika tymczasowego.**

Wydanie nowego zezwolenia na pracę sezonową nie jest wymagane, jeżeli:

- 1) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- 2) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- 3) pracodawca i cudzoziemiec **zawarli umowę o pracę zamiast określonej w zezwoleniu umowy cywilnoprawnej** lub umowę o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników zamiast innej umowy cywilnoprawnej;
- 4) strony zawarły umowę inną niż wskazana w zezwoleniu umowa o pomocy przy zbiorach;
- 5) doszło do powierzenia cudzoziemcowi dozwolonej pracy innego rodzaju niż praca sezonowa.

UWAGA!

Jeśli pracodawcą cudzoziemca jest **agencja pracy tymczasowej**, podmiot ten ma obowiązek **pisemnie powiadomić starostę**, który wydał zezwolenie na pracę sezonową, o okolicznościach wskazanych w pkt 1-3, **w terminie 7 dni** od dnia ich zaistnienia. W przypadku niewykonania tego obowiązku osoba prowadząca agencję lub działająca w jej imieniu podlega **karze grzywny od 200 do 2 000 zł.**

Przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową – u tego samego lub innego pracodawcy – jest możliwe **tylko w przypadku cudzoziemca, który wjechał do Polski w**

celu wykonywania pracy sezonowej (na podstawie wizy o symbolu „05b” lub w ruchu bezwizowym).

Jeżeli pracodawca złożył wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, a wniosek nie zawiera braków formalnych lub zostały one uzupełnione w terminie, wykonywaną przez tego cudzoziemca pracę na warunkach określonych w posiadanym zezwoleniu **uważa się za legalną od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie przedłużenia zezwolenia staje się ostateczna**. Tę samą zasadę stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy po zakończeniu pracy na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie innej umowy, a pozostałe warunki wykonywania pracy określone w zezwoleniu na pracę sezonową nie ulegną zmianie.

Natomiast, jeśli wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową **złożył pracodawca, który nie powierzał pracy danemu cudzoziemcowi** na podstawie takiego zezwolenia w okresie bezpośrednio poprzedzającym dzień złożenia wniosku, pracę tego cudzoziemca na warunkach określonych w złożonym wniosku **uważa się za legalną do dnia wydania decyzji starosty, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni** liczonych od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych.

Jeżeli cudzoziemiec wjechał na terytorium Polski na podstawie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego, a pracodawca powierzający pracę cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową zapewnia mu zakwaterowanie (co nie jest obowiązkowe), **pracodawca ten ma obowiązek zawrzeć z cudzoziemcem odrębną umowę w formie pisemnej, określającą warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej**. Powinna to być **oddzielna umowa od umowy o pracę lub cywilnoprawnej**, na podstawie której cudzoziemiec wykonuje pracę.

Przed podpisaniem umowy najmu lub użyczenia mieszkania pracodawca jest obowiązany do **przedstawienia cudzoziemcowi tłumaczenia tej umowy** na język dla niego zrozumiały.

Niedopełnienie obowiązku zawarcia z cudzoziemcem na piśmie odrębnej umowy najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej lub obowiązku przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem tej umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca jest zagrożone **karą grzywny od 200 do 2 000 zł**.

Czynsz najmu kwatery mieszkalnej **nie może być potrącany z wynagrodzenia cudzoziemca**. Postanowienia umowy przewidujące możliwość automatycznego potrącenia czynszu z jego wynagrodzenia **są nieważne!**

Podstawy pobytowe cudzoziemca podejmującego pracę na terytorium Polski

Na podstawie zezwolenia na pracę, zaświadczenia o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków lub oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń przez powiatowy urząd pracy, w polskim konsulacie właściwym dla kraju swojego stałego zamieszkania cudzoziemiec powinien uzyskać **wizę w celu wykonywania pracy**, która umożliwi mu legalny wjazd i pobyt na terytorium Polski oraz legalną pracę.

Wizy przeznaczone typowo do wykonywania pracy na terytorium Polski to wizy, w których cel wydania został oznaczony jako:

- „**05a**” – w celu wykonywania pracy **na podstawie oświadczenia** o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanego do ewidencji przez powiatowy urząd pracy;
- „**05b**” – w celu wykonywania **pracy sezonowej**;
- „**06**” – w celu wykonywania pracy, której nie obejmują powyższe wizy, tj. najczęściej **na podstawie zezwolenia na pracę**.

Wyżej wymienione rodzaje wiz nie są jednak jedynymi, które pozwalają cudzoziemcowi podjąć legalną pracę na terytorium Polski. Obowiązujące przepisy **przyjmują bowiem zasadę**, że dokument pobytowy odpowiedni do wykonywania pracy (wraz z zezwoleniem na pracę lub zezwoleniem na pracę sezonową, jeśli w danym przypadku jest ono wymagane, ewentualnie oświadczeniem pracodawcy wpisanym do ewidencji PUP) stanowi **każda wiza** wydana przez polskie organy (typu „C” – wiza Schengen, krótkoterminowa lub typu „D” – wiza krajowa, długoterminowa), **niezależnie od celu jej wydania oraz każde zezwolenie na pobyt czasowy, z wyjątkiem wiz i zezwoleń wskazanych w przepisach jako wykluczające podjęcie pracy** (zostały one wymienione w poniższej ramce).

Cudzoziemiec nie może legalnie pracować, gdy przebywa w Polsce na podstawie:

- wizy której cel wydania został oznaczony symbolem:
 - „**01**” – cel turystyczny,
 - „**20**” – korzystanie z ochrony czasowej;
 - „**21**” – przyjazd ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe;
- zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego **na podstawie art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach**.

Jeśli cudzoziemiec ma już ważną wizę albo zezwolenie na pobyt czasowy z innego tytułu niż praca (np. w związku ze studiami, działalnością gospodarczą czy połączeniem się z rodziną), **nie musi dodatkowo uzyskiwać specjalnej wizy w celu wykonywania pracy**. Do legalnej pracy (oprócz zezwolenia na pracę, ewentualnie zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia) **wystarczą już posiadane przez niego dokumenty**, chyba że wykluczają one podjęcie pracy (zob. ramka powyżej).

Ruch bezwizowy

Cudzoziemcy będący obywatelami określonych krajów mogą korzystać z ruchu bezwizowego (**tzn. przekraczać granice bez konieczności uzyskania wizy lub innego dokumentu pobytowego**) przy wjeździe na terytorium państw obszaru Schengen, w tym również Polski, także w celu podejmowania pracy. Przywilej ten obejmuje **m.in. obywateli Ukrainy, Mołdawii i Gruzji, ale tylko takich, którzy posiadają paszport biometryczny**, wydany zgodnie z normami Organizacji Międzynarodowego Lotnictwa Cywilnego (ICAO).

Okres, w którym cudzoziemiec może skorzystać z pobytu na podstawie ruchu bezwizowego, to **90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu – liczy się tu łączny okres przebywania danego cudzoziemca na terytorium wszystkich państw strefy Schengen**. Po upływie tego czasu, cudzoziemiec, który chce nadal przebywać i wykonywać pracę w Polsce, ma obowiązek posiadać odpowiednią wizę lub zezwolenie na pobyt czasowy.

UWAGA!

Do legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego **wymagane jest zezwolenie na pracę albo oświadczenie** wpisane do ewidencji przez powiatowy urząd pracy (ewentualnie **zezwolenie na pracę sezonową lub zaświadczenie o wpisie wniosku o wydanie takiego zezwolenia do ewidencji wniosków**).

Pobyt i praca cudzoziemca na podstawie stempla w paszporcie

Gdy kończy się okres legalnego pobytu cudzoziemca na terytorium Polski i zamierza on starać się o zezwolenie na pobyt czasowy (w tym również na pobyt czasowy i pracę, czyli tzw. zezwolenie jednolite), na pobyt stały albo na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, cudzoziemiec musi – **nie później niż w ostatnim dniu legalnego pobytu w Polsce** – wystąpić z wnioskiem o odpowiednie zezwolenie pobytowe do wojewody właściwego ze względu na miejsce swojego pobytu. Jeżeli termin do złożenia

wniosku został zachowany i wniosek nie zawiera braków formalnych (lub zostały one uzupełnione w terminie):

1) **wojewoda umieszcza w paszporcie (dokumencie podróży) cudzoziemca stempel** potwierdzający złożenie wniosku o zezwolenie na dalszy pobyt;

2) **pobyt cudzoziemca na terytorium Polski jest legalny** od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia odpowiedniego zezwolenia na pobyt **stanie się ostateczna**.

Praca bez stempla bardzo ryzykowna!

W praktyce w wielu przypadkach stemple te nie są stawiane przez urzędy wojewódzkie „od ręki”, lecz nieraz po długim okresie oczekiwania. Samo **potwierdzenie przyjęcia wniosku o zezwolenie pobytowe przez urząd wojewódzki nie jest równoznaczne ze wspomnianym stemplem w paszporcie**, ponieważ jest to zazwyczaj tylko potwierdzenie wpływu złożonych przez cudzoziemca dokumentów do urzędu i nie stanowi ono poświadczenia przez urząd faktu zweryfikowania wniosku pod względem formalnym (czy jest on kompletny i nie zawiera braków formalnych). Dlatego świadczenie pracy przez cudzoziemca przed uzyskaniem stempla jest obarczone ryzykiem, że w przypadku nieotrzymania tego stempla wykonywanie oraz powierzanie pracy cudzoziemcowi **może zostać – podczas kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy lub Straży Granicznej – uznane za nielegalne** już od chwili upływu ważności poprzednio posiadanych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca. Grozi to zarówno cudzoziemcowi, jak i pracodawcy konsekwencjami m.in. w postaci kary grzywny (w stosunku do podmiotu powierzającego pracę od 1000 do 30 000 zł, wobec cudzoziemca – do 5000 zł).

Dodatkowy warunek legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca, który złożył wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy, na pobyt stały albo na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, stanowi wymóg, aby **bezpośrednio przed złożeniem wniosku o to zezwolenie cudzoziemiec był uprawniony do świadczenia pracy na terytorium Polski**. Sytuacja taka zachodzi w szczególności, gdy w dniu złożenia tego wniosku obcokrajowiec:

- miał **ważne zezwolenie na pracę** lub
- posiadał **ważne oświadczenie pracodawcy** wpisane do ewidencji lub zarejestrowane przez właściwy powiatowy urząd pracy (w przypadku obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii), lub
- na mocy przepisu szczególnego był **zwolniony z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę**

oraz

- posiadał podstawę pobytu na terytorium RP niewykluczającą wykonywania pracy (w tej ostatniej kwestii **zob. bliżej str. 17**).

Jeszcze jednym warunkiem legalności wykonywania pracy przez cudzoziemca w okresie oczekiwania na któreś z wymienionych wyżej zezwoleń pobytowych jest, co do zasady, **posiadanie przez cudzoziemca przez cały ten okres zezwolenia na pracę lub oświadczenia**, w których jako podmiot powierzający pracę wskazano aktualnego pracodawcę.

UWAGA!

Wyjątkowo zezwolenie na pracę lub oświadczenie nie jest wymagane, jeżeli **zostaną ściśle spełnione przesłanki zawarte w przepisie o charakterze „pomostowym”**, którym w zależności od konkretnej sytuacji może być art. 88g ust. 1b albo art. 88za ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przepisy te pozwalają w szczególności na legalną pracę cudzoziemca w trakcie procedury zmierzającej do uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę – po upływie okresu ważności zezwolenia na pracę bądź oświadczenia, a zatem niejako zastępując w tym czasie te dokumenty. Szczegółowe wyjaśnienia na temat wspomnianych przepisów pomostowych można znaleźć **na str. 5-6 oraz 10-11**.

Praca cudzoziemców z UE/EOG i Szwajcarii

Obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a także obywatele Szwajcarii – w przeciwieństwie do cudzoziemców z tzw. krajów trzecich (nienależących do UE lub EOG) – korzystają z uprzywilejowanego statusu z punktu widzenia możliwości legalnego podjęcia pracy w Polsce, co wynika ze swobody przepływu pracowników w ramach obszaru UE/EOG. Tacy cudzoziemcy nie muszą posiadać zezwolenia na pracę. Nie obejmuje ich także obowiązek uzyskania wizy bądź zezwolenia na pobyt czasowy w Polsce (potwierzonego kartą pobytu).

Powyższe przywileje dotyczą cudzoziemców:

- obywateli krajów członkowskich **Unii Europejskiej**, czyli:
Austrii, Belgii, Danii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii, Luksemburga, Niemiec, Portugalii, Szwecji, Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, Włoch, Cypru, Czech, Estonii, Litwy, Łotwy, Malty, Słowacji, Słowenii, Węgier, Rumunii, Bułgarii lub Chorwacji oraz
- oraz **Europejskiego Obszaru Gospodarczego**, tj. wszystkich wymienionych wyżej, a także Islandii, Norwegii, Liechtensteinu
- i dodatkowo Szwajcarii.

Stosownie do art. 87 ust. 1 pkt 7-9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obywatele państw członkowskich UE i EOG oraz Szwajcarii są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Polski **z racji samego obywatelstwa** któregoś z tych krajów. W przypadku powierzenia wykonywania pracy obywatelowi państwa członkowskiego UE za wystarczające należy uznać zażądanie od cudzoziemca przez podmiot powierzający mu pracę (pracodawcę) **ważnego dokumentu tożsamości, w którym zostało wskazane obywatelstwo** danej osoby.

Pobyt na terytorium RP cudzoziemców będących obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego, a także obywateli Szwajcarii odbywa się **na odrębnych zasadach** niż pozostałych obcokrajowców (z krajów trzecich). Zagadnienia te reguluje ustawa z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin.

W myśl art. 20 tej ustawy, obywatel kraju UE/EOG lub Szwajcarii **jest obowiązany zarejestrować swój pobyt na terytorium RP, jeśli trwa on przez okres dłuższy niż 3 miesiące**. Organem kompetentnym w sprawach zarejestrowania pobytu jest **wojewoda** właściwy ze względu na miejsce pobytu wspomnianego cudzoziemca na terytorium Polski. Zarejestrowanie pobytu następuje **na wniosek zainteresowanego obcokrajowca**, który składa on osobiście, **nie później niż w następnym dniu po upływie 3 miesięcy** od dnia wjazdu na terytorium Polski. Cudzoziemcowi, którego pobyt został zarejestrowany, wydaje się **zaświadczenie o zarejestrowaniu pobytu obywatela UE**.

Na mocy art. 81 pkt 1 powyższej ustawy, cudzoziemiec, który nie dopełnił obowiązku zarejestrowania pobytu na terytorium RP, popełnia wykroczenie zagrożone **karą grzywny do 5000 zł**.

Należy podkreślić, że za nieprawidłowości dotyczące pobytu cudzoziemca z obszaru UE/EOG lub Szwajcarii na terytorium Polski, w tym brak rejestracji pobytu, **nie jest odpowiedzialny ewentualny podmiot zatrudniający obcokrajowca – obowiązki w tym zakresie spoczywają bowiem wyłącznie na cudzoziemcu**. Co ważniejsze, niedopełnienie wspomnianych wymogów **nie daje podstaw do uznania pracy wykonywanej przez takiego cudzoziemca za nielegalną** oraz zastosowania z tego tytułu sankcji wobec podmiotu zatrudniającego i obcokrajowca.

Praca cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia

Przepisy przewidują wiele wyjątków od zasady, że cudzoziemiec spoza obszaru UE/EOG jest zobowiązany posiadać zezwolenie na pracę (lub zezwolenie na pobyt czasowy

i pracę, zezwolenie na pracę sezonową albo oświadczenie wpisane do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy). **Sytuacje, w których cudzoziemcy są zwolnieni z tego obowiązku**, zostały wskazane m.in. w art. 87 ust. 1 i 2 oraz art. 88 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

Pracę bez zezwolenia na terytorium Polski mogą podjąć cudzoziemcy posiadający w **Rzeczypospolitej Polskiej**:

- status uchodźcy,
- ochronę uzupełniającą,
- zezwolenie na pobyt stały,
- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
- zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
- zgodę na pobyt tolerowany,
- lub cudzoziemcy korzystający z ochrony czasowej w RP,
- a także cudzoziemcy ubiegający się o udzielenie ochrony międzynarodowej, którzy posiadają ważne **zaświadczenie wydane przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców**.

Jeżeli sprawa dotycząca udzielenia ochrony międzynarodowej **nie została załatwiona w terminie 6 miesięcy** od dnia złożenia wniosku i opóźnienie **nie nastąpiło z winy cudzoziemca**, na jego wniosek Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców wydaje **zaświadczenie, które wraz z tymczasowym zaświadczeniem tożsamości cudzoziemca** uprawnia tę osobę do wykonywania pracy na terytorium Polski **bez zezwolenia na pracę**. Zaświadczenie to jest **ważne do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia ochrony międzynarodowej stanie się ostateczna**.

Inne sytuacje, w których **cudzoziemcy są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę**, obejmują m.in. obcokrajowców będących:

- posiadaczami ważnej **Karty Polaka**,
- **małżonkami obywatela polskiego** – jeżeli mają **zezwolenie na pobyt czasowy** na terytorium RP udzielone **w związku z zawarciem małżeństwa**;
- **studentami studiów stacjonarnych** odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej lub uczestnikami stacjonarnych studiów doktoranckich odbywanych w RP (**zwolnienie nie**

obejmuje studentów studiów niestacjonarnych – zaocznych, wieczorowych, eksternistycznych itp.);

- **absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych** lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych (**szkołą ponadgimnazjalną jest np. liceum, technikum i szkoła policealna; zwolnienie nie obejmuje absolwentów studiów niestacjonarnych – zaocznych, wieczorowych, eksternistycznych itp.);**
- **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;
- **sportowcami** wykonującymi, **do 30 dni w roku kalendarzowym**, pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium RP w związku z zawodami sportowymi.

Karta Polaka

Cudzoziemcowi, który **wykaże przynależność do Narodu Polskiego**, właściwy konsul Rzeczypospolitej Polskiej może wydać Kartę Polaka (w stosunku do obywateli Białorusi organem wydającym kartę jest także wojewoda podlaski). Od 14 lipca 2019 r. Karta Polaka może być przyznana cudzoziemcom **ze wszystkich krajów świata**. Przed tym dniem była ona wydawana tylko obywatelom Armenii, Azerbejdżanu, Białorusi, Gruzji, Kazachstanu, Kirgistanu, Mołdawii, Rosji, Tadżykistanu, Turkmenistanu, Ukrainy, Uzbekistanu, Estonii, Litwy i Łotwy. **Dokument ten pozwala na wykonywanie pracy w Polsce bez zezwolenia na pracę**. Posiadacz Karty Polaka jest również **zwolniony z opłat konsularnych za przyjęcie i rozpatrzenie wniosku o wydanie wizy krajowej w celu korzystania z uprawnień wynikających z posiadania tej karty**.

Zmiana pracodawcy, stanowiska lub warunków zatrudnienia

Zarówno zezwolenie na pracę cudzoziemca, jak i zezwolenie na pracę sezonową, zezwolenie na pobyt czasowy i pracę (tzw. zezwolenie jednolite) oraz oświadczenie wpisane do ewidencji w powiatowym urzędzie pracy, **obejmują wyłącznie pracę u konkretnego pracodawcy** w okresie wskazanym w zezwoleniu lub oświadczeniu.

Pracodawca nie może przyjąć do pracy cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę wydanego dla innego podmiotu, nawet jeżeli okres jego ważności jeszcze nie upłynął. Doszłoby bowiem do powierzenia pracy cudzoziemcowi bez wymaganego zezwolenia, za co grozi **grzywna od 1 000 do 30 000 zł**. W takim przypadku aktualny

pracodawca musi uzyskać dla obcokrajowca **nowe zezwolenie** – określające **aktualny podmiot** powierzający mu pracę.

To samo dotyczy sytuacji, gdy do pracodawcy zgłosi się cudzoziemiec, będący **obywatелеm Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii, który posiada oświadczenie innego pracodawcy** wpisane do ewidencji przez PUP. **Jeśli nie upłynął dozwolony okres pracy na podstawie oświadczeń** (6 miesięcy w ciągu kolejnych 12, liczony łącznie u wszystkich pracodawców powierzających pracę cudzoziemcowi w tym okresie), obecny pracodawca może wystawić cudzoziemcowi **nowe oświadczenie** – o powierzeniu mu pracy w jego firmie – oraz uzyskać wpis tego oświadczenia do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę firmy. Jeżeli jednak wyżej wskazany okres już upłynął, konieczne będzie uzyskanie dla wspomnianego cudzoziemca zezwolenia na pracę.

Również w przypadku zezwolenia na pracę sezonową oraz zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, co do zasady, **cudzoziemiec może pracować tylko u tego pracodawcy, który został wskazany w danym zezwoleniu**. Przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową przewidują jednak sytuację, w której **praca u innego pracodawcy jest wyjątkowo dozwolona**. Jeśli wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową złożył pracodawca, który **nie powierzał pracy danemu cudzoziemcowi na podstawie takiego zezwolenia** w okresie bezpośrednio poprzedzającym dzień złożenia wniosku, pracę tego cudzoziemca na warunkach określonych we wniosku **uważa się za legalną do dnia wydania decyzji starosty, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni** liczonych od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych.

Zmiana pracodawcy **nie wymaga uzyskiwania przez cudzoziemca nowej wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy**, jeśli termin ważności posiadanych przez niego dokumentów jeszcze nie upłynął.

Przestrzeganie warunków określonych w zezwoleniu na pracę, na pracę sezonową, na pobyt i pracę (tzw. jednolitym) oraz oświadczeniu

Zezwolenie na pracę określa:

- **stanowisko lub rodzaj pracy**, jaką cudzoziemiec ma wykonywać u danego pracodawcy;
- **najniższe miesięczne wynagrodzenie** cudzoziemca na danym stanowisku;
- **wymiar czasu pracy** (wymiar etatu) albo **liczbę godzin pracy** w tygodniu lub miesiącu;
- **rodzaj umowy** będącej podstawą wykonywania pracy (np. umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o dzieło itd.).

Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, oprócz **agencji pracy tymczasowej** wojewoda wskazuje w nim też **pracodawcę użytkownika**, do którego cudzoziemiec jest kierowany.

Podobną treść, jak zezwolenie na pracę, zawierają również: zezwolenie na pobyt czasowy i pracę (zezwolenie jednolite), oświadczenie wpisane do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy oraz zezwolenie na pracę sezonową, z tym że to ostatnie **nie określa stanowiska lub rodzaju pracy** (cudzoziemiec może wykonywać **wszystkie rodzaje pracy uznanej prawnie za sezonową**, jakie występują u danego pracodawcy).

W zezwoleniu jednolitym **wojewoda może wskazać kilka podmiotów** powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcowi. W takiej sytuacji powyższe warunki wykonywania pracy **określa się odrębnie dla każdego podmiotu**.

W przypadku zezwolenia na pracę, zezwolenia jednolitego i oświadczenia obowiązuje zasada, że **powierzenie cudzoziemcowi wykonywania pracy na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu lub oświadczeniu – jest nielegalne** (stanowi to **wykroczenie** ze strony pracodawcy zagrożone **karą grzywny od 1 000 do 30 000 zł**).

UWAGA!

Jako **wyjątek od powyższej zasady** – jedynie w przypadku zezwoleń na pracę wydawanych na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – pracodawca może powierzyć cudzoziemcowi **pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku** niż określone w zezwoleniu na pracę, ale **tylko na okres do 30 dni łącznie w roku kalendarzowym** i pod warunkiem, że **w terminie 7 dni zawiadomi na piśmie wojewodę**, który wydał zezwolenie, o rozpoczęciu przez cudzoziemca innej pracy. Niezawiadomienie wojewody w powyższym terminie jest karane **grzywną od 100 do 5 000 zł**.

Nielegalne jest również powierzenie pracy cudzoziemcowi **na innych, tzn. gorszych, mniej korzystnych dla niego, dających mu niższy poziom ochrony warunkach** niż określone w zezwoleniu (dotyczy to każdego rodzaju zezwolenia) lub oświadczeniu, a w szczególności:

- **za niższym wynagrodzeniem** od wskazanego w zezwoleniu bądź oświadczeniu,
- **na podstawie umowy mniej korzystnej dla cudzoziemca, o niższym poziomie ochrony** niż umowa określona w zezwoleniu lub oświadczeniu (przykładowo zawarcie z cudzoziemcem umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenia, zamiast wskazanej w zezwoleniu lub oświadczeniu umowy o pracę).

W takich przypadkach pracodawcy grozi **grzywna od 1 000 do 30 000 zł**.

UWAGA! Trzeba dokonać zmiany zezwolenia!

Chcąc powierzyć pracę cudzoziemcowi **na innych warunkach** niż wskazane w zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pracę sezonową (np. z obniżonym wynagrodzeniem) bądź **na innym stanowisku** niż określone w zezwoleniu na pracę (nie dotyczy pracy przez okres do 30 dni łącznie w roku kalendarzowym) – **pracodawca musi wystąpić do wojewody o zmianę treści tego zezwolenia.**

W przypadku zezwolenia jednolitego (na pobyt i pracę) z takim wnioskiem występuje cudzoziemiec, który jest stroną postępowania. Natomiast, gdy praca odbywa się na podstawie oświadczenia, zmiana warunków lub stanowiska pracy **wymaga wystawienia i wpisania do ewidencji w PUP nowego oświadczenia dla cudzoziemca.**

Należy pamiętać, że powyższe **nie zwalnia pracodawcy z obowiązku dokonania czynności przewidzianych w Kodeksie pracy**, np. uzyskania zgody pracownika na proponowane zmiany (zawarcie porozumienia zmieniającego) lub – w razie braku takiej zgody – wręczenia mu pisemnego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Wynagrodzenie cudzoziemca

W zawartej z cudzoziemcem umowie pracodawca ma obowiązek **uwzględnić wysokość wynagrodzenia nie niższą od określonej w wydanym dla niego zezwoleniu na pracę lub pracę sezonową** (ewentualnie w zezwoleniu na pobyt i pracę albo oświadczeniu) i wypłacać mu wynagrodzenie **co najmniej w takiej kwocie**. Jeśli wynagrodzenie zostanie zaniżone, pracodawca jest zobowiązany do jego **niezwłocznego wyrównania** oraz **opłacenia od niego składek** na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz **zaliczek na podatek dochodowy**.

Brak wypłaty wynagrodzenia należnego obcokrajowcowi lub jego zaniżenie – oprócz **grzywny nawet do 30 000 zł** – naraża pracodawcę także na **uchylenie przez wojewodę zezwolenia na pracę cudzoziemca** oraz **odmowę wydania zezwoleń na pracę dalszych cudzoziemców** w jego firmie.

UWAGA!

Jak najbardziej dopuszczalna jest sytuacja, gdy wynagrodzenie cudzoziemca jest wyższe od kwoty wskazanej w zezwoleniu na pracę odpowiedniego typu, zezwoleniu jednolitym lub oświadczeniu. W dokumentach tych jest bowiem określone „**najniższe wynagrodzenie cudzoziemca**”. Jeżeli ma miejsce podwyższenie przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia ponad kwotę wskazaną w zezwoleniu lub oświadczeniu – **nie wymaga to**

zmiany treści zezwolenia, uzyskania nowego zezwolenia ani też powiadomienia wojewody (ewentualnie starosty), który wydał dane zezwolenie. Nie jest też konieczne wpisanie nowego oświadczenia do ewidencji PUP.

Niezależnie od wymogu, aby wynagrodzenie cudzoziemca nie było niższe niż określone w wystawionym dla niego zezwoleniu odpowiedniego rodzaju bądź oświadczeniu, **wobec każdego cudzoziemca** (bez względu na to, czy jest on objęty obowiązkiem uzyskania zezwolenia na pracę, czy też z niego zwolniony) **muszą być przestrzegane obowiązujące w Polsce przepisy dotyczące minimalnej wysokości wynagrodzeń** za wykonaną pracę lub świadczone usługi.

W przypadku zatrudnienia cudzoziemca **na podstawie umowy o pracę** jego miesięczne wynagrodzenie **nie może być niższe** od ustalanego na każdy rok kalendarzowy **minimalnego wynagrodzenia za pracę** (w 2019 r. wynosi ono **2250 zł brutto** – przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy, w 2020 r. – **2600 zł brutto**).

Ponadto w przypadku **umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług**, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, corocznie ustalana jest **minimalna stawka godzinowa wynagrodzenia** (w 2019 r. jest to **14,70 zł brutto**, w 2020 r. – **17 zł brutto**). Regulacje te obejmują **wszystkie osoby** wykonujące pracę na terytorium Polski na podstawie wspomnianych umów, a zatem **również cudzoziemców**.

Wynagrodzenie z umów, dla których obowiązuje minimalna stawka godzinowa, jeśli zostały zawarte na czas **dłuższy niż 1 miesiąc**, musi być wypłacane **co najmniej raz w miesiącu**.

Zawieranie umów z cudzoziemcami

Podmiot powierzający pracę ma obowiązek **zawrzeć z cudzoziemcem pisemną umowę** i wręczyć mu jeden jej egzemplarz. **Obowiązek ten obejmuje nie tylko umowę o pracę, ale też umowy cywilnoprawne** (jak np. zlecenie, umowę o dzieło itp.). Dotyczy zarówno cudzoziemców zobowiązanych do uzyskania zezwolenia na pracę, jak i takich, którzy nie muszą go posiadać (w tym obywateli państw UE/EOG i Szwajcarii).

Przed podpisaniem umowy należy przedstawić cudzoziemcowi jej **tłumaczenie na język dla niego zrozumiały**.

| |
|---|
| <p>Każda umowa z cudzoziemcem (zarówno umowa o pracę, jak i cywilnoprawna) musi być zawarta w formie pisemnej – przed rozpoczęciem pracy przez daną osobę. W razie niedopełnienia tego obowiązku pracodawca podlega grzywnie nawet do 30 000 zł.</p> |
|---|

Czy z cudzoziemcem spoza obszaru UE/EOG można zawrzeć umowę na czas nieokreślony?

Wobec **uchylenia, z dniem 1 lutego 2009 r.**, art. 88 ust. 10 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w brzmieniu, które nakazywało zawarcie z cudzoziemcem umowy na czas udzielonego zezwolenia na pracę – aktualnie ze wszystkimi cudzoziemcami (również objętymi obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę) **mogą być zawierane także umowy na czas nieokreślony**. Oznacza to ponadto, że do takich cudzoziemców znajduje zastosowanie **art. 25¹ Kodeksu pracy**.

W myśl § 1 tego artykułu, okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, **nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech**. Z kolei stosownie do § 3, po przekroczeniu powyższych limitów **uważa się, że pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony**. Nie ma również przeszkód prawnych, aby pracodawca wcześniej zawarł z cudzoziemcem umowę o pracę na czas nieokreślony, nie czekając na spełnienie przesłanek określonych w wyżej powołanym art. 25¹ Kp.

Mając na względzie powyższe regulacje prawne, **za nieuprawnione należy uznać** powoływanie się na art. 25¹ § 4 pkt 4 Kodeksu pracy („**obiektywne przyczyny leżące po stronie pracodawcy**”) w celu uzasadnienia zawierania z cudzoziemcami z krajów trzecich wyłącznie umów o pracę na czas określony.

UWAGA!

W przypadku, gdy – pomimo zawarcia umowy na czas nieokreślony – **nie są spełnione warunki legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca**, np. straci on prawo do legalnego pobytu na terytorium Polski lub nie posiada wymaganego zezwolenia na pracę, **konieczne jest bezwzględne odsunięcie cudzoziemca od faktycznego wykonywania pracy**. Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektoratu Pracy, gdy w takiej sytuacji ma miejsce jedynie formalne pozostawanie w stosunku prawnym dotyczącym zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i **nie dochodzi do fizycznego świadczenia pracy przez cudzoziemca, nie jest to nielegalne zatrudnienie**. W takim przypadku umowa o pracę z cudzoziemcem może zostać rozwiązana na podstawie Kodeksu pracy, np. na mocy porozumienia stron lub za wypowiedzeniem przez którąś z nich. Do rozwiązania umowy cywilnoprawnej znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego.

Kiedy jest obowiązkowa umowa o pracę?

Zależnie od treści udzielonego danemu cudzoziemcowi zezwolenia na pracę (ewentualnie na pobyt i pracę lub pracę sezonową) bądź też **oświadczenia** wpisanego do ewidencji przez powiatowy urząd pracy oraz **rzeczywistych okoliczności świadczenia pracy**, pracodawca może ją cudzoziemcowi powierzyć **na podstawie umowy o pracę**, ewentualnie – ale **tylko jeśli nie są spełnione przesłanki obowiązkowego zawarcia umowy o pracę i będzie to zgodne z wydanym zezwoleniem lub oświadczeniem** – może skorzystać z umowy cywilnoprawnej (tj. ze zlecenia, umowy o dzieło, umowy agencyjnej itp.).

Zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy – tj. wykonywanie pracy określonego rodzaju za wynagrodzeniem na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę – jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartą przez strony umowy. Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu wyżej określonych warunków wykonywania pracy.

Jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę pod kierownictwem pracodawcy oraz w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie, we wniosku o wydanie odpowiedniego zezwolenia na pracę lub w oświadczeniu o powierzeniu pracy **pracodawca powinien wskazać umowę o pracę i taką też umowę zawrzeć z cudzoziemcem.**

Sytuacja taka ma miejsce, zwłaszcza gdy:

- pracownik przychodzi do pracy **dzień po dniu** (ewentualnie w wyznaczonych dniach, gdy pracuje na część etatu),
- godziny jego pracy **ustala pracodawca** (np. w grafiku lub harmonogramie pracy),
- pracownik ma **obowiązek osobistego wykonywania pracy** (nie może jej powierzyć komuś innemu w ramach zastępstwa),
- pracodawca lub przełożony (kierownik, brygadzysta, mistrz) **wydaje pracownikowi polecenia i nadzoruje jego pracę.**

W takim przypadku nie ma znaczenia, jak została nazwana umowa, **liczy się sposób jej wykonywania.**

UWAGA!

Zawarcie umowy cywilnoprawnej, gdy powinna być nawiązana umowa o pracę, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Pracodawca może zostać za to ukarany grzywną do 30 000 zł. W razie sporu pracownik (w tym także będący cudzoziemcem) ma prawo złożyć **pozew do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. W jego imieniu z takim pozwem może również **wystąpić inspektor Państwowej Inspekcji Pracy.****

Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i opłacanie składek

Pracodawca zatrudniający pracownika będącego cudzoziemcem **na podstawie umowy o pracę** jest zobowiązany – **w terminie do 7 dni – zgłosić** taką osobę do ubezpieczeń społecznych (emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego) oraz ubezpieczenia zdrowotnego, a także **opłacać co miesiąc składki** na te ubezpieczenia.

Takie obowiązki ciążyą też **na zleceniodawcy**, jeśli cudzoziemiec wykonuje pracę **w danym podmiocie tylko na podstawie umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług**. W takim przypadku podmiot ten musi **zgłosić zleceniobiorcę do obowiązkowych ubezpieczeń**: emerytalnego, rentowych, wypadkowego i zdrowotnego oraz **dobrowolnie (na wniosek cudzoziemca) do ubezpieczenia chorobowego**.

Jeżeli pracodawca powierza pracę swojemu pracownikowi – cudzoziemcowi (zatrudnionemu w jego firmie w ramach umowy o pracę) **dotatkowo na podstawie umowy zlecenia** albo wykonuje on **na rzecz własnego pracodawcy** taką umowę zawartą z innym podmiotem, to **od łącznej kwoty jego przychodów** pracodawca ma obowiązek opłacić wszystkie składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Osób wykonujących pracę **na podstawie umowy o dzieło** nie zgłasza się do ubezpieczeń. **Wyjątek** dotyczy osoby, która jest jednocześnie **pracownikiem danego podmiotu** (zatrudnionym na podstawie umowy o pracę) oraz:

- zawiera z tym podmiotem (czyli z własnym pracodawcą) umowę o dzieło lub
- wykonuje umowę o dzieło na rzecz własnego pracodawcy, choć zawarła ją z innym podmiotem.

Podmiot powierzający pracę musi **obliczać i opłacać** od wynagrodzenia cudzoziemca składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy. Firma **niebędąca jednostką budżetową lub samorządowym zakładem budżetowym** opłaca składki za dany miesiąc **do 15. dnia następnego miesiąca**. **Od 1 stycznia 2018 r.** wszystkie składki płaci się **jednym zwykłym przelewem na rachunek składkowy**, który prowadzi dla danego płatnika ZUS.

Płatnik składek ma również obowiązek **co miesiąc przekazywać do ZUS imienne raporty miesięczne i deklarację rozliczeniową**. Informacje zawarte w tych raportach płatnik musi też **przekazać na piśmie osobie, którą ubezpiecza**, np. na formularzu ZUS RMUA. Za jej zgodą może to zrobić **w formie elektronicznej**. Informacje te przekazuje się ubezpieczonemu **do 28 lutego za rok ubiegły** (w podziale na poszczególne miesiące tego roku). Ubezpieczony może żądać wcześniejszego przekazania mu takich informacji, jednak **nie częściej niż raz na miesiąc** – za miesiąc poprzedni.

UWAGA!

Należy naliczać i opłacać składki oraz zaliczki na podatek **od wynagrodzenia, które cudzoziemiec faktycznie otrzymuje. Niedopuszczalne jest** płacenie całości lub części wynagrodzenia **bez jego opodatkowania i odprowadzenia składek!**

Zakaz dyskryminacji cudzoziemców

Tak samo jak polski pracownik, **cudzoziemiec ma prawo do równego traktowania przez pracodawcę** w zakresie: nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia i wynagrodzenia, awansowania oraz dostępu do szkoleń. **Cudzoziemiec nie może być dyskryminowany z jakichkolwiek powodów, w tym również ze względu na narodowość, obywatelstwo, pochodzenie etniczne, rasę czy religię.** Przysługuje mu **ochrona przed mobbingiem** (tj. nękaniem, zastraszaniem, poniżaniem, ośmieszaniem lub izolowaniem w zespole).

Konsekwencje nielegalnego zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców

1. Sankcje i koszty ponoszone przez pracodawcę

Jeżeli pracodawca powierza pracę cudzoziemcowi:

- **nieposiadającemu ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu** na terytorium Polski (np. karty pobytu),
- mającemu **podstawę pobytu wykluczającą wykonywanie pracy (zob. ramkę na str. 17),**
- **nieposiadającemu odpowiedniego zezwolenia na pracę,** jeśli cudzoziemiec nie jest zwolniony na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę,
- **na innych warunkach lub na innym stanowisku** niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę (z zastrzeżeniem wyjątków),
- **bez zawarcia umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej w wymaganej formie (pisemnej),**

to jest to powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, czyli **nielegalne zatrudnienie cudzoziemca.**

UWAGA! Wyższe kary!

Na mocy nowelizacji przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce, która weszła w życie **od 1 stycznia 2018 r.,** drastycznemu zaostreniu uległa wysokość kar za wykroczenia popełnione przez pracodawców. W przypadku wielu wykroczeń maksymalna kwota grzywny została **podwyższona do 30 000 zł** (poprzednio 5 000 lub 10 000 zł.). W obecnym stanie

prawnym za nielegalne zatrudnienie cudzoziemca pracodawcy grozi **grzywna od 1 000 do 30 000 zł**. Równocześnie jej dolna granica została obniżona, aby w niektórych sytuacjach umożliwić inspektorom pracy **stosowanie mandatów karnych** wobec pracodawców (w kwocie od 1 000 do 2 000 zł), zamiast kierowania wniosków o ukaranie do sądu.

Konsekwencją nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca może być też **odmowa wydania zezwoleń na pracę dla nowych cudzoziemców**, o które wnioskuje dany pracodawca. Przesłankami odmowy wydania przez wojewodę zezwolenia na pracę są bowiem m.in. sytuacje, gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi:

- **został prawomocnie ukarany** za wykroczenie określone w art. 120 ust. 3-5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tzw. kwalifikowane postaci wykroczeń);
- **w ciągu 2 lat od uznania za winnego** popełnienia czynu, o którym mowa w art. 120 ust. 1 tej ustawy (powierzenie nielegalnej pracy cudzoziemcowi), **został ponownie prawomocnie ukarany** za podobne wykroczenie.

Analogiczne zasady stosuje się w przypadku odmowy wydania zezwolenia na pracę sezonową oraz wpisania oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.

Dodatkowo pracodawca **pokrywa koszty** związane z wydaniem i wykonaniem **decyzji o zobowiązaniu** nielegalnie zatrudnionych przez siebie cudzoziemców **do powrotu (opuszczenia terytorium Polski)**, w przypadku, gdy decyzja ta podlega przymusowemu wykonaniu.

2. Sankcje stosowane wobec cudzoziemca

Cudzoziemiec wykonuje pracę nielegalnie, jeżeli:

- **nie posiada ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu** na terytorium Polski (np. karty pobytu),
- jego podstawa pobytu **wyklucza wykonywanie pracy (zob. ramkę na str. 17)**,
- **nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę**, jeśli nie jest zwolniony na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Nielegalnie pracujący cudzoziemiec:

- ponosi **karę grzywny – od 20 do 5 000 zł**,
- może zostać **zobowiązany do powrotu (wyjazdu Polski)** oraz
- otrzymać **zakaz ponownego wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i innych państw obszaru Schengen** – na okres od 1 roku do 3 lat.

Uprawnienia organów kontrolnych

Kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców przeprowadzają inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy i funkcjonariusze Straży Granicznej. Mają oni prawo do:

- **legitymowania osób** wykonujących pracę i przebywających na terenie zakładu pracy oraz ich **przesłuchiwanie**;
- żądania od pracodawcy **przedstawienia wszelkich dokumentów związanych z zatrudnieniem cudzoziemców**, np. zezwoleń na pracę, oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, zawartych umów czy dowodów zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.

Straż Graniczna jest także uprawniona do **zatrzymywania osób i stosowania wobec nich środków przymusu bezpośredniego**.

W przypadku stwierdzenia podczas kontroli nielegalnego zatrudnienia/nielegalnej pracy cudzoziemców Inspekcja Pracy lub Straż Graniczna kieruje **wnioski o ukaranie do sądu** – przeciwko pracodawcy i poszczególnym cudzoziemcom (w niektórych sytuacjach zamiast wniosku do sądu jest możliwe **nałożenie mandatu karnego**) oraz inicjuje procedurę zmierzającą do **zobowiązania nielegalnie pracujących cudzoziemców do powrotu (opuszczenia Polski)**.

Sankcje z tytułu powierzenia pracy nielegalnie przebywającemu cudzoziemcowi

UWAGA! Bardzo ważne obowiązki pracodawcy!

Obowiązki te wynikają z **ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej**, której regulacje obejmują **tylko cudzoziemców z krajów trzecich**, tzn. niebędących obywatelami państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub obywatelami Szwajcarii. **Ustawy nie stosuje się** jednak do obywateli państw trzecich, będących **członkami rodzin cudzoziemców z UE/EOG** lub Szwajcarii, jeżeli dołączają oni do tych cudzoziemców lub z nimi przebywają.

Na mocy tej ustawy **pracodawca ma obowiązek**:

- żądać od cudzoziemca przedstawienia **przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu** na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (w szczególności wiza lub karta 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.

Niedopełnienie obowiązków wymienionych w powyższych punktach może grozić **bardzo surowymi konsekwencjami**, jeżeli okaże się (np. podczas kontroli Straży Granicznej lub Państwowej Inspekcji Pracy), że pracodawca powierzył pracę cudzoziemcowi nielegalnie przebywającemu na terytorium Polski. Konsekwencje te dotyczą **nie tylko konkretnej osoby fizycznej**, która dopuściła się takiego czynu (w niektórych okolicznościach stanowi to **przestępstwo, zagrożone karą pozbawienia wolności** nawet do 3 lat), lecz mogą być także **dotkliwe dla samej firmy** (w razie skazania za przestępstwo sąd może orzec zakaz dostępu firmy do niektórych środków z Unii Europejskiej lub nakazać jej zapłatę na rzecz Skarbu Państwa równowartości takich środków otrzymanych w ciągu ostatniego roku).

Wykroczenia

Powierzenie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej stanowi wykroczenie zagrożone **karą grzywny od 1 000 do 30 000 zł**, a w przypadku gdy jest uporczywe, a powierzona praca nie ma związku z prowadzoną przez pracodawcę działalnością gospodarczą – **grzywną do 10 000 zł**.

Przestępstwa

Uporczywe powierzanie – **w związku prowadzoną działalnością gospodarczą** – wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP **jest przestępstwem, za które grozi grzywna albo kara ograniczenia wolności**.

Tą samą karą zagrożone są również przestępstwa polegające na:

- powierzaniu, w tym samym czasie, wykonywania pracy **wielu cudzoziemcom** przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP;
- powierzaniu wykonywania pracy **małoletniemu cudzoziemcowi** przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP.

Jeszcze surowszą karę – **pozbawienie wolności do lat 3** – przewidziano za przestępstwa w postaci:

- powierzania wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP **w warunkach szczególnego wykorzystania**;

- powierzania wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP, będącemu **pokrzywdzonym przestępstwem handlu ludźmi**.

Dodatkowe sankcje przeciwko firmie

W przypadku skazania za którekolwiek z przestępstw wymienionych powyżej, sąd ma prawo:

- orzec **zakaz dostępu** podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi **do środków publicznych**, pochodzących z funduszy strukturalnych, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rybackiego, Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego oraz środków na realizację wspólnej polityki rolnej – na okres **od roku do 5 lat**;
- zasądzić na rzecz Skarbu Państwa kwotę stanowiącą równowartość powyższych środków publicznych, otrzymanych w okresie **12 miesięcy poprzedzających wydanie wyroku skazującego**.

Ponadto firma podlega **wykluczeniu z postępowania o udzielenie zamówienia publicznego – przez 3 lata** od dnia uprawomocnienia się wyroku skazującego za przestępstwo.

W jaki sposób zwolnić się z odpowiedzialności?

Nie podlega karze za wykroczenia i przestępstwa związane z powierzeniem wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski, kto powierzając wykonywanie pracy cudzoziemcowi, **spełnił łącznie następujące warunki**:

- 1) **wypełnił obowiązki** polegające na:
 - żądaniu od cudzoziemca przedstawienia **przed rozpoczęciem pracy** ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP;
 - przechowywaniu kopii tego dokumentu **przez cały okres wykonywania pracy** przez cudzoziemca (**chyba że wiedział, że przedstawiony dokument został sfalszowany**);
- 2) zgłosił cudzoziemca **do ubezpieczeń społecznych**, jeśli obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów.

Ułatwienia dla nielegalnie przebywających cudzoziemców

Ustawa o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP określa procedury ułatwiające cudzoziemcom przebywającym w Polsce bez ważnych dokumentów pobytowych **dochodzenie**

niewypłaconych przez pracodawcę należności za wykonaną pracę. Zgodnie z przepisami tej ustawy:

- cudzoziemiec przebywający w Polsce bez ważnego dokumentu pobytowego przy dochodzeniu zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń korzysta z domniemania, że za swoją pracę powinien otrzymać **co najmniej trzykrotność obowiązującego w Polsce minimalnego wynagrodzenia za pracę** – chyba że pracodawca lub cudzoziemiec dowiodą, że było inaczej;
- pracodawca jest obowiązany **pokryć koszty związane z przesłaniem** nielegalnie przebywającemu cudzoziemcowi **zaległych należności do państwa**, do którego cudzoziemiec ten powrócił (również w wyniku zobowiązania do powrotu).

UWAGA! Szczególnie ważne informacje dla branży budowlanej!

Jeżeli pracodawca korzysta z usług podwykonawców – bezpośrednich lub pośrednich (w „łańcuchu” firm realizujących daną inwestycję) – w określonych w ustawie okolicznościach **może ponosić odpowiedzialność z tytułu wypłaty** nielegalnie przebywającemu w Polsce cudzoziemcowi, który wykonuje (lub wykonywał) pracę na rzecz któregoś z takich podwykonawców, **zasądzonego zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń oraz pokrycia kosztów przesłania cudzoziemcowi zaległych należności do państwa, do którego cudzoziemiec powrócił (również w wyniku zobowiązania do powrotu), a także kosztów związanych z wydaniem i wykonaniem decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu.** Dotyczy to w szczególności sytuacji, gdy podwykonawca jest niewypłacalny, egzekucja przeciwko niemu okazała się bezskuteczna lub przemawia za tym szczególnie ważny interes cudzoziemca.

Pracodawca może zwolnić się z odpowiedzialności przez wykazanie, że **spełnił wymagania należytej staranności**, np. poinformował podwykonawcę o skutkach powierzania pracy cudzoziemcom przebywającym w Polsce bez ważnego dokumentu pobytowego oraz sprawdził wykonanie przez podwykonawcę obowiązku zgłoszenia cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych.

Jeśli pracodawca pokrył powyższe należności lub koszty za podwykonawcę, który powierzał pracę nielegalnie przebywającemu cudzoziemcowi, przysługuje mu **prawo żądania ich zwrotu od tego podwykonawcy (tzw. roszczenie regresowe).**