**Przegląd procedur zatrudniania cudzoziemców**

Powiatowy Urząd Pracy w Brzegu informuje o obowiązku legalnego zatrudniania cudzoziemców. Poniżej znajduje się wyciąg procedur legalnego zatrudnienia.

* **Procedura Powiadomienia przez portal praca.gov.pl (dot. wyłącznie obywateli Ukrainy)**

W dniu 12 marca 2022r. weszła w życie specustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2022r., poz. 583 z późn. zm.). Celem jej jest m.in. uproszczenie zalegalizowania pobytu oraz pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zgodnie z założeniami tej ustawy w zakresie legalnej pracy:

1. Obywatel Ukrainy, który przybył na terytorium Polski od dnia 24 lutego 2022r., jak również obywatel Ukrainy, który wcześniej przebywał i aktualnie przebywa legalnie w Polsce, może podjąć legalnie pracę u każdego pracodawcy w Polsce bez żadnych dodatkowych formalności (tzn. nie musi posiadać zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy);
2. **Pracodawca ma jednak obowiązek zgłosić fakt podjęcia pracy przez każdego obywatela Ukrainy, korzystającego ze swobodnego dostępu do rynku pracy do właściwego Powiatowego Urzędu Pracy poprzez system elektroniczny:**

**praca.gov.pl  w ciągu 14 dni od podjęcia pracy.**

Powiadomienie to należy składać każdorazowo, przy zawarciu z cudzoziemcem nowej umowy (zarówno umowy o pracę jak i umowy cywilnoprawnej oraz jeżeli zostaną dodane aneksy do umowy).

**Obowiązek zgłaszania,** do Powiatowego Urzędu Pracy, faktu zatrudnienia obywatela Ukrainy dotyczy wszystkich pracodawców, również osób fizycznych oraz osób prowadzących działalność rolniczą!

**Ważne: Niedopełnienie tego obowiązku traktowane jest jako nielegalne zatrudnienie cudzoziemca i skutkuje nałożeniem kar przez organy kontrolne (np. Straż Graniczna lub Państwowa Inspekcja Pracy).**

Przypominamy, że za każdym razem podmiot powierzający pracę obywatelowi Ukrainy jest zobowiązany zawrzeć z nim umowę (o pracę lub umowę zlecenie) w języku dla cudzoziemca zrozumiałym, a także zgłosić go do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych.

* **Procedura oświadczeniowa (dot. obywateli: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji   
  i Ukrainy)**

Ponadto, obywatele Ukrainy wciąż mogą podejmować pracę na dłuższy okres   
**(24 miesiące),** na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w tzw. "*procedurze oświadczeniowej*" –  w myśl ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 r. poz. 91).

Każdy pracodawca, który chce skorzystać z ***procedury oświadczeniowej***. Składa na druku ustawowym oświadczenie o powierzeniu wykonania pracy cudzoziemcowi do Powiatowego Urzędu Pracy, właściwego ze względu na siedzibę firmy (w przypadku spółek, stowarzyszeń, organizacji) lub miejsce stałego pobytu podmiotu zatrudniającego (w przypadku działalności prowadzonej przez osobę fizyczną).

1. Pracodawca, przed zatrudnieniem cudzoziemca, występuje do Powiatowego Urzędu Pracy z wnioskiem o wpis oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń na okres **nie dłuższy niż 24 miesiące** - niezależnie od tego, czy cudzoziemiec pracował wcześniej, czy też pracuje aktualnie na podstawie oświadczenia (zniesiony został okres rozliczeniowy kolejnych 12 miesięcy).
2. Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy obowiązkowe są dla obywateli następujących państw: **Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy**.
3. Składając oświadczanie pracodawca dołącza również dowód dokonania opłaty administracyjnej **w wysokości 30 zł** oraz kopię paszportu cudzoziemca.

* **Procedura zezwolenia na pracę sezonową**

1. **Praca sezonowa** to praca wykonywana przez okres **nie dłuższy niż 9** miesięcy w roku kalendarzowym w sektorach: **rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka**, w ramach działalności **uznanych za sezonowe**, określonych w [**rozporządzeniu wykonawczym (Dz. U. z 2018r., poz. 1749)**](http://psz.praca.gov.pl/-/6223586-w-sprawie-podklas-dzialalnosci-wedlug-polskiej-klasyfikacji-dzialalnosci-pkd-w-ktorych-wydawane-sa-zezwolenia-na-prace-sezonowa-cudzoziemca) Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca.
2. Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca (inaczej: zezwolenie typu S) jest wydawane na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Decyzję wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy.
3. Pracodawca składa wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową w powiatowym urzędzie pracy (PUP) właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania (siedziba dotyczy osoby prawnej, np. spółki, a miejsce zamieszkania - osoby fizycznej).
4. We wniosku pracodawca określa, m.in. proponowane wynagrodzenie cudzoziemca, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia. Składając wniosek pracodawca dołącza również dowód dokonania **wpłaty w wysokości 30 zł** oraz kopię paszportu cudzoziemca**.**
5. Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się, jeżeli wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.
6. Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane dla określonego cudzoziemca. W treści tego zezwolenia określone są: podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, najniższe wynagrodzenie cudzoziemca, wymiar czasu pracy albo liczba godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia. Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę jest określany także pracodawca użytkownik.

* **Procedura zezwolenia typ A wydawanego przez wojewodę**

**Typ A** - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba znajduje się na terenie RP.

1. Pracodawca, co do zasady, musi uzyskać informację starosty o lokalnym rynku pracy, która potwierdza brak możliwości zrealizowania jego potrzeb kadrowych w oparciu o rejestry osób bezrobotnych i poszukujących pracy (tzw. test rynku pracy). Wyjątek stanowią zawody zwolnione z konieczności uzyskania takiej informacji, wymienione w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (Dz. U. z 2019r., poz. 154) lub w rozporządzeniu Wojewody Opolskiego (Dz. Urzędowy Woj. Opolskiego z 2020r., poz. 2595). W celu uzyskania informacji starosty, należy do Powiatowego Urzędu Pracy zgłosić ofertę pracy. Oferta nie powinna zawierać wymagań wyższych niż normalnie wymagane dla określonej pozycji (np. znajomość języka obcego w sytuacji, gdy nie jest to konieczne na danym stanowisku). W przypadku braku zarejestrowanych bezrobotnych o odpowiednich kwalifikacjach, PUP wydaje w ciągu 14 dni od zgłoszenia oferty odpowiednią informację. W przypadku odnalezienia potencjalnie zainteresowanych bezrobotnych lub szukających pracy, PUP organizuje między nimi rekrutację i informacja o możliwości zapełnienia wakatu wydawana jest w ciągu trzech tygodni. Informacja z PUP zawiera opinię na temat porównywalności proponowanego wynagrodzenia z poziomem zarobków na lokalnym rynku pracy.
2. Niezależnie od sytuacji na rynku pracy wymagane jest, aby zagraniczny pracownik otrzymywał wynagrodzenie nie niższe niż płace pracowników lokalnych na porównywalnym stanowisku.

**Zezwolenie typu A wydawane jest na okres do 3 lat**, jednak okres ten może być skrócony, według kryteriów określonych w lokalnych uregulowaniach, tj. **wydawanych przez wojewodę tzw. kryteriach wojewódzkich.**

* + **Obowiązki pracodawcy**

**Pracodawca zamierzający powierzyć pracę cudzoziemcowi ma obowiązek:**

1. **sprawdzić (przed powierzeniem pracy!), czy cudzoziemiec posiada ważny dokument uprawniający do pobytu w Polsce**, zrobić kopię tego dokumentu i przechowywać ją przez cały okres zatrudniania cudzoziemca. Dokumentem uprawniającym do pobytu na terytorium Polski może być ważna wiza (np. wiza krajowa - symbol D) lub wiza Schengen (symbol C) lub zezwolenie na pobyt (i wydana na jego podstawie karta pobytu). **Pracodawcom powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi, przebywającemu bez ważnych dokumentów, grożą dotkliwe sankcje;**
2. **upewnić się, że tytuł pobytowy cudzoziemca uprawnia do podejmowania pracy na terytorium RP.**Dokumenty, takie jak np. wiza turystyczna czy wydana w związku z korzystaniem z ochrony czasowej nie są odpowiednie do podejmowania pracy na terytorium RP;
3. **zawrzeć z cudzoziemcem umowę w formie pisemnej (niezależnie od rodzaju umowy), a**wcześniej **przedstawić cudzoziemcowi jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca.** Rodzaj umowy powinien być dostosowany do charakteru pracy. Uwaga! Zawarcie umowy o dzieło nie może być sposobem na obejście przepisów kodeksu pracy czy zmniejszenie kosztów zatrudnienia cudzoziemca. Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, kiedy powinna być zawarta umowa o pracę stanowi naruszenie przepisów prawa pracy i jest karane grzywną;
4. **Pracodawca zatrudniający cudzoziemca ma wobec niego takie same obowiązki jak wobec obywatela polskiego w zakresie:** 
   1. zapewnienia, określonego przepisami, **minimalnego wynagrodzenia** - jeżeli praca jest powierzana w ramach umowy o pracę lub umowy zlecenia (w przypadku mowy o pracę minimalne miesięczne wynagrodzenie dla pracy na cały etat w 2022r. wynosi 3.010,00 brutto, dla umów zlecenia - 19,70 brutto na godzinę);
   2. zgłoszenia w ciągu 7 dni od daty rozpoczęcia pracy do **ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego** oraz comiesięcznego terminowego odprowadzania do ZUS składek odpowiedniej wysokości;
   3. wypełniania **prawa podatkowego** - np. obliczania, pobierania i wypłacania zaliczek na podatek dochodowy;
   4. przestrzegania przepisów Kodeksu Pracy - żaden pracownik, niezależnie od obywatelstwa, nie może być dyskryminowany w miejscu pracy!
5. W przypadku zatrudnienia cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, które zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, pracodawca ma obowiązek **poinformować pisemnie powiatowy urząd pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca w**terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy wskazanej w oświadczeniu.
6. **Uwaga! Cudzoziemiec może wykonywać pracę wyłącznie na rzecz konkretnego podmiotu wskazanego w:**
   1. **Powiadomieniu o powierzeniu wykonywania pracy** (dotyczy wyłącznie obywateli Ukrainy),
   2. **Oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy** (obywatele Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy),
   3. **Zezwoleniu na pracę.**

**W** **razie wątpliwości, warto zasięgnąć informacji u źródła w Powiatowym Urzędzie Pracy w Brzegu, pok. 26 (II piętro), tel.: 77 444 13 90 do 93, wew. 140.**