

PRZEWODNIK DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

Jak legalnie zatrudnić osoby przybywające z Ukrainy



Autorzy informacji zamieszczonych w przewodniku:

Część 1 – Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach **str. 3**

Część 2 – Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Chorzowie **str. 6**

Część 3 – KBZ Żuradzki Barczyk & Wspólnicy Adwokaci i Radcy Prawni sp.k. **str. 9**

Część 4 – Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach **str. 16**

Stan prawny na dzień 23.03.2022 r.

© Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Chorzowie, KBZ Żuradzki Barczyk & Wspólnicy Adwokaci i Radcy Prawni sp. k. i Regionalna Izba Gospodarcza w Katowicach 2022

Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach

Informacja dla pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem osób przybywających z Ukrainy

Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach poszukuje pracodawców z terenu miasta Katowice gotowych do zatrudnienia osób przybywających do nas z Ukrainy. Jeżeli jesteś pracodawcą, który posiada wolne miejsce pracy i chciałbyś zatrudnić obywatela Ukrainy zgłoś się do PUP w Katowicach.

Wolne miejsca pracy można zgłaszać na adres: ofertypracyukraina@katowice.praca.gov.pl wraz z podaniem:

- nazwy i adresu firmy,
- stanowiska pracy,
- liczby osób,
- warunków pracy,
- danych kontaktowych,
- ewentualnie możliwości zakwaterowania.

Uwaga: uchodźcy mogą nie posiadać dokumentów potwierdzających kwalifikacje.

Dostęp do rynku pracy

Czy w obecnej sytuacji, obywatel Ukrainy, który wjechał na terytorium Polski przed 24.02.2022 r. i posiada wizę turystyczną może legalnie pracować?

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. 2022 r., poz. 583), obywatel Ukrainy, który przebywa legalnie może podjąć prace w Polsce (art. 22 ust. 1).

Pracodawca musi powiadomić powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania. Powiadomienia musi dokonać online za pośrednictwem portalu praca.gov.pl w terminie 14 dni od dnia powierzenia pracy obywatelowi/obywatelce Ukrainy.

Obywatel Ukrainy musi być w Polsce legalnie np. przebywać w ruchu bezwizowym, na wizie lub przebywać na podstawie art. 42 tej ustawy. Jego pobyt uznaje się za legalny także, jeśli wjechał do Polski legalnie na podstawie przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Czy obywatel Ukrainy, który przed 24 lutego 2022 r. przebywał w Polsce i wykonywał pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń może zarejestrować się w urzędzie pracy?

Zgodnie z art. 22 ust. 6 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 583) obywatel Ukrainy, w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, może zarejestrować się oraz zostać uznany jako osoba bezrobotna albo poszukująca pracy, o której mowa w art. 2 ust. 1 pkt 2 albo 22 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2021 r. poz. 1100, z późn. zm.).

Na jakich zasadach może podjąć pracę w Polsce obywatel Ukrainy, który przed wybuchem konfliktu zbrojnego na Ukrainie wykonywał pracę na terytorium RP na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, a zezwolenie to straciło ważność po dniu 24 lutego 2022 r.?

Według przepisów art. 42 ust. 5 ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa zezwolenia na pobyt czasowy, a więc także zezwolenie na pobyt czasowy i pracę ulega przedłużeniu z mocy prawa do dnia 31 grudnia 2022 r. Oznacza to, że do tego dnia cudzoziemiec przebywa legalnie w Polsce. Aby kontynuować legalną pracę u dotychczasowego pracodawcy na takich samych warunkach jak dotychczas, obywatel Ukrainy nie musi podejmować żadnych działań. W przypadku, gdy cudzoziemiec chce zmienić warunki pracy u tego samego pracodawcy albo chce zmienić pracodawcę może skorzystać z możliwości podjęcia pracy bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy (art. 22 ust. 1 ww. ustawy). Wystarczy, że pracodawca powiadomi właściwy powiatowy urząd pracy o powierzeniu pracy temu cudzoziemcowi w terminie 14 od rozpoczęcia pracy, korzystając z formularza dostępnego na portalu praca.gov.pl.

Czy obywatel Ukrainy który wjechał na terytorium Polski po 24.02.2022 r. może legalnie pracować?

Może legalnie pracować, pracodawca musi tylko powiadomić powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania. Powiadomienia musi

dokonać online za pośrednictwem portalu praca.gov.pl w terminie 14 dni od dnia powierzenia pracy obywatelowi/obywatelce Ukrainy.

Więcej informacji dla pracodawców znajduje się na stronie internetowej katowice.praca.gov.pl w zakładce „Rynek pracy – pomoc dla Ukrainy”.

Dane kontaktowe:

Powiatowy Urząd Pracy w Katowicach

ul. Pośpiecha 14, 40-852 Katowice

tel. +48 32 47 98 554, +48 32 47 98 555, +48 32 47 98 556

e-mail: ofertypracyukraina@katowice.praca.gov.pl

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

Zasady pozwalające na wydanie formularza A1 w sytuacji zatrudnienia obywatela Ukrainy i wysłanie go do pracy na terytorium państwa UE

Aby obywatel państwa trzeciego (w tym obywatela Ukrainy) mógł otrzymać zaświadczenie A1, musi legalnie zamieszkiwać w państwie członkowskim i przemieszczać się pomiędzy państwami członkowskimi w związku z wykonywaniem pracy najemnej lub działalności na własny rachunek. Jeśli taka osoba nie zamieszkuje legalnie w państwie członkowskim, to nie jest objęta unijnymi przepisami o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Do oceny, czy obywatel państwa trzeciego legalnie zamieszkuje w Polsce należy przyjąć:

Dokument, który uprawnia do pobytu w Polsce

- Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE.
- Zezwolenie na pobyt stały.
- Zezwolenie na pobyt czasowy oraz pracę.
- Wiza Schengen lub wiza krajowa wydana w celu:
 - Wykonywania pracy w okresie do 6 m-cy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (art.60 ust. 1 pkt. 5 ustawy z dnia 12 grudnia 2013r. o cudzoziemcach).
 - Wykonywania pracy, o której mowa w art. 88 ust. 2 ustawy z 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w okresie nieprzekraczającym 9 m-cy w roku kalendarzowym (art. 60 ust. 1 pkt 5 ustawy o cudzoziemcach).
 - Wykonywanie pracy innej niż określona w art. 60 ust. 1 pkt 5 i 5a ustawy o cudzoziemcach (art. 60 ust.1 pkt 6 tej ustawy).

Dokument, który potwierdza rezydencję podatkową (obowiązek podatkowy w Polsce)

- CRF-1 – wydawany przez organ podatkowy

Obywatelowi państwa trzeciego posiadającego Kartę Polaka można poświadczyć formularz A1 w przypadku gdy spełnia następujące kryteria:

- Karta Polaka.

- Dokument uprawniający do pobytu w Polsce –**wiza oznaczona symbolem D 18.**
- Rezydencja podatkowa w Polsce- **certyfikat rezydencji podatkowej (CFR-1) wydany przez organ podatkowy.**

Ustawa z 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r. poz.374 z późn. zm.)

art. 15 zd.

Jeżeli ostatni dzień okresu pobytu cudzoziemca na podstawie **wizy krajowej** przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-Cov-2, okres pobytu na podstawie tej wizen oraz okres ważności tej wizen ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30-go dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni. W tym przypadku w dokumencie podróży cudzoziemca **nie umieszcza się nowej naklejki wizowej.**

Jeżeli ostatni dzień okresu ważności **zezwozenia na pobyt czasowy** przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-Cov-2, okres ważności tego zezwozenia ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30-go dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni. W tym przypadku **nie wydaje się, ani nie wymienia karty pobytu.**

art.15z¹ ust.1 pkt 1

W przypadku cudzoziemca, który w dniu, od którego po raz pierwszy ogłoszono stan zagrożenia epidemicznego w związku z zakażeniami wirusem SARS-Cov-2 przebywał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie **wizen Schengen**, jego pobyt na terytorium uważa się za legalny od dnia następującego po ostatnim dniu legalnego pobytu wynikającego z tej wizen, do upływu 30-go dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, w zależności od tego, który obowiązywał jako ostatni.

Specustawa Ukraina, czyli Ustawa z 12 marca 2022r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. rok 2022 poz. 583)

Nie ma wpływu na regulacje dotyczące zastosowania Rozporządzeń Unijnych w kontekście ustawodawstwa właściwego.

Dane kontaktowe:

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w Chorzowie

ul. Dąbrowskiego 45, 41-500 Chorzów

Centrum Obsługi Telefonicznej: tel. +48 560 16 00

e-mail: cot@zus.pl

KBZ Żuradzki Barczyk & Wspólnicy

Adwokaci i Radcy Prawni sp.k.

Zasady podejmowania pracy przez obywateli Ukrainy w Polsce

Cudzoziemiec może legalnie wykonywać pracę w Polsce, jeżeli zostanie spełnione kilka warunków, przede wszystkim:

- musi być w Polsce legalnie (np. na podstawie wizy);
- musi być uprawnionym do wykonywania pracy w Polsce (np. na podstawie zezwolenia na pracę).

LEGALNA PRACA = UPRAWNIENIE DO LEGALNEGO POBYTU + UPRAWNIENIE DO WYKONYWANIA PRACY

Wykonywanie pracy w Polsce będzie legalne tylko w przypadku, gdy pobyt cudzoziemca jest legalny.

Utrata prawa do legalnego pobytu lub utrata prawa do wykonywania pracy oznacza brak możliwości legalnej pracy w Polsce.

Możliwość pracy na podstawie Specustawy – przesłanki dot. pobytu:

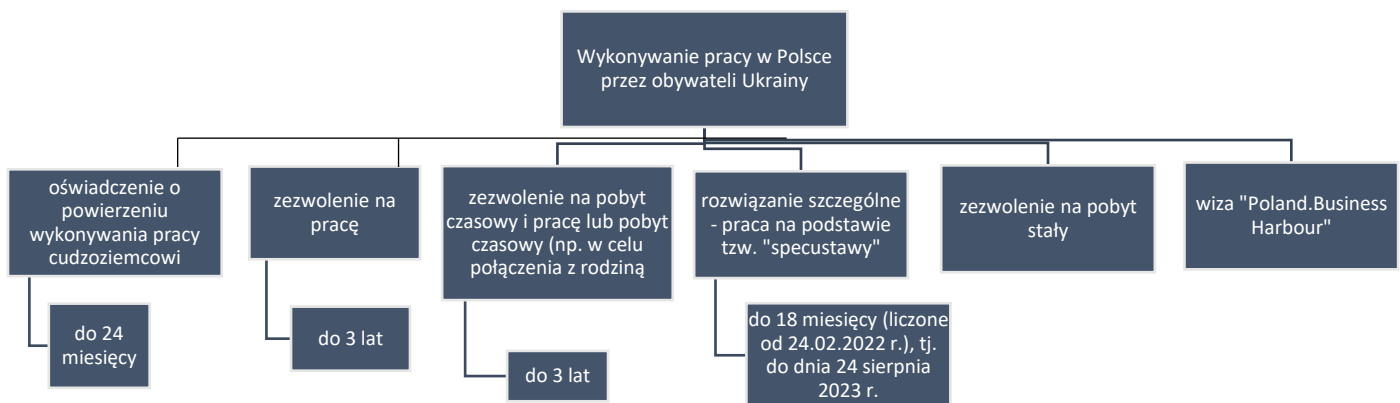
- cudzoziemiec którego pobyt uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 Specustawy lub
- cudzoziemiec który jest obywatelem Ukrainy przebywającym legalnie na terytorium RP (np. na podstawie ruchu bezwizowego, wizy).

Dla osób objętych specustawą wprowadzono uproszczoną procedurę zatrudnienia - wystarczające jest powiadomienie urzędu pracy w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy.

Określone kategorie osób kwalifikujące się do ochrony tymczasowej, ale nieobjęte polską specustawą mają prawo do pobytu i pracy w Polsce przez 12 miesięcy bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę lub rejestrowania oświadczenia lub powiadomienia PUP.

Dla osób nieobjętych specustawą ani ochroną tymczasową, które złożą wniosek o objęcie ochroną międzynarodową, praca w Polsce nie będzie dozwolona w trakcie pierwszych 6 miesięcy trwania tej procedury.

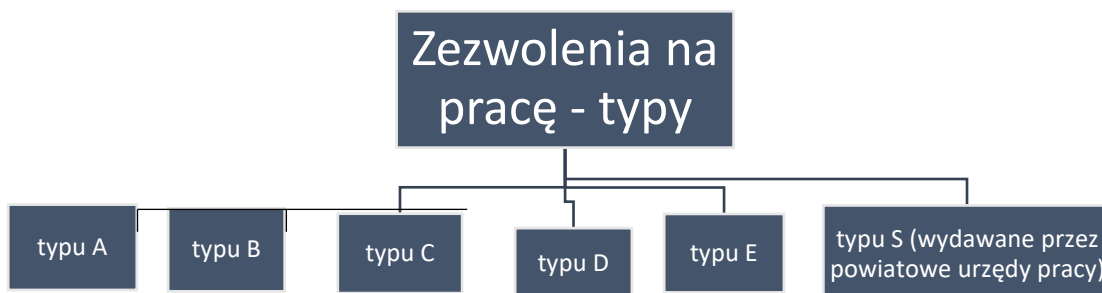
Podstawy wykonywania pracy w Polsce dla obywateli Ukrainy



Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy – rejestrowane przez Powiatowe Urzędy Pracy (procedura uproszczona dla m.in. obywateli Ukrainy)

- Obywatele 6 państw – Ukrainy, Rosji, Białorusi, Gruzji, Armenii, Mołdawii, korzystają z ułatwionego dostępu do polskiego rynku pracy, na podstawie tzw. oświadczenia.
- Obecnie przez okres **24 miesięcy** obywatele w/w państw mogą wykonywać pracę bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę pod warunkiem posiadania pisemnego oświadczenia podmiotu powierzającego wykonywanie pracy zarejestrowanego we właściwym powiatowym urzędzie pracy i pisemnej umowy.
- **Okres oczekiwania na wpis oświadczenia do ewidencji: około 7 dni roboczych.**
- **Większość powiatowych urzędów pracy wymaga złożenia oświadczenia w formie elektronicznej i nie przyjmuje wniosków w formie papierowej.**
- Pracodawca ma obowiązek poinformowania powiatowego urzędu pracy o podjęciu przez cudzoziemca pracy lub niepodjęciu pracy w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia wskazanej w oświadczeniu.

Zezwolenia na pracę (typu A, B, C, D, E i S) – wydawane co do zasady przez Urzędy Wojewódzkie



- A. dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- B. dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo prowadzeniu spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz, albo w związku z udzieleniem mu prokury przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;
- C. dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 2032, z późn. zm.), z pracodawcą zagranicznym;
- D. dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa);
- E. dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w zezwoleniach typu B, C, D.

- Zezwolenie typu A jest najczęściej wydawanym typem zezwoleń. Przed wystąpieniem o zezwolenie typu A należy ustalić, czy istnieje konieczność uzyskania tzw. informacji starosty o lokalnym rynku pracy („testu rynku pracy”). Informacja starosty może być wymagana również w przypadku wniosku o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.
- Zezwolenie typu S umożliwia zatrudnienie cudzoziemca do pracy w wybranych sektorach gospodarki (uznanych za sezonowe, np. rolnictwo, turystyka). Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową składa się w Powiatowym Urzędzie Pracy, właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy.
- **Okres oczekiwania: około 1 – 3 miesiące, a nawet dłużej (w zależności od województwa).**
- **Możliwe jest złożenie wniosku drogą elektroniczną.**
- Pracodawca, który zamierza zatrudnić cudzoziemca, jest stroną postępowania o udzielenie zezwolenia na pracę i to on składa wniosek o jego wydanie.
- W przypadku cudzoziemca, który ma wykonywać pracę w zawodzie regulowanym, poza uzyskaniem zezwolenia na pracę musi spełnić dodatkowe wymogi, od których zależy możliwość wykonywania zawodu regulowanego lub działalności.

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę (tzw. zezwolenie jednolite) – wydawane przez Urzędy Wojewódzkie

- **Okres oczekiwania: około 6 – 12 miesięcy, a nawet dłużej (w zależności od województwa).**
- Właściwy urząd: Urząd Wojewódzki właściwy dla miejsca zamieszkania cudzoziemca w Polsce.
- Uzyskanie tego zezwolenia wymaga osobistego stawiennictwa cudzoziemca celem złożenia odcisków linii papilarnych w urzędzie wojewódzkim.
- W przeciwieństwie do zezwolenia na pracę, w przypadku zezwolenia jednolitego to cudzoziemiec jest stroną postępowania o udzielenie zezwolenia na pracę i to on składa wniosek o jego wydanie. Należy pamiętać, że cała korespondencja urzędowa jest kierowana bezpośrednio do cudzoziemca, na jego adres do doręczeń podany w formularzu wniosku.
- W zezwoleniu jednolitym tak jak i w zezwoleniu na pracę określa się pracodawcę i stanowisko.
- **Województwo Śląskie:** z uwagi na wprowadzoną przez Śląski Urząd Wojewódzki tzw. procedurę fast track, urząd może wyznaczyć wizytę nawet w przeciągu miesiąca. Warunkiem zastosowania tej procedury jest złożenie prawidłowo

wypełnionego, podpisanego wniosku wraz z kompletem załączników oraz checklistą na której zaznacza się dokumenty dołączane do wniosku.

- Istnieją zezwolenia na pobyt czasowy umożliwiające pracę bez zezwolenia, takie jak zezwolenia na pobyt czasowy dla członka rodziny (małżonka) obywatela RP lub też posiadanie statusu absolwenta uczelni i praca bez zezwolenia.

Rozwiązania szczególne – praca na podstawie tzw. „SPECUSTAWY”

W ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 583), przewidziano szczególne uprawnienia na rzecz obywateli Ukrainy, którzy legalnie przebywają na terytorium Polski, w zakresie **prawa do wykonywania pracy w Polsce**.

Uprawnienie to dotyczy zarówno obywateli Ukrainy, którzy wjechali do Polski od dnia 24 lutego 2022 r. i ich pobyt jest legalny na mocy specustawy, jak i obywateli Ukrainy przebywających legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na innej podstawie (np. wiza, zezwolenia na pobyt, ruchu bezwizowego).

Do rozpoczęcia zatrudnienia wystarczające będzie powiadomienie powiatowego urzędu pracy przez pracodawcę **w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy**. Powiadomienie jest przesyłane do urzędu właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy.

Powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy należy dokonać drogą elektroniczną (przez portal www.praca.gov.pl), a zgłoszenie obejmować ma następujące dane:

- informacje o podmiocie powierzającym wykonanie pracy – pracodawcy,
- podstawowe dane cudzoziemca,
- rodzaj umowy,
- stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy,
- miejsce wykonywanej pracy.

Niedopełnienie warunku zgłoszenia będzie oznaczało brak możliwości wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę.

Formularz wniosku „Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy” jest dostępny na stronie internetowej <https://www.praca.gov.pl/> od dnia **15 marca 2022 r.**

Zgodnie z przepisem art. 39 Specustawy, również w przypadku udzielenia obywatelowi Ukrainy zezwolenia na pobyt czasowy na podstawie niniejszej specustawy, jego praca będzie legalna bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę.

Inne możliwości podjęcia pracy bez zezwolenia

W niektórych przypadkach możliwe będzie również podjęcie pracy bez konieczności uzyskania oświadczenia lub zezwolenia, na zasadach ogólnych.

Zezwolenie na pracę w Polsce **nie jest wymagane** między innymi gdy cudzoziemiec:

- posiada **status obywatela UE/EOG/Szwajcarii lub członka jego rodziny** (małżonka a także pozostającego na utrzymaniu wstępnego i zstępnego lub jego małżonka w wieku do 21 lat lub pozostającego na jego utrzymaniu),
- posiada **prawo do stałego pobytu** na podstawie **zezwolenia na pobyt stały** wydane w Polsce lub **zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE**,
- posiada **zgodę na pobyt ze względów humanitarnych** lub **zgodę na pobyt tolerowany** w Rzeczypospolitej Polskiej,
- jest **małżonkiem obywatela polskiego, posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego**,
- posiada określone zezwolenia pobytowe np. **zezwolenie na pobyt czasowy w celu połączenia się z rodziną**, w celu kształcenia się na studiach ale dotyczy to tylko studiów stacjonarnych lub doktoranckich,
- jest osobą określoną w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. – np. gdy cudzoziemiec jest absolwentem polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach,
- posiada ważną **Kartę Polaka**,
- posiada ważną wizę z adnotacją „Poland. Business Harbour”.

Pozostałe wyjątki reguluje m.in. ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – art.87 oraz rozporządzenie wykonawcze Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U.2018.2273).

Praktyczne informacje dla przedsiębiorców zatrudniających obywateli Ukrainy

Obowiązki pracodawcy:

- W pierwszej kolejności należy potwierdzić obywatelstwo cudzoziemca, zweryfikować czy posiada wydane zezwolenia w Polsce lub innym kraju UE, a także określić, czy spełnia warunki pozwalające na pracę bez zezwolenia.
- Przed powierzeniem pracy, obowiązkiem pracodawcy jest **sprawdzenie** czy cudzoziemiec posiada ważny dokument uprawniający do pobytu w Polsce, **zrobienie kopii** tego dokumentu i **przechowywanie go** przez cały okres zatrudnienia cudzoziemca (dokumentem uprawniającym do pobytu na terytorium Polski może być ważna wiza lub zezwolenie na pobyt).
- Należy upewnić się, że z tytułem pobytowym cudzoziemca może wiązać się **uprawnienie do podejmowania pracy na terytorium RP** (taką podstawą nie jest np. wiza turystyczna).
- Uzyskać odpowiednie zezwolenie, zarejestrować oświadczenie, lub dokonać powiadomienia Urzędu Pracy.
- Pracodawca zobowiązany jest **podpisać umowę** z cudzoziemcem (umowa w formie pisemnej) oraz przedstawić cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca; przetłumaczyć należy również inne dokumenty takie jak np. dotyczące BHP lub też regulamin wynagradzania.
- W umowie z cudzoziemcem trzeba **uwzględnić warunki pracy zawarte w oświadczeniu, zezwoleniu na pracę lub też zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę**.
- Pracodawca powinien przekazać cudzoziemcowi jeden egzemplarz zezwolenia na pracę, którego to zezwolenie dotyczy.
- Podmiot powierzający wykonywanie pracy powinien informować cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z legalizacją jego zatrudnienia.
- Pamiętać należy o takim samym jak dla każdego innego zatrudnionego obowiązku podatkowym (rozliczanie zaliczek na podatek dochodowy) i ubezpieczeniowym (ZUS), wymogu minimalnego wynagrodzenia, a także w zakresie obowiązków wynikających z przepisów prawa pracy.

Wynagrodzenie cudzoziemca

- Wysokość miesięcznego wynagrodzenia, nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę – w 2022 roku jest to kwota 3010,00 zł brutto;

- Wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem nie może być niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.

Umowa o pracę

- Przepisy nie wskazują okresu, na jaki należy podpisać umowę o pracę z cudzoziemcem;
- Czas trwania umowy może być dłuższy niż oświadczenie lub zezwolenie na pracę;
- Stosujemy przepisy kodeksu pracy (typy umów, czas trwania, wypowiedzenia).

Dane kontaktowe:

KBZ Żuradzki Barczyk & Wspólnicy Adwokaci i Radcy Prawni sp.k.

ul. PCK 6/7, 40-047 Katowice

tel. +48 32 202 42 97, +48 32 202 52 72

e-mail: biuro@kbzlegal.pl

Wykorzystaj nasz potencjał

RIG REGIONALNA
IZBA GOSPODARCZA
W KATOWICACH



Legalizacja dokumentów

Katarzyna Baranowska
kbaranowska@rig.katowice.pl
32 35 111 91



Pozyskiwanie finansowania

Kamila Lewandowicz
klewandowicz@rig.katowice.pl
602 843 208



PR & Marketing

Martin Paterak
mpaterak@rig.katowice.pl
534 221 566



Współpraca międzynarodowa

Mateusz Wachowski
mwachowski@rig.katowice.pl
533 310 441



Magazyn Business HUB

Jaga Kolawa
jkolawa@rig.katowice.pl
503 802 704



Wydarzenia

Mirosław Rus
mrus@rig.katowice.pl
503 133 382



Sąd Arbitrażowy

Agata Korkiewicz
spolubowny@rig.katowice.pl
534 216 122



Współpraca i Rozwój

Aleksandra Wanat
awanat@rig.katowice.pl
667 899 077



Szkolenia ze środków UE

Aleksandra Rolling
arolling@rig.katowice.pl
32 351 11 86



Staże ze środków UE

Monika Jochymek
mjochymek@rig.katowice.pl
32 781 48 52

Dowiedz się więcej na
www.rig.katowice.pl

#BiznesDlaUkrainy



www.siepomaga.pl/biznesdlaukrainy