

Newsletter Prawa Pracy i HR

Prawo Pracy

Zatrudnianie cudzoziemców

Przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców sprawiają nadal wiele kłopotów praktycznych. Poniżej postaramy się przybliżyć temat z uwzględnieniem obowiązującej od stycznia nowelizacji przepisów.

Jakie przepisy regulują zatrudnianie cudzoziemców?

- ▶ Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 1065 z późn. zm.).
- ▶ Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 2206 z późn. zm.).
- ▶ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (Dz. U. Poz. 2345).
- ▶ Rozporządzenie 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 (Dz. U. poz. 588 z późn. zm.).
- ▶ Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (t.j. Dz. U. z 2015 r. poz. 97 z późn. zm.).
- ▶ 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 (Dz. U. Poz. 2348).
- ▶ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz. U. Poz. 2349).
- ▶ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz. U. poz. 2350).

**Wkrótce nakładem wydawnictwa
Wolters Kluwer Polska ukáže się książka
dr Ewy Podgórskiej-Rakiel
„Zatrudnianie cudzoziemców”
z najnowszymi zmianami od stycznia 2018 r.**

Prawo Pracy

Przegląd orzecznictwa

1. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 18 kwietnia 1996 r. (II SA 872/95; LEX nr 654867), który zapadł na bazie poprzednio obowiązującej ustawy z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu. Jego teza nadal jednak zachowuje aktualność.

Organy zatrudnienia orzekają o zatrudnieniu bądź odmowie udzielenia zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemców na terenie Polski, kierując się wyłącznie oceną sytuacji na rynku pracy i potrzebami zakładów pracy. Nie można w szczególności uznać za poprawne stanowiska wyrażonego w zaskarżonej decyzji, że potrzeba tzw. nostryfikacji dyplomów /świadectw ukończenia szkoły/ i wydane w tym przedmiocie zaświadczenie stanowi w istocie "wyrażenie zgody" na wykonywanie określonego zawodu.

Z powyższego wyroku wynika, że **uzyskanie zezwolenia nie zwalnia z określonych odrębnymi przepisami wymogów, od spełnienia których uzależnione jest wykonywanie zawodów** regulowanych, ponieważ organy zatrudnienia nie są uprawnione do oceny kwalifikacji zawodowych cudzoziemców i do wyrażania zgody (lub też nie) do wykonywania zawodu przez cudzoziemców (por. Z. Góral, E. Bielak-Jomma, *Zatrudnianie cudzoziemców*, s. 250, Warszawa 2015)

2. Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z dnia 26 maja 2017 r. (II OSK 2250/16, LEX nr 2330134). **Niezawinione pozostawanie w błędnym przekonaniu o braku wymogu uzyskania zezwolenia** na wykonywanie pracy, konieczność niezwłocznego opuszczenia kraju, w którym koncentrują się czynności życiowe nie stanowią okoliczności, które mogłyby przeciwdziałać wydaniu decyzji o wydaleniu cudzoziemca, który wykonywał prace niezgodnie z ustawą z 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

3. Wyrok Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z dnia 1 października 2009 r. Komisja przeciwko Królestwu Belgii (sprawa C-219/08).

Wymóg dostarczenia zwykłego wstępnego oświadczenia stwierdzającego, że dani pracownicy mają uregulowaną sytuację w państwie członkowskim, w którym to przedsiębiorstwo ich zatrudnia, zwłaszcza jeśli chodzi o legalność pobytu, zezwolenie na pracę oraz zabezpieczenie socjalne, stanowi środek, który co do zasady nie wykracza poza to, co jest konieczne dla zapobiegania nadużyciom, do których może dojść wskutek zrealizowania swobody świadczenia usług.

Uwaga. Zgodnie z Rezolucją Rady Bezpieczeństwa ONZ z dnia 11. 09. 2017 r. (posiedzenie 8042) państwa członkowskie nie powinny wydawać zezwoleń na pracę dla obywateli Koreańskiej Republiki Ludowo-Demokratycznej. W ostatnich latach Polska nie wydawała nowych zezwoleń dla obywateli KRLD ale przedłużała zezwolenia wydane wcześniej.

Prawo Pracy

Praca cudzoziemcy w pytaniach

(?) Kogo dotyczy zezwolenie typu S

Jest to nowe obowiązujące od tego roku zezwolenie, które wystawiane jest dla cudzoziemca wykonującego pracę na terytorium Polski gdy jest to praca sezonowa.

(?) Obywatele jakich państw mogą wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę?

Bez zezwolenia na pracę, jedynie na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do rejestru oświadczeń, mogą pracować obywatele Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy.

(?) Czy mając paszport biometryczny obywatel Ukrainy nie potrzebuje dokumentu o pracę.

Cudzoziemiec musi mieć dokument zezwalający na pracę w Polsce, nawet jeśli posługuje się paszportem biometrycznym. Sam paszport nie uprawnia do pracy. W celu wykonywania pracy na terenie Polski, cudzoziemiec powinien posiadać zezwolenie na pracę lub w ramach procedury uproszczonej, wykonywać pracę po zarejestrowaniu w Urzędzie Pracy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy.

(?) Gdy cudzoziemiec nie chce pracować legalnie w Polsce, to czy można zatrudnić go na jego odpowiedzialność.

Cudzoziemiec wykonujący pracę niezgodnie z przepisami obowiązującymi w Polsce naraża się na ukaranie karą grzywny w wysokości nie niższej niż 1000 zł, a nawet na wydanie decyzji o zobowiązaniu do powrotu.

Z kolei podmiot powierzający cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy naraża się odpowiedzialnością wykroczeniową lub karną (art. 120 ust. 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

(?) Czy cudzoziemiec musi otrzymać minimalną stawkę godzinową za pracę tak jak Polak.

Tak. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług musi otrzymać minimalną stawkę godzinową 13,70 zł. brutto. Minimalne wynagrodzenie na 2018 r. to kwota 2100 złotych brutto miesięcznie.

(?) W jakim języku sporządzić umowę o pracę dla obywatela Rosji.

W języku zrozumiałym dla Rosjanina. Jeżeli rozumie język polski lub angielski, można przygotować umowę po polsku lub angielsku. Gdy jednak posługuje się tylko językiem rosyjskim, musi otrzymać umowę po rosyjsku.

Wojewoda na wniosek pracodawcy wydaje zezwolenia typu:

A – gdy cudzoziemiec zatrudniony jest w podmiocie w Polsce

B – gdy cudzoziemiec pełni funkcję w zarządzie, działa jako prokurent lub komplementariusz

C, D, E – gdy cudzoziemiec jest do Polski delegowany

Zezwolenie na pracę typu S wydaje starosta na wniosek pracodawcy.



dr Magdalena Rycak

+48 502 536 076
magdalena.rycak@rycak.pl



dr Ewa Podgórska-Rakiel

+48 500 039 840
ewa.rakiel@rycak.pl

HR

Wirus PEP®

Od wielu lat, m.in. jako Talent Hunter, staram się być skutecznym „poławiaczem pereł”, stąd często porównuję efektywność różnych narzędzi i metod rekrutacyjnych, w tym mediów społecznościowych. Jednak prawdziwą moc tych ostatnich odczułem w pełni realnie, dopiero w ostatnim czasie. Założony przeze mnie fanpage fundacji, którą mam przyjemność budować od podstaw, osiągnął w zaledwie miesiąc 700 tys. wyświetlań, a jeden z postów na nim opublikowanych, dotarł do 300 tys. unikalnych użytkowników.

Pewną analogię do marketingu wirusowego dostrzegam też we wdrożeniach **Programu Efektywności Osobistej PEP®**, zarówno w firmach sektora publicznego jak i prywatnego. Gdy swoje treningi PEP® rozpoczyna jedna lub dwie pilotażowe grupy porównawcze, to wieść o tym roznosi się po całej firmie, jak dobrze zaprojektowany viral, który podobnie jak w internecie, szybko staje się popularny i przekazywany coraz szerzej w sieciach znajomych. Zastanawiałem się, co powoduje, że ów „wirus PEP®” tak łatwo i szybko jest „podawany dalej” i to całkiem bezinteresownie? Otóż w dobie zalewu informacji, niezliczonej liczby zadań, jakie mamy do wykonania, stresu generowanego przez brak możliwości zatrzymania się i odpoczynku

przez dłuższą chwilę bez generowania sobie trudnych do nadrobienia zaległości, coraz większym zainteresowaniem zaczynają się cieszyć sprawdzone metody, pozwalające podnosić własną efektywność i koncentrację. **Gdy każda minuta jest na wagę złota, to dobra organizacja pracy staje się kluczową kompetencją**, niezależnie od rodzaju wykonywanego zawodu.

Ponadto, gdy uczestnicy treningów PEP® widzą po swoich własnych efektach, że „skakać tak pięknie jak Małysz, mogą także inni” i że wcale nie trzeba być niewolnikiem własnego Outlooka, to dzielą się informacją, tak chętnie, jak niegdyś tą o słynnym świstaku, który jednak po naszym treningu „już nie siedzi i już nie zawija ich w te sreberka”. Zjawiska te tak się nasilają, że zacząłem estymować swego rodzaju „pandemię wirusa PEP®” i dlatego pozyskałem kolejne Perły, które dołączyły do naszego zespołu. Gdy tylko ukończą one proces trenerskiej certyfikacji, to z pewnością bardzo chętnie podzielą się z Wami tym, jak te wszystkie codzienne obowiązki, zadania i prace, które są jak pojedyncze dźwięki w symfonii życia, doskonale ze sobą powiązać, abyście mogli grać swoje harmonijnie brzmiące koncerty, czerpiąc z tego radość, tak na polu zawodowym, jak i prywatnym. Wtedy łatwiej też znajdziecie czas na osobiste przyjemności. Tylko, po co czekać? Nie czekaj – zadzwoń od razu!

Rozpocznij korzystanie z Metody PEP® od zastosowania **5 zasad PEP®**:

1. Wykonuj czynności 1x
2. Popraw koncentrację
3. Wykonuj najpierw czynności trudne i niemiłe
4. Wykonaj zadanie, gdy jest ono jeszcze proste do wykonania
5. Zredukuj liczbę zakłóceń



Witold Moszyński

+48 604 153 486
witold.moszynski@rycak.pl