



Zezwolenia na pracę

Zatrudnienie cudzoziemców spoza państw Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego

Przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców w Polsce reguluje ustawa z dnia 20 kwietnia 2000 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 poz. 149, z późn. zm.) oraz rozporządzenia wykonawcze.

Każdy cudzoziemiec, który na mocy przepisów nie jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę w Polsce, chcący podjąć zatrudnienie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, musi posiadać odpowiednie **zezwozenie**. O zezwolenie na pracę występuje pracodawca do właściwego wojewody, lub w przypadku „zezwozenia na pobyt czasowy i pracę” (od 1 maja 2014 r.) cudzoziemiec przebywający już legalnie na terytorium Polski.

Jak uzyskać zezwolenie na pracę cudzoziemca?

Zezwolenia na pracę są wydawane przez wojewodów na wniosek pracodawcy. Zezwolenie określa podmiot powierzający wykonywanie pracy przez cudzoziemca, stanowisko lub rodzaj pracy wykonywanej przez cudzoziemca, najniższe wynagrodzenie, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku, wymiar czasu pracy oraz okres ważności zezwolenia. Wniosek o wydanie zezwolenia składa się w postaci formularza oraz dołącza do niego określone dokumenty. Istnieje 5 rodzajów zezwozeń na pracę (A, B, C, D, E). Procedury i kryteria wydawania zezwozeń różnią się w zależności od typu zezwolenia. Zezwolenie na pracę nie zostanie wydane, jeżeli pracodawca był wielokrotnie uznany za winnego nielegalnego zatrudniania cudzoziemców, bądź został skazany za handel ludźmi lub poważne naruszenie prawa w kwestii zatrudniania cudzoziemców. Zezwolenie na pracę nie zostanie wydane także, jeżeli dane osobowe cudzoziemca zostały umieszczone w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium RP jest niepożądany.

W przypadku zezwolenia typu A:

Typ A - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba znajduje się na terenie RP. Pracodawca co do zasady musi uzyskać **informację starosty właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca 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). **W tym celu należy zgłosić ofertę pracy do urzędu pracy. Oferta nie powinna zawierać wymagań wyższych niż normalnie wymagane dla określonej pozycji (np. znajomość języka obcego w przypadku 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 wakatów wydawana jest w terminie nie dłuższym niż 21 dni. Informacja z PUP zawiera opinię na temat porównywalności proponowanego wynagrodzenia z poziomem zarobków na lokalnym rynku pracy. **W przypadku, gdy specyfika wykonywanej pracy przez cudzoziemca nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania, informację wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy.** Niezależnie od sytuacji na rynku pracy wymagane jest, aby zagraniczny pracownik otrzymywał wynagrodzenie nie niższe niż płace pracowników 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. W niektórych sytuacjach uzyskanie ww.

informacji starosty nie jest wymagane. Dotyczy to m.in.:

- przedłużenia zezwolenia na pracę dla tego samego cudzoziemca na tym samym stanowisku
- stanowisk lub zawodów określonych w tzw. kryteriach wojewódzkich wydawanych przez wojewodę (w woj. mazowieckim dotyczy to zawodów: **kierowca autobusu** oraz **kierowca ciągnika siodłowego**)
- obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy wykonujących prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa
- obywateli ww. 6 krajów, którzy do tej pory pracowali na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy przez przynajmniej 3 miesiące
- trenerów lub sportowców wykonujących pracę na rzecz klubu sportowego

Typ B - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców

W przypadku zezwoleń typu C, D i E:

Typ C - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego z tym pracodawcą zagranicznym, na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym;

Typ D - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego, nie posiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa);

Typ E - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 3 miesiące w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu, niż wskazany przy zezwoleniach typu B, C i D. Pracownicy delegowani muszą mieć zapewnione warunki zatrudnienia nie gorsze niż określone w polskim ustawodawstwie pracy w sferach takich jak czas pracy, nadgodziny, płaca minimalna, BHP prawa rodzicielskie itp. Ponadto, obywatele państw trzecich delegowani do Polski powinni otrzymywać wynagrodzenie na poziomie nie niższym niż 70 procent średniej płacy w regionie w którym spodziewane jest wykonywanie przez nich pracy. Pracodawca zagraniczny zobligowany jest do wyznaczenia przedstawiciela w Polsce, który gromadzi podstawowe dokumenty związane z zatrudnieniem, umożliwiające sprawdzenie, czy ww. warunki zostały spełnione (ewidencja czasu pracy, umowy, dowody płatności itp.)W przypadku usług eksportowych (typ D) aplikujący musi dostarczyć szczegółowe informacje na temat umowy. Zagraniczny pracodawca może złożyć wniosek o wydanie zezwolenia na pracę bezpośrednio, bądź poprzez swój oddział lub wyznaczonego przedstawiciela.

Formularze wniosków o wydanie zezwolenia na pracę do pobrania oraz wykaz dokumentów jakie należy dołączyć do każdego rodzaju wniosku na pracę znajdziesz m.in. na stronie Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego.

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę

Od 1 maja 2014 r. możliwe jest również zatrudnienie cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Wniosek o takie zezwolenie składa cudzoziemiec przebywający już legalnie na terytorium Polski. Co do zasady, cudzoziemiec powinien dołączyć do wniosku **informację starosty** o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy, którą wcześniej ten pracodawca uzyskał i przekazał cudzoziemcowi. Więcej informacji na stronie www.udsc.gov.pl (urząd do spraw cudzoziemców).

Podstawa prawna:

1. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2015 poz. 149, z późn. zm.)
2. Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 kwietnia 2015 roku w sprawie wydawania

zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz. U. poz. 543)

3. 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 (tekst jednolity:Dz.U. 2015 poz. 97).