

## Zatrudnianie obywateli cudzoziemców w Polsce w Polsce

1. Zasady ogólne .....	1
2. Zasady zatrudniania obywateli Białorusi, Rosji i Ukrainy .....	3
3. Zatrudnienie obywateli Państw Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego .....	4
4. Opłaty za wydanie zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemców w Polsce.....	4

### 1. Zasady ogólne

Zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce regulowane są przede wszystkim przez ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>1</sup>, ustawę z dnia 13 czerwca 2003 o cudzoziemcach<sup>2</sup> oraz Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej : Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej:

- 1) z 21 lipca 2006 r. w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz. U. Nr 141, poz. 1002 z późn. zm.);
- 2) z 21 lipca 2006 r. w sprawie trybu i warunków wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca zatrudnionego przy realizacji usługi eksportowej świadczonej przez pracodawcę zagranicznego w RP (Dz. U. Nr 141, poz. 1003 z późn. zm.);
- 3) z 21 lipca 2006 r. w sprawie określenia przypadków, w których przyrzeczenie i zezwolenie na pracę cudzoziemca wydawane jest bez względu na sytuację na lokalnym rynku pracy i kryteria wydawania przyrzeczeń i zezwoleń na pracę cudzoziemców (Dz. U. Nr 141, poz. 1004);
- 4) z 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. Nr 156, poz. 1116 i z 2007 r., Nr 120, poz. 824);
- 5) z 10 stycznia 2007 r. uchylające rozporządzenie w sprawie zakresu ograniczeń w sferze wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. Nr 7, poz. 54).

Zgodnie z art. 87 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zasadą jest, że cudzoziemiec może wykonywać pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli posiada zezwolenie na pracę wydane przez wojewodę właściwego ze względu na

---

<sup>1</sup> (Dz. U. Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.),

<sup>2</sup> (Dz. U. Nr 128, poz. 1175 z późn. zm.)

siedzibę pracodawcy. Niektóre kategorie cudzoziemców zwolnione są z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę. Należą do nich m.in. osoby posiadające zezwolenie na osiedlenie się; osoby posiadające zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego WE w RP; osoby posiadające status rezydenta długoterminowego WE w innym państwie UE, które uzyskują zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony w związku m.in. z zamiarem pracy/działalności gospodarczej (art. 53 ust. 1 pkt 13 ustawy o cudzoziemcach);

uchodzący, osoby korzystające z ochrony czasowej lub posiadające zgodę na pobyt tolerowany; osoby zwolnione na podstawie odrębnych przepisów. Do ostatniej wymienionej kategorii należą zwłaszcza delegowani przez pracodawcę zagranicznego (pod warunkiem zachowania stałego miejsca pobytu za granicą i okresu pobytu w Polsce nieprzekraczającego 3 miesięcy w roku kalendarzowym w celu (§2 pkt 16 Rozporządzenia MPiPS z 30 sierpnia 2006 r. ws. wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę): montażu, konserwacji lub naprawy urządzeń lub innego sprzętu, jeśli pracodawca zagraniczny jest jego producentem, oraz przeszkolenia pracowników polskich w obsłudze tych urządzeń; odbioru zamówionego sprzętu, urządzeń itp. wykonanych przez przedsiębiorcę polskiego.

Jeżeli zatem cudzoziemiec należy do jednej z wymienionych powyżej grup, może swobodnie podejmować pracę w Polsce z pominięciem procedury uzyskania zezwolenia, co nie zwalnia go jednak z obowiązku posiadania wizy.

W przeciwnym razie, pracodawca pragnący zatrudnić takiego pracownika powinien uzyskać dla niego zezwolenie na pracę, zgodnie z procedurą określoną w Rozporządzeniu w sprawie trybu i warunków wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Modelowo procedura ta kształtuje się następująco:

1. Pracodawca podejmuje działania na rzecz pozyskania pracownika polskiego (zgłoszenie wolnego miejsca pracy w Powiatowym Urzędzie Pracy, ogłoszenia prasowe, Internet) i z UE za pośrednictwem EURES (Rozporządzenie, §3 pkt 1 i 2).
2. Pracodawca składa do wojewody wnioski (wraz z załącznikami) o wydanie zezwolenia (Załącznik do Rozporządzenia).

3. Wojewoda rozpatruje wniosek uwzględniając m.in. sytuację na lokalnym rynku pracy (Ustawa, art. 88 ust. 7 i Rozporządzenie, §3 pkt 6) - w tym celu m.in. zwraca się do starosty o informację (Rozporządzenie, §3) - tzw. "test rynku pracy" (może być zastąpiony testem przydatności ekonomicznej podmiotu - Rozporządzenie, §3 pkt 6 i §4 pkt 4).
4. Wojewoda wydaje pracodawcy przyrzeczenie.
5. Pracodawca wysyła przyrzeczenie kandydatowi do pracy, który składa w urzędzie konsularnym właściwym ze względu na miejsce swojego zamieszkania wniosek o wizę w celu wykonywania pracy. Załącznikiem do wniosku wizowego jest przyrzeczenie wydane przez wojewodę (Ustawa o cudzoziemcach, art. 26 i 32).
6. Cudzoziemiec przybywa do Polski, dokonuje czynności zmierzających do uzyskania odpowiedniej decyzji pobytowej (np. zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony).
7. Po uzyskaniu przez cudzoziemca odpowiedniej decyzji pobytowej pracodawca pisemnie informuje wojewodę o dacie, z którą zamierza powierzyć wykonywanie pracy. Wojewoda wydaje zezwolenie maksymalnie na okres ważności decyzji pobytowej (Ustawa, art. 88 ust. 8).
8. Pracodawca odbiera zezwolenie i zawiera z cudzoziemcem - pracownikiem umowę na okres nie dłuższy niż określony w zezwoleniu (Ustawa, art. 88 ust. 10).

## **2. Zasady zatrudniania obywateli Białorusi, Rosji i Ukrainy**

20 lipca 2007 r. weszła życie nowelizacja rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę. Zgodnie z treścią §2 pkt 27 przewiduje możliwość wykonywania pracy przez cudzoziemców - obywateli państw sąsiadujących z Polską (dotyczy to Białorusi, Rosji i Ukrainy) bez zezwolenia na pracę w okresie do trzech miesięcy w ciągu kolejnych sześciu miesięcy, pod warunkiem posiadania przez nich oświadczenia polskiego pracodawcy o zamiarze powierzenia im wykonywania pracy, które to oświadczenie jest rejestrowane w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy w celu przedłożenia przez cudzoziemca ubiegającego się o wydanie wymaganej wizy w polskiej placówce dyplomatyczno-konsularnej w miejscu stałego zamieszkania na Białorusi, w Rosji lub na Ukrainie.

Warunkiem wykonywania legalnej pracy na zasadach określonych w § 2 pkt 27 ww. rozporządzenia jest posiadanie wizy w celu wykonywania pracy.

Wcześniej obywatele tych trzech państw mogli pracować w Polsce bez zezwolenia do trzech miesięcy w roku, ale tylko o ile, ich praca była związana z wykonywaniem działalności określonej w sekcji A, grupie 01.1-01.3 Polskiej Klasyfikacji Działalności, tj. jedynie w zakresie upraw rolnych, ogrodnictwa, chowu i hodowli zwierząt, upraw rolnych połączonych z chowem i hodowlą zwierząt.

### **3. Zatrudnienie obywateli Państw Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego**

Swobodny przepływ osób, w tym swoboda wykonywania pracy na terytorium innego państwa Członkowskiego UE stanowi jedną z podstawowych swobód unijnych. Dlatego też, zgodnie z art. 87 ust 1 pkt. 8 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej, obywatele państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nienależących do Unii Europejskiej oraz członkowie rodzin tych osób zwolnieni są z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Zatem pracodawca pragnący zatrudnić obywatela UE lub państwa należącego do EOG nie jest zobowiązany do wypełnienia opisanych powyżej obowiązków. Dotyczy to również pracowników delegowanych.

Jeżeli pobyt na terytorium Polski jest dłuższy niż 3 miesiące to obywatel UE jest obowiązany zarejestrować swój pobyt, a członek rodziny niebędący obywatelem UE jest obowiązany uzyskać kartę pobytu członka rodziny obywatela UE. Koszt zaświadczenia o zarejestrowaniu pobytu obywatela UE to 1 zł, zaś koszt wydania karta pobytu/stałego pobytu obywatela UE (lub członka rodziny) wynosi. 30 zł.

### **4. Opłaty za wydanie zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemców w Polsce**

Nowelizacja ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadziła zasadę, że opłaty za każdą zatrudnianą osobę muszą być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy czym ich wysokość ustala minister pracy i polityki społecznej w drodze rozporządzenia. Obecnie jest to Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 października 2007 roku w sprawie wysokości wpłaty dokonywanej w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz. U. 2007 nr 195, poz. 1409).

Zgodnie z treścią tego rozporządzenia pracodawca, który chce zatrudnić cudzoziemca na okres nieprzekraczający trzech miesięcy powinien uiścić w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca opłatę w wysokości 50 złotych. Natomiast pracodawca, który chce zatrudnić cudzoziemca na okres przekraczający trzy miesiące powinien uiścić w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca opłatę w wysokości 100 złotych. Ponadto pracodawca, który chce delegować cudzoziemca do pracy w Polsce powinien uiścić w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca opłatę w wysokości 200 złotych. Rozporządzenie stanowi również, że w przypadku złożenia wniosku o przedłużenie zezwolenia na pracę cudzoziemca pracodawca, powinien uiścić opłatę w wysokości połowy kwoty należnej odpowiednio przy złożeniu wniosku o wydanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca na okres nieprzekraczający trzech miesięcy, przekraczający trzy miesiące albo w związku z oddelegowaniem cudzoziemca do pracy w Polsce. W tych przypadkach opłaty wynoszą więc odpowiednio 25, 50 i 100 złotych.

Dotychczas stosunkowo wysokie koszty uzyskania zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemca stanowiły jedną z barier dla zatrudniania w Polsce cudzoziemców. Opłata wymagana w związku ze złożeniem wniosku o takie zezwolenie wynosiła do niedawna równowartość minimalnego wynagrodzenia za pracę (czyli w ostatnim okresie 936 zł). Za złożenie wniosku o przedłużenie zezwolenia należało natomiast uiścić opłatę w wysokości połowy opłaty za złożenie pierwotnego wniosku.