



Informacje o zatrudnieniu cudzoziemców spoza UE i EOG

W związku z uproszczoną procedurą zatrudniania cudzoziemców, opartej na przepisach w § 1 pkt 22 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. z 2011 r., Nr 155, poz. 919) Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej opracowało nowy wzór oświadczenia oraz wzór pouczenia prawnego obowiązujące od 28.07.2011 r. dla podmiotu zamierzającego powierzyć wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Wzory publikowane są na dole poniższej strony.

Podczas rejestracji oświadczenia potrzebne są dokumenty:

- podmiot prowadzący działalność gospodarczą - wpis do KRS lub wpis do Ewidencji Działalności Gospodarczej,
- podmiot prowadzący działalność rolniczą - zaświadczenie o podleganiu ubezpieczeniu w KRUS lub zaświadczenie z Urzędu Gminy o powierzchni fizycznej i przeliczeniowej gospodarstwa rolnego,
- osoba fizyczna, nie prowadząca działalności gospodarczej ani rolniczej - dowód osobisty.

Jednocześnie informujemy, iż uproszczona procedura pozwala na wykonywanie pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę na okres nie przekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy za wyjątkiem osób posiadających zezwolenie na zamieszkanie ze względu na wykonywanie pracy.

Zezwolenie na pracę cudzoziemca

Pracodawca zamierzający powierzyć pracę cudzoziemcowi spoza UE/EOG składa wniosek o wydanie zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemca w Śląskim Urzędzie Wojewódzkim w Katowicach. Podmiot musi uzyskać informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o rejestry osób bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy. W tym celu należy zgłosić ofertę pracy na stanowisko, na którym będzie zatrudniony cudzoziemiec.

Powiatowy Urząd Pracy w imieniu starosty wydaje informację w terminie:

- nie dłuższym niż 7 dni od dnia złożenia oferty pracy w przypadku braku kandydatów o odpowiednich kwalifikacjach,
- nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia oferty pracy w przypadku zorganizowania rekrutacji wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy.

Surowe kary za nielegalnych pracowników

Przedsiębiorca, który zechce przyjąć do pracy cudzoziemca, będzie musiał najpierw sprawdzić jego status pobytowy. Za nielegalnie zatrudnienie imigrantów będą groziły takie kary jak np. pozbawienie dostępu do funduszy unijnych, obowiązek zwrotu pomocy, wykluczenie z postępowań o zamówienie publiczne, grzywna, a nawet ograniczenie wolności. Nowe rozwiązania zaproponowała Minister Pracy i Polityki Społecznej, przedkładając założenia do projektu ustawy o sankcjach dla podmiotów zatrudniających obywateli państw trzecich przebywających na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wbrew przepisom oraz o zmianie niektórych innych ustaw. 12 kwietnia 2011 r. dokument został przyjęty przez Radę Ministrów. Zaproponowana w założeniach koncepcja ustawy pozwoli zmniejszyć rozmiary szarej strefy w gospodarce oraz ograniczy zjawisko nielegalnej imigracji do Unii Europejskiej - podkreślili ministrowie. w ustawie znajdują się przepisy zakazujące zatrudniania obywateli państw trzecich przebywających w Polsce wbrew przepisom, tzn. bez ważnego dokumentu uprawniającego. Celowi temu mają służyć m.in. odstraszające sankcje dla firm, a także ułatwienia w dochodzenia roszczeń o wypłatę zaległej pensji. Nowe przepisy mają wdrożyć postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidującej minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich.

Konieczny dokument pobytowy

Zgodnie z przyjętymi założeniami każdy podmiot, który zamierza zatrudnić cudzoziemca, będzie musiał zażądać od niego dokumentu potwierdzającego fakt legalnego pobytu w Polsce. Ponadto przedsiębiorca będzie zobowiązany do przechowywania kopii tego dokumentu przez cały czas obowiązywania umowy o pracę. Okaże ją w razie ewentualnej kontroli.

Odstraszające kary

Prawo unijne zobowiązuje państwa członkowskie do karania osób naruszających przepisy dotyczące zatrudniania obywateli państw trzecich. w katalogu sankcji przewiduje takie dolegliwości jak pozbawienie dostępu do funduszy unijnych na 3 lata, obowiązek zwrotu pomocy finansowej uzyskanej w okresie 12 miesięcy poprzedzających nielegalne zatrudnienie, wykluczenie z postępowań o zamówienie publiczne, zamknięcie zakładu czy wstrzymanie pozwolenia na wykonywanie działalności gospodarczej. Na gruncie polskiego prawa przepisy te będą stosowane z zachowaniem indywidualnego podejścia wobec każdego przypadku, z wyjątkiem wykluczenia z udziału w zamówieniach publicznych. Przesłankami dla ww. sankcji będą:

uporczywe ponawianie zatrudnienia nielegalnie przebywających w Polsce obywateli państw trzecich, znaczna liczba zatrudnionych czy zatrudnienie małoletnich. w przypadku wykluczenia z możliwości otrzymywania pomocy lub dotacji publicznych zaproponowano, aby okres ten wynosił 3 lata. Kary za zatrudnianie cudzoziemców bez dokumentu pobytowego będą zależne m.in. od liczby zatrudnionych nielegalnie cudzoziemców. Uporczywe zatrudnianie osób przebywających w Polsce wbrew przepisom będzie zagrożone - w zależności od wagi czynu - karą grzywny lub ograniczenia wolności.

Odpowie główny wykonawca

Nowe przepisy uregulują też kwestie związane z wypłatą zaległego wynagrodzenia. w sprawach związanych z dochodzeniem roszczeń o wypłatę, przyjęto co najmniej trzymiesięczny okres, chyba że pracodawca lub zatrudniony przedstawi dokumenty potwierdzające, że okres zatrudnienia był inny. w przypadku roszczeń o wypłatę domniemanie uzgodnionego zatrudnienia będzie wynosić trzykrotność minimalnego wynagrodzenia. Za naruszenie przepisów o nielegalnym zatrudnianiu obywateli państw trzecich będzie odpowiedzialny również główny wykonawca (osoba zlecająca podwykonawcy). w sytuacji, gdy podwykonawca jest niewypłacalny, uporczywie uchyla się od wypłaty należności lub w innych szczególnych przypadkach, np. gdy przemawia za tym ważny interes cudzoziemca, będzie on zobowiązany do wypłacenia cudzoziemcowi zaległego wynagrodzenia i poniesienia kosztów przesłania wypłaty do państwa, do którego obywatel państwa trzeciego powrócił lub został wydalony. Podobne rozwiązania mają obowiązywać w przypadku innych podwykonawców. Nowa regulacja wymusi zmiany w kilku innych ustawach, w tym m.in. w ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych, ustawie o podatku od osób prawnych, Kodeksie karnym czy Prawie zamówień publicznych.