

ZATRUDNIAJ LEGALNIE

Jak legalnie zatrudnić cudzoziemca

Prowadzisz firmę i chcesz przyjąć do pracy np. obywatela Ukrainy?

Z tego artykułu dowiesz się, jak zrobić to legalnie i uniknąć niepotrzebnych kosztów, m.in. z tytułu kar za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców.

WARUNKI LEGALNEGO PODJĘCIA PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCA NA TERYTORIUM POLSKI

Pracodawca może legalnie powierzyć pracę w Polsce cudzoziemcowi niebędącemu obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej (UE) lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), albo obywatelem Szwajcarii, czyli choćby naszemu przykładowemu obywatelowi Ukrainy, jeżeli zostaną spełnione łącznie następujące warunki:

1. pracodawca uzyska zezwolenie na pracę, ewentualnie zezwolenie na pracę sezonową dla danego cudzoziemca (inna możliwość to uzyskanie przez samego cudzoziemca zezwolenia na pobyt czasowy i pracę – tzw. zezwolenia jednolitego);
2. cudzoziemiec legalnie przebywa na terytorium Polski, tzn. posiada odpowiednie dokumenty pobytowe (np. wizę);
3. podstawa pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pozwala mu na wykonywanie pracy (nie jest to np. wiza turystyczna lub inny dokument wykluczający podjęcie pracy).

• Zezwolenie jednolite na pobyt i pracę

Jeśli cudzoziemiec zamierza przebywać i pracować w Polsce powyżej 3 miesięcy, może on starać się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (tzw. zezwolenia jednolitego). Wydanie takiego zezwolenia odbywa się w ramach jednego postępowania administracyjnego i – na podstawie jednego dokumentu – uprawnia cudzoziemca zarówno do pobytu, jak i do pracy w Polsce. W takim przypadku cudzoziemiec nie musi odrębnie ubiegać się o zezwolenie na pobyt (np.: wizę), a pracodawca – o zezwolenie na pracę.

• Zezwolenie na pracę sezonową

W wyniku nowelizacji przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców w Polsce, z dniem 1 stycznia 2018 r. został wprowadzony nowy rodzaj zezwolenia na pracę cudzoziemca, tj. zezwolenie na pracę sezonową. Tego typu zezwolenie pracodawca powinien uzyskać dla cudzoziemca, jeśli będzie on świadczył pracę w ramach rodzajów działalności gospodarczej, z którymi przepisy prawa łączą wykonywanie pracy sezonowej. Są to wybrane rodzaje działalności w zakresie upraw rolnych oraz chowu

Zasady zatrudniania cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zostały uregulowane przede wszystkim w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w ustawie z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

i hodowli zwierząt, a także zakwaterowania i usług gastronomicznych (w tym restauracje i ruchome placówki gastronomiczne). Szczegółowe informacje w powyższym zakresie zawiera rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (Dz. U. z 2017 r., poz. 2348).

W JAKICH PRZYPADKACH CUDZOZIEMCY MOGĄ PRACOWAĆ BEZ ZEZWOLENIA NA PRACĘ

Polskie przepisy przewidują wiele wyjątków od zasady, że cudzoziemiec niebędący obywatelem kraju UE/EOG bądź Szwajcarii jest zobowiązany posiadać zezwolenie na pracę (ewentualnie zezwolenie na pracę sezonową lub zezwolenie na pobyt czasowy i pracę). Pracodawca może powierzyć pracę cudzoziemcowi bez konieczności uzyskania powyższych dokumentów, jeżeli posiada on w Polsce:

- status uchodźcy,
 - ochronę uzupełniającą,
 - zezwolenie na pobyt stały,
 - zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
 - zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
 - zgodę na pobyt tolerowany,
- a także jeśli:
- korzysta on z ochrony czasowej w Polsce lub
 - ubiega się o udzielenie ochrony międzynarodowej i posiada ważne zaświadczenie wydane przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców, że jego sprawa nie została załatwiona w terminie 6 miesięcy.
- Inne sytuacje, w których cudzoziemcy spoza obszaru UE/EOG i Szwajcarii są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, obejmują m.in. obcokrajowców będących:
- małżonkami obywatela polskiego – jeżeli posiadają zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Polski udzielone w związku z zawarciem małżeństwa;
 - studentami studiów stacjonarnych odbywanych w Polsce lub uczestnikami odbywanych w Polsce stacjonarnych studiów doktoranckich;

ciąg dalszy na str. 2

NIELEGALNE ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW TO NIEPOTRZEBNE KOSZTY ORAZ SANKCJE:

Dla cudzoziemca:

Kara grzywny od 1 000 do 5 000 zł



Zobowiązanie do powrotu do kraju

Zakaz wjazdu na terytorium Polski i do strefy Schengen od 1 do 3 lat

Dla pracodawcy:



Pokrycie kosztów powrotu do kraju



Kara grzywny od 1 000 do 30 000 zł



Odmowa wydania zezwolenia na pracę kolejnych cudzoziemców



Pracuj i zatrudniaj legalnie

SZANUJĘ SIEBIE!
ZATRUDNIAM I PRACUJĘ LEGALNIE

ATY?

Potrzebujesz pomocy wejdź na www.prawawpracy.pl



ZUS

ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

● absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych (np. liceów, techników oraz szkół policealnych), stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych.

OŚWIADCZENIE O POWIERZENIU PRACY CUDZOZIEMCOWI

W przypadkach określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy **zezwolenie na pracę może zostać zastąpione oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi**. Jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem: **Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji lub Armenii**, może pracować bez zezwolenia na pracę, ale **nie dłużej niż przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy** (liczone łącznie u wszystkich pracodawców, u których cudzoziemiec wykonywał pracę w tym okresie) i pod warunkiem, że:

- pracodawca **złożył w powiatowym urzędzie pracy**, właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce stałego pobytu, **pisemne oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy danemu cudzoziemcowi, według urzędowego wzoru**;
 - powiatowy urząd pracy – przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca – **wpisal to oświadczenie do ewidencji oświadczeń**;
 - praca jest wykonywana **na warunkach określonych w oświadczeniu** (dotyczy to przede wszystkim **wynagrodzenia cudzoziemca, które nie może być niższe od kwoty wskazanej w oświadczeniu**);
 - nie jest to praca uznana przez przepisy za pracę sezonową (taka praca jest możliwa tylko na podstawie zezwolenia na pracę sezonową).
- Wszystkie te warunki **muszą zostać spełnione łącznie**.

PODSTAWY POBYTU CUDZOZIEMCA PODEJMUJĄCEGO PRACĘ W POLSCE

Obowiązkiem cudzoziemca wykonującego pracę na terytorium RP jest posiadanie ważnego zezwolenia na pobyt w Polsce. Pracodawca jest natomiast zobowiązany:

- **żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski** (w szczególności wiza lub karty pobytu);
 - **przechowywać kopię tego dokumentu**: w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w aktach osobowych pracownika, na zasadach i przez okres obowiązkowego przechowywania tych akt; w razie zawarcia z cudzoziemcem umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia lub umowy o dzieło) – przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca.
- Polskie wize przeznaczone typowo do wykonywania pracy na terytorium RP to wize, których cel wydania został oznaczony jako:**
- „05” – w celu wykonywania pracy **na podstawie „starego” oświadczenia** o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy **do 31 grudnia 2017 r.** – oświadczenia takie są **ważne maksymalnie do 31 grudnia 2018 r.**, chyba że cudzoziemiec wcześniej wyczerpie dozwolony okres wykonywania pracy na podstawie takiego oświadczenia, tj. 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 (liczony łącznie u wszystkich pracodawców);
 - „05a” – w celu wykonywania pracy **na podstawie „nowego” oświadczenia** o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, wpisanego do ewidencji przez PUP – takie oświadczenia **wprowadzono od 1 stycznia 2018 r.**;
 - „05b” – w celu wykonywania **pracy sezonowej**;
 - „06” – w celu wykonywania pracy głównie **na podstawie zezwolenia na pracę**.
- Wyżej wymienione rodzaje wiz nie są jedyne, które pozwalają cudzoziemcowi podjąć

SZANUJĘ SIEBIE! ZATRUDNIAM LEGALNIE A TY?



Przestrzegam prawa pracy - mam wizerunek uczciwego pracodawcy!

- Mam stałych, kompetentnych i wykwalifikowanych pracowników, dobre relacje z pracownikami, którzy identyfikują się z moją firmą.
- Konkuruję jakością, solidnością i szybkością wykonania zamówienia.
- Nie żyję w stresie i ze spokojem patrzę w przyszłość.

legalną pracę na terytorium Polski. Obowiązujące przepisy **przyjmują bowiem zasadę**, że dokument pobytowy odpowiedni do wykonywania pracy (wraz z zezwoleniem na pracę lub zezwoleniem na pracę sezonową, jeśli w danym przypadku jest ono wymagane, ewentualnie oświadczeniem pracodawcy wpisanym do ewidencji w PUP) stanowi **każda wiza** wydana przez polskie organy (typu „C” – wiza Schengen lub typu „D” – wiza krajowa), **niezależnie od celu jej wydania oraz każde zezwolenie na pobyt czasowy, z wyjątkiem wiz i zezwoleń wskazanych w przepisach jako wykluczające podjęcie pracy** (zostały one wymienione w poniższej ramce).

Cudzoziemiec nie może legalnie pracować, gdy przebywa w Polsce na podstawie:

Wizy, której cel wydania został oznaczony symbolem:
 „01” – cel turystyczny,
 „20” – korzystanie z ochrony czasowej;
 „21” – przyjazd ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe; zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego **na podstawie art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach**.

RUCH BEZWIZOWY – DLA KOGO I NA JAKICH ZASADACH?

Cudzoziemcy będący obywatelami krajów określonych w załączniku II do rozporządzenia Rady (WE) nr 539/2001 z dnia 15 marca 2001 r. wymienianego państwa trzeciego, których obywatele muszą posiadać wize podczas przekraczania granic zewnętrznych

oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu – mogą korzystać z ruchu bezwizowego (tzn. **przekraczać granice bez konieczności uzyskania wize lub innego dokumentu pobytowego**) przy wjeździe na terytorium państw obszaru Schengen, w tym również Polski. Przywilej ten obejmuje **m.in. obywateli Ukrainy, Mołdawii i Gruzji, ale tylko takich, którzy posiadają paszport biometryczny**, wydany zgodnie z normami Organizacji Międzynarodowego Lotnictwa Cywilnego (ICAO). Okres, w którym cudzoziemiec może skorzystać z pobytu na podstawie ruchu bezwizowego, **to 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu – liczy się tu łączny okres przebywania danego cudzoziemca na terytorium wszystkich państw strefy Schengen**.

UWAGA!

Do legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego **wymagane jest na ogólnych zasadach:**

- **zezwolenie na pracę albo oświadczenie wpisane do ewidencji przez PUP** (ewentualnie
- **zezwolenie na pracę sezonową lub zaświadczenie o wpisie wniosku o wydanie takiego zezwolenia do ewidencji wniosków**).

POBYT I PRACA CUDZOZIEMCA NA PODSTAWIE STEMPLA W PASZPORCIE

Gdy kończy się okres legalnego pobytu cudzoziemca na terytorium Polski i zamierza on starać się o zezwolenie na pobyt czasowy, na pobyt stały albo na pobyt rezydenta długoterminowego UE, cudzoziemiec musi – **nie**

później niż w ostatnim dniu legalnego pobytu w Polsce – wystąpić z wnioskiem o odpowiednie zezwolenie pobytowe do wojewody właściwego ze względu na miejsce swojego pobytu. Jeżeli termin do złożenia wniosku został zachowany i wniosek nie zawiera braków formalnych (lub zostały one uzupełnione w terminie):

- 1) **wojewoda umieszcza w paszporcie (dokumencie podróży) cudzoziemca stempel potwierdzający złożenie wniosku o zezwolenie na dalszy pobyt**;
- 2) **pobyt cudzoziemca na terytorium Polski jest legalny** od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia odpowiedniego zezwolenia na pobyt **stanie się ostateczna**.

Jeśli **bezpośrednio przed złożeniem wniosku o dalsze zezwolenie pobytowe cudzoziemiec był uprawniony do świadczenia pracy na terytorium Polski** – może on dalej ją wykonywać. Sytuacja taka zachodzi, gdy w dniu złożenia tego wniosku obywatel ma **ważne zezwolenie na pracę bądź oświadczenie** wpisane do ewidencji powiatowego urzędu pracy albo **jest zwolniony z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę** (np. jako posiadacz Karty Polaka).

Aby jednak praca wykonywana w czasie pobytu cudzoziemca w Polsce na podstawie stempla w paszporcie była legalna, **przez cały ten okres, co do zasady, musi on mieć takie zezwolenie na pracę lub oświadczenie** (chyba że nie jest objęty obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę).

ZAWIERANIE UMÓW Z CUDZOZIEMCAMI

Każda umowa z cudzoziemcem dotycząca wykonywania pracy (zarówno umowa o pracę, jak i cywilnoprawna, np. zlecenie lub umowa o dzieło) **musi być zawarta w formie pisemnej – przed rozpoczęciem pracy** przez daną osobę. W razie niedopełnienia tego obowiązku pracodawca podlega **grzywnie do 30 000 zł**. Przed podpisaniem umowy pracodawca jest zobowiązany przedstawić cudzoziemcowi jej **tłumaczenie na język dla niego zrozumiały**.

W zawartej z cudzoziemcem umowie pracodawca ma obowiązek **uwzględnić wysokość wynagrodzenia nie niższą od określonej w wydanym dla danego cudzoziemca zezwoleniu na pracę, na pracę sezonową lub na pobyt czasowy i pracę** (ewentualnie w oświadczeniu) oraz **wypłacać mu wynagrodzenie co najmniej w takiej kwocie**.

NIELEGALNE ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCÓW TO NIEPOTRZEBNE KOSZTY

Od 1 stycznia 2018 r. **zaostreniu uległa wysokość kar** za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców. Maksymalna kwota grzywny została **podwyższona do 30 000 zł** (poprzednio 5 000 lub 10 000 zł). Niezależnie od tego **pracodawca pokrywa koszty** związane z wydaniem i przymusowym wykonaniem **decyzji o zobowiązaniu nielegalnie zatrudnionych przez siebie cudzoziemców do powrotu** (opuszczenia Polski).

Kontrolę legalności zatrudnienia cudzoziemców przeprowadzają inspektorzy **Państwowej Inspekcji Pracy** i funkcjonariusze **Straży Granicznej**. Mają oni prawo do:

- **legitymowania osób** wykonujących pracę i przebywających na terenie zakładu pracy oraz ich **przesłuchiwanie**;
 - **żądania od pracodawcy przedstawienia** im wszelkich **dokumentów związanych z zatrudnieniem cudzoziemców**, np. dokumentów pobytowych, zezwoleń na pracę, zawartych umów czy dowodów zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych.
- Straż Graniczna jest także uprawniona do **zatrzymywania osób i stosowania wobec nich środków przymusu bezpośredniego**.

Ubezpieczenia zatrudnionych a obowiązki pracodawcy

Pracownicy i zleceniobiorcy nie zajmują się formalnościami związanymi z ubezpieczeniami społecznymi i ubezpieczeniem zdrowotnym. To pracodawca albo zleceniodawca zgłasza zatrudnionych do ubezpieczeń, a następnie, co miesiąc, rozlicza i opłaca za nich składki.

Firmy, instytucje i organizacje mają specjalistów, którzy zajmują się sprawami kadrowymi, ubezpieczeniowymi, w tym rozliczeniami z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych. Dlatego nie wszyscy zatrudnieni wiedzą, jakim ubezpieczeniem podlegają i jakie obowiązki się z tym wiążą. Pracownicy podlegają obowiązkowo wszystkim ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. Ubezpieczenie zdrowotne jest dla pracowników również obowiązkowe (z wyjątkiem cudzoziemców spoza UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego bez pozwoleń na pracę albo zamieszkujących w Polsce nielegalnie).

Pracownicy podlegają obowiązkowo wszystkim ubezpieczeniom społecznym: emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu. Ubezpieczenie zdrowotne jest dla pracowników również obowiązkowe (z wyjątkiem cudzoziemców spoza UE i Europejskiego Obszaru Gospodarczego bez pozwoleń na pracę albo zamieszkujących w Polsce nielegalnie).

TO PRACODAWCA OPŁACA SKŁADKI

Oprócz składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne od pracy etatowej, pracodawca opłaca też składki od innych umów z tą samą osobą.

Jeśli zatem pracodawca dodatkowo zatrudni pracownika na podstawie umowy zlecenia, o świadczenie usług albo umowy o dzieło, to od każdej umowy opłaca składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Wówczas pracodawca nalicza składki na ubezpieczenia od łącznego przychodu uzyskiwanego przez pracownika z zatrudnienia na etacie i z umowy cywilnoprawnej.

Identyczna sytuacja występuje, gdy pracownik zawiera umowę cywilnoprawną z innym podmiotem czy firmą o dodatkową pracę na rzecz swojego pracodawcy.

Wówczas pracodawca opłaca składki od umów cywilnoprawnych wykonywanych na

jego rzecz, nawet jeśli pracę formalnie zleca inna firma. Pracodawca uwzględni przychód z tej umowy i z umowy o pracę w raporcie miesięcznym składanym za pracownika. Za to zleceniodawca czy zamawiający dzieło nie zgłasza osoby, z którą zawarł umowę cywilnoprawną do ubezpieczeń i nie opłaca za nią składek.



PRZYKŁAD:

Student studiów magisterskich wykonuje umowę zlecenia. 25 sierpnia 2018 r. kończy 26 lat. Od tego dnia ubezpieczenia emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne z tytułu umowy zlecenia są dla niego obowiązkowe. Tylko ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne.

ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

PRZYKŁAD:

Piotr K. jest pracownikiem spółki A. Zawarł też umowę zlecenia z inną spółką B, a w jej ramach wykonuje zadania dla pracodawcy, czyli spółki A. Pracodawca sumuje przychód z obu źródeł (pracy na etacie i umowa zlecenia) w imiennym raporcie miesięcznym z kodem tytułu ubezpieczeń dla pracownika (01 XX XX). Następnie od łącznej kwoty opłaca za pracownika składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne. Pracodawca nie zgłasza już dodatkowo Piotra K. do ubezpieczeń z tytułu umowy zlecenia.

Inaczej wygląda sytuacja pracowników na urlopie macierzyńskim, wychowawczym lub bezpłatnym, którzy wykonują zadania dla pracodawcy na podstawie umowy cywilnoprawnej. Jeśli na przykład zawarł umowę zlecenia, to podlegają ubezpieczeniom jako zleceniobiorcy, a nie jako pracownicy.

UBEZPIECZENIA OD UMOWY ZLECENIA

Dla osób, które utrzymują się tylko z umowy zlecenia, obowiązkowe są ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne. Jedynie ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne i wymaga wniosku zleceniobiorcy.

Jeśli umowa zlecenia nie jest jedynym źródłem zarobkowania, to zleceniobiorca nie zawsze podlega ubezpieczeniom społecznym. Jeśli na przykład ma umowę o pracę na cały etat z innym podmiotem, to zleceniodawca zgłasza go wyłącznie do ubezpieczenia zdrowotnego.

Uczniowie szkół ponadpodstawowych i studenci do 26 lat pracujący wyłącznie na podstawie umowy zlecenia nie muszą płacić od niej żadnych składek, chyba że zawarli umowę zlecenia z własnym pracodawcą albo pracują na jego rzecz.

Uczniami (aż do 31 sierpnia każdego roku) są wszyscy, którzy uczyli się w tej samej szkole, ukończyli ją i od 1 września zaczynają naukę w innej szkole, a także absolwenci, którzy nie kontynuują nauki. Przyjęci na studia są uważani za uczniów do 30 września, o ile mają zaświadczenie z uczelni.

Studentami są kształcący się na studiach pierwszego stopnia (licencjackich, inżynierskich), drugiego stopnia (magisterskich) albo na jednolitych studiach magisterskich.

Przy ustalaniu zasad ubezpieczenia za studentów nie są uważani uczestnicy studiów doktoranckich i podyplomowych.

PRZYKŁAD:

Słuchacz studiów podyplomowych w wieku 25 lat wykonuje umowę zlecenia, zawartą na okres od 1 stycznia 2018 r. do 15 lutego 2019 r. Od umowy tej muszą być opłacane składki na ubezpieczenia: emerytalne, rentowe, wypadkowe i zdrowotne. Ubezpieczenie chorobowe jest dobrowolne.

Osoba pracująca wyłącznie na podstawie umowy o dzieło nie podlega żadnym ubezpieczeniom. Taka umowa nie jest tytułem do ubezpieczeń.

JAK ZGŁOSIĆ DO UBEZPIECZEŃ

Pracownika zgłasza do ubezpieczeń pracodawca, a zleceniobiorcę – zleceniodawca. Mają na to 7 dni od zatrudnienia albo od rozpoczęcia umowy zlecenia.

Jeśli zleceniobiorca chce podlegać dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, informuje o tym zleceniodawcę. Jeśli zleceniodawca w ciągu 7 dni od rozpoczęcia umowy zlecenia zgłosi zleceniobiorcę do obowiązkowych ubezpieczeń społecznych (emerytalnego, ren-

towego, wypadkowego) i ubezpieczenia zdrowotnego oraz dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, to ubezpieczenie chorobowe zacznie działać od daty podanej w tym zgłoszeniu.

Pracownika zgłasza do ubezpieczeń pracodawca, a zleceniobiorcę – zleceniodawca. Mają na to 7 dni od zatrudnienia albo od rozpoczęcia umowy zlecenia.

JAK ROZLICZYĆ I OPŁACIĆ SKŁADKI

Każdy pracodawca i zleceniodawca co miesiąc rozlicza i opłaca składki za zatrudnionych. Musi to zrobić do 15 dnia kolejnego miesiąca, z wyjątkiem tzw. budżetówki, która ma termin do 5 dnia kolejnego miesiąca. Gdy termin wypada w święto, sobotę albo niedzielę, to trzeba się rozliczyć w następnym dniu roboczym.

Od stycznia 2018 r. płatnik (firma, instytucja) robi jeden przelew ze wszystkimi składkami na indywidualny numer rachunku składkowego, wskazany przez ZUS.

To pracodawcy i zleceniodawcy wysyłają do ZUS-u wymagane dokumenty, a pracownicy i zleceniobiorcy nie muszą się tym zajmować. Do deklaracji rozliczeniowej (ZUS DRA) dołączają imienne raporty miesięczne o należnych składkach i wypłaconych świadczeniach (ZUS RCA), składkach na ubezpieczenie zdrowotne (ZUS RZA), a także o wypłaconych świadczeniach i przerwach w opłaceniu składek (ZUS RSA).

Od stycznia 2018 r. płatnik (firma, instytucja) robi jeden przelew ze wszystkimi składkami na indywidualny numer rachunku składkowego, wskazany przez ZUS.

Dotkliwe koszty nielegalnego zatrudniania cudzoziemców



Z Jarosławem Leśniewskim, dyrektorem Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy, rozmawiamy o tym, dlaczego proceder nielegalnego zatrudniania cudzoziemców się nie opłaca.

Co grozi obcokrajowcowi, który pracuje w Polsce nielegalnie?

Nielegalnie zatrudniony Polak może mieć niewielkie obawy o grożące mu sankcje. Są one najbardziej dotkliwe w przypadku, gdy będąc zarejestrowany jako bezrobotny, nie powiadomi powiatowego urzędu pracy o tym, że podjął pracę. Natomiast cudzoziemiec, który pracuje nielegalnie, ma do stracenia o wiele więcej. Grozi mu bowiem kara grzywny od 1 000 zł do 5 000 zł i najczęściej otrzymuje decyzję o zobowiązaniu do powrotu (wyjazdu z Polski) oraz zakaz ponownego wjazdu na terytorium RP i innych państw obszaru Schengen na okres od roku do trzech lat.

A co grozi pracodawcy, który go zatrudnia?

Odpowiedzialność cudzoziemca i pracodawcy jest obopólna. Pracodawcy za nielegalne zatrudnienie cudzoziemca grozi grzywna w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł. Inną konsekwencją jest odmowa wydania kolejnych zezwoleń na pracę cudzoziemców, o które wnioskuje dany pracodawca. Dodatkowo pracodawca pokrywa koszty związane z przymusowym wykonaniem decyzji o zobowiązaniu nielegalnie zatrudnionych przez siebie cudzoziemców do powrotu.

Mimo to nie brakuje chętnych na oszczędzanie kosztem pracownika. Powiedzmy w takim razie, dlaczego pracodawcy zatrudniają cudzoziemców nielegalnie. Czy korzyści równoważą potencjalne kary, które są zbyt łagodne, czy też winni nie boją się przytłapania?

Do końca 2017 r. korzyści finansowe przedsiębiorców zatrudniających nielegalnie obcokrajowców były na pewno większe niż ewentualne kary. Od 1 stycznia 2018 r. maksymalna wysokość grzywny dla pracodawców za wykroczenia związane z nielegalnym zatrudnieniem cudzoziemców uległa jednak znacznemu podwyższeniu – do 30 000 zł, podczas gdy poprzednio wynosiła ona 5 000 zł lub 10 000 zł.

Jest jeszcze za wcześnie na ocenę, czy ta zmiana będzie miała pozytywny wpływ na przestrzeganie przepisów przez pracodawców. Docelowo chcielibyśmy jednak, aby wysokość kar była uzależniona od liczby cudzoziemców nielegalnie zatrudnionych przez danego pracodawcę. Jeśli zaś chodzi o kwestię ewentualnego „przytłapania” pracodawców na tym procederze, mogą dodać, że w 2017 r. inspektorzy pracy przeprowadzili o 69 proc. więcej kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców niż w 2016 r. i o 143 proc. więcej niż w 2015 r. Ogółem w ubiegłym roku objęto kontrolą

dzieliśmy tylko 1 122 przypadki nielegalnego zatrudnienia obcokrajowców. Można zatem chyba powiedzieć, że niekorzystny trend został co najmniej powstrzymany.

Odwróćmy teraz sytuację. Czy są jakieś korzyści dla pracodawców z legalnego zatrudnienia cudzoziemców?

Na pewno można w ten sposób uniknąć niepotrzebnych kosztów z tytułu sankcji za nielegalne zatrudnienie obcokrajowców, które mogą być zaskakująco wysokie. Przekonał się o tym dotkliwie jeden z kontrolowanych przez nas pracodawców. Wprawdzie sąd potraktował go dosyć łagodnie, nakładając na niego tylko kilkusetzłotową grzywnę, jednak później został on obciążony dodatkowo kwotą ponad 34 tys. zł. Były to koszty przymusowego wykonania decyzji o zobowiązaniu do powrotu drogą lotniczą dwóch cudzoziemców. Zatem w sumie nielegalne zatrudnienie tych dwóch obcokrajowców kosztowało pracodawcę ok. 35 tys. zł. Wydaje mi się jednak, iż na korzyści z legalnego

można zasięgnąć osobiście lub telefonicznie, ewentualnie w formie pisemnej, w tym również e-mailowej. Informacje na temat wyznaczonych dni i godzin udzielania porad prawnych oraz numerów telefonów, pod którymi można je uzyskać, znajdują się na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy: www.pip.gov.pl Inspektorzy pracy udzielają porad prawnych i informacji na temat praw i obowiązków pracodawców zatrudniających cudzoziemców również w toku prowadzonych kontroli. Ponadto dla podmiotów powierzających pracę obcokrajowcom organizowane są akcje informacyjne, szkolenia i wykłady, w trakcie których propagujemy legalne zatrudnienie oraz ostrzegamy przed konsekwencjami łamania przepisów w tym zakresie. Pracownicy PIP rozprowadzają materiały informacyjne na ten temat, np. ulotki, poradniki i broszury (również w językach obcych). Działania takie są podejmowane m.in. w toku trwającej obecnie 3-letniej kampanii informacyjno-edukacyjnej pod hasłem „Pracuję legalnie”.

PRACODAWCA NA 6



Pracuj i zatrudniaj legalnie



Mam dobre relacje z pracownikami, którzy identyfikują się z moją firmą



Zatrudniam legalnie i przestrzegam prawa pracy



Nie narzekam na braki kadrowe, bo mam stałych, kompetentnych i wykwalifikowanych pracowników

SZANUJĘ SIEBIE!
ZATRUDNIAM LEGALNIE
A TY?



Konkuruję jakością, solidnością i szybkością wykonanego zamówienia



Nie ponoszę konsekwencji finansowych związanych z nielegalnym zatrudnieniem



Nie żyję w stresie i ze spokojem patrzę w przyszłość



ZUS ZAKŁAD UBEZPIECZEŃ SPOŁECZNYCH

Potrzebujesz pomocy wejdź na www.prawawpracy.pl

Skontaktuj się z infolinią Państwowej Inspekcji Pracy i skorzystaj z bezpłatnej porady!

801 002 006

Porady z zakresu legalności zatrudnienia obywateli Ukrainy na terytorium RP

w języku ukraińskim udzielane są w poniedziałek, wtorek i środę w godzinach od 16.00 do 20.00 pod numerem telefonu

22 111 35 29

lub od poniedziałku do piątku w godzinach od 9.00 do 15.00 pod numerem telefonu:

22 391 83 60

46 tys. pracowników cudzoziemskich, podczas gdy w 2016 r. – 30,2 tys., a w 2015 r. – 24,7 tys. Są to przede wszystkim kontrole w podmiotach, w stosunku do których istnieje uzasadnione podejrzenie występowania nieprawidłowości dotyczących legalności zatrudnienia obcokrajowców. Podmioty do skontrolowania typujemy m.in. na podstawie skarg wpływających do Państwowej Inspekcji Pracy, wniosków i powiadomień przesyłanych przez inne organy, np. starostów czy wojewodów oraz wiadomości podawanych w mediach.

Rynek pracy zmienia się. Zaczyna brakować rąk do pracy. Czy da już się zauważyć wpływ tej sytuacji na skalę zjawiska nielegalnego zatrudnienia?

Trudno przesądzić o istnieniu takiej tendencji. Można jednak podać, że wykazana przez Państwową Inspekcję Pracy w 2017 r. liczba cudzoziemców spoza Unii Europejskiej, którym pracodawcy powierzyli nielegalną pracę, wyniosła 5 385 osób, czyli nieznacznie więcej niż w 2016 r. – 5 186 osób. Stało się tak pomimo o wiele większej liczby kontroli i wciąż bardzo dużego napływu cudzoziemców do Polski w celu podjęcia pracy. Tymczasem w 2015 r. stwier-

zatrudnienia cudzoziemców nie można patrzeć wyłącznie przez pryzmat finansów. Jeśli przyjąć, że mamy obecnie w Polsce do czynienia z tzw. rynkiem pracownika, to coraz większego znaczenia powinien nabierać dobry wizerunek firmy jako zatrudniającej wyłącznie legalnie. W takiej sytuacji zła opinia o pracodawcy może sprawić, że będą go omijać już nie tylko obywatele polscy, ale także cudzoziemcy, którzy z reguły są skłonni przecież do podejmowania pracy na gorszych warunkach niż Polacy. Żyjemy w czasach, gdy przedsiębiorcą może być każdy, nawet jeśli nie zna przepisów prawa pracy.

Gdzie można uzyskać informacje, jak legalnie zatrudniać cudzoziemców?

Wiedzę taką można osiągnąć samodzielnie, ale jest też możliwość skorzystania z pomocy Państwowej Inspekcji Pracy. W każdym z 16 okręgowych inspektoratów pracy (w miastach wojewódzkich) i w oddziałach Państwowej Inspekcji Pracy oraz w Centrum Poradnictwa PIP przy Głównym Inspektoracie Pracy w Warszawie każdy zainteresowany, w tym także pracodawca, może uzyskać poradę prawną z zakresu prawa pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia. Porady

W najbliższym czasie w ramach tej kampanii zostanie wydana obszerna publikacja „Legalność zatrudnienia cudzoziemców – informator dla pracodawców”.

Czy zdobycie tej wiedzy jest kosztowne?

Z całej naszej oferty można korzystać absolutnie za darmo.

A zatem niesłuszna jest opinia, że Państwowa Inspekcja Pracy występuje tylko w obronie zatrudnionych, a pracodawcy nie mają się po co do niej zgłaszać?

Oczywiście w zakresie zwalczania przez Państwową Inspekcję Pracy nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców główny nurt stanowi i będzie stanowiła działalność kontrolna, bo zobowiązuje nas do tego ustawa. Oprócz kontroli z roku na rok staramy się jednak kłaść coraz większy nacisk na prowadzenie działań o charakterze edukacyjnym i prewencyjnym. Są one kierowane zarówno do cudzoziemców, jak i zatrudniających ich lub zamierzających zatrudnić pracodawców, czego najważniejszym przykładem jest wspomniana kampania „Pracuję legalnie”.

Rozmawiała
Ewa Barlik