

Od czego zacząć?

Przyjmując do pracy zarobkowej osobę fizyczną, powinieneś zawrzeć z nią pisemną umowę.

Pamiętaj!

Niepotwierdzenie umowy o pracę na piśmie – najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy – jest wykroczeniem karnym grzywną nawet do 30 000 zł.

Niezależnie od tego, czy powierzasz pracę na podstawie umowy o pracę, czy umów cywilnoprawnych, np. umowy zlecenia lub o dzieło, masz także obowiązek:

- pobrania od osoby przyjmowanej do pracy pisemnego oświadczenia o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych,
- zawiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy – na piśmie, w terminie do 5 dni – o zatrudnieniu lub powierzeniu innej pracy zarobkowej osobie zarejestrowanej jako bezrobotna,
- zgłoszenia osoby przyjętej do pracy – w ciągu 7 dni – do ubezpieczenia społecznego w ZUS (chyba że nie podlega ona temu ubezpieczeniu).

Co może inspektor?

Podczas kontroli inspektor pracy ma prawo do:

- swobodnego wstępu na teren kontrolowanej firmy o każdej porze dnia i nocy,
- sprawdzania tożsamości osób wykonujących pracę lub przebywających na terenie zakładu pracy,
- żądania od takich osób oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia oraz ich przesłuchiwania.

Jeśli kontrola wykaże, że pracodawca zatrudniał nielegalnie, inspektor pracy korzysta z następujących uprawnień:

- kieruje wniosek do sądu o ukaranie osoby odpowiedzialnej za popełnienie wykroczenia, a w niektórych przypadkach może nałożyć mandat karny,
- sporządza wystąpienie pokontrolne, w którym zobowiązuje pracodawcę do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości,
- zawiadamia właściwy organ, np. ZUS – o naruszeniu przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych, Urząd Kontroli Skarbowej – przepisów prawa podatkowego, Straż Graniczną lub wojewodę – przepisów o cudzoziemcach itd.

Jeśli cudzoziemiec to zezwolenie

Jeśli chcesz zatrudnić cudzoziemca spoza kraju członkowskiego Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego, musisz przedtem uzyskać dla niego **zezwolenie na pracę** na terytorium Polski. Zezwolenie **wydaje wojewoda** właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy, po złożeniu odpowiedniego wniosku wraz z wymaganymi załącznikami.

Pamiętaj, że wykonywanie pracy przez cudzoziemca musi być zgodne z deklarowanym celem pobytu na terytorium Polski.

UWAGA!

Wymóg nie dotyczy cudzoziemców z krajów członkowskich Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego.



Typowym dokumentem, który legalizuje pobyt cudzoziemca na terytorium RP w związku z wykonywaniem pracy, jest **wiza pobytowa krajowa o symbolu D 08** (wiza z prawem do wykonywania pracy).

Od 1 lipca 2007 r. kontrole legalności zatrudnienia wszystkich osób pracujących na terytorium Polski, w tym cudzoziemców, przeprowadzają inspektorzy Państwowej Inspekcji Pracy.

Jak uzyskać zezwolenie?

Aby dostać zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, musisz przebyć 4-etapową procedurę:

1. **Zgłaszasz ofertę do powiatowego urzędu pracy oraz do systemu wymiany informacji Europejskich Służb Zatrudnienia (EURES), dajesz ogłoszenia w prasie, Internecie itp.**

Pierwszeństwo w podjęciu pracy na stanowisku oferowanym cudzoziemcowi mają Polacy i obywatele pozostałych krajów Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Jeśli nie skorzystają, starosta potwierdzi to w postaci opinii.

2. **Składasz wniosek o wydanie zezwolenia na pracę.**

Wniosek składa się do wojewody (w województwie mazowieckim wyjątkowo do WUP w Warszawie). Dołączasz do niego m.in. wspomnianą opinię starosty oraz wnosisz opłatę: 50 zł – za zezwolenie na okres do 3 miesięcy, 100 zł – na okres powyżej 3 miesięcy. Najpierw otrzymasz tzw. przyrzeczenie wydania zezwolenia.

3. **Cudzoziemiec legalizuje pobyt.**

Na podstawie przyrzeczenia obcokrajowiec uzyskuje wizę z prawem do wykonywania pracy (o symbolu D 08) lub zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony.

4. **Wojewoda wydaje zezwolenie na pracę.**

Kiedy możesz zatrudnić cudzoziemca bez zezwolenia?

Bez zezwolenia na pracę możesz zatrudnić cudzoziemca:

- z kraju członkowskiego **Unii Europejskiej**, czyli: Austrii, Belgii, Danii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii, Luksemburga, Niemiec, Portugalii, Szwecji, Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, Włoch, Cypru, Czech, Estonii, Litwy, Łotwy, Malty, Słowacji, Słowenii, Węgier, Rumunii, Bułgarii,
- oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego, tj. wszystkich wymienionych wyżej, a także Islandii, Norwegii, Liechtensteinu i dodatkowo Szwajcarii.

Obywatela Ukrainy, Białorusi bądź Rosji masz prawo zatrudnić **bez zezwolenia**, jeśli:

- wystawisz mu **pisemne oświadczenie** o zamiarze powierzenia wykonywania pracy oraz zarejestrujesz je w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na siedzibę firmy,
- na podstawie oświadczenia cudzoziemiec uzyska we właściwym polskim konsulacie **wizę** z prawem do wykonywania pracy (o symbolu **D 08**),
- okres wykonywania pracy przez danego cudzoziemca na podstawie oświadczenia nie przekroczy **6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy**.

Bez zezwolenia na pracę możesz także zatrudnić cudzoziemca posiadającego np.:

- status **uchodźcy** nadany w RP,
- zezwolenie na **osiedlenie się** w Polsce,
- zezwolenie na **pobyt rezydenta długoterminowego** Wspólnot Europejskich w RP,
- ważną **Kartę Polaka**,
- zgodę na **pobyt tolerowany**,
- a także korzystającego z **ochrony czasowej**.

Bez zezwolenia możesz również zatrudnić obcokrajowców wymienionych w **rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej** z 30 sierpnia 2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. nr 156, poz. 1116 ze zm.).

Ważne!

Od 29 marca 2008 r. obowiązuje ustawa z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz. U. Nr 180, poz. 1280). Karta ta jest dokumentem potwierdzającym przynależność do narodu polskiego, przyznawanym przez konsula cudzoziemcowi deklarującemu przynależność do narodu polskiego i spełniającemu inne warunki określone w ustawie. Posiadacz ważnej Karty Polaka ma prawo do podjęcia pracy na terytorium Polski bez uzyskania zezwolenia wojewody.

Jeśli zatrudniasz nową osobę, przygotuj umowę o pracę i zgłoś pracownika do ZUS-u

Od osoby, którą przyjmujesz do pracy zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umów cywilnoprawnych, powinieneś odebrać **pisemne oświadczenie** o pozostawaniu lub niepozostawaniu w rejestrze bezrobotnych.

- Gdy z oświadczenia wynika, że dana osoba jest zarejestrowana jako bezrobotna, masz obowiązek zawiadomić w formie pisemnej, w okresie do 5 dni, właściwy powiatowy urząd pracy o powierzeniu jej pracy zarobkowej.

UWAGA!

Powierzenie wykonywania pracy zarobkowej bezrobotnemu bez powiadomienia o tym właściwego powiatowego urzędu pracy podlega karze grzywny od 3 000 do 5 000 zł. O grzywnie orzeka sąd na wniosek inspektora pracy. Unikniesz kary, jeżeli spełnisz obowiązek zawiadomienia **najpóźniej w przeddzień kontroli.**

- Jeśli kandydat złoży **falszywe oświadczenie** i przez to nie zawiadomisz urzędu pracy, nie ponosisz odpowiedzialności. Chroni Cię treść uzyskanego oświadczenia.
- Jeżeli praca będzie wykonywana **pod Twoim kierownictwem oraz w wyznaczonym przez Ciebie miejscu i czasie**, musisz nawiązać z zatrudnionym umowę o pracę.

- Nie możesz wówczas podpisać z nim umowy cywilnoprawnej – np. umowy zlecenia, umowy o dzieło czy umowy agencyjnej.
- Umowę o pracę masz obowiązek zawrzeć w formie pisemnej. Powinieneś podpisać ją z pracownikiem najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy.
- Pracownik (czyli osoba zatrudniona w ramach umowy o pracę) musi przejść wstępne badania lekarskie zanim przystąpi do pracy. Masz obowiązek pokryć koszty tych badań.
- Przed dopuszczeniem do pracy musisz także zapewnić pracownikowi wstępne przeszkolenie w zakresie bhp.



UWAGA!

Za zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być nawiązana umowa o pracę, dopuszczenie pracownika do pracy bez wymaganych badań lekarskich lub szkoleń bhp inspektor pracy może nałożyć na pracodawcę mandat od 1 000 do 2 000 zł, a sąd grodzki na wniosek inspektora ma prawo orzec grzywnę do 30 000 zł.

UWAGA!

W razie stwierdzenia podczas kontroli, że np. nie zgłoszono do ZUS osoby obowiązkowo podlegającej ubezpieczeniu społecznemu, inspektor pracy powiadamia o tym Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Konsekwencją tego może być skierowanie przez ZUS wniosku o ukaranie do sądu i grzywna do 5 000 zł.

Do ubezpieczeń społecznych musisz zgłosić osoby, które w Twojej firmie pracują na podstawie:

- umowy o pracę,
- umowy zlecenia,
- innych umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego o zleceniu,
- umowy agencyjnej.

Zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych dokonujesz **w terminie 7 dni** od dnia, w którym dana osoba stała się pracownikiem, zleceniobiorcą czy agentem w Twojej firmie.

Jeśli zatrudniasz **uczniów** gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, ponadpodstawowych lub **studentów do ukończenia 26 lat** – w ramach umowy zlecenia, innej umowy objętej przepisami Kodeksu cywilnego o zleceniu bądź umowy agencyjnej, nie masz obowiązku zgłaszania ich do ubezpieczeń społecznych.

Nielegalnie zatrudnienie to strata pieniędzy

Powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi bez zezwolenia na pracę lub na innym stanowisku albo na innych warunkach niż określone w zezwoleniu, naraża pracodawcę na grzywnę od 3 000 do 5 000 zł. Nakłada ją sąd grodzki – na wniosek inspektora pracy.



- Dodatkowo pracodawca ponosi koszty wydalenia nielegalnie pracującego cudzoziemca z terytorium Polski.
- Karze grzywny – od 1 000 do 5 000 zł – podlega też cudzoziemiec.

UWAGA!

Gdy kontrola Państwowej Inspekcji Pracy wykazała naruszenie przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców, a od daty sporządzenia protokołu kontroli **nie upłynął rok**, wojewoda odmawia wydania zezwolenia na pracę jakichkolwiek cudzoziemców, których nieuczciwy pracodawca chciałby w tym okresie zatrudnić. Odrzuca wtedy również wnioski o przedłużenie wcześniej wydanych zezwoleń.

Więcej informacji na temat:

- kontroli legalności zatrudnienia – na www.pip.gov.pl,
- ubezpieczeń społecznych – na www.zus.pl,
- zatrudniania cudzoziemców w Polsce – www.mpips.gov.pl oraz www.migracje.gov.pl,
- procedury wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców i legalizacji ich pobytu na terytorium Polski – www.wup.mazowsze.pl, www.mazowieckie.pl, www.katowice.uw.gov.pl, www.poznan.uw.gov.pl, www.uw.lodz.pl

oraz na stronach internetowych pozostałych urzędów wojewódzkich.

