Zezwolenia na pracę

Autor: Kamil Kłosowski Data publikacji: 18.05.2021 Data modyfikacji: 05.09.2023

Zezwolenie na pracę wydawane są przez wojewodę na wniosek pracodawcy. Cudzoziemiec musi sam ubiegać się o tytuł pobytowy, aby mógł wykonywać legalnie pracę w Polsce na podstawie zezwolenia na pracę (do 3 miesięcy jest możliwe wykonywania pracy w ramach ruchu bezwizowego, jeśli dla danego państwa wprowadzono takie rozwiązanie).

W przypadku podklas uznanych za sezonowe należy wystąpić o zezwolenie na pracę sezonową. Więcej na temat zezwolenia na pracę sezonową.

W zezwoleniu na pracę określony jest pracodawca, stanowisko lub rodzaj pracy wykonywanej przez cudzoziemca, najniższe wynagrodzenie, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku, wymiar czasu pracy oraz okres ważności zezwolenia.

Zezwolenie na pracę nie jest wydawane, jeżeli: cudzoziemiec nie spełnia określonych wymogów, został ukarany za określone przestępstwa lub jeżeli jego dane osobowe zostały umieszczone w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium RP jest niepożądany.

Istnieje kilka rodzajów zezwoleń na pracę (A,B,C,D,E). Procedury i kryteria wydawania zezwoleń różnią się w zależności od typu zezwolenia.

Typ A - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba znajduje się na terenie RP. Niezależnie od sytuacji na rynku pracy wymagane jest, aby zagraniczny pracownik otrzymywał wynagrodzenie nie niższe niż płace pracowników lokalnych 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. w tzw. kryteriach wojewódzkich, wydawanych przez wojewodę.

Typ B - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców. Zezwolenie typu B wydawane jest na standardowy okres (do 3 lat), ale członkowie zarządów przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 25 osób mogą starać się o wydanie zezwolenia na okres do 5 lat.

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). W przypadku usług eksportowych wnioskodawca musi dostarczyć szczegółowe informacje na temat umowy.

Typ E - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę u pracodawcy zagranicznego, delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni 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 pracy mają wykonywać pracę.

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.).

Pracodawca może zawrzeć z cudzoziemcem zarówno umowę o pracę, jak i umowę cywilnoprawną (np. umowa zlecenia, umowa o dzieło). **Umowa powinna być zawarta w formie pisemnej.**

Oferowana płaca na umowie o pracę nie może być niższa niż płaca minimalna (3.600,00 PLN brutto), a przy umowie zlecenie nie niższa niż minimalna stawka godzinowa (23,50 PLN brutto)

Pracodawca, który zatrudnia cudzoziemca, ma obowiązek:

- sprawdzenia przed podjęciem pracy przez cudzoziemca, czy posiada on ważny dokument pobytowy,
- zrobienia **kopii** dokumentu pobytowego i przechowywania tej kopii przez cały okres świadczenia pracy przez cudzoziemca,
- zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej na warunkach zawartych w zezwoleniu na pracę,
- przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca,
- przekazania cudzoziemcowi jednego egzemplarza zezwolenia na pracę w formie pisemnej,
- informowania cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę oraz decyzjach o wydaniu, odmowie wydania lub uchyleniu zezwolenia,
- jeśli cudzoziemiec nie podejmie pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę, przerwie pracę na okres przekraczający 3 miesiące, zakończy pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę, pracodawca w ciągu 7 dni musi poinformować o tym wojewodę.

Pracodawca zatrudniający cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę ma wobec niego takie same obowiązki jak wobec obywatela polskiego.

- zgłoszenia w ciągu 7 dni od daty rozpoczęcia pracy do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego oraz comiesięcznego terminowego odprowadzania do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych składek odpowiedniej wysokości (jeśli wymaga tego rodzaj umowy – przede wszystkim umowa o pracę i umowa zlecania, nie dotyczy np. umowy o dzieło),
- obliczania, pobierania i wypłacania zaliczek na podatek dochodowy (sposób rozliczenia podatku zależy od rezydencji podatkowej zatrudnionego cudzoziemca),
- przestrzegania przepisów Kodeksu Pracy.

Zezwolenie na pracę uprawnia do wykonywania pracy tylko na rzecz pracodawcy wskazanego w zezwoleniu. Aby wykonywać pracę u innego pracodawcy, nowy pracodawca musi wystąpić o wydanie nowego zezwolenia na pracę.

Zezwolenie na pracę w Polsce uprawnia do pracy tylko na terytorium Polski. Jeśli cudzoziemiec chce pracować w innym kraju, musi ubiegać się o zezwolenie w tym kraju .
Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca stanowi wykroczenie - cudzoziemcowi grozi grzywna od 1000 do 5000 zł.