INFORLEX
poleca

e-book

ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW W POLSCE

– PROCEDURA I OBOWIĄZKI PRACODAWCY

stan prawny 20 stycznia 2020 r.

Renata Guza-Kiliańska
Mariusz Makowski

INFOR
Zał. R. Pieńkowski w 1987 r.

978-83-8137-698-3

Spis treści

Wstęp 4

1. Przyjazd i pobyt cudzoziemców w Polsce ... 5
   1.1. Wjazd i pobyt w Polsce obywateli Unii Europejskiej ... 5
      1.1.1. Pobyt powyżej 3 miesięcy ... 5
      1.1.2. Prawo stałego pobytu ... 6
   1.2. Przyjazd i pobyt w Polsce obywateli państw trzecich ... 6
      1.2.1. Ruch bezwizowy ... 6
      1.2.2. Ruch bezwizowy dla obywateli Ukrainy ... 7
   1.3. Wizy ... 7
      1.3.1. Procedura ubiegania się o wizy krajowe i wizy Schengen ... 8
      1.3.2. Wizy wydawane w celu wykonywania pracy ... 9
   1.4. Zezwolenia pobytowe ... 11
      1.4.1. Zezwolenie na pobyt czasowy ... 11
         1.4.1.1. Procedura ubiegania się o zezwolenie na pobyt czasowy ... 11
         1.4.1.2. Procedura odwoławcza ... 12
         1.4.1.3 Opłata ... 12
      1.4.2. Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę ... 12
      1.4.3. Zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji ... 13
      1.4.4. Zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy przez cudzoziemca delegowanego przez pracodawcę zagranicznego na terytorium RP ... 14
      1.4.5. Zezwolenie na pobyt czasowy w celu prowadzenia badań naukowych ... 14
      1.4.6. Zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową ... 14
      1.4.7. Zezwolenie na pobyt stały ... 15
      1.4.8. Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego WE ... 15
   1.5. Karta pobytu ... 15
   1.6. Obowiązek weryfikowania przez pracodawcę legalności pobytu cudzoziemca, któremu powierza pracę ... 16
   1.7. Regulacje zawarte w ustawie o cudzoziemcach ... 17
   1.8. Pobyt obywateli Wielkiej Brytanii w Polsce w związku z „brexitem” ... 19

2. Podejmowanie pracy przez cudzoziemców ... 19
   2.1. Praca cudzoziemców na terenie Polski ... 19
   2.2. Praca w Polsce obywateli Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego ... 21
   2.3. Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę ... 22
   2.4. Obywatele państw sąsiadujących z Polską (procedura oświadczeniowa) ... 26
      2.4.1. Właściwość urzędu rejestrującego oświadczenie ... 26
      2.4.2. Treść oświadczenia ... 26
      2.4.3. Odmowa wpisania oświadczenia do rejestru ... 28
      2.4.4. Zmiana warunków zatrudnienia ... 29
      2.4.5. Obowiązki pracodawcy w związku z oświadczeniem ... 29
      2.4.6. Legalność pracy po upływie okresu ważności oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi ... 30

2.5. Zezwolenia na pracę ... 31
2.5.1. Rodzaje zezwoleń na pracę – warunki uzyskania ... 32
2.5.1.1. Zezwolenie typu A ... 33
2.5.1.2. Zezwolenie typu B ... 39
2.5.1.3. Zezwolenie typu C, D i E ... 41
2.5.1.4. Zezwolenie na pracę sezonową – typu S ... 43
2.5.1.5. Obowiązki pracodawcy w związku z wydanym zezwoleniem na pracę ... 51
2.5.1.6. Uchylenie zezwolenia na pracę ... 52
2.6. Rejestr pracy cudzoziemców ... 53
2.7. Sankcje dotyczące zatrudniania cudzoziemców bez wymaganych zezwoleń na pracę ... 53
3. Delegowanie cudzoziemców do innych państw UE ... 53
4. Swobodny przepływ pracowników w Unii Europejskiej ... 54
5. Swoboda świadczenia usług na terenie UE ... 54
6. Sporządzanie dokumentów z zakresu prawa pracy przy zatrudnianiu cudzoziemców ... 56
7. Rozliczenia cudzoziemców w zakresie składek ZUS i podatku ... 56
7.1. Zasady podlegania ubezpieczeniom przez pracowników i zleceniobiorców ... 56
7.1.1. Opłacanie składek w Polsce ... 57
7.1.2. Prawo do świadczeń opieki zdrowotnej ... 58
7.2. Opodatkowanie dochodów cudzoziemców ... 59
7.2.1. Rezydenci i nierezydenci podatkowi ... 59
7.2.2. Rodzaje przychodów osiąganych przez cudzoziemców i koszty ich uzyskania ... 61
7.2.3. Rozliczanie przychodów ze stosunku pracy ... 62
7.2.4. Rozliczanie umów cywilnoprawnych w przypadku posiadania statusu nierezydenta ... 63
7.2.5. Rozliczanie umów cywilnoprawnych w przypadku nabycia statusu rezydenta ... 66
7.2.6. Zmiana rezydencji podatkowej w trakcie roku ... 67
7.2.7. Certyfikat rezydencji ... 68
7.2.8. Formularze podatkowe dla cudzoziemca ... 70
Odpowiedzi na pytania kierowane do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w związku z zatrudnianiem cudzoziemców ... 73
Podsumowanie ... 80

Renata Guza-Kiliańska
ekonomistka, specjalista
z zakresu prawa pracy
i ubezpieczeń społecznych

Mariusz Makowski
doradca podatkowy

Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce – procedura i obowiązki pracodawcy

Wstęp

Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce, szczególnie spoza Unii Europejskiej, jest znacznie bardziej skomplikowane i czasochłonne niż zatrudnienie Polaków.

Za cudzoziemca uważa się każdą osobę, która nie posiada polskiego obywatelstwa. Jednak cudzoziemców w zakresie zatrudnienia w Polsce trzeba podzielić na dwie grupy.

Jedną grupę stanowią obywatele Unii Europejskiej (oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego – EOG, czyli Islandii, Norwegii, Liechtensteinu), a także Szwajcarii. W ich przypadku mamy daleko idące ułatwienia i brak barier, jeżeli chodzi o przyjazd, pobyt i podejmowanie pracy w Polsce.

Drugą grupę stanowią obywatele państw trzecich (spoza UE i EOG). W ich przypadku procedury są dużo bardziej skomplikowane. Znacznie więcej obowiązków czeka też pracodawców. Sam przyjazd takiej osoby do Polski w większości przypadków będzie uzależniony od uzyskania wizy przez cudzoziemca.

Jednak zezwolenie na pracę nie jest wymagane w przypadku cudzoziemca spoza UE będącego obywatelem jednego ze sześciu państw sąsiadujących z Polską (dotyczy to Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji, Ukrainy). Dotyczy to cudzoziemców wykonujących pracę, która nie jest jednocześnie pracą sezonową, przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, jeżeli powiatowy urząd pracy przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca wpisał oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, a praca jest wykonywana na warunkach określonych w tym oświadczeniu.

Niniejsza publikacja omawia cały proces zatrudnienia i rozliczania cudzoziemca: jego przyjazd i pobyt, podjęcie pracy (zezwolenie na pracę, procedury uproszczone), obowiązki pracodawców wobec cudzoziemców w zakresie podatków i składek ZUS.

1. Przyjazd i pobyt cudzoziemców w Polsce

1.1. Wjazd i pobyt w Polsce obywateli Unii Europejskiej

Jedną z zasad, na których opiera się Unia Europejska, jest zasada przepływu osób wewnątrz Wspólnoty. Oznacza to, że osoba mieszkająca w jednym z państw Unii Europejskiej może swobodnie przemieszczać się po terytorium Wspólnoty i przebywać na terytorium innego państwa do 3 miesięcy. Dłuższy pobyt musi być uzasadniony np. faktem wykonywania pracy. Zasadę tę wprowadza do polskich przepisów ustawa o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin wraz z aktami wykonawczymi.

Zgodnie z jej przepisami, obywatele Unii mogą przebywać w Polsce przez okres do 3 miesięcy bez konieczności spełniania jakichkolwiek warunków pobytu (do 6 miesięcy może przebywać osoba, która poszukuje pracy, a po upływie tego okresu może nadal przebywać w Polsce, jeśli wykaże, że aktywnie kontynuuje poszukiwanie pracy i ma rzeczywiste szanse na zatrudnienie).

1.1.1. Pobyt powyżej 3 miesięcy

Dłuższy pobyt w naszym kraju obywatela innego państwa UE musi być uzasadniony i wymaga zarejestrowania. Organem rejestrującym jest wojewoda właściwy ze względu na miejsce pobytu obywatela innego państwa UE.

Obywatelowi UE przysługuje prawo pobytu przez okres dłuższy niż 3 miesiące, w przypadku gdy spełnia jeden z następujących warunków:

- jest pracownikiem lub osobą pracującą na własny rachunek na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- posiada wystarczające środki finansowe do utrzymania siebie i członków rodziny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tak aby nie stanowić obciążenia dla pomocy społecznej, oraz jest objęty powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym (bądź uprawnionym do świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego);
- studiuje lub odbywa szkolenie zawodowe w Rzeczypospolitej Polskiej oraz posiada wystarczające środki finansowe i jest objęty ubezpieczeniem zdrowotnym;
- jest małżonkiem obywatela polskiego.

Obywatel UE zatem nie później niż w następnym dniu po upływie 3 miesięcy od dnia wjazdu na terytorium RP powinien zarejestrować fakt przebywania w Polsce, wskazując przyczynę uzasadniającą dłuższy pobyt. Rejestracji dokonuje się w urzędzie wojewódzkim. Niedopełnienie obowiązku rejestracji jest zagrożone karą grzywny (art. 20 i art. 81 ustawy o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin).

Obowiązek zarejestrowania pobytu został nałożony na obywatela Unii. Pracodawca nie ma w tej kwestii żadnych obowiązków. Nie musi też sprawdzać, czy zatrudniony pracownik będący obywatelem UE dokonał takiej rejestracji.

WAŻNE Obywatel UE w przypadku pobytu w Polsce dłuższego niż 3 miesiące powinien zarejestrować ten fakt nie później niż w następnym dniu po upływie 3 miesięcy od dnia wjazdu na terytorium Polski.

PRZYKŁAD 1

Polska firma zatrudnia na czas nieokreślony obywatela Hiszpanii. Może on bez przeszkód wjechać na terytorium Polski i podjąć pracę u polskiego pracodawcy. Jednak z upływem 3 miesięcy od przyjazdu powinien dopełnić obowiązku zarejestrowania swojego pobytu, wskazując przyczynę uzasadniającą pobyt na okres dłuższy niż 3 miesiące (może to być np. umowa o pracę).

Obywatel UE, który przestał być pracownikiem lub osobą pracującą na własny rachunek, zachowuje prawo pobytu przysługujące pracownikowi lub osobie pracującej na własny rachunek w następujących przypadkach:

- nieświadczenia pracy lub niewykonywania innej działalności zarobkowej we własnym imieniu i na własny rachunek wskutek okresowej niezdolności do pracy z powodu choroby lub wypadku;
- niezamierzonego bezrobocia wynikającego z rejestru bezrobotnych prowadzonego przez powiatowy urząd pracy;
- podjęcia kształcenia lub szkolenia zawodowego.

1.1.2. Prawo stałego pobytu

Po upływie 5 lat nieprzerwanego pobytu na terytorium Polski obywatel UE nabywa prawo stałego pobytu.

Mimo że ustawa o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin jest dość obszerna, jednak w praktyce należy uznać, że przyjazd i pobyt obywatela UE związany z zatrudnieniem w Polsce nie podlega żadnym ograniczeniom, nie nakłada też żadnych obowiązków na pracodawcę, który zatrudnia cudzoziemca.

1.2. Przyjazd i pobyt w Polsce obywateli państw trzecich

W przypadku obywateli państw nienależących do Unii Europejskiej (oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego – EOG, czyli Islandii, Norwegii, Liechtensteinu, a także Szwajcarii) przekroczenie granicy i przebywanie na terytorium Polski jest uzależnione od posiadania przez cudzoziemca wizy (lub innego dokumentu pobytowego). Wyjątkiem są obywatele państw, z którymi obowiązuje Polskę ruch bezwizowy (m.in. obywatele Albanii, Argentyny, Australii, Brazylii, Izraela, Japonii, Kanady, Korei Południowej, Meksyku, USA, Ukrainy, Mołdawii, Zjednoczonych Emiratów Arabskich – listę państw, których obywatele mogą podróżować do Polski bez wiz, można znaleźć m.in. na stronie Ministerstwa Spraw Zagranicznych).

1.2.1. Ruch bezwizowy

Całkowity pobyt na terytorium wszystkich państw członkowskich obszaru Schengen (w tym Polski) bez konieczności uzyskania wizy nie może przekroczyć 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu.

W trakcie pobytu bez konieczności uzyskania wizy cudzoziemiec powinien spełniać następujące warunki:

- posiadać ważny dokument podróży (w przypadku niektórych państw wymagany jest paszport biometryczny);
- potrafić uzasadnić cel i warunki planowanego pobytu oraz
- posiadać wystarczające środki utrzymania lub możliwość ich uzyskania zgodnie z prawem;
- nie być uważanym za osobę stanowiącą zagrożenie dla porządku publicznego, bezpieczeństwa wewnętrznego, zdrowia publicznego lub stosunków międzynarodowych żadnego z państw członkowskich (w szczególności nie może to być osoba, wobec której dokonano wpisu do celów odmowy wjazdu w krajowych bazach danych państw członkowskich).

1.2.2. Ruch bezwizowy dla obywateli Ukrainy

Od 11 czerwca 2017 r. obywatele Ukrainy posiadający ważne paszporty biometryczne i spełniający inne warunki wjazdu określone w odrębnych przepisach zostali zwolnieni z obowiązku posiadania wizy przy przekraczaniu granic zewnętrznych, gdy ich całkowity pobyt nie przekroczy 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu. Należy pamiętać, że do tego okresu wliczane są również wcześniejsze pobyty krótkoterminowe cudzoziemca. Zgodnie z regulacjami unijnymi, wszystkie pobyty krótkoterminowe są sumowane.

Zniesienie obowiązku wizowego nie oznacza zwolnienia z konieczności spełnienia pozostałych warunków wjazdu, o których wspomniano wcześniej. A zatem obywatele Ukrainy muszą m.in. posiadać ważny paszport biometryczny oraz uzasadnić cel i warunki planowanego pobytu.

Przekraczając granicę w ruchu bezwizowym, obywatele Ukrainy mogą wykonywać pracę na terytorium Polski pod warunkiem posiadania odpowiednich dokumentów do realizacji tego celu, np. oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy lub odpowiedniego zezwolenia na pracę (o tych procedurach napiszemy w dalszej części książki).

1.3. Wizy

Jeżeli cudzoziemiec nie może wjechać na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego, to przekroczenie granicy będzie wymagało uzyskania przez niego wizy.

Cudzoziemiec może wjechać do Polski na podstawie:

- wizy Schengen (oznaczonej symbolem C) – wydawanej, gdy planowany pobyt na terytorium państw członkowskich obszaru Schengen nie przekracza 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu. Wiza Schengen uprawnia cudzoziemca do pobytu na terytorium państwa docelowego oraz poruszania się po całym obszarze wchodzącym w skład strefy Schengen. Wniosek o jej wydanie powinien być skierowany do konsula tego państwa, które jest celem pobytu cudzoziemca. Wniosek jest rozpatrywany i decyzja w jego sprawie jest podejmowana przez konsulat właściwego państwa członkowskiego, w którego obszarze właściwości legalnie mieszka osoba ubiegająca się o wizę. Warto pamiętać, że do strefy Schengen nie należą takie państwa, jak Wielka Brytania i Irlandia;
- wizy krajowej (tj. długoterminowej – oznaczonej symbolem D), która uprawnia do wjazdu i ciągłego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub kilku pobytów nastę-

pujących po sobie, trwających łącznie dłużej niż 90 dni; okres ważności wizy krajowej nie może przekroczyć roku. Wiza krajowa uprawnia również do przebywania w strefie Schengen do 90 dni w każdym okresie 180-dniowym, bez konieczności uzyskiwania wiz od organów poszczególnych państw członkowskich strefy Schengen. Taki pobyt w strefie Schengen jest możliwy wyłącznie w celach turystycznych. Jeżeli więc cudzoziemiec udaje się do innego państwa w celu wykonywania pracy, to musi uzyskać wizę Schengen.

Wizy (oraz dokumenty pobytowe) wydane przez jedno z państw strefy Schengen uprawniają także do przemieszczania się po terytorium innych państw członkowskich tego obszaru (w tym Polski) przez okres nieprzekraczający 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu. Jest to jednak możliwe wyłącznie w celach turystycznych.

Oba rodzaje wiz dają cudzoziemcowi podobne uprawnienia, jeżeli chodzi o pobyt w Polsce i przemieszczanie się po obszarze Schengen. Wizy wydaje konsul RP.

1.3.1. Procedura ubiegania się o wizy krajowe i wizy Schengen

Cudzoziemiec ubiegający się o wydanie wizy musi złożyć w konsulacie następujące dokumenty:

1) wypełniony i podpisany wniosek wizowy (niektóre konsulaty wymagają zarejestrowania wniosku wizowego poprzez aplikację e-Konsulat: https://secure.e-konsulat.gov.pl/default.aspx);
2) dokument podróży (najczęściej jest to paszport, w niektórych przypadkach dowód osobisty);
3) dowód wniesienia opłaty wizowej (jej wysokość waha się pomiędzy 0 a 70 euro, w zależności od rodzaju wizy i obywatelstwa osoby ubiegającej się o wizę; opłatę konsularną należy uiścić przed złożeniem wniosku o wydanie wizy; opłata ta nie jest zwracana w razie odmowy wydania wizy);
4) dowód posiadania odpowiedniego, ważnego podróżnego ubezpieczenia medycznego na kwotę co najmniej 30 000 euro lub w przypadku wizy krajowej – innego ubezpieczenia zdrowotnego wydanego przez odpowiednią instytucję w Polsce (np. dowód opłacenia dobrowolnego ubezpieczenia zdrowotnego w NFZ); w razie gdy cudzoziemiec posiada ubezpieczenie wydane w związku z wykonywaniem legalnej pracy, wymóg dotyczący posiadania ubezpieczenia medycznego (w wypadku ubiegania się zarówno o wizę krajową, jak i o wizę Schengen) można uznać za spełniony;
5) dokumenty uzupełniające, które potwierdzają:
   a) cel wjazdu,
   b) posiadanie środków utrzymania na wjazd, pobyt i wyjazd z terytorium Schengen lub Polski, w przypadku wizy Schengen – posiadanie zakwaterowania,
   c) w przypadku wizy Schengen – gotowość do opuszczenia terytorium Schengen po upłynięciu terminu ważności wizy,
   d) inne okoliczności podane we wniosku.

Rodzaj oraz liczba dokumentów uzupełniających mogą się różnić w zależności od urzędu konsularnego.