Zatrudnianie cudzoziemców w warsztacie. Na co warto zwrócić uwagę?

data aktualizacji: 2019.02.07



Wiele warsztatów boryka się z niedoborem pracowników, co wynika z rozgrzanej do czerwoności sytuacji ekonomicznej i świetnej koniunktury. Wyniki ostatnich badań pokazują, że mamy do czynienia z rynkiem pracownika, a nie pracodawcy, powoduje to, że pozyskanie dobrego specjalisty stanowi nie lada wyzwanie. Potencjalnych pracowników z obywatelstwem innym niż polskie jest coraz więcej. Jednak pamiętać należy o innych zasadach i szczególnych regulacjach związanych z ich zatrudnieniem.

Jak wynika z ogólnodostępnych danych, z każdym dniem rośnie liczba cudzoziemców przebywających na terenie Polski gotowych podjąć pracę. Polska jest dla nich atrakcyjnym ekonomicznie kierunkiem. Wielu przedsiębiorców decyduje się na zatrudnienie cudzoziemców. Warto jednak pamiętać o dopełnieniu wszelkich formalności i mieć świadomość ciążących na pracodawcy obowiązków. Z zatrudnianiem cudzoziemców wiążą się dwie kwestie: legalność pobytu i zatrudnienia, co determinuje posiadanie przez niego uprawnienia do pobytu w Polsce i do wykonywania określonej pracy u danego pracodawcy.

Legalność zatrudnienia

Zamierzając zatrudnić cudzoziemca, należy zadbać o legalny tytuł do świadczenia przez niego pracy. Takimi dokumentami mogą być: zezwolenie na pracę, jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i na pracę, zezwolenie na pracę sezonową bądź oświadczenie wydawane przez starostę.

W przypadku zezwolenia na pracę ustawodawca przewiduje pięć rodzajów zezwoleń, w zależności od charakteru i miejsca świadczonej pracy. Co do zasady zezwolenie na pracę jest wydawane na czas określony nie dłuższy niż 3 lata i może być przedłużane. Jeśli pracownik się sprawdził i chcemy kontynuować stosunek pracy, należy złożyć wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę. Jest to

najbardziej powszechna droga do uzyskania podstawy legalizującej zatrudnienie.

Gdy celem pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 3 miesiące, może on wystąpić o jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę. Uzyskanie go uprawnia zarówno do pobytu, jak i podjęcia pracy na terytorium Polski, najczęściej na czas zawartej z pracodawcą umowy, nie dłuższy jednak niż 3 lata. Niezbędne jest spełnienie przesłanek wymaganych zarówno do uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy, jak i zezwolenia na pracę.

Poza tradycyjną drogą wystąpienia przez pracodawcę o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca w pewnych przypadkach możliwe jest świadczenie przez niego pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego przez powiatowy urząd pracy oświadczenia do ewidencji oświadczeń. „Procedura oświadczeniowa" pozwala obywatelom jednego z sześciu państw (Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy) wykonywać pracę w Polsce przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy – bez konieczności uzyskania zezwolenia. Cudzoziemiec może również wykonywać pracę na podstawie zezwolenia na pracę sezonową, wydawanego przez właściwego starostę na okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego. Ten rodzaj zezwolenia przeznaczony jest tylko do pracy w rolnictwie, leśnictwie i rybactwie oraz działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi określonymi szczegółowo w przepisach Rozporządzenia 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. To oznacza, że – przynajmniej na razie, do czasu zmiany przepisów – serwisy samochodowe nie mogą korzystać z tej formy zatrudnienia cudzoziemców.

Istnieją również okoliczności, kiedy cudzoziemiec będzie uprawniony do wykonywania pracy na terenie Polski bez konieczności uzyskania zezwolenia. Zatrudnienie jest wówczas dopuszczalne z uwagi na status osoby bądź państwo jej pochodzenia, np. gdy cudzoziemiec posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej, posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej, bądź jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej, czy posiada w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na pobyt czasowy w celu kształcenia się na studiach. Takie przypadki określa ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 1265 ze zm.).

Legalność pobytu

Drugą równie istotną kwestią jak legalne zatrudnienie jest legalny pobyt na terytorium Polski. Należy pamiętać, że zezwolenie na pracę nie legalizuje pobytu cudzoziemca. Jednym z obowiązków warsztatu zatrudniającego takiego pracownika jest sprawdzenie, czy posiada ważny dokument uprawniający do pobytu w Polsce, a także zrobienie kopii tego dokumentu i przechowywanie jej przez cały okres zatrudnienia. Pracodawca winien każdorazowo upewnić się, że z tytułem pobytowym cudzoziemca może wiązać się uprawnienie do podejmowania pracy na terytorium RP. Dokumenty, takie jak wiza turystyczna, tranzytowa czy wydana w związku z korzystaniem z ochrony czasowej, nie są odpowiednie do podejmowania pracy na terytorium RP. Natomiast wiza Schengen lub wiza krajowa, wydane w celu świadczenia pracy, również na podstawie oświadczenia czy zezwolenia na pracę sezonową, będą uprawniały do legalnej pracy w Polsce po uzyskaniu tytułu do pracy. Legalny pobyt uprawniający do starania się o uprawnienie do wykonywania pracy stanowi również zezwolenie na pobyt czasowy. Natomiast zezwolenie na pobyt stały i zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE wydawane są na czas nieoznaczony i uprawniają do podjęcia legalnej pracy w Polsce. Cudzoziemiec występuje o wskazane zezwolenia za każdym razem po spełnieniu przesłanek określonych w ustawie z 12 grudnia 2003 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 2094 ze zm.).

Obowiązki pracodawcy związane z zatrudnieniem cudzoziemca

Pracodawca zatrudniający cudzoziemca ma wobec niego takie same obowiązki jak wobec obywatela polskiego w zakresie: zapewnienia minimalnego wynagrodzenia, zgłoszenia w ciągu 7 dni od daty rozpoczęcia pracy do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego oraz comiesięcznego terminowego odprowadzania do ZUS składek odpowiedniej wysokości, a także obliczania, pobierania i wypłacania zaliczek na podatek dochodowy i przestrzegania przepisów kodeksu pracy.

Przed powierzeniem cudzoziemcowi pracy pracodawca ma obowiązek podpisać z nim umowę w języku polskim. Ponadto powinien przekazać w formie pisemnej jeden egzemplarz zezwolenia na pracę. Na pracodawcy spoczywają również obowiązki informacyjne – w terminie 7 dni od zawarcia umowy z pracownikiem pisemnie powiadamia wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, m.in. o tym, że: cudzoziemiec rozpoczął pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę, nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę; przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące; zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

Co grozi za niedopełnienie obowiązków przez pracodawcę?

Niedopełnienie obowiązków wymienionych w ustawie może wiązać się z surowymi konsekwencjami. Powierzanie pracy cudzoziemcowi bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności. Natomiast powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu zezwolenia na pracę, w przypadkach gdy jest ono wymagane, lub powierzenie wykonywania pracy na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę, jest nielegalne i podlega karze grzywny na zasadach określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Karę pozbawienia wolności do lat 3 przewidziano m.in. za przestępstwo polegające na powierzaniu wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP w warunkach szczególnego wykorzystania.

Jak pokazuje praktyka na rynku pracy, pracodawcy z branży motoryzacyjnej, w tym w szczególności serwisy, bardzo często decydują się na zatrudnienie cudzoziemców, nie tylko ze względu na korzyści finansowe czy ekonomiczne, ale przede wszystkim z uwagi na brak rodzimej siły roboczej. Większym problemem, zwłaszcza w dużych miastach, jest nie tylko podjęcie decyzji o zatrudnieniu cudzoziemca, ale znalezienie kandydata – do tego wykwalifikowanego. Nikogo nie trzeba specjalnie zachęcać do inwestycji w pracowników będących obcokrajowcami. Pracodawca może samodzielnie dopełnić wszystkich formalności związanych z jego zatrudnieniem lub skorzystać z pomocy podmiotów trzecich. Przy korzystaniu z takich usług, zwłaszcza firm wykorzystujących outsourcing pracowniczy, należy zwrócić uwagę na przestrzeganie przez nie przepisów kodeksu pracy oraz przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców, bowiem nieprawidłowości w tym zakresie mogą finalnie obciążać przedsiębiorców.

mec. Maciej Krotoski
partner zarządzający M. Krotoski Adwokaci i Radcy Prawni sp.k.
Stowarzyszenie Prawników Rynku Motoryzacyjnego
redaktor naczelny www.moto-prawo.pl

Źródło: