**Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców – obowiązujące od 1 stycznia 2018 roku**  
  
**(nie dotyczy obywateli państw UE, EOG i Szwajcarii)**

**ABY LEGALNIE ZATRUDNIĆ CUDZOZIEMCA**

**Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi powinien**

•uzyskać zezwolenie na pracę cudzoziemca lub zezwolenie na pracę sezonową lub wpis do ewidencji oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi i przekazać ten dokument cudzoziemcowi

•podpisać z cudzoziemcem odpowiednią umowę, a wcześniej przedstawić jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca;

•skopiować dokument pobytowy cudzoziemca

• zatrudniać na warunkach zawartych w zezwoleniu lub w oświadczeniu;

•zgłosić cudzoziemca do ubezpieczenia społecznego, jeśli wynika to z formy zatrudnienia;

• wypełnić obowiązki informacyjne**p** poinformowanie o podjęciu (najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy) lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca (w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy wskazanej w oświadczeniu);

**racy**

•**Zezwolenie na pracę sezonową** – **typ S**– (nowy instrument wprowadzony 1 stycznia 2018 r.) – wydawane przez starostę na wniosek pracodawcy – uprawnia do wykonywania pracy w podklasach uznanych za sezonowe przez 9 miesięcy w roku kalendarzowym;

•**Oświadczenie** (nowe przepisy od 1 stycznia 2018)– rejestrowane w powiatowym urzędzie pracy przez  
pracodawcę dla obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy, uprawnia do wykonywania pracy  
niesezonowej bez zezwolenia przez okres 6 miesięcy w kolejnych 12 miesiącach.

Praca sezonowa będzie możliwa wyłącznie na podstawie **zezwolenia na pracę sezonową**!

**Obowiązki pracodawcyO pracodawcy:**

Przed powierzeniem pracy sprawdź, czy cudzoziemiec posiada ważny dokument uprawniający do pobytu w Polsce, zrób kopię tego dokumentu i przechowuj go do zakończenia pracy przez cudzoziemca.

Pracodawcom powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnych dokumentów pobytowych grożą dotkliwe sankcje.

Upewnij się, że tytuł pobytowy cudzoziemca uprawnia go do podejmowania pracy w Polsce.

Pamiętaj, że rodzaj umowy powinien być dostosowany do charakteru pracy. Zawarcie umowy o dzieło nie może być sposobem na obejście przepisów kodeksu pracy czy zmniejszenie kosztów zatrudnienia cudzoziemca. Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, kiedy powinna być zawarta umowa o pracę stanowi naruszenie przepisów prawa pracy i jest karane grzywną.

Jeśli zatrudniasz cudzoziemca na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia masz obowiązek zgłoszenia go  
w ciągu 7 dni od daty rozpoczęcia pracy do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego oraz comiesięcznego terminowego odprowadzania składek do ZUS.

Jako podmiot powierzający wykonywanie pracy jesteś obowiązany do wypełniania obowiązków wynikających  
z prawa podatkowego np. obliczanie, pobieranie i wpłacanie zaliczek na podatek dochodowy.

Pracodawca może skorzystać z elektronicznych formularzy  
dostępnych na stronie  
[www.praca.gov.pl[link otworzy się w nowym oknie](https://l.facebook.com/l.php?u=http://www.praca.gov.pl/&h=ATP2iOpwTuU9qWTAND9ocNNN1jt5RANC-oUEKdKqMjyTc6hsbvzsfqCZWhq_0J7QIRx7fNJ9R_HNeh5PzKJGZXxEGnt7LEv_pnnJHWfD6pD1KyTHfHPjxLD8yZrzY34BmMziVpgELE_ELaI07LrYImzjZGtY1L_QOa-SilbEgkDjiGctnni8CSnSee68cwk3rjvcuszn1TIfy4qPEAFvqlfTLencjO6xxReVmFh0Nj5S6dhupKc3UCz6SKIgl-LFFTS5FrzhjDbA_G5erzOBbYG0_dnzc05d)](https://l.facebook.com/l.php?u=http%3A%2F%2Fwww.praca.gov.pl%2F&h=ATP2iOpwTuU9qWTAND9ocNNN1jt5RANC-oUEKdKqMjyTc6hsbvzsfqCZWhq_0J7QIRx7fNJ9R_HNeh5PzKJGZXxEGnt7LEv_pnnJHWfD6pD1KyTHfHPjxLD8yZrzY34BmMziVpgELE_ELaI07LrYImzjZGtY1L_QOa-SilbEgkDjiGctnni8CSnSee68cwk3rjvcuszn1TIfy4qPEAFvqlfTLencjO6xxReVmFh0Nj5S6dhupKc3UCz6SKIgl-LFFTS5FrzhjDbA_G5erzOBbYG0_dnzc05d)

**NAJWAŻNIEJSZE ZMIANY WPROWADZANE** **OD 1 STYCZNIA 2018 R.**

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi:

•zawężenie do prac, które nie będą objęte zezwoleniem na pracę sezonową;

•wprowadzenie przesłanek odmowy rejestracji oświadczenia;

•odmowa wydawana w formie decyzji administracyjnej, z możliwością odwołania się do organu drugiej instancji– Ministra właściwego ds. pracy;

•wpłata – 30 zł;

•obowiązki informacyjne podmiotu – poinformowanie o podjęciu (najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy) lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca (w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy wskazanej w oświadczeniu);

•doprecyzowanie sposobu zliczania okresów wykonywania pracy na podstawie oświadczenia – pod uwagę będą brane okresy, na jakie oświadczenie zostało zarejestrowane.

Zezwolenie na pracę sezonową:

•wydaje starosta (powiatowy urząd pracy);

•instrument przeznaczony dla wszystkich cudzoziemców z państw spoza UE/EOG;

•w przypadku ubiegania się o zezwolenie dla obywateli 6 państw (objętych systemem oświadczeniowym) nie ma konieczności uzyskania informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych;

•dotyczy prac w sektorach uznanych za sezonowe;

•uprawnia do pracy przez okres 9 miesięcy w roku kalendarzowym;

•wpłata – 30 zł;

Zezwolenie na pracę sezonową - wydawane w formie decyzji administracyjnej, w przypadku odmowy możliwość odwołania się do organu drugiej instancji – Ministra właściwego ds. pracy. Po przyjeździe cudzoziemca pracodawca jest zobowiązany do poinformowania o tym powiatowego urzędu  
pracy i podania adresu zakwaterowania cudzoziemca. Po spełnieniu tego obowiązku urząd wydaje zezwolenie na pracę sezonową uprawniające cudzoziemca do pracy;

→ w kolejnych latach współpracy z danym cudzoziemcem można ubiegać się o tzw. wpis wielosezonowy  
(do 3 lat).