

Róžański Mieczysław
dr hab., *prof. in Uniwersytet*
Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

Marek Paszkowski M.
dr, *Uniwersytet*
Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

PROCEDURA ZATRUDNIANIA OBYWATELI UKRAINY W POLSCE

Podstawowe zasady dotyczące zatrudnienia cudzoziemców na terenie Polski zostały uregulowane w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. O promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [2]. Zgodnie z art. 87 ust. 1 pkt 12 tej ustawy cudzoziemiec – obywatel państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej (UE) lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG), w tym m.in. obywatel Ukrainy – może legalnie pracować na terytorium RP, jeżeli legitymuje się:

1. zezwoleniem na pracę oraz

2. ważnym zezwoleniem na pobyt w Polsce (wizą lub zezwoleniem na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej) – w formie uprawniającej do wykonywania pracy (nie może to być np. wiza wydana w celu turystycznym).

Obywatele państw spoza obszaru UE/EOG, podejmujący pracę na terytorium Polski, powinni, co do zasady, posiadać zezwolenie na pracę wydane przez właściwego wojewodę. O zezwolenie na pracę występuje konkretny pracodawca (zleceniodawca, podmiot zlecający wykonanie dzieła). W zezwoleniu tym zostaje wskazany pracodawca, dane cudzoziemca oraz warunki zatrudnienia (tj. stanowisko, rodzaj umowy oraz minimalne wynagrodzenie). Praca będzie uważana za legalną tylko wówczas, gdy jest ona wykonywana zgodnie z warunkami wskazanymi w tym zezwoleniu. Ponadto możliwe jest zezwolenie na pracę sezonową lub zgoda na pracę na podstawie upoważnienia.

1. zezwolenie na pracę

Zgodnie z § 2 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej [4] wydaje się cudzoziemcom następujące typy zezwoleń na pracę:

1. A - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

2. B - dotyczy cudzoziemca wykonującego pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo prowadzeniu spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz, albo w związku z udzieleniem mu prokury przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy;

3. C - dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 2032, z późn. zm.), z pracodawcą zagranicznym;

4. D - dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa);

5. E - dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w pkt 2-4;

6. S - dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 9 ustawy na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (praca sezonowa).

Aby otrzymać zezwolenie na prace należy złożyć w Urzędzie Wojewódzkim następujące dokumenty:

- 1) wniosek o wydanie zezwolenia na pracę;
- 2) kopię paszportu cudzoziemca, którego dotyczy wniosek (wszystkie wypełnione strony z danymi);
- 3) dokumenty identyfikujące pracodawcę (np. dowód osobisty, CEIDG, KRS, kopie aktów notarialnych o zawiązaniu spółki);
- 4) oświadczenie o niekaralności pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu (ale nie pełnomocnika);
- 5) kopię dokumentów potwierdzających spełnienie przez cudzoziemca wymagań koniecznych do wykonywania zawodu, do którego potrzebna jest zgoda właściwego organu (dotyczy to m.in. zawodów regulowanych) lub / i dokumenty potwierdzające spełnienie wymagań określonych w odrębnych przepisach, które są niezbędne do rozpatrzenia wniosku;
- 6) oryginał opinii starosty na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy wydanej nie wcześniej niż 180 dni przed dniem złożenia wniosku, a w przypadkach uzasadnionych przez starostę – 90 dni przed dniem złożenia wniosku lub też dokumenty poświadczające zwolnienie cudzoziemca z obowiązku przedstawiania opinii starosty;
- 7) dokumenty poświadczające posiadanie przez cudzoziemca kwalifikacji wymaganych przez pracodawcę w opinii starosty (jeśli była wymagana);
- 8) kopię dowodu opłaty skarbowej za wydanie zezwolenia (50 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na okres

nieprzekraczający 3 miesięcy; 100 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na okres dłuższy niż 3 miesiące) [4].

9) Wysokość wynagrodzenia, która ma zostać określona w umowie z cudzoziemcem, nie może być niższa od wynagrodzenia innych pracowników wykonujących pracę na podobnym stanowisku i porównywalnego rodzaju.

10) Wojewoda może wydać decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę, jeżeli z okoliczności wynika, że wniosek o wydanie zezwolenia na pracę został złożony dla pozorów, a zezwolenie będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy lub podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełnił obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom.

11) Zgodnie z przepisami prawa, zezwolenie na pracę powinno zostać wydane w przeciągu 1 miesiąca od dnia złożenia wniosku. Zezwolenie na pracę daje prawo do zatrudnienia cudzoziemca, który jednak musi mieć także prawo do legalnego pobytu w Polsce (np. wizę, zezwolenie na pobyt). Do obowiązków pracodawcy należy upewnienie się i przechowywanie w aktach pracownika potwierdzenia posiadania przez cudzoziemca prawa do legalnego pobytu. Za niedopełnienie tego obowiązku przewidziane są kary.

2. zezwolenie na prace sezonową

Od 1.01.2018 istnieje możliwość zatrudnienia w Polsce cudzoziemca na wykonywanie pracy sezonowej. Zmiany prawnej dokonano na podstawie nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy [3]. Ustawa ta powstawała na podstawie dyrektywy 2014/36/UE [1]. Wówczas wydawane jest pozwolenie na pracę typu S. Organem właściwym do wydawania tego typu zezwoleń jest starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, czyli proces wydawania zezwoleń typu S odbywa się we właściwych powiatowych urzędach pracy.

Podstawowy zestaw dokumentów niezbędnych do wpisu wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową powinien zawierać:

1) ważny dowód osobisty lub ważny dokument podróży – w przypadku, gdy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy przez cudzoziemca jest osoba fizyczna;

2) kopię wszystkich wypełnionych stron z ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, jeśli przebywa on na terytorium Polski, którego dotyczy wniosek, a w przypadku gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania – kopię innego ważnego dokumentu potwierdzającego jego tożsamość;

3) kopię stron ważnego dokumentu podróży z danymi osobowymi cudzoziemca – w przypadku gdy cudzoziemiec nie przebywa na terytorium Polski;

4) dowód wpłaty, o której mowa w art. 90a ust. 1 u.p.z. (pracodawca, Agencja Pracy Tymczasowej, wpłata w wysokości 30 zł.);

5) dokument sporządzony przez pracodawcę użytkownika, potwierdzający uzgodnienie w zakresie skierowania cudzoziemca przez agencję pracy tymczasowej –

w przypadku, gdy podmiotem powierzającym pracę jest Agencja Pracy Tymczasowej;

informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy na podstawie rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy (art. 88c ust. 1 pkt 2 u.p.z.), wydaną nie wcześniej niż 180 dni przed dniem złożenia wniosku, a w przypadkach uzasadnionych przez starostę – 90 dni przed dniem złożenia wniosku, jeżeli jest ona wymagana (nie jest wymagana od obywateli Ukrainy) [6]

3. Uprawnieni do pracy na podstawie upoważnienia

W przypadku kilku państw, w tym obywateli Ukrainy może być dokonane na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy [4]. We wniosku, który należy wpisać w prowadzonym przez powiatowy urząd pracy rejestrze oświadczeń zamieszcza się następujące informacje dotyczące:

1. podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi: nazwa albo imię (imiona) i nazwisko, adres stałego pobytu albo adres siedziby, nr telefonu, nr faksu, numery identyfikacyjne NIP i REGON – w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą, albo numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej, numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w przypadku podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej, symbol PKD oraz opis wykonywanej działalności związanej z pracą cudzoziemca, jak również oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami dotyczącymi zasad powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom na terytorium Polski, w tym dotyczącymi pobytu [5].

2. informacje dotyczące cudzoziemca: imię (imiona) i nazwisko, płeć, data urodzenia, obywatelstwo, nazwa, seria, numer, data wydania i data ważności dokumentu podróży, numer wizy lub karty pobytu oraz okres ważności tego dokumentu, jeżeli przebywa na terytorium Polski, dane dotyczące podstawy prawnej pobytu oraz przewidywanego sposobu wykorzystania oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń [5].

3. dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi. Należy wpisać nazwę zawodu, podklasę działalności według klasyfikacji PKD, w której powierza się pracę cudzoziemcowi, stanowisko lub rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, okres pracy oznaczony datami, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy (np. umowa zlecenia, umowa o pracę), najniższe wynagrodzenia, jakie może otrzymywać cudzoziemiec, określone stawką godzinową lub miesięczną, wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu [5].

4. Wskazanie „miejsca pracy», czyli obszaru wykonywania czynności pracowniczych.

Okres wykonywania pracy określony w złożonym oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz okresy pracy wykonywanej na podstawie oświadczeń wpisanych do ewidencji oświadczeń w urzędzie pracy nie mogą wynosić łącznie dłuższego czasu niż 6 miesięcy, w ciągu kolejnych 12 miesięcy, niezależnie od liczby podmiotów powierzających temu cudzoziemcowi wykonywanie pracy.

Okresy pracy cudzoziemca na podstawie oświadczenia na rzecz różnych pracodawców sumują się i łącznie nie mogą przekroczyć wskazanego okresu [7].

LITERATURA:

1. *Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego, Dz.U.UE.L. z 2014, nr 94, poz. 375.*
2. *Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj. Dz.U. z 2020, poz. 1409.*
3. *Ustawa z dnia 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2017, poz. 1543.*
4. *Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, Dz.U. z 2017, poz. 2349.*
5. *E. Podgórska-Rakiel, M. Szypniewski, Zatrudnianie cudzoziemców spoza UE - oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy, LEX/el.2018.*
6. *E. Podgórska-Rakiel, M. Szypniewski, Zatrudnianie w Polsce cudzoziemców spoza UE - zezwolenie na pracę sezonową, LEX/el. 2018.*
7. *P. Wąż, Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce i Polaków za granicą [w:] Prawo pracy dla sędziów i pełnomocników, red. K. Walczak, M. Wojewódka, Warszawa 2017, s. 691.*

УДК 341

Edyta Sokalska

dr hab., *Law and Administration Faculty*

University of Warmia and Mazury in Olsztyn

SEARCHING FOR THE IDEAL FORM OF A STATE: STRENGTHS AND WEAKNESSES OF DELIBERATIVE DEMOCRACY AT THE LOCAL LEVEL (SOME REMARKS CONCERNING THE POLISH EXAMPLE)

Political changes in Poland in the last two decades of the 20th century enabled the creation of a new political regime. The term of civil society, where communities are encouraged to strive for autonomy, has become a fundamental element of modern discourse's notion of well governed state. The purpose of the activities of civil society is self-organization, which reflects the citizen's subjectivity and human dignity. The development of civil society in the 21st century has aroused curiosity concerning the instruments and forms that promote effective participation and deliberation in the field of local self-government and other areas. Social participation