



# Legalność zatrudnienia

## Informacje dla pracodawców



## Od czego zacząć?

Przyjmując do pracy zarobkowej osobę fizyczną, powinieneś zawrzeć z nią pisemną umowę.

**Niepotwierdzenie umowy o pracę na piśmie – najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy – jest wykroczeniem karanym grzywną nawet do 30 000 zł.**

Niezależnie od tego, czy powierzasz pracę na podstawie umowy o pracę, czy umów cywilnoprawnych, tj. umowy zlecenia lub umowy agencyjnej, masz także obowiązek zgłoszenia osoby przyjętej do pracy do ubezpieczeń społecznych w ZUS oraz opłacania składek na te ubezpieczenia.

### **Ważne!**

Osoba zarejestrowana jako **bezrobotna** jest zobowiązana – w ciągu 7 dni – zawiadomić powiatowy urząd pracy o podjęciu zatrudnienia (także na podstawie umowy cywilnoprawnej). W przeciwnym razie inspektor pracy skieruje przeciwko niej wniosek o ukaranie do sądu (grzywna od 500 do 5 000 zł).

Od 1 lutego 2009 r. pracodawca nie musi już powiadamiać PUP o przyjęciu bezrobotnego do pracy ani pobierać oświadczeń na temat pozostawania w rejestrze bezrobotnych.

## Przygotuj umowę o pracę i zgłoś pracownika do ZUS-u



Jeżeli praca będzie wykonywana pod Twoim kierownictwem oraz w wyznaczonym przez Ciebie miejscu i czasie, musisz zawrzeć z zatrudnionym umowę o pracę, a nie cywilnoprawną. Powinieneś podpisać ją z pracownikiem najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy. Zatrudniony na podstawie umowy o pracę musi przejść wstępne badania lekarskie zanim przystąpi do pracy. Masz obowiązek pokryć koszty tych badań. Przed dopuszczeniem do pracy musisz także zapewnić pracownikowi wstępne przeszkolenie w zakresie bhp. Za zawarcie umowy cywilnoprawnej, kiedy powinna być nawiązana umowa o pracę, brak pisemnej umowy o pracę, dopuszczenie pracownika do pracy bez wymaganych badań lekarskich lub szkoleń bhp inspektor pracy może nałożyć na pracodawcę mandat od 1 000 do 2 000 zł albo skierować wniosek do sądu (grzywna do 30 000 zł).

Do ubezpieczeń społecznych musisz zgłosić osoby, które pracują na podstawie: umowy o pracę, umowy zlecenia, innych umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego o zleceniu, umowy agencyjnej. Zgłoszenia dokonujesz w terminie 7 dni od dnia, w którym dana osoba stała się pracownikiem, zleceniobiorcą czy agentem w Twojej firmie. Uczniowie gimnazjów, szkół ponadgimnazjalnych, ponadpodstawowych lub studenci do ukończenia 26 lat – zatrudnieni w ramach umowy zlecenia, innej umowy objętej przepisami Kodeksu cywilnego o zleceniu bądź umowy agencyjnej, nie podlegają zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych.



W razie stwierdzenia podczas kontroli, że nie zgłoszono do ZUS osoby obowiązkowo podlegającej ubezpieczeniom społecznym, inspektor pracy powiadamia o tym Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Konsekwencją tego może być skierowanie przez ZUS wniosku o ukaranie do sądu i kara grzywny do 5 000 zł.

## Chcesz zatrudnić cudzoziemca – sprawdź wizę i wystąp o zezwolenie

Możesz zatrudnić wyłącznie cudzoziemca, którego pobyt na terytorium Polski jest legalny, np. posiada on wizę lub zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony (potwierdzone kartą pobytu). Podstawa pobytu cudzoziemca nie może wykluczać wykonywania pracy.

**Legalną pracę wykluczają wizy** oznaczone literą „A” lub „B” (tranzytowe) oraz oznaczone symbolami:

- 01 – (turystyczne),
- 11 – (wjazd w celu ochrony czasowej),
- 12 – (przyjazd z powodów humanitarnych, ze względu na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe),
- 16 – (udział w postępowaniu o udzielenie azylu),
- 17 – (tzw. wiza proceduralna – z wyjątkiem sytuacji, gdy bezpośrednio przed wydaniem tej wizy cudzoziemiec był uprawniony do wykonywania pracy),

a także zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony udzielone na podstawie art. 53a ust. 2 ustawy z 13.06.2003 r. o cudzoziemcach.

**Jeśli przepisy dotyczące określonej kategorii cudzoziemców nie stanowią inaczej, musisz także uzyskać – od wojewody właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy – zezwolenie na pracę obcokrajowca.**



Nie wystarczy, że obcokrajowiec legalnie przebywa w Polsce i podstawa jego pobytu jest odpowiednia do wykonywania pracy. Poza ściśle określonymi sytuacjami przepisy wymagają jeszcze zezwoleń na pracę. Aby je uzyskać, musisz złożyć do urzędu wojewódzkiego (w woj. mazowieckim do WUP w Warszawie) wniosek wraz z wymaganymi załącznikami. Obowiązkowe jest też wniesienie opłaty: 50 zł – za zezwolenie na okres do 3 miesięcy, 100 zł – powyżej 3 miesięcy.

**Od 01.02.2009 r. procedura wydawania zezwoleń uległa uproszczeniu**, m.in. poprzez likwidację przyrzeczeń wydania zezwolenia. Szybciej, bo w terminie 7 bądź 14 dni, można uzyskać opinię starosty nt. powierzenia bezrobotnemu pracy, którą miałby otrzymać cudzoziemiec. Zezwolenia są wydawane na okres do 3 lat.

## Zezwolenie otrzymasz pod warunkiem, że

- wysokość wynagrodzenia określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku,
- starosta wyda opinię, że nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych Twojego zakładu w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy.



## Kiedy możesz zatrudnić cudzoziemca bez zezwolenia?

Bez zezwolenia na pracę możesz zatrudnić cudzoziemca z kraju Unii Europejskiej oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego, tj. oprócz UE również Islandii, Norwegii i Liechtensteinu, a także Szwajcarii. Obywatela Ukrainy, Białorusi, Rosji bądź Mołdawii masz prawo zatrudnić bez zezwolenia, jeśli:

- wystawisz mu pisemne oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy oraz zarejestrujesz je w powiatowym urzędzie pracy, właściwym ze względu na siedzibę firmy,
- cudzoziemiec zalegalizuje pobyt w Polsce, tzn. uzyska stosowną wizę (np. o symbolu „08” lub „07”),
- okres wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia nie przekroczy 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

**Zezwolenia na pracę nie musi też posiadać cudzoziemiec legitymujący się ważną Kartą Polaka.**

Więcej w ustawie z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w rozporządzeniu MPiPS z 30.08.2006 r. w sprawie wykonywania pracy przez cudzoziemców bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

## Obowiązki pracodawcy

**PAMIĘTAJ – zatrudniając cudzoziemca, od którego jest wymagane zezwolenie na pracę, jesteś zobowiązany:**

- **uwzględnić w umowie warunki** dotyczące wysokości wynagrodzenia, zawarte we wniosku o wydanie zezwolenia,
- **zawrzeć umowę na piśmie**, również cywilnoprawną, oraz przedstawić cudzoziemcowi – przed podpisaniem umowy – jej tłumaczenie na język dla niego zrozumiały,
- **zachować należyta staranność** przy wnioskowaniu o zezwolenie i przedłużeniu zezwolenia na pracę,
- **informować cudzoziemca** o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia, zapadłych decyzjach oraz składaniu powiadomień, np. o zmianie charakteru pracy bądź nazwy, siedziby czy formy prawnej firmy,
- **przekazać mu 1 egzemplarz zezwolenia** na pracę oraz kopie powiadomień,
- **niezwłocznie poinformować wojewodę** w razie niepodjęcia pracy przez cudzoziemca w okresie 3 miesięcy od daty rozpoczęcia ważności zezwolenia lub jej zakończenia wcześniej niż 3 miesiące przed upływem ważności zezwolenia (za brak informacji grozi grzywna 5 000 zł).

## Przechowuj dokumenty

Na żądanie organów kontrolnych (tj. Państwowej Inspekcji Pracy, Straży Granicznej, Służby Celnej, Policji, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych czy urzędu skarbowego) musisz im udostępnić dokumenty potwierdzające wypełnienie powyższych obowiązków. Powinny one być sporządzone w języku polskim lub przetłumaczone na język polski.

W przypadku stwierdzenia w wyniku kontroli zaniżenia płacy cudzoziemca w stosunku do kwoty podanej we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, zostaniesz zobowiązany do wypłacenia cudzoziemcowi zaległego wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne i zaliczkami na podatek dochodowy.

## Więcej informacji na temat:

kontroli legalności zatrudnienia  
[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl),

ubezpieczeń społecznych  
[www.zus.pl](http://www.zus.pl),

zatrudniania cudzoziemców w Polsce  
[www.mpips.gov.pl](http://www.mpips.gov.pl) oraz  
[www.migracje.gov.pl](http://www.migracje.gov.pl),

procedury wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców i legalizacji ich pobytu na terytorium Polski  
[www.wup.mazowsze.pl](http://www.wup.mazowsze.pl),  
[www.mazowieckie.pl](http://www.mazowieckie.pl),  
[www.poznan.uw.gov.pl](http://www.poznan.uw.gov.pl),  
[www.katowice.uw.gov.pl](http://www.katowice.uw.gov.pl),  
[www.uw.lodz.pl](http://www.uw.lodz.pl)

oraz na stronach internetowych pozostałych urzędów wojewódzkich.

## Podczas kontroli inspektor pracy ma prawo:

- **sprawdzania tożsamości osób** wykonujących pracę lub przebywających na terenie zakładu pracy, żądania od nich oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia oraz ich przesłuchiwanie,
- **żądania przedłożenia** przez podmiot kontrolowany **wszelkich dokumentów** związanych z wykonywaniem pracy, np. umów o pracę lub cywilnoprawnych oraz dowodów zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i opłacenia składek na Fundusz Pracy.



### Jeśli pracodawca zatrudnił nielegalnie, inspektor pracy:

- **kieruje wnioskiem do sądu o ukaranie** osoby odpowiedzialnej za popełnienie wykroczenia, a w niektórych przypadkach może nałożyć mandat karny,
- **sporządza wystąpienie pokontrolne**, w którym zobowiązuje pracodawcę do usunięcia stwierdzonych nieprawidłowości,
- **zawiadamia właściwy organ**, np. ZUS – o naruszeniu przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych, urząd kontroli skarbowej – przepisów prawa podatkowego, Straż Graniczną lub wojewodę – przepisów o cudzoziemcach itd.

## Nielegalne zatrudnienie to strata pieniędzy

### Za nielegalną uznaje się pracę cudzoziemca:

- który nie posiada ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego go do pobytu na terytorium RP,
- którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy (np. wiza turystyczna),
- który wykonuje pracę bez zezwolenia, gdy jest ono wymagane oraz na innych warunkach lub na stanowisku niż określone w zezwoleniu (z wyjątkiem powierzenia pracy na innym stanowisku na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym – pod warunkiem niezwłocznego powiadomienia wojewody na piśmie),
- który wykonuje pracę bez zawarcia wymaganych umów o pracę albo umów cywilnoprawnych.

Powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy naraża pracodawcę na grzywnę od 3 000 do 5 000 zł. Nakłada ją sąd – na wniosek inspektora pracy. Dodatkowo pracodawca ponosi koszty wydalenia cudzoziemca z terytorium Polski. Karze grzywny – od 1 000 do 5 000 zł – podlega też cudzoziemiec.

Od 1.01.2009 r., oprócz inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy, kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców mają prawo przeprowadzać również funkcjonariusze Straży Granicznej.