



POWIATOWY URZĄD PRACY W GORZOWIE WIELKOPOLSKIM

JAK ZATRUDNIĆ CUDZOZIEMCA!



DODATKOWE INFORMACJE

Powiatowy Urząd Pracy w Gorzowie Wlkp.
ul. Walczaka 110 (pok. 114)
tel. 95 7360 664
email: zigo@praca.gov.pl
gorzow.praca.gov.pl
www.migrant.info.pl - tel. 22 490 20 44

Jak zatrudnić cudzoziemca !

Warunkiem powierzenia pracy w Polsce cudzoziemcowi spoza UE jest uzyskanie odpowiedniego zezwolenia oraz legalny pobyt cudzoziemca na terytorium Polski. Zezwolenie na pracę jest wymagane w wypadku podejmowania zatrudnienia na podstawie zarówno umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych.

Kiedy cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę?

Aby cudzoziemiec mógł wykonywać pracę w Polsce na podstawie zezwolenia na pracę, musi posiadać tytuł pobytowy, z którym może wiązać się uprawnienie do wykonywania pracy w Polsce. O tytuł pobytowy ubiega się cudzoziemiec u wojewody właściwego na miejsce zamieszkania w Polsce. Pracodawca zamierzający zatrudnić lub zatrudniający cudzoziemca ma obowiązek sprawdzenia, czy posiada on ważny dokument uprawniający do pobytu w Polsce, zrobienia kopii tego dokumentu i przechowywania jej przez okres zatrudnienia cudzoziemca. Obowiązki te dotyczą każdej formy zatrudnienia, zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło). Dokumentem uprawniającym do pobytu na terytorium Polski może być ważna wiza (np. wiza krajowa (symbol D) lub wiza Schengen (symbol C) lub zezwolenie pobytowe i wydana na jego podstawie karta pobytu. Pracodawca powinien upewnić się także, że tytuł pobytowy cudzoziemca uprawnia go do podejmowania pracy na terytorium Polski. Nie wszystkie dokumenty pobytowe uprawniają do wykonywania pracy w Polsce (m.in. wiza turystyczna, tranzytowa, wydana w związku z korzystaniem z ochrony czasowej oraz wiza wydana w związku z przejazdem ze względów humanitarnych, interes państwa bądź zobowiązania międzynarodowe). Nie dopełnienie tych obowiązków może spowodować, że wykonywanie pracy przez cudzoziemca uznaje się za nielegalne, co wiąże się istotnymi sankcjami.

Cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pracę są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Polski, jeżeli przybývają w Polsce:

- na podstawie wizesy, z wyjątkiem wizesy wydanej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 1, 22 lub 23 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach,
- na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, z wyjątkiem zezwolenia udzielonego w związku z okolicznością, o której mowa w art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub na podstawie wizesy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen lub
- na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen lub w ramach ruchu bezwizowego.

Jak uzyskać zezwolenie na pracę cudzoziemca?

Zezwolenie na pracę to dokument, który uprawnia cudzoziemca do podjęcia legalnej pracy w Polsce, pod warunkiem posiadania przez cudzoziemca wizesy lub zezwolenia na pobyt czasowy pozwalającego na podjęcie w Polsce pracy. Procedury i kryteria wydawania zezwoleń różnią się w zależności od typu zezwolenia. W zezwoleniu wskazany jest podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi oraz stanowisko lub rodzaj pracy, którą cudzoziemiec ma wykonywać, wysokość wynagrodzenia. Praca jest zatem uważana za legalną tylko wówczas, gdy cudzoziemiec wykonuje tę pracę, która została wskazana w zezwoleniu. Zezwolenie jest ważne przez okres, na który zostało wydane. Termin ważności zezwolenia jest umieszczony na dokumencie. Zezwolenie na pracę nie zostanie wydane, jeżeli pracodawca był wielokrotnie uznany za winnego nielegalnego zatrudniania cudzoziemców, bądź został skazany za handel ludźmi lub poważne naruszenie prawa w kwestii zatrudniania cudzoziemców. Zezwolenie na pracę nie zostanie wydane także, jeżeli dane osobowe cudzoziemca zostały umieszczone w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium RP jest niepożądany. Istnieje 6 rodzajów zezwoleń na pracę (A, B, C, D, E i S):

Typ A- gdy cudzoziemca zatrudni podmiot, którego siedziba lub miejsce zamieszkania lub oddział, zakład bądź inna forma działalności znajduje się na terytorium RP. Pracodawcą może być osoba prowadząca działalność gospodarczą, spółka, osoba fizyczna, stowarzyszenie bądź inny podmiot mający swoją zorganizowaną działalność. Wniosek kieruje się do wojewody wg miejsca siedziby osoby prawnej lub miejsca zamieszkania pracodawcy.

Typ B- gdy cudzoziemiec zamierza wykonywać pracę polegającą na pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Wniosek kieruje się do wojewody wg miejsca siedziby lub miejsca zamieszkania pracodawcy.

Typ C- gdy cudzoziemiec wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany do Polski na okres powyżej 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo do podmiotu powiązanego z pracodawcą zagranicznym. Wniosek kieruje się do wojewody wg siedziby podmiotu, do którego cudzoziemiec jest delegowany.

Typ D- gdy cudzoziemiec wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego, który nie posiada oddziału, zakładu lub innej formy działalności w Polsce i jest delegowany w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym tj. usługi eksportowej. Wniosek kieruje się do wojewody wg siedziby lub miejsca zamieszkania podmiotu, na rzecz którego jest świadczona usługa, a jeżeli podmiot ten ma siedzibę lub miejsce zamieszkania za granicą – ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium RP.

Typ E- gdy cudzoziemiec 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 zezwoleniach typu B, C i D. Wniosek kieruje się do wojewody wg głównego miejsca wykonywania pracy na terytorium RP.

TYP S- zezwolenie na pracę sezonową (dot. rolnictwa, ogrodnictwa, turystyki), do 9 miesięcy w roku kalendarzowym. Wniosek kieruje pracodawca do PUP właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu.

Zezwolenie na pracę sezonową:

- wydawane jest na wniosek pracodawcy, na okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym, na prace sezonowe określone rozporządzeniem ministra wg. PKD (rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka),
- okres ważności zezwolenia liczony jest od dnia pierwszego wjazdu na terytorium obszaru państw Schengen,
- cudzoziemcowi który przebywa już na terytorium RP (inne prawo pobytu) zezwolenie na pracę sezonową może być wydane na okres legalnego pobytu, nie dłużej niż na okres 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowym,
- zezwolenie wydawane jest na konkretnego cudzoziemca, które określa podmiot powierzający pracę, najniższe wynagrodzenie cudzoziemca, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy, oraz okres ważności zezwolenia.

*Do strefy Schengen należą: Austria, Belgia, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Malta, Niemcy, Polska, Portugalia, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Węgry, Włochy, a także Norwegia, Islandia, Liechtenstein i Szwajcaria (te ostatnie cztery państwa obszaru Schengen nie należą do UE). Do strefy nie należą: Cypr, Bułgaria, Irlandia, Rumunia, Wielka Brytania oraz Chorwacja.

Jak uzyskać zezwolenie na pracę sezonową ?

1. Jeżeli cudzoziemiec będzie ubiegał się o wydanie wizy lub zamierza wjechać do Polski w ramach ruchu bezwizowego:

- 1) Pracodawca składa wniosek do PUP właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu,
- 2) PUP po weryfikacji wpisuje wniosek do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej oraz wydaje zaświadczenie o wpisie, w terminie 7 –30 dni,
- 3) Pracodawca przekazuje zaświadczenie cudzoziemcowi,
- 4) Konsul wydaje wizę w celu wykonywania pracy sezonowej na podstawie zaświadczenia lub cudzoziemiec wjeżdża na podstawie ruchu bezwizowego w związku z zaświadczeniem,
- 5) Pracodawca składa oświadczenie o wjeździe cudzoziemca i kopię paszportu do PUP,
- 6) PUP wydaje zezwolenie na pracę sezonową.

2. Jeżeli cudzoziemiec przebywa w Polsce na innej podstawie umożliwiającej wykonywanie pracy w Polsce:

- 1) pracodawca składa wniosek do PUP właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu,
- 2) po przeprowadzeniu weryfikacji PUP wydaje zezwolenie na pracę sezonową, w terminie 7 –30 dni, na okres nie dłuższy jednak niż na okres 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego, liczony łącznie z okresami określonymi w poprzednio wydanych zezwoleniach na pracę sezonową dla tego cudzoziemca.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane, gdy:

- 1) wynagrodzenie cudzoziemca nie będzie niższe od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę w tym samym wymiarze czasu, porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku,
- 2) do wniosku dołączono informację starosty o braku możliwości zapewnienia potrzeb kadrowych pracodawcy.

Informacja starosty nie jest wymagana w przypadku, gdy:

- cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w rozporządzeniu ministra rodziny, pracy i polityki społecznej w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Ukraina, Rosja, Armenia, Gruzja, Mołdawia, Białoruś),

- cudzoziemiec przez 3 lata poprzedzające złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę przebywał legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej a pobyt był nieprzerwany,
- cudzoziemiec w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę ukończył uczelnię z siedzibą na terytorium Polski albo innego państwa EOG lub Konfederacji Szwajcarskiej albo jest uczestnikiem studiów doktoranckich odbywanych w Polsce.

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się po wjeździe cudzoziemca na terytorium RP na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego, jeżeli podmiot powierzający pracę przedstawi właściwemu PUP:

- oświadczenie podmiotu powierzającego wykonanie pracy cudzoziemcowi o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej,
- kopię ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP (w praktyce kopia paszportu),
- informację o adresie zakwaterowania cudzoziemca w trakcie pobytu na terytorium RP.

Przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową (art.88 u):

- wniosek składa dotychczasowy pracodawca lub inny pracodawca do właściwego PUP ze względu na siedzibę firmy lub miejsce zamieszkania,
- jedynie dla cudzoziemca, który wjechał i przebywa w Polsce na podstawie wizy lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wykonywaniem pracy sezonowej,
- przedłużenie zostanie wydane na okres, który łącznie z okresem pobytu cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej, liczonym od dnia pierwszego wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym, nie jest dłuższy niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego.

Jeżeli pracodawca złoży wniosek o przedłużenie zezwolenia bez braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, praca cudzoziemca od dnia złożenia wniosku do dnia wydania ostatecznej decyzji, na warunkach określonych w zezwoleniu, uznaje się za pracę legalną. W przypadku wniosku złożonego przez nowego pracodawcę, pracę na warunkach określonych we wniosku uważa się za legalną do dnia wydania decyzji PUP, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni liczonych od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych.

Obowiązki pracodawcy:

- zawarcie pisemnej umowy uwzględniającej warunki zatrudnienia w związku z posiadanym zezwoleniem, która będzie przetłumaczona na język zrozumiały dla cudzoziemca,
- informowanie cudzoziemca na temat sytuacji związanej z jej/jego legalnym zatrudnieniem,
- przekazanie jednego egzemplarza zezwolenia na pracę cudzoziemcowi, w oryginale w formie pisemnej (pracodawca dostaje 2 albo jedno elektronicznie i drugie w formie pisemnej),
- poinformowanie właściwego PUP o podjęciu pracy przez cudzoziemca,
- przedstawienie w urzędzie dowodu wjazdu cudzoziemca i informacji o adresie zakwaterowania,
- sprawdzenie dokumentu pobytowego cudzoziemca, zrobienie kopii i przechowywanie jej przez czas wykonywania pracy,
- zgłoszenie do ubezpieczenia.

Jeżeli wniosek został wpisany do ewidencji a podmiot powierzający pracę w terminie 120 dni od dnia dokonania wpisu nie przedstawił kopii ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terenie RP postępowanie w sprawie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową umarza się (art.88p ust.10).

Przy składaniu wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową należy dołączyć:

- ważny dowód osobisty lub ważny dokument podróży albo, jeżeli takiego dokumentu nie posiada i nie może go uzyskać, inny ważny dokument potwierdzający tożsamość – w przypadku gdy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest osobą fizyczną,
- kopię wszystkich wypełnionych stron z ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, którego dotyczy wniosek, a w przypadku gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania – kopię innego ważnego dokumentu potwierdzającego tożsamość cudzoziemca. W przypadku, gdy cudzoziemiec nie przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – kopię stron dokumentu podróży z danymi osobowymi cudzoziemca,
- kopię ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w przypadku gdy cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- dowód wpłaty (art. 90a ust. 1a ustawy),

- dokument sporządzony przez pracodawcę użytkownika, potwierdzający uzgodnienie w zakresie skierowania cudzoziemca przez agencję pracy tymczasowej – w przypadku, gdy podmiotem powierzającym pracę jest ta agencja,
- informację starosty (180 dni przed dniem złożenia wniosku, a w przypadkach uzasadnionych przez starostę – 90 dni przed dniem złożenia wniosku, jeżeli jest ona wymagana),
- dokumenty potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca wymagań stawianych kandydatom przez podmiot powierzający wykonywanie pracy, określonych w informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy – w przypadku gdy informacja starosty była wymagana,
- dokumenty potwierdzające powierzenie pracy cudzoziemcowi, którego dotyczy wniosek zgodnie z zezwoleniem na pracę sezonową przynajmniej jeden raz w ciągu 5 ostatnich lat – w przypadku gdy wnioskodawca występuje o wpisanie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej na okresy przypadające w ciągu 2 lub 3 kolejnych lat kalendarzowych,
- dokumenty potwierdzające, że podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie zalega z uiszczeniem zaliczek na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli były wymagane z związku z pracą wykonywaną przez danego cudzoziemca – w przypadku gdy wnioskodawca występuje o wpisanie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej na okresy przypadające w ciągu 2 lub 3 kolejnych lat kalendarzowych,
- dokumenty potwierdzające spełnienie przez cudzoziemca wymagań stawianych kandydatom przez podmiot powierzający wykonywanie pracy, określonych w informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy – w przypadku gdy informacja starosty była wymagana,
- dokumenty potwierdzające zaistnienie okoliczności, o których mowa w art. 88c ust. 8 ustawy (ukończenie studiów na terenie RP lub EOG, uczestnik studiów doktoranckich na terenie RP, lub przebywał w Polsce przez 3 lata legalnie a pobyt był nieprzerwany).

Wniosek o zezwolenie zawiera dane dotyczące m.in. daty wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen oraz dane dotyczące pobytu cudzoziemca na terytorium Polski w dniu złożenia wniosku w celu potwierdzenia legalności pobytu cudzoziemca a także długości tego pobytu oraz możliwości podejmowania pracy; informacje, czy cudzoziemiec wykonywał pracę na rzecz wnioskodawcy w okresie 5 lat poprzedzających złożenie wniosku na podstawie zezwolenia na pracę sezonową; oświadczenie, że według wiedzy podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemiec zapewnia sobie zakwaterowanie we własnym zakresie, albo oświadczenie pracodawcy o zapewnieniu cudzoziemcowi zakwaterowania; informacje dotyczące przewidywanego płatnego urlopu przysługującego cudzoziemcowi.

Pierwszeństwo w rozpatrywaniu wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową może mieć miejsce w sytuacji, gdy:

- cudzoziemiec wykonywał pracę na rzecz danego podmiotu powierzającego pracę przynajmniej 1 raz w ciągu ostatnich 5 lat,
- praca była wykonywana na podstawie zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi („stare oświadczenia”) oraz
- pracodawca deklaruje zamiar powierzenia pracy cudzoziemcowi na podstawie umowy o pracę.

Wydanie nowego zezwolenia na pracę sezonową nie jest wymagane, jeżeli:

- nastąpiło zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę,
- nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nastąpił lub formy prawnej podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez na innego pracodawcę,
- pracodawca powierza cudzoziemcowi pracę innego rodzaju niż pracą wykonywana w ramach działalności w Rozporządzenia Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca do 30 dni w ciąg ważności zezwolenia, jeżeli zostały spełnione łącznie następujące warunki:
 1. cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w Rozporządzeniu Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi,
 2. cudzoziemiec otrzymuje wynagrodzenie nie niższe niż określone w posiadanym zezwoleniu na pracę sezonową,
 3. cudzoziemiec nie wykonuje pracy w charakterze pracownika tymczasowego - agencja pracy tymczasowej nie może skorzystać z takiej możliwości.

Jeżeli podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest agencją pracy tymczasowej, podmiot pisemnie powiadamia PUP, który wydał zezwolenie na pracę sezonową, o ww. okolicznościach, w terminie 7 dni od dnia ich zaistnienia.

Zezwolenia na pracę w Polsce nie muszą posiadać m.in. członkowie rodzin obywateli państw UE/EOG i Szwajcarii, cudzoziemcy, którym udzielono ochrony na terytorium RP (np. status uchodźcy, pobyt tolerowany), osoby posiadające Kartę Polaka, nauczyciele języków obcych w instytucjach należących do systemu oświaty, absolwenci polskich szkół ponadgimnazjalnych i stacjonarnych studiów wyższych oraz studenci i doktoranci odbywający studia w Polsce oraz obywatele 6 krajów: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy, wykonujących pracę przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, którzy posiadają oświadczenie o zamiarze powierzenia im pracy, zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy (PUP).

Co to jest procedura uproszczona?

Procedura uproszczona tzw. „oświadczeniowa” pozwala cudzoziemcowi na wykonywanie pracy w Polsce przez 6 miesięcy w okresie 12 następujących po sobie miesięcy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, pod warunkiem zarejestrowania przez powiatowy urząd pracy (PUP) oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, oraz posiadanie przez cudzoziemca dokumentu potwierdzającego tytuł pobytowy w Polsce, z którym może wiązać się uprawnienie do wykonywania pracy w Polsce. W ten sposób mogą być zatrudniani cudzoziemcy z państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji, Ukrainy. Obywatele innych państw nienależących do Unii Europejskiej, EOG, obszaru Schengen) mogą również podejmować pracę na podstawie „oświadczenia” pod warunkiem, że powierzana praca nie jest pracą sezonową. Pracodawca mający zamiar zatrudnić cudzoziemca w ramach „oświadczenia” osobiście rejestruje oświadczenie w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na miejsce pobytu stałego lub siedzibę podmiotu powierzającego wykonywanie pracy oraz przekazuje oryginał oświadczenia cudzoziemcowi, które składa w konsulacie.

Jakie dokumenty należy dołączyć do rejestracji oświadczenia w PUP ?

- kopię dowodu osobistego pracodawcy (dot. osób fizycznych),
- kopię paszportu cudzoziemca lub
- w przypadku cudzoziemca przybywającego w Polsce kopie dokumentu pobytowego cudzoziemca,
- kopię dowodu wpłaty (30 zł za jedno oświadczenie),
- oświadczenie o niekaralności pracodawcy.

Wskazówki dotyczące prawidłowej rejestracji oświadczeń:

- oświadczenie należy wypełnić czytelnie (druk do pobrania w PUP lub gorzow.praca.gov.pl). Po wypełnieniu należy go wydrukować o dostarczyć do PUP wraz z kopią dowodu osobistego;
- wypełniając oświadczenie należy wpisać m.in.: dane pracodawcy, dane cudzoziemca, którego zamierza zatrudnić, datę rozpoczęcia i okres wykonywania pracy, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy, wysokość wynagrodzenia brutto, zawód i miejsce wykonywania pracy;
- w przypadku umowy o pracę, oferowane wynagrodzenie nie może być niższe niż określona ustawowo (corocznie) płaca minimalna;
- wypełniając oświadczenie pracodawca musi określić datę rozpoczęcia i zakończenia pracy przez cudzoziemca (art. 88 z ust. 3). Z różnych przyczyn może się zdarzyć, że powstanie potrzeba wykonywania pracy np. po upływie okresu wskazanego na oświadczeniu. Jeżeli okresy rzeczywistego wykonywania pracy przez cudzoziemca nie przekroczyły łącznie 6 miesięcy, wtedy istnieje możliwość zarejestrowania kolejnego oświadczenia;
- podczas rejestracji w PUP oświadczenia pracodawca powinien przedstawić dokumenty pozwalające stwierdzić tożsamość swoją lub podmiotu, w ramach którego występuje (np. wpisu do Krajowego Rejestru Sądowego, w przypadku spółek prawa handlowego lub Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej, jeśli prowadzi działalność gospodarczą) oraz przedłożyć dowód osobisty (w przypadku osób fizycznych),
- rejestracja oświadczenia następuje przez PUP w terminie 7-30 dni. Legalność zatrudnienia cudzoziemca następuje od następnego dnia po dniu rejestracji oświadczenia w PUP.
- pracodawca pisemnie powiadamia PUP o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca.
- pracodawca lub cudzoziemiec mogą powiadomić PUP o zakończeniu pracy przez cudzoziemca.
- okres wykonywania pracy przez cudzoziemca nie może przekraczać 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, ale okres dopuszczalnego zatrudnienia nie musi być wykorzystywany w sposób ciągły. Ważne, by łączny okres pracy wykonywanej np. w kilku krótszych okresach nie przekroczył 6 miesięcy w ciągu 12.

W Polsce bez zezwolenia na pracę cudzoziemiec może świadczyć pracę, jeżeli:

1. posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
2. udzielono mu ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej;
3. posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej;
4. posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej;
5. posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
6. posiada zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej;
7. korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej;
8. jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej;
9. jest obywatelem państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nienależącego do Unii Europejskiej;
10. jest obywatelem państwa niebędącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, który może korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy zawartej przez to państwo ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi;
11. jest członkiem rodziny cudzoziemca, o którym mowa w pkt 8-10, lub jest zstępnym małżonka tego cudzoziemca, w wieku do 21 lat lub pozostającym na utrzymaniu tego cudzoziemca lub jego małżonka lub jest wstępnym tego cudzoziemca lub jego małżonka, pozostającym na utrzymaniu tego cudzoziemca lub jego małżonka;
12. jest osobą, o której mowa w art. 19 ust. 2-3 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. Nr 144, poz. 1043, z późn. zm.);
13. posiada w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 144, art. 151 ust. 1 lub 2, art. 158 ust. 2 pkt 1 lub 2, art. 161 ust. 2, art. 176 lub art. 186 ust. 1 pkt 3 lub 4 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
14. jest małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca, o którym mowa w pkt 1 i ust. 1 pkt 1-6, posiadającym zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;
15. jest zstępnym, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 8 lit. b, obywatela polskiego lub cudzoziemca, o którym mowa w pkt 1 i 2 oraz ust. 1 pkt 1-6, posiadającym zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
16. posiada zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone na podstawie art. 159 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
17. przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie pkt 1-4;
18. posiada ważną Kartę Polaka;
19. ubiega się o nadanie statusu uchodźcy lub jest małżonkiem, w imieniu którego został złożony wniosek o nadanie statusu uchodźcy, pod warunkiem posiadania zaświadczenia wydanego na podstawie art. 36 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
20. jest uprawniony do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącego do Unii Europejskiej lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz jest zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa oraz czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
21. w stosunku do którego umowy międzynarodowe lub odrębne przepisy dopuszczają wykonywanie pracy bez konieczności wykonywania zezwolenia;
22. należy do jednej z kategorii cudzoziemców zwolnionych z wymogu uzyskania zezwolenia na pracę rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. poz. 588), co obejmuje cudzoziemców:
 - 1) prowadzących szkolenia, biorących udział w stażach zawodowych, pełniących funkcję doradcą, nadzorczą lub wymagającą szczególnych kwalifikacji i umiejętności w programach realizowanych w ramach działań Unii Europejskiej lub innych międzynarodowych programach pomocowych, także w oparciu o pożyczki zaciągnięte przez Rząd Rzeczypospolitej Polskiej;
 - 2) będących nauczycielami języków obcych, którzy wykonują pracę w przedszkolach, szkołach, placówkach, ośrodkach, zakładach kształcenia nauczycieli lub kolegiach, o których mowa w przepisach o systemie oświaty, lub w Ochotniczych Hufcach Pracy;
 - 3) będących członkami sił zbrojnych lub personelu cywilnego, którzy wykonują pracę w międzynarodowych strukturach wojskowych znajdujących się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub będących cudzoziemcami delegowanymi do wdrażania programów zbrojeniowych realizowanych na podstawie umów, których Rzeczpospolita Polska jest stroną;

- 4) będących stałymi korespondentami zagranicznych środków masowego przekazu, którym została przyznana, na wniosek redaktora naczelnego zagranicznej redakcji lub agencji, akredytacja ministra właściwego do spraw zagranicznych, jednak tylko w zakresie zawodowej działalności dziennikarskiej wykonywanej na rzecz tej redakcji lub agencji;
- 5) wykonujących indywidualnie lub w zespołach usługi artystyczne trwające do 30 dni w roku kalendarzowym;
- 6) wygłaszających, do 30 dni w roku kalendarzowym, okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje o szczególnej wartości naukowej lub artystycznej;
- 7) będących sportowcami wykonującymi, do 30 dni w roku kalendarzowym, pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związkach z zawodami sportowymi;
- 8) wykonujących pracę w związku z wydarzeniami sportowymi rangi międzynarodowej, skierowanych przez odpowiednią międzynarodową organizację sportową;
- 9) będących duchownymi, członkami zakonów lub innymi osobami, którzy wykonują pracę w związku z pełnioną funkcją religijną, w kościołach i związkach wyznaniowych oraz krajowych organizacjach międzykościelnych, których status uregulowany jest umową międzynarodową, przepisami o stosunku Państwa do kościoła lub innego związku wyznaniowego, lub które działają na podstawie wpisu do rejestru kościołów i innych związków wyznaniowych, ich osobach prawnych lub jednostkach organizacyjnych, a także którzy wykonują pracę w ramach pełnienia funkcji religijnej w innych podmiotach, na podstawie skierowania przez właściwy organ kościoła lub innego związku wyznaniowego albo jego osoby prawnej;
- 10) będących studentami studiów stacjonarnych odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej lub uczestnikami stacjonarnych studiów doktoranckich odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 11) będących studentami, którzy wykonują pracę w ramach staży zawodowych, do których odbywania kierują organizacje będące członkami międzynarodowych zrzeszeń studentów;
- 12) będących studentami, którzy wykonują pracę w ramach współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich zagranicznych partnerów, jeżeli potrzeba powierzenia cudzoziemcowi wykonywania pracy jest potwierdzona przez właściwy organ zatrudnienia;
- 13) będących studentami szkół wyższych lub uczniami szkół zawodowych w państwach członkowskich Unii Europejskiej lub państwach Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej lub Konfederacji Szwajcarskiej, którzy wykonują pracę w ramach praktyk zawodowych przewidzianych regulaminem studiów lub programem nauczania, pod warunkiem uzyskania skierowania na taką praktykę ze szkoły wyższej lub zawodowej;
- 14) uczestniczących w programach wymiany kulturalnej lub edukacyjnej, programach pomocy humanitarnej lub rozwojowej lub programach wakacyjnej pracy studentów, zorganizowanych w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy;
- 15) będących absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych;
- 16) wykonujących pracę jako pracownicy naukowcy w podmiotach, o których mowa w przepisach o instytutach badawczych;
- 17) delegowanych przez pracodawcę zagranicznego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli zachowują oni miejsce stałego pobytu za granicą, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, w celu:
 - a. wykonywania prac montażowych, konserwacyjnych lub naprawy, dostarczonych kompletnych technologicznie urządzeń, konstrukcji, maszyn lub innego sprzętu, jeżeli pracodawca zagraniczny jest ich producentem,
 - b. dokonania odbioru zamówionych urządzeń, maszyn, innego sprzętu lub części, wykonanych przez przedsiębiorcę polskiego,
 - c. przeszkolenia pracowników pracodawcy polskiego będącego odbiorcą urządzeń, konstrukcji, maszyn lub innego sprzętu, o których mowa w lit. a, w zakresie jego obsługi lub użytkowania,
 - d. montażu i demontażu stoisk targowych, jak i opieki nad nimi, jeżeli wystawcą jest pracodawca zagraniczny, który deleguje ich w tym celu;
- 18) wykonujących pracę na rzecz posłów do Parlamentu Europejskiego w związku z pełną funkcją;
- 19) uprawnionych na zasadach określonych w aktach prawnych wydanych przez organy powołane na mocy Układu ustanawiającego stowarzyszenie między Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Turcją, podpisanego w Ankarze dnia 12 września 1963 r. (Dz. Urz. WE L 217 z 29.12.1964, str. 3685; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 11, t. 11, str. 10);
- 20) będących obywatelami Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, wykonującymi pracę przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, niezależnie od liczby podmiotów powierzających im wykonywanie pracy, jeżeli przed podjęciem przez cudzoziemca pracy powiatowy urząd pracy, właściwy ze względu na miejsce pobytu stałego siedzibę podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, zarejestrował pisemnie oświadczenie tego podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu cudzoziemcowi.