

ZMIANY W ZATRUDNIANIU
CUDZOZIEMCÓW W POLSCE
W 2018 ROKU – NOWE ZADANIA
REALIZOWANE PRZEZ URZĄD PRACY

**ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ
CUDZOZIEMCA, OŚWIADCZENIE
O POWIERZENIU WYKONYWANIA
PRACY CUDZOZIEMCOWI**

Przepisy dotyczące zatrudniania cudzoziemców w Polsce reguluje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r., poz. 1065, z późn. zm.) oraz rozporządzenia wykonawcze.

Każdy cudzoziemiec, który na mocy przepisów nie jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę w Polsce, chcący podjąć zatrudnienie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, musi posiadać odpowiednie **zezwolenie**.

O zezwolenie na pracę (**typ A, B, C, D i E**) występuje pracodawca do właściwego wojewody lub w przypadku zezwolenia na pobyt czasowy i pracę - cudzoziemiec przebywający już legalnie na terytorium Polski do wojewody właściwego ze względu na pobyt cudzoziemca.

Pracodawca zamierzający zatrudnić lub zatrudniającego 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.

Dokumentem uprawniającym do pobytu na terytorium Polski może być ważna wiza, np. **wiza krajowa (symbol D), 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 RP.**

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).

Niedopełnienie tych obowiązków pracodawcy powoduje, że wykonywanie pracy przez cudzoziemca uznaje się za nielegalne, co wiąże się istotnymi sankcjami.

Zezwolenie na pracę **nie zostanie wydane**, jeżeli:

- pracodawca był wielokrotnie uznany za winnego nielegalnego zatrudniania cudzoziemców;
- został skazany za handel ludźmi lub poważne naruszenie prawa w kwestii zatrudniania cudzoziemców;
- dane osobowe cudzoziemca zostały umieszczone w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium RP jest niepożądany.

Zasady legalnego wjazdu i pobytu na terytorium RP

Cudzoziemiec **może** przekroczyć granicę i przebywać na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli posiada:

- Ważny dokument podróży;
- Ważną wizę lub inny ważny dokument uprawniający do wjazdu i pobytu na tym terytorium, jeżeli są wymagane;
- Środki finansowe niezbędne do pokrycia kosztów wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobytu, przejazdu i wyjazdu z tego terytorium lub dokumenty umożliwiające uzyskanie takich środków;
- Zezwolenie na wjazd do innego państwa lub zezwolenie na pobyt w innym państwie, jeżeli zezwolenia takie są wymagane w przypadku przejazdu tranzytem.

Zgodnie z polskim i unijnym prawem cudzoziemcowi można wydać trzy rodzaje wiz:

- **Wizę lotniskową (oznaczoną symbolem „A”)**
- **Wizę Schengen (oznaczoną symbolem „C”)**
- **Wizę krajową (oznaczoną symbolem „D”)**

Wiza lotniskowa („A”) jest ważna na:

- **tranzyt przez międzynarodową strefę tranzytową portów lotniczych znajdujących się na terytorium państw członkowskich UE.**
- **wiza lotniskowa uprawnia jedynie do pobytu w strefie tranzytowej lotniska, nie uprawnia zaś do przebywania w danym państwie poza terenem lotniska.**

Wiza Schengen („C”)

- wiza Schengen (zwana również wizą jednolitą) jest **ważna na terytorium wszystkich państw strefy Schengen.**
- wiza Schengen uprawnia do wjazdu i pobytu na terytorium strefy Schengen przez okres **nieprzekraczający 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu.**

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 SCHENGEN NIE NALEŻĄ:

Cypr, Bułgaria, Irlandia, Rumunia, Wielka Brytania oraz Chorwacja

Wiza krajowa („D”)

- wiza krajowa (zwana również wizą pobytową długoterminową) uprawnia do wjazdu i pobytu przez okres przekraczający **90 dni (co najmniej 91 dni), ale nie dłuższy niż rok.**
- wiza krajowa może uprawniać do ciągłego pobytu w Polsce lub wielu pobytów w Polsce w okresie ważności wizy.
- wizę krajową można wydać w tych samych celach co wizę Schengen (m.in. w celu wykonywania pracy, prowadzenia działalności gospodarczej lub odbycia studiów)

RUCH BEZWIZOWY Z UKRAINĄ

11 czerwca 2017 roku został zniesiony obowiązek posiadania wizy przez obywateli Ukrainy podróżujących do Unii Europejskiej.

Zniesienie obowiązku wizowego nie oznacza zwolnienia z konieczności spełnienia pozostałych warunków wjazdu określonych w Kodeksie Granicznym Schengen.

Obywatele Ukrainy, aby przekroczyć granicę w ruchu bezwizowym, muszą nie tylko posiadać ważny paszport biometryczny, ale również uzasadnić cel i warunki planowanego pobytu, posiadać wymagane środki finansowe oraz nie mogą widnieć w bazach danych jako osoby, wobec których dokonano wpisu do celów odmowy wjazdu, i stanowić zagrożenia dla porządku publicznego i bezpieczeństwa wewnętrznego.

Pobyt bez obowiązku posiadania wizy nie może trwać dłużej niż 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu. Do 90 dni wlicza się również poprzednie pobyty krótkoterminowe cudzoziemca np. na podstawie uprzednio posiadanej wizy Schengen (również sprzed 11 czerwca!). Zgodnie z regulacjami unijnymi wszystkie pobyty krótkoterminowe są sumowane.

Obywatele Ukrainy mogą wykonywać pracę na terytorium Polski pod warunkiem posiadania odpowiednich dokumentów do realizacji tego celu np. oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy lub odpowiedniego zezwolenia na pracę.

Zasady wykonywania pracy przez cudzoziemców w RP

Cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP, jeżeli:

- posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- udzielono mu ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej;
- posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w RP;
- posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;

- posiada zgodę na pobyt tolerowany w RP;
- korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej;
- jest obywatelem państw EOG (Islandia, Norwegia, Liechtenstein), nienależącego do Unii Europejskiej;
- posiada zezwolenie na pobyt czasowy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji lub w celu prowadzenia działalności gospodarczej;
- na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen lub na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen;
- w ramach ruchu bezwizowego
- będącym małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca, posiadającego zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium RP udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;
- posiadający Kartę Polaka.

Rodzaje zezwoleń na pracę cudzoziemca

Zezwolenie na pracę jest wymagane, gdy cudzoziemiec:

- 1. Wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej** na podstawie umowy z pracodawcą, którego siedziba, miejsce zamieszkania, oddział, zakład lub inna forma działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej **(typ A)**;
- 2. W związku z pełnieniem funkcji w zarządzie** osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy **(typ B)**;

3. **Wykonuje pracę u pracodawcy** zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego z pracodawcą zagranicznym **(typ C)**;
4. **Wykonuje pracę u pracodawcy** zagranicznego, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy działalności na terytorium RP i jest delegowany na terytorium RP w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa) **(typ D)**;
5. **Wykonuje pracę u pracodawcy** zagranicznego i jest delegowany na terytorium RP na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy **(typ E)**;

Tryb postępowania oraz warunki wydania zezwolenia na pracę

Zezwolenia na pracę wydawane są przez wojewodę na wniosek pracodawcy, który ma zamiar zatrudnić cudzoziemca.

Zezwolenia wydaje wojewoda właściwy ze względu na:

- Siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy, który ma zamiar zatrudnić cudzoziemca (typ A i B)
- Siedzibę podmiotu, do którego cudzoziemiec jest delegowany (typ C)
- Siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu, na rzecz którego świadczona jest usługa, a jeżeli podmiot ten ma siedzibę lub miejsce zamieszkania za granicą – ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (typ D),
- Główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (typ E)

Czas trwania zezwolenia na pracę

- **Zezwolenie na pracę** jest wydawane na czas określony, nie dłuższy niż 3 lata i może być przedłużone.
- **W przypadku gdy cudzoziemiec** pełni funkcję w zarządzie osoby prawnej, która na dzień złożenia wniosku zatrudnia powyżej 25 osób, wojewoda może wydać zezwolenie na pracę na okres nie dłuższy niż 5 lat.

Od 1 stycznia 2018 r. znowelizowana
ustawa o promocji zatrudnienia
i instytucjach rynku pracy wprowadza
nowe rozwiązanie umożliwiające
zatrudnianie w Polsce cudzoziemców
do pracy sezonowej

➤ zezwoleń na pracę sezonową.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wymagane jeżeli:

- Cudzoziemiec wykonuje na terytorium RP **pracę uzależnioną od rytmu pór roku, nie przekraczając 9 miesięcy w roku kalendarzowym, w zakresie podklas działalności:**

rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo, rybactwo, ogrodnictwo, turystyka, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje starosta właściwy ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy. Siedziba dotyczy osoby prawnej, np. przedsiębiorstwa, a miejsce zamieszkania osoby fizycznej.

W przypadku zmiany właściwości starosty ze względu na zmianę siedziby lub miejsca zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, właściwość starosty do prowadzenia postępowania w sprawie wydania przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową określa się na dzień złożenia wniosku o wydanie przedłużenia zezwolenia.

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się, jeżeli:

- wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, **nie będzie niższa** od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.
- jeżeli zezwolenie dotyczy obywatela innego kraju niż: *Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Rosja lub Ukraina*, do wniosku należy dołączyć informację dot. wyniku tzw. testu rynku pracy, tj. informację starosty, właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub w przypadku gdy specyfika pracy wykonywanej przez cudzoziemca nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania, informację, wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi;

- Zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca jest wydawane na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi.
- We wniosku pracodawca określa, m.in. proponowane wynagrodzenie cudzoziemca, wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy oraz okres ważności zezwolenia.
- Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę jest określany także pracodawca użytkownik.

Postępowanie różni się w zależności od tego, czy cudzoziemiec jest już w Polsce i posiada tytuł pobytowy umożliwiający wykonywanie pracy w Polsce, czy dopiero będzie ubiegał się o wjazd do Polski - na podstawie wizy w celu wykonywania pracy sezonowej, bądź w ramach ruchu bezwizowego w związku z pracą sezonową.

„Ścieżka krajowa”

- **W sytuacji, gdy cudzoziemiec jest już w Polsce:** starosta weryfikuje wniosek i wydaje zezwolenie albo odmawia wydania zezwolenia w terminie do 7 dni lub do 30 dni, jeśli wymagane jest postępowanie wyjaśniające. Jeśli weryfikacja przebiegła negatywnie, starosta odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową.

„Ścieżka zagraniczna”

- W sytuacji gdy cudzoziemiec będzie dopiero starał się o wjazd do Polski w celu pracy sezonowej, starosta weryfikuje wniosek i wpisuje go do ewidencji wniosków ws. pracy sezonowej lub odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową. Wpisanie do ewidencji następuje w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania kompletnego wniosku, chyba, że prowadzone jest postępowanie wyjaśniające – wówczas wpisanie następuje do 30 dni. Wpisując wniosek do ewidencji, starosta wydaje podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy cudzoziemcowi zaświadczenie o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej;
- Podmiot powierzający wykonywanie pracy przekazuje cudzoziemcowi zaświadczenie o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej. Zaświadczenie to służy jako podstawa do wydania wizy w celu wykonywania pracy sezonowej lub w przypadku, gdy cudzoziemiec wjeżdża w ruchu bezwizowym, służy jako potwierdzenie celu wjazdu na terytorium RP;

- **Po przyjeździe cudzoziemca pracodawca informuje powiatowy urząd pracy o tym fakcie, przedstawia kopię paszportu cudzoziemca oraz podaje jego adres zamieszkania na terytorium RP.** Po spełnieniu ww. obowiązku starosta **wyda**je zezwolenie na pracę sezonową. Pamiętaj należy, że wpis do ewidencji wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową jest ważny tylko 120 dni – jeżeli po tym okresie starosta nie otrzyma potwierdzenia, że cudzoziemiec podejmie pracę w późniejszym terminie, umorzy postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę sezonową.
- Cudzoziemiec może pracować w trakcie oczekiwania na zezwolenie na pracę sezonową, czyli po poinformowaniu urzędu przez podmiot o przyjeździe cudzoziemca. Praca musi jednak być wykonywana na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wydanym wcześniej przez urząd.

Kiedy starosta odmawia wydania zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca?

- Starosta **odmawia wydania zezwolenia**, gdy podmiot powierzający pracę nie spełnił wymogów proceduralnych dot. udzielenia zezwolenia na pracę albo był karany w związku z powierzaniem pracy cudzoziemcom, tj. dopuścił się przestępstw lub poważnych naruszeń przepisów w zakresie zatrudniania cudzoziemców lub niektórych przepisów Kodeksu Karnego;
- Starosta **może także odmówić wydania zezwolenia**, jeżeli z okoliczności wynika, że uzyskane zezwolenie może zostać wykorzystane niezgodnie z celem lub uzyskane jest dla pozorów. Dotyczy to sytuacji, gdy podmiot powierzający pracę nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy, w szczególności, m.in.: nie posiada środków na pokrycie zobowiązań wynikających z powierzenia pracy, nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy, zalega z odprowadzaniem składek m.in. na ubezpieczenie społeczne, zalega z uiszczeniem podatków;
- W przypadku **decyzji odmownej**, podmiot ma możliwość **odwołania się do organu drugiej instancji** – ministra właściwego do spraw pracy.

Obowiązki pracodawcy w związku z powierzaniem pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową

- Pracodawca ma **obowiązek** zawarcia umowy pisemnej z cudzoziemcem, a wcześniej przedstawienia mu **jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca** zgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu. W umowie podmiot jest zobowiązany uwzględnić warunki zawarte w zezwoleniu;
- **Pracodawca musi przestrzegać wszystkich obowiązków wynikających z powierzania pracy**, takich samych jak w przypadku polskich pracowników (np. zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych w ciągu 7 dni, gdy dana umowa podlega ubezpieczeniom, np. umowa o pracę, zlecenia czy agencyjna), a także obowiązków związanych z zatrudnieniem **cudzoziemca wynikających z innych przepisów** (np. przechowywanie kopii dokumentu pobytowego cudzoziemca przez cały okres jego pracy).

Przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową

- dotyczy wyłącznie cudzoziemców, którzy wjechali w celu pracy sezonowej, tj. dla których był uzyskiwany wpis do ewidencji wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową (wiza „sezonowa”, ruch bezwizowy w związku z wnioskiem wpisanym do ewidencji);
- wydawane jest w celu kontynuacji pracy u tego samego podmiotu lub w celu podjęcia pracy u innego podmiotu;
- wydaje się na okres, który łącznie z okresem pobytu cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej, liczonym od dnia pierwszego wjazdu na terytorium obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym nie jest dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym;
- cudzoziemiec **może pracować w trakcie oczekiwania na przedłużenie** zezwolenia na pracę sezonową u tego samego pracodawcy, natomiast **u nowego pracodawcy – do 30 dni**;
- w przypadku zmiany właściwości starosty ze względu na zmianę siedziby lub miejsca zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi właściwość starosty do prowadzenia postępowania w sprawie wydania **przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową** określa się na dzień złożenia wniosku o wydanie przedłużenia zezwolenia.

Ułatwienia dla obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy (sześciu państw dotychczas korzystających z systemu oświadczeń):

- **zwolnienie z tzw. testu rynku pracy**- składając wniosek o zezwolenie na pracę sezonową dla obywateli wymienionych państw, podmiot nie musi przedstawić informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy;
- na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi **starosta może dokonać wpisu wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową (na okresy nie dłuższe niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego) w ciągu nie więcej niż 3 kolejnych lat kalendarzowych**, o ile w okresie 5 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku podmiot ten powierzał wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową co najmniej raz;
- **możliwość powierzenia innej pracy niż sezonowa na okres do 30 dni w trakcie ważności posiadanego zezwolenia na pracę sezonową (z wyjątkiem pracowników tymczasowych), bez potrzeby występowania o odrębne zezwolenie na pracę**. Aby skorzystać z tej możliwości, podmiot powierzający pracę jest obowiązany do zapewnienia cudzoziemcowi wynagrodzenia co najmniej na dotychczasowym poziomie.

Sytuacje, w których nie jest wymagane uzyskanie nowego zezwolenia:

- zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi ;
- przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- zawarcie przez podmiot powierzający wykonywanie pracy i cudzoziemca umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej.
- Jeżeli podmiot jest agencją pracy tymczasowej, spoczywa na nim jednak obowiązek poinformowania właściwego urzędu pracy o zmianach w ciągu 7 dni od ich zaistnienia. Niedopełnienie tego obowiązku jest zagrożone karą grzywny.

Jeżeli dzień rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca przypada *na dzień wolny od pracy urzędu*, pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku uważa się za legalną również wówczas, *gdy w pierwszym dniu pracy urzędu podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi przedstawił właściwemu staroście odpowiednie dokumenty.*

UMORZENIE POSTĘPOWANIA

Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową został wpisany do ewidencji wniosków a podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi w terminie 120 dni od dnia dokonania wpisu nie przedstawił kopii ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, postępowanie w sprawie wniosku o wydanie **zezwolenia na pracę sezonową umarza się.**

Nie stosuje się, jeżeli okoliczności wskazują, że zezwolenie na pracę sezonową zostanie wykorzystane zgodnie z celem w późniejszym terminie.

Jeżeli cudzoziemiec wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisaną do ewidencji, a podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową zapewnia mu zakwaterowanie, podmiot ten będzie obowiązany **do zawarcia z cudzoziemcem odrębnej umowy, w formie pisemnej, określającej warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej. Czynsz najmu kwatery mieszkalnej nie będzie mógł być potrącany z wynagrodzenia cudzoziemca.** Postanowienia umowy przewidującej możliwość automatycznego potrącenia czynszu z wynagrodzenia cudzoziemca będą nieważne.

Przed podpisaniem umowy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany **do przedstawienia cudzoziemcowi tłumaczenia umowy na język dla niego zrozumiały.**

Starosta wydaje decyzję o uchyleniu zezwolenia na pracę sezonową, jeżeli:

- Uległy zmianie okoliczności lub dowody, odnoszące się do wydanej decyzji;
- Ustała przyczyna udzielenia zezwolenia na pracę sezonową;
- Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi w toku postępowania:
 - ❖ Złożył wniosek zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub dołączył do niego dokumenty zawierające takie dane lub
 - ❖ Zeznał nieprawdę lub zataił prawdę albo w celu użycia jako autentycznego podrobił lub przerobił dokument, albo takiego dokumentu jako autentycznego używał;
- Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełnił obowiązków (**niewypłacenie należnego wynagrodzenia lub nieopłacenie należytych składek na ubezpieczenie społeczne**);
- Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi, w szczególności nie prowadzi działalności gospodarczej, statutowej lub rolniczej, jego działalność jest w okresie likwidacji lub w okresie zawieszenia;
- Zaistniały okoliczności (**podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest osobą karaną za czyny określone w ustawie**).

Jeżeli decyzja o uchyleniu zezwolenia na pracę sezonową dotyczy cudzoziemca, który wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków **doręcza się ją dodatkowo temu cudzoziemcowi.**

W przypadku uchylenia zezwolenia na pracę sezonową **na podstawie winy pracodawcy cudzoziemcowi przysługuje prawo do odszkodowania** od podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi za niewykonanie zobowiązań, które ten podmiot musiałby wykonać, gdyby zezwolenie na pracę sezonową nie zostało uchylone.

Wymagane dokumenty

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, składając wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, **dołącza do wniosku:**

1. 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 osoba fizyczna;
2. 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 RP – kopię stron dokumentu podróży z danymi osobowymi cudzoziemca.

3. Kopię ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP – w przypadku gdy cudzoziemiec przebywa na terytorium RP;
4. Dowód wpłaty – **30 zł** (imię, nazwisko cudzoziemca na dowodzie wpłaty);
5. Dokument sporządzony przez pracodawcę użytkownika, potwierdzający uzgodnienie w zakresie skierowania cudzoziemca przez agencję pracy tymczasowej – w przypadku, gdy podmiotem powierzającym pracę jest ta agencja;
6. Informację (starosty) wydaną nie wcześniej niż 180 dni przed dniem złożenia wniosku, a w przypadkach uzasadnionych przez starostę – 90 dni przed dniem złożenia wniosku, jeśli jest ona wymagana;
7. 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.

8. 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;
9. Dokumenty potwierdzające, że podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie zalega z uiszczeniem zaliczek na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli były wymagane w 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;
10. Dokumenty potwierdzające zaistnienie okoliczności (3 lata legalnie, absolwent)

Od **1 stycznia 2018 r.**, w zakresie nieobjętym przepisami o zezwoleniu na pracę sezonową, będzie można korzystać z **oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi**, tak jak dotychczas: w okresie do **6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy**, dla obywateli **6 państw:** **Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy**

Procedura rejestracji

Pracodawca składa oświadczenie w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce pobytu stałego - siedziba dotyczy osób prawnych, a pobyt stały osób fizycznych.

Wypełniając oświadczenie, należy wpisać, m.in.: dane pracodawcy, dane cudzoziemca, którego zamierza się zatrudnić, datę rozpoczęcia i okres wykonywania pracy, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy, wysokość wynagrodzenia brutto, podklasę Polskiej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej, zawód i miejsce wykonywania pracy.

Oświadczenia mogą być rejestrowane tylko w przypadku podklas PKD **niewymienionych** w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. *w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca.*

Oznacza to, że zarówno pracodawca musi prowadzić działalność danego rodzaju (nie-sezonową), jak i praca cudzoziemca musi być z nią ściśle związana

Składając oświadczenie do rejestracji pracodawca przedstawia dowód dokonania wpłaty **w wysokości 30 zł, oświadczenie o niekaralności**, ważny dokument tożsamości, kopię wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży cudzoziemca lub kopię innego ważnego dokumentu tożsamości cudzoziemca, a jeżeli cudzoziemiec nie przebywa na terytorium RP – kopię stron dokumentu podróży z danymi osobowymi cudzoziemca;

Pracownik powiatowego urzędu pracy wpisuje oświadczenie do ewidencji lub w drodze decyzji administracyjnej odmawia wpisu. Wpisanie do ewidencji następuje w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia, chyba że prowadzone jest postępowanie wyjaśniające – wówczas wpisanie następuje do 30 dni;

Starosta wydaje decyzję odmowną zawsze, gdy podmiot powierzający pracę był karany w związku z powierzeniem pracy cudzoziemcom, tj. dopuścił się przestępstw lub poważnych naruszeń przepisów w zakresie zatrudniania cudzoziemców lub niektórych przepisów Kodeksu Karnego;

Starosta może także odmówić wpisu do ewidencji oświadczeń, jeżeli z okoliczności wynika, że oświadczenie jest składane dla pozorów, będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż praca deklarowana w oświadczeniu lub podmiot powierzający pracę nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy w szczególności, m.in.: nie posiada środków na pokrycie zobowiązań wynikających z powierzenia pracy, nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy, zalega z odprowadzaniem składek m.in. na ubezpieczenie społeczne, zalega z uiszczeniem podatków;

W przypadku decyzji odmownej, podmiot ma możliwość odwołania się do organu drugiej instancji - ministra właściwego do spraw pracy, czyli Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;

Podobnie jak do tej pory, samo oświadczenie nie jest wystarczające do legalnej pracy w Polsce – cudzoziemiec musi jeszcze posiadać **tytuł pobytowy pozwalający na pracę** (np. odpowiednia wiza lub zezwolenie na pobyt czasowy, przebywanie w ruchu bezwizowym do 90 dni w ciągu kolejnych 180 dni).

Obowiązki pracodawcy w związku z powierzaniem pracy na podstawie oświadczenia

- Pracodawca, którego oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, **ma obowiązek** poinformować **pisemnie powiatowy urząd pracy o podjęciu (najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy) lub niepodjęciu (w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy wskazanej w oświadczeniu) pracy przez cudzoziemca.**
- Pracodawca **ma obowiązek** zawarcia umowy pisemnej z cudzoziemcem, a wcześniej przedstawić mu jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca zgodnie z warunkami określonymi w oświadczeniu. W umowie podmiot jest zobowiązany uwzględnić warunki zawarte w oświadczeniu;
- Pracodawca ma obowiązek przestrzegania wszystkich obowiązków wynikających z powierzania pracy, takich samych jak w przypadku polskich pracowników (np. zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych w ciągu 7 dni, gdy dana umowa podlega ubezpieczeniom, np. umowa o pracę, zlecenia czy agencyjna), a także obowiązków związanych z zatrudnieniem cudzoziemca wynikających z innych przepisów (np. przechowywanie kopii dokumentu pobytowego cudzoziemca).

Za niedopełnienie powyższych obowiązków grożą sankcje.

Kontynuacja pracy cudzoziemca, który pracował na podstawie oświadczenia

Gdy po upływie **3 miesięcy** pracy cudzoziemca na podstawie oświadczenia podmiot chce kontynuować z nim współpracę w oparciu o **umowę o pracę** i na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu, może złożyć do wojewody wnioski o wydanie zezwolenia na pracę (lub cudzoziemiec wnioski o wydanie zezwolenia na pobyt i pracę).

Zezwolenie takie wydawane jest w trybie uproszczonym, tj. z pominięciem tzw. testu rynku pracy. W takim przypadku cudzoziemiec będzie mógł legalnie wykonywać pracę na rzecz ww. pracodawcy w okresie oczekiwania na decyzję w sprawie zezwolenia.

Z powyższego rozwiązania można korzystać tylko wtedy, gdy przed złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia praca cudzoziemca na rzecz ww. podmiotu na podstawie oświadczenia (zarejestrowanego przez ww. podmiot) była wykonywana na podstawie **umowy o pracę**.

Zliczanie okresów wykonywania pracy na podstawie oświadczenia

Okres wykonywania pracy przez cudzoziemca nie może przekraczać 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, niezależnie od liczby pracodawców powierzających mu pracę na podstawie oświadczenia. Przy zliczaniu okresów wykonywania pracy na podstawie oświadczenia pod uwagę będą brane okresy, na jakie oświadczenie zostało zarejestrowane.

Dzięki centralnemu systemowi ewidencji widoczne będą oświadczenia, które zostały zarejestrowane w innych urzędach.

Jeżeli pracodawca nie wypełni obowiązków informacyjnych o podjęciu lub niepodjęciu przez cudzoziemca pracy, stosuje się domniemanie co do terminu podjęcia pracy (że praca była wykonywana od dnia wskazanego przy wpisaniu oświadczenia do ewidencji), chyba że z okoliczności wynika, że było inaczej np. cudzoziemiec wjechał na terytorium RP później i jest to poświadczane pieczęcią w paszporcie.

W przypadku, gdy cudzoziemiec wcześniej zakończy pracę, warto poinformować o tym urząd pracy, inaczej jako okres wykonywania pracy przyjęty będzie cały okres ważności oświadczenia. Informację w urzędzie pracy może złożyć zarówno pracodawca, jak i cudzoziemiec.

Dla **agencji pracy tymczasowej** przewidziano odrębny **wzór oświadczenia** w przypadku, gdy cudzoziemiec będzie wykonywał pracę w charakterze pracownika tymczasowego. Wprowadzono również możliwość zmiany pracodawcy użytkownika bez konieczności rejestracji nowego oświadczenia, jeżeli warunki pracy, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.

Sytuacje, w których nie jest wymagane uzyskanie nowego oświadczenia

- zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi;
- przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- zawarcie przez podmiot powierzający wykonywanie pracy i cudzoziemca umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej;
- cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym agencji pracy tymczasowej i zostaje skierowany do pracy w innym miejscu (u innego pracodawcy użytkownika) - jeśli nie zmieniły się pozostałe warunki pracy.

Powiatowy urząd pracy, wpisując oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, może określić późniejszy dzień rozpoczęcia pracy, niż określony w oświadczeniu, nie wcześniejszy niż dzień następujący po dniu wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń.

W sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego powiatowy urząd pracy wpisuje oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń albo starosta odmawia w drodze decyzji wpisania oświadczenia do ewidencji **oświadczeń nie później niż w ciągu 7 dni roboczych** od dnia otrzymania oświadczenia, a w sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego – **nie później niż w ciągu 30 dni od dnia otrzymania oświadczenia.**

Starosta wydaje decyzję o odmowie wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli:

1. Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub osoba fizyczna, która działa w jego imieniu, zostali co najmniej dwukrotnie prawomocnie ukarani za popełnienie czynu (**czyli gdy nie podpisano z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej lub nie przetłumaczono mu przed podpisaniem, umowy na język dla niego zrozumiały**), w okresie 12 miesięcy poprzedzających datę złożenia oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy;

2. Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub osoba fizyczna, która działa w jego imieniu, zostali prawomocnie ukarani za popełnienie czynu (czyli za doprowadzenie cudzoziemca do nielegalnego wykonywania za pomocą wprowadzenia cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębiorczego działania pracy, żądanie od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy, doprowadzenie innej osoby do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy);
3. Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub osoba fizyczna, która działa w jego imieniu, zostali ponownie prawomocnie ukarani w ciągu dwóch lat od uznania za winnego popełnienia czynu (czyli za powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywanie pracy);

4. Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest osobą fizyczną, karaną za popełnienie w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę czynu z art. 270-275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997r. – Kodeks karny, albo jest podmiotem zarządzającym lub kontrolowanym przez taką osobę (**podrabianie i przerabianie dokumentów**)
5. Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest osobą fizyczną, karaną za czyn, o którym mowa w art. 189a ustawy z dnia 6 czerwca 1997r. – Kodeks karny, lub karaną w innym państwie na podstawie przepisów Protokołu o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, albo jest podmiotem zarządzanym lub kontrolowanym przez taką osobę;

6. W danym roku kalendarzowym nastąpiło przekroczenie obowiązującego limitu oświadczeń, o którym mowa w art. 90b ust. 3 (Minister właściwy do spraw pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki oraz ministrem właściwym do spraw wewnętrznych może określić, w drodze rozporządzenia, maksymalną liczbę oświadczeń, o których mowa w art. 88z ust. 1, która w danym roku kalendarzowym może zostać wpisana do ewidencji oświadczeń przez starostów, uwzględniając potrzeby rynku pracy, względy bezpieczeństwa państwa i porządku publicznego, zasadę komplementarności zatrudnienia cudzoziemców w stosunku do obywateli polskich oraz obciążenia i możliwości starostów wynikające z realizacji zadań, o których mowa w art. 88z, w latach poprzednich. Limity mogą dotyczyć poszczególnych województw, zawodów, rodzajów umów, na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzony wykonywanie pracy, lub rodzajów działalności podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi według klasyfikacji PKD))

Starosta może wydać decyzję o odmowie wpisania

oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli z okoliczności wynika, że oświadczenie zostało złożone dla pozorów, oświadczenie będzie wykorzystywane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego podmiotu lub podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom, w szczególności:

1. Nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi lub
2. Nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej uzasadniającej powierzenie pracy danemu cudzoziemcowi w danym okresie, w tym zawiesił działalność, został wykreślony z właściwego rejestru lub jego działalność jest w okresie likwidacji, lub

3. Nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych, lub
4. Nie zgłasza do ubezpieczenia społecznego pracowników lub innych osób objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, lub
5. Zalega z uiszczeniem podatków, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem zwolnienie, odroczenie, rozłożenie na raty zaległych płatności lub wstrzymanie w całości wykonywania decyzji właściwego organu.

Wpłaty:

1. 50 zł – w przypadku gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi zamierza powierzyć wykonywanie pracy na podstawie zezwolenia na pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy;
2. 100 zł – w przypadku gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi zamierza powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy na podstawie zezwolenia na pracę na okres dłuższy niż 3 miesiące;
3. 200 zł – w przypadku gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi zamierza delegować cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi eksportowej;
4. 30 zł – w przypadku gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi zamierza powierzyć wykonywanie pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową;
5. 30 zł – w przypadku gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi zamierza powierzyć wykonywanie pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń.


W przypadku złożenia wniosku o wydanie przedłużenia zezwolenia na pracę cudzoziemca podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi dokonuje wpłaty odpowiednio w wysokości połowy kwot określonych w pkt 1-3.


W przypadku złożenia wniosku o wydanie przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi dokonuje wpłaty w wysokości 30 zł.




Powiatowy Urząd Pracy w Zgierzu


Wpisz szukaną frazę

 Dla bezrobotnych i poszukujących pracy

 Dla pracodawców i przedsiębiorców

 Rynek pracy

 Oferty pracy w powiecie

 Kalendarz targów, giełd i szkoleń

 Urząd

[Powiatowy Urząd Pracy w Zgierzu](#) > [Dla pracodawców i przedsiębiorców](#) > [Zatrudnianie cudzoziemców](#)

Zatrudnianie cudzoziemców

Autor: Departament Rynku Pracy MRPiPS Data publikacji: 28.04.2014 Data modyfikacji: 04.11.2014



Informacje dla pracodawców planujących zatrudnić obcokrajowców. Opis możliwości zatrudnienia obcokrajowców, a także obowiązków, jakie musi dopełnić pracodawca aby takie zatrudnienie mogło mieć miejsce. W tym dziale znajduje się również informacja o pośrednictwie pracy na terenie Unii Europejskiej EURES i sposobach poszukiwania pracownika poza granicami kraju.

Dla pracodawców i przedsiębiorców

- > [Pomoc w poszukiwaniu kandydatów do pracy](#)
- > [Podnoszenie kompetencji i kwalifikacji pracowników i kandydatów do pracy](#)
- > [Wsparcie tworzenia miejsc pracy](#)
- > [Obowiązki pracodawcy](#)
- > [Zatrudnianie niepełnosprawnych](#)
- > **Zatrudnianie cudzoziemców**
 - > [Zatrudnianie obywateli państw UE/EOG i Szwajcarii – unijne pośrednictwo pracy EURES](#)
 - > [Zatrudnienie obywateli państw trzecich w Polsce](#)