

WYBRANE ZAGADNIENIA

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

POJĘCIE PRAWA

Prawo - to ogół norm prawnych ,
pochodzących od państwa zabezpieczonych
możliwością użycia legalnego przymusu w
celu jego wyegzekwowania.

Prawo pracy - to ogół norm prawnych ,
które regulują stosunki związane z pracą
człowieka.

- × **Pracownik** – jest osoba zatrudniona na podstawie umowy, mianowania, powołania, wyboru lub spółdzielczej umowy o pracę.
- × **Pracodawcą** jest jednostka organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna zatrudniająca pracowników.

ŹRÓDŁO PRAWA PRACY

Źródłem podstawowym prawa pracy jest ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r., nr 21, poz. 94 ze zm.)

Zgodnie z art. 1 ww. ustawy KP określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Natomiast zgodnie z art. 9 KP prawa i obowiązki te określają również przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych – rozporządzeń, a także postanowienia układów zbiorowych pracy, regulaminy i statuty

NADZÓR NAD WARUNKAMI PRACY

- × Państwowa Inspekcja Pracy
- × Państwowa Inspekcja Sanitarna
- × Urząd Dozoru Technicznego
- × Państwowa Straż Pożarna
- × Zakład pracy (służba bhp, społeczna inspekcja pracy)

ZADANIA PIP

- ✘ Nadzór i kontrola przestrzegania przez pracodawców prawa pracy, a w szczególności zasad i przepisów bhp,
- ✘ Ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika i udzielenie porad i informacji technicznych w zakresie eliminowania zagrożeń dla zdrowia i życia pracowników.

OBSZAR DZIAŁANIA PIS

- ✘ Higiena środowiska,
- ✘ Higiena pracy w zakładach pracy,
- ✘ Higiena w szkołach i placówkach oświatowo - wychowawczych, szkołach wyższych i ośrodkach wypoczynkowych,
- ✘ Warunki zdrowotne żywności i żywienia.

STOSUNEK PRACY

- × Podstawy nawiązania stosunku pracy:
- × 1) umowa o pracę
- × 2) powołanie
- × 3) wybór
- × 4) mianowanie
- × 5) spółdzielcza umowa o pracę
- × **Poprzez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu czasie wyznaczonym przez pracodawcę a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 Kp)**

- ✘ Zatrudnienie w powyższych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy. Jest to zobowiązanie wzajemne. Obowiązuje tu zasada osobistego świadczenia pracy.
- ✘ Pracownik zobowiązuje się do wykonywania, a nie wykonania pracy, więc stosunek pracy ma w sensie prawnym charakter ciągły.

UMOWY CYWILNOPRAWNE

× UMOWA O DZIEŁO

- × Przez umowę o dzieło przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła, a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia. Umowa o dzieło jest umową wzajemną (namalowanie obrazu, napisanie programu komputerowego)

✘ UMOWA ZLECENIA

- ✘ Zlecenie jest umową, w której przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności dla dającego zlecenie. Umowa zlecenia *wygasa* normalnie przez wykonanie zleconej czynności. Może ona *wygasnąć* poprzez jej wypowiedzenie przez dającego w każdym czasie. (sprzątanie, przeprowadzenie szkolenia)

WYKROCZENIE

× czyn społecznie szkodliwy, zabroniony przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia.

× Art. 281§ 1pkt 1 Kp

Kto będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach o których mowa w art. 22 Kp (umowy o pracę) podlega karze grzywny od 1000zł.

WYBRANE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

- ✘ Nielegalne zatrudnienie to między innymi praca bez pisemnej umowy o pracę lub bez zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego. Ze względów dowodowych również umowy cywilnoprawne – zlecenie czy o dzieło powinny być zawarte na piśmie.
- ✘ **PIP służy pomocą !**
- ✘ W każdym z 16 Okręgowych Inspektoratów Pracy w miastach wojewódzkich oraz 43 oddziałach terenowych Państwowej Inspekcji Pracy Możesz uzyskać bezpłatną poradę prawną z zakresu prawa pracy i legalności zatrudnienia. Porady można zasięgnąć osobiście lub telefonicznie, ewentualnie w formie pisemnej kierując do Urzędu odpowiednie pismo. Informacje na temat wyznaczonych dni i godzin udzielania porad prawnych oraz numerów telefonów pod którymi dyżurują prawnicy znajdziesz na stronie internetowej
- ✘ **www.pip.gov.pl**
- ✘ **Pracodawca ma obowiązek – najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy – zawrzeć pisemną umowę o pracę i wręczyć jeden egzemplarz umowy pracownikowi.**
- ✘
- ✘ Pracodawca jest także zobowiązany – w terminie 7 dni – zgłosić pracownika do ubezpieczeń społecznych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych oraz opłacić składki na te ubezpieczenia. Dotyczy to zarówno sytuacji, gdy pracownik jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej tj. umowy zlecenia lub umowy agencyjnej.

WYBRANE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

- ✘ co najmniej minimalne wynagrodzenia za pracę (2016 r. 1850 kwoty brutto – 1355 netto),
- ✘ - otrzymywania wynagrodzenia w stałym terminie, najpóźniej do 10 dnia następnego miesiąca. Niedotrzymanie terminu wypłaty jest karalne,
- ✘ - innych świadczeń ze stosunku pracy, np. odpraw czy diet z tytułu podróży służbowych,

- ✘ - zachowania norm czasu pracy i obowiązkowych okresów odpoczynku oraz wypłaty dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe(8 na dobę przeciętnie 40 w tygodniu)
- ✘ - ochrony przed zwolnieniem z pracy, najszerszej w przypadku umów na czas nieokreślony,
- ✘ - urlopu wypoczynkowego (20, 26 dni)

WYBRANE OBOWIĄZKI PRACODAWCY

1. obowiązek prowadzenia dokumentacji pracowniczej (art. 94 pkt 9a KP)
2. obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenia systematycznych szkoleń w zakresie bhp (art. 94 pkt 4, art. 15 KP)
3. obowiązek wydania świadectwa pracy (art. 97 KP)

DOKUMENTACJA PRACOWNICZA

Prowadzenie dokumentacji regulują:

- ✘ przepis ogólny – art. 94 pkt. 9a KP
- ✘ przepisy szczegółowe - rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika

DOKUMENTACJA PRACOWNICZA

Dokumentacje tworzą:

- ✘ akta osobowe
- ✘ dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy
- ✘ dokumentacja dotycząca chorób zawodowych, wypadków przy pracy, wypadków w drodze do pracy, a także świadczeń związanych z tymi chorobami i wypadkami

DOKUMENTACJA PRACOWNICZA

Akta osobowe – część A

- ✘ wypełniony kwestionariusz osobowy,
- ✘ świadectwo pracy z poprzedniego miejsca pracy,
- ✘ dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe, wymagane do wykonywania oferowanej pracy,
- ✘ świadectwa ukończenia szkoły podstawowej - w przypadku osoby niepełnoletniej, ubiegającej się o zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego,
- ✘ orzeczenie lekarskie stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku,
- ✘ inne dokumenty, jeżeli obowiązek ich przedłożenia wynika z odrębnych przepisów

DOKUMENTACJA PRACOWNICZA

Kwestionariusz osobowy zawiera:

- ✘ kwestionariusz dla osób ubiegających się o pracę - dane osobowe wymienione przez art. 22¹§1 KP (imię i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania, wykształcenie, przebieg dotychczasowego zatrudnienia)
- ✘ kwestionariusz pracowniczy - dane konieczne ze względu na korzystanie przez pracownika ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy (PESEL pracownika, inne dane osobowe pracownika, imiona i nazwiska oraz daty urodzenia dzieci pracownika)

DOKUMENTACJA PRACOWNICZA

Akta osobowe – część B zawiera przykładowo:

- ✘ umowę o pracę, a także zakres czynności (zakres obowiązków), jeżeli pracodawca dodatkowo w tej formie określił zadania pracownika wynikające z umowy o pracę,
- ✘ pisemne potwierdzenie zapoznania się przez pracownika z regulaminem pracy oraz z przepisami i zasadami dotyczącymi bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ✘ dokumenty związane z podnoszeniem przez pracownika kwalifikacji zawodowych,
- ✘ dokumenty związane z przyznaniem pracownikowi nagrody lub wyróżnienia oraz wymierzeniem kary porządkowej,
- ✘ pisma dotyczące udzielenia pracownikowi urlopu wychowawczego oraz urlopu bezpłatnego,
- ✘ orzeczenia lekarskie wydane w związku z przeprowadzonymi badaniami okresowymi i kontrolnymi.

DOKUMENTACJA PRACOWNICZA

Akta osobowe – część C

- ✘ oświadczenie o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę,
- ✘ kopia wydanego pracownikowi świadectwa pracy,
- ✘ potwierdzenie dokonania czynności związanych z zajęciem wynagrodzenia za pracę w związku z prowadzonym postępowaniem egzekucyjnym (art. 884 § 2 Kodeksu postępowania cywilnego),
- ✘ umowa o zakazie konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli strony zawarły taką umowę,
- ✘ orzeczenia lekarskie wydane w związku z przeprowadzonymi badaniami okresowymi po rozwiązaniu stosunku pracy.

DOKUMENTACJA PRACOWNICZA

Dokumentacja w sprawach związanych ze stosunkiem pracy:

- ✘ karta ewidencji czasu pracy w zakresie obejmującym pracę w niedziele i święta, w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych oraz w dodatkowe dni wolne od pracy, a także dyżury, urlopy, zwolnienia od pracy oraz inne usprawiedliwione i nieusprawiedliwione nieobecności w pracy,
- ✘ imienna karta wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą,
- ✘ karta ewidencyjna przydziału odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, a także wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za używanie własnej odzieży i obuwia oraz ich pranie i konserwację.

DOKUMENTACJA PRACOWNICZA

Pracodawca ma obowiązek przechowywania dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem (art. 94 pkt. 9b KP).

Pracodawca, który wbrew obowiązkowi (art. 94 pkt. 9a KP) nie prowadzi ewidencji czasu pracy, list płac ani innej dokumentacji ewidencjonującej czas pracownika i wypłacane mu wynagrodzenie – spoczywa na nim ciężar udowodnienia nieobecności pracownika, jej rozmiaru i wypłaconego mu wynagrodzenia.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Podstawy prawne:

- ✘ art. 66 u. 1 Konstytucji RP – „Każdy ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Sposób realizacji tego prawa oraz obowiązki pracodawcy określa ustawa.”
- ✘ art. 15 KP – „Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy.”
- ✘ art. 94 pkt. 4 KP – Pracodawca jest obowiązany (...) „zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy”.
- ✘ przepisy szczegółowe – dział X KP.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Odpowiedzialność pracodawcy:

- ✘ pracodawca, a także osoba kierująca pracownikami ma obowiązek znać, w zakresie niezbędnym do wykonywania ciążących na nim obowiązków, przepisy bhp (art. 207§3 KP)
- ✘ odpowiada za stan bhp w zakładzie pracy (art. 207§1 KP)
- ✘ wykorzystuje powszechnie znanych i sprawdzonych osiągnięć nauki i techniki dla ochrony bhp (art. 207§2 KP)
- ✘ zapewnia przestrzeganie przepisów i zasady bhp, zasady to reguły wynikające z wiedzy i doświadczenia życiowego (art. 207§2 pkt. 2 KP).

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Obowiązek szkolenia pracowników (art. 237³ KP):

- ✘ szkolenia wstępne – przed dopuszczeniem do wykonywania pracy
- ✘ szkolenia okresowe – aktualizacja i poszerzenie wiedzy pracowników
- ✘ szczegółowe unormowania – rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Obowiązek pracodawcy przeprowadzania profilaktycznych badań lekarskich (art. 229 KP):

- ✘ przeprowadzenie badań – wstępne, okresowe (rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r.), kontrolne
- ✘ obowiązek przechowywania wyników badań
- ✘ nie dopuszczenie do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

KIEDY NIE TRZEBA BADAŃ WSTĘPNYCH

- ✘ Wstępnym badaniom nie będą podlegać osoby przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy (na to samo stanowisko lub stanowisko o takich samych warunkach pracy) w czasie 30 dni od rozwiązania albo wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy. Rozwiązanie to dotyczyć będzie również sytuacji, kiedy pracownik zostaje przyjęty do pracy u innego pracodawcy – także wtedy obowiązywać ma termin 30 dni od rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy.

KIEDY NIE TRZEBA BADAŃ WSTĘPNYCH

- ✘ Jeśli pracownik rozpocznie pracę w innej firmie, to powinien przedstawić nowemu pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie, stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w określonych warunkach. Pracodawca z kolei powinien stwierdzić wówczas, czy warunki te występują na danym stanowisku pracy. Nowe zasady nie będą obowiązywać w przypadku prac szczególnie niebezpiecznych.

BEZPIECZEŃSTWO I HIGIENA PRACY

Obowiązki związane z wypadkami przy pracy (art. 234 KP)

- ✘ podjęcie działania eliminującego lub choćby ograniczającego zagrożenie wypadkiem
- ✘ zapewnienie udzielenia pierwszej pomocy wszystkim poszkodowanym
- ✘ zapewnienie w odpowiednim trybie i terminie ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku,
- ✘ zastosowanie odpowiednich środków zapobiegających wypadkom
- ✘ obowiązek zawiadomienia właściwego inspektora pracy i prokuratora o wypadku śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym
- ✘ obowiązek prowadzenia rejestru wypadków przy pracy

ŚWIADECTWO PRACY

- ✘ Przepis ogólny – art. 97 KP
- ✘ Przepisy szczegółowe – rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania oraz prostowania

- ✘ W związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy pracodawca niezwłocznie wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi lub osobie przez niego upoważnionej na piśmie.
- ✘ Niezwłocznie oznacza dzień rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy.

- ✘ Jeżeli wydanie świadectwa pracy nie jest możliwe w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracodawca nie później niż w ciągu 7 dni od ustania stosunku pracy przesyła je pracownikowi za pośrednictwem poczty lub dostarcza w inny sposób.
- ✘ Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od rozliczenia się pracownika

UWAGA ZMIANA PRZEPISÓW

- ✘ Nowelizacją ustawy Kodeks pracy wprowadzono 21.03.2011 zmiany w zakresie zasad wydawania świadectw pracy w przypadku umów terminowych.

- ✘ Jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę :
- ✘ na okres próbny
- ✘ na czas określony
- ✘ na czas wykonywania określonej pracy

- ✘ Pracodawca jest obowiązany wydać świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów zawartych w okresie 24 miesięcy poczynając od zawarcia pierwszej z tych umów.

- ✘ Świadectwo wydaje się w dniu upływu tego terminu

ZMIANY W ZAWIERANIU UMÓW TERMINOWYCH

✘ 22.02.2016

- ✘ Ustawą z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (poz. 1220) wprowadzono zmiany dotyczące procedury zawierania umów o pracę na czas określony . Nowe regulacje wchodzi w życie 22.02.2016r.

NAJWAŻNIEJSZE POSTULATY

- ✘ Zgodnie z nowym brzmieniem art. 25¹ Kodeksu pracy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, **nie może przekraczać 33 miesięcy**, a łączna liczba tych umów **nie może przekraczać trzech**.
- ✘ Na mocy art. 14 ust.4 ustawy nowelizującej ,przepis art. 25¹ Kodeksu pracy w nowym brzmieniu stosuje się także do umów o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy tj. **22.02.2016r.** Jednak do 33 miesięcy wliczamy okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie przepisu tj. od 22.02.2016r. Trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony będzie pierwszą umową w rozumieniu przepisów art. 25¹ Kp albo drugą .
- ✘ Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub liczba zawartych umów przekroczy trzy uważa się, że pracownik odpowiednio od dnia następującego po upływie ww okresu lub dnia zawarcia czwartej umowy na czas określony, jest zatrudniony na podstawie **umowy o pracę na czas nieokreślony**.
- ✘
- ✘ Jeżeli strony wydłużają czas trwania umowy aneksem, należy go traktować jak kolejną umowę o pracę na czas określony

WYJĄTKI

- ✘ Powyższe limity nie będą miały zastosowania do umów o pracę zawartych na czas określony :
 - ✘ w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy
 - ✘ w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym
 - ✘ w celu wykonywania pracy przez okres kadencji
 - ✘ w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.
-
- ✘ O zawarciu umowy na czas określony bez stosowania art. 25 ¹§ 1 Kodeksu pracy z obiektywnych przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracodawca będzie musiał zawiadomić właściwego Okręgowego Inspektora Pracy w formie pisemnej lub elektronicznej ze wskazaniem obiektywnej przyczyny zawarcia takiej umowy **w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia** . Niedopełnienie tego obowiązku stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika zagrożone karą grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Warto wskazać, że pojęcie obiektywne przyczyny jest pojęciem nieostrym, niezdefiniowanym. Mogą dotyczyć one samego pracodawcy lub prowadzonej przez niego działalności.

WYPOWIEDZENIE UM. NA CZAS OKREŚLONY

- ✘ Art. 36 Kp Ujednolicenie zasad wypowiedzania umów na czas określony i czas nieokreślony
- ✘
- ✘ Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi :
- ✘
- ✘ - zatrudnienie do 6 miesięcy - okres wypowiedzenia wynosi 2 tygodnie
- ✘ - co najmniej 6 miesięcy - okres wypowiedzenia wynosi 1 miesiąc
- ✘ - co najmniej 3 lata - okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące.

- ✘ Wypowiedzenie umowy na czas określony **nie wymaga uzasadnienia.**

× INSTYTUCJA ZWOLNIENIA Z OBOWIĄZKU
ŚWIADCZENIA PRACY- ZMIANA 22.02.2016r.

×

× Art. 36 Kp

×

× W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

UMOWA NA OKRES PRÓBNY - ZMIANA

- ✘ W znowelizowanym art. 25 § 2 Kp wskazano wyraźnie jaki jest cel zatrudnienia pracownika na okres próbny – ma ona służyć sprawdzeniu kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Cel ten nie wynikał bezpośrednio z wcześniejszych przepisów.
- ✘ **W jakich sytuacjach Kp dopuszcza zawarcie z tą samą osobą ponownej umowy o pracę na okres próbny :**
- ✘ jeżeli zmianie ulegnie rodzaj pracy która ma zostać powierzona pracownikowi
- ✘ jeśli od rozwiązania poprzedniego stosunku pracy upłynęły co najmniej 3 lata a pracownik ma wykonywać ten sam rodzaj pracy.

WARUNKI ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW

✘ Trzy warunki legalnego zatrudnienia cudzoziemca

1. Pracodawca uzyska zezwolenie na pracę cudzoziemca

2. Cudzoziemiec legalnie przebywa na terytorium Polski (wiza lub karta pobytu)

3. Podstawa pobytu cudzoziemca pozwala mu na wykonywanie pracy (nie jest to np. wiza turystyczna)

JAK UZYSKAĆ ZEZWOLENIE NA PRACĘ

- ✘ Uzyskanie zezwolenia na pracę cudzoziemca jest obowiązkiem pracodawcy
- ✘ Zezwolenie wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę firmy bądź miejsce zamieszkania pracodawcy (os.fizyczna).

PROCEDURA UBIEGANIA SIĘ O ZEZWOLENIE

- ✘ Pracodawca musi
- ✘ Złożyć w urzędzie wojewódzkim wniosek na odpowiednim formularzu
- ✘ Uścić wymaganą opłatę (50 zł do 3 mcy, 100 zł powyżej 3mcy praca)
- ✘ Do wniosku dołączyć tzw. test rynku pracy-informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych siłami lokalnego rynku pracy.

PROCEDURA C.D.

- ✘ Pracodawca ma obowiązek informować cudzoziemca o etapach postępowania (jakie decyzje zapadły)
- ✘ Doręczyć cudzoziemcowi jeden egzemplarz zezwolenia na pracę.

WAŻNE-WYKROCZENIE

Na pracodawcy ciąży obowiązek każdorazowego poinformowania wojewody który wydał zezwolenie na pracę o każdym przypadku gdy cudzoziemiec:

- ✘ Nie podejmie pracy w ciągu 3mcy od początkowej daty ważności na zezwoleniu
 - ✘ Przerwie pracę na okres przekraczający 3mce
 - ✘ Zakończy pracę wcześniej niż na 3 mce przed upływem okresu ważności zezwolenia
-
- ✘ Następstwem niedopełnienia obowiązku jest kara grzywny od 100 zł do 5 000 zł.

ZAMIAST ZEZWOLENIA OŚWIADCZENIE PRACODAWCY

- ✘ Jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem Ukrainy, Rosji , Białorusi Mołdowy, Armenii lub Gruzji może pracować bez zezwolenia na pracę ale **nie dłużej niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 (liczone łącznie u wszystkich pracodawców u których cudzoziemiec pracował w tym okresie)** i pod warunkiem , że przed podjęciem pracy :
- ✘ Pracodawca wystawi mu pisemne oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy
- ✘ Pracodawca zarejestruje to oświadczenie w powiatowym urzędzie pracy
- ✘ Pracodawca zawrze z cudzoziemcem pisemną umowę (dotyczy zarówno umów o pracę jak i cywilnoprawnych)
- ✘ **UWAGA !!!!!**
- ✘ Nie można żądać od cudzoziemca opłat w zamian za wystąpienie o zezwolenie na pracę bądź wystawienie oświadczenia jest to zagrożone kara grzywny od 3000 do 5000zł.

Z OŚWIADCZENIEM ŁATWIEJ O ZEZWOLENIE

- ✘ Dla cudzoziemca z Rosji , Ukrainy, Białorusi, Mołdowy, Armenii czy Gruzji który pracował w danej firmie co najmniej przez 3 miesiące na podstawie oświadczenia wojewoda wydaje zezwolenie w procedurze uproszczonej (bez konieczności przeprowadzenia testu rynku pracy – czyli braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych siłami lokalnego rynku pracy).

Warunkiem skorzystania z tego przywileju jest przedstawienie w urzędzie wojewódzkim :

- zarejestrowanego oświadczenia
- pisemnej umowy o pracę
- kopii dokumentów potwierdzających opłacanie składek na ubezpiecz. społeczne jeżeli były wymagane

- Na podstawie zezwolenia lub oświadczenia cudzoziemiec sam stara się w polskim konsulacie właściwym ze względu na miejsce zamieszkania o **wizę w celu wykonywania pracy** która umożliwi mu legalny wjazd i pobyt na terenie Polski oraz legalną pracę.

SANKCJE

- ✘ Niedopełnienie obowiązków w razie zatrudnienia przez pracodawcę cudzoziemca nielegalnie przebywającego zagrożone jest sankcjami.
- ✘ **WYKROCZENIE**
- ✘ Zatrudnienie cudzoziemca przebywającego na terenie Polski bez ważnego dokumentu uprawniającego do tego pobytu stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny od 3000 – 5000zł a w przypadku gdy jest uporczywe a powierzona praca nie ma związku z dz.g. prowadzoną przez pracodawcę grzywną do 10 000 zł.