



Dać radę
w Polsce

Informacja i pomoc
prawna dla migrantów

Nauka i praca cudzoziemców w Polsce





**Dać radę
w Polsce**

Informacja i pomoc
prawna dla migrantów

Nauka i praca cudzoziemców w Polsce

Warszawa 2017

**HR HELSIŃSKA FUNDACJA
PRAW CZŁOWIEKA**

 **UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ AZYLU,
MIGRACJI I INTEGRACJI**

Bezpieczna przystań

Nauka i praca cudzoziemców w Polsce

Stan prawny na dzień 1 sierpnia 2017 r.

Publikacja powstała w ramach projektu „Dać Radę w Polsce II”, współfinansowanego z Krajowego Programu Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz z budżetu państwa. Wyłączna odpowiedzialność za wyrażone w niej opinie spoczywa na autorach. Komisja Europejska oraz Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji nie ponoszą odpowiedzialności za sposób wykorzystania udostępnionych informacji.

Tekst: Jacek Biały, Bogusława Domańska, Marta Górczyńska, Ismena Saadi

Redakcja: Agnieszka Mikulska-Jolles

Redakcja językowa i korekta: Jolanta Kossakowska

Projekt i opracowanie graficzne, skład, łamanie:

Argrafpol Agnieszka Blicharz-Krupińska

www.argrapol.pl

Druk:



ISBN: 978-83-62245-68-0

Wydawca:

Helsińska Fundacja Praw Człowieka

Zgoda 11, 00-018 Warszawa, Polska

Tel.: 0048 22 556 44 40

Faks: 0048 22 556 44 50

e-mail: hfhr@hfhrpol.waw.pl

www.hfhr.pl

Spis treści

I. NAUKA CUDZOZIEMCÓW W POLSCE	6
1. NAUKA NA POZIOMIE PODSTAWOWYM/NAUKA DO 18. ROKU ŻYCIA.....	6
2. NAUKA NA POZIOMIE PONADPODSTAWOWYM/POWYŻEJ 18. ROKU ŻYCIA	10
3. STUDIA WYŻSZE	12
II. NAUKA I PRACA	19
1. PRACA PODCZAS STUDIÓW I PO STUDIACH	19
2. WOLONTARIAT I AU-PAIR.....	20
3. BADANIA NAUKOWE.....	22
III. PRACA	23
1. WYKONYWANIE PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W POLSCE – ZASADY OGÓLNE	23
2. ZEZWOLENIE NA PRACĘ	25
2.A. PROCEDURA UZYSKIWANIA ZEZWOLENIA NA PRACĘ	26
2.B. OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZWIĄZKU Z WYDANYMI ZEZWOLENIAMI NA PRACĘ CUDZOZIEMCA	31
3. ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ	32
3.A. ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY ZE WZGLĘDU NA PRACĘ SEZONOWĄ	36
4. ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY I PRACĘ.....	36
4.A. POSTĘPOWANIE O UDZIELENIE ZEZWOLENIA NA POBYT CZASOWY I PRACĘ	37
4.B. ZMIANA PRACODAWCY I UTRATA PRACY	40
5. ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY W CELU WYKONYWANIA PRACY W ZAWODZIE WYMAGAJĄCYM WYSOKICH KWALIFIKACJI	41
5.A. PROCEDURA UBIEGANIA SIĘ O ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY W CELU WYKONYWANIA PRACY W ZAWODZIE WYMAGAJĄCYM WYSOKICH KWALIFIKACJI	41
6. PRACA NA PODSTAWIE OŚWIADCZENIA	42
6.A. PROCEDURA REJESTRACJI OŚWIADCZENIA.....	43
6.B. WARUNKI WYKONYWANIA PRACY NA PODSTAWIE OŚWIADCZENIA	44
7. NIELEGALNE WYKONYWANIE PRACY	46
IV. PODSTAWOWE PRAWA PRACOWNICZE I ICH DOCHODZENIE	47
1. UMOWY DOTYCZĄCE WYKONYWANIA PRACY	47
2. PRACA W OPARCIU O UMOWĘ O PRACĘ	51
3. URLOPY	54
4. NARUSZANIE PRAW PRACOWNICZYCH	56
5. DOCHODZENIE PRAW PRACOWNICZYCH	62
6. HANDEL LUDŹMI	64

I. NAUKA CUDZOZIEMCÓW W POLSCE



Czy cudzoziemcy mają prawo do nauki w Polsce?

Polska Konstytucja przyznaje **każdemu prawo do nauki**. Co więcej, nauka do 18. roku życia jest obowiązkowa dla wszystkich dzieci mieszkających w Polsce, niezależnie od ich obywatelstwa czy tytułu pobytowego, włączając w to osoby, których pobyt w Polsce jest niedokumentowany.

W przypadku dorosłych cudzoziemców możliwość pobierania nauki w Polsce jest często związana z koniecznością wniesienia opłaty (w tym również w szkołach publicznych) oraz uzyskania pozwolenia na pobyt w Polsce lub wizy. Dotyczy to przede wszystkim tych osób, których głównym celem czasowego pobytu w Polsce jest nauka lub studia. Istnieje szereg kategorii cudzoziemców, którzy mają prawo podejmować naukę w Polsce na takich samych zasadach jak obywatele polscy (więcej na ten temat na stronach 10-11).

1. NAUKA NA POZIOMIE PODSTAWOWYM/NAUKA DO 18. ROKU ŻYCIA

Co to jest obowiązek nauki/obowiązek szkolny?

Dzieci do 18. roku życia podlegają obowiązkowi nauki. Dzieci od siódmego roku życia obejmuje obowiązek szkolny. Muszą zatem rozpocząć naukę w szkole podstawowej w roku szkolnym, w którym kończą 7 lat (wyjątki od tej zasady – patrz: **Czy dzieci niepełnosprawne podlegają obowiązkowi nauki**, strona 10). Obowiązek szkolny trwa do momentu ukończenia gimnazjum/szkoły podstawowej, jednakże nie dłużej niż do ukończenia 18. roku życia. Obowiązek szkolny można realizować w szkołach publicznych, społecznych i prywatnych. Jeżeli dziecko nie chodzi do szkoły, a więc obowiązek szkolny nie jest realizowany, rodzice lub opiekunowie dziecka mogą zostać ukarani – początkowo otrzymują upomnienie, a następnie karę grzywny. Dzieci, które ukończyły gimnazjum/szkołę podstawową, realizują obowiązek nauki w szkołach wyższego stopnia, na przykład liceach, technikach, szkołach zawodowych i praktykując u pracodawców.



Uwaga: Dziecko, którego pobyt w Polsce jest nieuregulowany, też podlega obowiązkowi szkolnemu!

Do jakiej szkoły i kiedy należy zapisać dziecko?

W Polsce obowiązuje rejonizacja szkół, czyli dzieci „przypisane” są do publicznej szkoły podstawowej zgodnie z ich miejscem zamieszkania. Jest to tak zwana szkoła rejonowa. Jeżeli rodzice wolą, aby ich dziecko chodziło do innej szkoły, mogą je zapisać do wybranej placówki – publicznej lub prywatnej. Może się jednak zdarzyć, że wybrana przez rodziców szkoła nie przyjmie dziecka (niektóre szkoły prowadzą egzaminy wstępne). Wówczas należy zwrócić się do szkoły rejonowej dziecka. Szkoła nie może odmówić przyjęcia dziecka, które mieszka w jej rejonie.



Uwaga: Informacje o rejonach szkół można znaleźć w internecie, najczęściej na stronach urzędów miast lub urzędów powiatów. Zawsze można też zapytać w najbliższej szkole, czy dany adres leży w jej rejonie.

Warto wiedzieć, że niektóre państwa prowadzą własne szkoły za granicą. W tych szkołach realizowany jest program z danego kraju (np. szkoła francuska, szkoła kanadyjska).

Aby zapisać dziecko do **pierwszej klasy**, należy zarejestrować się w systemie elektronicznym zarządzanym przez władze danego miasta, a następnie złożyć u dyrektora szkoły wniosek o przyjęcie do szkoły. Zapisy odbywają się zazwyczaj w marcu lub kwietniu (w szkołach prywatnych nawet wcześniej) poprzedzającym rozpoczęcie roku szkolnego. Zatem jeżeli dziecko ma rozpocząć naukę w pierwszej klasie we wrześniu 2017 roku, należy je zapisać do szkoły w marcu/kwietniu 2017 roku. Po rozpoczęciu nauki w danej szkole dziecko przechodzi do kolejnej klasy automatycznie.

Aby zapisać do szkoły dziecko starsze, należy zgłosić się **bezpośrednio do dyrektora szkoły**. Przy zapisie do szkoły uczniowie przybywający z zagranicy mogą zostać zakwalifikowani do klasy na odpowiednim poziomie na podstawie świadectwa ukończenia poprzedniej klasy w kraju pochodzenia oraz rozmowy z dyrektorem szkoły, która zazwyczaj jest jednocześnie sprawdzianem znajomości języka polskiego. Jeśli Twoje dziecko nie zna języka polskiego, może być zakwalifikowane do klasy niższej niż wskazuje na to jego wiek.

Reforma edukacji 2017

- weszła w życie z dniem 1 września 2017 r.
- szkoła podstawowa będzie ma 8 klas, a nie 6
- stopniowo będą wygaszane gimnazja, aż do ich ostatecznej likwidacji
- zmienia się okres nauki w szkołach ponadpodstawowych (liceum – 4 lata zamiast 3, technikum – 5 lat zamiast 4, szkoła branżowa I stopnia – 3 lata i możliwość kontynuacji nauki w szkole branżowej II stopnia zamiast w 3-letniej zasadniczej szkole zawodowej)
- zmienia się podstawa programowa nauczania, czyli to jakich przedmiotów i w jakim wymiarze godzin dziecko będzie się uczyło w szkole
- strona poświęcona reformie edukacji: <http://reformaedukacji.men.gov.pl/>

Jak zorganizowana jest nauka w polskiej szkole?

Rok szkolny trwa od początku września do końca czerwca następnego roku i podzielony jest na dwa semestry, pomiędzy którymi są ferie zimowe – dwa tygodnie czasu wolnego od nauki. Ferie zimowe odbywają się w styczniu lub lutym, w różnych terminach zależnie od województw. W trakcie roku szkolnego jest jeszcze kilka innych przerw od nauki, na przykład ferie świąteczne w związku ze świętami Bożego Narodzenia lub Wielkanocy.

Nauka w szkole rozpoczyna się rano, zwykle o godzinie **8.00**. W szkołach, w których uczy się dużo dzieci, obowiązuje system zmianowy, czyli część uczniów rozpoczyna naukę później. W szkołach działają tak zwane **światlice**, czyli miejsca, w których dzieci pod okiem opiekunów spędzają czas poza lekcjami. Uczniowie mogą zatem przebywać na świetlicy przed i po swo-

ich lekcjach. Obecnie w większości szkół organizowane są po lekcjach dodatkowe zajęcia dla uczniów, na przykład zajęcia sportowe lub tematyczne (np. teatralne, komputerowe, muzyczne, języki obce). Niektóre z tych zajęć są bezpłatne, za inne trzeba zapłacić.

Czy dziecko musi chodzić na lekcje religii i etyki w szkołach?

Nie. W polskich szkołach nauczana jest religia i etyka, jednak uczestnictwo w tych przedmiotach jest **dobrowolne**. Oznacza to, że należy zgłosić w szkole życzenie udziału ucznia w takich lekcjach oraz że uczeń może chodzić na jeden z tych przedmiotów, na oba albo na żaden z nich. Bardzo często szkoły na początku roku szkolnego same przygotowują druki, na których rodzice (opiekunowie prawni) zaznaczają, czy dziecko będzie uczęszczać na religię i/lub etykę. Uczniowie pełnoletni składają takie deklaracje sami. Życzenia uczestnictwa nie trzeba ponawiać co roku, można natomiast je zmienić, czyli zrezygnować z tych lekcji. Liczbę godzin religii ustalono na dwie lekcje tygodniowo, zaś o liczbie godzin etyki decyduje dyrektor danej szkoły. Ocena z religii i/lub etyki jest wpisana na świadectwo szkolne i jest liczona do średniej ocen ucznia.



Uwaga: Niektóre szkoły wymagają od rodziców podpisania oświadczenia, że dziecko nie będzie chodziło na religię, jednak takie postępowanie jest nieuzasadnione. Szkoła ma prawo wymagać jedynie oświadczenia odnośnie życzenia uczestnictwa w lekcjach religii.

Czy istnieje możliwość organizacji lekcji dla dzieci innych wyznań?

Tak. Większość Polaków jest wyznania rzymsko-katolickiego, dlatego praktycznie we wszystkich szkołach organizowane jest nauczanie tej właśnie religii. Istnieje jednak możliwość organizacji nauki religii dla osób wyznań, których działalność w Polsce jest prawnie uregulowana (np. islamu czy innych religii chrześcijańskich). Lekcje takie organizuje organ prowadzący szkołę (czyli władze lokalne) w porozumieniu z oficjalnymi przedstawicielami danego wyznania. Lekcje religii mogą być organizowane w szkole lub w punkcie katechetycznym położonym poza szkołą, na przykład w cerkwi lub zborze. Tak się dzieje często w przypadku mniej powszechnych religii. Gdy w danej szkole jest mniej niż siedmiu uczniów chcących uczyć się danej religii, to wówczas nauczanie jest organizowane w pozaszkolnym punkcie katechetycznym albo w grupie międzyszkolnej.



Uwaga: Nauczanie religii i etyki musi być zorganizowane nawet wtedy, gdy prosi o nie jedna osoba.

Co robi dziecko, które nie chodzi na religię/etykę, w czasie trwania tych lekcji?

Dzieci, które nie uczestniczą w tych zajęciach, podczas ich trwania mogą przebywać na świetlicy pod opieką nauczycieli. Podobnie jest w czasie rekolekcji lub innych wydarzeń o charakterze religijnym (np. mszy świętej z okazji rozpoczęcia lub zakończenia roku szkolnego).

Rekolekcje to praktyki religijne odbywane przez chrześcijan w związku z ważnymi religijnymi wydarzeniami, takim jak Wielkanoc czy Boże Narodzenie. W polskich szkołach uczniowie chodzący na religię są zwalniani z zajęć szkolnych na trwające trzy dni rekolekcje wielkopostne. Odbywają się one w kościele, przed świętami Wielkanocnymi, a dokładny ich termin ustala dyrekcja szkoły z parafią organizującą rekolekcje. W szkołach, w których uczą się dzieci różnych wyznań, powinno się uzgadniać wspólny dla wszystkich termin rekolekcji. Dzieciom, które nie uczestniczą w rekolekcjach lub innych szkolnych aktywnościach religijnych, szkoła musi zapewnić w tym czasie opiekę.



Uwaga: Żaden uczeń nie może być przymuszany do uczestniczenia w wydarzeniach o charakterze religijnym wbrew woli swoich rodziców (opiekunów prawnych) lub – w przypadku starszych dzieci – swojej własnej.

Czy dzieci cudzoziemskie mogą liczyć na dodatkową pomoc w szkole?

Tak. Polski system edukacji przewiduje specjalne rozwiązania wspomagające edukację dzieci cudzoziemskich. Są to: **dodatkowa nauka języka polskiego, pomoc asystenta międzykulturowego oraz oddziały przygotowawcze.**

Uczniowie cudzoziemscy mają **prawo do dodatkowych zajęć z języka polskiego** w wymiarze nie mniejszym niż dwie godziny w tygodniu. Zajęcia takie ma zorganizować szkoła. Jeśli dyrektor szkoły sam ich nie zaproponował, należy z nim o tym porozmawiać. Dzięki dodatkowym lekcjom dziecko szybciej opanuje język polski i będzie mogło aktywniej uczestniczyć w pozostałych lekcjach, a tym samym nauka i kontakty z rówieśnikami staną się dla niego łatwiejsze i przyjemniejsze.

Aby pomóc w nawiązaniu dobrej relacji pomiędzy uczniem, rodzicem oraz pracownikami szkoły, dyrektor ma prawo do zatrudnienia **asystenta międzykulturowego**. Jest to osoba pochodząca z tego samego kraju co uczeń, znająca doskonale język polski i zasady panujące w polskiej szkole. Asystent międzykulturowy ma prawo uczestniczyć w zajęciach lekcyjnych i w razie potrzeby tłumaczyć dziecku omawiany materiał w zrozumiałym dla niego języku. Asystenci międzykulturowi są zatrudnieni na stałe w szkołach, do których uczęszczają grupy dzieci pochodzących z tego samego kręgu kulturowego (np. szkoła podstawowa w Podkowie Leśnej czy w Białej Podlaskiej). Niektóre szkoły decydują się na skorzystanie z usług asystenta nawet dla pojedynczego ucznia.



Pamiętaj: Jeśli Twoje dziecko ma trudności w odnalezieniu się w szkolnym środowisku, poproś dyrektora o zatrudnienie asystenta międzykulturowego. Jeśli szkoła nie jest w stanie z różnych przyczyn Ci go zapewnić, możesz skorzystać z bezpłatnej pomocy asystentów międzykulturowych/doradców integracyjnych z organizacji pozarządowych oferujących pomoc cudzoziemcom.

Polskie prawo dopuszcza tworzenie w szkole **oddziałów przygotowawczych**. Jeśli w danej szkole uczy się przynajmniej kilku uczniów cudzoziemskich nieznających lub słabo znających język polski, lub takich którzy mają różnego rodzaju trudności adaptacyjne związane z różnicami kulturowymi, dyrektor ma prawo zorganizować dla nich **oddział przygotowawczy**. Celem nauki w takim oddziale jest przygotowanie dzieci do nauki w zwykłej klasie. Oprócz intensywnej nauki języka polskiego będą one realizowały program szkolny odpowiedni do poziomu nauczania. Dodatkowo, nauczyciel oddziału przygotowawczego może być wspomagany przez osobę władającą językiem kraju pochodzenia ucznia. W jednym oddziale przygotowawczym uczy się nie więcej niż 15 osób.

Czy dzieci niepełnosprawne podlegają obowiązkowi nauki?

Tak. Dzieci dotknięte niepełnosprawnością, zarówno fizyczną jak i umysłową, oraz dzieci mające szczególne potrzeby edukacyjne z innych powodów (np. niedostosowane społecznie) są objęte obowiązkiem nauki. Przed podjęciem nauki w szkole (lub przedszkolu), dzieci takie poddawane są diagnozie w rejonowej poradni psychologiczno-pedagogicznej lub poradni specjalistycznej wyznaczonej przez kuratora oświaty. Placówka taka wydaje następnie orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, w którym określa, jaki rodzaj wsparcia jest konieczny w przypadku konkretnego dziecka. Może także wydać opinię o odroczeniu obowiązku szkolonego. Dzieci posiadające orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego mogą uczyć się w szkołach zwykłych, integracyjnych oraz specjalnych.

2. NAUKA NA POZIOMIE PONADPODSTAWOWYM/POWYŻEJ 18. ROKU ŻYCIA

Czy cudzoziemcy mogą uczyć się w Polsce na poziomie ponadpodstawowym na takich zasadach jak obywatele polscy?

Nie. Z prawa do nauki w publicznych szkołach dla dorosłych, szkołach policealnych, artystycznych, publicznych placówkach i kolegiach pracowników służb społecznych oraz z kształcenia ustawicznego w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych na warunkach dotyczących obywateli polskich korzystać mogą jedynie niektóre grupy cudzoziemców. Są to:

1. obywatele państw Unii Europejskiej, a także Islandii, Liechtensteinu, Norwegii i Szwajcarii oraz członkowie ich rodzin posiadający prawo pobytu lub stałego pobytu w Polsce,
2. osoby pochodzenia polskiego,
3. posiadacze pobytu stałego,
4. osoby posiadające zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
5. posiadacze Karty Polaka,
6. osoby, którym nadano status uchodźcy oraz członkowie ich rodzin,
7. osoby, którym udzielono ochrony uzupełniającej oraz członkowie ich rodzin,
8. osoby korzystające z ochrony czasowej,

9. osoby posiadające zgodę na pobyt tolerowany,
10. osoby, którym udzielono zgody na pobyt ze względów humanitarnych oraz członkowie ich rodzin,
11. osoby, dla których uprawnienie takie wynika z umów międzynarodowych,
12. osoby posiadające zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
13. osoby korzystające z prawa do łączenia rodzin,
14. osoby posiadające zezwolenie na pobyt czasowy dla ofiar handlu ludźmi,
15. osoby posiadające zezwolenie na pobyt czasowy będące rezydentami długoterminowymi UE w innym państwie członkowskim i członkowie ich rodzin,
16. członkowie rodzin osób ubiegających się o udzielenie ochrony międzynarodowej,
17. osoby, które posiadają kartę pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy”, wizę Schengen lub wizę krajową wydaną w celu wykonywania pracy na terytorium Polski.

Pozostali cudzoziemcy (nie wymienieni powyżej) mogą korzystać z takiej formy nauki jako **stypendyści** otrzymujący stypendium przyznane przez ministra lub dyrektora szkoły bądź **odpłatnie**.

Czy pobieranie nauki w Polsce jest podstawą do uzyskania wizy?

Tak. Kilka rodzajów wiz jest bezpośrednio związanych z chęcią wjazdu do Polski w celach edukacyjnych. Ustawa wskazuje, że wizę krajową lub wizę Schengen można uzyskać między innymi w celu:

- 1) dydaktycznym,
- 2) szkolenia zawodowego,
- 3) kształcenia się lub szkolenia w innej formie,
- 4) udziału w programie wymiany kulturalnej lub edukacyjnej, programie pomocy humanitarnej lub programie pracy wakacyjnej.

Wizę wydaje konsul. W celu uzyskania wizy należy spełnić **ogólne wymagania związane z wydaniem wizy** krajowej lub wizy Schengen (m.in. posiadać odpowiednie środki finansowe i ubezpieczenie zdrowotne) oraz udokumentować cel przyjazdu do Polski, np. poprzez przedstawienie potwierdzenia przyjęcia na studia lub podjęcia współpracy naukowej z daną jednostką naukową.

Czy podjęcie nauki w Polsce jest podstawą legalizacji pobytu?

Tak. Osoba ucząca się w Polsce może wnioskować o tzw. zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na inne okoliczności, które udzielane jest cudzoziemcowi zamierzającemu podjąć lub kontynuować **naukę lub szkolenie zawodowe** w Polsce. Warunkiem uzyskania tego zezwolenia jest posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego i odpowiednich dochodów oraz miejsca zamieszkania na terytorium Polski.

Wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy należy złożyć **osobiście do wojewody** właściwego ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca. Wniosek taki musi być złożony

najpóźniej w ostatnim dniu legalnego pobytu w Polsce, a więc np. w ostatnim dniu prawa do pobytu na podstawie wizy albo w ramach ruchu bezwizowego. Jeżeli wraz z wnioskiem zostaną dołączone wszystkie wymagane dokumenty, cudzoziemiec otrzymuje **stempel w paszporcie**, który potwierdza jego prawo do legalnego przebywania w Polsce do czasu rozpatrzenia sprawy. Należy pamiętać, że językiem, w jakim prowadzone jest postępowanie administracyjne, jest **język polski**. Oznacza to, że wszystkie dokumenty sporządzone w języku obcym muszą zostać przetłumaczone przez tłumacza przysięgłego na język polski.



Uwaga: Przyczyny odmowy udzielenia pozwolenia na pobyt czasowy oraz sposób postępowania w przypadku decyzji negatywnej opisane są w rozdziale dotyczącym studentów, na stronach 16-17.

3. STUDIA WYŻSZE

Czy cudzoziemiec może podjąć studia na polskiej uczelni?

Zasadniczo tak. Jednak w zależności od statusu pobytowego różne będą uprawnienia cudzoziemca odnośnie podejmowania studiów i różne warunki odpłatności za studia. Niektórzy cudzoziemcy mogą podejmować i odbywać studia oraz uczestniczyć w badaniach naukowych na takich samych zasadach jak obywatele polscy. Osoby, których te zasady dotyczą (w tym także kwestia **nieodpłatności** za studia), to:

1. cudzoziemcy, którym udzielono zezwolenia na pobyt stały,
2. cudzoziemcy posiadający status uchodźcy,
3. cudzoziemcy, którym udzielono ochrony uzupełniającej,
4. cudzoziemcy korzystający z ochrony czasowej,
5. pracownicy migrujący będący obywatelami jednego z państw Unii Europejskiej albo Islandii, Norwegii, Liechtensteinu lub Szwajcarii oraz członkowie ich rodzin, mieszkający na terytorium Polski,
6. cudzoziemcy, którym udzielono zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
7. osoby posiadające zezwolenie na pobyt czasowy będące rezydentami długoterminowymi Unii Europejskiej w innym państwie członkowskim i członkowie ich rodzin,
8. osoby posiadające zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
9. osoby korzystające z prawa do łączenia rodzin,
10. obywatele państw Unii Europejskiej oraz Islandii, Norwegii, Liechtensteinu lub Szwajcarii i członkowie ich rodzin posiadający prawo stałego pobytu w Polsce.

Cudzoziemcy, którzy posiadają kartę pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy” lub wizę Schengen albo wizę krajową wydaną w celu wykonywania pracy na terytorium Polski, mogą

studiować na uczelniach wyższych, studiach doktoranckich oraz podejmować kształcenie w innych formach i uczestniczyć w badaniach naukowych jedynie **na zasadach odpłatności**. Osobom tym nie przysługuje prawo do stypendium socjalnego, stypendium specjalnego dla osób niepełnosprawnych i zapomóg.

Czy obywatele Unii Europejskiej mogą studiować w Polsce?

Obywatele państw Unii Europejskiej oraz Islandii, Norwegii, Liechtensteinu i Szwajcarii, a także członkowie ich rodzin, posiadający środki finansowe niezbędne na pokrycie kosztów utrzymania podczas studiów, mogą podejmować i odbywać studia wyższe, studia doktoranckie oraz inne formy kształcenia, a także uczestniczyć w badaniach naukowych **na zasadach obowiązujących obywateli polskich**. Osobom tym nie przysługuje jednak prawo do stypendium socjalnego, stypendium specjalnego dla osób niepełnosprawnych i zapomóg.

Czy pozostali cudzoziemcy mogą studiować w Polsce?

Pozostali cudzoziemcy mogą studiować oraz uczestniczyć w badaniach naukowych na podstawie:

1. umów międzynarodowych,
2. umów zawieranych przez uczelnie (np. z innymi uczelniami),
3. decyzji ministra lub decyzji rektora uczelni.

Cudzoziemcy ci mogą podejmować studia oraz uczestniczyć w badaniach naukowych jako **stypendyści** albo **na zasadach odpłatności**.



Uwaga: Nawet jeżeli nie należysz do grupy cudzoziemców wymienionej powyżej, zawsze możesz zwrócić się z wnioskiem do rektora uczelni o przyjęcie Cię na studia. Z reguły będzie się to jednak wiązało z obowiązkiem wniesienia opłaty za studia.

Studiowałem jakiś czas w swoim kraju i teraz chciałbym kontynuować studia w Polsce. Czy jest to możliwe?

Zasadniczo jest to możliwe, natomiast szczegółowe warunki student powinien ustalić z uczelnią, na której chciałby kontynuować swoje studia. Zagraniczne dyplomy mogą zostać uznane w Polsce w celu kontynuacji kształcenia na podstawie umów międzynarodowych lub nostryfikacji.

Polska uznaje zagraniczne dyplomy i stopnie naukowe uzyskane w tych państwach, z którymi zawarła umowy międzynarodowe o uznawalności wykształcenia. Wykaz obowiązujących umów publikuje na swojej stronie **Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego**.

Jeśli dyplom został wydany przez kraj, z którym Polska nie zawarła umowy międzynarodowej, wtedy należy dokonać jego nostryfikacji (jest to procedura uznania zagranicznego dyplomu). Procedura ta jest płatna. Warto pamiętać, że cudzoziemiec, który ubiega się o przyjęcie

na studia **drugiego stopnia** na polskiej uczelni, może zostać zwolniony przez uczelnię z konieczności nostryfikacji dyplomu.

Jeżeli cudzoziemiec studiował wcześniej na jednej z europejskich uczelni, może ubiegać się o przeniesienie swoich dokonań na inną uczelnię poprzez uznanie punktów ECTS. Zgodnie z Konwencją Lizbońską kwalifikacje uzyskane za granicą co do zasady powinny być uznawane, jeżeli nie ma w tej kwestii wyraźnych przeciwwskazań, takich jak duże różnice pomiędzy efektami kształcenia osiąganymi po ukończeniu dwóch porównywanych kursów.

Studentom, którzy wyjeżdżają za granicę w celu odbycia części studiów w ramach **programu Erasmus**, okres studiów za granicą zaliczany jest na podstawie wcześniej podpisanych porozumień pomiędzy uczelnią wysyłającą, uczelnią przyjmującą a studentem.

Czym są punkty ECTS?

ECTS to Europejski System Transferu Punktów (*European Credit Transfer System*). Jest to zbiór procedur, opracowanych przez Komisję Europejską i stosowanych przez europejskie uczelnie, gwarantujących **zaliczanie studiów krajowych i zagranicznych** do programu realizowanego przez studenta w macierzystej uczelni.



Więcej informacji na temat międzynarodowych programów wymiany studentów i uznawalności wykształcenia między uczelniami otrzymasz tutaj:

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

Departament Obsługi Programów Międzynarodowych

i Uznawalności Wykształcenia

ul. Wspólna 1/3

00-529 Warszawa

Czy muszę mieć wizę lub pozwolenie na pobyt, jeżeli przyjeżdżam do Polski w ramach programu typu Erasmus?

Tak. Każdy obywatel państwa trzeciego przebywający w Polsce powinien posiadać prawo do pobytu, czyli wizę albo kartę pobytu.

Czy studiowanie w Polsce jest podstawą do uzyskania wizy?

Tak. Kilka rodzajów wiz jest bezpośrednio związanych z chęcią wjazdu do Polski w celach edukacyjnych lub naukowych. Ustawa wskazuje, że wizę krajową lub wizę Schengen można uzyskać między innymi w celu odbycia studiów pierwszego stopnia, studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich albo studiów trzeciego stopnia.

Wizę wydaje konsul. W celu uzyskania wizy należy spełnić **ogólne wymogi związane z wydaniem wizy** krajowej lub wizy Schengen (m.in. posiadać odpowiednie środki finansowe i ubezpieczenie zdrowotne) oraz udokumentować cel przyjazdu do Polski, np. poprzez przedstawienie potwierdzenia przyjęcia na studia lub podjęcia współpracy naukowej z daną jednostką naukową.

Czy podjęcie studiów w Polsce jest podstawą do legalizacji mojego pobytu?

Tak, po spełnieniu warunków wskazanych w ustawie. Wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy należy złożyć **osobiście do wojewody** właściwego ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca. Wniosek taki musi być złożony **najpóźniej w ostatnim dniu legalnego pobytu w Polsce**, a więc np. w ostatnim dniu prawa do pobytu na podstawie wizy albo w ramach ruchu bezwizowego. Jeżeli wraz z wnioskiem zostaną dołączone wszystkie wymagane dokumenty, cudzoziemiec otrzymuje **stempel w paszporcie**, który potwierdza jego prawo do legalnego przebywania w Polsce do czasu rozpatrzenia sprawy. Należy pamiętać, że językiem, w jakim prowadzone jest postępowanie administracyjne, jest **język polski**. Oznacza to, że wszystkie dokumenty sporządzone w języku obcym muszą zostać przetłumaczone przez tłumacza przysięgłego na język polski.

Jakie warunki muszą spełnić w celu uzyskania zezwolenia?

Zezwolenia na pobyt czasowy udziela się cudzoziemcowi w celu kształcenia się na stacjonarnych studiach pierwszego stopnia, studiach drugiego stopnia lub jednolitych studiach magisterskich albo na studiach trzeciego stopnia. Dotyczy to także sytuacji, gdy studia te stanowią **kontynuację lub uzupełnienie** studiów podjętych przez cudzoziemca na terytorium innego państwa Unii Europejskiej oraz gdy cudzoziemiec zamierza odbyć **kurs przygotowawczy** do podjęcia nauki na tych studiach w języku polskim.

W celu uzyskania zezwolenia należy spełnić następujące warunki:

1. przedłożyć zaświadczenie o przyjęciu na studia lub o kontynuacji przedstawić dowód uiszczenia opłaty za studia, jeżeli studia są odpłatne,
2. posiadać ubezpieczenie zdrowotne,
3. udokumentować posiadanie wystarczających środków finansowych na pokrycie kosztów utrzymania i podróży powrotnej do kraju pochodzenia oraz kosztów studiów.

Na jaki czas jest udzielane zezwolenie?

Pierwsze zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na podjęte studia udzielane jest zawsze na okres maksymalnie **15 miesięcy**. Jeżeli zajęcia będą trwały krócej niż rok, zezwolenie zostanie udzielone na czas trwania tych zajęć plus 3 miesiące. Kolejne zezwolenia mogą być udzielone na okres niezbędny ze względu na czas trwania studiów, maksymalnie do **3 lat**. Jeżeli na przykład ubiegasz się o zezwolenie na pobyt w Polsce ze względu na studia, które trwają 10 miesięcy i jest to Twoje pierwsze takie zezwolenie, wojewoda wyda Ci je na okres 13 miesięcy.

Czym są „wystarczające środki finansowe”?

Zgodnie z aktualnie obowiązującymi przepisami, cudzoziemiec podejmujący studia w Polsce i ubiegający się na tej podstawie o udzielenie mu zezwolenia na pobyt czasowy musi posiadać środki w wysokości co najmniej **635 zł na każdy miesiąc pobytu** (lub **515 zł na każdą osobę w rodzinie**) przez okres 15 miesięcy lub przez cały okres pobytu, jeżeli okres pobytu

jest krótszy niż 15 miesięcy. Cudzoziemiec może także udokumentować, że posiada równoważność tej kwoty w **walutach obcych** liczoną według średniego kursu danej waluty ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski w ostatnim dniu roboczym poprzedzającym złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia.

Warunek ten jest spełniony także wtedy, gdy cudzoziemiec wykaże, że **dysponuje miesięcznie środkami finansowymi** w co najmniej takiej wysokości, jak wskazana powyżej, przez cały okres planowanego pobytu na terytorium Polski (np. z tytułu przyznanego mu stypendium).

Ponadto cudzoziemiec musi wykazać, że posiada **bilet powrotny** do kraju pochodzenia albo **środki finansowe na pokrycie kosztów podróży** w wysokości:

1. 200 zł, jeżeli przybył z państwa sąsiadującego z Polską,
2. 500 zł, jeżeli przybył z państwa członkowskiego Unii Europejskiej,
3. 2500 zł, jeżeli przybył z państwa niebędącego członkiem Unii Europejskiej i nie sąsiadującego z Polską.

Jeżeli cudzoziemiec podróżuje z rodziną, musi wykazać posiadanie środków na koszty podróży **dla każdego członka rodziny**.

Jakie dokumenty potwierdzają posiadanie środków finansowych?

Rozporządzenie zawiera zamknięty katalog dokumentów, które mogą potwierdzić posiadanie przez cudzoziemca odpowiednich środków finansowych. Są to:

1. czek podróżny,
2. zaświadczenie o wysokości limitu na karcie kredytowej wydane przez bank, który wystawił kartę kredytową,
3. zaświadczenie o posiadaniu środków płatniczych w banku,
4. dokument potwierdzający przyznanie stypendium krajowego lub zagranicznego,
5. zaświadczenie o zatrudnieniu i wysokości zarobków.

Czy mogę studiować w Polsce będąc osobą niepełnoletnią?

Tak, zasadniczo jest to możliwe, natomiast o szczegóły i ewentualne ograniczenia w tym zakresie należy zapytać konkretną uczelnię, na której miałyby zostać podjęte studia. Trzeba także pamiętać, że do podjęcia studiów przez osobę niepełnoletnią potrzebna będzie z reguły **zgoda przedstawiciela ustawowego** (najczęściej rodzica). Należy pamiętać, że wniosek o wizę lub pozwolenie na pobyt w Polsce składa w imieniu niepełnoletniego rodzic lub opiekun prawny.

W jakich przypadkach wojewoda odmówi udzielenia zezwolenia na pobyt w Polsce?

W uzasadnionych przypadkach wojewoda odmawia udzielenia cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy w Polsce. Przyczyny odmowy zostały wskazane w ustawie i należą do nich:

1. brak podstaw do pobytu w Polsce przez okres dłuższy niż 3 miesiące (np. gdy podjęte przez cudzoziemca kształcenie trwa krócej),

2. dane cudzoziemca znajdują się w wykazie cudzoziemców, których pobyt jest na terytorium Polski niepożądany lub w Systemie Informacyjnym Schengen do celów odmowy wjazdu,
3. wymagają tego względy obronności lub bezpieczeństwa państwa lub ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego,
4. w toku postępowania zostały podane nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje albo dołączono przerobione (fałszywe) dokumenty,
5. cudzoziemiec nie wyraził zgody na obowiązkowe leczenie choroby zakaźnej,
6. cudzoziemiec przebywa nielegalnie w Polsce podczas składania wniosku,
7. cudzoziemiec posiada zezwolenie na pobyt czasowy w celu podjęcia lub kontynuacji studiów lub szkolenia zawodowego,
8. cudzoziemiec wykonuje pracę lub prowadzi działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (chyba że ubiega się o udzielenie mu kolejnego zezwolenia ze względu na studia).

Decyzja negatywna – co dalej?

Od negatywnej decyzji wojewody można złożyć **odwołanie do Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców**. Takie odwołanie powinno zostać złożone w ciągu **14 dni** za pośrednictwem organu, który wydał niekorzystną decyzję. O pomoc w jego przygotowaniu można się zwrócić do jednej z organizacji pozarządowych świadczących bezpłatną pomoc dla cudzoziemców.



Uwaga: Termin 14 dni na złożenie odwołania liczony jest w dniach kalendarzowych, a nie roboczych. Oznacza to, że liczą się także dni wolne od pracy. Jeżeli decyzję odmowną otrzymałeś 12 maja 2017 r., Twój termin na złożenie odwołania upływa w dniu 26 maja 2017 r.

Jak przebieg studiów wpływa na prawo mojego pobytu w Polsce?

Rektor uczelni ma obowiązek niezwłocznego zawiadomienia wojewody o skreśleniu cudzoziemca z listy studentów, a także o niezaliczeniu przez niego roku studiów w określonym terminie.

Z tego względu, jeżeli Twoje zezwolenie na pobyt w Polsce związane jest z odbywaniem studiów, pamiętaj o tym, że w przypadku niepodjęcia albo przerwania przez Ciebie nauki odpowiednia informacja zostanie przekazana organowi, który może zainicjować **wszczęćcie postępowania o cofnięcie udzielonego Ci zezwolenia**.

Nie zdałem wszystkich egzaminów/nie zaliczyłem roku studiów. Czy stracę prawo pobytu w Polsce?

Cudzoziemcowi można odmówić udzielenia kolejnego zezwolenia ze względu na podjęte studia, jeżeli **nie zaliczył roku studiów w określonym terminie**. Jest to także podstawa do

cofnięcia już udzielonego zezwolenia. Ze względu na fakultatywność tej przesłanki ostateczna decyzja w tym zakresie zostaje zawsze podjęta przez wojewodę. Możesz zatem starać się wykazać w toku postępowania, dlaczego zezwolenie powinno być Ci udzielone pomimo niezaliczenia roku.

Warto pamiętać, że cudzoziemiec ma **prawo do zmiany podstawy swojego pobytu** w Polsce. Jeżeli więc nie zaliczyłeś roku studiów, możesz, przed cofnięciem Ci zezwolenia na pobyt, złożyć wniosek o udzielenie Ci kolejnego zezwolenia na innej podstawie, np. ze względu na podjętą pracę.

Status pobytowy należy także zmienić w przypadku **zmiany formy studiów** ze stacjonarnych na niestacjonarne.

Chcę zmienić uczelnię albo kierunek studiów. Czy muszę występować o nowe pozwolenie na pobyt?

W przypadku zmiany toku studiów (stacjonarne/niestacjonarne) należy złożyć **nowy wniosek** o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy. Jeżeli natomiast cudzoziemiec zmienił jedynie kierunek studiów w ramach swojej uczelni lub uczelnię, nie musi składać nowego wniosku, ale w ciągu 15 dni powinien **poinformować** o tej zmianie wojewodę.

Skończyłem studia, ale chciałbym zostać w Polsce. Jakie mam możliwości i obowiązki?

Ukończenie studiów oznacza, że cudzoziemiec, który chce pozostać w Polsce, musi wystąpić do wojewody z nowym wnioskiem o udzielenie mu kolejnego zezwolenia na pobyt w Polsce na innej podstawie niż studia. Jeżeli cudzoziemiec jest absolwentem polskiej uczelni i poszukuje na terytorium Polski pracy, może mu zostać udzielone w tym celu zezwolenie na pobyt czasowy na okres **1 roku**. W tym celu cudzoziemiec musi wykazać, że posiada **ubezpieczenie zdrowotne** oraz **źródło stabilnego i regularnego dochodu** wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu, a także że ma zapewnione **miejsce zamieszkania** w Polsce.

Jeżeli cudzoziemiec chciałby zostać w Polsce ze względu na **inne przyczyny**, takie jak podjęcie pracy, założenie własnej działalności gospodarczej czy pobyt z członkiem rodziny mieszkającym w Polsce, musi złożyć wniosek do wojewody w oparciu o te podstawy.



Uwaga: Przydane informacje dla studentów zagranicznych uczących się w Polsce znajdują się na stronie: <http://www.go-poland.pl/>

II. NAUKA I PRACA



1. PRACA PODCZAS STUDIÓW I PO STUDIACH

Czy w trakcie odbywania studiów w Polsce mam prawo do pracy?

Tak. Jednak to, czy będziesz zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, zależy od tego, jaka jest podstawa Twojego pobytu w Polsce i jaki tok studiów realizujesz.

Niektóre grupy cudzoziemców są **zwolnione z obowiązku** posiadania zezwolenia na pracę w Polsce. Do tej grupy należą m.in. cudzoziemcy, którzy posiadają **zezwolenie na pobyt czasowy wydane w związku z podjętymi w Polsce studiami stacjonarnymi** pierwszego, drugiego lub trzeciego stopnia (jest to zezwolenie wydane na podstawie art. 144 ustawy o cudzoziemcach). Z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę zwolnieni są także cudzoziemcy, którym udzielono **zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia badań naukowych** (zezwolenie wydane na podstawie art. 151 ust. 1 lub 2 ustawy o cudzoziemcach).

Wskazani wyżej cudzoziemcy mogą podejmować pracę w Polsce bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, a więc **na takich samych zasadach jak obywatele polscy**. Więcej informacji o wykonywaniu pracy w Polsce znajdziesz w rozdziale „Praca”.



Uwaga: Warto wiedzieć, że w toku postępowania o udzielenie kolejnego zezwolenia na pobyt czasowy cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy bez zezwolenia, jeżeli posiadał takie uprawnienie na podstawie poprzedniego zezwolenia na pobyt w Polsce.

Kto jeszcze jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę?

Polskie prawo przewiduje także szereg innych przypadków, w których powierzenie cudzoziemcowi wykonywania pracy na terytorium Polski jest możliwe **bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę**. Część z nich dotyczy cudzoziemców przebywających w Polsce ze względów **edukacyjnych i naukowych**. Zgodnie z przepisami, wykonywanie pracy bez zezwolenia jest możliwe m.in. w przypadku cudzoziemców:

1. będących studentami studiów stacjonarnych (w tym także doktoranckich) odbywanych w Polsce,
2. będących absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub innych instytutach badawczych,
3. wykonujących pracę jako pracownicy naukowcy w instytutach badawczych,
4. prowadzących szkolenia lub biorących udział w stażach zawodowych w programach realizowanych w ramach działań Unii Europejskiej,

5. będących nauczycielami języków obcych, którzy wykonują pracę w przedszkolach, szkołach, placówkach, ośrodkach, zakładach kształcenia nauczycieli, kolegiach lub Ochotniczych Hufcach Pracy,
6. wygłaszających, do 30 dni w roku kalendarzowym, okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje o szczególnej wartości naukowej,
7. będących studentami, którzy wykonują pracę w ramach staży zawodowych, do których odbywania skierowały ich organizacje będące członkami międzynarodowych zrzeszeń studentów,
8. będących studentami, którzy wykonują pracę w ramach współpracy publicznych służb zatrudnienia i ich zagranicznych partnerów,
9. będących studentami szkół wyższych lub uczniami szkół zawodowych w państwach członkowskich UE oraz Islandii, Liechtensteinu, Norwegii i Szwajcarii, którzy wykonują pracę w ramach praktyk zawodowych przewidzianych regulaminem studiów lub programem nauczania,
10. 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.

Jak wynika z powyższego wyliczenia, cudzoziemcy przebywający w Polsce na podstawie wizy, którzy podejmują studia stacjonarne na polskiej uczelni, co do zasady mogą pracować **bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę**.

Pozostałe, nie wymienione wyżej grupy cudzoziemców muszą uzyskać **zezwolenie na pracę**. Więcej na ten temat znajdziesz w rozdziale „Praca”.

2. WOLONTARIAT I AU-PAIR

Czy jako cudzoziemiec mogę pracować jako wolontariusz?

Przez „wolontariat” rozumie się wykonywanie określonych świadczeń na rzecz organizacji pozarządowej lub organów administracji publicznej w sposób dobrowolny i bez wynagrodzenia. Cudzoziemcy, którzy podejmują się wolontariatu nie są zobowiązani do posiadania zezwolenia na pracę. W celu nawiązania współpracy z wolontariuszem organizacja powinna podpisać z nim tzw. **porozumienie**. Jeżeli przewiduje ono wykonywanie świadczeń przez okres dłuższy niż 30 dni, porozumienie powinno być sporządzone **na piśmie**.

Do **obowiązków** organizacji nawiązującej współpracę z wolontariuszem należy m.in. zapewnienie mu bezpiecznych i higienicznych warunków wykonywania przez niego świadczeń oraz zwrot kosztów podróży służbowych i diet.

Czy mogę starać się o zezwolenie na pobyt w Polsce na podstawie pracy jako wolontariusz?

Ustawa nie przewiduje osobnej przesłanki do ubiegania się o zezwolenie na pobyt w przypadku podjęcia wolontariatu. Jeżeli jednak jest to powód Twojego pobytu w Polsce, możesz

zwrócić się do wojewody o udzielenie Ci zezwolenia na pobyt ze względu na tzw. **inne okoliczności, nie wymienione w ustawie** (art. 187 pkt 8 ustawy o cudzoziemcach). Możliwość uzyskania na tej podstawie zezwolenia będzie zależała od decyzji wojewody. W celu uzyskania tego zezwolenia musisz wykazać, że posiadasz ubezpieczenie zdrowotne, miejsce zamieszkania w Polsce oraz stabilne i regularne źródło dochodu.

Czy cudzoziemiec może wykonywać w Polsce pracę jako au-pair?

Wykonywanie pracy jako „au-pair” polega na tymczasowym zakwaterowaniu cudzoziemca u danej rodziny w zamian za świadczenie na jej rzecz pewnych usług, zazwyczaj polegających na **opiece nad dziećmi**. Taka forma pracy służy nauce języka i poznawaniu zwyczajów kulturowych danego kraju. Praca taka wykonywana jest co do zasady przez okres 1 roku, z możliwością przedłużenia do dwóch lat, przez osoby w wieku 17-30 lat.

W celu wykonywania pracy jako „au-pair” należy spełnić **ogólne wymogi dotyczące wykonywania pracy w Polsce**. Na tej podstawie można się także ubiegać o udzielenie zezwolenia na pobyt w Polsce.



Zmiana statusu bytowego w Polsce

Cudzoziemiec, któremu udzielono zezwolenia na pobyt czasowy w Polsce, ma **obowiązek zawiadomienia wojewody** w terminie **15 dni roboczych**, o ustaniu przyczyny udzielenia mu tego zezwolenia. Oznacza to, że jeżeli Twoje zezwolenie na pobyt czasowy miało związek z odbywanymi w Polsce studiami, natomiast po jego udzieleniu zostałeś skreślony z listy studentów, masz obowiązek poinformować o tym wojewodę, który udzielił Ci zezwolenia. Wojewoda może cofnąć zgodę na pobyt. Niepoinformowanie wojewody może skutkować odmową udzielenia Ci kolejnego zezwolenia.

W tym czasie masz jednak możliwość zmiany podstawy swojego pobytu w Polsce, składając **kolejny wniosek oparty na innych podstawach** (np. podjęcie w Polsce zatrudnienia, prowadzenie działalności gospodarczej czy też istnienie życia rodzinnego na terytorium Polski). Szczegółowe informacje dotyczące złożenia kolejnego wniosku w związku z wykonywaniem pracy znajdują się w rozdziale „Praca”.



Pamiętaj: Za każdym razem, gdy zmienia się cel Twojego pobytu w Polsce, musisz poinformować o tym wojewodę i złożyć nowy wniosek o udzielenie Ci zezwolenia na pobyt na innych podstawach.

3. BADANIA NAUKOWE

Czy prowadzenie badań naukowych może być podstawą legalizacji mojego pobytu w Polsce?

Tak. Cudzoziemcowi udziela się zezwolenia na pobyt czasowy **w celu prowadzenia badań naukowych**, gdy celem jego pobytu w Polsce jest prowadzenie badań naukowych lub prac rozwojowych na podstawie umowy o przyjęciu go w celu realizacji projektu badawczego zawartej z jednostką naukową.

W celu uzyskania zezwolenia cudzoziemiec powinien wystąpić do wojewody z odpowiednim wnioskiem, przedstawiając jednocześnie **umowę o przyjęciu go w celu realizacji projektu badawczego**, zawartą z jednostką naukową mającą siedzibę w Polsce oraz pisemne **oświadczenie jednostki naukowej**, w którym zobowiązuje się ona do poniesienia kosztów pobytu naukowca w Polsce oraz kosztów ewentualnego wydalenia go z Polski. Oprócz tego, cudzoziemiec musi posiadać **ubezpieczenie zdrowotne** oraz wystarczające **środki finansowe** na pokrycie kosztów utrzymania i kosztów podróży powrotnej do kraju pochodzenia (wymogi finansowe, jakie musi spełnić taka osoba są takie same, jak w przypadku studentów).

Zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia badań naukowych udziela się także cudzoziemcowi, który **posiada dokument pobytowy, opatrzony adnotacją „naukowiec”**, wydany przez inne państwo Unii Europejskiej. W takim wypadku umowa o przyjęciu go w celu realizacji projektu badawczego zawarta z właściwą jednostką naukową tego państwa musi przewidywać prowadzenie badań naukowych lub prac rozwojowych także na terytorium Polski.

Na jaki okres czasu udzielane jest zezwolenie?

Zezwolenie w celu prowadzenia badań naukowych jest udzielane na okres realizacji projektu badawczego albo na okres prowadzenia badań naukowych lub prac rozwojowych na terytorium Polski, **nie dłużej jednak niż na 3 lata**.

Należy pamiętać, że jednostka naukowa ma obowiązek poinformowania wojewody o wszelkich zdarzeniach mogących stanowić przeszkodę w wykonaniu umowy o przyjęciu cudzoziemca w celu realizacji projektu badawczego. W takiej sytuacji wojewoda może **odmówić** udzielenia cudzoziemcowi zezwolenia lub **cofnąć** już udzielone.



Uwaga: Przyczyny odmowy udzielenia pozwolenia na pobyt czasowy oraz sposób postępowania w przypadku decyzji negatywnej opisane są w rozdziale dotyczącym studentów, na stronach 16-17.

III. PRACA



1. WYKONYWANIE PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW W POLSCE – ZASADY OGÓLNE



Uwaga: Niniejszy rozdział został opracowany na podstawie stanu prawnego obowiązującego w sierpniu 2017 r. i dodatkowo obejmuje zmiany, które mają wejść w życie w styczniu 2018 r. (praca sezonowa, zmiany dotyczące pracy na podstawie oświadczenia). Obecnie trwają prace nad innymi zmianami przepisów dotyczących wykonywania pracy przez cudzoziemców, lecz nie jest znany ostateczny kształt tych zmian.

Wykonywanie pracy – co to znaczy?

Zgodnie z przepisami polskiego prawa wykonywanie pracy przez cudzoziemca oznacza zatrudnienie (wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą), wykonywanie innej pracy zarobkowej (np. na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło). Wykonywaniem pracy jest także pełnienie funkcji w zarządach osób prawnych, które uzyskały wpis do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego (m.in. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółka akcyjna) lub są spółkami kapitałowymi w organizacji. Dodatkowo według zmian, które mają wejść w życie 1 stycznia 2018 r., wykonywaniem pracy będzie także prowadzenie spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej przez komplementariusza lub działanie w charakterze prokurenta.

Jakie są główne zasady dotyczące wykonywania pracy przez cudzoziemców?

Generalnie cudzoziemcy, aby móc pracować, **muszą przebywać w Polsce legalnie** (tj. przebywać na podstawie ruchu bezwizowego, posiadać wizę, zezwolenie na pobyt czasowy czy inne zezwolenie pobytowe) oraz **muszą posiadać zezwolenie na pracę**. Istnieje jednak szereg grup cudzoziemców, którzy mogą wykonywać w Polsce pracę bez zezwolenia. Ponadto obywatele niektórych krajów mają możliwość wykonywania pracy przez pewien określony okres bez zezwolenia na podstawie **oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi** (zwane w języku potocznym „oświadczeniem”).

Ważną zmianą, która ma wejść w życie 1 stycznia 2018 r., będzie możliwość wprowadzenia **limitów wydawanych zezwoleń na pracę lub oświadczeń**. Limity te będą mogły być wprowadzane w określonym województwie, w danej branży, w danym zawodzie lub będą mogły dotyczyć określonego rodzaju umów. Oznacza to, że po wydaniu określonej ilości zezwoleń lub oświadczeń w danym roku nie będą już wydawane kolejne.

Kto ma prawo wykonywać pracę bez zezwolenia?

Niektórzy cudzoziemcy mogą wykonywać pracę bez zezwolenia. To dotyczy m.in. cudzoziemców, którzy:

1. posiadają zezwolenie na pobyt stały,
2. posiadają zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej wydane w Polsce,
3. nadano im status uchodźcy,
4. udzielono im ochrony uzupełniającej,
5. złożyli wniosek o udzielenie im ochrony międzynarodowej (tzn. nadanie statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej) i otrzymali zaświadczenie uprawniające do wykonywania pracy; zaświadczenie takie jest wydawane na wniosek cudzoziemca w sytuacji, gdy postępowanie trwa ponad 6 miesięcy,
6. wydano im zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
7. wydano im zgodę na pobyt tolerowany,
8. posiadają zezwolenie na pobyt czasowy wydane z niektórych powodów m.in.:
 - ✔ ze względu na bycie małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca, który otrzymał status uchodźcy, ochronę uzupełniającą, pobyt stały, pobyt rezydenta długoterminowego UE, pobyt humanitarny, pobyt tolerowany (także w sytuacji, gdy zezwolenie zostało wydane w przypadku owdowienia lub separacji),
 - ✔ w celu łączenia rodzin cudzoziemców,
 - ✔ w związku z podjęciem studiów stacjonarnych licencjackich, magisterskich lub doktoranckich,
 - ✔ w celu prowadzenia badań naukowych cudzoziemcowi będącemu naukowcem,
 - ✔ dla ofiar handlu ludźmi;
9. złożyli wniosek o udzielenie im zezwolenia na pobyt czasowy, pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE i przed złożeniem wniosku przebywali na podstawie jednego z zezwoleń na pobyt czasowy wymienionych w punkcie 8,
10. posiadają ważną Kartę Polaka,
11. są studentami studiów stacjonarnych i przebywają na podstawie wizy,
12. prowadzą szkolenia, biorą udział w stażach zawodowych, pełnią funkcję doradcą, nadzorczą lub wymagającą szczególnych kwalifikacji i umiejętności w programach realizowanych w ramach działań Unii Europejskiej lub innych międzynarodowych programach pomocowych,
13. są nauczycielami języków obcych i pracują w przedszkolach, szkołach, placówkach, ośrodkach, zakładach kształcenia nauczycieli lub kolegiach,
14. są absolwentami polskiej szkoły ponadgimnazjalnej, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich,
15. są pracownikami naukowymi w instytutach badawczych,
16. są stałymi korespondentami zagranicznych środków masowego przekazu, którym została przyznana akredytacja ministra spraw zagranicznych,

17. wykonują usługi artystyczne trwające do 30 dni w roku kalendarzowym,
18. wygłaszają, do 30 dni w roku kalendarzowym, okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje o szczególnej wartości naukowej lub artystycznej,
19. uczestniczą w programach wymiany kulturalnej lub edukacyjnej, programach pomocy humanitarnej lub rozwojowej lub programach wakacyjnej pracy studentów, zorganizowanych w porozumieniu z ministrem pracy.

2. ZEZWOLENIE NA PRACĘ

Komu wydaje się zezwolenie na pracę?

Zasadniczo cudzoziemiec chcący wykonywać w Polsce pracę zarobkową powinien mieć zezwolenie na pracę (o ile oczywiście nie jest zwolniony z posiadania tego zezwolenia).



Uwaga: Zezwolenie na pracę nie jest zezwoleniem na pobyt w Polsce!

Cudzoziemiec posiadający zezwolenie na pracę powinien również przez cały czas wykonywania pracy posiadać tytuł pobytowy: ważną wizę (może to być także wiza wydana przez inne państwo obszaru Schengen), zezwolenie na pobyt czasowy, kartę pobytu wydaną przez inne państwo obszaru Schengen lub powinien przebywać na podstawie ruchu bezwizowego. Cudzoziemiec mogący korzystać z ruchu bezwizowego i uprawniającego do pobytu 90 dni w 180-dniowym okresie może też złożyć wniosek o wizę krajową (długoterminową) i na tej podstawie przebywać w Polsce.



Uwaga: Samo uprawnienie do pobytu w Polsce na podstawie ruchu bezwizowego nie oznacza możliwości wykonywania pracy bez zezwolenia!

W sytuacji gdy cudzoziemiec przebywa w Polsce na podstawie wizeny wydanej w celu turystycznym lub w celu przyjazdu ze względów humanitarnych, jak również gdy posiada specjalne zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu (np. celem stawienia się przed polskim sądem), to nie może on wykonywać pracy, nawet jeśli posiada zezwolenie na pracę.

2.A. PROCEDURA UZYSKIWANIA ZEZWOLENIA NA PRACĘ

Kto i do kogo składa wniosek o zezwolenie na pracę?

Wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę składa się **do urzędu wojewódzkiego właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy**. Należy pamiętać, że **wniosek składa pracodawca** (a nie przyszły pracownik) i to pracodawca jest stroną postępowania o wydanie zezwolenia na pracę. Pracodawca powinien zatem podpisywać wszelkie pisma i wnioski w ramach tego postępowania. Oczywiście pracodawca może ustanowić pełnomocnika, który będzie brał udział w postępowaniu w jego imieniu.

Warunkiem uzyskania zezwolenia na pracę jest ustalenie takiej wysokości wynagrodzenia cudzoziemca w umowie, aby nie było ono niższe od wynagrodzenia pracowników wykonujących u danego pracodawcy pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.

Jakie dokumenty trzeba załączyć do wniosku o zezwolenie na pracę?

Zasadniczo do wniosku o zezwolenie na pracę należy załączyć tzw. **test rynku pracy**, czyli informację od miejscowego urzędu pracy o braku możliwości zatrudnienia na dane stanowisko innej osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej przez urząd. Dokument ten powinien być wydany nie wcześniej niż 180 dni przed dniem złożenia wniosku, a w przypadkach uzasadnionych przez starostę – 90 dni przed dniem złożenia wniosku. A zatem uzyskiwanie zezwolenia na pracę trzeba zacząć od wcześniejszego uzyskania testu rynku pracy, chociaż warto wiedzieć, że w niektórych wypadkach pracodawca jest zwolniony z konieczności przedstawienia testu rynku pracy (więcej na ten temat poniżej).

Ponadto do wniosku o zezwolenie na pracę należy załączyć szereg dokumentów. Najważniejsze z nich to:

1. wypisy z właściwego rejestru dotyczące pracodawcy (np. wypis z Krajowego Rejestru Sądowego),
2. dowód osobisty lub dokument podróży pracodawcy, jeżeli pracodawcą jest osoba fizyczna,
3. umowa spółki w przypadku, gdy pracodawcą jest spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji lub spółka cywilna, albo akty notarialne o zawiązaniu spółki – jeżeli pracodawcą jest spółka akcyjna w organizacji,
4. kopie wszystkich wypełnionych stron z dokumentu podróży cudzoziemca (w przypadku, gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania, wystarczą kopie innego dokumentu tożsamości),
5. gdy podmiotem powierzającym pracę jest agencja pracy tymczasowej – dokument sporządzony przez pracodawcę użytkownika, potwierdzający uzgodnienie w zakresie skierowania cudzoziemca przez agencję pracy tymczasowej,

6. dowód wpłaty za złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę (50 zł – w przypadku gdy pracodawca zamierza powierzyć wykonywanie pracy cudzoziemcowi na okres nieprzekraczający 3 miesięcy; 100 zł – w przypadku gdy pracodawca zamierza powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy na okres dłuższy niż 3 miesiące).

Pracodawca powinien załączyć do wniosku po jednym egzemplarzu tych dokumentów. Jeżeli do wniosku dołączane są kopie, oryginały powinny zostać przedłożone do wglądu.

Kiedy nie trzeba uzyskiwać testu rynku pracy?

W niektórych sytuacjach nie trzeba uzyskiwać testu rynku pracy. Tak jest w przypadku:

1. gdy pracodawca składa wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę dla tego samego cudzoziemca i na tym samym stanowisku,
2. gdy cudzoziemiec jest upoważniony do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego w jego oddziale lub przedstawicielstwie znajdującym się na terytorium Polski,
3. gdy w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemiec ukończył uczelnię z siedzibą na terytorium Polski albo innego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej albo jest uczestnikiem studiów doktoranckich odbywanych w Polsce,
4. gdy przez 3 lata poprzedzające złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemiec przebywał legalnie na terytorium Polski, a pobyt był nieprzerwany,
5. gdy cudzoziemiec jest obywatelem Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy, wykonującym prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym,
6. gdy cudzoziemiec jest trenerem sportowym lub sportowcem, wykonującym pracę na rzecz klubów sportowych i innych podmiotów, jeśli ich działalność statutowa obejmuje upowszechnianie kultury fizycznej i sportu,
7. gdy cudzoziemiec jest lekarzem i lekarzem dentyką, odbywającym szkolenie lub realizującym program specjalizacji,
8. gdy cudzoziemiec jest obywatelem Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy, który bezpośrednio przed złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę wykonywał przez co najmniej 3 miesiące pracę dla tego samego pracodawcy i na tym samym stanowisku na podstawie zarejestrowanego oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy; w takiej sytuacji pracodawca powinien przedstawić zarejestrowane oświadczenie i umowę oraz dokumenty potwierdzające opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne (jeżeli były wymagane w związku z wykonywaniem pracy).

Ponadto poszczególni **województwie mogą ustalać listy zawodów, w przypadku których nie ma potrzeby uzyskiwania testu rynku pracy w konkretnym województwie**. Przykładowo, na chwilę obecną w województwie mazowieckim są to: kierowca ciągnika siodłowego i autobusu.

Jak uzyskać test rynku pracy?

Aby uzyskać test rynku pracy, pracodawca powinien zgłosić do właściwego urzędu pracy ofertę pracy na stanowisko, na którym ma być zatrudniony cudzoziemiec. Wówczas urząd pracy sprawdza, czy na dane stanowisko nie ma innego bezrobotnego lub poszukującego pracy obywatela polskiego lub cudzoziemca uprawnionego do wykonywania w Polsce pracy bez zezwolenia, a znajdującego się w rejestrze tego urzędu. Jeśli nie ma takiej osoby, wówczas urząd pracy wydaje odpowiednią informację: jest to tak zwany wynik **testu rynku pracy**.

Jak długo czeka się na otrzymanie wyniku testu rynku pracy?

Urząd pracy powinien wydać wynik testu rynku w określonym terminie liczonym od dnia złożenia oferty pracy przez pracodawcę:

- ✓ 14 dni, jeżeli z rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy nie wynika, że istnieje możliwość zorganizowania rekrutacji na dane stanowisko,
- ✓ 21 dni w przypadku organizowania rekrutacji wśród bezrobotnych i poszukujących pracy.

Czy w trakcie postępowania o wydanie zezwolenia na pracę można pracować?

W trakcie postępowania o wydanie zezwolenia na pracę nie można wykonywać pracy. Natomiast od 1 stycznia 2018 r. mają wejść w życie pewne zmiany w tym zakresie. Pracodawca, który zatrudnił cudzoziemca przez okres nie krótszy niż 3 miesiące na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń (wydanego na podstawie nowych zasad opisanych poniżej), może przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu złożyć wnioski o wydanie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę. Wówczas pracę cudzoziemca, na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń, uważa się za legalną od dnia upływu ważności tego oświadczenia do zakończenia postępowania w sprawie wydania zezwolenia na pracę.

Jaka jest treść zezwolenia na pracę?

Zezwolenie na pracę jest wydawane dla określonego cudzoziemca. Wyznacza ono dokładnie warunki, na których cudzoziemiec może wykonywać pracę, i wskazuje:

1. pracodawcę,
2. stanowisko lub rodzaj pracy wykonywanej przez cudzoziemca,
3. najniższe wynagrodzenie, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku,
4. wymiar czasu pracy (od 1 stycznia 2018 r. będzie można również wskazać liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu),
5. okres ważności zezwolenia,
6. podmiot, do którego cudzoziemiec jest delegowany (jeśli dotyczy to konkretnego cudzoziemca),

7. pracodawcę użytkownika (jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego).

Zezwolenie na pracę jest wydawane w 3 egzemplarzach, z których 2 otrzymuje pracodawca. Jeden z tych egzemplarzy pracodawca powinien przekazać cudzoziemcowi. Od 1 stycznia 2018 r. zezwolenie będzie mogło być wydane w formie elektronicznej. W tym wypadku wydany zostanie jeden egzemplarz zezwolenia.

Na jak długi czas wydawane jest zezwolenie na pracę?

Zasadniczo zezwolenie na pracę jest wydawane na czas określony, maksymalnie na 3 lata, i może być przedłużane. Zezwolenie może też zostać wydane na okres krótszy, niż wnioskował pracodawca. 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.

Czy zezwolenie na pracę może zostać przedłużone?

Zezwolenie na pracę może zostać przedłużone, jeśli będzie dotyczyć pracy na tych samych warunkach jak poprzednio. Wówczas pracodawca składa do właściwego wojewody wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę. Wniosek ten powinien zostać złożony nie wcześniej niż 90 dni i nie później niż 30 dni przed upływem okresu ważności zezwolenia.

Do wniosku powinny zostać załączone takie same dokumenty, jak do wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę oraz dokumenty potwierdzające opłacenie składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli były wymagane w związku z wykonywaniem pracy przez cudzoziemca. Nie ma jednak konieczności uzyskiwania i załączania do wniosku wyników testu rynku pracy.

Opłaty są o połowę niższe niż w przypadku wniosku o zezwolenie na pracę: 25 zł – w przypadku gdy pracodawca zamierza powierzyć wykonywanie pracy cudzoziemcowi na okres nieprzekraczający 3 miesięcy; 50 zł – w przypadku gdy pracodawca zamierza powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy na okres dłuższy niż 3 miesiące.

Cudzoziemiec **może wykonywać pracę** już od momentu prawidłowego złożenia wniosku o przedłużenie zezwolenia na pracę, tj. gdy ma umieszczony w paszporcie stempel potwierdzający złożenie wniosku.



Uwaga: Złożenie wniosku o zezwolenie na pracę po okresie wykonywania przez cudzoziemca pracy na podstawie oświadczenia nie jest wnioskiem o przedłużenie zezwolenia na pracę. Zatem w okresie postępowania o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemiec nie może pracować.

Jednak, jak już wyżej wskazano, według zmian, które mają wejść w życie 1 stycznia 2018 r., jeżeli pracodawca złoży wniosek o wydanie zezwolenia na pracę (na podstawie umowy o pracę) dla danego cudzoziemca, który pracował na podstawie oświadczenia wpisanego

do ewidencji oświadczeń nie krócej niż 3 miesiące i praca ta ma być wykonywana na nie gorszych warunkach niż na podstawie oświadczenia, wówczas będzie możliwość wykonywania pracy w trakcie postępowania o wydanie zezwolenia.

Czy można zmienić warunki pracy określone w zezwoleniu na pracę?

Zasadniczo cudzoziemiec może wykonywać pracę wyłącznie na warunkach określonych w zezwoleniu. Wykonywanie pracy na innych warunkach jest nielegalnym wykonywaniem pracy i może grozić poważnymi konsekwencjami. Jednak od tej zasady są pewne wyjątki.

Cudzoziemcowi można podwyższyć wysokość wynagrodzenia bez konieczności zmiany zezwolenia oraz informowania o tym wojewody.

Pracodawca może powierzyć cudzoziemcowi – na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym – wykonywanie pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę, jeżeli zostały spełnione pozostałe warunki określone w zezwoleniu na pracę. Pracodawca powinien o tym poinformować wojewodę.

W przypadku zmiany siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej pracodawcy lub przejęcia zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę nie ma potrzeby wydania nowego zezwolenia na pracę, ale pracodawca powinien poinformować wojewodę o takich zmianach.

Dodatkowo od 1 stycznia 2018 r. zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę również nie będzie wymagało wydania nowego zezwolenia na pracę.

W innych sytuacjach, gdy cudzoziemiec planuje podjąć pracę na innych warunkach, konieczne jest uzyskanie kolejnego zezwolenia na pracę. Do momentu wydania kolejnego zezwolenia na pracę cudzoziemiec nie może wykonywać pracy na nowych warunkach.

Czy wojewoda może odmówić wydania zezwolenia na pracę?

Tak. Wojewoda w niektórych sytuacjach wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę. Ma to miejsce na przykład wtedy, gdy:

1. pracodawca złożył wniosek o zezwolenie na pracę zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub zeznał nieprawdę lub zataił prawdę albo podrobił lub przerobił dokument w celu użycia go jako dokumentu autentycznego albo takiego dokumentu jako autentycznego używał,
2. do wniosku nie został załączony wynik testu rynku pracy,
3. pracodawca (od 1 stycznia 2018 r. – także osoba występująca w jego imieniu) został ukarany za wykroczenia związane z nielegalnym zatrudnianiem cudzoziemców lub za naruszenie praw pracowniczych lub za handel ludźmi,
4. pracodawca (od 1 stycznia 2018 r. – także osoba występująca w jego imieniu) został ukarany za przestępstwa związane z fałszowaniem dokumentów,
5. dane cudzoziemca, dla którego ma być wydane zezwolenie na pracę, zostały umieszczone w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium Polski jest niepożądany.

Ponadto od 1 stycznia 2018 r. wojewoda odmawia wydania zezwolenia także wtedy, gdy:

1. zostanie wyczerpany limit zezwoleń, o którym już wyżej wspomniano,
2. z okoliczności wynika, że:
 - ✓ wniosek o zezwolenie na pracę został złożony dla pozorów,
 - ✓ zezwolenie będzie wykorzystane w innym celu niż praca dla danego pracodawcy,
 - ✓ pracodawca nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom (np. faktycznie nie prowadzi działalności, nie posiada środków, aby wypłacić cudzoziemcowi wynagrodzenie, nie opłaca składek na ubezpieczenie społeczne, nie płaci podatków).

Czy można się odwołać od negatywnej decyzji wojewody?

Tak. Od decyzji o odmowie wydania zezwolenia na pracę pracodawca może odwołać się do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w ciągu 14 dni od doręczenia mu tej decyzji. Odwołanie składa się pocztą lub osobiście za pośrednictwem wojewody, który wydał decyzję. Na decyzję Ministra można złożyć skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie.

Czy można cofnąć zezwolenie na pracę?

Tak. Wojewoda może cofnąć wydane zezwolenie na pracę, na przykład na podstawie informacji dostarczonych przez pracodawcę, do których przekazywania jest on zobowiązany. Ma to miejsce wtedy, gdy:

1. cudzoziemiec nie podjął pracy w ciągu 3 miesięcy od daty ważności zezwolenia lub przerwał pracę na więcej niż 3 miesiące, a nie było ku temu ważnych powodów,
2. uległy zmianie okoliczności lub dowody odnoszące się do wydanej decyzji,
3. ustała przyczyna udzielenia zezwolenia na pracę,
4. dane cudzoziemca zostały wpisane do wykazu cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądany.

Ponadto od 1 stycznia 2018 r. wojewoda będzie cofał zezwolenie, gdy pracodawca przestanie prowadzić działalność lub ją zawiesi.

2.B. OBOWIĄZKI PRACODAWCY W ZWIĄZKU Z WYDANYM ZEZWOLENIEM NA PRACĘ CUDZOZIEMCA

Jakie obowiązki ma pracodawca w związku z wydanym zezwoleniem na pracę cudzoziemca wobec wojewody?

Pracodawca ma obowiązek pisemnego powiadomienia wojewody w ciągu 7 dni o tym, że:

1. nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę,

2. nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
3. cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę,
4. cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące,
5. cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę,
6. cudzoziemiec rozpoczął pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę, ale na dopuszczalnych warunkach opisanych wyżej.

Jakie obowiązki ma pracodawca w związku z wydanym zezwoleniem na pracę cudzoziemca wobec tego cudzoziemca?

Pracodawca ma obowiązek:

1. uwzględnienia w umowie ze swoim cudzoziemskim pracownikiem warunków określonych w zezwoleniu na pracę,
2. zawarcia z cudzoziemcem pisemnej umowy oraz – jeżeli nie zna on języka polskiego w piśmie – przedstawienia mu przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca,
3. przekazania cudzoziemcowi jednego egzemplarza zezwolenia na pracę,
4. informowania cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę oraz decyzjach o wydaniu, odmowie wydania lub uchyleniu zezwolenia.

3. ZEZWOLENIE NA PRACĘ SEZONOWĄ

Od stycznia 2018 roku cudzoziemcy będą mogli być zatrudniani w Polsce do prac sezonowych – czyli do wykonywania pracy w ramach określonej działalności (np. w rolnictwie, hotelarstwie, gastronomii) przez okres maksymalnie 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego. Pracę tę będą mogli wykonywać wszyscy cudzoziemcy, natomiast w przypadku obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy nie będzie konieczności przedstawienia testu rynku pracy.

Jak wygląda procedura wpisu wniosku o wydanie zezwolenia do ewidencji oraz wydanie zezwolenia na pracę sezonową?

Zezwolenie na pracę sezonową będzie wydawał starosta, natomiast wniosek o pozwolenia będzie składał pracodawca.

Wniosek, poza informacjami zawartymi w zwykłym wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę, będzie zawierał:

- ✓ datę wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen oraz dane dotyczące pobytu cudzoziemca w Polsce, w tym podstawy prawne tego pobytu,

- ✔ informację, czy cudzoziemiec, którego dotyczy wniosek, wykonywał pracę na rzecz tego samego pracodawcy w okresie 5 lat poprzedzających złożenie wniosku na podstawie zezwolenia na pracę sezonową,
- ✔ oświadczenie, że według wiedzy pracodawcy cudzoziemiec zapewnia sobie zakwaterowanie we własnym zakresie, albo oświadczenie o zapewnieniu cudzoziemcowi zakwaterowania,
- ✔ informacje dotyczące przewidywanego płatnego urlopu przysługującego cudzoziemcowi.

Wniosek składa się po dokonaniu jednorazowej wpłaty w wysokości nie większej niż 10% minimalnego wynagrodzenia za pracę za każdego cudzoziemca.

Starosta rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę sezonową z uwzględnieniem pierwszeństwa cudzoziemców, którzy co najmniej raz w okresie 5 lat poprzedzających złożenie wniosku wykonywali pracę na rzecz danego pracodawcy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową, o ile praca będzie wykonywana na podstawie umowy o pracę (czyli nie na podstawie umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenia czy umowy o dzieło).

Po złożeniu wniosku starosta w ciągu 7 dni dokonuje wpisu wniosku do ewidencji wniosków lub odmawia wydania zezwolenia. Termin ten może wynosić 30 dni, gdy zachodzi potrzeba przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego.

Gdy starosta dokona wpisu wniosku do ewidencji, wówczas wydaje pracodawcy zaświadczenie o wpisie, a pracodawca powinien przekazać je cudzoziemcowi. Na tej podstawie cudzoziemiec może uzyskać wizę, chyba że może wjechać do Polski na podstawie ruchu bezwizowego.

Po wjeździe cudzoziemcy do Polski starosta wydaje zezwolenie na pracę sezonową, jeśli pracodawca przedstawi mu kopię dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu w Polsce oraz informację o adresie zakwaterowania cudzoziemca. Od dnia doręczenia staroście tych dokumentów do doręczenia zezwolenia cudzoziemiec może legalnie pracować na zasadach określonych we wniosku.

Jak długo wniosek pozostaje wpisany do ewidencji?

Wniosek pozostaje w ewidencji do czasu wydania zezwolenia. Jeśli w ciągu 120 dni od złożenia wniosku pracodawca nie przedstawi kopii dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu w Polsce, wówczas postępowanie o wydanie zezwolenia umarza się (chyba że okoliczności wskazują, że zezwolenie to zostanie wykorzystane w późniejszym terminie).

Starosta może wpisać wniosek do ewidencji na okresy nie dłuższe niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego, przypadające w ciągu nie więcej niż 3 kolejnych lat kalendarzowych, jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem jednego z sześciu wymienionych państw a pracodawca:

- ✔ powierzał wykonywanie pracy cudzoziemcowi zgodnie z zezwoleniem na pracę sezonową co najmniej raz w okresie 5 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku,
- ✔ nie zalega z uiszczeniem zaliczek na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenia społeczne.

Jakie warunki należy spełnić, aby otrzymać zezwolenie na pracę sezonową?

Warunki, jakie należy spełnić, aby otrzymać zezwolenie na pracę sezonową, są następujące:

- ✔ wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie jest niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku,
- ✔ złożenie testu rynku pracy (jak już wskazano, w przypadku obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy nie ma obowiązku załączania do wniosku testu rynku pracy).

Jaka jest treść i okres obowiązywania zezwolenia na pracę sezonową?

Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się określone cudzoziemcowi i określa ono:

- ✔ pracodawcę,
- ✔ najniższe wynagrodzenie cudzoziemca,
- ✔ wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu,
- ✔ rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy,
- ✔ okres ważności zezwolenia.

Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę jest określany także pracodawca użytkownik. Zezwolenie jest wydawane na okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

Czy zezwolenie na pracę sezonową można przedłużyć?

Zezwolenie to można przedłużyć w celu kontynuacji pracy u tego samego pracodawcy, jeśli cudzoziemiec wjechał do Polski na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji.

Jeżeli wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową został złożony przez tego samego pracodawcę, wówczas cudzoziemiec może kontynuować zatrudnienie w czasie postępowania o przedłużenie zezwolenia.

Można również przedłużyć zezwolenie w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy. Jeśli wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową złożył inny pracodawca, wówczas

cudzoziemiec może podjąć u niego pracę w czasie postępowania, ale nie na dłużej niż 30 dni liczonych od złożenia wniosku.

Nie można ubiegać się o przedłużenie zezwolenia o pracę sezonową, jeśli cudzoziemiec przebywa w Polsce na podstawie innego dokumentu niż wiza wydana w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego bez związku z wnioskiem wpisanym do ewidencji.

Przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową wydaje się 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.

Czy istnieje możliwość wykonywania pracy na innych warunkach niż wymienione w zezwoleniu na pracę sezonową?

Pracodawca może powierzyć cudzoziemcowi pracującemu na podstawie zezwolenia na pracę sezonową pracę innego rodzaju niż praca sezonowa na okresy nie dłuższe niż łącznie 30 dni w ciągu ważności zezwolenia, jeżeli:

1. cudzoziemiec jest obywatelem jednego z państw, których obywatele nie muszą przedstawiać testu rynku pracy,
2. cudzoziemiec będzie otrzymywał wynagrodzenie nie niższe niż określone w posiadanym zezwoleniu na pracę sezonową,
3. cudzoziemiec nie wykonuje pracy w charakterze pracownika tymczasowego.

Ponadto wydanie nowego zezwolenia na pracę sezonową nie jest wymagane, jeżeli:

1. nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę,
2. nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
3. podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej.

Czy pracodawca może dać zakwaterowanie cudzoziemcowi wykonującemu pracę sezonową?

Tak. Jeśli pracodawca zapewnia cudzoziemcowi mającemu wykonywać pracę sezonową zakwaterowanie, wówczas powinien on zawrzeć z cudzoziemcem pisemną umowę określającą warunki najmu lub użyczenia kwatery. Czynsz najmu nie może być potrącany z wynagrodzenia cudzoziemca. Przed podpisaniem umowy pracodawca ma obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi tłumaczenia umowy na język dla niego zrozumiały.

3.A. ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY ZE WZGLĘDU NA PRACĘ SEZONOWĄ

Co to jest zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową?

Zezwolenie to stanowi wyłącznie uprawnienie do pobytu w Polsce dla cudzoziemców, którzy wykonują pracę sezonową i można się o nie ubiegać w związku z końcem ważności wizy lub upływem terminu pobytu na podstawie ruchu bezwizowego.

Zezwolenia tego udziela się cudzoziemcowi, gdy celem jego pobytu w Polsce jest wykonywanie pracy sezonowej u podmiotu dotychczas powierzającego wykonywanie pracy lub u innego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy.

Komu udziela się zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową?

Zezwolenia tego udziela się, jeżeli cudzoziemiec spełnia łącznie następujące warunki:

1. wjechał do Polski na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej albo w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków,
2. posiada zezwolenie na pracę sezonową lub przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową, ważne w okresie przekraczającym okres pobytu określony w wizie albo okres pobytu w ramach ruchu bezwizowego,
3. posiada źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania,
4. posiada ubezpieczenie zdrowotne lub potwierdzenie pokrycia przez ubezpieczyciela kosztów leczenia,
5. ma zapewnione zakwaterowanie.

Zezwolenia tego udziela się na okres posiadanego zezwolenia na pracę sezonową lub przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową. Okres ten nie może być dłuższy niż 9 miesięcy od dnia pierwszego wjazdu do Polski, o którym mowa wyżej, następującego w danym roku kalendarzowym. Zezwolenia tego udziela wojewoda i postępowanie jest analogiczne jak w przypadku ubiegania się o zezwolenie na pobyt czasowy na inne okoliczności.

4. ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY I PRACĘ

Co to jest zezwolenie na pobyt i pracę?

Zezwolenie na pobyt i pracę to jedna z regulacji pobytu w Polsce cudzoziemców, których głównym celem pobytu w Polsce jest praca, a planowany pobyt w Polsce wynosi więcej niż trzy miesiące. Dotyczy ona zasadniczo tych osób, które muszą posiadać zezwolenie na pracę, ale też tych cudzoziemców, którzy nie muszą posiadać zezwolenia na pracę, ale praca jest celem ich pobytu w Polsce. Na przykład, jeśli cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie oświadczenia, a kończy się okres ważności jego wizy lub upływa termin jego pobytu na podstawie ruchu bezwizowego, wówczas może on również złożyć wniosek o udzielenie mu tego

zezwolenia. Różnica pomiędzy tym typem zezwolenia a „zwykłym” zezwoleniem na pracę załatwianym przez pracodawcę polega przede wszystkim na tym, że aby móc pracować na podstawie tego „zwykłego” zezwolenia, cudzoziemiec powinien posiadać jeszcze tytuł pobytowy np. wizę, natomiast omawiane zezwolenie zawiera w sobie zezwolenie na pobyt i na pracę.

4.A. POSTĘPOWANIE O UDZIELENIE ZEZWOLENIA NA POBYT CZASOWY I PRACĘ

Kiedy i do kogo należy złożyć wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę?

Aby wszcząć postępowanie o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, należy złożyć **osobiście wniosek do wojewody** właściwego ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca. **Wniosek taki składa sam cudzoziemiec**, ponieważ to on jest stroną postępowania (inaczej niż w przypadku samego zezwolenia na pracę, gdzie wniosek składa pracodawca i to on jest stroną postępowania). W przypadku omawianego zezwolenia musi również zostać wypełniony **załącznik nr 1 do wniosku. Załącznik ten wypełnia pracodawca**. Przy składaniu wniosku od cudzoziemca pobiera się odciski linii papilarnych. **Formularz wniosku** można pobrać ze strony Urzędu do Spraw Cudzoziemców: <https://udsc.gov.pl/cudzoziemcy/obywatele-panstw-trzecich/formularze-wnioskow/>

Wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę można złożyć **do ostatniego dnia legalnego pobytu w Polsce**. Ze względu na konieczność zgromadzenia odpowiednich dokumentów, warto zacząć przygotowywanie wniosku nawet 2 miesiące przed upływem terminu ważności tytułu pobytowego. W większości urzędów wojewódzkich istnieje konieczność rezerwacji terminu na złożenie wniosku (przez telefon lub internet) i często są to terminy odległe. W większości sytuacji do wniosku należy załączyć wynik **testu rynku pracy**, którego zdobycie wymaga odpowiedniego czasu – nawet do 21 dni.



Uwaga: Niezałączenie do wniosku wyniku testu rynku pracy powoduje, że wniosek zostaje pozostawiony bez rozpoznania – tj. nie zostanie wydana żadna decyzja. Warto pamiętać, że w takim przypadku – przy braku innej podstawy pobytowej – pobyt cudzoziemca staje się nielegalny.

Z powyższych względów warto zacząć starania o zezwolenie na pobyt czasowy od uzyskania tego dokumentu. Procedura jest analogiczna jak w przypadku „zwykłego” zezwolenia na pracę. Również w tym przypadku o test rynku pracy występuje pracodawca (patrz strona 28).

W jakich przypadkach nie ma konieczności składania wyniku testu rynku pracy?

W następujących sytuacjach nie ma konieczności składania wyniku testu rynku pracy:

1. nie jest potrzebny przy ubieganiu się o „zwykłe” zezwolenie na pracę (patrz strona 27),
2. cudzoziemiec może wykonywać pracę bez zezwolenia,

3. cudzoziemiec składa wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę na tych samych warunkach jak w poprzednio posiadanym zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę lub jak w „zwykłym” zezwoleniu na pracę.

Wniosek o pobyt czasowy i pracę można również złożyć w przypadku, gdy cudzoziemiec będzie pracował (lub już pracuje i przebywa np. na podstawie wize) na podstawie oświadczenia, gdy pracuje co najmniej 3 miesiące u tego samego pracodawcy i na takich samych warunkach – wówczas nie ma konieczności załączenia testu rynku pracy.

Jakie dokumenty należy dołączyć do wniosku?

Do wniosku należy załączyć:

1. 4 fotografie,
2. 2 kserokopie ważnego dokumentu podróży (paszportu),
3. test rynku pracy (jeżeli cudzoziemiec nie jest z tego obowiązku zwolniony),
4. pisemną umowę z pracodawcą (gdy praca będzie podejmowana po raz pierwszy u danego pracodawcy, umowa powinna zawierać planowaną datę rozpoczęcia pracy po uzyskaniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę),
5. potwierdzenie posiadania ubezpieczenia zdrowotnego,
6. potwierdzenie posiadania miejsca zamieszkania w Polsce (może to być np. umowa najmu, umowa użyczenia, rezerwacja z hotelu, oświadczenie właściciela mieszkania, że zapewnia cudzoziemcowi miejsce zamieszkania),
7. rozliczenie podatkowe za poprzedni rok,
8. zaświadczenie z urzędu skarbowego o niezaleganiu w podatkach.

O czym jeszcze trzeba wiedzieć podczas starań o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę?

Wysokość wynagrodzenia w umowie zawartej przez pracodawcę z cudzoziemcem nie może być niższa niż wysokość wynagrodzenia innych pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.

Ponadto warunkiem uzyskania zezwolenia jest posiadanie źródła stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania cudzoziemca i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu. Źródłem tym może być umowa, na podstawie której cudzoziemiec ubiega się o zezwolenie. Miesięczny dochód wynikający z tej umowy powinien być wyższy niż dochód uprawniający do świadczeń pieniężnych z pomocy społecznej. Obecnie jest to 634 zł na miesiąc dla osoby samotnie gospodarującej, a w przypadku rodzin – 514 zł na jedną osobę (zatem rodzina trzyosobowa powinna mieć łączny dochód w wysokości przynajmniej 1542 złotych).

Jakie opłaty wnosi się w związku ze złożeniem wniosku?

Opłata za złożenie wniosku wynosi 440 zł. Potwierdzenie uiszczenia tej opłaty powinno być załączone do wniosku. Ponadto cudzoziemiec powinien uiścić opłatę w wysokości

50 zł za wydanie mu karty pobytu (oczywiście jedynie w przypadku, gdy zostanie mu wydana decyzja pozytywna).

Jak długo czeka się na decyzję?

Decyzja powinna zostać wydana w ciągu 30 dni, jednak w praktyce czas oczekiwania na wydanie decyzji jest o wiele dłuższy i może trwać nawet kilka miesięcy.

Czy można wykonywać pracę w trakcie postępowania o pobyt?

Zasadniczo w trakcie postępowania cudzoziemiec nie może pracować. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy bezpośrednio przez złożeniem wniosku pracował na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę lub „zwykłego” zezwolenia na pracę, a praca ma być wykonywana na takich samych warunkach.

Obecnie wykonywanie wcześniej pracy na podstawie oświadczenia nie daje takiej możliwości. Pracę można jednak wykonywać, jeśli oświadczenie jest jeszcze ważne w trakcie postępowania o pobyt i pracę. Można również zarejestrować oświadczenie, które będzie ważne na czas postępowania.

Natomiast według zmian, które mają wejść w życie 1 stycznia 2018 r., jeżeli pracodawca, który zatrudniał cudzoziemca przez okres nie krótszy niż 3 miesiące na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń, złoży przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu wnioski o wydanie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę, wówczas praca cudzoziemca na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń jest legalna w czasie postępowania.

Kiedy cudzoziemiec nie może uzyskać zezwolenia na pobyt czasowy i pracę?

Cudzoziemiec nie może skutecznie ubiegać się o zezwolenie na pobyt i pracę, m.in. gdy:

1. prowadzi w Polsce działalność gospodarczą,
2. przebywa poza Polską,
3. ubiega się o ochronę międzynarodową lub nadano mu status uchodźcy, ochronę uzupełniającą, pobyt humanitarny lub pobyt tolerowany,
4. jest tymczasowo aresztowany, odbywa karę pozbawienia wolności, jest umieszczony w strzeżonym ośrodku dla cudzoziemców,
5. jest zobowiązany opuścić Polskę lub gdy wydano mu decyzję o zobowiązaniu do powrotu,
6. w innych sytuacjach, gdy odmawia się wydania „zwykłego” zezwolenia na pracę.

Ponadto wedle zmian, które mają wejść w życie 1 stycznia 2018 r., można odmówić wydania tego zezwolenia, gdy pracodawca nie posiada środków finansowych niezbędnych do zapłaty wynagrodzenia, uiszczenia podatków, nie prowadzi rzeczywistej działalności uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi.

Jaka jest treść decyzji o udzieleniu zezwolenia na pobyt i pracę?

W decyzji wskazany jest:

1. pracodawca (chyba, że cudzoziemiec jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę),
2. stanowisko, na którym cudzoziemiec będzie wykonywał pracę,
3. najniższe wynagrodzenie, które cudzoziemiec może otrzymywać na danym stanowisku,
4. wymiar czasu pracy cudzoziemca,
5. rodzaj umowy, na podstawie której cudzoziemiec będzie wykonywał pracę.

W przypadku wykonywania pracy u kilku pracodawców warunki wykonywania pracy powinny zostać określone odrębnie dla każdego z tych pracodawców.

Po wydaniu decyzji pozytywnej cudzoziemcowi wydaje się **kartę pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy”**. Cudzoziemiec może odebrać kartę tylko osobiście.

Co robić w przypadku negatywnej decyzji?

W przypadku wydania decyzji negatywnej, czyli odmawiającej udzielenia wnioskowanego zezwolenia na pobyt i pracę w Polsce, cudzoziemiec może złożyć odwołanie do Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców. Odwołanie takie składa się za pośrednictwem tego wojewody, który wydał negatywną decyzję. **Odwołanie należy złożyć w ciągu 14 dni** od dnia doręczenia decyzji. Od decyzji Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców można złożyć skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie.

4.B. ZMIANA PRACODAWCY I UTRATA PRACY

Czy można zmienić zezwolenie na pobyt i pracę lub warunki wykonywania pracy?

Tak. Jeśli cudzoziemiec chce wykonywać pracę u innego pracodawcy lub na innych warunkach niż są określone w zezwoleniu, wówczas powinien złożyć wniosek do wojewody o nowe zezwolenie na pobyt czasowy i pracę. Cudzoziemiec nie może wykonywać pracy u nowego pracodawcy lub na nowych warunkach, dopóki nie uzyska nowego zezwolenia.

Zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej pracodawcy lub przejęcie pracodawcy lub jego części przez innego pracodawcę, lub przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, lub zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę nie wymagają zmiany lub wydania nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

Co należy zrobić w przypadku utraty pracy?

Jeśli cudzoziemiec utracił pracę, a posiada zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, wówczas ma obowiązek w ciągu 15 dni roboczych (tj. zazwyczaj 21 dni kalendarzowych) powiadomić

pisemnie wojewodę o utracie pracy u któregokolwiek z pracodawców wymienionych w zezwoleniu. W takiej sytuacji ma on 30 dni na znalezienie nowego pracodawcy i złożenie kolejnego wniosku o zezwolenie na pobyt i pracę.

5. ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY W CELU WYKONYWANIA PRACY W ZAWODZIE WYMAGAJĄCYM WYSOKICH KWALIFIKACJI

Czym jest zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji?

Jest to jeden z typów zezwolenia na pobyt czasowy w Polsce, zwane w skrócie po angielsku **Blue Card**, a po polsku **Niebieską Kartą UE**. Posiadacze Niebieskiej Karty mogą korzystać z szeregu przywilejów. Między innymi, mają oni prawo do wnioskowania o sprowadzenie swojej rodziny do Polski natychmiast po otrzymaniu karty pobytu, łatwiej też jest im uzyskać status rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej (ich pobyt w innych krajach UE wlicza się do wymaganego okresu pięcioletniego pobytu poprzedzającego wystąpienie z wnioskiem o pozwolenie na pobyt rezydenta).

Wykonywanie pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oznacza wykonywanie przez cudzoziemca pracy, w ramach której wykorzystuje on kwalifikacje uzyskane w wyniku ukończenia studiów wyższych albo posiada co najmniej pięcioletnie doświadczenie zawodowe na poziomie porównywalnym z poziomem kwalifikacji uzyskanych w wyniku ukończenia studiów wyższych.

5.A. PROCEDURA UBIEGANIA SIĘ O ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY W CELU WYKONYWANIA PRACY W ZAWODZIE WYMAGAJĄCYM WYSOKICH KWALIFIKACJI

Procedura ubiegania się o to zezwolenie jest w zasadzie taka sama jak w przypadku ubiegania się o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę. Wniosek składa się do wojewody właściwego ze względu na miejsce zamieszkania cudzoziemca. Do wniosku dołącza się wypełniony **załącznik nr 1 do wniosku – załącznik ten wypełnia pracodawca** oraz **załącznik nr 2, w którym cudzoziemiec przedstawia posiadanie przez siebie kwalifikacji zawodowych**. Przy składaniu wniosku od cudzoziemca pobiera się odciski linii papilarnych. Należy złożyć dwa egzemplarze wniosku. Wniosek o pozwolenie na pobyt czasowy i pracę można złożyć **do ostatniego dnia legalnego pobytu w Polsce**.

Formularz wniosku z załącznikami można pobrać ze strony Urzędu do Spraw Cudzoziemców: <https://udsc.gov.pl/cudzoziemcy/obywatele-panstw-trzecich/formularze-wnioskow/>

Na etapie wnioskowania i oczekiwania na decyzję sytuacja cudzoziemca wnioskującego o Niebieską Kartę UE jest taka sama jak osoby wnioskującej o pozwolenie na pobyt i pracę, jeżeli chodzi o długość trwania procedury, tryb odwoławczy od negatywnej decyzji i możliwość wykonywania pracy.

Jakie dokumenty należy dołączyć do wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji?

Do wniosku należy złożyć **takie same dokumenty jak w przypadku pozwolenia na pobyt i pracę w Polsce oraz:**

1. dokumenty potwierdzające posiadanie wyższych kwalifikacji zawodowych,
2. dokument poświadczający spełnianie wymagań kwalifikacyjnych i innych warunków w przypadku zamiaru wykonywania pracy w zawodzie regulowanym,
3. zgodę właściwego organu na zajmowanie określonego stanowiska, wykonywanie zawodu lub prowadzenie innej działalności, gdy obowiązek jej uzyskania przed zawarciem umowy wynika z odrębnych przepisów,
4. **umowę** o pracę, umowę o pracę nakładczą, umowę cywilnoprawną, na podstawie której wykonuje się pracę, świadczy usługi lub pozostaje w stosunku służbowym, **zawartą przynajmniej na 1 rok.**



Uwaga: Roczne wynagrodzenie brutto wskazane w umowie nie może być niższe niż równowartość 150% przeciętnego wynagrodzenia za poprzedzający rok – obecnie, w przeliczeniu na miesiące jest to 5849,67 złotych.

Czym głównie różni się sytuacja pracownika posiadającego zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji od sytuacji osoby mającej pozwolenie na pobyt i pracę?

Cudzoziemiec, który otrzymał zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, otrzymuje **kartę pobytu z adnotacją „Niebieska Karta UE”**. Po upływie dwóch lat pobytu na podstawie tego zezwolenia, posiadacz Niebieskiej Karty nabywa prawo do wykonywania pracy na zamienionych warunkach, bez konieczności występowania o zmianę tego zezwolenia.

Posiadacz Niebieskiej Karty również musi poinformować wojewodę o utracie pracy w terminie 15 dni.

Więcej na temat zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji **znajduje się tutaj:** <http://tinyurl.com/ybunqu6y>

6. PRACA NA PODSTAWIE OŚWIADCZENIA

Oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi (dalej „oświadczenie”) daje możliwość krótkotrwałego wykonywania pracy przez cudzoziemców, bez konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę w Polsce. Maksymalny okres wykonywania pracy na podstawie oświadczenia to 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Cudzoziemiec może pracować na podstawie kilku oświadczeń u kilku pracodawców. Osoba pracująca na podstawie oświadczenia powinna mieć sporządzoną pisemną umowę.



Uwaga: Na podstawie zarejestrowanego oświadczenia pracować mogą obywatele **Armenii, Białorusi, Federacji Rosyjskiej, Gruzji, Mołdawii i Ukrainy.**

Od 1 stycznia 2018 r. będzie możliwość wskazania zawodów, które będą mogli wykonywać na podstawie oświadczenia także obywatele innych państw. Ponadto na podstawie oświadczenia nie będzie można wykonywać pracy w branżach, w których można wykonywać pracę sezonową.

Od 1 stycznia 2018 r. do wykonywania pracy na podstawie oświadczenia zostaną wprowadzone inne ważne zmiany. Zostały one zaznaczone w tekście.

6.A. PROCEDURA REJESTRACJI OŚWIADCZENIA

Procedurę rejestracji oświadczenia przeprowadza pracodawca. Musi on najpierw wypełnić odpowiedni formularz, w którym podaje m.in. informacje o miejscu wykonywania pracy, dacie rozpoczęcia i okresie wykonywania pracy, nazwę zawodu, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy oraz wysokość wynagrodzenia brutto.

Pracodawca rejestruje oświadczenie w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę pracodawcy lub jego miejsce zamieszkania. Przy rejestracji oświadczenia w urzędzie pracy pracodawca przedstawia także inne dokumenty m.in.:

- ✓ swój dowód osobisty (jeśli jest osobą fizyczną, która nie prowadzi działalności gospodarczej),
- ✓ wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji Działalności Gospodarczej (gdy jest osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą) lub Krajowego Rejestru Sądowego (gdy pracodawcą jest osoba prawna, np. spółka).

Rejestracja oświadczenia jest bezpłatna. Po zarejestrowaniu oświadczenia urząd pracy zamieszcza na druku informację o rejestracji oświadczenia. Pracodawca powinien przekazać cudzoziemcowi oryginał zarejestrowanego oświadczenia. Na tej podstawie cudzoziemiec może ubiegać się o wizę czy zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.

Od 1 stycznia 2018 r. rejestracja oświadczenia będzie podlegała opłacie.



Uwaga: Pracodawca może zarejestrować oświadczenie także wtedy, gdy cudzoziemca nie ma jeszcze w Polsce.

Zmiany w rejestracji oświadczeń od 1 stycznia 2018

Od 1 stycznia 2018 r. oświadczenie będzie wpisywane przez powiatowy urząd pracy do ewidencji oświadczeń. Oznacza to, że dopiero po dokonaniu wpisu oświadczenia do ewidencji cudzoziemiec może wykonywać pracę na jego podstawie. Podczas wpisu będzie można określić późniejszy dzień rozpoczęcia pracy niż dzień jego rejestracji.

Wpis lub odmowa wpisu do ewidencji oświadczeń powinna nastąpić w ciągu 7 dni, chyba że sprawa wymaga postępowania wyjaśniającego, wówczas wpis następuje w ciągu 30 dni.

Starosta będzie mógł odmówić wpisania oświadczenia do ewidencji, jeśli:

1. pracodawca był karany za określone przestępstwa (podobne jak w przypadku odmowy wydania zezwolenia na pracę),
2. zostanie wyczerpany limit wydanych oświadczeń, o którym już wyżej wspomniano,
3. z okoliczności wynika, że:
 - ✔ oświadczenie zostało złożone dla pozorów,
 - ✔ oświadczenie będzie wykorzystane w innym celu niż praca dla danego pracodawcy,
 - ✔ pracodawca nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom (np. faktycznie nie prowadzi działalności, nie posiada środków, aby zapłacić cudzoziemcowi wynagrodzenie, nie opłaca składek na ubezpieczenie społeczne, nie płaci podatków).

6.B. WARUNKI WYKONYWANIA PRACY NA PODSTAWIE OŚWIADCZENIA

Oświadczenie pozwala na pracę u konkretnego pracodawcy na konkretnych warunkach wskazanych w oświadczeniu. Nie można na podstawie oświadczenia zarejestrowanego u jednego pracodawcy podjąć pracy u innego pracodawcy czy na innych warunkach (o ile oczywiście nie posiada się odrębnego zezwolenia lub oświadczenia na taką pracę). Podjęcie pracy u innego pracodawcy lub na innych warunkach stanowi nielegalne wykonywanie pracy.

Oczywiście zarejestrowane oświadczenie pozwala na wykonywanie pracy w Polsce tylko wtedy, gdy cudzoziemiec przebywa legalnie.

Według przepisów obowiązujących od 1 stycznia 2018 r. wpis nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli:

1. nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej pracodawcy lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę,
2. nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
3. pracodawca i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej,

4. cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika niż określony w oświadczeniu, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.

Ponadto wedle przepisów obowiązujących od 1 stycznia 2018 r. pracodawca ma obowiązek powiadomić powiatowy urząd pracy o:

1. podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy,
2. niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji.

W przypadku niedopełnienia tego obowiązku uznaje się, że cudzoziemiec wykonywał pracę od dnia określonego w oświadczeniu, chyba że z okoliczności wynika, że cudzoziemiec rozpoczął pracę na podstawie oświadczenia w późniejszym terminie.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń lub cudzoziemiec wykonujący pracę na podstawie takiego oświadczenia mogą powiadomić właściwy powiatowy urząd pracy o zakończeniu tej pracy.

Czy możliwe jest przedłużenie maksymalnego terminu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia?

Jeśli oświadczenie określa maksymalny okres czasu pracy (6 miesięcy), wówczas nie można go przedłużyć.

Jednak w sytuacji, gdy cudzoziemiec pracuje na podstawie oświadczenia (i przebywa w Polsce legalnie), wówczas może złożyć wniosek o zezwolenie na pracę (jeśli ma np. wizę długoterminową) lub wniosek o jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.

Jeśli cudzoziemiec pracował u danego pracodawcy co najmniej 3 miesiące na podstawie oświadczenia i chce złożyć wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę lub o zezwolenie na pracę, wówczas nie ma konieczności przeprowadzania testu rynku pracy.



Uwaga: Jeżeli cudzoziemiec złoży wniosek o zezwolenie na pracę lub o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, a upłynął czas pracy wskazany w oświadczeniu, nie może on legalnie pracować aż do momentu uzyskania nowego zezwolenia.

Natomiast według zmian, które mają wejść w życie 1 stycznia 2018 r., jeżeli pracodawca, który zatrudniał cudzoziemca przez okres nie krótszy niż 3 miesiące na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń, złoży przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu wniosek o wydanie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę, wówczas pracę cudzoziemca do czasu

rozpatrzenia wniosku, wykonywaną na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń uważa się za legalną.

7. NIELEGALNE WYKONYWANIE PRACY

Jakie konsekwencje grożą cudzoziemcowi za wykonywanie pracy nielegalnie lub niezgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu?

Jeśli cudzoziemiec do wykonywania w Polsce pracy potrzebuje zezwolenia lub pracuje na podstawie oświadczenia, wówczas powinien wykonywać pracę na warunkach wskazanych w zezwoleniu lub oświadczeniu.

W przypadku wykonywania pracy niezgodnie z tymi warunkami Straż Graniczna może wszcząć postępowanie, wydać decyzję o zobowiązaniu do powrotu i deportować cudzoziemca z Polski. Decyzja o zobowiązaniu do powrotu zawiera także zakaz ponownego wjazdu na terytorium Polski i państw Strefy Schengen. Ponadto cudzoziemiec może zostać pozbawiony wolności do czasu deportacji.



Uwaga: Decyzja o zobowiązaniu do powrotu nie jest wydawana w sytuacji, gdy pracodawca doprowadził cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy za pomocą wprowadzenia cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania.

W świetle prawa polskiego nielegalne wykonywanie pracy jest wykroczeniem i cudzoziemiec może zostać za taką pracę ukarany grzywną nie niższą niż 1000 zł.

Jakie konsekwencje grożą pracodawcy za powierzanie pracy nielegalnie lub niezgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu?

Każdy pracodawca zatrudniający cudzoziemca jest również zobowiązany do zażądania od cudzoziemca przedstawienia ważnego dokumentu uprawniającego go do pobytu w Polsce jeszcze przed rozpoczęciem pracy oraz przechowywania jego kopii przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca.

W świetle prawa polskiego nielegalne powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcowi jest wykroczeniem, za które grozi pracodawcy kara grzywny. Zagrożone karą jest też doprowadzanie cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy za pomocą wprowadzenia cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania. Na odpowiedzialność karną naraża się też pracodawca, który żąda od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy.

VI. POSTAWOWE PRAWA PRACOWNICZE I ICH DOCHODZENIE



1. UMOWY DOTYCZĄCE WYKONYWANIA PRACY

Rodzaje umów zawieranych między pracownikiem i pracodawcą

Istnieją różne rodzaje umów zawieranych w związku z wykonywaniem pracy. Najpopularniejsze rodzaje umów to:

1. umowa o pracę,
2. umowa zlecenie,
3. umowa o dzieło.

Czym się różni umowa zlecenia i o dzieło od umowy o pracę?

Umowa zlecenia i umowa o dzieło to tak zwane umowy cywilnoprawne – czyli regulowane przez prawo cywilne, a nie przez prawo pracy. Oznacza to, że **przy umowie zlecenia lub umowie o dzieło** osobie wykonującej pracę **nie przysługują żadne przywileje związane ze stosunkiem pracy**, takie jak prawo do płatnego urlopu wypoczynkowego, zwolnienia lekarskiego czy dodatkowego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Umowa zlecenia i umowa o dzieło różnią się od umów o pracę przede wszystkim tym, że:

1. ani zlecenie, ani dzieło nie muszą być wykonywane pod kierownictwem osoby zlecającej,
2. przy umowach cywilnych wykonawca pracy decyduje o miejscu i czasie wykonywania czynności określonych w umowie,
3. przy umowie zlecenia umowa nie musi być wykonywana osobiście.

Rodzaj umowy		
Umowa o pracę	Umowa zlecenia	Umowa o dzieło
Pracownik zobowiązuje się do wykonywania określonej pracy w miejscu i czasie wskazanym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem, a pracodawca zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.	Przyjmujący zlecenie (zleceniobiorca) zobowiązuje się do dokonania określonej pracy dla zleceniodawcy (np. uporządkowania ogrodu czy naprawienia sprzętu AGD).	Przyjmujący zamówienie zobowiązuje się do wykonania oznaczonego dzieła (np. wykonania mebla na zamówienie, namalowania obrazu), a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia.

	Zleceniodawca może jedynie wskazywać sposób wykonania zlecenia.	Zamawiający ma prawo kontrolować sposób wykonywania dzieła.
Zasady rozwiązania umowy o pracę oraz okresy wypowiedzenia umowy są uregulowane w prawie. Można rozwiązać umowę o pracę na podstawie porozumienia stron, bez zachowania wymogów z kodeksu pracy.	Obie strony mogą zakończyć współpracę w dowolnym momencie (rozwiązać za wypowiedzeniem – jeżeli zostało przewidziane w umowie). Nie można wprowadzić w umowie zlecenia zakazu jej rozwiązania z ważnych powodów.	Z uwagi na specyfikę wykonania dzieła, rozwiązanie umowy o dzieło (prawo odstąpienia) przysługuje wyłącznie w przypadkach wskazanych wprost w kodeksie cywilnym
Prawo do pełnopłatnego urlopu wypoczynkowego	Brak	Brak
Prawo do płatnego zwolnienia chorobowego (80% wynagrodzenia)	Prawo do płatnego zwolnienia chorobowego przysługuje wyłącznie w przypadku wcześniejszego (przed chorobą) złożenia wniosku o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym i po upływie 90 dni nieprzerwanego okresu ubezpieczenia	Brak
Prawo do urlopu płatnego macierzyńskiego, rodzicielskiego i bezpłatnego wychowawczego	Brak prawa do urlopu. W przypadku objęcia dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym można otrzymać zasiłek macierzyński, pod warunkiem, że w dniu porodu obowiązywała umowa. W przeciwieństwie do umowy o pracę, umowa zlecenia nie ulega automatycznemu przedłużeniu do dnia porodu.	Brak
Okres pracy na podstawie umowy o pracę jest wliczany do stażu pracy, od którego zależy np. wymiar urlopu czy uprawnienia emerytalne i rentowe	Okres pracy na podstawie zlecenia wlicza się tylko do stażu, który ma wpływ na uprawnienia emerytalne i rentowe, ale nie wlicza się do stażu pracy, od którego zależy wymiar urlopu	Brak

Prawo do korzystania z publicznej służby zdrowia	Prawo do korzystania z publicznej służby zdrowia	Brak (możliwe jest jednak dobrowolne ubezpieczenie w NFZ przez samodzielne odprowadzanie składek)
Prawo do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych	Brak	Brak

Czy decydując się na pracę, mogę wybrać dowolny rodzaj umowy?

Decyzja, jaka umowa powinna być zawarta w związku z wykonywaną pracą, powinna zależeć od charakteru i sposobu wykonywania danej pracy (patrz punkt powyżej). W praktyce zwykle podmiot oferujący pracę narzuca rodzaj umowy. Warto jednak wiedzieć, że bez względu na jej nazwę za umowę o pracę uznaje się każdą umowę, na mocy której:

- ✔ pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę oraz
- ✔ pracodawca zobowiązuje się do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu powyższych warunków wykonywania pracy. Może się zatem zdarzyć, że dana osoba podpisała umowę zlecenia czy o dzieło, jednak sposób i warunki, w jakich wykonuje pracę, świadczą w rzeczywistości o nawiązaniu umowy o pracę. Wówczas **można zwrócić się do sądu pracy** o ustalenie, czy pomiędzy obiema stronami umowy nawiązał się stosunek pracy. W takim wypadku można również dochodzić zapłaty zaległych należności, do wypłaty których pracodawca był zobowiązany (np. zapłata za zaległy urlop).



Uwaga: Cudzoziemcy, którzy wykonują pracę na podstawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia, powinni pracować w oparciu o taki rodzaj umowy, jaki wskazany został w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu, w przeciwnym razie ich praca będzie traktowana jako nielegalna. Zmiana formy zatrudnienia jest możliwa przy jednoczesnej zmianie pozwolenia na pracę/oświadczenia, jednak od stycznia 2018 będzie można zmienić umowę cywilnoprawną na umowę o pracę bez konieczności zamiany zezwolenia.

Do pracy skierowała mnie agencja pracy. Kto jest moim pracodawcą?

W przypadku skierowania do pracy przez agencję pracodawcą jest agencja i to z nią pracownik podpisuje umowę. Umowa zawarta między agencją pracy a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika (czyli tego, u którego pracownik będzie wykonywał pracę), ustalony okres wykonywania pracy, a także warunki zatrudnienia w okresie wykonywania pracy, w szczególności:

1. rodzaj pracy, wymiar etatu, miejsce świadczenia pracy,
2. wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy.

Umowa z agencją jest zawsze zawierana na czas określony. Agencja nie może skierować danej osoby do pracy u jednego pracodawcy użytkownika na okres dłuższy niż 18 miesięcy w ciągu kolejnych 36 miesięcy (w przypadku zastępstwa nieobecnego pracownika na maksymalnie 36 miesięcy).

Jeżeli pracownik tymczasowy zostanie poszkodowany w jakikolwiek sposób, swoje roszczenia kieruje przeciwko agencji pracy. Pomimo że pracodawca użytkownik nie jest pracodawcą, ma określone obowiązki wobec osoby wykonującej pracę. Musi zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, odzież i obuwie robocze, środki ochrony indywidualnej, a w przypadku pracy w warunkach szczególnie uciążliwych – napojów i jednego ciepłego posiłku.

Wynagrodzenie brutto i netto – z czego wynikają tak duże różnice między wynagrodzeniem określonym w umowie, a tym, jakie dostaje się „na rękę”?

Wynagrodzenie brutto jest znacznie wyższe od tego, które dostaje się „na rękę”, ponieważ zawiera wszystkie składki odprowadzane następnie przez pracodawcę do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) i Urzędu Skarbowego (US). Te dodatkowe składki to:

- ✓ zaliczka na podatek dochodowy odprowadzany przez pracodawcę do Urzędu Skarbowego,
- ✓ składki odprowadzane przez pracodawcę jako ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe – dzięki nim pracownik otrzyma emeryturę, rentę lub zasiłek w czasie choroby,
- ✓ składki zdrowotne – dzięki którym można korzystać z bezpłatnej służby zdrowia.



Uwaga: Niezależnie od tego, czy zawarto umowę o pracę, czy umowę cywilnoprawną, opłacanie powyższych składek od pensji jest obowiązkiem pracodawcy! Jednak konsekwencje nieopłacania składek przez pracodawcę obciążają pracownika. Na przykład, jeżeli korzystałeś z opieki lekarskiej, a okazało się, że nie były opłacone za Ciebie składki – to Ty będziesz obciążony rachunkiem za leczenie (będziesz jednak mógł żądać od nieuczciwego pracodawcy zwrotu poniesionych przez siebie kosztów). Jeżeli podejrzewasz, że pracodawca nie płaci za Ciebie składek – możesz to sprawdzić w najbliższym oddziale ZUS.

Pracodawca zaproponował mi wysoką pensję „na rękę”, ale oficjalnie, w dokumentach, wykazuje niższe wynagrodzenie. Jakie mogą być tego konsekwencje?

Takie postępowanie służy obejściu prawa. Jeżeli zgodziłeś się na takie warunki wypłaty wynagrodzenia, dopuszczasz się oszustwa i jesteś traktowany jak ktoś, kto uchyla się od

podatków, nie ujawniając swoich dochodów, ze szkodą dla Skarbu Państwa. Grozi za to kara grzywny, a nawet pozbawienia wolności. Co roku składa się do Urzędu Skarbowego zeznanie o wysokości dochodów, tzw. PIT. Jeżeli w zeznaniu tym napiszesz, że Twoje wynagrodzenie wynosi np. 2500 zł, podczas gdy w istocie wynosi ono 3500 zł, deklarujesz nieprawdę. Za takie działanie grozi grzywna w wysokości nawet do 75% ukrytego dochodu.

2. PRACA W OPRACIU O UMOWĘ O PRACĘ (tzw. praca na etacie)

Jakie elementy powinna zawierać umowa o pracę?

Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie i zawierać określenie stron umowy, rodzaj pracy, zakres obowiązków, czas i miejsce jej wykonywania oraz wynagrodzenie. Podpisując umowę o pracę, pracownik jest chroniony przez prawo pracy, więc warunki jego zatrudnienia nie mogą być gorsze niż określone przez prawo pracy. Na przykład, do umowy nie można wprowadzić zapisu o urlopie w wymiarze krótszym, niż wynika to z przepisów albo ustalić wynagrodzenie niższe niż ustawowa płaca minimalna (w 2017 roku jest to 2000 złotych brutto za pracę w pełnym wymiarze etatu). Warto wiedzieć, że wszelkie postanowienia umowy, które są mniej korzystne niż te wynikające z kodeksu pracy, są nieważne. W takich przypadkach można dochodzić swoich praw w sądzie pracy.



Uwaga: Brak umowy na piśmie nie oznacza, że nie masz żadnych praw. Jeżeli uzgodniłeś ustnie warunki i wykonywałeś pracę – umowa została zawarta, a za pracę należy się wynagrodzenie. Fakt wykonywania pracy może być w sądzie wykazany nie tylko umową na piśmie, ale także zeznaniami świadków, zdjęciami z miejsca pracy, sms-ami od pracodawcy.

Jakie obowiązki ma pracodawca wobec pracownika?

Podstawowe obowiązki pracodawcy wobec pracownika to:

1. zawarcie umowy na piśmie przed rozpoczęciem pracy (w razie konieczności – przedstawienia jej tłumaczenia na język zrozumiały dla pracownika),
2. zaznajomienie pracownika z zakresem obowiązków, sposobem wykonywania pracy oraz podstawowymi uprawnieniami,
3. terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia, w tym za godziny nadliczbowe,
4. odprowadzanie za pracownika składek na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatki dochodowy,
5. udzielanie urlopów wypoczynkowych i urlopów związanych z rodzicielstwem na zasadach określonych w przepisach,
6. zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz prowadzenia systematycznego szkolenia pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy i udzielania pierwszej pomocy,

7. przestrzeganie przepisów dotyczących rozwiązywania umów o pracę,
8. prowadzenie dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników, w tym niezwłocznego wydania świadectwa pracy w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
9. szanowanie godności pracownika i innych dóbr osobistych, przeciwdziałanie mobbingowi i zakaz dyskryminacji,
10. ułatwianie podnoszenia kwalifikacji zawodowych.

W przypadku niewywiązywania się pracodawcy z powyższych obowiązków można dochodzić swoich praw w sądzie.

Pracodawca każe mi pracować w niedziele i święta. Czy ma do tego prawo?

Praca w niedziele i święta jest dozwolona, gdy:

1. zachodzi konieczność prowadzenia akcji ratowniczej,
2. przy pracy w ruchu ciągłym (tzn. takiej, która nie może być wstrzymana – np. produkcja 24 godz. na dobę, 7 dni w tygodniu),
3. przy pracy zmianowej,
4. przy niezbędnych remontach,
5. w transporcie i komunikacji,
6. w zakładach świadczących usługi dla ludności, gastronomii, hotelach, zakładach opieki zdrowotnej.

Pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę pracodawca jest obowiązany zapewnić w zamian inny dzień wolny od pracy w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli, a jeżeli nie jest to możliwe – do końca okresu rozliczeniowego (czyli jeśli otrzymujesz pensję raz na miesiąc – do końca miesiąca).

Natomiast pracownikowi wykonującemu pracę w święto pracodawca jest obowiązany zapewnić w zamian inny dzień wolny do końca okresu rozliczeniowego. Jeżeli wykorzystanie dnia wolnego w tym terminie nie jest możliwe, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100 % za każdą godzinę pracy w dzień świąteczny.

Pracodawca „odejmuje” mi od czasu pracy przerwę na posiłek, skutkiem czego codziennie muszę zostawać w pracy pół godziny dłużej, żeby to „odpracować”. Czy jest to zgodne z prawem?

Jeżeli zgodnie z umową pracujesz dziennie co najmniej 6 godzin, masz prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy.

Pracodawca może wprowadzić jedną, niewliczaną do czasu pracy przerwę w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych (tzw. przerwa na lunch). Zatem, jeżeli pracujesz na cały etat, 15 minut przerwy na posiłek

wlicza się do czasu pracy, natomiast w przypadku dłuższej przerwy pracodawca ma prawo żądać odpracowania czasu poświęconego na przerwę.

W pewnych okresach w roku pracodawca każe nam zostawać w pracy po godzinach. Mam małe dzieci. Czy mogę się nie zgodzić na zostawanie?

Co do zasady pracodawca ma prawo powierzać pracownikom pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli wynika to z jego potrzeb, a pracownik ma obowiązek w tych nadgodzinach pracować – oczywiście przy zachowaniu zasad i limitów określonych w kodeksie pracy, o których mowa poniżej.

Kto nie może pracować w godzinach nadliczbowych?

1. Kobiety w ciąży,
2. osoby opiekujące się dzieckiem do lat 4,
3. osoby niepełnosprawne (z ograniczeniami),
4. młodociani (od 16 do 18 lat), pracujący na stanowiskach z przekroczeniem szkodliwych stężeń.

Kiedy nie można powierzać pracy w godzinach nadliczbowych?

1. Kiedy w stosunku do danego pracownika przekroczono dopuszczalny limit 150 godzin na rok,
2. kiedy ilość nadgodzin w danej dobie narusza zasady nieprzerwanego wypoczynku (11 godzin w każdej dobie),
3. kiedy polecenie pracy w godzinach nadliczbowych jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.



Przykład: Pracownik samotnie wychowuje dziecko w wieku 5 lat, które uczęszcza do przedszkola zamykanego o godzinie 17.00. Wydanie polecenia pracy w nadgodzinach przypadających po 17.00 może zostać uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, gdyż pracownik musi zapewnić opiekę dziecku. Fakt, że nie obowiązuje w stosunku do niego zakaz pracy w nadgodzinach, gdyż ten chroni rodziców dzieci do 4. roku życia, nie oznacza nieograniczonej możliwości polecenia takiemu pracownikowi godzin nadliczbowych. W takiej sytuacji warto porozmawiać z pracodawcą i przedstawić mu swoją indywidualną sytuację związaną z brakiem możliwości pracy po godzinach.

Pracodawca nie pozwala nam wyjść z pracy dopóki nie wyrobimy dziennej ilości pracy – zależnej od potrzeb firmy. Czy ma do tego prawo?

To, czy pracodawca ma do tego prawo, zależy od obowiązującego systemu czasu pracy i od potrzeb pracodawcy. Prawo pracy przewiduje różne systemy regulacji czasu pracy. W podsta-

wowym systemie czas pracy nie powinien przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy. Czas pracy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w tygodniu. Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy. Trzeba jednak pamiętać, że kodeks pracy ustanawia też normy minimalnego wypoczynku dobowego i tygodniowego. W każdej dobie pracownik ma prawo do 11 godzin nieprzerwanego wypoczynku, zatem pracodawca nie może wymagać świadczenia pracy dłuższej niż 13 godzin na dobę.

Za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości 50% wynagrodzenia, zaś za pracę w nocy oraz w niedziele i święta – w wysokości 100%. Pracodawca może jednak zdecydować (sam lub na wniosek pracownika), że w zamian za czas przepracowany w godzinach nadliczbowych udzieli godzin wolnych od pracy. W takiej sytuacji dodatek do wynagrodzenia nie przysługuje.

3. URLOPY

Ile dni urlopu przysługuje pracownikowi?

W przypadku pracy na pełnym etacie urlop wypoczynkowy wynosi 20 lub 26 dni. Wymiar urlopu zależy od stażu pracy, do którego wlicza się lata nauki na studiach. Jeżeli staż pracy jest niższy niż 10 lat, wymiar urlopu na całym etacie wynosi 20 dni. Osoba pracująca dłużej ma prawo do 26 dni urlopu.

Urlop oblicza się w wymiarze godzinowym: 1 dzień urlopu to 8 godzin pracy. Urlop wypoczynkowy jest pełnopłatny – w trakcie jego trwania pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie.

Czy mam prawo do urlopu, jeżeli do pracy skierowała mnie agencja?

Urlop wypoczynkowy przysługuje pracownikowi skierowanemu do pracy przez agencję w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego lub kilku pracodawców użytkowników. Urlopu udziela agencja pracy i to ona jest odpowiedzialna za wypłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop. W przypadku osoby skierowanej do pracy na okres krótszy niż 6 miesięcy, agencja pracy uzgadnia z pracodawcą użytkownikiem możliwość udzielenia urlopu. W przypadku pracy powyżej 6 miesięcy agencja ma obowiązek udzielenia pracownikowi urlopu, a pracodawca użytkownik jest zobowiązany jej to umożliwić. Pracownikowi tymczasowemu nie przysługuje urlop proporcjonalny, czyli urlop naliczany proporcjonalnie do przepracowanego okresu. Jeżeli w ciągu pracy u pracodawcy użytkownika nie udzielono pracownikowi urlopu, ma on prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop, wypłacanego przez agencję pracy.



Uwaga: Pracownik tymczasowy nabywa prawo do 4 dni urlopu na żądanie w danym roku kalendarzowym tylko wtedy, gdy umowa o pracę tymczasową zawarta została na okres co najmniej 6 miesięcy.

Jakie prawa do urlopu mają rodzice w związku z urodzeniem dziecka?

W związku z urodzeniem dziecka pracującym rodzicom przysługują trzy rodzaje urlopu:

1. urlop macierzyński,
2. urlop ojcowski,
3. urlop rodzicielski.

Urlopy te są płatne – na urlopie macierzyńskim i przez 6 tygodni urlopu rodzicielskiego (razem 32 tygodnie) otrzymuje się 100% pensji, natomiast przez pozostałe 26 tygodni urlopu rodzicielskiego – 60% pensji. Matka może także zadeklarować chęć opieki nad dzieckiem przez 12 miesięcy z uśrednioną wysokością zasiłku – wtedy otrzymuje 80% pensji. Wymiar czasu pracy nie ma wpływu na długość urlopów rodzicielskich – osoba pracująca na pół etatu również ma prawo do 52 tygodni urlopu (w tym 20 tygodni macierzyńskiego i 32 tygodni rodzicielskiego). Istnieje również możliwość wzięcia bezpłatnego urlopu wychowawczego w wymiarze do 36 miesięcy. Urlop ten może być wykorzystany w dowolnym okresie, jednak nie później, niż do końca roku, w którym dziecko skończy szósty rok życia.

Ile trwa urlop macierzyński?

Pracownicy, która urodziła dziecko, przysługuje urlop macierzyński w wymiarze zależnym od liczby urodzonych przy jednym porodzie dzieci. W przypadku urodzenia jednego dziecka pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze 20 tygodni, w przypadku urodzenia bliźniąt – 31 tygodni. Urlop jest wydłużany o dwa tygodnie za każde kolejne dziecko urodzone przy jednym porodzie.

Przed przewidywaną datą porodu pracownica może wykorzystać nie więcej niż 6 tygodni urlopu macierzyńskiego. Po porodzie przysługuje urlop macierzyński niewykorzystany przed porodem, aż do wyczerpania ustawowo określonego wymiaru, o którym mowa powyżej. W przypadku rezygnacji przez matkę dziecka z urlopu macierzyńskiego, po wykorzystaniu przez nią tego urlopu przez co najmniej 14 tygodni po porodzie, pozostała część urlopu przysługuje ojcu wychowującemu dziecko.

Co to jest i ile trwa urlop ojcowski?

Urlop ojcowski w wymiarze 2 tygodni przysługuje tylko ojcu dziecka. Może być wykorzystany do ukończenia przez dziecko 24 miesięcy życia. Urlop można rozłożyć na 2 części po minimum 7 dni każda. Na wymiar urlopu nie ma wpływu ilość dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Wniosek o ten urlop należy złożyć w terminie nie krótszym niż 7 dni przed planowanym rozpoczęciem korzystania z niego. Pracodawca nie może odmówić udzielenia tego urlopu. Przez cały okres urlopu ojcowskiego ojcu dziecka przysługuje wynagrodzenie w pełnej wysokości.

Co to jest i ile trwa urlop rodzicielski?

Urlop rodzicielski przysługuje obojgu rodzicom dziecka. Jego długość wynosi 32 tygodnie w przypadku urodzenia 1 dziecka, a 34 tygodnie w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie.

Z urlopu rodzicielskiego może korzystać ojciec, matka, a nawet oboje rodziców jednocześnie (wtedy razem rodzice mogą przebywać na tym urlopie do 16 tygodni). Urlop rodzicielski można wykorzystywać w częściach, przy czym minimalny wymiar jednej jego części nie może być krótszy niż 8 tygodni. Co do zasady urlop rodzicielski jest wykorzystywany bezpośrednio po wykorzystaniu macierzyńskiego, rodzice mogą jednak wykorzystać ten urlop w częściach (maksymalnie 4) do ukończenia przez dziecko szóstego roku życia.

Kiedy muszę zgłosić pracodawcy chęć skorzystania z urlopu rodzicielskiego?

Urlop rodzicielski jest udzielany na pisemny wniosek pracownika. Wniosek należy złożyć nie później niż 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Pracownica, nie później niż 21 dni po porodzie, może złożyć pisemny wniosek o udzielenie jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze.

Urlop rodzicielski można też łączyć z pracą u swojego pracodawcy, który tego urlopu udzielił, w wymiarze nieprzekraczającym pół etatu. W takiej sytuacji urlop ulegnie wydłużeniu proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy wykonywanej w trakcie korzystania.

Pracownik może zrezygnować z korzystania z urlopu rodzicielskiego w każdym czasie za zgodą pracodawcy i powrócić do pracy. W takim przypadku podjęcie pracy następuje na pisemny wniosek pracownika, składany w terminie nie krótszym niż 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy.

Czy mogę prosić o dni wolne na czas moich świąt religijnych?

Z uwagi na obowiązującą w Polsce zasadę wolności sumienia i wyznania, pracownik ma prawo do otrzymania wolnego w dniu, który jest dla niego świętem religijnym. Powinien w tym celu złożyć pisemny wniosek do pracodawcy w terminie co najmniej 7 dni przed datą swojego święta. Dni wolne otrzymane w związku ze świętami religijnym pracownik musi odpracować.

4. NARUSZANIE PRAW PRACOWNICZYCH



Uwaga: Poniżej przedstawione są przykłady łamania praw pracowniczych wobec cudzoziemców, z jakimi spotykają się pracownicy organizacji pozarządowych świadczących pomoc migrantom.

Pracodawca nie zawarł ze mną umowy na piśmie. Co mogę zrobić?

Zawarcie umowy o pracę na piśmie jest obowiązkiem pracodawcy powierzającego pracę cudzoziemcowi. Niedopełnienie tego obowiązku powoduje, że mamy do czynienia z nielegalnym powierzeniem wykonywania pracy (ale nie z nielegalnym wykonywaniem pracy!) i za to odpowiedzialność ponosi tylko pracodawca (grozi mu grzywna nie mniejsza niż 3000 zł).



Uwaga: Pracodawca, z którym ustaliłeś ustnie warunki umowy o pracę, a który następnie odmawia pisemnego potwierdzenia tych warunków, wyrządza Ci szkodę i z tego tytułu przysługuje Ci roszczenie do sądu o jej naprawienie.

Pracodawca wciąż odkłada w czasie podpisanie ze mną umowy o pracę. Czy ta zawarta ustnie może być podstawą roszczeń wobec szefa?

Tak, umowa zawarta wyłącznie w formie ustnej, bez potwierdzenia na piśmie, również jest ważna. Jeżeli uzgodniłeś warunki pracy i ją wykonywałeś, należy Ci się wynagrodzenie. Istnienie umowy o pracę można wykazywać w sądzie wszelkimi zgodnymi z prawem metodami, takimi jak: zeznania świadków, połączenia telefoniczne, maile, sms-y, nagrania, zdjęcia z miejsca pracy. W przypadku ustnej umowy przysługują Ci takie same roszczenia jak wtedy, gdyby umowa była zawarta na piśmie (np. roszczenie o wypłatę wynagrodzenia, o udzielenie urlopu, o wynagrodzenie za nadgodziny).

Co mogę zrobić, gdy pracodawca nie wypłaca mi pensji?

W takiej sytuacji należy wysłać do pracodawcy (listem poleconym) pisemne wezwanie do zapłaty zaległej kwoty na konto bankowe lub przekazem pocztowym. W piśmie trzeba określić termin zapłaty, po upływie którego sprawa zostanie skierowana na drogę sądową. Jeżeli wskazany termin upływie, a pracodawca nie wypłaci należności, można wystąpić do sądu o wydanie nakazu zapłaty. Jest to tryb przyspieszony, w którym nie odbywa się żadna rozprawa, tylko sąd wyłącznie na podstawie złożonych dokumentów wydaje pracodawcy nakaz zapłaty. Jeżeli pracodawca niełoży sprzeciwu od tego nakazu, a nadal nie płaci zaległego wynagrodzenia, można udać się do komornika, który wyegzekwuje żadaną kwotę od pracodawcy. Aby skorzystać z takiego trybu, konieczna jest umowa o pracę na piśmie. W przypadku umowy ustnej, pozostaje tradycyjna droga sądowa.

Może się zdarzyć, że mimo nakazu/wyroku sądowego pracodawca nie zapłaci swojemu pracownikowi należnych pieniędzy. Wówczas można zgłosić się do komornika o pomoc w wyegzekwowaniu należności. W przypadku niewypłacalności pracodawcy, pracownik może zwrócić się do Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych o wypłatę należności.

WZÓR WEZWANIA DO ZAPŁATY

.....
(miejscowość, data)

.....
.....
(w miejsce kropek należy wpisać swoje imię
i nazwisko oraz adres)

.....
.....
(w miejsce kropek należy wpisać imię
i nazwisko pracodawcy lub nazwę firmy i adres)

WEZWANIE DO ZAPŁATY

Na podstawie art. 476 Kodeksu cywilnego (Dz. U. z 1964 r. nr 16, poz. 93, z późn. zm.) wzywam Państwa do uregulowania należności za wykonaną przeze mnie pracę w okresie (tu należy wpisać datę rozpoczynającą i kończącą czas, w którym pracownik pracował i nie dostał wynagrodzenia), w wysokości (tu należy wpisać zaległą kwotę) złotych, na rachunek bankowy o numerze: (tu należy wpisać numer swojego rachunku bankowego), w terminie 7 dni od otrzymania niniejszego wezwania, pod rygorem skierowania sprawy na drogę sądową.

W razie braku zapłaty w wyżej wymienionym terminie będę zmuszony skierować sprawę na drogę sądową, powiadomić Państwową Inspekcję Pracy oraz domagać się odszkodowania, co spowoduje obciążenie Państwa dodatkowymi kosztami sądowymi, kosztami zastępstwa prawnego, jak również odsetkami za zwłokę.

Z poważaniem

.....
(imię i nazwisko wysyłającego wezwanie)

.....
(podpis)

Obawiam się, że pracodawca nie płaci za mnie składek na ubezpieczenia społeczne, nie zgłasza mnie do ubezpieczeń. Jak mogę to sprawdzić?

Pracodawca ma obowiązek w ciągu 7 dni od rozpoczęcia pracy zgłosić zatrudnioną osobę do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (ZUS), a następnie regularnie opłacać składki. Tego, czy pracodawca opłaca za Ciebie składki, możesz dowiedzieć się w oddziale ZUS lub zakładając sobie konto na platformie internetowej ePUAP. Jeżeli okaże się, że pracodawca nie płacił składek (wcale lub za pewien okres) lub ich wysokość została zaniżona, powinieneś najpierw skierować do pracodawcy wnioski o uzupełnienie składek w terminie 3 miesięcy od otrzymania informacji. Pracodawca ma 60 dni na rozpatrzenie wniosku od dnia jego otrzymania. Jeżeli sytuacja się nie zmieni, zgłoś sprawę do ZUS, składając tzw. „reklamację” (możesz też zgłosić to Państwowej Inspekcji Pracy – PIP, jednak ta instytucja i tak przekaże sprawę ZUS). ZUS rozpocznie procedurę egzekwowania składek od Twojego pracodawcy.

Pracodawca uzależnia całą pensję od obrotu. Czy to jest dopuszczalne?

Pracodawca nie może przetrzucać na pracownika ryzyka własnej działalności gospodarczej. Istotą stosunku pracy nie jest wypracowanie określonego obrotu czy obsłużenie danej liczby klientów, ale pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Niezależnie od tego, czy jest w tym czasie dużo pracy, czy mało, pracownikowi należy się wynagrodzenie za pozostawanie w dyspozycji pracodawcy. Oczywiście możliwe jest dodatkowe wynagrodzenie pracownika za wyniki pracy, na przykład w formie premii czy prowizji od obrotu. Zawsze jednak musi być określony stały składnik wynagrodzenia, który pracownik na pewno otrzyma. Uzależnienie całej pensji od obrotu nie jest zgodne z prawem. Pracownikowi w takim przypadku przysługuje roszczenie o wypłatę wynagrodzenia w wysokości różnicy między pensją otrzymaną w każdym miesiącu, a minimalnym wynagrodzeniem za pracę.

Pracodawca odmawia udzielenia mi urlopu. Czy ma do tego prawo?

Pracodawca ma obowiązek udzielić Ci urlopu w każdym roku, jednak jego termin musi być wcześniej uzgodniony. Warto składać wniosek o urlop na piśmie i uzyskać na wniosku urlopowym akceptację pracodawcy. Jednak nawet jeżeli uzyskałeś akceptację pracodawcy na urlop w określonym terminie, ma on prawo przesunąć Twój urlop w przypadku szczególnych okoliczności. W takim wypadku, jeżeli już poniosłeś koszty związane z planowanym wyjazdem, pracodawca powinien Ci je zwrócić (np. koszt zakupionego biletu, koszt zaliczki). Pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu jedynie w przypadku, gdy ma on być wykorzystany bezpośrednio po urlopie macierzyńskim lub rodzicielskim oraz jeżeli pracownik ma 16-18 lat i ma ferie w szkole.

Pracownikowi przysługują w ciągu roku 4 dni urlopu na żądanie. O chęci skorzystania z tego urlopu informujesz pracodawcę najpóźniej w dniu, w którym chcesz z niego skorzystać (ale przed rozpoczęciem pracy!) w dowolnej formie – mailem, sms-em, telefonicznie. Jednakże także w tym przypadku – w razie zaistnienia szczególnych okoliczności po stronie pracodawcy – pracodawca może odmówić udzielenia urlopu.

Urlop wypoczynkowy może być wykorzystywany w częściach, jednak pod warunkiem, że przynajmniej jedna część urlopu trwa minimum 14 kolejnych dni kalendarzowych.

Zasadą jest wykorzystywanie urlopu wypoczynkowego. Jeżeli pracodawca nie udziela Ci tego urlopu, masz prawo wystąpić do sądu z pozwem przeciwko pracodawcy o udzielenie urlopu. Jeżeli już nie pracujesz u tego pracodawcy, masz prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop.

Pracodawca odlicza z mojego wynagrodzenia koszt jedzenia, przerw oraz zamieszkania. Czy ma prawo to robić?

Pracodawca nie może dokonywać bez Twojej zgody potrąceń z wynagrodzenia. Twoja zgoda musiałaby być wyrażona na piśmie oraz powinna określać precyzyjnie kwoty potrąceń i ich przyczynę. Wszelkie inne potrącenia z wynagrodzenia są nielegalne. Wyjątkiem od tej zasady są określone ustawowo przypadki potrąceń z wynagrodzenia z tytułu:

1. świadczeń alimentacyjnych i innych, co do których zapadł przeciwko pracownikowi wyrok i została mu nadana klauzula wykonalności,
2. udzielonych pracownikowi zaliczek pieniężnych,
3. nałożonych na pracownika kar pieniężnych.

Warto pamiętać, że jeżeli praca jest wykonywana w warunkach szczególnie uciążliwych (np. zimą na budowie), pracodawca ma obowiązek zapewnić przynajmniej jeden ciepły posiłek w ciągu dnia i nie ma prawa potrącać z tego tytułu żadnych kwot z wynagrodzenia. Jeżeli pracodawca nie ma obowiązku zapewnienia tego posiłku, lub zapewnia więcej, niż każą mu przepisy, to może on z tego tytułu dokonywać potrąceń tylko za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie.

Pracodawca każe mi pracować w niebezpiecznych warunkach. Czy mogę odmówić takiej pracy?

Jeżeli warunki pracy w sposób oczywisty są sprzeczne z podstawowymi zasadami bezpieczeństwa, możesz odmówić przystąpienia do pracy. W takim wypadku pracodawca nie będzie mógł zarzucić Ci rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Takie przypadki należy niezwłocznie zgłaszać Państwowej Inspekcji Pracy (PIP). Jeżeli z powodu nieprzystąpienia do pracy pracodawca odmówił wypłaty pensji, przysługują Ci roszczenia o jej wypłatę. Możesz również rozwiązać umowę o pracę z winy pracodawcy w trybie natychmiastowym, domagając się odszkodowania.

Agencja pracy skierowała mnie do pracy w zakładzie, w którym okazało się, że warunki pracy są zupełnie inne, niż zapowiadano. Co mogę zrobić?

W takim wypadku możesz rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym. Takie zerwanie umowy musi być należycie uzasadnione, na przykład tym, że warunki pracy zagrażają

zdrowiu lub bezpieczeństwu. Jeżeli chodzi o inne sposoby rozwiązania umowy z agencją, to umowę taką wypowiedzieć można jedynie wtedy, gdy przewidziano taką możliwość w umowie o pracę. W przypadku umów zawieranych na okres 14 dni obowiązuje trzydniowy okres wypowiedzenia, w przypadku umów powyżej 14 dni okres wypowiedzenia wynosi 7 dni. Możliwość ta dotyczy jednak tylko umów zawartych na czas określony.

Pracodawca wyrzucił mnie z dnia na dzień z pracy. Co mogę zrobić?

Jeżeli pracodawca rozwiązał z Tobą umowę w sposób niezgodny z prawem, możesz wystąpić do sądu o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

„Z dnia na dzień” można zwolnić pracownika wyłącznie w przypadku:

1. ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (np. nie stawienia się do pracy bez usprawiedliwienia, niezachowania terminu powrotu z urlopu, porzucenia stanowiska pracy, popełnienia w czasie trwania umowy przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnienie na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem),
2. zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (np. utrata prawa jazdy w przypadku kierowcy).

W każdym innym przypadku rozwiązanie umowy powinno nastąpić za wypowiedzeniem, z zachowaniem ustawowych terminów wypowiedzenia lub „za porozumieniem stron”. Jeżeli zostałeś wyrzucony z pracy, w sądzie możesz żądać przywrócenia do pracy, odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (w przypadku umów terminowych przysługuje tylko odszkodowanie).



Uwaga: Jeżeli pracodawca oznajmił Ci, że zostałeś zwolniony, nie działaj pod wpływem emocji, a w szczególności – nie podpisuj żadnych oświadczeń czy dokumentów, których treści nie rozumiesz. Masz prawo przemyśleć wszelkie decyzje i przeanalizować dokumenty podsuwane do podpisu. Jeżeli w takim wypadku podpiszesz „porozumienie stron”, będzie to oznaczało, że nie było to zwolnienie, tylko Twoja rezygnacja z pracy, którą uzgodniłeś z pracodawcą. Jeżeli tak się stanie, będziesz miał trudności dowodowe w dochodzeniu ewentualnych roszczeń przeciwko pracodawcy.

Pracodawca powiedział, że wyda mi świadectwo pracy dopiero wtedy, kiedy rozliczę się z nim z powierzonego mi sprzętu biurowego. Czy jest to działanie zgodne z prawem?

Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą, gdyż jest bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy z określonym ustawowo terminem. Pracodawca powinien wydać świadectwo pracy niezwłocznie i nie póź-

niej niż w ciągu 7 dni od ustania stosunku pracy, bez względu na to, czy wystąpiłeś z takim wnioskiem, czy nie. Jeżeli w tym terminie nie otrzymasz świadectwa pracy, możesz wystąpić do sądu i do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP), która nałoży na pracodawcę mandat. W sądzie możesz domagać się nakazania wydania świadectwa pracy i odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni.

5. DOCHODZENIE PRAW PRACOWNICZYCH

Do jakich organów mogę się zwrócić, gdy moje prawa pracownicze są naruszane?

W przypadku naruszeń praw pracowniczych pracownik może zgłosić się do Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) lub do sądu pracy. Może także szukać pomocy w związkach zawodowych, jeżeli istnieją w danym miejscu pracy.

Co może zrobić w mojej obronie inspektor PIP?

PIP jest instytucją stojącą na straży praw pracowniczych. Inspektorzy pracy podczas kontroli nie kontrolują pracowników, tylko pracodawcę. Jednakże inspektor pracy ma prawo wylegitymowania osób, które zastał w miejscu pracy podczas kontroli, i żądać od nich złożenia wyjaśnień czy oświadczeń w sprawie legalności zatrudnienia. Może również kontrolować dokumenty, w tym weryfikować deklaracje rozliczeniowe, jakie pracodawca składa do ZUS, i uzyskiwać od pracowników informacje dotyczące faktycznie otrzymywanego przez nich wynagrodzenia.

Inspektor pracy w ramach swoich uprawnień kontrolnych może:

1. nakazać pracodawcy określone zachowanie, a nawet wstrzymanie pracy w danym zakładzie,
2. nakazać pracodawcy natychmiastową wypłatę wynagrodzenia (tylko w wypadkach, gdy wynagrodzenie jest bezsporne i wynika z dokumentów),
3. skierować do pracodawcy wystąpienie o usunięcie nieprawidłowości,
4. wnieść w Twojej sprawie do sądu pracy powództwo lub wstąpić do toczącego się już postępowania (np. o ustalenie istnienia stosunku pracy),
5. nakładać grzywny na pracodawcę.

PIP udziela również bezpłatnych porad prawnych. Dzwoniąc lub pisząc do PIP, można się dowiedzieć, co można zrobić w konkretnej sytuacji.

Z jakim ryzykiem wiąże się dla cudzoziemca zawiadomienie o naruszeniach praw pracowniczych?

Jeżeli jesteś zatrudniony, przebywasz w Polsce legalnie i masz dokument uprawniający do podjęcia zatrudnienia – Twoja sytuacja jest taka, jak każdego innego pracownika. Zgłoszenie naruszeń do PIP nie może się wiązać z żadnymi negatywnymi dla Ciebie konsekwencjami. Jeżeli natomiast pracujesz bez wymaganego zezwolenia lub niezgodnie z zezwoleniem, wykonujesz pracę nielegalnie. Za to grozi Ci grzywna w wysokości nie niższej niż 1000 zł.

Ponadto, w razie stwierdzenia przez PIP wykroczenia polegającego na powierzeniu lub na nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemca, inspektor pracy występuje z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości. Dodatkowo PIP zawiadomi Straż Graniczną, która może wszcząć postępowanie o zobowiązaniu do powrotu, a także wojewodę, który może wydać decyzję o uchyleniu zezwolenia na pracę bądź decyzję o odmowie wydania zezwoleń na pracę cudzoziemców u danego pracodawcy.

Dlaczego warto iść do sądu pracy?

Do sądu pracy warto iść przede wszystkim dlatego, że wszystkie uprawnienia pracownicze są tam możliwe do wyegzekwowania. Postępowanie sądowe w sprawach z zakresu prawa pracy nie jest drogie dla poszkodowanego pracownika. Dodatkowo w wielu sprawach występują ułatwienia dowodowe służące wyłącznie pracownikowi, to znaczy, iż wystarczy, że uprawdopodobnisz określone okoliczności – nie musisz ich precyzyjnie udowodniać. W związku z tym fakt, że nie możesz pewnych okoliczności udowodnić, nie powinien być czynnikiem zniechęcającym do wytoczenia powództwa przeciwko nieuczciwemu pracodawcy. Sprawy przed sądem pracy toczą się stosunkowo szybko w porównaniu z innymi postępowaniami. Najczęściej pojawiającymi się przed sądami powództwami są te o zasądzenie zaległego wynagrodzenia z odsetkami, zasądzenie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy, ustalenie istnienia stosunku pracy, sprostowanie świadectwa pracy, uchylenie kary porządkowej.

Ile kosztuje postępowanie sądowe, a ile pomoc prawna świadczona przez adwokata?

Pozew w sprawach z zakresu prawa pracy nie podlega opłacie sądowej z wyjątkiem środków odwoławczych (wówczas opłata wynosi 30 zł). Jedynie w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przekracza 50000 zł, opłata wynosi 5% wartości sprawy. W sądzie możesz występować bez adwokata, mieć adwokata z wyboru lub przydzielonego z urzędu. W tym ostatnim przypadku sąd wyznacza Ci adwokata, a jego wynagrodzenie pokryje państwo. Będziesz jednak musiał wykazać, że nie stać Cię na adwokata z wyboru (tj. wystąpić z wnioskiem i złożyć oświadczenie o swoim stanie majątkowym).

Proces może generować koszty – mogą to być koszty biegłych (specjalistów), koszty dojazdu świadków do sądu, koszty tłumacza. Koszty postępowania, a także koszty, jakie pracodawca poniósł w procesie, będziesz musiał pokryć tylko w przypadku, gdy przegrasz sprawę. W szczególnych przypadkach sąd może jednak odstąpić od obciążania pracownika kosztami.

Czy są ograniczenia czasowe w dochodzeniu przed sądem pracy swoich praw?

Dochodzić swoich praw można w ciągu 3 lat od chwili, gdy roszczenie stało się wymagalne (to znaczy na przykład od chwili, gdy Twoje wynagrodzenie powinno być wypłacone).

6. HANDEL LUDŹMI

Zdarza się, że nieuczciwi pracodawcy i agencje pośredniczące w zatrudnianiu cudzoziemców dopuszczają się wobec cudzoziemców takiego zachowania, które według prawa jest określane jako handel ludźmi. Chodzi tu na przykład o sytuacje zmuszania kogoś do wykonywania pracy poprzez wykorzystanie sytuacji bezradności tej osoby, doprowadzenie do sytuacji zależności czy nawet stosowanie przemocy (fizycznej, psychicznej).

Przykładowa sytuacja, która nosi znamiona handlu ludźmi:

Agencja skierowała cudzoziemca do pracy w przedsiębiorstwie rolnym. Na miejscu zakwaterowano go i odebrano mu paszport, który miał być zwrócony, gdy cudzoziemiec „odpracuje” koszty zatrudnienia. Nie wypłacano mu nawet częściowego wynagrodzenia, tłumacząc, że otrzyma je po zakończeniu pracy, a teraz i tak ma zapewnione jedzenie i zakwaterowanie. Miejsce zamieszkania pracowników było monitorowane kamerami, a pracownicy mieli zakaz opuszczania go samodzielnie, pod groźbą użycia przemocy.

Do kogo zwrócić się o pomoc w przypadku bycia ofiarą handlu ludźmi?

Handel ludźmi jest poważnym przestępstwem, za które grozi wysoka kara więzienia. Ochrona i pomoc ofiarom handlu ludźmi jest zadaniem państwa. W Polsce zadanie to realizuje Krajowe Centrum Informacyjno-Konsultacyjne, prowadzone przez organizacje pozarządowe. Wszystkie osoby, co do których istnieje podejrzenie, że mogą być ofiarami handlu ludźmi, mają prawo zwrócić się o pomoc do tej instytucji, a także bezpośrednio na Policję lub do Straży Granicznej. Ofiarom handlu ludźmi przysługują różne formy pomocy, takie jak pomoc doraźna, pomoc w uzyskaniu legalnego pobytu w Polsce, pomoc w dobrowolnym powrocie do domu.

Poszczególne instytucje prowadzą następujące formy pomocy:

Krajowe Centrum Informacyjno-Konsultacyjne	Policja, Straż Graniczna
Telefon zaufania	Infolinia dla ofiar
Poradnictwo prawne, psychologiczne	Formalne identyfikowanie statusu ofiary handlu ludźmi, co daje cudzoziemcom określone uprawnienia
Pomoc medyczna	Objęcie programem ochrony świadka
Pomoc tłumacza	Zapewnienie anonimowości, bezpieczeństwa
Wyżywienie, ubranie, środki higieniczne	Zapewnienie pomocy pełnomocnika
Tymczasowe bezpieczne schronienie	
Uczestnictwo w identyfikacji jako ofiara handlu ludźmi	
Pomoc w bieżących sprawach życia codziennego – w załatwianiu spraw w urzędach, konsulatach	
Pomoc w dobrowolnym powrocie do kraju pochodzenia	



Uwaga: Krajowe Centrum Informacyjno-Konsultacyjne obecnie prowadzi Fundacja Przeciwno Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu „La Strada” z Warszawy oraz Stowarzyszenie Po MOC dla Kobiet i Dzieci im. Marii Niepokalanej z Katowic. Kontakt z Krajowym Centrum Informacyjno-Konsultacyjnym: (+48 22) 628 01 20, e-mail: info@kcik.pl.

Czy przebywająca w Polsce osoba – ofiara handlu ludźmi – może zalegalizować swój pobyt?

Tak. Zezwolenie na pobyt czasowy dla ofiar handlu ludźmi może uzyskać cudzoziemiec, który podjął współpracę z organem prowadzącym postępowanie w sprawie o przestępstwo handlu ludźmi oraz zerwał kontakty z osobami podejrzanymi o popełnienie tego przestępstwa. Ten rodzaj zezwolenia na pobyt daje cudzoziemcowi wiele uprawnień, między innymi prawo do wykonywania pracy bez zezwolenia oraz zakaz deportacji.

Jeżeli istnieje jedynie podejrzenie, że jesteś ofiarą handlu i potrzebujesz czasu na zastanowienie, czy chcesz współpracować z organami ścigania, możesz otrzymać zaświadczenie potwierdzające istnienie tego domniemania. Wydaje je Policja, Straż Graniczna lub Prokurator. W okresie ważności zaświadczenia Twój pobyt uważa się za legalny. Zaświadczenie jest ważne przez okres 3 miesięcy od dnia jego wydania, a w przypadku małoletniego cudzoziemca – przez okres 4 miesięcy od dnia jego wydania.

Publikacja ta powstała w związku z realizacją projektu „Dać radę w Polsce II” (<http://bit.ly/2IFHAqV>), współfinansowanego z Krajowego Programu Funduszu Azylu, Migracji i Integracji oraz budżetu państwa. Jest to kolejny projekt Helsińskiej Fundacji Praw Człowieka skierowany do obywateli państw trzecich mieszkających w Polsce. Jego celem jest ułatwianie migrantom procesu integracji w wymiarze prawno-instytucjonalnym. W ramach projektu oferowana jest bezpłatna pomoc prawna i integracyjna, przygotowywane są newslettery i broszury informacyjne dla migrantów.

Helsińska Fundacja Praw Człowieka została utworzona w 1989 r. przez działających wcześniej w podziemiu członków Komitetu Helsińskiego w Polsce i obecnie jest jedną z największych organizacji pozarządowych zajmujących się ochroną praw człowieka w Polsce. Główne obszary jej działalności to monitoring i badania dotyczące przestrzegania praw człowieka, litygacja strategiczna, edukacja z zakresu praw człowieka prowadzona w kraju i za granicą oraz pomoc prawna świadczona obywatelom Polski i cudzoziemcom. Fundacja współpracuje z międzynarodowymi instytucjami zajmującymi się prawami człowieka, od 2007 r. ma status konsultacyjny przy Radzie Społeczno-Gospodarczej ONZ (ECOSOC).

ISBN: 978-83-62245-68-0

Publikacja dystrybuowana bezpłatnie

**HR HELSIŃSKA FUNDACJA
PRAW CZŁOWIEKA**

 **FUNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ AZYLU,
MIGRACJI I INTEGRACJI**

Bezpieczna przystań