

FAQ

do zmian wprowadzonych ustawą z 20 lipca 2017 r. – w szczególności dot. zezwolenia na pracę sezonową i „nowego” oświadczenia

[w materiale przywołane są artykuły ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w brzmieniu obowiązującym po 1 stycznia 2018 r., chyba że wyraźnie wskazano przepisy innych ustaw]

Pytania przekrojowe

Procedura

1. *Rozporządzenie w sprawie zezwoleń na pracę określa 1) dokumenty, które pracodawca składa razem z wnioskiem i 2) takie dokumenty, które składa w toku postępowania. Czy dokumenty z 1 muszą być dołączone do wniosku, a z 2 mogą być dołączone? Czy o dokumenty wymienione w punkcie 1 wzywam z art. 64 par 2 kpa, a o pozostałe, czyli wymienione w punkcie 2, z art. 50 kpa?*

Odpowiedź na wszystkie pytania: tak.

2. *Jaka będzie procedura ubiegania się o zezwolenie na pracę sezonową: czy pracodawca najpierw powinien wystąpić o wydanie informacji starosty, a po jej otrzymaniu złożyć wniosek o zezwolenie na pracę sezonową? Czy będzie mógł złożyć wniosek o wydanie informacji starosty, równolegle składając wniosek o wydanie zezwolenia?*

Jeżeli informacja starosty będzie wymagana (co w przypadku zezwoleń na pracę sezonową nie dotyczy obywateli 6 państw), pracodawca w pierwszej kolejności powinien złożyć ofertę pracy, po czym urząd powinien wydać informację starosty. Informacja powinna być dołączona do wniosku. Termin rozpatrzenia wniosku o zezwolenie biegnie od dnia złożenia kompletnego wniosku.

3. *Czy pracodawca będzie informował urząd, jaki jest cel uzyskania informacji starosty? Dla urzędu ma to istotne znaczenie ze względu na konieczność ustalenia czy wymagania stawiane w ofercie są zgodne z kwalifikacjami kandydatów.*

Zgodnie z rozporządzeniem wykonawczym pracodawca powinien poinformować, że oferta pracy jest składana w związku z procedurą uzyskania zezwolenia na pracę. Niezależnie od tego przy doborze należy uwzględniać kwalifikacje kandydatów.

4. *Dotyczy aktualnie wydawanych informacji starosty: czy jeśli pracodawca przedstawia niekorzystne warunki zatrudnienia typu umowa o dzieło czy niepełny etat – czy urząd ma obowiązek informować potencjalnych kandydatów o zgłoszonej ofercie pracy (w myśl ustawy osoby zarejestrowane nie muszą przyjmować takich ofert pracy)?*

PUP powinien informować bezrobotnych i poszukujących pracy o ofertach pracy odpowiadających ich kwalifikacjom, chyba że pracodawca nie wyraził zgody na kierowanie do niego kandydatów (jeśli nie jest to uzasadnione, może spowodować wydanie informacji o możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy). Odmowa przyjęcia oferty „nieodpowiedniej” w rozumieniu ustawy nie wiąże się z negatywnymi konsekwencjami dla bezrobotnego.

5. *Jaka będzie procedura weryfikacji dokumentów potwierdzających zgodność kwalifikacji zawodowych zawartych w ofercie z kwalifikacjami kandydatów? W którym momencie dochodzi do takiej weryfikacji? Czy dokumenty posiadane przez kandydatów muszą być tłumaczone (jeśli tak, to czy przez tłumacza przysięgłego)? Czy konieczna jest nostryfikacja dyplomu?*

Weryfikacja kwalifikacji cudzoziemców następuje w postępowaniu dowodowym, w trakcie rozpatrywania wniosku o wydanie zezwolenia na pracę.

W postępowaniu administracyjnym dokumenty sporządzone w języku obcym wymagają w zasadzie tłumaczenia. Nostyfikacja dyplomu nie jest potrzebna w celu zatrudnienia, jeśli nie wymagają tego przepisy o zawodzie regulowanym.

6. Dlaczego osoba fizyczna chcąc zatrudnić cudzoziemca musi podać kod PKD, jeśli się na tym nie zna (nie prowadzi działalności gospodarczej)?

Osoba nieprowadząca działalności gospodarczej, rolniczej itp. może zatrudnić cudzoziemca dla potrzeb swojego gospodarstwa domowego. Powinna wtedy podać podklasę działalności 97.00.Z (gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników). Podklasę działalności należy określić m.in. w celu ustalenia właściwej procedury (czy wymagane jest zezwolenie na pracę sezonową, czy zezwolenie na pracę, ewentualnie oświadczenie).

7. W jakiej formie ma być złożone oświadczenie o niekaralności? Co w przypadku, kiedy dokumenty za pracodawcę składa elektronicznie pełnomocnik?

W projekcie rozporządzenia przygotowanym na podstawie art. 90 ust. 1 przewiduje się odrębne oświadczenia o niekaralności podpisywane przez osobę fizyczną będącą podmiotem powierzającym wykonywanie pracy bądź działającą jako organ jednostki organizacyjnej będącej podmiotem powierzającym wykonywanie pracy.

8. Czy przesłanki fakultatywne odmowy zawsze musimy badać czy możemy badać?

W praktyce zdarzają się przypadki, w których organ prowadzący postępowanie ma uzasadnione podejrzenie, że pracodawca nie ma zamiaru powierzenia pracy danemu cudzoziemcowi lub że cudzoziemiec nie ma zamiaru wykonywania pracy na rzecz danego pracodawcy, lub że pracodawca nie dopełnia swoich obowiązków. Tylko wtedy organ powinien prowadzić postępowanie dowodowe w celu dokonania oceny, czy takie podejrzenia są słuszne, uwzględniając m.in. okoliczności określone w art. 88j ust. 2b pkt 1-5 albo art. 88z ust. 5 pkt 1-5.

9. Czy starostowie będą sprawdzać cudzoziemców w wykazie osób niepożądanych?

Starostowie będą mieli dostęp do wykazu osób niepożądanych na zasadach określonych w art. 450, 452 i 453 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

10. Czy wydanie decyzji ma nastąpić w ciągu 7 dni kalendarzowych czy roboczych?

Art. 88p ust. 3 i 4, podobnie art. 88z ust. 4: wydanie decyzji niewymagających postępowania wyjaśniającego powinno nastąpić w ciągu 7 dni roboczych, a w pozostałych sprawach w ciągu 30 dni kalendarzowych.

11. Jak liczyć termin rozpatrzenia sprawy – 30 dni (7 dni) od dnia złożenia kompletnego wniosku? Czy to oznacza, że jak pracodawca złożył wniosek 1 czerwca, ale uzupełnił dokumenty 20 czerwca – to liczę 30 dni od 20 czerwca? Co z przedłużeniem terminu z art. 36 kpa – przedłużam po 1 miesiącu licząc od 1 czerwca czy od 20 czerwca? Co to znaczy „kompletny wniosek”?

Jeżeli pracodawca złożył wniosek niekompletny – niezawierający wszystkich wymaganych informacji lub załączników, organ prowadzący postępowanie powinien wezwać go do uzupełnienia braków formalnych zgodnie z art. 64 § 2 K.p.a., tj. wyznaczając termin nie krótszy niż 7 dni. Jeżeli braki zostały usunięte w wyznaczonym terminie, sprawę uważa się za wszczętą w dniu złożenia wniosku, z tym że do terminu nie wlicza się okresu oczekiwania na uzupełnienie braków (od dnia wezwania; art. 35 § 5 K.p.a.). Jeżeli braki zostały uzupełnione po terminie, a wniosek nie został jeszcze pozostawiony bez rozpoznania, sprawa ulega wszczęciu w dniu uzupełnienia wniosku i od tego dnia liczy się termin jej załatwienia.

12. Dlaczego dla pracy sezonowej jest wzór potwierdzenia zgłoszenia się cudzoziemca do pracy, a nie ma dla oświadczenia?

Art. 88z ust. 13: informacja o podjęciu pracy w związku z oświadczeniem (dowolny, ale zrozumiały tekst) może być dokonana pisemnie lub w formie elektronicznej zrównanej z pisemną.

Art. 88p ust.7 i projekt rozporządzenia wykonawczego: forma oświadczenia o zgłoszeniu się cudzoziemca, który wjechał na terytorium RP w celu wykonywania pracy sezonowej (po wpisie wniosku do ewidencji), jest określona, aby wskazywało ono datę wjazdu i planowany dzień zakończenia pracy oraz adres zakwaterowania cudzoziemca.

W przypadku zezwolenia na pracę sezonową wydanego dla cudzoziemca, który przebywał w Polsce, oddzielna informacja o zgłoszeniu się cudzoziemca nie jest wymagana.

Zakres przedmiotowy

13. Czy PKD z rozporządzenia ministrów dotyczy działalności podmiotu-pracodawcy czy wskazanego stanowiska pracy?

Rozporządzenie w sprawie podklas działalności według PKD, w których są wydawane zezwolenia na pracę sezonową, dotyczy działalności podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Jednak podmiot powierzający wykonywanie pracy może prowadzić działalność w ramach różnych podklas działalności. Jeżeli cudzoziemiec wykonuje pracę w związku z działalnością nieobjętą rozporządzeniem, należy wydać "klasyczne" zezwolenie na pracę (albo zarejestrować oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, jeżeli spełnione są odpowiednie warunki).

Zezwolenie na pracę sezonową może być wydane wyłącznie na wniosek podmiotu prowadzącego działalność w zakresie podklas „sezonowych”. Natomiast „klasyczne” zezwolenie na pracę i oświadczenie może dotyczyć pracy, która nie jest integralnym i charakterystycznym elementem działalności w zakresie podklas „sezonowych”, a jedynie wspiera podmiot prowadzący taką działalność. Należy więc uwzględnić również charakter pracy określonej we wniosku lub oświadczeniu.

14. Iza ma ogródek i chce zatrudnić Ukraińca do pracy w ogrodzie – czy może, jak nie prowadzi działalności gospodarczej?

Jeżeli Iza nie prowadzi działalności rolniczej, ale potrzebuje pracownika z Ukrainy do pracy w ogrodzie, zatrudnienie będzie miało miejsce prawdopodobnie w ramach podklasy PKD 97.00.Z (gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników). W takim przypadku Iza powinna złożyć oświadczenie lub wniosek o zezwolenie na pracę.

15. Czy w branżach sezonowych, np. do hotelu, można wystąpić do wojewody o zezwolenie na pracę na dłuższy okres czasu, np. na 12 miesięcy?

Tak, o ile nie jest integralnym i charakterystycznym elementem działalności w zakresie podklas „sezonowych”, a jedynie wspiera podmiot prowadzący taką działalność.

16. Czy pracodawca będący agencją pracy tymczasowej powinien podawać przy okazji składania wniosku o zezwolenie na pracę sezonową podklasę PKD swoją jako prowadzącego usługę udostępniania pracowników czy podklasę PKD pracodawcy użytkownika?

Zgodnie z przepisami ustawy oraz projektem rozporządzenia należy podać podklasę PKD pracodawcy użytkownika. Pracownik tymczasowy, pomimo zatrudnienia przez agencję pracy tymczasowej, wykonuje pracę w zakresie działalności pracodawcy użytkownika (na jego rzecz i pod jego kierownictwem).

Wykonywanie pracy u innego pracodawcy

17. Czy cudzoziemiec wykonujący pracę sezonową może jednocześnie na np. oświadczeniu lub zezwoleniu na pracę wykonywać inną pracę?

Tak, o ile posiada zezwolenie, oświadczenie lub spełni inne warunki zwolnienia z wymogu posiadania zezwolenia na pracę.

18. *Czy cudzoziemiec wykonujący pracę sezonową może ją przerwać i wykonywać inną pracę poza sezonową na np. oświadczeniu lub zezwoleniu na pracę – oczywiście zakładając, że ma jeszcze ważną wizę 05a?*

Tak, o ile będzie miał zezwolenie na pracę, oświadczenie lub spełni inne warunki zwolnienia z wymogu posiadania zezwolenia na pracę.

19. *Czy cudzoziemiec będzie mógł podejmować kolejno pracę na podstawie zezwolenia na pracę sezonową oraz na podstawie „nowego” oświadczenia, u tego samego pracodawcy, jeśli prowadzi on działalność jednocześnie w podklasie PKD sezonowej i niesezonowej, np. styczeń-wrzesień – praca sezonowa, październik-grudzień – praca na podstawie „nowego” oświadczenia? Czy w kolejnym roku może zrobić tak samo?*

Tak – oczywiście, o ile przebywa legalnie na terytorium RP (w praktyce może to być trudne, zwłaszcza gdy cudzoziemiec najpierw wjechał na terytorium RP w celu wykonywania pracy sezonowej (po wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji), gdyż w takim przypadku przedłużenie pobytu może nastąpić tylko w drodze zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową, udzielonego w związku z przedłużeniem zezwolenia na pracę sezonową).

20. *Czy pracodawca będący agencją pracy tymczasowej musi uzyskać osobne zezwolenia na pracę sezonową oraz „nowe” oświadczenia dla każdego nowego pracodawcy użytkownika?*

Agencja pracy tymczasowej musi uzyskać zezwolenia na pracę sezonową dla każdego pracodawcy użytkownika. Natomiast nie jest wymagane złożenie nowego oświadczenia, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu, z wyjątkiem pracodawcy użytkownika i miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.

Zezwolenie na pracę sezonową

Zakres podmiotowy

21. *Czy można zatrudnić do prac sezonowych obywatela Wietnamu?*

Tak. Przepisy dot. pracy sezonowej dotyczą w zasadzie obywateli wszystkich państw trzecich. Tylko kilka przepisów upraszczających procedurę dotyczy obywateli 6 państw z obszaru b. ZSRR.

22. *Czy można zatrudnić do prac sezonowych obywatela Korei Północnej?*

W 2017 r. przyjęto międzynarodowe sankcje zmierzające do eliminacji zatrudnienia obywateli KRLD wysyłanych przez reżim z wyjątkiem szczególnych przypadków. Sankcje te wymagają przyjęcia zmian w prawie krajowym. W związku z tym, w projekcie ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach (druk sejmowy nr 1780, art. 4) przewidziano wprowadzenie dodatkowej przesłanki odmowy wydania zezwolenia na pracę, gdy wymagają tego zobowiązania wynikające z postanowień ratyfikowanych umów międzynarodowych obowiązujących Rzeczpospolitą Polską.

Postępowanie

23. *Czy można złożyć wniosek o zezwolenie na pracę sezonową dla cudzoziemca, który jest już w Polsce, ponieważ wcześniej wjechał w ramach ruchu bezwizowego?*

Tak. Jeżeli cudzoziemiec wjechał na terytorium RP w ramach ruchu bezwizowego, ale w celu innym niż wykonywanie pracy sezonowej (nie posiadał zaświadczenia o wpisie wniosku do ewidencji wniosków) podmiot powierzający pracę może wystąpić z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową. W takim przypadku zezwolenie może być wydane tylko na okres pobytu w ramach ruchu bezwizowego, jaki pozostał cudzoziemcowi do wykorzystania. W takim przypadku nie ma możliwości przedłużenia pobytu w związku z wykonywaniem pracy sezonowej. Natomiast w przypadku gdy cudzoziemiec wjechał do Polski w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie

zezwolenia na pracę sezonową, ale nie podjął pracy u wnioskodawcy, inny podmiot powierzający wykonywanie pracy występuje z wnioskiem o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową. W celu przedłużenia pobytu cudzoziemiec może wystąpić o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową.

24. Starosta ma rozpatrywać wnioski o zezwolenia na pracę sezonową z uwzględnieniem pierwszeństwa cudzoziemców, którzy w okresie 5 lat wykonywali pracę u tego pracodawcy. Jak należy rozumieć „pierwszeństwo”?

Pierwszeństwo przewidziane w art. 88p ust. 2 ma oznaczać rozpatrywanie określonych wniosków o zezwolenie na pracę sezonową przed pozostałymi wnioskami w tych sprawach. Może to uzasadniać wyznaczanie późniejszych terminów rozpatrywania innych wniosków.

25. Pracodawca złożył wniosek o zezwolenie na pracę sezonową, w której zawarł kwotę wynagrodzenia 2000 zł. W informacji starosty, do przedłożenia której pracodawca był zobligowany, wynagrodzeniem uznanym za odpowiednie była kwota 2300 zł. Czy informacja starosty jest wiążąca? Co z wnioskiem o wydanie zezwolenia o pracę sezonową – czy pracodawca może dokonać korekty, czy musi złożyć nowy wniosek z poprawioną kwotą? Co z pierwotnym wnioskiem – czy wydajemy odmowę wydania zezwolenia?

Przesłanką wydania zezwolenia na pracę sezonową jest wysokość wynagrodzenia nie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku (art. 88o ust. 1 pkt 1). Wysokość wynagrodzenia podaną przez pracodawcę we wniosku ocenia pod kątem porównywalności starosta, biorąc pod uwagę oświadczenie pracodawcy oraz np. dane statystyczne posiadane przez urząd. Wynagrodzenie podane w informacji starosty na podstawie oferty pracy oraz ocenione w tejże informacji pełni rolę pomocniczą przy wydaniu decyzji w sprawie zezwolenia na pracę sezonową.

Można przyjąć, że jeśli powiatowy urząd pracy nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy przy wynagrodzeniu na poziomie 2300 zł, to nie ma jej również przy wynagrodzeniu na poziomie 2000 zł.

Zgodnie z zasadami postępowania administracyjnego wnioskodawca ma możliwość korekty wniosku w trakcie postępowania, tj. przed wydaniem decyzji, m.in. gdy organ prowadzący postępowanie powiadomi go, iż nie są spełnione warunki pozytywnego załatwienia sprawy. W razie korekty wniosku nie jest możliwe wydanie decyzji odmownej dotyczącej wniosku w pierwotnym brzmieniu – wydanie decyzji w zasadzie kończy postępowanie w pierwszej instancji. Należy wydać decyzję dotyczącą wniosku w brzmieniu ostatecznym.

26. Kwestia zakwaterowania cudzoziemca – czy jest wymagana umowa?

Wymóg podania miejsca zakwaterowania (art. 88p ust. 7) i ew. zawarcia umowy najmu lub użyczenia (art. 88w) dotyczy tylko sytuacji, gdy zezwolenie na pracę sezonową ma być wydane dla cudzoziemca, który wjedzie na terytorium RP w celu wykonywania pracy sezonowej (po wpisie wniosku do ewidencji).

Umowa najmu lub użyczenia miejsca zakwaterowania z tłumaczeniem zrozumiałym dla cudzoziemca jest wymagana tylko w przypadku, gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy zapewnia cudzoziemcowi zakwaterowanie (podmiot zaznaczy to we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową). Niezawarcie umowy i brak tłumaczenia będą wykroczeniami pracodawcy (art. 120 ust. 9).

27. Czy jest procedura odwoławcza od wydania zezwolenia na pracę sezonową?

Tak – od decyzji przysługuje odwołanie na podstawie art. 127 § 1 K.p.a. Zezwolenie na pracę (w tym zezwolenie na pracę sezonową) jest decyzją (art. 2 ust. 1 pkt 43a ustawy). Odmowa wydania zezwolenia na pracę następuje również w drodze decyzji.

Przesłanki fakultatywnej odmowy

28. Jak rolnik indywidualny ma wskazać PKD, jak ma wykazać środki finansowe na zatrudnienie, jak ma wykazać dochody, gdy nie płaci podatku dochodowego? Jeśli nikogo dotychczas nie zatrudniał, to ma tylko KRUS. Jak badać przesłanki fakultatywne w przypadku rolnika?

Rolnik powinien wskazać podklasę prowadzonej przez siebie działalności, związanej z powierzeniem pracy cudzoziemcowi. W przypadku prac sezonowych mogą to być podklasy w ramach upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt.

Ponieważ art. 88j ust. 2a przewiduje tylko możliwość, a nie obowiązek odmowy wydania zezwolenia na pracę w określonych okolicznościach, organ prowadzący postępowanie nie ma obowiązku badania dochodów rolnika w każdym przypadku. Powinien jednak przeprowadzić postępowanie wyjaśniające w każdym przypadku, gdy ma uzasadnione podejrzenie, że zachodzą okoliczności uzasadniające odmowę wydania zezwolenia na prace sezonową.

Wpis do ewidencji

29. Czy pracodawca przekazuje zaświadczenie cudzoziemcowi, gdy będzie wjeżdżał do Polski w ruchu bezwizowym?

Zgodnie z art. 88p ust. 6 ustawy podmiot powierzający wykonywanie pracy ma obowiązek przekazania cudzoziemcowi zaświadczenia o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej. Zaświadczenie jest podstawą do wydania wizy w celu pracy sezonowej, a przy przekroczeniu granicy potwierdza cel wjazdu cudzoziemca. Z tego względu zaświadczenie powinno być przekazane cudzoziemcowi przed przyjazdem do Polski w celu wykonywania pracy sezonowej.

30. Ile egzemplarzy zaświadczenia o wpisie wniosku wydaje się pracodawcy, gdy wpis jest dokonany na 3 lata – czy zaświadczenie wydaje się 1 raz czy co roku?

Zaświadczenie stanowi potwierdzenie wpisu wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, który może dotyczyć 1, 2 lub 3 lat. Ustawa nie określa liczby egzemplarzy zaświadczenia o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej. W związku z tym należy przyjąć, że urząd wydaje 1 egz. zarówno w przypadku gdy wpis dotyczy jednego roku, jak i 2 lub 3 lat. Zgodnie z treścią art. 64 ust. 1b ustawy o cudzoziemcach zaświadczenie wydane na okresy przypadające w ciągu 2 i 3 kolejnych lat jest ważne do końca ostatniego okresu pracy wskazanego w tym zaświadczeniu. W praktyce oznacza to, że cudzoziemiec będzie obowiązany do przedstawienia konsulowi w celu wydania wizy lub Straży Granicznej w celu potwierdzenia celu pobytu w ramach ruchu bezwizowego tego samego zaświadczenia w każdym kolejnym roku kalendarzowym. W razie potrzeby (np. zagubienia zaświadczenia) można wystawić duplikat.

31. W procedurze wielosezonowej na jaki okres wydajemy zezwolenie na pracę sezonową – czy od razu na trzy lata, czy po wjeździe cudzoziemca i dopełnieniu formalności przez pracodawcę w każdym roku drugim i trzecim?

Poprawna jest druga odpowiedź. Art. 88q dotyczy jedynie wpisu wniosku do ewidencji na kolejne 3 lata. Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową został wpisany do ewidencji, zezwolenie na pracę sezonową wydaje się po wjeździe cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i przedstawieniu przez pracodawcę m.in. kopii dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium RP (art. 88p ust. 7). W pierwszym roku cudzoziemiec, który wjechał do Polski w celu wykonywania pracy sezonowej, nie będzie posiadał dokumentu uprawniającego do pobytu w drugim i trzecim roku. Tak więc nie można od razu wydać zezwolenia na pracę w drugim i trzecim roku.

32. W przypadku wpisu wielosezonowego na 3 lata (2018, 2019, 2020) oraz wydania zaświadczenia na wskazany okres u podmiotu A, w dwóch kolejnych latach cudzoziemiec się zgłosił do podmiotu A, ale w trzecim roku już nie przyjechał. W tym trzecim roku (2020) podmiot B ubiega się o tego cudzoziemca. Czy w takim przypadku, podmiot B występuje z wnioskiem o wydanie zezwolenia na

pracę sezonową, czy występuje o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową?

„Wpis wielosezonowy” jest dokonany na wniosek określonego pracodawcy i jest podstawą wydania zezwoleń na pracę sezonową temu pracodawcy. Inny pracodawca może złożyć wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową, jeżeli dany cudzoziemiec wjechał na terytorium RP w celu wykonywania pracy sezonowej (w związku z wpisem wniosku do ewidencji). Jeżeli natomiast cudzoziemiec przebywa za granicą albo jeżeli przebywa na terytorium RP w innym celu (np. nauki lub pracy „niesezonowej”), ten drugi pracodawca może złożyć wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową.

33. *Firma X otrzymała zezwolenie wielosezonowe (2018-2020) na Ukrainę, który w pierwszym roku wykonuje pracę przez 9 miesięcy, a w drugim przekracza granicę na podstawie "zaświadczenia o wpisie wniosku", ale nie trafia do pracodawcy X, lecz do pracodawcy Y. Co w takiej sytuacji powinien zrobić pracodawca – złożyć wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową czy o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową? Czy tego cudzoziemca traktujemy jako krajowego czy „dyrektywowego”?*

Cudzoziemca, który wjechał na terytorium RP w celu wykonywania pracy sezonowej (w związku z wpisem do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej), traktujemy jako „dyrektywowego” – dyrektywa 20014/36/UE obliguje państwa członkowskie, by umożliwiły cudzoziemcowi przyjętemu w charakterze pracownika sezonowego przynajmniej jednokrotną zmianę pracodawcy. Pracodawca powinien złożyć wniosek o wydanie przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową (art. 88u ust.1), nawet jeśli w danym roku cudzoziemiec nie wykonywał pracy sezonowej.

34. *Czy po przedstawieniu dokumentów, o których mowa w art. 88p ust. 7 pkt 1 i 2, w jakiś sposób mamy potwierdzać legalną pracę cudzoziemca podczas oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę sezonową? Problem dotyczy ewentualnej kontroli pracodawcy ze strony odpowiednich organów.*

Przepisy nie przewidują szczególnej formy potwierdzenia, iż w związku ze złożeniem wymaganych dokumentów pracę cudzoziemca uważa się za legalną. Dobrą praktyką może być np. potwierdzenie przez urząd złożenia wymaganych dokumentów na kopii oświadczenia pracodawcy o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej.

Okres ważności i przedłużenie zezwolenia; powierzenie innej pracy; zmiana pracodawcy

35. *Na jaki okres będzie wydane zezwolenie na pracę sezonową, jeśli np. wniosek był wpisany na 3 miesiące np. od 1 maja do 1 sierpnia, wiza wydana od 1 czerwca do 1 sierpnia, a wjazd do Polski nastąpił 1 lipca? Czy wolno dać zezwolenie na inny okres niż podany we wniosku, np. gdy pracodawca chciałby do 1 października, ale cudzoziemiec ma wizę na okres krótszy?*

Jak wynika z treści art. 88p ust. 7 ustawy o promocji (...) w przypadku cudzoziemca, który przybył do Polski na podstawie wizen wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem wpisanym do ewidencji wniosków, decyzja w sprawie zezwolenia na pracę sezonową zostanie wydana po zgłoszeniu się cudzoziemca do podmiotu powierzającego pracę. Do czasu wydania decyzji podmiot, którego wniosek został wpisany do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, będzie miał możliwość aktualizacji deklarowanych we wniosku okresów powierzenia pracy sezonowej. A zatem w przypadku, gdy przyjazd cudzoziemca przypadnie w okresie późniejszym niż pierwotnie deklarowany, starosta na wniosek podmiotu powierzającego pracę będzie mógł dostosować terminy ważności zezwolenia do aktualnej sytuacji dotyczącej pracy cudzoziemca w ramach 9-miesięcznego okresu, o którym mowa w art. 88t ust. 1 i 2 ustawy o promocji (...). W sytuacji, gdy wydane zezwolenie na pracę sezonową będzie ważne w okresie przekraczającym okres pobytu określony w wizie albo w ramach ruchu bezwizowego, cudzoziemiec będzie mógł przedłużyć legalny pobyt, występując o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową. Zasady wydania zezwolenia na pobyt czasowy określa ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

36. Jak liczyć termin 9 miesięcy od wjazdu do Strefy Schengen, gdy cudzoziemiec wjechał 1 marca, był w Polsce 3 miesiące, wyjechał na 1,5 miesiąca do swojego państwa i potem znów wjechał – czy okres wyjazdu z Polski do swojego kraju liczy się mu jako praca sezonowa?

Jak wynika z art. 88t ust. 2 ustawy, w przypadku gdy wniosek dotyczy cudzoziemca, który wjechał na terytorium Polski na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem wpisanym do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, okres 9 miesięcy, o którym mowa w art. 88t ust. 1 ustawy, należy liczyć od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym. Takie ukształtowanie przepisów dotyczących ustalania terminu ważności zezwolenia na pracę sezonową oznacza brak możliwości odliczenia okresów, w których cudzoziemiec przebywał poza granicami RP. Jednocześnie należy zwrócić uwagę, że w przypadku cudzoziemca, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na innej podstawie pobytowej, z którą może wiązać się uprawnienie do wykonywania pracy, zezwolenie na pracę sezonową może być wydane na okres legalnego pobytu tego cudzoziemca w Polsce. W takiej sytuacji zastosowanie mają przepisy art. 88t ust. 3 ustawy, zgodnie z którymi do 9-miesięcznego okresu wykonywania pracy sezonowej w ciągu roku kalendarzowego należy wliczyć okresy ważności poprzednio wydanych zezwoleń na pracę sezonową dla tego cudzoziemca.

37. Na ile dać zezwolenie na pracę sezonową, gdy cudzoziemiec przebywa w Polsce na podstawie stempla?

Jeżeli cudzoziemiec wjechał na terytorium RP w celu innym niż wykonywanie pracy sezonowej oraz przebywa na tym terytorium na podstawie stempla potwierdzającego złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE, a jednocześnie bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy w Polsce, starosta może wydać zezwolenie na pracę sezonową na okres legalnego pobytu tego cudzoziemca w Polsce, nie dłuższy jednak niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym. W takiej sytuacji zastosowanie mają przepisy art. 88t ust. 3 ustawy, zgodnie z którymi do 9-miesięcznego okresu wykonywania pracy sezonowej w ciągu roku kalendarzowego należy wliczyć okresy ważności poprzednio wydanych zezwoleń na pracę sezonową dla tego cudzoziemca.

38. Czy przy przedłużeniu zezwolenia na pracę sezonową u tego samego pracodawcy od nowa badamy wszystkie przesłanki wydania zezwolenia? Czy znów żądamy informacji starosty?

Zgodnie z art. 88v ustawy, do przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową. W praktyce oznacza to wymóg ponownego rozpatrzenia sprawy w oparciu o wszystkie przesłanki, które mają zastosowanie w przypadku wydania zezwolenia, w tym uwzględnienia wymogu przedłożenia informacji starosty, gdy była wymagana. Wymóg zbadania sprawy od początku jest niezależny od tego, czy z wnioskiem wystąpi ten sam, czy inny podmiot powierzający wykonywanie pracy.

39. Ile razy można przedłużyć zezwolenie na pracę sezonową?

Bez ograniczeń w ramach 9-miesięcznego okresu w ciągu roku kalendarzowego liczonego od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym.

40. Ile razy można wydać zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemcowi będącemu w RP?

Nie ma ograniczeń, o ile okres, na jaki wydano zezwolenia, liczony łącznie z okresami określonymi w poprzednio wydanych zezwoleniach i przedłużeniach zezwoleń na pracę sezonową dla danego cudzoziemca, nie przekroczy 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego.

41. Cudzoziemiec pracuje na zezwoleniu na pracę sezonową u pracodawcy A, w okresie trwania tego zezwolenia podmiot B składa przedłużenie o pracę sezonową dla tego samego cudzoziemca. Co w przypadku kiedy pracodawca A, zgłasza nam wcześniejsze zakończenie pracy w ramach

zezwolenia o pracę sezonową? Czy uchylamy decyzję o zezwoleniu na pracę sezonową wydaną dla podmiotu A? Czy w ogóle odnotowujemy ten fakt w dokumentach w przypadku pozyskania takiej informacji o wcześniejszym zakończeniu pracy?

Ustanie przyczyny udzielenia zezwolenia na pracę sezonową jest przesłanką uchylecia zezwolenia na pracę sezonową (art. 88y ust. 1 pkt 2). W razie otrzymania informacji o zakończeniu pracy przez cudzoziemca (np. od pracodawcy) należy wszcząć postępowanie z urzędu, zawiadamiając o tym pracodawcę (art. 61 § 4 K.p.a.) i ew. wydać decyzję o uchyleniu zezwolenia. Zawiadomienia pracodawcy o postępowaniu ws. uchylenia jest bardzo ważne – zdarza się, że cudzoziemiec powraca do pracodawcy i kontynuuje pracę; w takim przypadku uchylenie zezwolenia bez potwierdzenia informacji ze strony pracodawcy powoduje duże komplikacje.

42. Co oznacza oddelegowanie pracownika na 30 dni – czy oddelegowanie do innego pracodawcy, czy powierzenie pracownikowi innej pracy przez danego pracodawcę? Bo jeśli można go odesłać do kogoś innego, innego pracodawcy to kto wtedy go np. ubezpiecza?

Art. 88s ust. 1 dotyczy powierzenia pracy cudzoziemcowi, który posiada zezwolenie na pracę sezonową, poza zakresem „prac sezonowych”. Cudzoziemiec może wykonywać pracę na warunkach określonych w tym przepisie wyłącznie na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, który uzyskał dla niego zezwolenie na pracę sezonową.

Zmiana celu pobytu

43. Czy po zakończeniu pracy sezonowej cudzoziemiec może zostać w Polsce, ubiegając się o zezwolenie na pobyt czasowy w innym celu, niż wykonywanie pracy (gdyż nie dostanie zezwolenia na podstawie na pobyt na podstawie art. 114 i 127 ustawy o cudzoziemcach), np. w celu kształcenia się na studiach?

Tak, o ile pozwalają na to przepisy ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

44. Czy możliwa jest rejestracja oświadczenia lub wydanie zezwolenia na pracę, gdy cudzoziemiec wjechał do Polski w celu pracy sezonowej na wizie 05a lub w ruchu bezwizowym, ale po wjeździe do Polski okazało się, że nie ma tej pracy lub sam cudzoziemiec z niej zrezygnował? Czy w takiej sytuacji cudzoziemiec może podjąć pracę sezonową u innego pracodawcy albo inną pracę (niesezonową) u innego pracodawcy? Czy w tym celu można wydać nowe zezwolenie albo przedłużenie? Czy traktuje się go jak cudzoziemca przebywającego w Polsce, czy jak cudzoziemca, który wjechał do Polski w celu wykonywania pracy sezonowej? Jak przedłużyć zezwolenie, które nie zostało wydane (był tylko zarejestrowany wniosek)?

Zgodnie z rozwiązaniem przyjętym w art. 88u ust. 1 ustawy, w przypadku, gdy cudzoziemiec wjechał na terytorium Polski na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem wpisanym do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, starosta może wydać przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową w celu kontynuacji pracy u tego samego podmiotu powierzającego pracę sezonową lub wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu, który będzie taką pracę powierzał cudzoziemcowi.

Przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową wydaje się także w sytuacji, gdy zezwolenie na pracę sezonową nie zostało wydane z powodu niepodjęcia pracy przez cudzoziemca u podmiotu, którego wniosek został wpisany do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej. W takim przypadku zastosowanie mają przepisy dotyczące cudzoziemca, który wjechał do Polski w celu wykonywania pracy sezonowej.

Jednocześnie w świetle art. 87 ust. 1 pkt 12 ustawy o promocji (...) nie ma przeszkód, aby cudzoziemiec, który posiada dokument pobytowy uprawniający do wykonywania pracy sezonowej (wizę lub stempel wjazdu w ramach ruchu bezwizowego), podjął pracę „niesezonową” na podstawie zezwolenia na pracę cudzoziemca lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Cudzoziemiec, który wjechał w celu wykonywania pracy sezonowej, nie ma jednak możliwości uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę oraz zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Zgodnie z art. 116 pkt 4 oraz 131 pkt 5 ustawy o cudzoziemcach

wojewoda odmawia wszczęcia postępowania w takich sytuacjach.

45. Wojewoda nie może wszcząć postępowania ws. wydania zezwolenia na pobyt czasowy z art. 114 lub art. 127 ustawy o cudzoziemcach, gdy cudzoziemiec wjechał w celu pracy sezonowej. Oznacza to, że wojewoda musi przy każdym wniosku sprawdzać, czy cudzoziemiec wjechał w celu pracy sezonowej. Jeśli cudzoziemiec wjechał na podstawie wizy, cel wjazdu jest określony w wizie (symbol 05a). Natomiast jeśli cudzoziemiec wjechał w ruchu bezwizowym, to nie ma dokumentu określającego cel wjazdu. Jak można sprawdzić cel wjazdu w ruchu bezwizowym? Czy wojewoda ma w takich sytuacjach sprawdzać ewidencje wniosków w sprawie pracy sezonowej?

Zgodnie z rozwiązaniami przyjętymi w art. 90c ustawy, starosta prowadzi w systemach teleinformatycznych m.in. rejestry spraw dotyczących zezwoleń na pracę sezonową. Dane z tych rejestrów są przekazywane do rejestru centralnego prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy. Stosownie do art. 90c ust. 11 ustawy dane z rejestru centralnego mogą być udostępnione wojewodom, m.in. w celu prowadzenia postępowań dotyczących zezwoleń na pobyt czasowy cudzoziemców. W ramach rejestrów prowadzi się ewidencje wniosków w sprawie pracy sezonowej, a w rejestrach przetwarza się dane dotyczące podstawy prawnej pobytu cudzoziemca na terytorium RP oraz datę wjazdu na terytorium Polski (art. 90c ust. 2 i 8). W praktyce oznacza to, że wojewoda może dokonać weryfikacji celu wjazdu cudzoziemca w ramach ruchu bezwizowego za pośrednictwem systemów teleinformatycznych.

Przepisy przejściowe

46. Czy jest gdzieś przepis pozwalający uwzględnić „stare” oświadczenia dla potrzeb zastosowania art. 88q, pozwalającego na wpis wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej na 3 lata, analogiczny do art. 14 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r. dot. art. 88p ust 2?

Nie. Tzw. wpis wielosezonowy (art. 88q) będzie wymagał wcześniejszej współpracy pracodawcy i cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę sezonową.

47. Czy w 2018 r. będzie można zatrudnić cudzoziemca z Ukrainy najpierw na podstawie „starego” oświadczenia, a potem na podstawie zezwolenia na pracę sezonową?

Tak. Pracy w związku ze „starym” oświadczeniem dotyczy odrębny przepis art. 11 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r.

Oświadczenia

48. Czy konieczne jest podanie w oświadczeniu numeru faksu (mimo że obecnie faks jest rzadko wykorzystywany przez pracodawców)?

Nie ma wymogu podania numeru faksu, jeżeli podmiot z niego nie korzysta. Zgodnie z projektem rozporządzenia wykonawczego w oświadczeniu będzie można podać telefon, faks lub adres poczty elektronicznej.

49. Zgodnie z art. 88y ust. 2 PUP jest właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce pobytu stałego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Czy oświadczenie można również rejestrować ze względu na siedzibę oddziału wpisanego do KRS?

Tak, jeżeli oddział osoby prawnej jest podmiotem powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi (może zatrudniać pracowników we własnym imieniu).

50. Według art. 74 ustawy o ewidencji ludności od dnia 1.01.2018 r. znosi się obowiązek meldunkowy. Jak będzie przebiegać weryfikacja pobytu stałego pracodawcy?

Rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy o ewidencji ludności (sejmowy druk nr 1902) przewiduje,

m.in. uchylenie przepisów związanych ze zniesieniem obowiązku meldunkowego. Weryfikacja będzie przebiegała tak jak obecnie.

51. Czy właściciel gospodarstwa rolnego – osoba fizyczna może zatrudnić pracownika na potrzeby gospodarstwa rolnego na podstawie oświadczenia w zawodzie pomocniczy robotnik polowy (kod 921101)?

Nie – art. 88 ust. 2 w zw. z art. 90 ust. 9.

52. Czy wykonywanie pracy na podstawie oświadczenia jest możliwe przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, czy przez 180 dni w ciągu kolejnych 12 miesięcy?

Nie jest wymagana ciągłość wykonywania pracy przez cudzoziemca przez 6 miesięcy. Art. 114 Kodeksu cywilnego stanowi, że jeżeli termin jest oznaczony w miesiącach, a ciągłość terminu nie jest wymagana, miesiąc liczy się za dni trzydzieści. Z tego powodu przyjęto, że 6 miesięcy jest równe 180 dniom.

53. Jak weryfikować długość pracy cudzoziemca na podstawie oświadczeń w różnych częściach Polski?

Dane o podjęciu i zakończeniu pracy będą przetwarzane w systemie teleinformatycznym. Będą one pochodziły z informacji przekazywanych przez pracodawcę lub cudzoziemca oraz z domniemań ustawowych przewidzianych w art. 88z ust. 14 i 16.

54. Czy dla cudzoziemca przebywającego w kraju na podstawie ruchu bezwizowego będziemy mogli zarejestrować nowe oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy po 1 stycznia 2018, gdy pracodawca wskazał nam okres legalnego pobytu cudzoziemca w ramach ruchu bezwizowego (pkt 5.1 załącznik 16 rozporządzenia) np. 15 dni, a ma zamiar powierzyć mu wykonywanie pracy na okres 90 dni? Czy mamy podierać się informacją pracodawcy o okresie legalnego pobytu? Czy musimy weryfikować, kiedy wjechał cudzoziemiec do krajów strefy Schengen, i liczyć mu okres legalnego pobytu?

Dotychczasowy lub pozostały okres pobytu na terytorium RP w ramach ruchu bezwizowego nie determinuje okresu, jakiego może dotyczyć oświadczenie. Cudzoziemiec podczas takiego pobytu może złożyć wniosek o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy w odpowiednim celu (art. 105 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach). W takim przypadku może być uprawniony do wykonywania pracy na podstawie art. 87 ust. 1 pkt 12 lit b w związku z posiadanym oświadczeniem.

Składając oświadczenie, pracodawca powinien zaznaczyć, że dotyczy ono cudzoziemca, który będzie składał wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy.

55. Zgodnie z art. 88z ust. 3 PUP, wpisując oświadczenie od ewidencji, może ustalić inną datę rozpoczęcia pracy niż podana w oświadczeniu przez pracodawcę. Czy takie oświadczenia, z poprawioną datą, będą ważnym dokumentem, na podstawie którego cudzoziemcy otrzymają wizę?

Tak. Oświadczenie z adnotacją urzędu będzie przesłanką wydania odpowiedniej wizy.

56. Czy pracodawca może zatrudnić danego cudzoziemca na podstawie oświadczenia po tym, jak inny pracodawca zatrudnił tego cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę, cudzoziemiec przepracował jakiś czas (np. 180 dni), a następnie zrezygnował z tej pracy? Jeśli tak, to na jaki okres?

Cudzoziemiec w trakcie legalnego pobytu na terytorium RP będzie mógł wykonywać pracę zgodnie z oświadczeniem, o ile spełnione będą warunki określone przepisami (obywatelstwo, warunki formalne oświadczenia, rejestracja przed podjęciem pracy, okres), niezależnie od ewentualnego, wcześniejszego wykonywania pracy zgodnie z zezwoleniem na pracę.

57. Co robić z informacją, czy cudzoziemiec podjął pracę? Czy drukować taką informację, gdy przychodzi elektronicznie, i dopinać do oświadczenia?

Informacje o podjęciu, niepodjęciu i zakończeniu pracy w związku z oświadczeniem powinny być przetwarzane w systemie teleinformatycznym – mają znaczenie dla ustalenia przez każdy zainteresowany organ, czy cudzoziemiec wykorzystał dopuszczalny okres wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę w związku z oświadczeniem.

58. Czy są sankcje dla pracodawcy za niezłożenie informacji, że cudzoziemiec przyjechał do pracy?

Tak: art. 120 ust. 10.

59. Co robić, jeśli pracodawca nie zgłosi podjęcia pracy przez cudzoziemca? My uznamy, że on pracuje, a w rzeczywistości okaże się, że nie i inny pracodawca będzie chciał zarejestrować oświadczenie na tą samą osobę.

Art. 88z ust. 14: niezgłoszenie podjęcia albo niepodjęcia pracy przez cudzoziemca w związku z oświadczeniem powoduje domniemanie, że cudzoziemiec wykonywał pracę od dnia określonego w oświadczeniu. W związku z tym biegnie 6-miesięczny termin wykonywania pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę w związku z oświadczeniem.

60. Czy w 2018 r. będzie można zatrudnić cudzoziemca z Ukrainy najpierw na podstawie „starego” oświadczenia, a następnie „nowego” oświadczenia?

Tak. W 2018 roku będzie obowiązywał zarówno art. 87 ust. 3 dotyczący oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, jak i przepis przejściowy dotyczący oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (art. 11 ustawy z dnia 20 lipca 2017 r.). Okresów wykonywania pracy na podstawie tych dwóch rodzajów oświadczeń nie sumuje się.

61. Czy zatrudniając na podstawie oświadczenia zarejestrowanego w 2017 r. trzeba będzie powiadomić PUP o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w 2018 r. ?

Nie. Obowiązek powiadomienia jest związany z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy wpisanym do ewidencji – zgodnie z przepisami art. 88z.

62. Czy w oświadczeniu zarejestrowanym w 2017 r. będzie w 2018 r. można dokonać zmiany np. daty wykonywania pracy cudzoziemca?

Nie. Nie ma przepisów przejściowych umożliwiających dokonywanie zmian w oświadczeniach zarejestrowanych na podstawie przepisów, które tracą moc. Ponadto przepisy obowiązujące w 2017 r. nie przewidują możliwości zmiany oświadczenia.

Wpłaty

63. W jaki sposób pracodawca może dokonywać opłat za oświadczenia? Za każdego indywidualnie, czy może za większą ilość jednym przelewem? Jak można weryfikować, za kogo pracodawca zapłacił, a za kogo nie?

Wpłaty najlepiej dokonać oddzielnie w związku z każdym wnioskiem. W tytule każdego przelewu pracodawca powinien podać imię i nazwisko cudzoziemca. Wpłat można dokonać również łącznie w związku z wieloma wnioskami, podając imiona i nazwiska wszystkich cudzoziemców.

64. Czy jeśli PUP nie wpisze oświadczenia do ewidencji przed datą rozpoczęcia pracy cudzoziemca, mimo że oświadczenie zostało złożone przez pracodawcę 7 dni wcześniej, trzeba będzie dokonywać nowej wpłaty?

Nie. Opłatę wnosi pracodawca jednorazowo w związku ze złożeniem oświadczenia. Adnotacja urzędu określająca datę rozpoczęcia pracy późniejszą niż w określona w oświadczeniu pracodawcy nie wpływa na obowiązek dokonania wpłaty.

65. *Czy zmiana (np. dat wykonywania pracy przez cudzoziemca lub wysokości wynagrodzenia) po złożeniu wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do PUP, ale przed wpisaniem przez PUP do ewidencji pracy sezonowej, będzie wymagała nowej wpłaty ?*

Nie. Opłatę wnosi się jednorazowo w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową.

66. *Czy zmiana np. dat wykonywania pracy przez cudzoziemca lub wysokości wynagrodzenia po złożeniu oświadczenia do PUP ale przed wpisaniem oświadczenia do ewidencji będzie wymagała nowej wpłaty?*

Nie. Opłatę wnosi się jednorazowo w związku ze złożeniem oświadczenia.