

CZYNY ZABRONIONE

Zgodnie z art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, kto nielegalnie powierza pracę cudzoziemcowi, podlega karze grzywny od 1 000 zł do 30 000 zł.

Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom nielegalnie przebywającym na terytorium Polski definiuje kolejne czyny zabronione związane z powierzaniem pracy cudzoziemcom nielegalnie przebywającym na terytorium Polski¹:

wykroczenia

- uporczywe powierzanie pracy cudzoziemcowi, gdy praca ta nie ma związku z prowadzoną przez pracodawcę działalnością gospodarczą,
- zagrożone karą grzywny do 10 000 zł,
- karalne jest również podżeganie i pomocnictwo,

oraz przestępstwa:

- zatrudnianie wielu cudzoziemców,
- uporczywe powierzanie pracy cudzoziemcom w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą,
- zatrudnianie małoletniego,

zagrożone grzywną albo karą ograniczenia wolności:

- zatrudnianie osoby pokrzywdzonej przestępstwem określonym w art. 189a § 1 k.k. (przestępstwo handlu ludźmi),
- powierzanie pracy w warunkach szczególnego wykorzystania,

zagrożone karą pozbawienia wolności do lat 3.

Ustawa wzmacnia także współpracę pomiędzy Strażą Graniczną, Państwową Inspekcją Pracy oraz Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, w celu bardziej skutecznego prowadzenia kontroli i monitorowania warunków zatrudniania cudzoziemców.

GROŻĄCE SANKCJE

Podmiot powierzający pracę, który został skazany za przestępstwo wprowadzone omawianą ustawą, jest automatycznie wykluczony przez rok z możliwości ubiegania się o udzielenie tzw. klasycznego zamówienia publicznego.

Dodatkowe środki karne:

Sąd dostosowując karę do wagi popełnionego czynu będzie mógł także orzec:

- zakaz dostępu do środków europejskich pochodzących z funduszy strukturalnych, Funduszu Spójności i Europejskiego Funduszu Rybackiego oraz środków na realizację Wspólnej Polityki Rolnej. Zakaz taki będzie mógł zostać orzeczony na okres od roku do 5 lat;
- zwrot równowartości kwoty otrzymanych w okresie 12 miesięcy poprzedzających wydanie wyroku wymienionych powyżej środków publicznych.

Są to środki dodatkowe, ich zastosowanie będzie zależało od decyzji sądu. Od decyzji sądu będzie zależał nie tylko okres, na jaki mogą one zostać zasądzone, sąd także dokładnie wskaże środki, z których korzystał skazany, jakie zostaną objęte karą.

Inne

Wynagrodzenie wypłacane nielegalnie przebywającemu cudzoziemcowi, wraz z podatkiem i składkami, nie będzie mogło zostać zaliczone jako koszt uzyskania przychodów osób fizycznych i prawnych. Zatrudnienie przez agencję pracy tymczasowej nielegalnie przebywających cudzoziemców skutkować będzie wykreśleniem przez marszałka województwa z rejestru agencji zatrudnienia.

Ustawa ułatwia także dochodzenie roszczeń pracowniczych z tytułu wynagrodzenia za pracę. W przypadku umów o pracę wprowadza zasadę domniemania istnienia stosunku pracy przez okres 3 miesięcy. W przypadku umów cywilnoprawnych - domniemania uzgodnionego wynagrodzenia w wysokości trzykrotnego minimalnego wynagrodzenia.



Minister Rodziny
i Polityki Społecznej

USTAWA z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom nielegalnie przebywającym na terytorium Polski

Dz.U. 2021 poz. 1745

Informacje dla pracodawców

Informacje dotyczące tej ustawy znajdziesz także na stronie internetowej Publicznych Służb Zatrudnienia <https://psz.praca.gov.pl/> lub w najbliższym urzędzie pracy.

¹ Zgodnie z omawianą ustawą, poniższe przepisy dotyczą wyłącznie cudzoziemców nielegalnie przebywających na terytorium Polski.

OBOWIĄZKI PRACODAWCY

Jeśli zatrudniasz cudzoziemców będących obywatelami państw trzecich (nowa ustawa nie dotyczy obywateli UE, obywateli innych państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego, Konfederacji Szwajcarskiej oraz członków ich rodzin), nowa ustawa nakłada na Ciebie obowiązki:

- sprawdzenia - przed podjęciem pracy przez cudzoziemca jego dokumentu pobytowego;
- zrobienia kopii dokumentu;
- przechowywania kopii tego dokumentu przez cały okres świadczenia pracy.

Obowiązki dotyczą wszystkich podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom zarówno na podstawie umów o pracę, jak i umów cywilnoprawnych.

Dopełnienie tego obowiązku oraz zgłoszenie cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych (o ile jest to wymagane) umożliwia uwolnienie się od odpowiedzialności za zatrudnienie nielegalnie przebywających.

Pracodawca nie będzie ponosił kary, gdyby okazało się, że cudzoziemiec przebywa jednak w Polsce nielegalnie, a jego dokument pobytowy został np. sfalszowany, chyba że o tym wiedział.

DOKUMENTY POBYTOWE

Oprócz dokumentu pobytowego cudzoziemcy, aby wykonywać pracę w Polsce, potrzebują także zezwolenia na pracę (chyba, że na mocy przepisów szczególnych takie zezwolenie nie jest wymagane) zgodnie z przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2022, poz. 690).

W zakresie warunków pracy, w tym podpisania z cudzoziemcem odpowiedniej umowy i wywiązania się ze związanymi z tym obowiązkami, pracodawcę obowiązują takie same zasady, jak w przypadku zatrudnienia obywatela Polski.

Dokumenty pobytowe to dokumenty stanowiące dowód, iż cudzoziemiec ma prawo przebywać na terytorium Polski. Zaliczają się do nich:

- wiza Schengen - symbol C;
- wiza krajowa - symbol D;
- zezwolenie pobytowe np. na pobyt czasowy, na pobyt stały lub na pobyt rezydenta długoterminowego UE;
- karta pobytu.

Należy jednak pamiętać, iż obywatele niektórych krajów - np. USA, Australii, Serbii, Albanii - mogą w okresie do 90 dni korzystać z ruchu bezwizowego.

Informacje dotyczące dokumentów pobytowych, oceny, czy uprawniają do pobytu na terytorium Polski oraz na jaki okres, wzorów tych dokumentów oraz ruchu bezwizowego są dostępne na stronie internetowej:

<https://www.gov.pl/web/udsc/materialy-informacyjne-urzedu>

<https://www.gov.pl/web/udsc/legalnosc-pobytu--przekraczanie-granic>

Jeżeli cudzoziemiec złożył wniosek o przedłużenie wizy lub o udzielenie zezwolenia pobytowego, będzie to potwierdzone stemplem w jego dokumencie podróжным. Kopia dokumentu ze stemplem stanowi wystarczający dowód legalnego pobytu cudzoziemca, pod warunkiem, iż zostanie on zobowiązany przez pracodawcę do przedstawienia ostatecznej decyzji w sprawie.

ZLECANIE PRACY PODWYKONAWCOM

Jeżeli zlecasz pracę podwykonawcy, dołoż szczególnej staranności, w szczególności:

- poinformuj go o skutkach powierzania pracy cudzoziemcom przebywającym nielegalnie;
- sprawdź, czy podwykonawca zgłosił pracowników do ubezpieczeń społecznych.

W ten sposób zwolnisz się od odpowiedzialności, gdyby podwykonawca zatrudnił osoby przebywające w Polsce nielegalnie. W przeciwnym wypadku, w sytuacji gdy wykonawca okaże się niewypłacalny, egzekucja wynagrodzenia okaże się bezskuteczna a także, gdy będzie przemawiał za tym szczególny interes cudzoziemca, możesz zostać zobowiązany do:

- wypłaty cudzoziemcowi zasądzonego zaległego wynagrodzenia oraz związanych z nim świadczeń;
- pokrycia kosztów przesłania należności cudzoziemcowi, który wyjechał z Polski;
- pokrycia kosztów wydalenia cudzoziemca.

Zasada ta dotyczy głównego wykonawcy oraz wszystkich wykonawców pośredniczących pomiędzy wykonawcą a podmiotem, który powierzył pracę cudzoziemcowi.

Podmiot, który poniósł wymienione koszty, mimo że nie był stroną umowy z cudzoziemcem dotyczącej pracy, będzie mógł się ubiegać o ich zwrot od właściwego pracodawcy/zleceniodawcy.