

CZYNY ZABRONIONE

Zgodnie z art. 120 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcowi podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.

Nowa ustawa definiuje kolejne czyny zabronione związane z powierzaniem pracy cudzoziemcom nielegalnie przebywającym na terytorium Polski¹:

wykroczenie

- uporczywe powierzanie pracy cudzoziemcowi, gdy praca ta nie ma związku z prowadzoną przez pracodawcę działalnością gospodarczą.

Jako karę przewidziano grzywnę 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.
- Są one 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.

Są one zagrożone karą pozbawienia wolności do lat 3.

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

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

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.



Ministerstwo Pracy
i Polityki Społecznej

**MINISTERSTWO PRACY
I POLITYKI SPOŁECZNEJ**
DEPARTAMENT RYNKU PRACY

USTAWA

z dnia 15 czerwca 2012 r.

**o skutkach powierzania wykonywania
pracy cudzoziemcom nielegalnie
przebywającym
na terytorium Polski**

Dz.U. 2012 poz. 769

Informacje dla pracodawców

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

Ustawa weszła w życie 21 lipca 2012 r.

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.

Wypełnienie 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. sfałszowany, chyba że o tym wiedział.

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. 2015 poz. 149 z późn. zm.).

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

Są to dokumenty stanowiące dowód, iż cudzoziemiec ma prawo przebywać na terytorium Polski. Dokumentem takim może być:

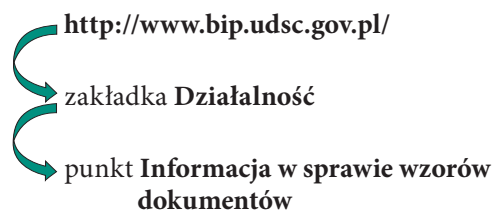
- wiza Schengen – symbol C;
- wiza krajowa – symbol D;
- zezwolenie pobytowe np. na pobyt czasowy, na pobyt stały lub na pobyt rezydenta długoterminowego UE;
- karta pobytu.

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 Biuletynu Informacji Publicznej Urzędu do Spraw Cudzoziemców:

<http://bip.udsc.gov.pl/informacja-w-sprawie-wzorow-dokumentow>

ścieżka dostępu:



Jeżeli cudzoziemiec złożył wniosek o przedłużenie wizy lub o udzielenie zezwolenia pobytowego, będzie to potwierdzone stemplem w jego dokumencie podróży. 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 dołóż 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 szczególnie 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.