# Powierzenie pracy na podstawie oświadczenia

Departament Rynku Pracy Data publikacji: 26.10.2014 Data modyfikacji: 14.03.2023

Powierzenie pracy cudzoziemcowi na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy jest procedurą uproszczona, nazywaną także "procedurą oświadczeniową". Pozwala ona obywatelowi jednego z 5 państw: **Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii i Ukrainy** wykonywać pracę w Polsce przez 24 miesiące bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, w zakresie, w jakim nie jest wydawane zezwolenie na pracę sezonową, czyli innym niż wskazane w rozporządzeniu. **Warunkiem skorzystania z procedury uproszczonej jest uzyskanie przez pracodawcę wpisu do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy** oraz posiadanie przez cudzoziemca dokumentu potwierdzającego tytuł pobytowy w RP, uprawniającego go do wykonywania pracy na terytorium RP.

Obecnie każdy pracodawca, który chce skorzystać z procedury oświadczeniowej może wystąpić o wpis oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń na okres nie dłuższy niż 24 miesiące niezależnie od tego czy cudzoziemiec pracował lub pracuje na podstawie oświadczenia. Nie ma także przeszkód aby bezpośrednio po zakończeniu pracy na podstawie oświadczenia dany pracodawca złożył kolejne oświadczenie dla tego samego cudzoziemca. Nie ma wymogu zachowywania przerw pomiędzy oświadczeniami.

**Procedura rejestracji**

- Pracodawca składa oświadczenie w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce pobytu stałego - siedziba dotyczy osób prawnych, a pobyt stały osób fizycznych. Wypełniając oświadczenie, należy wpisać, m.in.: dane pracodawcy, dane cudzoziemca, którego zamierza się zatrudnić, datę rozpoczęcia i okres wykonywania pracy, rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy, wysokość wynagrodzenia brutto, podklasę Polskiej Klasyfikacji Działalności Gospodarczej, zawód i miejsce wykonywania pracy. Proszę pamiętać, że oświadczenia mogą być rejestrowane tylko w przypadku podklas PKD niewymienionych w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca. Oznacza to, że zarówno pracodawca musi prowadzić działalność danego rodzaju (nie-sezonową), jak i praca cudzoziemca musi być z nią ściśle związana;
- Pracodawca może również złożyć oświadczenie poprzez stronę internetowąUWAGA: wzór oświadczenia jest określony w rozporządzeniu i nieco się różni od stosowanych w poprzednich latach. Odrębny wzór jest przewidziany, gdy cudzoziemiec będzie wykonywał pracę w charakterze pracownika tymczasowego.
- Składając oświadczenie do rejestracji, pracodawca przedstawia dowód dokonania wpłaty w wysokości 100 zł, oświadczenie o niekaralności, ważny dokument tożsamości, kopię wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży cudzoziemca lub kopię innego ważnego dokumentu tożsamości cudzoziemca, a jeżeli cudzoziemiec nie przebywa na terytorium RP – kopię stron dokumentu podróży z danymi osobowymi cudzoziemca;
- Pracownik powiatowego urzędu pracy wpisuje oświadczenie do ewidencji lub w drodze decyzji administracyjnej odmawia wpisu. Wpisanie do ewidencji następuje w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia, chyba że prowadzone jest postępowanie wyjaśniające – wówczas wpisanie następuje do 30 dni;
- Starosta wydaje decyzję odmowną zawsze, gdy podmiot powierzający pracę był karany w związku z powierzeniem pracy cudzoziemcom, tj. dopuścił się przestępstw lub poważnych naruszeń przepisów w zakresie zatrudniania cudzoziemców lub niektórych przepisów Kodeksu Karnego;
- Starosta może także odmówić wpisu do ewidencji oświadczeń, jeżeli z okoliczności wynika, że oświadczenie jest składane dla pozoru, będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż praca deklarowana w oświadczeniu lub podmiot powierzający pracę nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy w szczególności, m.in.: nie

posiada środków na pokrycie zobowiązań wynikających z powierzenia pracy, nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy, zalega z odprowadzaniem składek m.in. na ubezpieczenie społeczne, zalega z uiszczeniem podatków;
- W przypadku decyzji odmownej, podmiot ma możliwość odwołania się od organu drugiej instancji - ministra właściwego do spraw pracy, czyli Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;
- Podobnie jak do tej pory, samo oświadczenie nie jest wystarczające do legalnej pracy w Polsce – cudzoziemiec musi jeszcze posiadać tytuł pobytowy pozwalający na pracę (np. odpowiednia wiza lub zezwolenie na pobyt czasowy, przebywanie w ruchu bezwizowym do 90 dni w ciągu kolejnych 180 dni).

Przepisy specjalnej ustawy z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa **gwarantują legalność pobytu obywatelom Ukrainy i ich małżonkom, którzy po rozpoczęciu rosyjskiej inwazji przybyli z Ukrainy do Polski**.

**Obowiązki pracodawcy w związku z powierzaniem pracy na podstawie oświadczenia**

- Pracodawca, którego oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, ma obowiązek poinformować pisemnie powiatowy urząd pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy wskazanej w oświadczeniu.
- Pracodawca ma obowiązek zawarcia umowy pisemnej z cudzoziemcem, a wcześniej przedstawić mu jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca zgodnie z warunkami określonymi w oświadczeniu. W umowie podmiot jest zobowiązany uwzględnić warunki zawarte w oświadczeniu;
- Pracodawca ma obowiązek przestrzegania wszystkich obowiązków wynikających z powierzania pracy, takich samych jak w przypadku polskich pracowników (np. zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych w ciągu 7 dni, gdy dana umowa podlega ubezpieczeniom, np. umowa o pracę, zlecenia czy agencyjna), a także obowiązków związanych z zatrudnieniem cudzoziemca wynikających z innych przepisów (np. przechowywanie kopii dokumentu pobytowego cudzoziemca).Za niedopełnienie powyższych obowiązków grożą sankcje.

**Kontynuacja pracy cudzoziemca, który pracował na podstawie oświadczenia**

Gdy po upływie 3 miesięcy pracy cudzoziemca na podstawie oświadczenia podmiot chce kontynuować z nim współpracę w oparciu o umowę o pracę i na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu, może złożyć do wojewody wniosek o wydanie zezwolenia na pracę (lub cudzoziemiec wniosek o wydanie zezwolenia na pobyt i pracę). Zezwolenie takie wydawane jest w trybie uproszczonym, tj. z pominięciem tzw. testu rynku pracy. W takim przypadku cudzoziemiec będzie mógł legalnie wykonywać pracę na rzecz ww. pracodawcy w okresie oczekiwania na decyzję w sprawie zezwolenia. Z powyższego rozwiązania można korzystać tylko wtedy, gdy przed złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia praca cudzoziemca na rzecz ww. podmiotu na podstawie oświadczenia (zarejestrowanego przez ww. podmiot) była wykonywana na podstawie umowy o pracę.

**Sytuacje, w których nie jest wymagane uzyskanie nowego oświadczenia**

- zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi;
- przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- zawarcie przez podmiot powierzający wykonywanie pracy i cudzoziemca umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej;
- cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym agencji pracy tymczasowej i zostaje skierowany do pracy w innym miejscu (u innego pracodawcy użytkownika) - jeśli nie zmieniły się pozostałe warunki pracy.

## Wzory dokumentów

1. Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi
2. Oświadczenie podmiotu działającego jako agencja pracy tymczasowej o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi w charakterze pracownika tymczasowego
3. Oświadczenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi dotyczące okoliczności, o których mowa w art. 88z ust. 5 pkt 1-6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy