**Cudzoziemców spoza UE będzie łatwiej zatrudnić, ale nie wszystkim. Zmiana przepisów – wzrost odpowiedzialności przedsiębiorców**

**Polski biznes potrzebuje rąk do pracy. Braki kadrowe niosą bezpośrednie zagrożenie dla rozwoju biznesu MSP, stanowią ryzyko biznesowe i mogą być przyczyną wyhamowania wzrostu gospodarczego. Zmiana Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ułatwi przedsiębiorcom pozyskiwanie pracowników cudzoziemskich i przyśpieszy procesy decyzyjne administracji. Rosną jednak wymogi wobec przedsiębiorców.**

Lawinowo rośnie liczba zatrudnionych w Polsce cudzoziemców, a wciąż potrzeba więcej. Większość z obecnie zatrudnionych w kraju cudzoziemców stanowią obywatele państw spoza Unii Europejskiej[[1]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?typ=epr&id=47022&hash=2499070cc869f35b531c50e0fddbe15a#_ftn1). Zmiana przepisów odpowiada na potrzeby biznesu i wymogi dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady[[2]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?typ=epr&id=47022&hash=2499070cc869f35b531c50e0fddbe15a#_ftn2) i ma ograniczyć nadużycia w tym obszarze oraz zwiększyć poziom bezpieczeństwa. Dotąd nie wszyscy cudzoziemcy, którzy wjeżdżali do Polski na podstawie oświadczenia pracodawcy podejmowali rzeczywistą pracę; obowiązujący dotąd dokument pozwala bowiem na przebywanie w strefie Schengen przez 90 dni.

W myśl obowiązujących **na dziś** przepisów, aby zatrudnić cudzoziemca spoza UE konieczne jest zezwolenie na pracę lub jego uproszczona wersja – oświadczenie pracodawcy w odniesieniu do obywateli krajów takich jak Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Rosja i Ukraina, które jest wydawane na okres sześciu miesięcy. Przedłużające się procedury i nieprzewidywalne terminy wydawania decyzji przez urzędy przeciążone ilością składanych wniosków nie pozwalają firmom planować stabilnej polityki zatrudnienia, szczególnie w przypadku procedury przedłużania zatrudnienia pracownika.

*„Wprowadzane od 2018 r. zmiany przepisów dają nadzieję na usprawnienie procesu wydawania zezwoleń na pracę. Dla biznesu to ważne zmiany, ponieważ pozwolą ustabilizować zatrudnienie i dadzą poczucie bezpieczeństwa związanego z utrzymaniem niezbędnych zasobów kadrowych. Sytuacja na polskim rynku pracy wymaga maksymalnego usprawnienia procedur zatrudniania obcokrajowców dla zminimalizowania ryzyka biznesowego. Tym bardziej, że stopa bezrobocia maleje i pozyskiwanie pracowników staje się coraz trudniejsze dla firm, szczególnie w sektorze MSP”* – powiedział Cezary Karolczyk, ekspert obszaru kadr i płac w Sage w Polsce.

**Nadchodzące zmiany – większa odpowiedzialność biznesu**

Preferencyjne procedury odnoszące się do obywateli ww. sześciu państw pozostaną utrzymane. W systemach informatycznych administracji państwowej powstaną **rejestry w sprawach wykonywania pracy** przez cudzoziemców.

*„Zaproponowane zmiany wprowadzają* ***obowiązek informacyjny po stronie pracodawców o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca ubiegającego się o zgodę na zatrudnienie****. Jest to dodatkowa praca dla przedsiębiorcy, ale niweluje kwestie nadużyć. Zmiana ta pozwoli także na dokładne monitorowanie ilości obcokrajowców i efektywne planowanie polityki promocji zatrudnienia i migracji zarobkowej, więc także reagowanie na potrzeby biznesu”* – dodał Cezary Karolczyk.

**Zezwolenie na pracę** będzie wydawane na okres 8 miesięcy w jednym roku kalendarzowym. Dodatkowo **przedsiębiorcy pod rygorem odpowiedzialności karnej będą zobowiązani do składania** oświadczenia[[3]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?typ=epr&id=47022&hash=2499070cc869f35b531c50e0fddbe15a#_ftn3), że podane we wniosku dane i dokumenty są prawdziwe oraz, że podmiot spełnia wymogi, aby zatrudnić cudzoziemca. Wymogi, to m.in. **niekaralność z tytułu** przestępstw przeciw pokojowi, naruszaniu praw pracowniczych, **fałszowania dokumentów – w tym faktur**. Obcokrajowca nie zatrudni też podmiot, który jest zależny lub powiązany z osobami karanymi z ww. tytułów.

*„Do końca 2018 roku – czyli do końca okresu przejściowego – organy podatkowe mogą z tytułu walki z wyłudzeniami podatku VAT przeprowadzić wiele egzekucji – w tym odnoszących się do fałszowania faktur. Przedsiębiorstwa, które planują w przyszłości zatrudniać obcokrajowców powinny szczególną uwagę poświęcić dziś wprowadzeniu wewnętrznych kontroli biznesowych, żeby zabezpieczyć się przed ewentualnością ponoszenia konsekwencji prawnych, które wykluczą je z grona firm mogących zatrudniać obcokrajowców”* – ostrzega Cezary Karolczyk.

**Zezwolenie na pracę sezonową** – szczególnie ważne dla sektora MSP – będzie przyznawane na okres do 8 miesięcy (dotąd 6) rocznie i obowiązywało przez 3 lata kalendarzowe. Procedura będzie bardzo podobna do wystawiania oświadczeń, jednak **w przypadku pracy sezonowej cudzoziemcy nie będą podlegali testowi rynku pracy. Oznacza to**, że starosta będzie zwolniony ze sprawdzania czy w regionie są dostępni polscy pracownicy danej profesji. Powiatowy urząd pracy, do którego firmy będą składały wnioski o wydanie zezwolenia **będzie miał 7 dni na rozpatrzenie wniosku** (obecnie obowiązek wydawania zezwoleń na pracę leży po stronie wojewody, co znacznie wydłuża okres ich wydawania).

Starosta jednak **uchyli zezwolenie** jeśli pracodawca we wniosku poda fałszywe informacje, zezna nieprawdę, **nie prowadzi działalności zgodnej z zamierzonym zatrudnieniem** (PKD) albo **nie posiada środków na pokrycie zobowiązań związanych z zatrudnieniem obcokrajowca**.

**Zezwolenie wielosezonowe** jest nowym rozwiązaniem: pracodawca będzie mógł otrzymać wpis do ewidencji pracy sezonowej na okres do 3 lat, co znacznie ułatwi życie przedsiębiorcom i sprawdzonym pracownikom cudzoziemskim.

**Zalegający z podatkami cudzoziemca nie zatrudnią.**

Ustawa przewiduje też nowe warunki dla procedury uproszczonej – oświadczeń pracodawcy. Administracja nie wyda zgody na zatrudnienie cudzoziemca, gdy podmiot nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności tzn. unika podatków, zalega z odprowadzeniem, lub nie opłaca należnych składek związanych z pracą cudzoziemca. Jest wyjątek – zgoda zostanie udzielona, gdy przedsiębiorca uzyska rozłożenie zaległości podatkowych na raty lub zwolnienie.

Więcej informacji i kontakt z ekspertem Sage:

Katarzyna Kopka: [katarzyna.kopka@mondaypr.pl](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?typ=epr&id=47022&hash=2499070cc869f35b531c50e0fddbe15amailto:katarzyna.kopka@mondaypr.pl), tel. 735 938 504

Patrycja Polakiewicz-Sobczuk: [patrycja.polakiewicz-sobczuk@mondaypr.pl](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?typ=epr&id=47022&hash=2499070cc869f35b531c50e0fddbe15amailto:patrycja.polakiewicz-sobczuk@mondaypr.pl),

 tel. 532 753 385

Sage jest liderem na rynku zintegrowanych systemów finansowo-księgowych i kadrowo-płacowych, wspierający przedsiębiorców na całym świecie. Trzydzieści lat temu sama rozpoczynała jako niewielka brytyjska firma, a teraz zatrudnia ponad 13.000 pracowników, którzy w 23 państwach obsługują miliony przedsiębiorców, będących motorem światowej gospodarki. Sage zmienia oblicze i upraszcza rachunkowość w firmach stosując błyskotliwe rozwiązania opracowane we współpracy z prężnie działającymi przedsiębiorcami, właścicielami firm, handlowcami, księgowymi, partnerami i programistami. Jako spółka ujęta we wskaźniku giełdowym FTSE 100, aktywnie wspiera środowiska lokalne i angażuje się w zmienianie świata poprzez filantropijną działalność Fundacji Sage.

Sage – lider na rynku zintegrowanych systemów finansowo-księgowych i kadrowo-płacowych, wspierający przedsiębiorców na całym świecie [www.sage.com](http://www.sage.com/)

[[1]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?typ=epr&id=47022&hash=2499070cc869f35b531c50e0fddbe15a#_ftnref1) [https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/zatrudnienie-i-przeciwdzialanie-bezrobociu/art,8830,porzadkowanie-zatrudniania-cudzoziemcow.html](https://www.mpips.gov.pl/aktualnosci-wszystkie/zatrudnienie-i-przeciwdzialanie-bezrobociu/art%2C8830%2Cporzadkowanie-zatrudniania-cudzoziemcow.html)

[[2]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?typ=epr&id=47022&hash=2499070cc869f35b531c50e0fddbe15a#_ftnref2) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2014/36/UE z dn. 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego.

[[3]](http://symfonia.biuroprasowe.pl/word/?typ=epr&id=47022&hash=2499070cc869f35b531c50e0fddbe15a#_ftnref3) Art.88j ust 1a – zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia… file:///C:/Users/k.kopka/Desktop/SAGE/projekt%20ustawy%20o%20promocji%20zatrudnienia%20i%20instytucji%20rynku%20pracy%20maj%202017.pdf