

# Zatrudnianie cudzoziemców - krok po kroku

## Kto może zatrudniać cudzoziemców na terenie Polski

Jeśli jesteś osobą fizyczną, masz firmę (lub prowadzisz inny podmiot, np. fundację), która ma w Polsce siedzibę, oddział, zakład lub inną formę zorganizowanej działalności, to możesz zatrudniać cudzoziemców. Może to wymagać spełnienia pewnych warunków, które są zróżnicowane w zależności od obywatelstwa, rodzaju wykonywanej pracy, czy nawet sytuacji społecznej, zawodowej albo rodzinnej twojego potencjalnego pracownika.

W Polsce możesz zatrudnić - na takich samych zasadach co obywatele polskich - pracowników, którzy są obywatelami:

- państw członkowskich Unii Europejskiej,
- Europejskiego Obszaru Gospodarczego, czyli Norwegii, Islandii oraz Liechtensteinu,
- Szwajcarii albo
- państwa mogącego korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy zawartej z Unią Europejską i jej państwami członkowskimi.

Zasada ta dotyczy także:

- członków ich rodzin (małżonka, dzieci) lub
- dzieci małżonka tego cudzoziemca w wieku do 21 lat lub pozostających na jego utrzymaniu lub
- rodziców tego cudzoziemca lub jego małżonka, którzy są na utrzymaniu tego cudzoziemca lub jego małżonka.

W potocznym rozumieniu, a także w rozumieniu ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, pracownikiem jest zarówno osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, jak i osoba zatrudniona w oparciu o umowę o dzieło lub umowę zlecenie. Natomiast, zgodnie z [Kodeksem pracy](#) pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Osoby, które wykonują pracę w oparciu o umowę o dzieło lub umowę zlecenie nie są pracownikami w rozumieniu Kodeksu pracy. Kwestie wykonywania przez nich usług reguluje [Kodeks cywilny](#), a zawierane umowy nazywamy cywilnoprawnymi. W tym poradniku będziemy stosować (o ile nie zaznaczymy inaczej) potoczne znaczenie określenia pracownika.

Możesz żądać od osoby starającej się o zatrudnienie w twojej firmie, by złożyła następujące dokumenty:

- wypełniony kwestionariusz osobowy dla osoby ubiegającej się o zatrudnienie ([wzór kwestionariusza](#) określa załącznik nr 1 do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 22 czerwca 2006 r. zmieniającego rozporządzenie w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika),
- świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia, obejmujące okresy pracy przypadające w roku kalendarzowym, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie,
- potwierdzające kwalifikacje zawodowe, wymagane do wykonywania oferowanej pracy,
- orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku,
- inne dokumenty, jeżeli obowiązek ich przedłożenia wynika z odrębnych przepisów.

Osoba, która ubiega się o zatrudnienie, może dodatkowo przedstawić:

- dokumenty potwierdzające jej umiejętności i osiągnięcia zawodowe,
- świadectwa pracy z poprzednich miejsc pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy zatrudnienia, obejmujące okresy pracy przypadające w innym roku kalendarzowym niż rok, w którym pracownik ubiega się o zatrudnienie oraz
- dokumenty, które są podstawą do korzystania ze szczególnych uprawnień w zakresie stosunku pracy.

Przy zatrudnianiu pracowników w oparciu o umowę o pracę możesz żądać od osoby, która stara się o zatrudnienie, by podała dane osobowe:

- imię (imiona) i nazwisko,
- imiona rodziców,
- datę urodzenia,
- miejsce zamieszkania (adres do korespondencji),
- wykształcenie,
- przebieg dotychczasowego zatrudnienia.

Niezależnie od wymienionych danych osobowych możesz żądać od pracownika, by podał również:

- swoje inne dane osobowe, a także
- imiona i nazwiska oraz daty urodzenia swoich dzieci, jeżeli te dane są konieczne ze względu na to, że pracownik korzysta ze szczególnych uprawnień przewidzianych w prawie pracy,
- numer PESEL.

Możesz żądać podania innych danych osobowych, jeżeli obowiązek ich podania wynika z odrębnych przepisów. Poza tym możesz domagać się udokumentowania danych osobowych. Pracownik powinien udostępnić ci swoje dane osobowe w formie oświadczenia.

**Pamiętaj!** Zabezpiecz dane, które kandydaci składają w ofertach pracy. Przechowuj w aktach osobowych pracownika odpisy lub kopie jego dokumentów. Możesz żądać od pracownika przedstawienia oryginałów tych dokumentów tylko do wglądu lub po to, by sporządzić ich odpisy albo kopie.

Jeśli chcesz zatrudnić pracowników, to pamiętaj, że w Polsce pracownikami mogą być osoby, które ukończyły 18 lat ( przepisy prawa dopuszczają zatrudnienie młodocianych - czyli osób w wieku 16-18 lat ).

Z pracownikami możesz zawrzeć następujące rodzaje umów o pracę:

- umowę na okres próbny (w tym umowę na zastępstwo),
- umowę na czas określony,
- umowę na czas nieokreślony,
- umowę zlecenie,
- umowę o dzieło,
- umowę o pracę nakładczą.

Podstawowe pojęcia, które mogą ci się przydać

**Cudzoziemiec** - osoba, która nie posiada obywatelstwa polskiego. Cudzoziemiec wykonuje pracę, jeśli: jest zatrudniony, wykonuje inną pracę zarobkową, pełni funkcję w zarządach spółek z o.o. lub akcyjnych (również w trakcie organizacji) lub prowadzi sprawy spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej przez komplementariusza, lub działanie w charakterze prokurenta.

**Zezwolenie na pracę** - oznacza decyzję wojewody, która pozwala cudzoziemcowi na pracę w Polsce.

**Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcovi** - oznacza to jednostkę organizacyjną, również taką, która nie posiada osobowości prawnej lub osobę fizyczną, powierzającą cudzoziemcowi wykonywanie pracy na podstawie umowy lub innego stosunku prawnego.

Więcej informacji znajdziesz na stronach [Centrum Informacyjnego Służb Zatrudnienia](#).

## ogo zamierzasz zatrudnić?

- Obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz

Szwajcarii

- Cudzoziemców, niebędących obywatelami państw Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego albo Szwajcarii
- Zarówno cudzoziemców z Unii Europejskiej/EOG/Szwajcarii oraz cudzoziemców niebędących obywatelami UE/EOG/Szwajcarii

**Wybierz odpowiedź:** Obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego albo Szwajcarii, jeśli chcesz zatrudnić cudzoziemca, który jest **członkiem rodziny cudzoziemca będącego obywatelem:**

- państwa członkowskiego Unii Europejskiej,
- Islandii, Liechtensteinu lub Norwegii (czyli krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej),
- Szwajcarii,
- państwa niebędącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, który może korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy zawartej przez to państwo z Unią Europejską i jej państwami członkowskimi.

Członek rodziny to:

- małżonek cudzoziemca,
- dziecko cudzoziemca lub dziecko małżonka małżona cudzoziemca (tzw. zstępny) w wieku do 21 lat lub pozostające na utrzymaniu tego cudzoziemca lub jego małżonka,
- rodzic cudzoziemca lub rodzic małżonka cudzoziemca (tzw. wstępny), pozostający na utrzymaniu tego cudzoziemca lub jego małżonka;

[Wykaz państw członkowskich Unii Europejskiej](#)

za: [www.biznes.gov.pl](http://www.biznes.gov.pl)