

ODPOWIEDZI NA PYTANIA ZADANE W DNIU 27.04.2022 r.

1. Zatrudnienie obywatela Ukrainy na podstawie specustawy - powiadomienie do PUP. Czy zmiana warunków zatrudnienia wymusza na pracodawcy kolejne powiadomienie PUP czy nie trzeba nic robić?

Podpisanie kolejnej umowy po zakończeniu poprzedniej lub podpisanie nowej umowy ze zmienionymi warunkami zatrudnienia wymaga ponownego wysłania powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy.

Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa nie wskazuje czy pracodawca zmieniając jakiegokolwiek warunki zatrudnienia bez zmiany umowy (np. podpisując jedynie aneks do umowy) ma obowiązek zgłoszenia ponownego powiadomienia. Właściwym w tej sytuacji byłoby zasięgnięcie opinii organów kontrolujących tj. Państwowej Inspekcji Pracy lub Straży Granicznej.

2. Jeśli miejsce pracy podane jest w formie dokładnego adresu i pracodawca będzie chciał zmienić to miejsce na inny adres, ale bez podpisywania żadnego dokumentu (umowy) to czy również należy ponownie powiadomić PUP?

Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy dopuszcza możliwość wpisania w formie słownej opisu miejsca wykonywania pracy np. „teren całego kraju” w przypadkach stanowisk gdzie wskazanie konkretnego adresu miejsca wykonywania pracy nie jest możliwe (np. kierowcy).

Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa nie wskazuje czy pracodawca zmieniając jakiegokolwiek warunki zatrudnienia bez zmiany umowy (np. podpisując aneks do umowy) ma obowiązek zgłoszenia ponownego powiadomienia. Właściwym w tej sytuacji byłoby zasięgnięcie opinii organów kontrolujących tj. Państwowej Inspekcji Pracy lub Straży Granicznej.

3. Wynagrodzenie minimalne 19,70 - czy obejmuje łącznie stawkę godzinową + premie regulaminową, czy każdy ze składników osobno?

Pracodawca w 2022 roku musi zapewnić minimalne wynagrodzenie godzinowe za pracę w wysokości 19,70 zł brutto za godzinę pracy. W myśl art. 8a ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę w przypadku umów zlecenie lub umów o świadczenie usługi wysokość wynagrodzenia powinna być ustalona w umowie w taki sposób, aby wysokość wynagrodzenia za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług nie była niższa niż wysokość minimalnej stawki godzinowej.

4. Czy w przypadku oświadczenia o powierzeniu pracy, jeśli z początkiem roku zmienia się najniższa krajowa, to musimy składać wniosek o nowe oświadczenie?

W powyższej sytuacji nie ma konieczności złożenia nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi ani uzyskania nowego wpisu do ewidencji.

5. Jeśli chcemy zatrudnić obcokrajowca na część etatu to mimo to nie możemy podać stawki niższej niż najniższa krajowa na pełen etat - tym samym nie otrzymamy pozytywnej informacji starosty. Czy można by było tego uniknąć?

Art. 88c ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, iż w przypadku złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę typu A cudzoziemca w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na podstawie umowy cywilnoprawnej, wojewoda uwzględnia wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy lub przewidywanego okresu wykonywania zobowiązań wynikających z umowy.

Biorąc pod uwagę powyższe urząd pracy może wydać informację starosty dotyczącą pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy o ile wynagrodzenie oferowane przez podmiot po przeprowadzeniu analizy wysokości proponowanego wynagrodzenia w odniesieniu do wysokości wynagrodzenia w takim samym lub porównywalnym zawodzie lub rodzaju pracy będzie odpowiednie przy uwzględnieniu wysokości etatu.

6. Cudzoziemiec z Ukrainy ma przedłużone dokumenty na podstawie ustawy Covidowej. Co po odwołaniu pandemii? Musimy zgłosić oświadczenie czy powiadomienie?

W przypadku uchylecia przepisów dotyczących uznawania legalności pracy na podstawie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID -19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych praca na dotychczasowych warunkach

powinna być zakończona i jeśli nadal będą obowiązywały przepisy wprowadzone ustawą o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (tj. do 23.08.2023 r.) pracodawca powinien zawrzeć z cudzoziemcem nową umowę i złożyć powiadomienie o podjęciu zatrudnienia przez obywatela Ukrainy. Po uchyleniu i tych przepisów pracodawca będzie zobowiązany przed zatrudnieniem cudzoziemca do złożenia oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi lub uzyskania zezwolenia na pracę. Powyższe sytuacje dotyczą cudzoziemców, którzy nie są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę wynikających z obowiązujących przepisów. Jednocześnie zaznaczyć należy, iż nadal możliwe jest składanie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom w okresie obowiązywania w/w ustaw.

7. Kończy się zezwolenie na pracę typu A, czy wystarczy tylko złożyć powiadomienie w PUP?

Jeżeli ostatni dzień ważności zezwolenia na pracę typ A przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, okres ważności tego zezwolenia na pracę ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni – nie ma zatem konieczności składania do urzędu pracy powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy skoro wykonuje on pracę na warunkach określonych w danym zezwoleniu.

8. Gdy chcę zatrudnić osobę z Ukrainy, która złożyła na kartę pobytu pracując w innym zakładzie to zatrudniając go w naszej Firmie to co będzie lepsze dla niego zarejestrować go do UP na oświadczenie czy powiadomienie ?

Pracodawca może skorzystać z obu form legalizacji pracy obywatela Ukrainy. Może podpisać umowę z cudzoziemcem i w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy złożyć za pośrednictwem praca.gov.pl powiadomienie lub złożyć w urzędzie oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

9. W takim razie jeżeli przegapimy ten termin jak należy zgłosić takiego pracownika?

Niezgłoszenie w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy faktu zatrudnienia obywatela Ukrainy powoduje, iż jego zatrudnienie jest nielegalne. W takim przypadku pracodawca w przypadku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy lub Straży Granicznej może spodziewać się wynikających z tego konsekwencji. Najlepszym rozwiązaniem byłoby zakończenie stosunku pracy pracodawcy z cudzoziemcem, po czym ponowne zatrudnienie i dopełnienie obowiązku przesłania powiadomienia. Niektórzy pracodawcy informują urząd pracy o zatrudnieniu obywateli Ukrainy za pośrednictwem „Pisma do urzędu” w portalu praca.gov.pl – nie jest to jednak działanie legalizujące pracę cudzoziemca, gdyż powiadomienie nie zostało złożone w formie przewidzianej w ustawie.

Jednocześnie niedopełnienie przez pracodawcę tego obowiązku może być podstawą do rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy.

10. Cudzoziemiec posiada kartę pobytu na pobyt stały z adnotacją "dostęp do rynku pracy" czy należy złożyć oświadczenie do PUP, czy cudzoziemiec który posiada zezwolenie na pobyt stały może legalnie pracować bez oświadczenia/zezwoleń.

Cudzoziemiec, który posiada zezwolenie na pobyt stały zgodnie z art. 87 ust. 1 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia [...] jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i nie ma konieczności ubiegania się dla niego o oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, zezwolenia na pracę czy też złożenia powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy.

11. Po tych 18 miesiącach należy złożyć już wniosek o oświadczenie?

Po upływie 18 miesięcy licząc od dnia 24.02.2022 r. należy zalegalizować pracę danego cudzoziemca wnioskując o oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy lub zezwolenie na pracę, o ile nie zostaną wprowadzone przepisy, które będą stanowiły inaczej.

12. Na powiadomieniu można powierzyć pracę obywatelowi Ukrainy maksymalnie do 23.08.2023?

Jeżeli obywatel Ukrainy skorzystał z przepisów ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa i jego pobyt uznaje się za legalny od dnia 24.02.2022 r. przez okres 18 miesięcy to jest możliwe wykonywanie przez niego pracy w tym okresie, o ile pracodawca złoży powiadomienie o podjęciu zatrudnienia przez takiego cudzoziemca, gdyż obywatel Ukrainy jest w tym czasie uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.