

Opis szkolenia

Dane o szkoleniu

Kod szkolenia: 4837424

Temat: Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce w 2024/2025r. Omówienie najistotniejszych zmian wynikających z projektu nowej ustawy o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

19 Grudzień Katowice , Hotel Vienna House Easy Angelo Katowice** ,**

Kod szkolenia: 4837424

Koszt szkolenia: 680.00 + 23% VAT

Program

Obecnie polskie ustawodawstwo przewiduje kilka trybów legalizacji pracy cudzoziemców, a niektóre uzależnione są od posiadanego obywatelstwa – taka sytuacja występuje przede wszystkim odnośnie obywateli Ukrainy. Podczas szkolenia omówione zostaną aktualne przepisy, których znajomość jest niezbędna do uniknięcia problemów zarówno w trakcie rekrutacji oraz zatrudnienia cudzoziemca, jak i w przypadku kontroli Państwowej Inspekcji Pracy lub Straży Granicznej. W sposób praktyczny zostaną przedstawione sposoby legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców w zależności od ich sytuacji oraz możliwości podmiotu powierzającego pracę. Omówione zostaną poszczególne dokumenty ze zwróceniem szczególnej uwagi na najistotniejsze kwestie w przypadku kontroli PIP lub Straży Granicznej. Szkolenie zostanie wzbogacone aktualnymi interpretacjami Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców oraz Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej

1. Omówienie najistotniejszych zmian na 2025 rok, wynikających z projektu nowej ustawy o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Legalizacja pobytu i zatrudnienia cudzoziemców w Polsce

- dostęp cudzoziemców do polskiego rynku pracy w zależności od posiadanego obywatelstwa oraz dokumentu pobytowego; cudzoziemcy zobowiązani do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do pracy w Polsce,
- dokumenty pobytowe cudzoziemców: ruch bezwizowy, wizy krajowe, wizy Schengen, karta pobytu wydane w Polsce; karta rezydenta długoterminowego UE, pobyt stały; status UKR, wizy lub karty pobytu wydane przez inne państwo – czy cudzoziemiec może legalnie przebywać i pracować z takim dokumentem,
- zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę – w jakich sytuacjach cudzoziemiec może podejmować pracę bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę,
- rodzaje zezwoleń na pracę w zależności od sytuacji cudzoziemca, w tym delegowanie do pracy w Polsce; warunki wydania oraz treść zezwoleń na pracę; przedłużenie zezwolenia na pracę,
- zezwolenie na pobyt czasowy i pracę – warunki wydania decyzji; praca w okresie oczekiwania na decyzję wojewody; jakie znaczenie ma stempel w paszporcie o złożeniu wniosku o wydanie zezwolenia na pobyt; decyzje, które nie określają warunków pracy – jak nie dopuścić do pracy nielegalnej,
- zmiana pracy – warunki legalnego podjęcia pracy w nowym zakładzie,
- zwiększenie lub zmniejszenie wymiaru czasu pracy – kiedy nie ma konieczności wydania nowego zezwolenia na pracę,
- awans stanowiskowy bez zmiany zezwolenia na pracę - jakie należy spełnić warunki.

2. Aktualne przepisy regulujące szczególną sytuację cudzoziemców w Polsce w związku z działaniami wojennymi w Ukrainie od 24 lutego 2022 r.

- status pobytowy cudzoziemców przybywających do Polski w okresie od 24 lutego 2022 r.,
- legalizacja pobytu obywateli Ukrainy na podstawie specustawy; jakie dokumenty potwierdzają legalność pobytu obywateli Ukrainy przybywających do Polski od 24 lutego 2022 r.; określenie końcowego terminu legalnego przebywania cudzoziemców na podstawie specustawy,
- uzyskanie nowej decyzji pobytowej w trakcie zatrudnienia – czy zakład pracy ma obowiązek złożyć nowe powiadomienie o podjęciu pracy? Obowiązki cudzoziemca i podmiotu powierzającego pracę po wydaniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę,

- obowiązki podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcom na podstawie „powiadomienia”,
- przypadki, w których może dojść do nielegalnego powierzenia wykonywania pracy na mocy specustawy; którzy obywatele Ukrainy mogą podejmować pracę wyłącznie na podstawie przepisów specustawy,
- skutki niezachowania terminu na powiadomienie urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca,
- upływ ważności oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy lub zezwoleń na pracę a „przejście” na tryb powiadomienia.

3. Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy

- oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jako tryb uproszczony dostępu cudzoziemców do rynku pracy; treść oświadczenia; różnice między oświadczeniem, powiadomieniem a zezwoleniem na pracę,
- wydłużenie możliwości pracy cudzoziemca do 24 miesięcy; likwidacja okresu rozliczeniowego przy liczeniu okresu pracy na podstawie oświadczenia,
- obowiązek powiadomienia PUP o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca,
- wyższa lub niższa liczba godzin pracy niż określona w oświadczeniu, okoliczności dopuszczające odstępstwo, □
- konsekwencje niezachowania warunków oświadczenia,
- oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy w warunkach pracy tymczasowej.

4. Szczególny tryb wydania i warunki wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę

- zezwolenia na pobyt czasowy i pracę wydane na podstawie przepisów ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. – których □
- cudzoziemców dotyczy i jak prawidłowo korzystać z zezwolenia; relacja między zezwoleniem na pobyt czasowy i pracę a specustawą o pomocy obywatelom Ukrainy,
- wydanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę; okres ważności i treść decyzji – brak wskazania podmiotu oraz □
- warunków wykonywania pracy; obowiązek osobistego stawiennictwa cudzoziemca w urzędzie wojewódzkim oraz skutki niestawiennictwa,
- warunki wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę wydanego w trybie szczególnym,
- oświadczenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy; treść i termin na doręczenie oświadczenia; wpis oświadczenia do rejestru; skutki niezachowania terminu 60-dniowego,
- wygaśnięcie zezwolenia z mocy prawa – błędy, które powodują utratę legalnego pobytu.

5. Wypełnienie obowiązków związanych z zatrudnieniem cudzoziemca

- podstawowe obowiązki podmiotu powierzającego wykonywanie pracy przy przyjęciu do pracy; weryfikacja legalności pobytu; czy do zatrudnienia wystarczy karta pobytu; co dla podmiotu zatrudniającego oznacza adnotacja w karcie pobytu: „Dostęp do rynku pracy”,
- sporządzenie umowy z cudzoziemcem na piśmie; przetłumaczenie umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca; □ jak wykazać, że cudzoziemiec zna język polski,
- obowiązki związane z delegowaniem cudzoziemców do pracy w Polsce na podstawie zezwoleń na pracę typ C, D i E,
- obowiązki informacyjne wobec wojewody.
- zatrudnienie cudzoziemca przez agencję zatrudnienia; elementy współpracy agencji z firmą korzystającą, które wpływają na legalność zatrudnienia; outsourcing a legalność zatrudnienia.

6. Kontrole legalności zatrudnienia prowadzone przez inspekcję pracy

- zakres kontroli, uprawnienia inspektora pracy przy rozpoczęciu kontroli; obowiązki podmiotu kontrolowanego podczas kontroli. Czy inspekcja pracy może obejmować kontrolą ponownie ten sam zakres; jakie dokumenty kontroluje PIP, a jakie Straż Graniczna,
- dokumenty obejmowane kontrolą; uprawnienia kontrolne, w tym legitymowanie, żądanie okazania dokumentów, przesłuchiwanie, utajnienie tożsamości świadka,
- najczęstsze problemy i nieprawidłowości przy zatrudnianiu cudzoziemców, środki prawne korygujące,
- skutki naruszenia przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców; sankcje wykroczeniowe oraz administracyjne dla podmiotu powierzającego wykonywanie pracy oraz dla cudzoziemca