

Zatrudnianie obywateli państw UE/EOG

Autor: Grzegorz Sulowski Data publikacji: 04.01.2018 Data modyfikacji: 08.01.2024

Informacje o zatrudnieniu cudzoziemców z UE i EOG

Przepisy o swobodnym przepływie pracowników uprawniają do:

- poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim,
- podejmowania pracy w innym państwie członkowskim bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę,
- zamieszkania w innym państwie członkowskim ze względu na pracę,
- pozostania w innym państwie członkowskim nawet po zakończeniu stosunku pracy, o ile spełnione są warunki określone prawem UE,
- traktowania na równi z obywatelami danego państwa członkowskiego w zakresie dostępu do zatrudnienia, warunków pracy oraz przywilejów socjalnych i podatkowych.

Obecnie osoby posiadające obywatelstwo państwa członkowskiego UE, Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) i Szwajcarii mogą podejmować pracę w Polsce bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

Cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli:

1. posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
2. udzielono mu ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej;
3. posiada zezwolenie na osiedlenie się w Rzeczypospolitej Polskiej;
4. posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Wspólnot Europejskich w Rzeczypospolitej Polskiej;
5. posiada zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej;
6. korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej;
7. jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej,
8. jest obywatelem państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nienależącego do Unii Europejskiej
9. jest obywatelem państwa niebędącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, który może korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy zawartej przez to państwo ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi;

Każdy obywatel UE, EOG lub Szwajcarii oraz członek jego rodziny niebędący obywatelem tych państw, może przebywać na terytorium Polski do 3 miesięcy, bez konieczności zarejestrowania pobytu. W tym okresie każdy obywatel UE, EOG lub Szwajcarii jest obowiązany posiadać ważny dokument podróży lub inny ważny dokument potwierdzający jego tożsamość i obywatelstwo. Członek rodziny niebędący obywatelem tych państw, obowiązany jest posiadać ważny dokument podróży oraz wizę, jeśli jest wymagana.

Jeżeli pobyt na terytorium Polski jest dłuższy niż 3 miesiące to każdy obywatel UE, EOG lub Szwajcarii

jest obowiązany zarejestrować swój pobyt, a członek rodziny niebędący obywatelem tych państw jest obowiązany uzyskać kartę pobytu członka rodziny obywatela UE, EOG lub Szwajcarii.

Wsparcie polskich pracodawców w poszukiwaniu pracowników na terenie państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii przez sieci EURES.

W celu wspierania mobilności pracowników na terenie państw członkowskich UE, EOG i Szwajcarii Komisja Europejska powołała sieć Europejskich Służb Zatrudnienia – EURES, która świadczy usługi z zakresu unijnego pośrednictwa pracy oraz doradztwa z zakresu unijnej mobilności pracowników, w tym warunków życia i pracy w państwach członkowskich.

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

Obowiązki pracodawcy

Zatrudnienie cudzoziemca związane jest z wieloma obowiązkami. Ich przestrzeganie to istotna część regulacji dotyczących zezwoleń na pracę.

Pracodawca zamierzający powierzyć pracę cudzoziemcowi ma obowiązek:

- sprawdzić (przed powierzeniem pracy!) czy cudzoziemiec posiada ważny dokument uprawniający do pobytu w Polsce, zrobić kopię tego dokumentu i przechowywać go przez cały okres zatrudniania cudzoziemca. Dokumentem uprawniającym do pobytu na terytorium Polski może być ważna wiza (np. wiza krajowa (symbol D) lub wiza Schengen (symbol C) lub zezwolenie pobytowe i wydana na jego podstawie karta pobytu). Pracodawcom powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnych dokumentów grożą sankcje;
- upewnić się, że z tytułem pobytowym cudzoziemca może wiązać się uprawnienie do podejmowania pracy na terytorium RP. Dokumenty takie, jak np. wiza turystyczna, tranzytowa, wydana w związku z korzystaniem z ochrony czasowej oraz wiza wydana w związku z przejazdem ze względów humanitarnych, interes państwa bądź zobowiązania międzynarodowe nie są odpowiednie do podejmowania pracy na terytorium RP;
- podpisać umowę z cudzoziemcem. Bez względu na jej rodzaj, musi to być umowa w formie pisemnej. Pamiętaj, że rodzaj umowy powinien być dostosowany do charakteru pracy. Zawarcie umowy o dzieło nie może być sposobem na obejście przepisów kodeksu pracy czy zmniejszenie kosztów zatrudnienia cudzoziemca. Zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, kiedy powinna być zawarta umowa o pracę stanowi naruszenie przepisów prawa pracy i jest karane grzywną.

W razie pytań prosimy o kontakt z Pomorskim Urzędem Wojewódzkim: <http://www.gdansk.uw.gov.pl/dla-klienta/cudzoziemcy>

Oddział ds. Legalizacji Zatrudnienia Cudzoziemców zajmuje się zadaniami związanymi z obsługą pracodawców zainteresowanych uzyskaniem zezwoleń na pracę dla cudzoziemców.

ul. Legionów 130 (pokój nr 109, I piętro) Gdynia

tel. 58 55 86 712

tel. 58 55 86 713

cudzoziemcy.zatrudnienie@gdansk.uw.gov.pl

lub Oddział Zamiejscowy w Słupsku (pokój nr 445, IV piętro)

ul. Jana Pawła II 1 Słupsk

Oddział ds. Legalizacji Pobytu Cudzoziemców zajmuje się wszelkimi sprawami związanymi z uzyskaniem przez cudzoziemców zezwoleń na pobyt w Polsce (w tym m.in. zezwoleń na pobyt czasowy i pracę).

ul. Okopowa 21/27 Gdańsk

wejście do budynku od strony ul. Rzeźnickiej

nr pokoju: 11
tel. 58 30 77 427
fax 58 30 77 214
e-mail: cudzoziemcy.pobyt@gdansk.uw.gov.pl

Podstawa prawna:

Zgodnie z art. 21 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE), który wszedł w życie w 2009 r. w ramach Traktatu z Lizbony (oficj. Traktat z Lizbony zmieniający Traktat o Unii Europejskiej i Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską; w wersji roboczej określany jako traktat reformujący), każdy obywatel Unii Europejskiej (UE) ma prawo do swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium państw członkowskich, z zastrzeżeniem warunków ustanowionych prawem UE. Swoboda przemieszczania się w UE należy do podstawowych praw obywateli UE i jest przez nich bardzo wysoko ceniona.

Zgodnie z art. 45 TFUE swobodny przepływ pracowników opiera się na równym traktowaniu obywateli państw UE w zakresie wynagrodzenia oraz innych warunków pracy i zatrudnienia. Swobodny przepływ pracowników obejmuje również członków rodzin osób migrujących.