

# ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW

Pod koniec lipca w ZUS było zarejestrowanych 628 tys. obcokrajowców. Każdy z nich mieszka i pracuje w Polsce. Nie każdy jednak jest tutaj legalnie, o czym przekonuje **Swietłana Walczak**, właścicielka firmy Rowena, ekspert ds. legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców z 15-letnim stażem, pracująca nad nowelizacją Ustawy o Cudzoziemcach w obrębie Rady Dyrektorów Personalnych Stowarzyszenia Pracodawców Lewiatan. Audyty, które wykonuje w wielu firmach, potwierdzają aż 98% nieprawidłowości w teczkach osobowych obcokrajowców, które w przypadku kontroli skutkują mandatami nawet do 30.000 zł za jedną osobę. Żeby tego uniknąć i zyskać legalnego pracownika na dłużej, warto przyjrzeć się cudzoziemcom zatrudnionym w naszym przedsiębiorstwie, nawet jeżeli mamy umowę z inną firmą/agencją lub powierzyć ten temat fachowcom, którzy nie tylko załatwią sprawy urzędowe związane z obcokrajowcami, ale zagwarantują nam bezpieczeństwo.

ROZMAWIA: **JOANNA MAŁECKA** | ZDJĘCIA: **SŁAWOMIR BRANDT**

## **Dlaczego w procesie zatrudniania cudzoziemców jest tyle niewiadomych?**

**Swietłana Walczak:** Większość pracodawców nie wie, jak prawidłowo zatrudnić cudzoziemca, ponieważ brak jest spójnych informacji na stronach internetowych urzędów. Przepisy się wciąż zmieniają, trzeba współpracować z kilkoma urzędami (m.in. PUP, PIP, UW, US, ZUS), posiadać szeroką wiedzę z zakresu czynności Straży Granicznej oraz Państwowej Inspekcji Pracy i mieć Ustawę o Cudzoziemcach w „jednym palcu”. Pracodawcy myślą, że wiedzą o wszystkim i twierdzą, że „kadry się tym zajmują z powodzeniem”. Finalnie są zaskoczeni, że Straż Graniczna/ PIP/ ZUS nakładają kary za nielegalne zatrudnienie obcokrajowca. Panuje również przekonanie, że jeśli firma podpisuje umowę z agencją pośrednictwa pracy lub firmą outsourcingową, to zgodnie z zapisami w umowie cała odpowiedzialność spoczywa na teźże agencji lub podwykonawcy, a pracownik ma wszystkie stosowne dokumenty. Niestety praktyka pokazuje coś innego, a wyroki sądów nakładające wysokie kary finansowe na pracodawcę, są potwierdzeniem tego, że nie każdy obcokrajowiec zatrudniony jest legalnie i że umowa o przeniesieniu odpowiedzialności nie ma zastosowania w praktyce – chyba że

podwykonawca zapłaci karę za swoich cudzoziemców, z czym nigdy się nie spotkałam.

## **Co to znaczy?**

W ostatnich latach przeprowadziliśmy wiele audytów teczek osobowych cudzoziemców w różnych firmach, w których wykryliśmy 98% nieprawidłowości. Każda z nich oznacza kary dla pracodawców. Właściciele firm uważają, że proces legalizacji pobytu i pracy cudzoziemców ma spoczywać na kadrach. Błąd. Te panie często nie wiedzą, jak się za to zabrać, nie mają odpowiedniej wiedzy, do czego się często nie przyznają i nic dziwnego, że nie nadążają za zmieniającymi się przepisami, bo mają mnóstwo swojej pracy. Podczas audytów i szkoleń często słyszę, że nie mogą się dodzwonić do danego urzędu, a informacje w Internecie odbiegają od rzeczywistości.

## **Każdy z cudzoziemców wymaga pewnie innego podejścia.**

Zgadza się. Każdy z nich ma zupełnie inną sytuację. Przykładowo: są osoby, które przebywają w Polsce na paszportach zwykłych, a są takie, które mają paszporty biometryczne. Trzeba wiedzieć, jaka jest między nimi różnica, a także (co jest największą bolączką) jak „liczyć pieczętki”. Obcokrajowiec, którego właśnie zatrudniamy, może wcale nie



przebywać legalnie i mimo to zarówno PUB, jak i UW wyda nam pozytywną decyzję na jego zatrudnienie. Dlaczego? Bo sprawdzenie legalnego pobytu spoczywa na pracodawcy. Często pracodawcy zatrudniają obcokrajowców na podstawie karty pobytu. Nie każdy wie, że w chwili rezygnacji z pracy w danej firmie, dzięki której on taką kartę otrzymał, cudzoziemiec może stracić prawo zarówno do pobytu, jak i pracy w Polsce. Karta pobytu, a tym samym zezwolenie na pobyt, jest nieważna. Kolejny pracodawca często o tym nie wie.

### **Nie idzie tego sprawdzić?**

Urzędy są przeładowane, kart nie da się automatycznie anulować, więc nowy pracodawca myśli, że wszystko jest w porządku. Kilka miesięcy temu mieliśmy audyt w firmie, w której kadrowa zajmowała się zatrudnianiem cudzoziemców od dziesięciu lat. Znaleźliśmy mnóstwo nieprawidłowości, na szczęście udało się je rozwiązać. Jeżeli chcemy wiedzieć, czy na pewno w teczkach naszych cudzoziemców nie ma błędów - należy zwrócić się po pomoc do fachowców.

### **Pani wie to najlepiej...**

Dokładnie. Jestem Polką urodzoną na Białorusi - procedurę legalizacyjną znam doskonale z własnego doświadczenia. Moja firma, Rowena, zajmuje się audytami wewnętrznymi w firmach zatrudniających obcokrajowców. Posiadam 15-letnie doświadczenie jako ekspert w branży. Zasiadam też w Radzie Dyrektorów Personalnych Wielkopolskiego Związku Pracodawców Lewiatan. Mój zespół pomaga w porozumieniu się pracowników z pracodawcami, ponieważ posługuje się kilkoma językami, w tym: ukraińskim, białoruskim, rosyjskim, angielskim, niemieckim, polskim. 50% sukcesu prawidłowego zatrudnienia to obszerny wywiad z kandydatem do pracy dotyczący całości jego pobytu w Polsce, co nie jest możliwe bez znajomości jego ojczystego języka. Moi współpracownicy i ja ciągle się szkolimy. Jesteśmy na bieżąco w kwestii zmieniającego się prawa i zajmujemy się tylko tym. Warto dodać, że biorę udział w procesie legislacyj-

nym dotyczącym nowelizacji Ustawy o Cudzoziemcach. To pozwala nam być liderem na rynku.

### **Jaki jest Wasz cel?**

Najpierw sprawdzić, czy dany cudzoziemiec przebywa i pracuje legalnie, zastosować odpowiednie kroki, żeby wyeliminować błędy w zatrudnieniu, a następnie sprawić, by uzyskał w razie potrzeby niezbędne dokumenty zezwalające na jego pobyt i pracę w jak najkrótszym terminie. Doprowadzamy do sytuacji, gdzie obcokrajowiec ma ciągłość zatrudnienia, czyli nie musi wyjeżdżać z powodu opóźnień czy niemożności uzyskania stosownych dokumentów przedłużających jego pobyt i pracę. Każda osoba, która miała do czynienia z urzędami wie, jak długotrwały jest to proces, jeśli brakuje wiedzy i doświadczenia.

### **Jak wygląda proces zatrudniania?**

Bardzo często jestem o to pytana. Zaczynamy od sprawdzenia dokumentu tożsamości. Cudzoziemiec może posiadać ich kilka. Nie każdy wie, że może łatwo wyjechać za granicę, zmienić imię i nazwisko i wjechać do Polski ponownie jako inna osoba. Musimy brać pod uwagę również to, że może przebywać w Polsce pomimo wydanego nakazu wydalenia z kraju, o czym nawet on może nie wiedzieć. Przeprowadzamy z nim obszerny wywiad, sprawdzając tym samym jego pobyt w naszym kraju od pierwszego wjazdu. Musimy wiedzieć o nim wszystko, znać jego historię, proces zatrudnienia w poprzednich firmach. Rzadkością są osoby, które przyjechały tutaj pierwszy raz i mają czystą kartę. W jednej z kontrolowanych przez nas firm zatrudniono cudzoziemca, który przepracował w Polsce 2 lata. Oczekiwał na wydanie karty pobytu, posiadał zezwolenie na pracę, miał pieczętkę w paszporcie. Pewnego dnia wyjechał na Ukrainę i nie mógł wrócić. Nikt nie wiedział z jakiego powodu. Nam zajęło dosłownie pięć minut, żeby dowiedzieć się, że ten mężczyzna został deportowany.

### **Dlaczego?**

Zanim rozpoczął współpracę z firmą, miał do czynienia z pośrednikami, którzy pomagali mu uzyskać kartę pobytu. Nigdy się jej nie doczekał. Mając pieczętkę w paszporcie uważał, że może na tej podstawie legalnie przebywać w Polsce i podjąć pracę w innej firmie. Nowy pracodawca uzyskał dla niego zezwolenie na pracę, podpisał z nim umowę, złożył nowy wniosek o wydanie karty pobytu, nie wiedząc, że poprzedni został rozpatrzony negatywnie.

### **Mimo tych skomplikowanych procedur właściciele firm chętnie zatrudniają obcokrajowców. Dlaczego?**

Cudzoziemcy oczekując na legalizację pobytu muszą pracować, a więc związuje się z pracodawcą na dłużej. Poza tym są lojalni i oddani, jest im tutaj znacznie lepiej niż za granicą, więc chcą sprowadzić swoje rodziny i zostać tu na stałe.

W RAMACH OGÓLNOPOLSKIEGO  
PROJEKTU „CUDZOZIEMCY POD  
KONTROLĄ” KAŻDY PRACODAWCA  
MOŻE NIEODPŁATNIE SKORZYSTAĆ  
Z NASZEJ PORADY LUB GODZINNEGO  
SZKOLENIA DLA KADR

### **Pomagacie im tutaj, w Polsce?**

Oczywiście. Pomagamy ze znalezieniem mieszkania, wyborem szkoły lub przedszkola dla dziecka.

### **Czy wiele firm zgłasza się do Was z prośbą o pomoc w zatrudnieniu cudzoziemca?**

Bardzo dużo. Na ogół są to właściciele małych i średnich firm. Proszą nas o sprawdzenie danego pracownika. Duże firmy najczęściej zrzucają wszystko na kadry i właściwie się tym nie interesują. Budzą się dopiero, kiedy ZUS, Straż Graniczna lub Państwowa Inspekcja Pracy przyjeżdża na kontrolę i znajduje nieprawidłowości. I nie mówię tego, żeby kogoś przestraszyć, bo nie o to tutaj chodzi. Zatrudnienie cudzoziemca to doskonały pomysł. Wszystkie kraje to robią. Grunt to zaufać w tej kwestii fachowcom i to im zlecić proces zatrudnienia, nie bojąc się zatrudniania cudzoziemców bezpośrednio, co z pewnością da firmie większą gwarancję bezpieczeństwa. Dzięki temu przedsiębiorca zyska nie tylko lojalnego pracownika, który się zwiąże z firmą na dłużej, ale również zezwolenie na pracę/pobyt dla niego i zatrudnienie na dłuższy okres czasu, niż w przypadku zatrudnienia przez agencję.

### **Jak obecnie wygląda sytuacja na rynku pracy?**

Obecnie, w związku z pandemią, nie każdy pracownik może zostać w Polsce i dalej pracować. Jest tarcza, która obejmuje cudzoziemców, i jeżeli im się kończy wiza lub zezwolenie na pobyt i pracę, mają prawo przebywać w kraju do upływu 30-go dnia następującego po dniu odwołania stanu pandemii na tych samych warunkach. W związku z tym przygotowaliśmy szkolenia dla pracodawców, na których zwracamy uwagę na pewne aspekty prawne i wyjaśniamy, kogo obejmuje tarcza, a kogo nie. Trzeba przyjrzeć się każdemu przypadkowi z osobna.

### **Pamiętam, że wiosną wielu pracowników musiało wrócić do swoich krajów.**

Tak było i wygrali ci pracodawcy, którzy nie zwolnili cudzoziemców. Kiedy lockdown się skończył, okazało się, że nie ma rąk do pracy. Poza tym pracownicy wracający do Polski muszą przejść 10-dniową kwarantannę, a i załatwienie dokumentów trwa dłużej.

### **Skąd najczęściej przyjeżdżają?**

Głównie z Ukrainy. Są też osoby z Białorusi, Armenii, Mołdawii, Gruzji. Te osoby można zatrudnić szybciej, w trybie uproszczonym. To znacznie ułatwia sytuację pracodawcom. Nie zapominajmy jednak o tym, że pomimo zezwolenia na pracę musimy mieć zalegalizowany pobyt pracownika. Jak to zrobić? Zapraszamy do nas, sprawdzimy, czy dany cudzoziemiec przebywa legalnie w kraju i czy został zatrudniony prawidłowo, naprawimy ewentualne błędy, a Państwo zyskają pracowników na dłużej. Bez stresu i zbędnych wydatków. ■



### **ROWENA Sp. z o.o. Sp. k.**

Mickiewicza 5/10, 60-833 Poznań

T.: +48 518-218-305, +48 734-145-917, +48 881-770-080

zarnad@rowena.pl, biuro@rowena.pl, rekrutacja@rowena.pl