

Rozdział 10

Zasady zatrudniania pracowników cudzoziemskich – przykłady naruszeń prawa pracy

Principles of employing foreign workers – examples of labor law violations

Michał Skatka

Magister inżynier

Instytut Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk

<https://orcid.org/0000-0003-3733-7734>

Streszczenie

Rozdział analizuje zasady zatrudniania cudzoziemców na polskim i europejskim rynku pracy, identyfikując naruszenia prawa pracy. Omówione zostały w nim przepisy dotyczące legalizacji zatrudnienia, elastyczne formy zatrudnienia cudzoziemców oraz egzekwowanie praw pracowniczych. Szczególną uwagę zwrócono na przykłady nieuczciwych praktyk pracodawców i agencji pracy tymczasowej oraz konsekwencje naruszeń. Opracowanie podkreśla rolę instytucji nadzoru i organizacji pozarządowych w ochronie praw pracowników cudzoziemskich na polskim rynku pracy.

Słowa kluczowe: zatrudnianie cudzoziemców, prawo pracy, migracja, elastyczne formy zatrudnienia, egzekwowanie praw pracowniczych

Abstract

This article examines the principles of employing foreign workers in the Polish and European labor markets, identifying violations of labor law. The regulations regarding the legalization of employment, flexible forms of engaging foreign workers, and the enforcement of labor rights are discussed. Special attention is given to examples of unfair practices by employers and temporary employment agencies, along with the consequences of violations. The article emphasizes the role of supervisory institutions and non-governmental organizations in safeguarding the rights of foreign workers.

Keywords: foreign worker employment, labor law, migration, flexible employment forms, enforcement of labor rights

Zasady zatrudniania cudzoziemców na polskim i europejskim rynku pracy

Zatrudnianie cudzoziemców na krajowym rynku pracy wiąże się przede wszystkim z występowaniem niedoborów kadr na danym terenie. Możliwość świadczenia pracy przez cudzoziemców wynika z przepisów polityki migracyjnej, realizowanej zarówno w Polsce, jak i w Unii Europejskiej. Należy jednak pamiętać, że zatrudnianie cudzoziemców nie może zastępować krajowego kapitału ludzkiego. W kontekście naukowym stanowi to zagadnienie badawcze związane z komplementarnością pracy cudzoziemców w odniesieniu do pracowników krajowych¹.

Od momentu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej nasze państwo ma prawo zarówno do wysyłania swoich pracowników do pracy w innych krajach UE, jak i do zatrudniania cudzoziemców. Jest to zgodne z podstawową zasadą UE, jaką jest swoboda przepływu osób. Poza wspomnianym aspektem unijnym Polska jest także miejscem, do którego migrują cudzoziemcy z krajów spoza Unii Europejskiej, aby podjąć pracę.

Cudzoziemcem jest osoba, która nie jest obywatelem danego kraju lub państwa, a w poruszonym kontekście osoba, która nie ma obywatelstwa polskiego. Regulacje dotyczące zatrudniania takich osób znajdują się w następujących ustawach:

- 1) ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy²;
- 2) ustawie z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej³;
- 3) ustawie z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach⁴.

W kontekście przepisów Unii Europejskiej cudzoziemcem jest również jednostka, która nie ma obywatelstwa w żadnym z krajów członkowskich Unii Europejskiej. Osoby pochodzące z państw Unii Europejskiej, Szwajcarii oraz krajów Europejskiego Obszaru Gospodarczego mają zazwyczaj uprawnienia do podejmowania

1 Badania takie prowadzili m.in. G.J. Borjas, *The labor demand curve is downward sloping: re-examining the impact of immigration on the labor market*, „The Quarterly Journal of Economics” 2002, vol. 118, no. 4, s. 23–44; R.M. Friedberg, J. Hunt, *The impact of immigrants on host country wages, employment and growth*, „Journal of Economic Perspectives” 1995, vol. 9, no. 2, s. 23–44. Na polskim rynku warto wspomnieć o następujących badaniach: S. Kubiciel-Lodzińska, *Cudzoziemcy na polskim rynku pracy. Czy obcokrajowiec to tańszy pracownik? Wyniki badań przeprowadzonych w województwie opolskim*, „Studia Ekonomiczne” 2012, t. 103, s. 245–254; M. Piotrowski, A. Organiściak-Krzykowska, *Rola cudzoziemców na rynku pracy w Polsce*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2014, t. 93, s. 261–273.

2 Dz.U. z 2023 r., poz. 735.

3 Tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 1745.

4 Tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 519.

pracy w Polsce na takich samych zasadach jak obywatele Polski, bez konieczności uzyskiwania specjalnych pozwoleń, wiz czy zezwoleń na pobyt czasowy⁵.

Cudzoziemiec, który pragnie legalnie podjąć pracę w Polsce, musi posiadać prawo do przebywania na terytorium kraju oraz dokument, który uprawnia go do podjęcia zatrudnienia. Najczęściej wymaganym dokumentem umożliwiającym wjazd do Polski jest paszport. Ponadto niezbędne jest uzyskanie odpowiedniej wizy, którą wydaje polski organ administracyjny, bądź też zezwolenia na pobyt czasowy, znanego jako „karta pobytu”. Dopuszczalne są także wizy i dokumenty pobytowe wydawane przez państwa należące do strefy Schengen⁶.

Pracodawca, który chce zatrudnić cudzoziemca, musi upewnić się, że ma on dokumenty pozwalające na legalny pobyt na terytorium UE lub Polski. Wymienione wcześniej ustawy nakazują pracodawcy sprawdzenie, która forma legalizacji zatrudnienia będzie właściwa. Pracodawca musi więc złożyć wniosek o wydanie stosownego zezwolenia na pracę lub przedstawić oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (w przypadku procedury uproszczonej)⁷.

W przypadku gdy pracodawca uzyska konieczne zezwolenie, musi sporządzić pisemną umowę z cudzoziemcem, w języku, którym posługuje się dana osoba. Ponadto pracodawca jest zobowiązany do zatrudnienia pracownika zgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu na pracę. Przedsiębiorca jest również odpowiedzialny za dostarczenie informacji dotyczących procesu przedłużania zezwolenia na pracę oraz składania wniosków związanych z zatrudnieniem.

Elastyczne formy zatrudniania cudzoziemców

Elastyczne formy zatrudniania cudzoziemców to rozwiązania, w których nie jest konieczne spełnienie wszystkich standardowych wymogów zatrudnienia pracownika. Jednym z najnowszych przykładów takiej elastyczności jest uproszczona procedura zatrudniania cudzoziemców⁸. Tego rodzaju podejście pojawiło się w odpowiedzi na ogromne zapotrzebowanie na pracowników na rynku pracy oraz konieczność zatrzymania pracowników, którzy zaczęli opuszczać rynek

5 A. Ludera-Rasztel, *The right to (decent) work. The right to everyone or „chosen” ones? The situation in Poland*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2021, nr 1.

6 Reguluje to m.in. ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o dokumentach paszportowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 197).

7 K.W. Baran, *Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego*, [w:] tenże (red.), *System prawa pracy. Tom 7: Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015, s. 21–26.

8 E. Podgórska-Rakiel, M. Szywniewski, *Zatrudnianie cudzoziemców spoza UE – oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy*, Warszawa 2018, s. 32–33.

pracy. Dlatego też zatrudnianie cudzoziemców stało się rozwiązaniem kluczowym. Jednak, jak już wcześniej wspomniano, zatrudnienie pracowników spoza kraju wiąże się z licznymi wymogami dla pracodawców. Muszą oni najpierw znaleźć potencjalnych pracowników, zweryfikować ich umiejętności, załatwić wszystkie administracyjne formalności, wypełnić formularze i dostarczyć niezbędne dokumenty.

W związku z tym pojawiła się bardziej uproszczona forma zatrudnienia, w ramach której, aby uzyskać zezwolenie na pracę, wystarczy złożyć w powiatowym urzędzie pracy oświadczenie o powierzeniu pracy (art. 88z ustawy o promocji zatrudnienia). Jednak taka forma zatrudnienia nie jest dostępna dla wszystkich pracowników, ale tylko dla tych pochodzących z krajów, które zostały wymienione w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę⁹. Warto dodać, że od 2021 roku katalog tych krajów został rozszerzony i obejmuje obywateli Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej i Ukrainy.

Taka forma zatrudnienia przynosi korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom, ponieważ minimalizuje potrzebę podejmowania działań związanych z angażowaniem cudzoziemców. Wskazana podstawa prawna wymaga jedynie, aby pracodawca przesłał na piśmie oświadczenie do odpowiedniego powiatowego urzędu pracy, w którym wyrazi zamiar zatrudnienia pracownika. W oświadczeniu należy określić stanowisko, na którym dany cudzoziemiec zostanie zatrudniony, miejsce pracy, okres zatrudnienia oraz wynagrodzenie brutto (art. 88 z ust. 1 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia). Co istotne, pracodawca musi wskazać, że podjął decyzję o zatrudnieniu z uwagi na brak dostępności pracowników na lokalnym rynku pracy.

Należy również podkreślić, że elastyczne formy zatrudnienia nie narzucają pracodawcy rodzaju umowy, którą może zawrzeć z pracownikiem-cudzoziemcem. Może to być klasyczna umowa o pracę, ale w Polsce popularne są także umowy o świadczenie usług podobnych do zlecenia czy umowy o dzieło. W tym zakresie ustawodawca nie ingeruje, co oznacza, że różne rodzaje form zatrudnienia są dopuszczalne.

Dodatkowo w art. 87 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia wymieniono inne okoliczności życiowe, które pozwalają na wykonywanie pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Dotyczy to na przykład osób, które mają zgodę na czasowy pobyt w Polsce z powodu studiów stacjonarnych czy badań naukowych.

9 Dz.U. poz. 588.

Egzekwowanie praw pracowniczych cudzoziemców

W związku z zatrudnieniem cudzoziemca w Polsce – czy to na podstawie pozwolenia na pracę, czy w ramach uproszczonych form zatrudnienia – każdemu pracownikowi przysługują te same podstawowe prawa i przywileje. Oznacza to, że jeśli cudzoziemiec pracuje na podstawie umowy o pracę, stosuje się do niego przepisy wynikające z ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy¹⁰.

Poza tym należy oczywiście przestrzegać wszystkich przepisów związanych z zatrudnianiem pracowników cudzoziemców¹¹. W Polsce istnieją instytucje odpowiedzialne za monitorowanie i egzekwowanie przestrzegania tych przepisów, a jedną z nich jest Państwowa Inspekcja Pracy (PIP). Głównym zadaniem tego organu jest zapewnienie przestrzegania przepisów dotyczących zatrudniania pracowników, w tym cudzoziemców (art. 1 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy¹²). W ramach swoich uprawnień PIP może przeprowadzać regularne kontrole oraz kontrole po upływie okresu wynikającego z dokumentów uprawniających do pracy. Inspektorzy pracy mają prawo do wstępu na teren miejsc pracy i dokonywania inspekcji, w tym oględzin maszyn i urządzeń (art. 23 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy). Kontrolerzy PIP mogą żądać od pracodawcy i pracowników-cudzoziemców okazania wszelkich dokumentów związanych z zatrudnieniem, a także przetłumaczonych na język polski¹³. Odmowa okazania dokumentów lub udzielenia informacji jest wykroczeniem i podlega karze grzywny w wysokości od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 § 1 Kodeksu pracy). Państwowa Inspekcja Pracy może również wszczynać postępowania wykroczeniowe zgodnie z przepisami ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia¹⁴, w ramach których może nałożyć mandaty karne i składać wnioski o ukaranie, które następnie popiera przed sądem (art. 17 § 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia).

Poza Państwową Inspekcją Pracy egzekwowanie przepisów regulujących zatrudnienie pracowników-cudzoziemców należy również do kompetencji Straży Granicznej i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Instytucje te sprawdzają przede wszystkim, czy imigranci pracują legalnie i mają legalny status pobytu¹⁵.

10 Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510.

11 Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 23 czerwca 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. poz. 1614).

12 Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1614.

13 A. Cichoń-Jasińska, *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, art. 23 i nast., LEX/el. 2008.

14 Tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1124.

15 M. Keryk, *Praca w Polsce: naruszenia praw pracowniczych imigrantów z Ukrainy zatrudnionych w budownictwie i sektorze usług*, 2018, s. 10, <https://naszwybor.org.pl/wp-content/>

W przypadku stwierdzenia nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnego pobytu mogą nałożyć kary grzywny i/lub nakazać deportację pracowników cudzoziemskich¹⁶.

Przestrzeganie praw pracowników cudzoziemskich – przykłady naruszeń

Przestrzeganie praw pracowniczych jest obowiązkiem wszystkich pracodawców, niezależnie od obywatelstwa osób zatrudnionych. Jednakże w przypadku cudzoziemców zagadnienie to staje się bardziej złożone, ponieważ często korzystają oni z usług pośredników, zwłaszcza agencji pracy tymczasowej, które pośredniczą w zatrudnieniu oraz procesie legalizacyjnym cudzoziemca. Zdarza się, że imigranci muszą ponosić koszty usług takiej agencji, bez pewności uzyskania pracy¹⁷. Opłata ta jest często nazywana „opłatą za znalezienie pracy”. Warto się zastanowić, czy takie praktyki pośredników są legalne.

Zgodnie z art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy o promocji zatrudnienia dopuszcza się naliczanie opłat od jednostek w związku z rzeczywistymi wydatkami związanymi z kierowaniem pracowników za granicę. Obejmuje to koszty związane z podróżą do miejsca pracy i z powrotem, procedury uzyskiwania wiz, przeprowadzanie badań medycznych oraz tłumaczenie dokumentów. Jednakże warunkiem koniecznym jest jasne określenie tych opłat w umowie zawieranej z osobą kierowaną do pracy za granicą. Dodatkowo agencje pośrednictwa pracy mogą naliczać opłaty za swoje usługi pośrednictwa pracodawcom.

Agencje pośrednictwa, które poszukują pracy za granicą dla swoich klientów, nie mogą naliczać opłat, które nie zostały wyraźnie sprecyzowane wcześniej. W szczególności zakazane jest pobieranie opłat z tytułu: przedpłat, kaucji, opłat za wyszukiwanie i wskazywanie pracodawcy zagranicznego. Obejmuje to opłaty eksploatacyjne, wynagrodzenie pracowników agencji, opłaty z tytułu wynajmu lokalu, koszty wyjazdów pracowników agencji, opłaty za rekrutację, usługi pocztowo-telekomunikacyjne, drukowanie materiałów, reklamę oraz ogłoszenia prasowe.

uploads/2021/03/Praca-w-Polsce-naruszenie-praw-pracowniczych-imigrantow-z-Ukrainy-zatrudnionych-w-budownictwie-i-sektorze-uslug_Streszczenie_POBIERZ-PDF.pdf (dostęp: 28.02.2023).

16 M. Rogalski, *Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia. Komentarz*, art. 17, LEX/el. 2022.

17 Tamże, s. 3.

Pośrednicy zatrudnienia mogą także żądać opłat za różne usługi, potrącając je bezpośrednio z wynagrodzenia pracownika. Najczęściej wymieniane są opłaty za zakwaterowanie, wyposażenie na stanowisku pracy lub wyżywienie. Zdaniem PIP takie usługi są legalne tylko wtedy, gdy są one uwzględnione i opisane w umowie między pracodawcą, pracownikiem a agencją pracy tymczasowej.

Istotne kwestie reguluje ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w Polsce. Zatrudnienie pracowników tymczasowych polega na tym, że pracodawca korzysta z usług agencji pracy tymczasowej, która dostarcza mu pracowników na określony czas w celu wykonywania oznaczonych zadań lub prac. Pracownicy tymczasowi są zatrudnieni przez agencję pracy, a nie bezpośrednio przez pracodawcę, co stanowi kluczową cechę tego typu zatrudnienia¹⁸.

W przypadku zatrudniania cudzoziemców najczęściej dochodzi do naruszeń w zakresie przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia oraz warunków pracy. Oto niektóre z typowych naruszeń:

- 1) brak wymaganych zezwoleń i dokumentów – pracodawcy często zatrudniają cudzoziemców bez wymaganych zezwoleń na pracę, co jest naruszeniem prawa imigracyjnego; cudzoziemcy muszą mieć odpowiednie dokumenty, takie jak wiza i zezwolenie na pracę, aby legalnie pracować w Polsce;
- 2) niewłaściwe warunki zatrudnienia – pracodawcy nie zawsze przestrzegają przepisów dotyczących płac i warunków pracy; mogą oferować zbyt niskie wynagrodzenie, nie zapewniać dni wolnych czy obowiązkowych ubezpieczeń społecznych;
- 3) dyskryminacja i nieuczciwe traktowanie – cudzoziemcy są często bardziej narażeni na dyskryminację w miejscu pracy, zarówno w zakresie wynagrodzenia, jak i traktowania przez pracodawcę lub innych pracowników;
- 4) nielegalne praktyki agencji pracy tymczasowej – agencje pracy tymczasowej czasami nie przestrzegają przepisów dotyczących rekrutacji i zatrudnienia pracowników tymczasowych, co może prowadzić do naruszeń praw pracowników, zarówno krajowych, jak i cudzoziemców.

Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych stanowi ramy prawne regulujące te kwestie i ma na celu ochronę zarówno rodzimych pracowników tymczasowych, jak i cudzoziemców zatrudnionych w Polsce. Pracodawcy i agencje pracy tymczasowej muszą ściśle przestrzegać przepisów tego aktu, aby uniknąć sankcji prawnych i zapewnić uczciwe warunki pracy wszystkim zatrudnionym osobom.

18 Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. poz. 1110).

Nieuczciwe praktyki stosowane przez pracodawców

Przed wszystkim pracodawcy muszą być świadomi, że cudzoziemiec może legalnie pracować tylko u tego pracodawcy, na pracę u którego uzyskał pozwolenie. Zarówno zezwolenie, jak i oświadczenie, o których wspomniano wcześniej, to dokumenty terminowe, upoważniające do pracy w określonym czasie u konkretnego pracodawcy. Jest absolutnie niedopuszczalne, choć niestety spotykane, że pracodawca zatrudnia cudzoziemca, który ma aktywne zezwolenie na pracę w innej firmie. Nawet posiadanie przez cudzoziemca ważnego pozwolenia na pracę nie zwalnia pracodawcy od odpowiedzialności. W takiej sytuacji uważa się, że pracodawca powierzył pracę osobie bez wymaganego zezwolenia, co jest karalne i podlega grzywnie nawet do 30 000 zł (art. 120 ustawy o promocji zatrudnienia). Pracodawcy często mogą próbować unikać tego wymogu z różnych powodów, czasem ze względu na kwestie finansowe (nielegalne zatrudnienie), a niekiedy ze względu na ograniczenie czasowe. Wymogi dotyczące pracy u konkretnego pracodawcy określone w dokumentach legalizujących tę pracę obejmują również pracę sezonową opartą na oświadczeniach o powierzeniu itp.

Kolejną nieuczciwą praktyką, o której warto wspomnieć, jest zatrudnienie pracowników cudzoziemskich bez uzyskania zezwolenia na pracę. W takich przypadkach głównym celem jest uniknięcie obowiązku odprowadzania świadczeń społecznych i zdrowotnych od pracownika, a także możliwość zatrudnienia za niższą stawkę wynagrodzenia.

Ponadto powszechnie wiadomo, że część osób przekracza granicę Polski nielegalnie. Zatrudnianie pracowników, którzy naruszyli przepisy dotyczące legalnego przekraczania granic Polski, to kolejna niedozwolona praktyka. Również brak szkoleń przed rozpoczęciem pracy, brak zapewnienia badań lekarskich i nieodpowiednie umowy pracy stanowią naruszenie prawa. W literaturze przykładami naruszeń są także nieodpowiednie formy umów zawieranych z pracownikami cudzoziemskimi, brak ubezpieczenia zdrowotnego, przedłużanie czasu pracy, niewypłacanie wynagrodzeń lub nieterminowe wypłaty¹⁹.

Naruszenia praw pracowników cudzoziemskich stanowią poważne wykroczenia i mogą prowadzić do sankcji prawnych, w tym kar grzywny dla pracodawców. Naruszenia te mogą się wiązać także z konsekwencjami w postaci utraty legalnego statusu pobytu i konieczności opuszczenia kraju. Dlatego ważne jest, aby zarówno pracownicy, jak i pracodawcy cudzoziemscy byli świadomi swoich praw i obowiązków oraz przestrzegali przepisów dotyczących zatrudniania cudzoziemców. Organizacje pozarządowe, jak również instytucje nadzoru, takie jak PIP czy Straż Graniczna, odgrywają istotną rolę w egzekwowaniu przestrzegania tych przepisów i ochronie praw pracowników cudzoziemskich na polskim rynku pracy.

19 M. Keryk, *Praca w Polsce...*, s. 8–10.

Bibliografia

- Baran K., *Pojęcie i systematyka zatrudnienia niepracowniczego*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy. Tom 7: Zatrudnienie niepracownicze*, Warszawa 2015.
- Borjas G., *The labor demand curve is downward sloping: reexamining the impact of immigration on the labor market*, „The Quarterly Journal of Economics” 2002, vol. 118, no. 4.
- Cichoń-Jasińska A., *Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy. Komentarz*, LEX/el. 2008.
- Friedberg R., Hunt J., *The impact of immigrants on host country wages, employment and growth*, „Journal of Economic Perspectives” 1995, vol. 9, no. 2.
- Keryk M., *Praca w Polsce: naruszenia praw pracowniczych imigrantów z Ukrainy zatrudnionych w budownictwie i sektorze usług*, 2018, https://naszwybor.org.pl/wp-content/uploads/2021/03/Praca-w-Polsce-naruszenie-praw-pracowniczych-imigrantow-z-Ukrainy-zatrudnionych-w-budownictwie-i-sektorze-uslug_Streszczenie_POBIERZ-PDF.pdf (dostęp: 28.02.2023).
- Kubiciel-Lodzińska S., *Cudzoziemcy na polskim rynku pracy. Czy obcokrajowiec to tańszy pracownik? Wyniki badań przeprowadzonych w województwie opolskim*, „Studia Ekonomiczne” 2012, t. 103.
- Ludera-Rasztel A., *The right to (decent) work. The right to everyone or „chosen” ones? The situation in Poland*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 2021, nr 1.
- Piotrowski M., Organiściak-Krzykowska A., *Rola cudzoziemców na rynku pracy w Polsce*, „Studia Prawno-Ekonomiczne” 2014, t. 93.
- Podgórska-Rakiel E., Szypniewski M., *Zatrudnianie cudzoziemców spoza UE – oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy*, Warszawa 2018.
- Rogalski M., *Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia. Komentarz*, LEX/el. 2022.

Akty prawne

- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 23 czerwca 2022 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. poz. 1614).
- Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 11 maja 2023 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. poz. 1110).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz.U. poz. 588).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1510).
- Ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1124).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2023 r., poz. 735).
- Ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o dokumentach paszportowych (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 197).

Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2022 r., poz. 1614).

Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (tekst jedn. Dz.U. z 2021 r., poz. 1745).

Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2023 r., poz. 519).