

## Szanowni Państwo,

z ogromną przyjemnością prezentujemy Państwu pierwsze w 2023 r. wydanie kwartalnika *Perspektywy HR Global Mobility & Immigration*.

Przełom roku okazał się wyjątkowo gorącym okresem jeśli chodzi o przepisy imigracyjne. Niektóre zmiany weszły już w życie, część pozostaje na horyzoncie. Podsumowaliśmy dla Państwa najważniejsze z nich, tj.:

- 1) ustawę o zatrudnianiu cudzoziemców, która ma zastąpić dotychczasowe regulacje dot. zatrudniania cudzoziemców znajdujące się m. in. w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w ustawie o cudzoziemcach;
- 2) kolejną nowelizację tzw. „specustawy ukraińskiej”;
- 3) zapowiadane od dłuższego czasu zniesienie przedłużeń dokumentów pobytowych wprowadzonych w związku z pandemią koronawirusa;
- 4) możliwość ubiegania się o wize humanitarne przez obywateli Ukrainy i Białorusi oraz wykluczenie możliwości zatrudniania obywateli Rosji na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy;
- 5) zmiany minimalnych progów wynagrodzeń mających zastosowanie w różnych przypadkach wykonywania przez cudzoziemców pracy w Polsce;
- 6) plany kontroli PIP na ten rok w zakresie zatrudniania cudzoziemców i delegowań pracowników.

Zachęcamy do obserwowania profilu naszej kancelarii na portalach społecznościowych – pozwoli to Państwu być na bieżąco ze wszystkimi istotnymi aktualnościami imigracyjnymi.

**Życzymy przyjemnej lektury i w razie pytań – zapraszamy do kontaktu.**

### **adw. Karolina Schiffter**

partner, zarządzający zespołem *Global Mobility & Immigration*,  
[karolina.schiffter@pcslegal.pl](mailto:karolina.schiffter@pcslegal.pl)

### **r. pr. Tomasz Rogala**

partner, zarządzający zespołem *Global Mobility & Immigration*,  
[tomasz.rogala@pcslegal.pl](mailto:tomasz.rogala@pcslegal.pl)

### **r. pr. Kinga Polewka-Włoch**

prawniczka, członkini zespołu *Global Mobility & Immigration*,  
[kinga.polewka-wloch@pcslegal.pl](mailto:kinga.polewka-wloch@pcslegal.pl)



## Ustawa o zatrudnieniu cudzoziemców – opóźnione pożegnanie z papierowymi wnioskami, koniec z testem rynku pracy i wiele innych zmian na horyzoncie

---

**Autor:** Marcin Snarski, starszy prawnik, [marcin.snarski@pcslegal.pl](mailto:marcin.snarski@pcslegal.pl)

Prace nad projektem ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców trwają już od dawna, jednak mając na uwadze, że do projektu zostało zgłoszonych kilkaset uwag, ich planowaną finalizację przesunięto na pierwszą połowę nowego roku. Nowa ustawa zmieni zasady uzyskiwania zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy dla cudzoziemców. Bez zmian pozostanie tryb uzyskiwania wiz czy zezwoleń na pobyt dla cudzoziemców oraz specjalne zasady wykonywania pracy przez obywateli Ukrainy.

Najważniejsze planowane zmiany to:

- **likwidacja tzw. testu rynku pracy** - zmiana przyspieszy uzyskiwanie zezwoleń na pracę (w przypadkach, w których przeprowadzenie tego testu byłoby konieczne) o kilka tygodni;
- **pełna elektronizacja procedur związanych z zezwoleniami na pracę** – przy czym wdrożenie tej zmiany może zająć nawet 3 lata. Tyle bowiem wynosi okres przejściowy na dostosowanie systemów informatycznych (np. ZUS czy wojewodów) do nowych przepisów. Do tego czasu forma papierowa będzie współistnieć z wnioskami składanymi (częściowo) elektronicznie;
- możliwość **odmowy wydania zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt cudzoziemcowi wykonującemu pracę w zawodzie chronionym** – lista zawodów będzie określana przez starostę w przypadku np. wzrostu lokalnego bezrobocia;
- doprecyzowanie zasad **przetwarzania danych związanych z zatrudnieniem cudzoziemców**, np. okresu przechowywania dokumentacji;
- **zwiększenie wymiaru czasu pracy ponad wymiar wskazany w zezwoleniu** pozostanie dopuszczalne, ale pojawi się obowiązek każdorazowego **zawiadomienia urzędu** o tym fakcie;
- **rozszerzenie grupy cudzoziemców zwolnionej z posiadania zezwolenia na pracę** o np. absolwentów uczelni w innych krajach UE;
- **ograniczenie możliwości udostępniania cudzoziemców innym podmiotom** przez pracodawców, którzy nie są agencjami pracy tymczasowej – np. podmiot korzystający z pracy takiego cudzoziemca będzie narażony na grzywnę nie niższą niż 3000 złotych.

Projekt nie został jeszcze skierowany do parlamentu, spodziewamy się że Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej wprowadzi w nim dalsze zmiany. Nasz zespół monitoruje postępy prac nad nową ustawą.

## Nowelizacja specustawy ukraińskiej

---

**Autor: r. pr. Tomasz Rogala**, partner, [tomasz.rogala@pcslegal.pl](mailto:tomasz.rogala@pcslegal.pl)

24 stycznia 2023 r. prezydent podpisał kolejną nowelizację tzw. specustawy ukraińskiej, czyli ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Wobec Ukraińców – beneficjentów specustawy przewidziano gruntowne zmiany co do pobytu w Polsce po dniu 24 sierpnia 2023 r.

Po pierwsze, znowelizowana specustawa ustanawia 24 sierpnia 2023 r. jako jednolitą granicę automatycznego legalnego pobytu dla wszystkich obywateli Ukrainy przebywających w Polsce na podstawie specustawy. Po drugie, znacząco ogranicza możliwość przedłużania prawa pobytu poza 24 sierpnia 2023 r. dla tych beneficjentów specustawy, którzy przybyli do Polski po 23 lutego 2022 r. Przed nowelizacją, mieli oni do dyspozycji specjalne, uproszczone zezwolenie na pobyt, o które można było aplikować dopiero po upływie 9 miesięcy od przyjazdu do Polski. Po zmianach nie będzie już uproszczonego zezwolenia na pobyt, zaś prawo do ubiegania się o przedłużenie pobytu poza 24 sierpnia 2023 r. zachowają wyłącznie osoby deklarujące pobyt w celu wykonywania pracy lub prowadzenia działalności gospodarczej. Możliwość składania przez te osoby stosownych wniosków ma otworzyć się z dniem 1 kwietnia 2023 r. Dla pozostałych beneficjentów specustawy, którzy przyjechali po 23 lutego 2022 r. (w tym członków rodzin, którzy sami nie wykonują w Polsce pracy ani nie prowadzą działalności gospodarczej) może to oznaczać konieczność opuszczenia Polski najpóźniej z dniem 24 sierpnia 2023 r.

Jednocześnie znowelizowana specustawa przewiduje specyficzną „deskę ratunku” dla Ukraińców, którzy będą uprawnieni do złożenia wniosku o przedłużenie pobytu, ale w toku postępowania nie wykażą wszystkich przesłanek niezbędnych do udzielenia zezwolenia na pobyt. Zamiast otrzymać decyzję odmowną, osoby te będą otrzymywać decyzje zezwalające na pobyt przez okres jednego roku.

Wszystkich cudzoziemców ubiegających się o zezwolenia na pobyt dotknie dalsze zawieszenie maksymalnych terminów załatwiania spraw przez urzędy (i co za tym idzie – pozbawienie cudzoziemców możliwości składania ponagleń w przewlekłe prowadzonych sprawach) do dnia 24 sierpnia 2023 r.

Dla Ukraińców, którzy przyjadą do Polski po wejściu w życie znowelizowanych przepisów, zmieniona specustawa przewiduje skrócony termin na rejestrację w urzędzie gminy w celu uzyskania statusu UKR w rejestrze PESEL – 30 dni zamiast dotychczasowych 90 dni.

Ponadto, w znowelizowanej specustawie znalazło się doprecyzowanie terminu zawiadomienia przez pracodawców urzędu pracy o zatrudnieniu Ukraińca – beneficjenta specustawy, który otrzymał zezwolenie na pobyt czasowy i pracę. Zmieniona specustawa wymaga złożenia tego

powiadomienia w terminie 14 dni od otrzymania decyzji pobytowej przez Ukraińca. Co więcej, pracodawcy, którzy zaniedbali złożenia tego powiadomienia wcześniej, będą mogli uzupełnić ten brak w terminie 14 dni od wejścia w życie nowelizacji.

## **Powolny powrót „do normalności”, czyli kres przedłużeń ważności zezwoleń na pobyt czasowy i wiz krajowych z mocy samego prawa**

**Autor: r. pr. Maciej Zabawa**, starszy prawnik, [maciej.zabawa@pcslegal.pl](mailto:maciej.zabawa@pcslegal.pl)

Przy okazji wspomnianej wyżej nowelizacji specustawy ukraińskiej władze wprowadzają także kluczowe zmiany w tzw. specustawie covidowej, czyli ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Chodzi o uchylenie art. 15z–15z3, art. 15z6, art. 15zd, art. 15zzza i art. 15zzzb specustawy covidowej, ustanawiających następujące szczególne rozwiązania na czas pandemii koronawirusa:

- przedłużenie ważności wiz krajowych i zezwoleń na pobyt czasowy (art. 15zd);
- przedłużenie terminu do złożenia wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, stały lub rezydenta długoterminowego, wniosku o przedłużenie wizy krajowej lub okresu pobytu w ramach ruchu bezwizowego i uznanie dalszego pobytu w Polsce za legalny pod warunkiem złożenia takich wniosków w wydłużonym terminie (art. 15z);
- przedłużenie prawa pobytu po przekroczeniu limitu pobytu krótkoterminowego (np. na podstawie wizy Schengen, w ramach ruchu bezwizowego) – w przypadku cudzoziemców przebywających w Polsce na takiej podstawie 14 marca 2020 r. (art. 15z1);
- przedłużenie ważności kart pobytu (art. 15z2),
- przedłużenie ważności tymczasowych zaświadczeń tożsamości cudzoziemca (art. 15z3);
- przedłużenie ważności kart pobytu członka rodziny obywatela UE, dokumentów potwierdzających prawo stałego pobytu obywateli UE i kart stałego pobytu członka rodziny obywatela UE, polskich dokumentów tożsamości cudzoziemca oraz dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany” (art. 15z6);
- przedłużenie terminu do opuszczenia Polski przez cudzoziemca, o którym mowa w art. 299 ust. 6 ustawy o cudzoziemcach (art. 15zzza), oraz
- przedłużenie terminu do dobrowolnego opuszczenia Polski na podstawie decyzji o zobowiązaniu do powrotu, o którym mowa w art. 315 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach (art. 15zzzb).

Powyższe przedłużenia miały obowiązywać do upływu 30. dnia następującego po odwołaniu oficjalnego stanu epidemii i oficjalnego stanu zagrożenia epidemicznego. Miało to chronić cudzoziemców przed skutkami niezawinionego, choć nielegalnego pobytu w Polsce, który mógłby wystąpić np. wskutek braku możliwości opuszczenia kraju przed końcem terminu legalnego pobytu i jednoczesnego braku możliwości złożenia stosownego wniosku o przedłużenie pobytu z uwagi na ograniczenia obsługi interesantów przez urzędy w okresie pandemii. Z uwagi na ustabilizowaną sytuację epidemiczną w kraju oraz pełne uruchomienie obsługi spraw cudzoziemców rząd i Sejm zdecydowali o uchyleniu ww. rozwiązań.

Likwidacja szczególnych rozwiązań prawnych dla cudzoziemców w związku z pandemią COVID-19 nie jest jednak pełna. W mocy pozostaną m.in. przepisy przewidujące przedłużenie ważności zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy.

Uchylenie przepisów przewidujących ww. rozwiązania nastąpi 24 sierpnia 2023 r. Specjalne rozwiązania z tym dniem przestaną obowiązywać (chyba że obowiązujący stan zagrożenia epidemicznego zostanie odwołany ponad 30 dni wcześniej - w takim przypadku specjalne rozwiązania przestaną obowiązywać z upływem 30 dni po odwołaniu tego stanu).

Warto zatem już teraz podjąć działania zmierzające do wydłużenia legalnego pobytu cudzoziemca, jeśli ten przebywa w Polsce obecnie np. wyłącznie na podstawie wizy krajowej lub zezwolenia na pobyt czasowy przedłużonych z mocy prawa na podstawie uchylanych przepisów. Ze swej strony chętnie wesprzemy Państwa w takich sprawach i pomożemy ze wszystkimi formalnościami.

## **Ukraińcy i Białorusini z wizami humanitarnymi i PBH, Rosjanie bez oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy**

---

### **Autorzy:**

**r. pr. Kinga Polewka-Włoch**, starsza prawniczka, [kinga.polewka-wloch@pcslegal.pl](mailto:kinga.polewka-wloch@pcslegal.pl)

**Roman Sharambei**, praktykant prawny w zespole imigracyjnym

27 grudnia 2022 r. została ogłoszona nowelizacja Rozporządzenia Ministra Spraw Zagranicznych zmieniająca zasady wydawania cudzoziemcom wiz krajowych na terytorium RP, na podstawie której:

- przedłużono o kolejne 3 miesiące okres, w którym obywatele Białorusi i Ukrainy mogą na terytorium Polski wnioskować o wydanie im wizy krajowej, tj. do dnia 31 marca 2023 roku;
- zniesiono wymóg wykazania tzw. „objawów prześladowania” dla obywateli Białorusi ubiegających się o wydanie wizy humanitarnej;
- przewidziano możliwość złożenia zarówno przez obywateli Ukrainy, jak i obywateli Białorusi przebywających w Polsce na podstawie wizy PBH, wniosku o wydanie im wizy humanitarnej (w tym także wizy PBH, będącej równocześnie wizą humanitarną).

W poprzednim stanie prawnym jedynie obywatele Białorusi, którzy przebywali w Polsce na podstawie wcześniej wydanej im wizy humanitarnej albo ci, którzy przed wojną mieszkali na Ukrainie i po jej rozpoczęciu wyjechali do Polski, mogli złożyć wniosek o wydanie wizy humanitarnej na terytorium Polski. Dodatkowo, osoby takie musiały wykazać, że nie mogą ze względów bezpieczeństwa albo grożących im represji wrócić na Białoruś.

Natomiast począwszy od dnia **28 października 2022 r.** nie jest możliwe składanie nowych wniosków o wpisanie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń dla obywateli Rosji. Obywatele Rosji, którzy już świadczyli pracę w Polsce na podstawie wcześniej uzyskanego oświadczenia, mogą dalej ją **kontynuować na dotychczasowych warunkach do czasu upływu jego daty ważności**. Nowe regulacje nie wprowadziły żadnych ograniczeń w możliwości uzyskania dla obywateli Rosji zwykłych zezwoleń na pracę lub zezwoleń na pobyt i pracę.

## Zmiany w podstawach wyliczania minimalnych wynagrodzeń dla cudzoziemców zatrudnionych w Polsce i delegowanych do pracy w naszym kraju

**Autorka: Zofia Pawelec**, prawnik, [zofia.pawelec@pcslegal.pl](mailto:zofia.pawelec@pcslegal.pl)

### Lokalne zatrudnienie

Od 1 stycznia 2023 r. wzrosło wynagrodzenie minimalne w Polsce. Obecnie wynosi ono **3490 zł brutto miesięcznie**, a minimalna stawka godzinowa – **22,80 zł**. Wartości te ulegną kolejnej zmianie w połowie roku – od 1 lipca 2023 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wyniesie **3600 zł brutto miesięcznie**, a stawka godzinowa – **23,50 zł**.

Ciążący na pracodawcach obowiązek zapewnienia minimalnego wynagrodzenia ma oczywiście zastosowanie także w kontekście zatrudniania cudzoziemców. Należy pamiętać, że zachowanie progu minimalnego wynagrodzenia jest weryfikowane już na etapie postępowania o wydanie zezwolenia na pracę czy zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

Nie uległo natomiast zmianie kryterium minimalnego dochodu, jaki musi wykazać sam cudzoziemiec ubiegający się o zezwolenie na pobyt czasowy (np. jako pracownik, członek rodziny pozostający na utrzymaniu innego cudzoziemca, student, czy pracownik czasowo delegowany do Polski), zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE lub zezwolenie na pobyt stały. Nadal wynosi ono (w wymiarze miesięcznym) **776 zł dla osób samotnie gospodarujących** oraz **600 zł dla osób w rodzinie**. Kryteria dochodowe podlegają weryfikacji co 3 lata, a ponieważ ostatnia weryfikacja tych kwot nastąpiła w 2021 r., kolejna wypadnie dopiero w roku 2024.

Wzrosła minimalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego brutto dla cudzoziemca delegowanego do pracy na terytorium RP. Zgodnie z przepisami, wysokość tego wynagrodzenia nie może być niższa o więcej niż 30% od wysokości **przeciętnego**

**miesięcznego wynagrodzenia w danym województwie ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.** Zaktualizowane wartości przeciętnych wynagrodzeń podano zaś w ostatnim obwieszczeniu Prezesa GUS z dnia 18 listopada 2022 r., Najwyższą wartość przeciętnego wynagrodzenia podano dla **województwa mazowieckiego - 6735,13 zł.** Dla województwa dolnośląskiego przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto wynosi 5883,69 zł, dla województwa małopolskiego – 5672,84 zł, a województwa pomorskiego – 5622, 34 zł. Oznacza to, że np. minimalne miesięczne wynagrodzenie pracownika delegowanego w województwie mazowieckim wynosi 4714,59 zł, a np. w województwie dolnośląskim to kwota 4118,58 zł. Zagraniczny pracodawca musi pamiętać, aby dostosować wysokość wynagrodzenia cudzoziemca w trakcie trwania oddelegowania w RP, do nowej wysokości zgodnej z aktualnym na dany rok progiem minimalnego wynagrodzenia.

Ogłoszenie nowych wysokości przeciętnych wynagrodzeń w województwach ma znaczenie także dla cudzoziemców ubiegających się o zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej. Jedną z przesłanek pozwalających na uzyskanie ww. zezwolenia jest wykazanie, że podmiot prowadzący działalność gospodarczą osiągnął dochód wynoszący co najmniej 12-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w danym województwie. Tym samym np. w województwie mazowieckim wymagany dochód w roku 2023 r. to 80 821,56 zł, a w województwie dolnośląskim – 70 604,28 zł.

## **Zatrudnianie cudzoziemców i delegowanie pracowników z zagranicy do Polski ponownie na tapecie PIP**

---

### **Autorka:**

**r. pr. Kinga Polewka-Włoch**, starsza prawniczka, [kinga.polewka-wloch@pcslegal.pl](mailto:kinga.polewka-wloch@pcslegal.pl)

To, że zatrudnianie cudzoziemców i delegowanie pracowników do Polski stanowią jeden z przedmiotów kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, już od dłuższego czasu jest standardem. Obie te kwestie były także ujęte jako priorytetowe w programie działania PIP na lata 2022-2024.

Ogłoszony pod koniec grudnia plan działań PIP na rok 2023 r. również to potwierdza. Kontrole mają dotyczyć w szczególności:

- 1) zatrudniania cudzoziemców „na czarno”;
- 2) zatrudniania cudzoziemców niezgodnie z warunkami określonymi w dokumentach legalizujących zatrudnienie (w tym w wyższym wymiarze czasu pracy);
- 3) zatrudniania pracowników ukraińskiego pochodzenia;
- 4) zatrudniania i delegowania cudzoziemców-kierowców w transporcie międzynarodowym.

Oprócz tego na tapecie PIP pozostają także agencje zatrudnienia oraz spółki specjalizujące się w outsourcingu pracowniczym.

Jak najlepiej przygotować się do tego typu kontroli? Idealnym narzędziem ku temu będzie audyt imigracyjny, który pozwoli wykazać potencjalne nieprawidłowości i – w razie potrzeby – odpowiednio je skorygować jeszcze zanim wykryje je PIP (co mogłoby się wiązać z dotkliwymi konsekwencjami zarówno dla pracodawców, jak i samych cudzoziemców).



## WYPOWIEDZI W PRASIE

### Zatrudnianie obywateli Ukrainy

Coraz więcej obywateli Ukrainy pracuje w branży IT. Rozważając opcję ich zatrudnienia trzeba jednak przede wszystkim zwrócić uwagę na to, że zapewnienie legalnej pracy może wiązać się dla pracodawcy z dokonaniem pewnych formalności imigracyjnych. Obecne przepisy znacząco ułatwiają procedurę zatrudnienia cudzoziemców z tego państwa. Pewne dodatkowe obowiązki nadal ciążą na pracodawcy i ich zakres zależy od tego, czy obywatel Ukrainy na pełen dostęp do rynku pracy w Polsce i na jakiej podstawie obywatel Ukrainy przebywa w Polsce. - adw. Karolina Schiffter komentuje dla *IT-Leaders*. Czytaj więcej: [tutaj](#).

### Chronione zawody. Cudzoziemiec dostanie pracę nie w każdej profesji

Projekt przewiduje, że można limitować zatrudnienie cudzoziemców w firmach, określając maksymalny ich odsetek, a teraz jeszcze resort proponuje tworzenie list zawodów, w przypadku których będzie można odmówić wydania zezwolenia na pracę obcokrajowca. To nadmiarowe i niekorzystne dla pracodawców rozwiązanie. - adw. Karolina Schiffter komentuje dla *Dziennika Gazety Prawnej*. Czytaj więcej: [tutaj](#).

### Wywiad: System zatrudniania Ukraińców w Polsce całkowicie się zmienił

Jak Ukraińcy mogą podjąć pracę w Polsce? Kto może uzyskać Kartę Pobytu? Jak wygląda profil pracownika z Ukrainy? – na te i inne pytania związane z zatrudnianiem w Polsce odpowiada Aleksander Dżuryło w wywiadzie dla *Polskiego Radia*. Więcej: [tutaj](#).

### Uchodźcy w Polsce mogliby częściej podejmować pracę, potrzeba jednak zmian

Profil pracownika z Ukrainy się zmienił i przede wszystkim wynika to z tego, kto mógł, może i chce wyjechać z kraju. Władze ukraińskie zakazały wyjazdu mężczyznom w wieku od osiemnastego do sześćdziesiątego roku życia, więc siłą rzeczy wyjechały stamtąd kobiety z dziećmi z większych miast. Są to czasami kobiety, które wcześniej nigdzie nie pracowały, bo zajmowały się np. wychowaniem dzieci - nie mają więc doświadczenia zawodowego. Mają za



to problem ze znajomością języka. Tymczasem oczekiwania pracodawców są nieadekwatne do tego profilu. - Aleksander Dżuryło komentuje dla *pulshr.pl*. Czytaj więcej: [tutaj](#).

---

### **Czy polski rynek pracy jest otwarty na kolejną falę uchodźców?**

Jeśli chodzi o to, jak sytuacja prezentuje się z prawnego punktu widzenia – uważam, że nowe zasady są korzystniejsze w porównaniu do tego, co istniało dotychczas. Pracodawcy już nie muszą uzyskiwać oświadczenia lub zezwolenia na pracę – zamiast tego pojawił się nowy mechanizm powiadomienia. Natomiast, czy ten system satysfakcjonuje pracodawców w pełni? - Aleksander Dżuryło komentuje dla *wirtualnemedi.pl*. Czytaj więcej: [tutaj](#).

---

### **O czym musi pamiętać spółka, gdy chce ustanowić cudzoziemca członkiem zarządu**

Sytuacja cudzoziemca pełniącego funkcję członka zarządu została ukształtowana odrębnie od sytuacji cudzoziemca, który jest „zwykłym” pracownikiem. Jednak w zależności od tego, czy obok funkcji w zarządzie dana osoba pozostaje również w zatrudnieniu w spółce, regulacje te mogą się na siebie nakładać. - r. pr. Kinga Polewka-Włoch oraz apl. radc. Oskar Kwiatkowski komentują dla *Dziennika Gazety Prawnej*. Czytaj więcej: [tutaj](#).

---

### **Specjalna procedura miała uprościć legalizację pracy uchodźców wojennych z Ukrainy. Teraz korzystają z niej nieuprawnione osoby?**

Ustawa z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 583 ze zm.) wprowadziła uproszczoną procedurę legalizacji zatrudnienia Ukraińców. Zakresem specustawy ukraińskiej może być objęty nie tylko obywatel Ukrainy, lecz również nieposiadający obywatelstwa ukraińskiego jego małżonek, a także członek najbliższej rodziny obywatela Ukrainy posiadającego Kartę Polaka. Te osoby mogą pracować w Polsce na podstawie powiadomień o powierzeniu pracy. - adw. Karolina Schiffter komentuje dla *Dziennika Gazety Prawnej*. Czytaj więcej: [tutaj](#).