

CO NOWEGO W GLOBAL MOBILITY&IMMIGRATION

Marzec 2025



Szanowni Państwo,

nowa ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców (tzw. ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej) została uchwalona i czeka na podpis Prezydenta. Wejdzie ona w życie już 1 maja 2025 r. i zastąpi obowiązujące przepisy w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W wielu miejscach nowa ustawa powiela dotychczasowe regulacje, lecz wprowadza też dużą liczbę zmian. W naszym podsumowaniu oznaczaliśmy zmiany kolorami, tak aby ułatwić zapoznanie się z nimi:

- **kolor miętowy** - zmiany, które uważamy za korzystne dla pracodawców i cudzoziemców;
- **kolor granatowy** - zmiany neutralne lub niejednoznaczne z punktu widzenia korzystności;
- **kolor czerwony** - zmiany niekorzystne dla pracodawców i cudzoziemców albo wprowadzające dodatkowe formalności/obowiązki.

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

Karolina Schiffter, adwokat, partner

Tomasz Rogala, radca prawny, partner

Maciej Zabawa, radca prawny, starszy prawnik

I. Zmiany ogólne

1. Nowe obowiązki podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom w Polsce

(1) Obowiązek zawarcia umowy z cudzoziemcem w formie pisemnej

Obowiązek zawarcia umowy w formie pisemnej z cudzoziemcem będzie dotyczył wszystkich cudzoziemców – nie tylko tych, którzy potrzebują zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Umowa będzie musiała zostać zawarta przed dopuszczeniem cudzoziemca do pracy.

Jedyny wyjątek to powierzenie cudzoziemcowi pracy polegającej na pełnieniu funkcji członka zarządu, reprezentanta spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub prokurenta (czyli pracy wymagającej zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji, tj. dotychczasowego zezwolenia na pracę typu B). W takim przypadku nie trzeba zawierać umowy.

Nowa ustawa nie przewiduje kary za naruszenie tego obowiązku.

(2) Obowiązek przekazania do organu kopii umowy zawartej z cudzoziemcem przed rozpoczęciem przez cudzoziemca pracy

Obowiązek ten będzie dotyczyć każdego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi, któremu wydane zostanie zezwolenie na pracę (także podmiotów zagranicznych po uzyskaniu zezwolenia w celu delegowania pracownika do Polski) lub którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostanie wpisane do ewidencji oświadczeń.

Umowę trzeba będzie przekazać organowi jeszcze przed rozpoczęciem pracy. Jedyny wyjątek dotyczy umowy o pomocy przy zbiorach. W tym przypadku termin na przekazanie umowy wynosi 7 dni od dnia powierzenia pracy cudzoziemcowi.

Umowy trzeba będzie przekazywać do urzędu za pomocą dedykowanego systemu teleinformatycznego do elektronicznej obsługi postępowań, przy czym nie jest jasne, czy i jak należy to robić, zanim system zostanie uruchomiony (co wg projektu może zająć do dwóch lat). Wydaje się, że w tym okresie umowy należy przekazywać za pomocą obecnie istniejącego portalu praca.gov.

Naruszenie obowiązku przekazania umowy do urzędu będzie stanowić wykroczenie karane grzywną od 1000 do 3000 zł. Ponadto, w przypadku zezwolenia na pracę stanowi podstawę do jego uchylenia i odmowy wydania kolejnych zezwoleń w przyszłości.

(3) Obowiązek przechowywania tłumaczenia przysięgłego na język polski umowy zawartej z cudzoziemcem

W razie zawarcia z cudzoziemcem umowy tylko w języku obcym, podmiot powierzający pracę będzie mieć obowiązek uzyskać tłumaczenie przysięgłe tej umowy na język polski i przechowywać je przez cały okres zatrudnienia cudzoziemca i co najmniej 2 lata od końca roku kalendarzowego, w którym umowa z cudzoziemcem ulegnie rozwiązaniu lub wygaśnię (chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres).

Nadal możliwe jest zawieranie umowy w wersji dwujęzycznej i w takim przypadku uzyskanie tłumaczenia nie będzie konieczne.

Ustawa nie przewiduje jednak sankcji za naruszenie tego obowiązku.

(4) Obowiązek pozyskania od cudzoziemca kopii paszportu i zaświadczenia o nadaniu numeru PESEL

Ustawa przewiduje po stronie podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom wyraźny obowiązek pozyskiwania od cudzoziemca kopii dokumentów zawierających dane osobowe cudzoziemca w celu potwierdzenia jego tożsamości (a więc m.in. paszportu).

Wśród danych, które należy udokumentować, jest m.in. numer PESEL (chyba że cudzoziemiec go nie posiada). Stąd, jeśli dany cudzoziemiec nie przedstawi żadnego dokumentu imigracyjnego, z którego jego PESEL już wynika (np. karty pobytu), to wymagane będzie pozyskanie od niego osobnego zaświadczenia o numerze PESEL.

Z naruszenie obowiązku pozyskiwania od cudzoziemca kopii powyższych dokumentów również nie przewidziano jednak żadnej sankcji.

(5) Obowiązek informowania cudzoziemców o prawie wstępowania do związków zawodowych

Pracodawcy będą mieć obowiązek informowania cudzoziemców w formie pisemnej, w języku zrozumiałym dla cudzoziemca, o prawie wstępowania do związków zawodowych. Obowiązek ten będzie występować zarówno w razie zatrudnienia cudzoziemca na podstawie umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej.

Ustawa nie przewiduje jednak sankcji za naruszenie tego obowiązku.

(6) Zaostrzony obowiązek informowania wojewody o niepodjęciu / przerwaniu pracy przez cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę

Pracodawca, który uzyskał zezwolenie na pracę, będzie mieć obowiązek powiadomić wojewodę w terminie 7 dni, jeżeli cudzoziemiec, którego dotyczy zezwolenie:

- nie podjął pracy w okresie 2 miesięcy od początku okresu ważności zezwolenia na pracę
- przerwał pracę na okres przekraczający 2 miesiące

- zakończył pracę wcześniej niż 2 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

Niedopełnienie powyższych obowiązków będzie stanowiło wykroczenie karane grzywną od 500 zł do 5000 zł.

Analogiczne obowiązki istnieją już obecnie, ale okres uruchamiający dany obowiązek obecnie wynosi 3 miesiące, a nie 2.

(7) Przetwarzanie danych przez okres 2 lat po ustaniu zatrudnienia

Podmiot zatrudniający cudzoziemca powinien przetwarzać jego dane osobowe przez okres 2 lat od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia cudzoziemca uległ rozwiązaniu lub wygaś. Po upływie tego okresu należy zaprzestać przetwarzania danych (czyli np. zniszczyć zawierające je dokumenty).

Dłuższe przetwarzania danych będzie możliwe, jeśli przewidują to odrębne przepisy – takimi przepisami są np. przepisy o prowadzeniu akt osobowych, które nakazują ich przechowywanie przez okres 10 lat od końca roku kalendarzowego ustania zatrudnienia. Stąd, dokumentację dotyczącą legalności zatrudnienia cudzoziemca pracującego na podstawie umowy o pracę warto przechowywać w jego aktach osobowych, tak aby obowiązek jej zniszczenia powstał w tym samym czasie, co obowiązek zniszczenia reszty akt.

2. Zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę dla absolwentów studiów wyższych

Po wejściu w życie nowych przepisów zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę rozszerzone zostanie na cudzoziemców – absolwentów studiów wyższych na polskich uczelniach, niezależnie od tego, czy studia będą prowadzone w formie stacjonarnej, czy niestacjonarnej.

Aktualnie takie zwolnienie dotyczy tylko absolwentów studiów stacjonarnych.

3. Nowe ograniczenia dot. możliwości wykonywania pracy przez cudzoziemców w Polsce

(1) Zakaz pracy podczas pobytu w Polsce na podstawie niektórych tytułów pobytu

Po wejściu w życie nowych przepisów pobyt cudzoziemca w Polsce nie będzie mógł być łączony z pracą (nawet w razie posiadania przez niego zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do pracy) jeśli podstawą tego pobytu będzie m.in.:

- (1) tzw. stempel w paszporcie potwierdzający złożenie wniosku pobytowego, jeżeli cudzoziemiec nie był uprawniony do pracy bezpośrednio przed złożeniem tego wniosku (to ograniczenie obowiązuje już dziś),
- (2) tzw. zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu (bardzo rzadkie w praktyce; to ograniczenie obowiązuje już dziś),
- (3) polska wiza wydana w celu:
 - turystycznym (oznaczenie celu „01”; to ograniczenie obowiązuje już dziś),
 - korzystania z ochrony czasowej (oznaczenie celu „20”; to ograniczenie również obowiązuje już dziś),
 - odwiedzin u rodziny lub przyjaciół (oznaczenie celu „02”; jest to nowe ograniczenie),
 - nauki w innej formie niż studia (oznaczenie celu „11”; jest to nowe ograniczenie),
 - leczenia (oznaczenie celu „14”; jest to nowe ograniczenie),
 - tzw. „innym” (oznaczenie celu „23”), chyba że cudzoziemiec posiada Kartę Polaka (jest to nowe ograniczenie);
- (4) wiza wydana przez inny kraj strefy Schengen, niezależnie od celu (jest to nowe ograniczenie);
- (5) ruch bezwizowy (tylko w przypadku obywateli niektórych krajów, które mogą zostać wskazane w wykazie ogłaszanym przez ministerstwo pracy; jest to nowe ograniczenie).

Nowe „zakazane” tytuły pobytu będą wykluczać legalne zatrudnienie cudzoziemca w Polsce po wejściu w życie nowych przepisów, nawet jeśli zostały wydane jeszcze przed wejściem nowych przepisów w życie. Stąd, jeśli cudzoziemiec zamierzający pracować w Polsce po wejściu w życie nowych przepisów już dziś posiada jeden z powyższych tytułów pobytowych, to należy uzyskać nowy, właściwy tytuł pobytowy, póki jest jeszcze czas.

II. Zmiany dot. zasad wydawania zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy - ogólne

1. Zmiana rodzajów zezwoleń na pracę

Nowa ustawa wprowadza nowe rodzaje zezwoleń na pracę w miejsce dotychczasowych:

- 1) Zezwolenie na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi – zastąpi dotychczasowe zezwolenie typu A;

- 2) Zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji – zastąpi dotychczasowe zezwolenie typu B;
- 3) Zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez podmiot zagraniczny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – zastąpi dotychczasowe zezwolenia typu C, D i E;
- 4) Zezwolenie na pracę sezonową – będzie istnieć jak dotychczas.

2. Pełna elektronizacja postępowań dot. legalizacji zatrudnienia cudzoziemca

Projektowana ustawa przewiduje pełną elektronizację procedur związanych z uzyskiwaniem zezwoleń na pracę oraz wpisów oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.

Po wprowadzeniu elektronizacji wszelkie wnioski, wyjaśnienia, odwołania, zażalenia, dokumenty oraz inne pisma z nimi związane w tych sprawach będą składane wyłącznie w formie elektronicznej. Wydawane w tych sprawach decyzje, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacje i inne pisma również będą doręczane wyłącznie w formie elektronicznej.

Elektronizacja nie zostanie wprowadzona natychmiast z chwilą wejścia w życie ustawy. organy będą mieć 2 lata od wejścia w życie ustawy na dostosowanie swoich systemów teleinformatycznych. Do czasu dostosowania systemów dalej będzie możliwe składanie wniosków i innych pism do organów oraz wydawanie decyzji i innych pism przez organy w formie papierowej.

3. Zaostrzone zasady odmowy wydania zezwolenia na pracę (niezależnie od rodzaju)

(1) Nowe przesłanki obligatoryjnej odmowy udzielenia zezwolenia na pracę / wpisu oświadczenia do ewidencji

M.in. w poniższych dodatkowych sytuacjach wojewoda będzie zobligowany odmówić wydania zezwolenia na pracę / wpisu oświadczenia do ewidencji – w zamyśle ustawodawcy te dodatkowe przesłanki obligatoryjnej odmowy wydania zezwolenia mają wyeliminować nadużycia i przypadki obchodzenia prawa:

- 1) podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi został ustanowiony lub działa w celu ułatwienia cudzoziemców wjazdu do Polski,
- 2) cudzoziemiec ma wykonywać pracę na rzecz podmiotu innego niż podmiot wnioskujący o zezwolenie (tj. na zasadach tzw. outsourcingu), chyba że podmiot powierzający pracę jest agencją pracy tymczasowej,
- 3) pracodawca użytkownik lub podmiot, do którego cudzoziemiec ma być delegowany, w rzeczywistości nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy danemu cudzoziemcowi,

- 4) w okresie 2 lat przed złożeniem wniosku podmiot powierzający pracę utrudniał przeprowadzenie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców,
- 5) dzień rozpoczęcia pracy wskazany we wniosku o wydanie zezwolenia przypada później niż 12 miesięcy od złożenia wniosku (tylko zezwolenie na pracę, nie dotyczy wpisu oświadczenia),
- 6) w okresie 2 lat przed złożeniem wniosku podmiot powierzający pracę uzyskał zezwolenie na pracę / oświadczenie o powierzeniu pracy dla cudzoziemca, a cudzoziemiec ten wjechał do Polski, ale bez uzasadnionych przyczyn nie wykonywał w Polsce pracy (tylko zezwolenie na pracę, nie dotyczy wpisu oświadczenia)
 - ustawa nie precyzuje, w jaki sposób powyższa przesłanka będzie badana. Wydaje się, że kluczowe będą informacje w rejestrach ZUS, a także zawiadomienia składane przez samego pracodawcę.

(2) Nowe przesłanki badania czy wniosek o zezwolenie na pracę / wpis oświadczenia został złożony w warunkach nadużycia (np. bez zamiaru faktycznego powierzenia cudzoziemcowi pracy):

Nowa ustawa przewiduje, że wojewoda może badać m.in. następujące okoliczności w celu ustalenia czy wniosek o zezwolenie na pracę został złożony w warunkach nadużycia (przez podmiot ustanowiony lub działający w celu ułatwienia cudzoziemcom wjazdu do Polski):

- 1) stosunek liczby złożonych przez podmiot powierzający pracę powiadomień o niepodjęciu przez cudzoziemca pracy do łącznej liczby uzyskanych przez niego zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi;
- 2) stosunek liczby złożonych przez podmiot powierzający pracę wniosków o wydanie zezwoleń na pracę / oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, do ogólnej liczby osób zatrudnionych przez ten podmiot;
- 3) liczbę cudzoziemców, którzy otrzymali wizy w celu wykonywania pracy na podstawie zezwoleń na pracę / oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi uzyskanych przez podmiot powierzający pracę.

III. Zmiany dot. zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi (dawne zezwolenie typu A)

1. Dodatkowy wymóg niezbędny do udzielenia zezwolenia na pracę - wymóg minimalnego wymiaru czasu pracy wynoszącego co najmniej co ¼ etatu

Nowa ustawa wprowadza dodatkową przesłankę wydania zezwolenia na pracę - wymiar czasu pracy cudzoziemca musi być nie niższy niż 1/4 pełnego wymiaru czasu i nie wyższy niż pełen wymiar czasu pracy.

2. Likwidacja testu rynku pracy

Nowa ustawa likwiduje tzw. test rynku pracy, czyli wymóg złożenia wraz z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę tzw. informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy.

W miejsce zlikwidowanego wymogu testu rynku pracy nowe przepisy przewidują, że w poszczególnych powiatach mogą zostać przyjęte listy „chronionych” zawodów, dla których nie będą wydawane zezwolenia na pracę dla cudzoziemców. W praktyce będzie to oznaczało, że złożenie wniosku o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca w zawodzie, który na dzień złożenia wniosku znajdzie się na liście chronionych zawodów w powiecie, w którym miałoby znajdować się miejsce pracy cudzoziemca, skutkować będzie odmową wydania zezwolenia na pracę.

Minister właściwy ds. pracy (rozporządzeniem) określi przypadki, w których wojewoda będzie mógł wydać zezwolenie na pracę z pominięciem listy „chronionych” zawodów. Projekt tego rozporządzenia wskazuje, że na razie wyjątki będą dotyczyły tylko obywateli tureckich po 4 latach legalnego zatrudnienia w Polsce (wiąże się to z umową międzynarodową między UE a Turcją).

3. Zasady pierwszeństwa w rozpatrywaniu wniosków o zezwolenia na pracę (tzw. fast-track)

Obecnie przepisy nie przewidują żadnych zasad pierwszeństwa w rozpatrywaniu wniosków o zezwolenia na pracę. Przewidują one tylko możliwość określenia rozporządzeniem przez ministra właściwego ds. gospodarki wykazu przedsiębiorców, których wnioski mają być rozpatrywane w pierwszej kolejności. Takie rozporządzenie nie zostało jednak nigdy wydane.

Po wejściu w życie nowych przepisów zasady pierwszeństwa w rozpatrywaniu wniosków o zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi zostaną uregulowane bezpośrednio w ustawie. Wnioski te będą rozpatrywane w następującej kolejności:

- 1) wnioski o zezwolenia na rzecz podmiotów uwzględnionych w wykazie przedsiębiorców wykonujących w Polsce działalność gospodarczą o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej,
- 2) wnioski o kolejne zezwolenie dla tego samego polskiego podmiotu powierzającego pracę i tego samego cudzoziemca (jeśli wymiar czasu pracy i wynagrodzenie nie będą niższe, niż w obecnym zezwoleniu, a wniosek o zostanie złożony w okresie jego ważności),
- 3) wnioski o zezwolenia dla cudzoziemca, który będzie pracować w zawodzie zamieszczonym w wykazie określającym grupy zawodów z niedoborami kadrowymi

(wykaz taki będzie mógł określić minister właściwy ds. pracy, w porozumieniu z ministrami właściwym ds. gospodarki i wewnętrznych w drodze rozporządzenia),

4) pozostałe wnioski.

Wykaz przedsiębiorców wykonujących w Polsce działalność gospodarczą o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej zostanie utworzony przez ministra właściwego ds. gospodarki. Będzie on dostępny na stronie internetowej ministerstwa. Obejme on przedsiębiorców korzystających ze wsparcia:

- 1) inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki na podstawie przepisów wydanych na podstawie art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju,
- 2) nowych inwestycji (na podstawie ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o wspieraniu nowych inwestycji),
- 3) na projekty inwestycyjne o znaczeniu strategicznym dla przejścia na gospodarkę o zerowej emisji netto (w rozumieniu ustawy z dnia 7 lipca 2023 r. o przygotowaniu i realizacji inwestycji w zakresie Krajowego Centrum Przetwarzania Danych).

Wpis danego pracodawcy do wykazu i jego usunięcie z wykazu będzie następować automatycznie w konsekwencji otrzymania lub utraty wsparcia publicznego zgodnie z powyższymi przepisami.

Poza najwyższym priorytetem w rozpatrywaniu wniosków o wydanie zezwoleń na pracę, wpis przedsiębiorcy w wykazie będzie skutkować także pierwszeństwem rozpatrywania wniosków wizowych oraz wniosków o jednolite zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w celu wykonywania pracy u tego przedsiębiorcy.

IV. Zmiany dot. zezwolenia na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez podmiot zagraniczny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (dawne zezwolenia typu C, D i E)

1. Zmiany przesłanek udzielenia zezwolenia na pracę dla pracownika delegowanego

Nowa ustawa modyfikuje przesłanki udzielenia zezwolenia na pracę dla pracownika delegowanego w sposób, który może w praktyce utrudnić uzyskiwanie tego rodzaju zezwoleń przez podmioty zagraniczne. Nowe przepisy przewidują w szczególności następujące przesłanki:

- (1) Wymóg zatrudnienia cudzoziemca za granicą przed rozpoczęciem delegowania

Cudzoziemiec powinien już w okresie poprzedzającym delegowanie wykonywać za granicą pracę dla podmiotu zagranicznego, który zamierza delegować go do Polski.

(2) Wymóg statusu pracownika po stronie delegowanego cudzoziemca

Delegowany cudzoziemiec powinien być „pracownikiem” podmiotu delegującego go do Polski (co może budzić wątpliwości co do dopuszczalności delegowania cudzoziemców zatrudnionych na innej podstawie niż umowa o pracę w kraju pochodzenia).

(3) Wymóg pionowych powiązań kapitałowych między podmiotem wysyłającym a polskim podmiotem przyjmującym – dotyczy delegowań wewnątrzkorporacyjnych (dawne zezwolenie typu C)

Zmiana definicji powiązań kapitałowych między podmiotem wysyłającym a polskim podmiotem przyjmującym wskazuje, że po zmianie przepisów powiązania te będą obejmować tylko pionowe powiązania (tzn. jeden z podmiotów jest bezpośrednio lub pośrednio właścicielem udziałów w drugim podmiocie) lub wspólnych członków zarządu w liczbie co najmniej 50%, natomiast nie będą obejmować powiązań poziomych – między spółkami „siostrami”.

(4) Wymóg świadczenia usługi eksportowej przez podmiot powierzający pracy cudzoziemcowi – dotyczy delegowań w celu świadczenia w Polsce usług

Zezwolenie na pracę dla pracownika delegowanego do Polski w celu świadczenia w Polsce usług będzie mogło zostać wydane tylko jeśli usługa jest „usługą eksportową”, a świadczy ją podmiot zatrudniający cudzoziemca. Usługa nie będzie mieć statusu „eksportowej” jeśli świadczący ją podmiot posiada w Polsce oddział lub inną formę zorganizowanej działalności. Trudności praktyczne z wykazaniem spełniania tej przesłanki mogą istnieć także w sytuacjach, gdy usługa jest świadczona na podstawie umowy zawartej z klientem przez inny podmiot z grupy kapitałowej, a nie sam podmiot zatrudniający cudzoziemca.

V. Zmiany dot. oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

1. Zmiany zakresu zmian warunków zatrudnienia niewymagających wpisu nowego oświadczenia do ewidencji

(1) Nowe zmiany warunków zatrudnienia zwolnione z wymogu wpisu nowego oświadczenia

Po zmianie przepisów, następujące zmiany warunków zatrudnienia będą dodatkowo możliwe bez wymogu uzyskania nowego oświadczenia:

- zmiana siedziby, miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej pracodawcy użytkownika,

- zmiana nazwy stanowiska cudzoziemca, przy zachowaniu jego dotychczasowych obowiązków,
- zwiększenie wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określonych w oświadczeniu, nie więcej niż do pełnego wymiaru czasu pracy.

Dotychczas, powyższe zmiany wymagały uzyskania nowego oświadczenia.

(2) Nowe zmiany warunków wymagające wpisu nowego oświadczenia

Po zmianie przepisów, następujące zmiany warunków zatrudnienia będą wymagały uprzednio uzyskania nowego oświadczenia:

- zmiana umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy (np. z umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę),
- zmiana pracodawcy użytkownika na innego.

Dotychczas, powyższe zmiany były możliwe bez wymogu uzyskania nowego oświadczenia.

2. Doprecyzowanie i wydłużenie terminów na złożenie informacji o podjęciu / niepodjęciu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy

Tak jak obecnie, podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi będzie zobowiązany powiadomić starostę, który dokonał wpisu oświadczenia do ewidencji, o podjęciu lub niepodjęciu przez cudzoziemca pracy. Nowe przepisy zmieniają i doprecyzowują terminy na dokonanie tych powiadomień.

Powiadomienia o podjęciu pracy przez cudzoziemca trzeba będzie złożyć w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia przez niego pracy, a powiadomienia o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca – w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

Dla porównania obecne przepisy przewidują termin 7 dni, który w obu przypadkach należy liczyć od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

Naruszenie tych obowiązków będzie karane grzywną.

3. Nowy obowiązek informowania starosty o niepodjęciu / zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia przed końcem jego ważności

Pracodawca, który uzyskał wpis oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji, będzie miał dodatkowy obowiązek powiadomić starostę o tym, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył ją przed dniem zakończenia pracy określonego w oświadczeniu.

Obecnie taki obowiązek nie istnieje. Na skutek takiego powiadomienia wpis oświadczenia do ewidencji ulegnie unieważnieniu z mocy prawa. Za naruszenie tego obowiązku projekt nie przewiduje jednak żadnych kar.

VI. Zmiany dot. wiz i zezwoleń na pobyt czasowy (zmiany w ustawie o cudzoziemcach)

1. Zasady pierwszeństwa w rozpatrywaniu wniosków wizowych i wniosków o jednolite zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (tzw. fast-track)

(1) Nowe zasady pierwszeństwa w sprawach wizowych

Nowe przepisy wprowadzają nowe zasady pierwszeństwa w rozpatrywaniu wniosków o wizy w celu pracy. konsul będzie rozpatrywać je z uwzględnieniem pierwszeństwa dwóch kategorii cudzoziemców:

- cudzoziemców mających wykonywać pracę na rzecz podmiotów uwzględnionych w wykazie przedsiębiorców wykonujących w Polsce działalność gospodarczą o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej; lub
- cudzoziemców mających wykonywać pracę w zawodzie zamieszczonym w wykazie określającym grupy zawodów z niedoborami kadrowymi.

Obie kategorie cudzoziemców objęte będą równoważnym pierwszeństwem. Wnioski składane przez innych cudzoziemców nie będą rozpatrywane priorytetowo.

Co istotne – powyższe zasady pierwszeństwa dotyczą tylko kolejności rozpatrywania złożonych wniosków wizowych, lecz nie ustanawiają żadnego uprzywilejowanego dostępu do rezerwacji spotkań wizowych. W praktyce natomiast to właśnie rezerwacja spotkania wizowego bywa najbardziej czasochłonnym etapem ubiegania się przez cudzoziemca o wizę.

(2) Nowe zasady pierwszeństwa w sprawach zezwoleń na pobyt czasowy i pracę

Nowe przepisy wprowadzają także zasady pierwszeństwa w rozpatrywaniu wniosków o jednolite zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. W tym przypadku zasady pierwszeństwa w rozpatrywaniu wniosków będą wyglądać tak, jak w przypadku zezwoleń na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi omówione powyżej.

2. Likwidacja testu rynku pracy na potrzeby wniosków o zezwolenia na pobyt i pracę oraz Niebieskie Karty UE

Nowe przepisy – podobnie jak w przypadku zezwoleń na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi – przewidują likwidację wymogu przeprowadzenia testu rynku pracy i przedstawienia informacji starosty na potrzeby udzielenia jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę oraz zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.

W miejsce zlikwidowanego wymogu testu rynku pracy nowe przepisy przewidują, że w poszczególnych powiatach mogą zostać przyjęte listy „chronionych” zawodów, dla których nie będą wydawane zezwolenia na pobyt i pracę ani Niebieskie Karty dla cudzoziemców (por. pkt III.2. powyżej). Od tej zasady nowe przepisy również przewidują wyjątki.

3. Nowe obowiązki informacyjne dla pracodawców zatrudniających cudzoziemca na podstawie jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę

Po zmianie przepisów, pracodawca zatrudniający cudzoziemca na podstawie jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę będzie miał nowy obowiązek zawiadomić urząd o utracie pracy przez cudzoziemca w terminie 15 dni roboczych od tego zdarzenia.

Wg obecnych przepisów taki obowiązek spoczywa wyłącznie na posiadaczu zezwolenia jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (cudzoziemcu).

Ponadto, pracodawca zatrudniający cudzoziemca na podstawie jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę będzie miał nowy obowiązek zawiadomić urząd o następujących okolicznościach w terminie 15 dni roboczych od ich wystąpienia:

- zmiana siedziby, miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi,
- przejęcie pracodawcy lub jego części na innego pracodawcę,
- przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
- zawarcie umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej,
- zmiana nazwy stanowiska przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków; lub
- zwiększenie wymiaru czasu pracy przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia.

Wg obecnych przepisów ani pracodawca, ani cudzoziemiec nie są do tego formalnie zobowiązani.

Nowa ustawa nie przewiduje jednak sankcji za naruszenie tych obowiązków.

VII. Zmiany dot. egzekwowania zgodności z przepisami i sankcji za naruszenia

1. Wzmocnienie uprawnień kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej

Nowe przepisy rozszerzają uprawnienia Państwowej Inspekcji Pracy oraz Straży Granicznej w zakresie prowadzonych przez nie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Po wejściu w życie ustawy organy będą one mogły prowadzić kontrole bez wcześniejszego zawiadomienia (obecnie wymagane jest co najmniej 7-dniowe uprzedzenie).

Ponadto organy będą mogły prowadzić kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców równolegle do trwających u danego przedsiębiorcy innych kontroli.

2. Podwyższenie maksymalnych kwot mandatów za wykroczenia związane z zatrudnianiem cudzoziemców

Nowe przepisy pozwolą Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy nakładać mandaty za wykroczenia związane z zatrudnianiem cudzoziemców w wysokości do 10 000 zł (w granicach ich ustawowego zagrożenia).

Dotychczas maksymalna kwota grzywny, jaką Straż Graniczna i PIP mogły nałożyć w formie mandatu wynosiła 2 000 zł (a wymierzenie wyższej kary wymagało skierowania wniosku o ukaranie do sądu).

3. Podwyższenie maksymalnych kar za wykroczenia związane z zatrudnianiem cudzoziemców

Nowe przepisy przewidują zaostrzenie przepisów karnych związanych z zatrudnianiem cudzoziemców.

Porównanie nowych i aktualnych sankcji przedstawiono w tabeli.

Wykroczenie	Sankcja (grzywna) przewidziana w projekcie	Aktualna sankcja (grzywna)
Nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi	3 000 zł – 50 000 zł + zasada grzywny nie mniejszej niż 3 000 zł za 1 cudzoziemca	1 000 zł – 30 000 zł
Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca	1 000 zł – 5 000 zł	20 zł – 5 000 zł
Doprowadzenie cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy	6 000 zł – 50 000 zł +	3 000 zł – 30 000 zł

w wyniku wprowadzenia go w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania	zasada grzywny nie mniejszej niż 6 000 zł za 1 cudzoziemca	
Żądanie od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy	6 000 zł – 50 000 zł + zasada grzywny nie mniejszej niż 6 000 zł za 1 cudzoziemca	3 000 zł – 30 000 zł
Doprowadzenie innej osoby do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy za pomocą błędu, wyzyskania błędu lub niezdolność do należytego pojmowania przedsiębranego działania	6 000 zł – 50 000 zł + zasada grzywny nie mniejszej niż 6000 zł za 1 cudzoziemca	3 000 zł – 30 000 zł
Naruszenie obowiązku dostarczenia cudzoziemcowi tłumaczenia umowy przed jej podpisaniem (jeśli dotyczy)	1 000 zł – 3 000 zł	200 zł – 2 000 zł
Naruszenie obowiązków informacyjnych wobec wojewody istotnych dla treści zezwolenia na pracę	500 zł – 5 000 zł	100 zł – 5 000 zł
Naruszenie obowiązków informacyjnych wobec starosty dot. oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi	500 zł – 5 000 zł	20 zł – 5 000 zł
Naruszenie obowiązku zawarcia z cudzoziemcem umowy określającej warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej w formie pisemnej	500 zł – 5 000 zł	200 zł – 2 000 zł
Powierzenie pracy cudzoziemcowi skierowanemu do wykonywania pracy przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia	nie mniej niż 6 000 zł + zasada grzywny nie mniejszej niż 6 000 zł za 1 cudzoziemca	nie mniej niż 3 000 zł

4. Nowe wykroczenia

- (1) **Naruszenie obowiązku przekazania organowi, który wydał zezwolenie na pracę lub wpisał oświadczenie do ewidencji, kopii umowy zawartej z cudzoziemcem w języku polskim za pośrednictwem systemu praca.gov. przed powierzeniem mu pracy**

Za to wykroczenie przewidziano grzywnę 1 000 zł – 3 000 zł.

- (2) **Naruszenie obowiązku przechowywania ww. umowy przez cały okres zatrudnienia oraz przez 2 lata od końca roku kalendarzowego, w którym umowa z cudzoziemcem uległa rozwiązaniu lub wygasła (chyba że przepisy odrębne przewidują dłuższy okres)**

Za to wykroczenie przewidziano grzywnę 1 000 zł – 3 000 zł.

- (3) **Zawarcie umowy najmu z cudzoziemcem wykonującym pracę sezonową z czynszem wygórowanym w stosunku do jego wynagrodzenia netto.**

Za to wykroczenie przewidziano grzywnę 200 zł – 2 000 zł.

- (4) **Skierowaniu cudzoziemca do pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu na innej podstawie niż umowa przewidująca wykonywanie pracy tymczasowej**

Za to wykroczenie przewidziano grzywnę 3 000 – 5 000 zł.

5. Depenalizacja naruszenia obowiązku zawarcia umowy z cudzoziemcem w formie pisemnej

Aktualnie przepisy przewidują grzywnę 200 zł – 2 000 zł za naruszenie tego obowiązku tylko w odniesieniu do posiadającego w Polsce siedzibę (miejsce zamieszkania, oddział, zakład lub inną zorganizowaną formę działalności) podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi, który zwolniony jest z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Mimo że jeszcze na etapie prac sejmowych przewidywano karalność takiego czynu w odniesieniu do wszystkich podmiotów powierzających pracę i cudzoziemców, dla których uzyskano zezwolenie na pracę albo wpis oświadczenia o powierzeniu pracy do ewidencji oświadczeń, obecne brzmienie ustawy znosi jego karalność.

GLOBAL MOBILITY&IMMIGRATION

Doradzamy we wszelkich sprawach związanych z międzynarodową mobilnością pracowników, w tym w kwestiach imigracyjnych, podatkowych i ZUS-owych. Proponujemy praktyczne rozwiązania z uwzględnieniem naszego wieloletniego doświadczenia.

Kontakt:

adw. Karolina Schiffter
partner
karolina.schiffter@pcslegal.pl
+48 506 745 523

r. pr. Tomasz Rogala
partner
tomasz.rogala@pcslegal.pl
+48 698 184 499

r. pr. Maciej Zabawa
starszy prawnik
maciej.zabawa@pcslegal.pl
+48 511 073 364