

Nowa ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców – najważniejsze zmiany

Mariusz Makowski
doradca podatkowy

Kontekst zmian

- Potrzeba nowej regulacji w zakresie zatrudniania cudzoziemców.
- Cel ustawy: uproszczenie procedur, zwiększenie roli Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ), wzmocnienie kontroli legalności zatrudnienia, stworzenie ujednoliconego systemu integracji cudzoziemców.



Kluczowe założenia

- Ograniczenie liczby procedur dostępu do rynku pracy.
- Elektroniczacja: Wnioski składane za pomocą systemu teleinformatycznego.
- Wzmocnienie roli PSZ w procesie wydawania zezwoleń i przyjmowania oświadczeń.
- Uproszczenie zasad przedłużania zezwoleń na pracę.
- Wprowadzenie jednolitych przesłanek wydawania i odmowy wydania zezwoleń.



Zezwolenia na pracę – ogólne zasady

- Rozdział 2 proponowanej ustawy dotyczy procesu przyznawania zezwoleń na pracę dla podmiotów gospodarczych w Polsce.
- Zawiera ustalenia dotyczące podstaw wydania, odmowy oraz unieważnienia zezwolenia na pracę.
- Wprowadza obowiązek uiszczenia opłaty związanej z złożeniem wniosku.
- Lista wymaganych dokumentów do wniosku zostanie określona w rozporządzeniu ministra odpowiedzialnego za sprawę pracy.



Obowiązki podmiotu powierzającego pracę (Zezwolenie)

- Żądanie od cudzoziemca ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu przed rozpoczęciem pracy.
- Zawarcie umowy w formie pisemnej i przetłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca.
- Obowiązek sporządzenia i przechowywania tłumaczenia umowy na język polski przez tłumacza przysięgłego (gdy umowa jest w języku obcym).
- Poinformowanie cudzoziemca o prawie wstępowania do związków zawodowych.
- Przekazanie organowi wydającemu zezwolenie kopii umowy zawartej z cudzoziemcem przed powierzeniem pracy.





Rodzaje zezwoleń na pracę

- zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi
- zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji
- zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez podmiot zagraniczny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
- zezwolenie na pracę dla pracownika tymczasowego



Procedura oświadczeniowa

- Złożenie oświadczenia przez polski podmiot powierzający pracę.
- Wpis oświadczenia do ewidencji oświadczeń przez starostę.
- Obowiązki podmiotu po wpisie oświadczenia. Po dokonaniu wpisu do ewidencji, polski podmiot powierzający pracę jest zobowiązany do:
 - Uwzględnienia warunków określonych w oświadczeniu w umowie z cudzoziemcem.
 - Przekazania staroście kopii umowy z cudzoziemcem w języku polskim przed powierzeniem pracy, za pomocą systemu teleinformatycznego.
 - Dostosowania wynagrodzenia cudzoziemca do aktualnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.
 - Powiadomienie starosty o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca. Polski podmiot powierzający pracę ma obowiązek powiadomić starostę o podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy oraz o niepodjęciu pracy w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w oświadczeniu. Niedopełnienie tego obowiązku może skutkować karą grzywny.
- Możliwość ubiegania się o zezwolenie na pracę po przepracowaniu 3 miesięcy.
- Elektronizacja procedur.

Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Najważniejsze zmiany:

- 1) obowiązek sporządzenia pisemnej umowy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (bez względu czy będzie to umowa o pracę czy umowa cywilnoprawna) oraz przetłumaczenia jej na język zrozumiały dla cudzoziemca
- 2) rozszerzono katalog przypadków pozwalających wojewodzie na odmowę wydania zezwolenia na pracę co w praktyce będzie wymagało od pracodawcy dostarczania zaświadczeń z urzędu skarbowego, ZUS i innych dokumentów uprawdopodobniających, że wniosek o zezwolenie nie został złożony dla pozoru
- 3) zezwolenie na pracę będzie można uzyskać gdy wymiar czasu pracy nie będzie niższy niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy i nie będzie wyższy niż pełny wymiar czasu pracy



Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

4) ograniczenie zezwolenia do 1 roku gdy:

a. polski podmiot powierzający pracę prowadzący działalność gospodarczą przez okres krótszy niż 1 rok

b. czas pracy nie będzie przekraczał $\frac{1}{2}$ pełnego czasu pracy lub 20 godzin tygodniowo

5) zrezygnowano z obowiązku przeprowadzania testu rynku pracy – czyli uzyskiwania informacji od urzędów pracy o braku możliwości zaspokojenia potrzeb pracodawcy w oparciu o rejestr bezrobotnych



Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

6) **procedury związane z legalizacją zatrudnienia będą prowadzone wyłącznie elektronicznie**, w tym celu pracodawca będzie miał obowiązek utworzenia indywidualnych kont w systemie teleinformatycznym Ministerstwa Pracy

7) zwiększa się wymiar kar w przypadku naruszenia przepisów:

- a. nielegalne zatrudnienie cudzoziemca – grzywna od 3 000 do 50 000 zł
- b. cudzoziemiec nielegalnie podejmujący pracy – grzywna nie niższa niż 1000 zł
- c. wprowadzenie w błąd cudzoziemca w celu doprowadzenia do nielegalnego zatrudnienia – grzywna od 6000 do 50 000 zł
- d. żądanie korzyści majątkowej od cudzoziemca – grzywna od 6 000 do 50 000 zł



Zapraszamy do zadawania pytań!

Nowa ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców – najważniejsze zmiany

Mariusz Makowski
doradca podatkowy

Dziękuję
za uwagę

Mariusz Makowski