

Zatrudnianie cudzoziemców – zmiany w przepisach

29 stycznia 2022 r. weszły w życie nowelizowane przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców. Zmianie uległy m.in. niektóre zapisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. To w tym dokumencie zawarte są przepisy dotyczące zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową oraz oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Co się zmieniło? Przedstawiamy najważniejsze modyfikacje przepisów.

Zatrudnianie cudzoziemców z krajów trzecich to skomplikowany temat. Przede wszystkim dlatego, że zasady dotyczące pracy obcokrajowców w Polsce zawarte są w wielu aktach prawnych (ustawach, rozporządzeniach). 29 stycznia 2022 r. weszły w życie przepisy, które nowelizują niektóre ustawy i rozporządzenia o zatrudnianiu cudzoziemców. Duże zmiany wprowadzono do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zmodyfikowano zasady rejestrowania oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy, udzielenia zezwoleń na pracę sezonową oraz zezwoleń na pracę. Opis najważniejszych zmian zaczniemy od „procedury oświadczeniowej” (oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi). To w niej zaszły największe modyfikacje, które rewolucjonizują zasady zatrudniania cudzoziemców z 6 krajów: Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji, Armenii i Ukrainy.

Oświadczenie o powierzeniu pracy

Najważniejsza zmiana dotycząca oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi dotyczy okresu powierzenia pracy. Dotychczas (do 29 stycznia 2022 roku) pracodawca mógł zarejestrować oświadczenie na 6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy. Oznaczało to, że po przepracowaniu 6 miesięcy cudzoziemiec i pracodawca musieli czekać kolejne 6 miesięcy na rejestrację kolejnego. Obecnie, przepisy są dużo bardziej korzystne dla cudzoziemców i pracodawców, którzy mogą rejestrować oświadczenie na 24 miesiące. Co więcej, nie muszą już czekać, by rejestrować kolejne. Mogą to zrobić od razu po zakończeniu ważności poprzedniego dokumentu. Nowe przepisy zlikwidowały okres rozliczeniowy.

Inne zmiany, wprowadzone do procedury oświadczeniowej, to:

- Wskazany przez pracodawcę w składanym oświadczeniu dzień rozpoczęcia pracy cudzoziemca nie może nastąpić później niż 6 miesięcy, licząc od dnia jego złożenia. Oznacza to, że pracodawca nie będzie mógł zarejestrować oświadczenia wcześniej niż 6 miesięcy przed planowanym rozpoczęciem pracy (na praca.gov.pl formularz uniemożliwia wybranie daty późniejszej).
- Wynagrodzenie cudzoziemca nie może być niższe od wysokości wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku. Oznacza to, że pracodawca nie będzie mógł zatrudnić cudzoziemca za niższą stawkę niż płaci obywatelom polskim wykonującym pracę na tym samym stanowisku.

Zmianie uległ także obowiązek informacyjny, czyli to co pracodawca musi zrobić po zarejestrowaniu oświadczenia. Modyfikacja dotyczy informacji o podjęciu pracy. Warunki poinformowania o niepodjęciu i zakończeniu pracy pozostają bez zmian. W obecnych przepisach jest zapis:

„Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, pisemnie powiadamia właściwy powiatowy urząd pracy o:

- 1) podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń;
- 2) niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń”.

Dodatkowo, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń lub cudzoziemiec wykonujący pracę na podstawie takiego oświadczenia mogą powiadomić właściwy powiatowy urząd pracy o zakończeniu tej pracy.

Oznacza to, że zarówno pracodawca, jak i cudzoziemiec mogą, ale nie muszą, poinformować urząd pracy o zakończeniu pracy świadczonej w ramach zarejestrowanego oświadczenia.

Zezwolenie sezonowe

Najważniejsze zmiany dotyczące zezwoleń na pracę sezonową dotyczą artykułu 88p ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Aktualnie ustęp 10, który zmieniono, artykułu 88p brzmi:

„Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową został wpisany do ewidencji wniosków, o której mowa w ust. 1 pkt 1, postępowanie w tej sprawie ulega umorzeniu z mocy prawa, jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy nie przedstawił kopii ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- 1) po upływie 120 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego we wpisie do ewidencji wniosków lub
- 2) w dniu upływu terminu zakończenia pracy określonego we wpisie do ewidencji wniosków, lub
- 3) w dniu 31 grudnia roku kalendarzowego, w którym cudzoziemiec miał wykonywać pracę.”

Oznacza to, że okoliczności opisane w punktach 1), 2), 3) spowodują – z mocy prawa, a więc bez dokonywania jakichkolwiek czynności – umorzenie postępowania w tej sprawie.

Znowelizowane przepisy uchyliły ust. 11 i dodały ust. 12 artykułu 88p ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w brzmieniu:

„Jeżeli postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę uległo umorzeniu, wpis do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej ulega unieważnieniu z mocy prawa.”

Pozostałe przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową pozostały bez zmian. Tak więc, m.in.:

- Zezwolenie sezonowe niezmiennie może obejmować maksymalnie 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

- Nie zmienia się procedura ubiegania się o zezwolenie na pracę sezonową, zarówno dla ścieżki krajowej, jak i zagranicznej.
- Wysokość wynagrodzenia nadal nie może być niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę, które w 2022 r. wynosi 3010 zł.
- Test rynku pracy nadal nie dotyczy obywateli: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy.
- Podmiot zatrudniający nadal składa oświadczenie, czy on zapewnia cudzoziemcowi zakwaterowanie, czy też cudzoziemiec organizuje je sobie we własnym zakresie.
- Bez zmian pozostały przepisy dotyczące zezwolenia wielosezonowego (art. 88q ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Zezwolenie na pracę

Zmiany w przepisach o zatrudnianiu cudzoziemców pozostawiły niemal nienaruszone procedury ubiegania się o zezwolenie na pracę, jak i zawartość tego dokumentu. Jediną zmianą jest ustanowienie pierwszeństwa w rozpatrywaniu wniosków o zezwolenia na pracę dla przedsiębiorców prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej, których wykaz ma być określony w rozporządzeniu. Stanowią o tym dwa artykuły ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

„Art. 88ca. Wojewoda rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę z uwzględnieniem pierwszeństwa cudzoziemców mających wykonywać pracę u przedsiębiorców określonych w wykazie, o którym mowa w art. 88cb.”

„Art. 88cb. Minister właściwy do spraw gospodarki może określić, w drodze rozporządzenia, wykaz przedsiębiorców prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej, biorąc pod uwagę potrzeby gospodarki narodowej oraz przedmiot działalności przedsiębiorcy.”

Ważna zmiana dotyczy przepisów stanowiących katalog przypadków, w których nie trzeba wnioskować o nowe zezwolenie na pracę. Jest on zawarty w artykule 88f ust. 1c. Po nowelizacji przepisów katalog ten wygląda następująco:

- zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi;
- przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę;

i dodane po nowelizacji zapisy:

- zmiana nazwy stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków,
- zwiększenie wymiaru czasu pracy przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia,

nie wymagają ubiegania się o nowe zezwolenie na pracę.

W dalszym ciągu nie będzie możliwe powierzenie cudzoziemcowi pracy w wymiarze niższym niż przewidziany w zezwoleniu.

Informacji na temat zatrudniania cudzoziemców udzielają konsultanci **Zielonej Linii** pod numerem telefonu 19524.

Zielona Linia prowadzi działania informacyjne, których celem jest wspieranie osób bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia, a także propagowanie pozytywnych wzorców, mobilizujących do rozwoju czy zakładania własnych firm. Zielona Linia swoje usługi kieruje również do pracodawców, m.in. chcących zatrudnić cudzoziemców czy szukających wsparcia z urzędu pracy. Nadzór nad działalnością serwisu prowadzi Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy podlegająca pod Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Wojciech Napora
Starszy Specjalista – redaktor serwisu
w.napora@zielonalinia.gov.pl
tel. 85 74 81 621

Zielona Linia
ul. Trawiasta 20B, 15-161 Białystok
www.zielonalinia.gov.pl