

**Zatrudnienie obywateli Ukrainy
przebywających w Polsce
od 24 lutego 2022 roku
w związku z konfliktem zbrojnym
na terytorium Ukrainy**

PRAKTYCZNY PORADNIK



Wydawca: **Konfederacja Lewiatan**

Nadzór merytoryczny: **r.pr. Robert Lisicki**

Autorzy:

r.pr. Przemysław Ciszek

Partner Zarządzający, C&C Kancelaria prawna Ciszek sp.k.

dr Izabela Florczak, r.pr.

Szefowa Działu Employment Immigration, C&C Kancelaria prawna Ciszek sp.k.

d.p. Wojciech Garczyński

Szef Działu Podatków i ZUS, C&C Kancelaria prawna Ciszek sp.k.



Warszawa, 14.12.2022 r.

Z uwzględnieniem zmian wynikających z ustawy z 13.01.2023 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa i niektórych innych ustaw.



Poradnik został przygotowany w ramach Inicjatywy Nr FWD-H-4 pt. „Model aktywizacji zawodowej obywateli Ukrainy” w ramach Funduszu Współpracy Dwustronnej “FWD” Mechanizm Finansowy Europejskiego Obszaru Gospodarczego 2014-2021 i Norweskiego Mechanizmu Finansowego 2014-2021. Inicjatywa jest finansowana przez Islandię, Liechtenstein i Norwegię w ramach Funduszy Norweskich i EOG.



SPIS TREŚCI

Słownik wybranych pojęć używanych w Poradniku -----	4
Akty prawne przywoływane w Poradniku -----	5
Podstawy pobytu i pracy obywateli Ukrainy w Polsce	
– podstawowe informacje -----	6
Podstawy pobytu i pracy obywateli Ukrainy bez względu na datę wjazdu na terytorium RP	6
Sytuacja obywateli Ukrainy wjeżdżających na terytorium RP od 24 lutego 2022 r.w związku z konfliktem na terytorium Ukrainy -----	14
Sytuacja osób objętych specustawą wojenną – prawo do legalnego pobytu	15
Osoby korzystające w Rzeczypospolitej Polskiej z ochrony czasowej – prawo do legalnego pobytu.....	19
Podstawy zatrudnienia -----	22
Osoby korzystające ze specustawy wojennej	22
Plan działania po upływie 18 miesięcy od dnia 24 lutego 2022 r. -----	25
Dokumenty, które pracodawca musi pobrać od cudzoziemca.	
Warunki ich przechowywania -----	25
Tłumaczenie dokumentów dla cudzoziemców.....	26
Ogólne obowiązki pracodawcy zatrudniającego cudzoziemca -----	30
Ogólne obowiązki.....	30
Składki na ubezpieczenie społeczne, wypadkowe i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych	31
Zatrudnianie obywateli Ukrainy w Polsce po specustawie ukraińskiej w PIT i ZUS.....	33
Rezydencja podatkowa obywateli podatkowych w Polsce w czasie wojny	33
Zwolnienie z PIT pomocy humanitarnej dla obywateli Ukrainy.....	34

Zmiana warunków zatrudnienia cudzoziemca i podpisanie kolejnej umowy z cudzoziemcem -----	35
Zmiana warunków zatrudnienia osób pracujących na podstawie powiadomień.....	35
Zmiana warunków zatrudnienia osób pracujących na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy	37
Zmiana warunków zatrudnienia osób pracujących na podstawie zezwoleń na pracę	38
Zmiana warunków zatrudnienia osób pracujących na podstawie zezwoleń na pobyt i na pracę	39
Obowiązki pracodawcy w razie utraty zatrudnienia przez cudzoziemca -----	42
Utrata zatrudnienia osób pracujących na podstawie powiadomień.....	42
Utrata zatrudnienia osób pracujących na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy..	42
Utrata zatrudnienia osób pracujących na podstawie zezwoleń na pracę	43
Utrata zatrudnienia osób pracujących na podstawie zezwoleń na pobyt i pracę	43
Legalności pobytu i pracy cudzoziemców -----	44
Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca.....	44
Skutki nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca	45
Skutki powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy dla pracodawcy	46
Przeprowadzanie kontroli legalności pobytu i pracy cudzoziemców	51
Czyny zabronione związane z nieprawidłowościami przy zatrudnieniu cudzoziemców i sankcje za ich popełnienie	55
Projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców a sytuacja obywateli Ukrainy --	58



Słownik wybranych pojęć używanych w Poradniku

Cudzoziemiec – osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego

Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca – wykonywanie pracy przez cudzoziemca, który nie jest uprawniony do wykonywania pracy w rozumieniu odpowiednich przepisów lub nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę – nie będąc zwolnionym z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie przepisów szczególnych – lub którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy; nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca jest badane z perspektywy cudzoziemca.

Powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy – powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi, który nie jest uprawniony do wykonywania pracy na podstawie odpowiednich przepisów lub nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę – nie będąc zwolnionym z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie przepisów szczególnych – lub którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy, lub który wykonuje pracę na innych warunkach albo na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę (z zastrzeżeniem przepisów dopuszczających taką sytuację), lub który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy – chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę – lub bez zawarcia umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej w wymaganej formie; powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy jest badane z perspektywy podmiotu zatrudniającego.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi – jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, lub osoba fizyczna, która na podstawie umowy lub innego stosunku prawnego powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi.

Wykonywanie pracy przez cudzoziemca – zatrudnienie, wykonywanie innej pracy zarobkowej, pełnienie funkcji w zarządach osób prawnych, które uzyskały wpis do rejestru przedsiębiorców na podstawie przepisów o Krajowym Rejestrze Sądowym lub są spółkami kapitałowymi w organizacji, lub prowadzenie spraw spółki komandytowej lub komandytowo akcyjnej przez komplementariusza, lub działanie w charakterze prokurenta.

Zezwolenie na pracę – decyzja właściwego organu, uprawniająca cudzoziemca do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na warunkach określonych w ustawie i w tej decyzji.

Akty prawne przywoływane w Poradniku

Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1061 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1128 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 672).

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1264 z późn. zm.) [ustawa ochronna].

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 690 ze zm.) [ustawa o promocji].

Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. 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 (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1745).

Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2354 z późn. zm.).

Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 162 z późn. zm.).

Ustawa 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 (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm.) [ustawa antycovidowa].

Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. poz. 583 ze zm.) [specustawa ukraińska/specustawa wojenna].

Ustawa z dnia 13 stycznia 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustawy (Dz.U. z 2023 r. poz. 185) [styczniowa nowelizacja specustawy].

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 (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2291).

Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. poz. 1558).

Podstawy pobytu i pracy obywateli Ukrainy w Polsce – podstawowe informacje

Podstawy pobytu i pracy obywateli Ukrainy bez względu na datę wjazdu na terytorium RP

Legalne zatrudnienie cudzoziemca¹ (również obywatela Ukrainy) w Polsce wymaga wykazania legalnego pobytu i pracy.

Legalizacja pracy

Obowiązek legalizacji pracy wystąpi niezależnie od tego, czy praca będzie wykonywana w ramach stosunku pracy, umowy cywilnoprawnej czy na innej podstawie. Podstawa zatrudnienia nie ma tu znaczenia, a przy jej wyborze strony powinny kierować się takimi samymi zasadami jak przy zatrudnianiu obywatela polskiego.

PRZYKŁAD

Cudzoziemiec ma wykonywać pracę na stanowisku specjalisty ds. rekrutacji. Praca będzie wykonywana na podstawie umowy o pracę. Cudzoziemiec posiada już zezwolenie na pobyt i pracę na tym stanowisku. Jednocześnie obok tej podstawowej umowy pracodawca ma zamiar powierzyć tej osobie dodatkowe prace w ramach umowy cywilnoprawnej polegające na obsłudze nieruchomości wynajmowanych cudzoziemcom. Praca na podstawie umowy cywilnoprawnej będzie wymagała osobnej legalizacji.

Praca wykonywana w Polsce przez cudzoziemców, którzy są zobowiązani do uzyskania tytułu legalizującego zatrudnienie, może być świadczona na podstawie:

- powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi
- oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi
- zezwolenia na pracę typu A, B, C, D, E, S.

¹ Cudzoziemcem jest każda osoba, która nie posiada obywatelstwa polskiego. Jednakże niektóre grupy cudzoziemców, np. obywatele UE/EOG/Szwajcarii, Zjednoczonego Królestwa, są zwolnione z obowiązku legalizacji swojego zatrudnienia.

Procedura powiadamiania o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jest zarezerwowana dla osób objętych ustawą z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa² (Dz.U. poz. 583 z późn. zm.).

Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi są wpisywane do rejestru oświadczeń prowadzonego przez Powiatowy Urząd Pracy na maksymalnie 24 miesiące dla obywateli: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji lub Ukrainy.

Zezwolenia na pracę są wydawane w zależności od okoliczności pracy – w tym dla pracy sezonowej (zezwolenie typu S). Wyróżnia się następujące rodzaje zezwoleń na pracę:

A – dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

B – dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę polegającą na: pełnieniu funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo prowadzeniu spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz, albo w związku z udzieleniem mu prokury i przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy.

C – dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2021 r. poz. 1128, z późn. zm.), z pracodawcą zagranicznym.

D – dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa).

E – dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym w innym celu niż wskazany w odniesieniu do zezwoleń B, C i D.

S – dotyczy cudzoziemca, który wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

2 Dz.U. poz. 583 z późn. zm.

Procedurę uzyskiwania zezwoleń na pracę i dokonywania wpisów oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi reguluje rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi³.

Podstawą uprawniającą zarówno do pobytu, jak i pracy jest zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, o które cudzoziemiec wnioskuje w Urzędzie Wojewódzkim.

Dostęp do informacji szczegółowych:

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi

👉 <https://www.biznes.gov.pl/pl/opisy-procedur/-/proc/1610>

*Zezwolenie typu **A** lub **B** na pracę cudzoziemca na terytorium Polski*

👉 <https://www.biznes.gov.pl/pl/opisy-procedur/-/proc/1611>

*Zezwolenie na pracę typu **C***

👉 <https://www.biznes.gov.pl/pl/opisy-procedur/-/proc/987>

*Zezwolenie na pracę typu **D***

👉 <https://www.biznes.gov.pl/pl/opisy-procedur/-/proc/986>

*Zezwolenie na pracę typu **E***

👉 <https://www.biznes.gov.pl/pl/opisy-procedur/-/proc/984>

*Zezwolenie na **pracę sezonową***

👉 <https://www.biznes.gov.pl/pl/opisy-procedur/-/proc/228>

*Jak uzyskać **zezwolenie jednolite** – zezwolenie na pobyt czasowy i pracę*

👉 <https://www.biznes.gov.pl/pl/porta/00210>

Przypadki braku konieczności legalizowania pracy

Istnieją pewne wyjątki od konieczności zalegalizowania pracy cudzoziemca na terytorium Polski. Zanim pracodawca zdecyduje się jednak powierzyć pracę obcokrajowcowi, powinien uprzednio sprawdzić, czy w danym przypadku legalizacja pracy jest w ogóle wymagana. Przykładowo, praca może być wykonywana przez cudzoziemca bez konieczności jej legalizacji, jeżeli:

- posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej
- udzielono mu ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej
- posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej
- posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej

- korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej
- posiada ważne zaświadczenie wydane na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
- jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej
- jest obywatelem państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nienależącego do Unii Europejskiej
- jest obywatelem państwa niebędącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, który może korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy zawartej przez to państwo ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi
- jest obywatelem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej lub członkiem jego rodziny⁴.

Dostęp do informacji szczegółowych:

Kiedy można zatrudnić cudzoziemca spoza UE, EOG lub Szwajcarii bez zezwolenia na pracę

👉 <https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/00295>

Szczególne zasady legalizacji pracy

W danym przypadku może obowiązywać **specjalna regulacja, a co za tym idzie optymalna procedura**.

W kontekście pracy obywateli Ukrainy w Polsce takie specjalne procedury przewiduje:

- **tzw. ustawa antycovidowa⁵ (przedłużenie ważności dokumentów legalizujących pracę)**
- **tzw. specustawa ukraińska⁶ (procedura powiadomienia, której między innymi dotyczy dalsza część niniejszej publikacji).**

4 Szczegółowe przypadki dopuszczalnej pracy bez zezwolenia wymienione zostały m.in. w art. 87 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 690 ze zm.) oraz 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 pracę (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2291).

5 Ustawa 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 (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2095 ze zm.).

6 Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Legalizacja pobytu

Niezbędnym warunkiem wykonywania pracy jest również wcześniejsze zalegalizowanie pobytu cudzoziemca w Polsce. Co do zasady chodzi tu między innymi o uzyskanie:

- odpowiedniej wizy
- zezwolenia na pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (lub w okresie oczekiwania na takie zezwolenie – na pobyt na podstawie stempla potwierdzającego złożenie wniosku)
- zaświadczenia o zarejestrowaniu pobytu obywatela Unii Europejskiej czy też pobytu w ramach tzw. ruchu bezwizowego.

Cudzoziemiec może oczywiście dysponować także innym tytułem pobytowym (na przykład statusem uchodźcy nadanym w Rzeczypospolitej Polskiej), może być objęty ochroną uzupełniającą w Rzeczypospolitej Polskiej lub też posiadać kartę pobytu członka rodziny obywatela Unii Europejskiej. Te bardziej nietypowe przypadki legalnego pobytu w Polsce zostały w niniejszej publikacji co do zasady pominięte – z uwagi na niewielki praktyczny udział firm zatrudniających pracowników w Polsce.

Liczne grupy cudzoziemców muszą posiadać wizę, aby móc przebywać w Polsce. Wizy przeznaczone typowo do wykonywania pracy na terytorium Polski to wizy, w których cel wydania został oznaczony jako:

- **05a** – w celu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanego do ewidencji przez powiatowy urząd pracy
- **05b** – w celu wykonywania pracy sezonowej
- **06** – w celu wykonywania pracy, której nie obejmują powyższe wizy – najczęściej na podstawie zezwolenia na pracę.

Pamiętaj jednak, że te oznaczenia wiz nie są jedynymi, które pozwalają cudzoziemcowi podjąć legalną pracę na terytorium Polski. Do podjęcia pracy uprawnia każda wiza Schengen i wiza krajowa, z wyjątkiem wizy wydanej w celu:

- turystycznym (kod wizy: 01)
- korzystania z ochrony czasowej (kod wizy: 20).

Obywatele Ukrainy mogą przebywać w Polsce także na podstawie szczególnych uregulowań specustawy ukraińskiej:

- pobyt w okresie 18 miesięcy licząc od dnia 24 lutego 2022 r. (tj. do 24 sierpnia 2023 r.) na podstawie art. 2 specustawy ukraińskiej.

Styczniowa nowelizacja specustawy wprowadziła do niej art. 42a, który reguluje sytuację obywateli Ukrainy, którzy nie mogą otrzymać zezwolenia na pobyt czasowy i nie korzystają w Polsce z ochrony czasowej w związku z wojną. Jeżeli:

- obywatel Ukrainy nie spełnia wymogów udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na deklarowany cel pobytu lub
- okoliczności, które są podstawą ubiegania się o to zezwolenie, nie uzasadniają jego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres dłuższy niż 3 miesiące, lub
- wobec obywatela Ukrainy zachodzą okoliczności uzasadniające odmowę udzielenia mu zezwolenia na pobyt czasowy inne niż określone w art. 100 ust. 1 pkt 2–5 lub art. 165 ust. 1* ustawy o cudzoziemcach,

w okresie do dnia 24 sierpnia 2023 r. osobie takiej udziela się zezwolenia na pobyt czasowy na okres 1 roku, licząc od dnia wydania decyzji.

* art. 100 ust. 1 pkt 2–5 lub art. 165 ust. 1:

Udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy odmawia się cudzoziemcowi, gdy

- obowiązuje wpis danych cudzoziemca do wykazu cudzoziemców, których pobyt jest na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej niepożądany, lub
- jego dane znajdują się w Systemie Informacyjnym Schengen do celów odmowy wjazdu, lub
- wymagają tego względy obronności lub bezpieczeństwa państwa lub ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego lub zobowiązania wynikające z postanowień ratyfikowanych umów międzynarodowych obowiązujących Rzeczpospolitą Polską, lub
- w postępowaniu w sprawie udzielenia mu zezwolenia na pobyt czasowy:
 - a. złożył on wniosek zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub dołączył do niego dokumenty zawierające takie dane lub informacje, lub
 - b. zeznał on nieprawdę lub zataił prawdę albo podrobił lub przerobił dokument w celu użycia go jako autentycznego lub takiego dokumentu używał jako autentycznego, lub
- sytuacja dotyczy członka rodziny - obywatela Rzeczypospolitej Polskiej - w przypadku cudzoziemca pozostającego w związku małżeńskim z obywatelem Rzeczypospolitej Polskiej gdy związek małżeński został zawarty w celu obejścia przepisów określających zasady i warunki wjazdu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, ich przejazdu przez to terytorium, pobytu na nim i wyjazdu z niego lub
- sytuacja dotyczy celu połączenia się z rodziną - w przypadku cudzoziemca pozostającego - w związku małżeńskim z cudzoziemcem, o którym mowa w art. 159 ust. 1 pkt 1, gdy związek małżeński został zawarty w celu obejścia przepisów określających zasady i warunki wjazdu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, ich przejazdu przez to terytorium, pobytu na nim i wyjazdu z niego.

Z uwagi na fakt, że w niniejszej publikacji będziemy koncentrować się na wszystkich koniecznych dokumentach pozwalających legalnie wykonywać pracę przez obywateli Ukrainy, za osobę wykonującą pracę legalnie będzie mógł zostać uznany jedynie cudzoziemiec, który będzie dysponował zarówno prawem do pobytu, jak i prawem do pracy.

Z punktu widzenia podmiotu zatrudniającego nie będzie wystarczające jedynie uzyskanie dokumentu legalizującego pracę – przykładowo powiadomienia, oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy lub zezwolenia na pracę – tudzież upewnienie się, że taki dokument nie jest konieczny. Dodatkowo należy stale kontrolować, czy cudzoziemiec posiada równoległe prawo do pobytu. Co więcej – konsekwencje zaniechania w tym zakresie mogą być powodem uznania zatrudnienia za nielegalne.

Praca a pobyt

Każdy przypadek cudzoziemca wykonującego w Polsce pracę będzie niejako powodował konieczność uzyskania zestawu dwóch uprawnień – prawa do pobytu i prawa do pracy.

Poniższa tabela prezentuje najistotniejsze uprawnienia pobytowe (po lewej stronie – uzyskiwane przez cudzoziemców), a także sposoby legalizowania pracy (po prawej stronie). W każdym przypadku praca będzie mogła zostać podjęta dopiero po uzyskaniu dokumentu legalizującego pracę (oświadczenie, zezwolenie) lub upewnieniu się, że nie jest ono konieczne, a także po uzyskaniu prawa do pobytu.

Prawo pobytu

Prawo wykonywania pracy

Pobyt na podstawie rozwiązań oferowanych przez ustawę antycovidową (przedłużenie ważności dokumentów) lub specustawę ukraińską (18 miesięcy od 24 lutego 2022 r., specjalne zezwolenie na pobyt czasowy).		Praca na podstawie rozwiązań oferowanych przez ustawę antycovidową (przedłużenie ważności dokumentów) lub specustawę ukraińską (procedura powiadomieniowa)
Ruch bezwizowy	Praca będzie legalna w przypadku posiadania uprawnienia do jej wykonywania, opartego na jednym z uprawnień wymienionych po prawej stronie , podczas którego pobyt został zalegalizowany na podstawie uprawnienia po lewej stronie .	Oświadczenie o powierzeniu pracy (tylko obywatele wybranych krajów)
Wiza		Zezwolenie na pracę (każde)
Stempel potwierdzający złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy		
Decyzja zezwalająca na pobyt czasowy		Brak konieczności uzyskiwania odrębnego zezwolenia na pracę
Inne decyzje pobytowe (pobyt stały, pobyt rezydenta długoterminowego UE)		
Dokumenty legalizujące pobyt obywateli UE, EOG, Szwajcarii i Zjednoczonego Królestwa		

Legalizacja pracy danej osoby w większości przypadków będzie mogła zostać w całości zaplanowana przez podmiot zatrudniający, z zachowaniem pełnej kontroli nad tym procesem.

PRZYKŁAD

Pracodawca w celu zatrudnienia obywatela Ukrainy zarejestrował oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy. Uzyskany dokument został przesłany do tej osoby. Na jego podstawie obywatel Ukrainy uzyskał wizę D05, która pozwoliła mu wjechać do Polski i podjąć pracę.

PRZYKŁAD

Pracodawca w celu zatrudnienia obywatelki Ukrainy, która ma zamiar przybyć do Polski w związku z działaniami wojennymi w tym kraju, zarejestrował na portalu praca.gov.pl powiadomienie o zamiarze zatrudnienia.

Należy zauważyć, że w powyższych przykładach dokumenty pobytowe zostały uzyskane dla osób, które bezpośrednio wcześniej nie przebywały w Polsce, ani też nie wykonywały tu pracy. Działania pracodawców pozwoliły podjąć zatrudnienie, ale dopiero po legalnym wjeździe do Polski.

Oczywiście może się także zdarzyć, że cudzoziemiec w chwili zatrudniania go w danym podmiocie w Polsce będzie posiadał już dokument legalizujący pobyt. W takim przypadku pracodawca będzie musiał dokument sprawdzić i ocenić, czy może zostać wykorzystany w danej sytuacji.

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy rozpoczął wykonywanie pracy u pracodawcy A w dniu 1 stycznia 2019 r. na podstawie zarejestrowanego oświadczenia o powierzeniu pracy (przedłużonego następnie przez ustawę antycovidową). Uzyskał wtedy stosowną wizę D05A. W czerwcu 2022 r. cudzoziemiec znalazł jednak korzystniejszą ofertę pracy i rozwiązał poprzednią umowę o pracę. Pracodawca B, zanim zatrudni cudzoziemca, będzie musiał uzyskać stosowny dokument legalizujący pracę (oświadczenie o powierzeniu pracy lub powiadomienie o powierzeniu pracy).

Warto dodać, że dokumenty pozwalające na pracę zasadniczo uzyskuje pracodawca (z wyjątkiem decyzji na pobyt czasowy i pracę, przy której pomaga jedynie uzyskać załączniki do wniosku składanego przez cudzoziemca), natomiast pobyt legalizuje sam cudzoziemiec (składając wniosek wizowy lub wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy).

UWAGA!

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Co więcej, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany do przechowywania kopii dokumentu pobytowego przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca.

Podstawa prawna: art. 2 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. (Dz.U. poz. 769)

Dostęp do informacji szczegółowych:

kiedy praca cudzoziemca w Polsce jest legalna

<https://www.biznes.gov.pl/pl/porta1/00212#2>

Sytuacja obywateli Ukrainy wjeżdżających na terytorium RP od 24 lutego 2022 r. w związku z konfliktem na terytorium Ukrainy

Działania wojenne związane z inwazją rosyjską na Ukrainę zmusiły olbrzymią liczbę osób do natychmiastowego opuszczenia miejsc dotychczasowego pobytu w Ukrainie. Dotyczyło to zarówno obywateli tego kraju, jak i osób nieposiadających obywatelstwa ukraińskiego.

Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa⁷ (dalej: **specustawa wojenna**) precyzuje zasady pobytu i zatrudnienia obywateli Ukrainy i członków ich rodzin (głównie małżonków), którzy przybyli do Polski w związku z wojną. Odnosi się także do możliwości zatrudnienia wszystkich obywateli Ukrainy przebywających w Polsce legalnie.

Specustawa wojenna reguluje legalność pobytu i pracy osób nią objętych. Ponieważ przewiduje ona kilka sposobów liczenia terminów legalnego pobytu, poszczególne regulacje zostaną przedstawione według określonego schematu.

Sytuacja osób objętych specustawą wojenną – prawo do legalnego pobytu

I. Legalny pobyt w Polsce do 24.08.2023 r.

Prawo do legalnego pobytu do dnia 24.08.2023 przysługuje:

3. obywatelom Ukrainy, którzy przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojskowymi prowadzonymi na terytorium tego państwa od 24.02.2022 r. do dnia, który zostanie ustalony później przez polskiego ustawodawcę na podstawie analizy okoliczności związanych z wojną w Ukrainie
4. małżonkom obywateli Ukrainy, którzy nie posiadają obywatelstwa ukraińskiego/UE i przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojskowymi prowadzonymi na terytorium tego państwa od dnia 24.02.2022 r. do dnia, który zostanie ustalony później przez polskiego ustawodawcę na podstawie analizy okoliczności związanych z wojną w Ukrainie⁸
5. obywatelom Ukrainy posiadającym Kartę Polaka, którzy przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojskowymi prowadzonymi na terytorium tego państwa od dnia 24.02.2022 r. do dnia, który zostanie ustalony później przez polskiego ustawodawcę na podstawie analizy okoliczności związanych z wojną w Ukrainie
6. członkom rodzin obywateli Ukrainy posiadających Kartę Polaka, którzy nie posiadają obywatelstwa ukraińskiego/UE i przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojskowymi prowadzonymi na terytorium tego państwa od dnia 24.02.2022 r. do dnia, który zostanie ustalony później przez polskiego ustawodawcę na podstawie analizy okoliczności związanych z wojną na Ukrainie

– o ile **nie posiadają** podstawy do legalnego pobytu na przykład w postaci wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy/stały⁹.

7 Dz.U. poz. 583 z późn. zm.

8 Dla celów specustawy wojennej takie osoby są traktowane jako obywatele Ukrainy. Zatem ilekroć w specustawie wojennej jest mowa o obywatelu Ukrainy, termin ten obejmuje również nieukraińskiego małżonka obywatela Ukrainy.

9 Podstawa prawna: art. 2 ust. 1 specustawy wojennej.

Dodatkowym warunkiem korzystania z powyższego uprawnienia jest tzw. **zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej**. Nie wymaga on składania jakiegось rodzaju deklaracji – weryfikacja następuje poprzez czynności faktyczne – cudzoziemiec musi w Polsce przebywać.

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy przybył do Polski w dniu 26.02.2022 r. z wakacji w Jordanii. Ukrainę opuścił w dniu 15.02.2022 r., i już na jej terytorium nie powrócił. Podlega on pod specustawę wojenną, a jego pobyt jest legalny od 24.08.2023 roku, przybycie do Polski nastąpiło bowiem od 24.02.2022 r. z terytorium Ukrainy. Pobyt na wakacjach nie jest klasyfikowany jako zmiana stałego miejsca pobytu. To samo dotyczy krótkotrwałych wyjazdów służbowych. Istotne dla uznania legalności pobytu do 24.08.2023 jest to, aby przybycie do Polski nastąpiło nie wcześniej niż 24.02.2022.

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy ma małżonka narodowości wietnamskiej. Razem przybyli do Polski z Ukrainy we wrześniu 2022 roku. Obie te osoby mogą korzystać z prawa do pobytu do 28.08.2023 i powinny zarejestrować swój wjazd w urzędzie gminy.

Styczniowa nowelizacja specustawy wyłączyła możliwość korzystania z omówionego prawa do pobytu w sytuacji, w której dana osoba korzysta z ochrony czasowej na terenie innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego Unii Europejskiej przyznanej z powodu działań wojennych prowadzonych na terytorium Ukrainy. Z dniem jej wejścia w życie obywatele Ukrainy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy korzystali z ochrony czasowej na terenie innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego Unii Europejskiej przyznanej z powodu działań wojennych prowadzonych na terytorium Ukrainy, utracili prawo do pobytu unormowane zgodnie z przedstawionymi informacjami.

Długość legalnego pobytu

Zgodnie ze specustawą wojenną legalny pobyt opisanych powyżej osób wynosi 18 miesięcy. **Okres ten, niezależnie od daty wjazdu, jest zawsze liczony od 24.02.2022 r.** Zatem dla wszystkich osób zakończy się 24.08.2023 r.

Warunkiem skorzystania przez wskazane osoby z możliwości pobytu do 24.08.2023 r. jest zarejestrowanie swojego wjazdu oraz uzyskanie numeru PESEL, o który cudzoziemiec zobowiązany jest zawnioskować w terminie 30 dni od przybycia do Polski. Rejestracji dokonuje się bezpłatnie w dowolnym urzędzie gminy. W jej wyniku cudzoziemiec otrzymuje numer identyfikacyjny **PESEL z prefixem UKR**.

Osoba, która uzyskała status UKR, traci go, gdy opuści Polskę na okres dłuższy niż 30 dni (nie dotyczy to przypadków delegowania pracowników do innego kraju w celu wykonywania pracy). Ponowne nabycie statusu UKR (a więc możliwość legalnego pobytu do 24.08.2023 r.) jest możliwe w przypadku przyjazdu do Polski z Ukrainy w związku z działaniami wojennymi i ponownym nabyciu numeru PESEL-UKR. Zatem osoba objęta specustawą wojenną może status UKR nabyć, następnie, z uwagi na wyjazd – utracić (uzyskując status NUIE), po czym ponownie nabyć status UKR.

Posiadanie przez cudzoziemca numeru PESEL-UKR potwierdza, że korzysta on w Polsce z prawa do legalnego pobytu. Uprawnia go to do podróżowania po strefie Schengen (poza Polską) przez 90 dni w ciągu 180 dni. Dokumentem, którym może wówczas legitymować się cudzoziemiec jest specjalny dokument pobytowy – mobilny dokument **Diia.pl**. Dodatkowo cudzoziemiec musi posiadać dokument podróży.

Każda osoba, która:

- ma ukraińskie obywatelstwo
- jest pełnoletnia
- przekroczyła granicę polsko-ukraińską po 24 lutego 2022 r.
- ma nadany numer PESEL
- ma aktywny profil zaufany,

może skorzystać z aplikacji mObywatel i dokumentu Diia.pl.

Informacje szczegółowe:

Diia.pl – pierwsze w UE w pełni cyfrowe pozwolenie na pobyt!

<https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/>

[diiapl---pierwsze-w-ue-w-peelni-cyfrowe-pozwolenie-na-pobyt](#)

Jeśli osoba zobligowana do rejestracji wjazdu posiada już numer PESEL, udając się do urzędu gminy, otrzyma zaświadczenie o dodaniu do niego prefixu UKR. Takie osoby nie są zwolnione z konieczności rejestracji przybycia do Polski.

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy przejeżdżał przez Polskę do Niemiec w dniu 26.02.2022 roku. Nie zarejestrował wjazdu w żadnym urzędzie gminy, nie otrzymał numeru PESEL-UKR. Osoba ta chce przybyć do Polski z Niemiec w dniu 20.10.2022 r. Nie uzyska wtedy możliwości korzystania z legalnego pobytu do 24.08.2023 r., bowiem nie uzyskała PESEL-UKR przy pierwszym wjeździe.

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy przybył ze swojego kraju do Polski w dniu 20.03.2022. W urzędzie gminy otrzymał PESEL z prefixem UKR. Na okres 30.07.2022–30.09.2022 powrócił na terytorium Ukrainy. Utracił zatem PESEL-UKR na rzecz PESEL-NUE. W dniu 1.10.2022 r. powrócił do Polski w wyniku eskalacji działań wojennych w miejscu zamieszkiwania. Fakt ten zostanie prawdopodobnie odnotowany w systemie teleinformatycznym prowadzonym przez Komendanta Głównego Straży granicznej, co spowoduje automatyczny powrót do PESEL-UKR. Dla pewności, że status UKR został ponownie nadany, obywatel Ukrainy może udać się do urzędu gminy celem ustalenia, czy nie jest konieczne złożenie wniosku o ponowne nadanie statusu UKR. Ze specustawy wojennej wynika bowiem, że „ponowne nadanie statusu UKR następuje automatycznie” i że „status UKR może zostać ponownie nadany również w wyniku ponownego złożenia wniosku o nadanie numeru PESEL”. Złożenie wniosku powinno nastąpić w ciągu 30 dni od dnia przybycia do Polski..

Podstawa prawna: art. 2 ust. 1 specustawy wojennej

II. Legalny pobyt do 24.08.2023 r.

Dotyczy obywateli Ukrainy, których wiza lub zezwolenie na pobyt kończy się od dnia 24.02.2022 r.

Długość legalnego pobytu

Pobyt takich osób jest legalny po wygaśnięciu wizy/zezwoleń na pobyt do 24.08.2023 r.

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy przybył do Polski w dniu 10.02.2022 na podstawie wizy ważnej do dnia 30.10.2022 roku. Specustawa wojenna daje takiej osobie prawo do pobytu do dnia 24.08.2023.

Podstawa prawna: art. 42 ust. 1, 3a, 5 i 5a specustawy wojennej.

Kolejna regulacja dotyczy obywateli Ukrainy, jeżeli ostatni dzień dopuszczalnego okresu pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

1. na podstawie wizy Schengen wydanej przez organ polski
2. na podstawie wizy wydanej przez inne państwo strefy Schengen
3. na podstawie dokumentu pobytowego, o którym mowa w art. 1 ust. 2 lit. a rozporządzenia Rady (WE) nr 1030/2002 z dnia 13 czerwca 2002 r. ustanawiającego jednolity wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich (Dz.Urz. UE L 157 z 15.06.2002, str. 1, z późn. zm.), wydanego przez właściwy organ innego państwa obszaru Schengen albo innego dokumentu pobytowego wydanego przez organ tego państwa, uprawniającego do podróży po terytorium innych państw tego obszaru
4. w ramach ruchu bezwizowego

– przypada w okresie od 24.02.2022 r. Nie jest istotne, czy pobyt ten rozpoczął się przed 24.02.2022 czy po tej dacie.

Długość legalnego pobytu

Pobyt uważa się za legalny do 24.08.2023.

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy przybył do Polski w dniu 10.02.2022 r. (czyli przed 24.02.2022 r.) na podstawie ruchu bezwizowego. Nie przebywał w strefie Schengen w okresie 180 dni przed 10.02.2022. Pobyt takiej osoby jest legalny przez 90 dni pobytu w ramach ruchu bezwizowego (do 10.05.2022). Po upływie tego okresu osoba taka może przebywać w Polsce do 24.08.2023.

Podstawa prawna: art. 42 ust. 11 specustawy wojennej.

Osoby korzystające w Rzeczypospolitej Polskiej z ochrony czasowej – prawo do legalnego pobytu

Ochrona czasowa przyznawana osobom uciekającym z Ukrainy jest efektem obowiązywania bardzo szczególnych regulacji na poziomie Unii Europejskiej. Mechanizm ochronny został ustanowiony mocą Dyrektywy Rady 2001/55/WE z dnia 20 lipca 2001 r. w sprawie minimalnych standardów przyznawania tymczasowej ochrony na wypadek masowego napływu wysiedleńców oraz środków wspierających równowagę wysiłków między Państwami Członkowskimi związanych z przyjęciem takich osób wraz z jego następstwami

(Dz.U. UE L. z 2001 r., nr 212, s. 12), która została uruchomiona względem osób uciekających z Ukrainy przez Decyzję wykonawczą Rady (UE) 2022/382 z dnia 4 marca 2022 r. stwierdzającą istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkująca wprowadzeniem tymczasowej ochrony (Dz.U. UE. L. z 2022 r. Nr 71, s. 1).

Do polskiego porządku prawnego mechanizmy dyrektywy zostały wprowadzone mocą ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1264 z późn. zm.). Wynika z niej, że ochroną czasową są objęte osoby, które wskazuje w decyzji wykonawczej Rada UE. Polski ustawodawca przyjął następujący mechanizm ochrony osób uciekających z Ukrainy:

- większość z nich klasyfikowana jest pod ochronę wynikającą ze specustawy wojennej, i to jej postanowienia znajdują do nich zastosowanie
- jeśli osoba uciekająca z Ukrainy jest objęta decyzją Rady UE, ale nie jest objęta specustawą wojenną, przysługuje jej ochrona czasowa wynikająca z ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (dalej: ustawa ochronna)¹⁰.

Dla wskazania, kto podlega pod ochronę na podstawie ustawy ochronnej, należy określić, kto podlega pod decyzję Rady UE i nie podlega pod specustawę wojenną. Pod decyzję Rady UE podlegają osoby, które musiały opuścić Ukrainę począwszy od dnia 24 lutego 2022 r. w następstwie inwazji wojskowej rozpoczętej w tym dniu przez rosyjskie siły zbrojne i są:

- a. obywatelami Ukrainy zamieszkałymi w Ukrainie przed dniem 24 lutego 2022 r.
- b. bezpaństwowcami lub obywatelami państw trzecich innych niż Ukraina, którzy przed dniem 24 lutego 2022 r. korzystali z ochrony międzynarodowej lub równoważnej ochrony krajowej w Ukrainie
- c. członkami rodzin osób wymienionych w pkt. a i b¹¹
- d. bezpaństwowcami i obywatelami państw trzecich innych niż Ukraina, którzy są w stanie udowodnić, że przed dniem 24 lutego 2022 r. legalnie przebywali w Ukrainie na podstawie ważnego zezwolenia na pobyt stały, wydanego zgodnie z prawem ukraińskim, i którzy nie są w stanie w bezpiecznych i trwałych warunkach powrócić do kraju lub regionu pochodzenia.

10 t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1264 z późn. zm.

11 Za członków rodziny uznaje się następujące osoby, o ile rodzina znajdowała się już i przebywała w Ukrainie przed dniem 24 lutego 2022 r.:

- a) małżonka osoby, o której mowa w lit. a) lub b), lub też będącego stanu wolnego partnera tej osoby, z którym osoba ta pozostaje w stałym związku, jeżeli prawo lub praktyka danego państwa członkowskiego traktuje pary niepozostające w związku małżeńskim w sposób porównywalny do par pozostających w związku małżeńskim, zgodnie z jego prawem krajowym odnoszącym się do cudzoziemców;
- b) małoletnie i niepozostające w związku małżeńskim dzieci osoby, o której mowa w lit. a) lub b), lub dzieci jej małżonka, niezależnie od tego, czy urodziły się w związku małżeńskim, poza związkiem, czy są przysposobione;
- c) innych bliskich krewnych, którzy mieszkali razem jako jedna rodzina w czasie, kiedy wystąpiły okoliczności prowadzące do masowego napływu wysiedleńców, i którzy byli w tym czasie całkowicie lub częściowo na utrzymaniu osoby, o której mowa w lit. a) lub b).

Osoby, które klasyfikują się do uzyskania statusu ochronnego z ustawy ochronnej uzyskują właściwe zaświadczenie od Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców, a ich pobyt w Polsce jest legalny. Rada UE zdecydowała o przyznaniu ochrony na rok (do 4.03.2023 r.). Nie jest wykluczone, że ochrona zostanie przedłużona. Może to nastąpić dwukrotnie – każdorazowo na półroczny okres.

PRZYKŁAD

Obywatel Maroka korzystał w Ukrainie z ochrony międzynarodowej. Nie posiada on żadnych związków rodzinnych z obywatelami Ukrainy. W dniu 25.02.2022 r. przybył do Polski z Ukrainy. Powinien udać się do Szefa Urzędu na Spraw Cudzoziemców, aby potwierdzić status osoby korzystającej z ochrony czasowej do dnia 4.03.2023 r.

PRZYKŁAD

Obywatel Maroka korzystał w Ukrainie z ochrony międzynarodowej. Jego małżonką jest obywatelka Ukrainy. W dniu 25.01.2023 r. przybył do Polski z Ukrainy. Powinien złożyć wniosek o PESEL UKR w terminie 30 dni od dnia przybycia do Polski.

PRZYKŁAD

Obywatel Maroka studiował w Ukrainie, przebywając tam na podstawie czasowego tytułu pobytowego. Nie posiada żadnych związków rodzinnych z obywatelami Ukrainy. W dniu 25.02.2022 r. przybył do Polski z Ukrainy. Nie korzysta z ochrony przyznanej specustawą wojenną ani ustawą ochronną.

PRZYKŁAD

Obywatel Maroka przebywał w Ukrainie na podstawie zezwolenia na pobyt stały. Nie posiada żadnych związków rodzinnych z obywatelami Ukrainy. W dniu 25.02.2022 r. przybył do Polski z Ukrainy. Aby uzyskać zaświadczenie od Szefa Urzędu ds. Cudzoziemców o podleganiu ochronie czasowej, musi udowodnić, że nie może wrócić w bezpiecznych i trwałych warunkach do Maroka.

Informacje szczegółowe:

Ochrona czasowa dla cudzoziemców:

👉 <https://infoopt.pl/ochrona-czasowa-dla-cudzoziemcow-niebedacych-obywatelami-ukrainy>

Dodatkowe miejsca wydawania zaświadczeń o ochronie czasowej:

👉 <https://www.gov.pl/web/ochrona/dodatkowe-miejsca-wydawania-zaswiadczen-o-ochronie-czasowej>

Podstawy zatrudnienia

Osoby korzystające ze specustawy wojennej

Obywatele Ukrainy, których pobyt w Polsce jest legalny do 24.08.2023 r. (na podstawie art. 2 ust. 1 specustawy wojennej), mogą być zatrudnieni, jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy zawiadomi powiatowy urząd pracy o powierzeniu pracy temu obywatelowi Ukrainy w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia przez niego pracy. Zgłoszenia dokonuje się online za pośrednictwem portalu praca.gov.pl. Dokonanie zgłoszenia jest bezpłatne i musi być dokonane przez podmiot mający siedzibę w Polsce (system nie pozwala na rejestrację zgłoszenia przez podmiot zagraniczny). Procedura ta jest bezpłatna.

W powiadomieniu podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy przekazuje:

1. informacje dotyczące podmiotu powierzającego wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy:
 - a) nazwę albo imię (imiona) i nazwisko
 - b) adres siedziby albo miejsca zamieszkania
 - c) numer telefonu lub adres poczty elektronicznej o charakterze służbowy
 - d) numer identyfikacyjny NIP i REGON – w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą albo numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej
 - e) numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w przypadku podmiotu powierzającego wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej
 - f) symbol PKD i opis wykonywanej działalności związanej z pracą obywateli Ukrainy

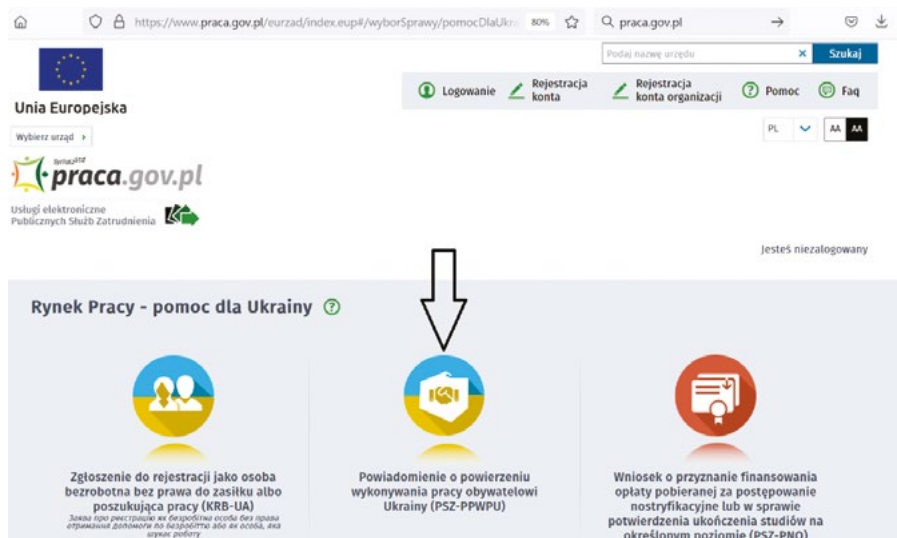
2. dane osobowe obywatela Ukrainy:
 - a) imię (imiona) i nazwisko
 - b) datę urodzenia
 - c) płeć
 - d) obywatelstwo
 - e) rodzaj, numer i serię dokumentu podróży lub innego dokumentu stwierdzającego lub pozwalającego ustalić tożsamość i państwo, w którym wydano ten dokument
 - f) numer PESEL – o ile został nadany
3. rodzaj umowy pomiędzy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy a obywatelem Ukrainy
4. nazwę stanowiska lub rodzaj wykonywanej pracy
5. miejsce wykonywanej pracy
6. miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia
7. wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu
8. liczbę wszystkich osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę i na podstawie umów cywilnoprawnych według stanu:
 - na dzień 23 lutego 2022 r. i
 - na dzień złożenia powiadomienia.

UWAGA!

Zgodnie ze stanowiskiem Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej obywatele Ukrainy, którzy przybyli do Polski od 24.02.2022 r. mogą być zatrudnieni tylko w procedurze opisanej w tym punkcie. Nie można wobec nich stosować procedur opisanych powyżej (oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi i zezwolenie na pracę).

Pracodawca, aby mieć pewność co do statusu posiadanego przez cudzoziemca, powinien uzyskać od niego potwierdzenie o posiadaniu numeru PESEL-UKR aktualne na dzień zatrudnienia. Jeśli z dokumentu podróży cudzoziemca wynika, że opuszczał on terytorium RP na okres powyżej miesiąca od uzyskania zaświadczenia o posiadaniu numeru PESEL-UKR, wówczas możliwe jest, że cudzoziemiec status ów utracił i ponownie go nie uzyskał. Jeśli klasyfikuje się pod pojęcie „obywatel Ukrainy”, jego zatrudnienie nadal możliwe jest przez dokonanie powiadomienia. Niemniej jednak wiedza co do posiadanego przez cudzoziemca statusu pobytowego jest niezbędna dla weryfikacji legalności jego pobytu podczas trwania zatrudnienia.

Specustawa wojenna wprowadza zasadę, zgodnie z którą za powiadomieniem zatrudniani są wszyscy obywatele Ukrainy przebywający w Polsce legalnie, również przebywający przed 24 lutego 2022 r. na terytorium RP, o ile nie posiadają innego tytułu uprawniającego ich do pracy bądź ich sytuacja wyłącza konieczność legalizacji zatrudnienia, korzystają bowiem z dostępu do rynku pracy (na przykład osoby posiadające zezwolenia na pobyt stały).



PRZYKŁAD

Do pracodawcy w dniu 20.10.2022 r. zgłasza się cudzoziemiec – obywatel Ukrainy, który posiada zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, wydane na innego pracodawcę w dniu 20.08.2020 r. Aby takiego cudzoziemca zatrudnić, należy do 14 dni przed rozpoczęciem pracy dokonać powiadomienia przez praca.gov.pl. Nie jest wymagane dokonywanie zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

PRZYKŁAD

Pracodawca za powiadomieniem zatrudnił obywatela Ukrainy. Zamierza jednak zmienić mu stanowisko pracy podane w powiadomieniu. Rekomendowane jest dokonanie kolejnego powiadomienia w terminie do 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy na nowym stanowisku.

Styczniowa nowelizacja specustawy wprowadziła zasadę, zgodnie z którą powiadomienia należy dokonać w terminie 14 dni od dnia doręczenia cudzoziemcowi decyzji udzielającej zezwolenia na pobyt, z której taki obowiązek wynika.

Plan działania po upływie 18 miesięcy od dnia 24 lutego 2022 r.

Osoby korzystające z ochrony czasowej, co do zasady, nie mogą korzystać z procedury związanej z uzyskiwaniem zezwoleń na pobyt. Osobie korzystającej z ochrony czasowej odmawia się wszczęcia postępowania o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy. Styczniowa nowelizacja specustawy wprowadziła istotne wyjątki od tej zasady. Od 1.04.2023, na podstawie art. 42 ust. 13 specustawy, możliwe będzie wnioskowanie przez osoby, których pobyt jest legalny na podstawie art. 2 ust. 1 specustawy, i które posiadają status UKR o zezwolenie na pobyt czasowy:

- i pracę, o którym mowa w art. 114 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach,
- w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, o którym mowa w art. 127 ustawy o cudzoziemcach lub
- celu prowadzenia działalności gospodarczej, o którym mowa w art. 142 ust. 1 lub 3 ustawy o cudzoziemcach.

Postępowania prowadzone w ww. trybie jest uproszczone – co do zasady nie wymaga się w nim osobistego stawiennictwa cudzoziemca.

Dokumenty, które pracodawca musi pobrać od cudzoziemca. Warunki ich przechowywania

Zadania pracodawcy w kontekście legalności pobytu zatrudnianego cudzoziemca na terytorium RP są opisane w ustawie o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (dalej: **ustawa o skutkach**). Obowiązki, o których mowa powyżej, to:

- **sprawdzenie dokumentu pobytowego** cudzoziemca
- **przechowywanie jego kopii** przez cały okres wykonywania przez niego pracy oraz zgłoszenie cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych, o ile taki obowiązek wynika z przepisów dotyczących zabezpieczenia społecznego.

Spełnienie powyższych wymogów uwalnia pracodawcę od odpowiedzialności za ten aspekt powierzenia nielegalnego wykonywania pracy zgodnie z ustawą o promocji. Natomiast odrębna regulacja wskazuje, iż spełnienie tych samych obowiązków uwalnia pracodawcę od odpowiedzialności za przestępstwa i wykroczenia stypizowane w ustawie o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Konieczne jest podkreślenie, iż **wiedza, że dokument pobytowy jest sfałszowany wyklucza możliwość uwolnienia się przez pracodawcę od odpowiedzialności wykroczeniowej i karnej.**

Dokumentem pobytowym, względem którego na pracodawcy ciąży obowiązek jego sprawdzenia i posiadania kopii, może być:

- paszport
 - zezwolenie na pobyt czasowy
 - zezwolenie na pobyt stały.
-

Jeśli cudzoziemiec przebywa w Polsce na podstawie tytułu pobytowego, którego posiadanie uprawnia do otrzymania karty pobytu, pracodawca nie przechowuje kopii karty pobytu, a **kopię decyzji, na podstawie której została ona wydana**. Pracodawca zawsze przechowuje kopię dokumentu – **nigdy jego oryginał**.

Kopie dokumentów pobytowych można przechowywać w aktach osobowych w części A (jeśli są przedkładane przy nawiązywaniu stosunku pracy) i części B (jeśli są przedkładane podczas trwania zatrudnienia) – ułatwia to bieżący nadzór nad legalnością pobytu cudzoziemca i weryfikację przez organy kontrolne. Należy zauważyć, że obowiązek przechowywania kopii dokumentów pobytowych trwa przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca. Nie rozciąga się na okres po ustaniu stosunku pracy. Jeśli jednak dokumenty zostaną włączone do akt osobowych, obowiązują względem nich zasady archiwizacji przechowywania akt osobowych. Wygodną opcją będzie zatem włączenie dokumentów pobytowych do teczki/katalogu akt osobowych jako ich odrębnej części, którą można usunąć po ustaniu zatrudnienia, bez uszczerbku dla obowiązków związanych z przechowywaniem akt osobowych.

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcom, który nie prowadzi dla nich akt osobowych (z uwagi na zatrudnianie cudzoziemców na podstawie umów prawa cywilnego), powinien również przechowywać kopie dokumentacji pobytowej.

Tłumaczenie dokumentów dla cudzoziemców

Obowiązki dotyczące tłumaczenia dokumentów związanych z zatrudnieniem cudzoziemców od wielu lat budzą wiele pytań po stronie firm.

Trzeba wskazać, że nie istnieje pojedynczy przepis zawierający katalog obowiązkowych tłumaczeń, a rozwiązania praktykowane w tym zakresie bazują na wielu różnych przepisach, znajdujących się w różnych ustawach.

Co istotne, obowiązek tłumaczenia poszczególnych dokumentów może wynikać:

1) Wprost z przepisu, odnosząc się do obowiązków wynikających z przepisów. Przepisów dotyczących tłumaczeń dokumentów należy przede wszystkim poszukiwać w samych ustawach regulujących kwestie legalizacji pracy. Przykładowo z art. 88h ust. 1 punkt 3) ustawy o promocji zatrudnienia wynika, że firmy mają obowiązek zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej i przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca. Trzeba zauważyć, że przepis ten nie

narzuca obowiązku przygotowania umowy dwujęzycznej, a jedynie wspomina o przedstawieniu tłumaczenia przed podpisaniem umowy.

PRZYKŁAD

Każdy obywatel Ukrainy, z którym jest podpisywana umowa, otrzymuje odrębnie tłumaczenie tekstu proponowanej umowy. Po zapoznaniu się z tym tłumaczeniem jest podpisywana właściwa umowa. Samo zapoznanie się z tłumaczeniem jest potwierdzane przez cudzoziemca podpisem na tym tłumaczeniu. Oczywiście z punktu widzenia wygody obsługi procesu zatrudniania – lepszym rozwiązaniem byłoby po prostu dwujęzyczny wzór umowy, na przykład ze wskazaniem, że umowa była sporządzona w języku polskim wraz z tłumaczeniem na język ukraiński.

Obowiązek zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej i uprzedniego przedstawienia mu jej tłumaczenia umowy na język dla niego zrozumiały dotyczy również przypadków osób zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę (art. 90d ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia). Oznacza to, że umowa powinna zostać przetłumaczona również w przypadku osób wykonujących pracę na podstawie:

- oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy
- powiadomień o zamiarze powierzenia pracy
- zwolnionych z posiadania zezwolenia na innej podstawie.

2) Niekiedy obowiązek nie jest wyrażony wprost – bez wyraźnego użycia słowa „tłumaczenie”, niemniej bez dokonania tłumaczenia realizacja pewnych obowiązków byłaby możliwa (na przykład zapoznanie cudzoziemca z określonymi informacjami). Dotyczy to w szczególności przetłumaczenia także wewnętrznych procedur, o ile przepisy wprowadzają wymóg zaznajomienia się z nimi, na przykład zasady dotyczące bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Przykładowo:

- pracodawca jest obowiązany zapoznać pracownika z treścią regulaminu pracy przed dopuszczeniem do pracy
- pracodawca jest obowiązany zaznajamiać pracowników z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczącymi wykonywanych przez nich prac
- pracodawca jest obowiązany wydawać szczegółowe instrukcje i wskazówki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach pracy
- pracownik jest obowiązany potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy
- we wszystkich powyższych przypadkach trudno uznać za spełnienie obowiązku informacyjnego przekazanie cudzoziemcom treści tych dokumentów w języku, którym w ogóle nie władają.

PRZYKŁAD

Na terenie firmy z branży produkcyjnej obowiązują wewnętrzne reguły poruszania się po strefach, w których pracują maszyny. Wynikają one z instrukcji wydanej przez zarząd tej firmy. Dotyczą zasad ruchu pieszego, kołowego i, na przykład, poruszania się po schodach. Jeżeli cudzoziemiec ma stosować te reguły – powinien móc się z nimi zapoznać, dlatego instrukcja musi być przetłumaczona na języki zrozumiałe dla zatrudnionych tam cudzoziemców.

Ewentualna wymiana z cudzoziemcem pism dotyczących realizacji innych obowiązków może odbywać się w języku dla niego zrozumiałym, niemniej jednak warto robić to dwujęzycznie na wypadek kontroli (na przykład Państwowej Inspekcji Pracy).

Trzeba również pamiętać, że firma może zostać poproszona o przedstawienie określonym urzędom lub organom dowodów na wypełnienie pewnych obowiązków informacyjnych, sporządzonych w języku polskim lub przetłumaczonych na język polski. Obowiązek udostępnienia dokumentacji wynika z art. 88h ust. 1 pkt 8 ustawy o promocji zatrudnienia, a dotyczy (nie licząc tłumaczenia samej umowy):

- uwzględnienia w umowie z cudzoziemcem warunków zawartych w zezwoleniu na pracę
- dostosowywania wysokości wynagrodzenia cudzoziemca do aktualnej wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie
- podwyższenia wynagrodzenia cudzoziemca proporcjonalnie do zwiększenia wymiaru czasu pracy cudzoziemca zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy lub liczby godzin, w których cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej
- przekazania jednego egzemplarza zezwolenia na pracę cudzoziemcowi, którego dotyczy zezwolenie, w formie pisemnej
- informowania cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę oraz decyzjach o wydaniu, odmowie wydania lub uchyleniu zezwolenia

i ma na celu umożliwienie organom skutecznego przeprowadzenia kontroli.

PRZYKŁAD

Pracodawca wysłał obywatelowi Ukrainy informację o wystąpieniu o wydanie dla niego zezwolenia na pracę. Korespondencja mailowa odbyła się w języku ukraińskim. Podczas kontroli inspektor Państwowej Inspekcji Pracy poprosił pracodawcę o przetłumaczenie treści maili.

Co ciekawe, tematykę języka sporządzania dokumentów reguluje także ustawa z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 672). Niemniej precyzuje ona obowiązki w drugą stronę, czyli kiedy należy używać języka polskiego. Przewiduje regułę, że przy wykonywaniu przepisów z zakresu prawa pracy używa się języka polskiego, jeżeli umowa ma być wykonana lub wykonywana na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Trzeba zauważyć, że przepis ten dotyczy wszystkich dokumentów z zakresu prawa pracy, a nie jedynie umów. Co ciekawe – ustawodawca pominął tu umowy cywilnoprawne.

Zgodnie z tą ustawą dokumenty pracownicze powinny być sporządzane w języku polskim, jednakże mogą być sporządzone w języku obcym na wniosek osoby świadczącej pracę władającej tym językiem, niebędącej obywatelem polskim (pouczonej uprzednio o prawie do sporządzenia umowy lub innego dokumentu w języku polskim).

PRZYKŁAD

Cudzoziemiec poprosił pracodawcę o możliwość prowadzenia korespondencji mailowej dotyczącej urlopów wypoczynkowych i innych nieobecności wyłącznie w języku ukraińskim.

Trzeba uznać, że polski ustawodawca jako regułę traktuje sporządzanie dokumentów zatrudnieniowych w języku polskim, jeżeli odrębna zasada nie wynika z przepisu szczególnego. Pomimo dopuszczenia stosowania wersji obcojęzycznych i tak na potrzeby kontroli należy dysponować wersją polską, a więc posiadanie wyłącznie dokumentów obcojęzycznych nie jest dobrym rozwiązaniem.

Podsumowując: w ocenie autorów niniejszego poradnika należy zalecić tłumaczenie wszystkich dokumentów, z których wynikają prawa lub obowiązki cudzoziemca, na język dla niego zrozumiały – poza przypadkami wprost sprecyzowanymi w przepisach prawa.

Warto wspomnieć także o kwestii umów dotyczących zakwaterowania pracowników sezonowych, czyli pracowników pracujących na podstawie zezwolenia typu S. Trzeba przypomnieć, że jest to jedyny obszar, w którym na podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nakłada się obowiązek zapewnienia zakwaterowania (art. 88w ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia). Podmiot ten jest obowiązany do zawarcia z cudzoziemcem odrębnej umowy w formie pisemnej określającej warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej. W tym przypadku – podobnie jak przy samej umowie z osobą zatrudnioną na zezwoleniu na pracę przed podpisaniem umowy najmu lub użyczenia – podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany do przedstawienia cudzoziemcowi tłumaczenia umowy na język dla niego zrozumiały.

Agencje pośrednictwa pracy

Obowiązek tłumaczenia umów dotyczy również wszelkiego rodzaju umów zawieranych przez agencję pośrednictwa pracy w trakcie rekrutacji cudzoziemców zarówno do firm polskich, jak i za granicę. Istnieje obowiązek zawarcia specyficznej umowy zawierającej reguły rekrutacji, który dotyczy zarówno kierowania kandydatów do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jak i za granicą.

W obu przypadkach agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi kierowanemu do pracy – przed podpisaniem umowy zawierającej zasady rekrutacji – jej pisemnego tłumaczenia na język dla niego zrozumiały.

PRZYKŁAD

Agencja zatrudnienia pozyskuje kandydatów z Ukrainy w celu skierowania ich do ich przyszłych pracodawców w branży logistycznej w Niemczech. Zanim kandydat otrzyma dane pracodawcy, musi podpisać umowę zawierającą między innymi informacje o pracodawcy zagranicznym i jego siedzibie, okresie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, rodzaju umowy oraz warunkach zatrudnienia i wynagradzania.

Ogólne obowiązki pracodawcy zatrudniającego cudzoziemca

W przypadku zatrudnienia cudzoziemca po uprzednim zalegalizowaniu takiej pracy obowiązki pracodawców lub zleceniodawców nie różnią się zasadniczo od obowiązków związanych z pracą polskich obywateli.

Ogólne obowiązki

W szczególności należy zwrócić uwagę na wszelkie obowiązki związane ze szkoleniami BHP i badaniami lekarskimi. Dotyczą one osób zatrudnionych w ramach umowy o pracę, niemniej niekiedy należy je stosować również do umów cywilnoprawnych.

Wynika to wprost z art. 3041 Kodeksu pracy. Przepis ten nakazuje bowiem stosować wybrane przepisy w zakresie określonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę, również w stosunku do osób fizycznych wykonujących pracę na innej podstawie niż stosunek pracy w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny

podmiot organizujący pracę, a także w stosunku do osób prowadzących na własny rachunek działalność gospodarczą w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub inny podmiot organizujący pracę.

Chodzi tu mianowicie o obowiązek między innymi:

- zapoznania ich z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przeprowadzenia wymaganych szkoleń i instruktaży z tego zakresu
- stosowania środków ochrony zbiorowej, a także środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, zgodnie z ich przeznaczeniem
- poddawania zatrudnionych wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosowania się do wskazań lekarskich
- stosowania przepisów dotyczących wypadków przy pracy
- wypełniania innych obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Informacje szczegółowe:

Poradnik Państwowej Inspekcji Pracy BADANIA PROFILAKTYCZNE PRACOWNIKÓW (umowy-zlecenia s. 11):

<https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/228173/badania%20profilaktyczne%20pracownikow.pdf>

Składki na ubezpieczenie społeczne, wypadkowe i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych

Przede wszystkim należy pamiętać, że cudzoziemiec co do zasady powinien zostać zgłoszony do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, a podmiot go zatrudniający powinien opłacać za niego składki na ubezpieczenie społeczne.

W takim przypadku podmiot zatrudniający będzie miał obowiązek pobrania i odprowadzenia należnych składek z tytułu danego ubezpieczenia:

- emerytalnego (19,52% podstawy wymiaru)
- rentowego (8% podstawy wymiaru)
- chorobowego (2,45% podstawy wymiaru)
- wypadkowego (stopę procentową ustala samodzielnie płatnik składek w zależności od zagrożeń zawodowych i ich skutków).

Obowiązek ten wynika z art. 6 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych¹². Przepis ten nakłada obowiązek ubezpieczenia społecznego bowiem na osoby, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są między innymi: pracownikami, zleceniobiorcami, prowadzącymi

12 Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1009 z późn. zm.).

pozarolniczą działalność. Trzeba zauważyć, że obowiązek ten nie ma związku z krajem pochodzenia lub obywatelstwem danej osoby, a jedynie z faktem wykonywania którejs z wymienionych tam aktywności zawodowych na terytorium Polski.

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy wykonuje pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy w polskiej agencji pracy tymczasowej. Z uwagi na takie zatrudnienie na terenie Polski będzie objęty z tego tytułu ubezpieczeniem społecznym.

W przypadku cudzoziemców istnieją jednak wyjątki od tej ogólnej zasady. Mianowicie warto w tym kontekście zwrócić uwagę na brzmienie art. 5 ust. 2 wyżej wymienionej ustawy. Zgodnie z jego treścią nie podlegają ubezpieczeniom społecznym określonym w ustawie obywatele państw obcych, których pobyt na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej nie ma charakteru stałego i którzy są zatrudnieni w obcych przedstawicielstwach dyplomatycznych, urzędach konsularnych, misjach, misjach specjalnych lub instytucjach międzynarodowych, chyba że umowy międzynarodowe stanowią inaczej.

I tak, przykładowo, Sąd Apelacyjny w Poznaniu uznał w wyroku z dnia 19 stycznia 2022 r. (III AUa 1166/20), że zarówno w przypadku pracowniczego tytułu podlegania ubezpieczeniom społecznym, jak i tytułu wynikającego z wykonywania umowy-zlecenia sam zamiar czasowego przebywania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej czy też legitymowanie się jedynie zezwoleniem na pobyt czasowy nie mają rozstrzygającego znaczenia. Istotne jest jedynie, czy podczas wykonywania wyżej wymienionych działalności można mówić o stałym przebywaniu danej osoby na terytorium Polski. W konsekwencji przyjazd do Polski, choćby i cykliczny, w celu wykonywania pewnych aktywności zawodowych (na przykład prowadzenie wykładów czy świadczenie usług doradczych na podstawie umowy-zlecenia albo umowy o pracę) nie będzie powodował objęcia obywatela państwa trzeciego polskim systemem ubezpieczenia społecznego. Natomiast stałe przebywanie w Polsce w okresie wykonywania tych czynności (na przykład zamieszkanie w Polsce i prowadzenie wykładów lub badań przez jeden semestr), chociażby przez krótki (sumarycznie) okres determinowany czasowym zezwoleniem na pobyt, będzie prowadzić do objęcia polskim systemem ubezpieczeń społecznych.

Oczywiście ustalenie, czy dana aktywność może zostać zakwalifikowana jako zwolniona z obowiązku ubezpieczeń, wymaga pogłębionej analizy.

Ponadto obowiązkowi ubezpieczeń społecznych w Polsce nie będą podlegać osoby, które zostały co prawda zatrudnione przez firmę mającą siedzibę w Polsce, jednak mają ustalone miejsce wykonywania pracy poza jej granicami.

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy będzie wykonywał prace rekrutera na rzecz polskiej firmy w swoim kraju ojczystym.

Poza tym osoby podlegające ubezpieczeniom społecznym będą co do zasady podlegać także obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego. Również w tym przypadku zasady opłacania składek na ubezpieczenie zdrowotne za pracowników cudzoziemskich są takie same jak dla pozostałych pracowników. Zresztą podobnie jak w przypadku Polaków, za cudzoziemców należy odprowadzać składki na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych zgodnie z ustawą z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Zatrudnianie obywateli Ukrainy w Polsce po specustawie ukraińskiej w PIT i ZUS

Specustawa ukraińska ani inne przepisy nie zmieniły zasadniczo opodatkowania czy oskładkowania wynagrodzeń osiągniętych przez obywateli Ukrainy zatrudnionych w Polsce na podstawie umowy o pracę czy umów cywilnoprawnych.

Rezydencja podatkowa obywateli podatkowych w Polsce w czasie wojny

Jak opisano powyżej, dla określenia skutków podatkowych zatrudnienia obywatela Ukrainy w Polsce kluczowa może być rezydencja podatkowa.

Nowelizacja specustawy ukraińskiej wprowadziła możliwość określenia rezydencji podatkowej obywateli Ukrainy uciekającymi przed wojną do Polski na podstawie pisemnego oświadczenia (art. 52zj ustawy o PIT¹³).

Jest to przepis szczególny wobec praktyki określania rezydencji podatkowej na podstawie oświadczeń. Jednakże wydaje się, że wypracowane w ramach tej praktyki sposoby na zabezpieczenie prawidłowego postępowania płatnika PIT pozostają te same.

Jak bowiem wskazuje samo Ministerstwo Finansów, płatnik PIT nie jest zobowiązany do badania prawdziwości oświadczenia sporządzonego w ramach specustawy, chyba że z informacji i dokumentów znajdujących się w posiadaniu płatnika PIT wynikają ustalenia przeciwnie. Płatnik może jednak poczynić te ustalenia wyłącznie poprzez weryfikację okoliczności danej sprawy.

13 Ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1128 z późn. zm.).

Z drugiej strony pojawiają się wątpliwości co do możliwości stosowania poszczególnych zapisów polsko-ukraińskiej umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania wobec obywateli Ukrainy legitymujących się ukraińskimi certyfikatami rezydencji, na przykład wyłączenia z PIT w Polsce dla osób wykonujących działalność samodzielnie.

Uznanie, że płatnicy PIT nie mogą działać w zaufaniu do ukraińskich certyfikatów rezydencji podatkowej może skutkować opodatkowaniem w Polsce dochodów dotychczas uznawanych za wyłączone z opodatkowania.

Certyfikat rezydencji stanowi w istocie zaświadczenie. Zaświadczenie zaś stanowi dokument wydawany na podstawie stanu faktycznego istniejącego przed wydaniem zaświadczenia. Na potrzeby międzynarodowego prawa podatkowego wprowadzono domniemanie, że certyfikaty rezydencji poświadczają pewien stan przez okres ich ważności.

Domniemanie to można jednak obalić, jeżeli w danym przypadku okoliczności wskazują na zmianę rezydencji podatkowej.

Okoliczności powinni weryfikować płatnicy PIT w odniesieniu do podatników, wobec których pełnią funkcje płatników.

W zależności od sytuacji podatnika – obywatela Ukrainy – płatnik powinien zbadać, czy podatnik pozostaje rezydentem podatkowym Ukrainy, albo stwierdzić, że nastąpiło przeniesienie rezydencji podatkowej do Polski.

Płatnik poddaje przy tym analizie (w odpowiednim zakresie) zarówno sytuację w Ukrainie, jak i sytuację danego podatnika w Polsce.

W zależności od wyniku analizy płatnik albo może nadal stosować przepisy umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania, albo rozliczyć dochód podatnika w Polsce na podstawie przepisów ustawy o PIT.

Zwolnienie z PIT pomocy humanitarnej dla obywateli Ukrainy

W ramach specustawy wojennej wprowadzono zwolnienia z PIT pomocy humanitarnej otrzymanej od 24.02.2022 r. do 31.12.2022 r. przez podatników będących obywatelami Ukrainy, którzy w tym okresie przybyli na terytorium Polski z terytorium Ukrainy na skutek toczących się tam działań wojennych (art. 52zh ustawy o PIT dodany przez art. 74 specustawy wojennej).

Nie wprowadzono przy tym limitu zwolnienia, więc pomoc humanitarna pozostaje zwolniona bez względu na wartość.

Nie określono, co należy rozumieć przez pomoc humanitarną – z jednej strony daje to możliwość szerokiego rozumienia tego pojęcia, a zatem i zwolnienia, z drugiej powoduje ryzyko odmiennej interpretacji organów podatkowych w przyszłości. Wskazuje się, że pomocą humanitarną będzie, przykładowo, zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych (mieszkania, wyżywienia), finansowanie leczenia, opłacanie nauki czy kursów pozwalających na zmianę kwalifikacji zawodowych.

Nie wymieniono podmiotów, od których otrzymana pomoc humanitarna podlega zwolnieniu z PIT.

Ze zwolnienia mogą korzystać obywatele Ukrainy i pojawiają się wątpliwości, czy małżonkowie obywatela Ukrainy także mogą być objęci zwolnieniem. Ponadto, aby można było zastosować zwolnienie, przybycie z Ukrainy do Polski ma nastąpić na skutek działań wojennych toczących się na terytorium Ukrainy.

Zwolniona z podatku jest pomoc otrzymana od 24.02.2022 r. do 31.12.2022 r. Na razie nie wiadomo, czy ten termin zostanie przedłużony.

Należy jednocześnie pamiętać, że **darowizny są zwolnione jedynie do limitów przewidzianych w przepisach o podatku od spadków i darowizn** – wskazane wyżej zwolnienie dotyczy innych świadczeń niż darowizny.

Zmiana warunków zatrudnienia cudzoziemca i podpisanie kolejnej umowy z cudzoziemcem

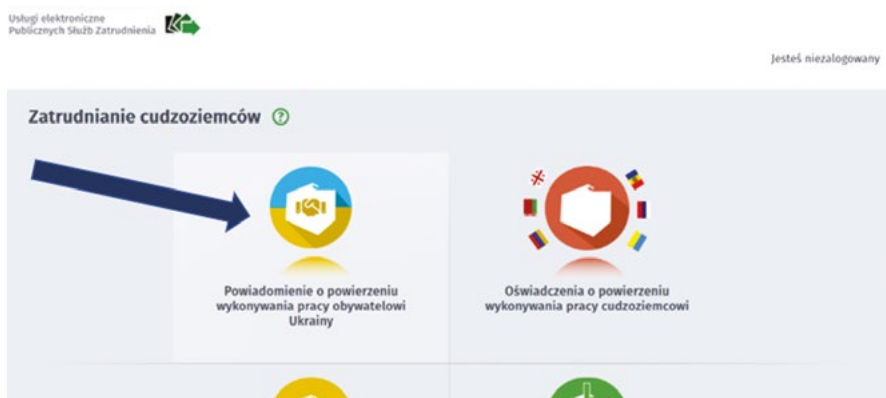
Zatrudnienie cudzoziemca, podobnie jak obywatela polskiego, nie jest sytuacją statyczną. Warunki zatrudnienia mogą zmieniać się dynamicznie zarówno z powodu sytuacji finansowej przedsiębiorstwa, jak i na przykład z powodu rozwoju zawodowego danej osoby. Trzeba jednak pamiętać, że praca musi być zgodna z wydanym dokumentem legalizującym pracę (chyba że cudzoziemiec może świadczyć pracę bez odrębnego zezwolenia).

Dlatego też, zanim podmiot zatrudniający spowoduje zmiany w zawartych umowach, powinien uprzednio sprawdzić, czy nie wymaga to zmiany lub przeprowadzenia nowej procedury legalizacyjnej. Ze względu na to obowiązki, które należy wypełnić przed zmianą warunków pracy cudzoziemca, będą różnić się w zależności od tego, jaki dokument legalizował ich dotychczasową pracę.

Zmiana warunków zatrudnienia osób pracujących na podstawie powiadomień

W przypadku zalegalizowania pracy cudzoziemca powiadomieniem o powierzeniu wykonywania pracy poprzez portal praca.gov.pl podmiot zatrudniający informuje urząd między innymi o:

- rodzaju umowy zawieranej z obywatelem Ukrainy
- stanowisku lub rodzaju wykonywanej pracy
- miejscu wykonywanej pracy
- miesięcznej lub godzinowej stawce wynagrodzenia
- wymiarze czasu pracy lub liczbie godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu.



Zgodnie art. 22 ust. 1 specustawy w przypadku osoby pracującej „na powiadomieniu” praca jest legalna, jeżeli jest powierzana w wymiarze czasu pracy nie niższym niż wskazany w powiadomieniu lub liczbie godzin nie mniejszej niż wskazana w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem nie niższym niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonym w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy.

Oznacza to, że jeżeli podmiot powierzający pracę zaproponuje na przykład wyższą stawkę wynagrodzenia, powierzy pracę w większej liczbie godzin lub w godzinach nadliczbowych – nie będzie konieczna dodatkowa aktualizacja dokumentów legalizacyjnych.

Natomiast zmiana innych warunków pracy, takich jak:

- rodzaju umowy
- stanowiska lub rodzaju wykonywanej pracy
- miejsca wykonywanej pracy
- obniżenia miesięcznej lub godzinowej stawki wynagrodzenia
- obniżenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu,

będzie wymagało złożenia nowego powiadomienia. Będzie tak w szczególności w przypadku zawarcia z cudzoziemcem kolejnej umowy – nawet wtedy, gdy warunki pracy pozostaną te same.

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy ma zostać awansowany na wyższe stanowisko pracy. W takim przypadku konieczne będzie złożenie nowego powiadomienia.

Zawarcie z cudzoziemcem kolejnej umowy na tych samych warunkach bezpośrednio po zakończeniu dotychczasowej wymaga dokonania powiadomienia w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy na podstawie nowej umowy.

Zmiana warunków zatrudnienia osób pracujących na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy

W oświadczeniu o powierzeniu pracy pracodawca lub zleceniodawca określa warunki pracy, takie jak:

- nazwę zawodu
- podklasę działalności według klasyfikacji PKD, w której powierza pracę cudzoziemcowi
- stanowisko lub rodzaj pracy
- miejsce wykonywania pracy
- okres pracy oznaczony datami
- rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy
- najniższe wynagrodzenie, jakie może otrzymywać cudzoziemiec, określone stawką godzinową lub miesięczną
- wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu
- dane dotyczące pracodawcy użytkownika, jeżeli oświadczenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego.

W tym przypadku zasady postępowania przy zmianie warunków będą zależały od tego, co będzie zmieniane. Część elementów – pomimo zmiany – nie wymaga żadnej aktywności pracodawcy lub zleceniodawcy.

Będzie tak w przypadku:

- zmiany siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę
- przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę
- zawarcia umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej

- w przypadku pracy tymczasowej – skierowania do innego pracodawcy użytkownika niż określony w oświadczeniu, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu (z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy) nie uległy zmianie.

Trzeba podkreślić, że obecnie, w przypadku oświadczeń o powierzeniu pracy, dopuszczalna jest również zmiana stawki wynagrodzenia – na korzyść osoby zatrudnionej. Zmiana liczby godzin pracy teoretycznie nie jest możliwa.

Jeżeli planowana zmiana warunków zatrudnienia nie mieści się pośród wyżej wymienionych – będzie wymagać uprzedniego uzyskania nowego dokumentu legalizacyjnego.

Zmiana warunków zatrudnienia osób pracujących na podstawie zezwoleń na pracę

W treści zezwolenia na pracę są zawarte następujące warunki pracy cudzoziemca:

- stanowisko lub rodzaj pracy wykonywanej przez cudzoziemca
- najniższe miesięczne wynagrodzenie cudzoziemca na danym stanowisku
- wymiar czasu pracy albo liczba godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu
- rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy.

W przypadku wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę – zasady dopuszczalnej zmiany warunków zatrudnienia regulowane są w art. 88f ust 1a ustawy o promocji zatrudnienia.

Zgodnie z tym przepisem wydania nowego zezwolenia na pracę nie wymagają między innymi:

- przejęcie pracodawcy lub jego części przez innego pracodawcę
- przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę
- zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę
- zmiana nazwy stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków lub
- zwiększenie wymiaru czasu pracy przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia.

Co ciekawe, obecnie zezwolenie na pracę jest jedynym dokumentem legalizacyjnym, przy którym może dojść do krótkotrwałej zmiany rodzaju pracy cudzoziemca. Podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy może bowiem powierzyć mu wykonywanie pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym.

W takim przypadku uzyskanie zezwolenia na pracę określającego nowe okoliczności nie jest wymagane. Oczywiście taka zmiana nie może dotyczyć innych warunków zatrudnienia.

W kontekście powyższego trzeba pamiętać, że skorzystanie z tej możliwości wymaga pisemnego poinformowania wojewody. Termin na takie powiadomienie wynosi 7 dni kalendarzowych.

PRZYKŁAD

Obywatel Ukrainy przez 2 tygodnie będzie zastępować kolegę z pracy na innym stanowisku. Taka praca nie będzie się wiązać ze zmianą innych warunków. Pomimo tego praca na innym stanowisku będzie legalna.

Zresztą tego typu powiadomienie jest także wymagane, między innymi, gdy:

- nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę
- nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę
- cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę
- cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące
- cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

Należy także wskazać, że podobnie jak przy innych dokumentach legalizacyjnych, także w tym przypadku jest możliwe zwiększenie stawki wynagrodzenia cudzoziemca.

Zmiana warunków zatrudnienia osób pracujących na podstawie zezwoleń na pobyt i na pracę

W decyzji o udzieleniu cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, poza okresem ważności tego zezwolenia, wskazuje się:

- podmiot powierzający wykonywanie pracy, a w przypadku gdy cudzoziemiec będzie pracownikiem tymczasowym – także pracodawcę użytkownika
- stanowisko, na którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę
- najniższe wynagrodzenie, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku
- wymiar czasu pracy
- rodzaj umowy, na podstawie której cudzoziemiec ma wykonywać pracę.

Trzeba pamiętać, że ten dokument jest wydawany na wniosek cudzoziemca, nie pracodawcy/zleceniodawcy. Jakiegokolwiek obowiązki związane z zakończeniem lub zmianą pracy będą ciążyły więc wyłącznie na osobie wykonującej pracę.

Biorąc to pod uwagę, nie wymagają zmiany lub wydania nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę jedynie:

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

Oczywiście podobnie jak przy pozostałych dokumentach – podwyższenie stawki wynagrodzenia nie wiąże się z dodatkowymi obowiązkami cudzoziemca.

Co ciekawe, zezwolenie na pobyt i pracę jest jedynym obecnie dokumentem legalizującym pracę, w przypadku którego funkcjonuje procedura jego zmiany.

Mianowicie, na wniosek cudzoziemca, może ono zostać zmienione przez wojewodę właściwego ze względu na miejsce aktualnego pobytu cudzoziemca, jeżeli cudzoziemiec zamierza wykonywać pracę:

- u innego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy lub w warunkach zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę lub
- u innego pracodawcy użytkownika, lub

pracodawca zamierza zmienić jego:

- stanowisko
- najniższe wynagrodzenie, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku
- wymiar czasu pracy (na niższy)
- rodzaj umowy, na podstawie której cudzoziemiec ma wykonywać pracę (poza zamianą umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę).

PRZYKŁAD

Cudzoziemiec ma zostać awansowany. Zanim strony dokonają formalnej zmiany warunków pracy, cudzoziemiec będzie musiał złożyć wniosek o zmianę wydanego zezwolenia na pobyt i pracę..

Oczywiście wojewoda może odmówić zgody na zmianę decyzji w powyższym zakresie, jeżeli cudzoziemiec lub podmiot zatrudniający nie spełniają warunków do otrzymania decyzji pobytowej (takich jak obowiązują przy wydawaniu tych decyzji).

Aby dokonać zmiany zezwolenia na pracę, należy skorzystać z poniższego wniosku:

<small>(stempel organu przyjmującego wniosek) / (stamp of the authority accepting the application) / (cachet de l'autorité qui reçoit la demande) / (сеча́т органа, принимающего заявку)</small>	<small>(miejsce i data złożenia wniosku) / (place and date of submission of the application) / (lieu et date de dépôt de la demande) / (месцо и дата составления заявки)</small>
<p>Przed wypełnieniem wniosku proszę zapoznać się z pouczeniem zamieszczonym na stronie 7. Prior to filling the application form in, please read the instruction on page 7. Avant de remplir la demande, consulter l'instruction sur la page 7. Перед заполнением заявки просы ознакомиться с инструкцией на странице 7.</p>	
<p>WNIOSEK O ZMIANĘ ZEZWOLENIA NA POBYT CZASOWY I PRACĘ APPLICATION FOR CHANGE OF THE TEMPORARY RESIDENCE AND WORK PERMIT LA DEMANDE POUR CHANGER DE PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL TEMPORAIRE ЗАЯВКА НА ИЗМЕНЕНИЕ ВРЕМЕННОГО ПРЕБЫВАНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ</p>	
Do / to / à / для	
<small>(nazwa organu, do którego jest składany wniosek) / (name of the authority the application is submitted to) / (dénomination de l'autorité auprès de laquelle demande est déposée) / (название органа, для которого составляется заявка)</small>	
A. DANE OSOBOWE CUDZOZIEMCA / PERSONAL DATA OF THE FOREIGNER / DONNÉES À CARACTER PERSONNEL DE L'ÉTRANGER / ЛИЧНЫЕ ДАННЫЕ ИНОСТРАНЦА	
1. Nazwisko / Surname / Nom / Фамилия
2. Nazwisko (nazwiska) poprzednie / Previously used surname (surnames) / Nom (noms) précédents / Предыдущие фамилии (фамилии)
3. Nazwisko rodowe / Family name / Nom de famille / Родовая фамилия
4. Imię (imiiona) / Name (names) / Prénom (prénoms) / Имя (имена)
5. Imię (imiiona) poprzednie / Previously used name (names) / Prénom (prénoms) précédents / Предыдущие имя (имена)

Interaktywna wersja wniosku jest dostępna na stronie:
<https://www.gov.pl/attachment/99f2c3c2-6433-43ca-98b1-2588ea360d02>

Co istotne:

1. Wniosek należy złożyć do wojewody właściwego ze względu na miejsce aktualnego pobytu cudzoziemca.
2. Złożenie wniosku nie wymaga osobistego stawiennictwa cudzoziemca w urzędzie – wniosek może zostać przesłany pocztą lub złożony w biurze podawczym lub delegaturze zarówno przez cudzoziemca, jak i osobę trzecią. Przy składaniu nie są pobierane odciski linii papilarnych.
3. Wniosek należy złożyć w terminie 15 dni roboczych od dnia wystąpienia okoliczności wymuszających konieczność zmiany zezwolenia.
4. Należy uiścić opłatę w wysokości 220 zł (tj. połowa stawki udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę).

Obowiązki pracodawcy w razie utraty zatrudnienia przez cudzoziemca

Utrata zatrudnienia osób pracujących na podstawie powiadomień

Utrata zatrudnienia wykonywanego na podstawie powiadomienia dokonanego na portalu praca.gov.pl nie wiąże się z jakimkolwiek obowiązkiem pracodawcy.

Trzeba jednak pamiętać, że w praktyce, jeżeli podczas powiadomienia jest zawierana kolejna umowa na takich samych warunkach, to zasadne wydaje się dokonanie kolejnego powiadomienia.

PRZYKŁAD

Pracodawca zarejestrował powiadomienie 1 września 2022 r. Przez pierwsze 6 miesięcy obywatelka Ukrainy będzie świadczyć pracę na podstawie umowy terminowej (na czas określony). Po tym okresie zostanie podpisana kolejna taka umowa. Pomimo że będzie opiewać na jednakowe warunki pracy, pracodawca powinien dokonać nowego powiadomienia.

Utrata zatrudnienia osób pracujących na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy

W przypadku oświadczeń o powierzeniu pracy obowiązkiem pracodawcy jest powiadomić właściwy powiatowy urząd pracy pisemnie lub za pośrednictwem portalu praca.gov.pl o:

- podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń
- niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

W przypadku ustania zatrudnienia powiadomienie jest opcjonalne. Pracodawca/zleceniodawca jak również sam cudzoziemiec mogą powiadomić właściwy powiatowy urząd pracy o zakończeniu tej pracy. Nie jest to jednak obowiązkowe.



Powiadomienie o podjęciu /
niepodjęciu pracy przez cudzoziemca na
podstawie oświadczenia wpisanego do
ewidencji oświadczeń
(PSZ-PPPO)



Powiadomienie o zakończeniu pracy
cudzoziemca na podstawie
oświadczenia wpisanego do ewidencji
oświadczeń
(PSZ-PZPO)

Utrata zatrudnienia osób pracujących na podstawie zezwoleń na pracę

Zakończenie pracy wykonywanej zgodnie z zezwoleniem na pracę co do zasady nie wymaga działania pracodawcy/zleceniodawcy. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy praca zakończyła się ponad 3 miesiące wcześniej, niż pierwotnie było deklarowane. W takim przypadku firma ma obowiązek poinformowania o tym wojewody.

Termin na takie powiadomienie wynosi 7 dni kalendarzowych, a dotyczy między innymi sytuacji, gdy:

- cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące
- cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

PRZYKŁAD

Zezwolenie na pracę zostało wydane na okres do 31 grudnia 2022 r. Jednakże 20 sierpnia 2022 r. pracodawca i cudzoziemiec zawarli porozumienie rozwiązujące umowę o pracę. Będzie to oznaczać konieczność zawiadomienia wojewody o zaprzestaniu pracy na podstawie wydanej przez niego decyzji.

Utrata zatrudnienia osób pracujących na podstawie zezwoleń na pobyt i pracę

W przypadku zakończenia zatrudnienia legalizowanego zezwoleniem na pobyt i pracę zgodnie z deklarowaną datą – pracodawca i cudzoziemiec nie będą mieli dodatkowych obowiązków do wykonania.

Inaczej będzie w przypadku wcześniejszego zakończenia pracy. Trzeba bowiem pamiętać, że co do zasady zezwolenie na pobyt czasowy cofa się cudzoziemcowi, gdy:

- ustał cel pobytu, który był powodem udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy, lub
- przestał on spełniać wymogi udzielenia mu zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na deklarowany cel pobytu.

Jednak w przypadku zezwoleń na pobyt i pracę wcześniejsze zakończenie pracy wiąże się ze specjalną procedurą, o której cudzoziemiec powinien pamiętać.

Mianowicie powinien zawiadomić pisemnie (w terminie 15 dni roboczych) wojewodę, który udzielił takiego zezwolenia, o utracie pracy u któregośkolwiek z podmiotów powierzających wykonywanie pracy, wymienionych w zezwoleniu.

W takim przypadku, jeżeli cudzoziemiec dopełnił obowiązku powiadomienia, wojewoda na pewno nie cofnie wydanej decyzji w okresie 30 dni liczonych od dnia utraty pracy na rzecz podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, wymienionego w zezwoleniu.

Oznacza to, że cudzoziemiec będzie dysponował większą ilością czasu na przykład na zdobycie kolejnego dokumentu pobytowego, wystąpienie z wnioskiem o nowe zezwolenie na pobyt czasowy itp.

Co istotne, jeżeli powodem ustania zatrudnienia jest podjęcie pracy w innej firmie, obowiązek ten będzie spełniony, jeżeli cudzoziemiec w terminie 15 dni roboczych złożył wniosek o zmianę zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

Legalności pobytu i pracy cudzoziemców

Omawiając kwestie związane z legalnością pobytu i pracy cudzoziemców należy przede wszystkim zwrócić uwagę, że są one rozpatrywane z perspektywy wykonywania obowiązków legalizacyjnych przez:

1. **cudzoziemca** (czy mamy do czynienia z (nie)legalnym wykonywaniem pracy przez cudzoziemca?)
2. **podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi** (czy mamy do czynienia z (nie)legalnym powierzeniem wykonywania pracy?).

Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca

Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca ma swoją definicję, która stanowi, że ilekroć w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest mowa o nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemca –

■ *oznacza to wykonywanie pracy przez cudzoziemca, który nie jest uprawniony do wykonywania pracy w rozumieniu art. 87 ust. 1 lub nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę, nie będąc zwolnionym na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, lub którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy.*

Z nielegalnym wykonywaniem pracy przez cudzoziemca możemy mieć do czynienia w trzech aspektach:

Cudzoziemiec nie zalicza się do żadnej kategorii osób zwolnionych z obowiązku legalizacji pracy (na przykład: obywatele UE, osoby z Kartą Polaka).	Cudzoziemiec nie posiada dokumentu legalizującego pracę (gdy jest to wymagane).	Pobyt cudzoziemca w Polsce na podstawie dokumentu, który uniemożliwia wykonywanie pracy (na przykład wiza wydana dla celów turystycznych).
--	---	--

Skutki nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca

Bezpośrednie konsekwencje nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca to kara grzywny – od 20 zł do 5000 zł. W przedmiocie tego wykroczenia zarówno Państwowa Inspekcja Pracy, jak i Straż Graniczna są uprawnione ukarać cudzoziemca w postępowaniu mandatowym grzywną w wysokości do 2000 zł. Niezależnie od tego nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca stanowi podstawę do wydania wobec niego decyzji administracyjnej o zobowiązaniu do powrotu (decyzji deportacyjnej).

W razie wystąpienia przesłanek decyzja o zobowiązaniu do powrotu musi zostać wydana niezależnie od okoliczności o charakterze łagodzącym, chyba że nie pozwalają na to inne przepisy ustawy. Straż Graniczna będzie badać, czy wystąpiło nielegalne wykonywanie pracy. Przepisy ustawy o cudzoziemcach¹⁴ zawierają katalog okoliczności, które dezaktualizują uprawnienie do wydania decyzji o zobowiązaniu do powrotu w zależności od przyczyny, dla której została wydana. W stosunku do nielegalnego wykonywania pracy dotyczą one sytuacji:

1. wydania orzeczenia o ukaraniu sprawcy za wykroczenie, o którym mowa w art. 120 ust. 3 ustawy o promocji (doprowadzenie cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy)
2. gdy przemawia za tym szczególnie ważny interes cudzoziemca.

Jeśli sytuacje te wystąpią, względem cudzoziemca nie zostanie wydana decyzja zobowiązująca go do powrotu. W pierwszym przypadku osoba doprowadzająca cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy za pomocą wprowadzenia w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania musi zostać uznana sprawcą tego wykroczenia orzeczeniem w tym przedmiocie.

14 Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 2354 z późn. zm.).

Druga kategoria ma charakter niedookreślony i może obejmować różne rodzaje sytuacji, uwzględniając na przykład czas legalnego przebywania w Polsce, posiadanie zezwoleń na pracę i realizowanie ich treści przez cudzoziemca, przebywanie na terytorium RP z rodziną. Wydana decyzja powinna także brać po uwagę, przez jaki czas nielegalnie wykonywano pracę i wymiar negatywnych skutków dla obrotu prawnego.

Katalog przesłanek, w związku z którymi nie wszczyna się postępowania w sprawie o zobowiązanie do powrotu, a wszczęte umarza się, jest niezwykle obszerny. Do najbardziej istotnych należy zaliczyć:

- posiadanie statusu uchodźcy
- korzystanie z ochrony uzupełniającej (to sytuacja, w której dana osoba nie otrzymuje statusu uchodźcy, jednak w przypadku powrotu do swojego kraju byłaby realnie narażona na orzeczenie karę śmierci, egzekucję, tortury, nieludzkie lub poniżające traktowanie albo karanie, przemoc w związku z powszechnym jej stosowaniem wobec ludności cywilnej)
- bycie małżonkiem obywatela polskiego, jeśli nie sprzeciwiają się temu względy obronności i porządku publicznego, chyba że małżeństwo miało na celu obejście przepisów dotyczących pobytu.

Decyzja o zobowiązaniu do powrotu zawiera zakaz ponownego wjazdu na terytorium RP i państw strefy Schengen. W przypadku, gdy przyczyną jej wydania było nielegalne wykonywanie pracy, jest on orzekany na okres od roku do trzech lat. Może ulec skróceniu na wniosek cudzoziemca po spełnieniu wymagań ustawowych, jednakże nie wcześniej niż po minięciu połowy okresu, na jaki został orzeczony. Tego kryterium nie stosuje się, jeśli wjazd cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej miałby nastąpić ze względów humanitarnych.

Skutki powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy dla pracodawcy

Przepisy karne statuują odpowiedzialność konkretnych osób fizycznych działających w imieniu pracodawcy za popełnienie czynów zabronionych związanych z zatrudnieniem cudzoziemców. Przewidują one sankcje w postaci kar wyłącznie dla nich, natomiast nie dla podmiotu zbiorowego, na przykład spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Poważną dolegliwością dla tychże może być jednak aktualizacja negatywnych przesłanek dla wydania na ich rzecz dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców w przypadku skazania osób je reprezentujących za popełnienie konkretnych czynów zabronionych. Te są wspólne dla odmowy wydania zezwoleń na pracę i odmowy wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń i obejmują okoliczności, w których **podmiot powierzający wykonywanie pracy lub osoba działająca w jego imieniu:**

1. zostali prawomocnie ukarani za wykroczenie określone w art. 120 ust. 3-5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁵
2. w ciągu dwóch lat od uznania za winnych popełnienia czynu, o którym mowa w art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zostali ponownie prawomocnie ukarani za podobne wykroczenie¹⁶.

Przesłanką odmowną wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jest sytuacja, w której podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub osoba fizyczna, która działała w jego imieniu, zostali co najmniej dwukrotnie prawomocnie ukarani za popełnienie czynu, o którym mowa w art. 120 ust. 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁷ (dalej jako **ustawa o promocji**), w okresie 12 miesięcy poprzedzających datę złożenia oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy.

Przesłanką negatywną dla wydania zezwolenia na pracę/wpisu oświadczenia do ewidencji są też sytuacje, w których sprawcą przestępstw jest osoba fizyczna chcąc powierzyć pracę cudzoziemcowi, działając we własnym imieniu lub jako osoba zarządzająca lub kontrolująca inny podmiot. Sytuacja ta dotyczy przestępstw:

1. z art. 270–275 Kodeksu karnego popełnionych w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę
2. z art. 189a Kodeksu karnego lub karanych w innym państwie na podstawie przepisów Protokołu o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej.

Przesłanką negatywną, która dotyczy wyłącznie osoby fizycznej chcąc powierzyć pracę cudzoziemcowi, jest bycie ukaranym za czyny z art. 218–221 Kodeksu karnego.

Odpowiednie przepisy blokujące możliwość zatrudnienia cudzoziemców dotyczą także wielu zezwoleń pobytowych opisywanych w ustawie o cudzoziemcach – między innymi związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, stażami czy pracą w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Najważniejszą regulacją jest jednak ta odnosząca

15 3. Kto za pomocą wprowadzenia cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.

4. Kto żąda od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy, podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.

5. Kto za pomocą wprowadzenia w błąd, wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza inną osobę do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.

16 Kto powierza cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.

17 Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 88z ust. 13, lub przekazuje nieprawdziwe informacje o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, podlega karze grzywny. [Chodzi o niepowiadomienie właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń albo niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń].

się do wydania zezwoleń na pobyt czasowy i pracę. W art. 117 ustawy o cudzoziemcach wskazano, iż poza przesłankami ogólnymi **cudzoziemcovi odmawia się udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę**, gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy lub podmiot zarządzający nim lub kontrolujący go:

1. został prawomocnie ukarany za wykroczenie, o którym mowa w art. 120 ust. 1 ustawy o promocji i w ciągu 2 lat od ukarania został ponownie ukarany za podobne wykroczenie
2. został prawomocnie ukarany za wykroczenia, o których mowa w art. 120 ust. 3–5 ustawy o promocji
3. jest osobą fizyczną skazaną prawomocnym wyrokiem za przestępstwo, o którym mowa w art. 218–221 Kodeksu karnego
4. jest osobą fizyczną skazaną prawomocnym wyrokiem za przestępstwo, o którym mowa w art. 270–275 Kodeksu karnego, popełnione w związku z postępowaniem w sprawie wydania zezwolenia na pracę
5. jest osobą fizyczną skazaną prawomocnym wyrokiem za przestępstwo, o którym mowa w art. 9 lub art. 10 o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub
6. został prawomocnie ukarany za wykroczenie, o którym mowa w art. 11 o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Przestępstwa, do których odsyłają przepisy ustawy cudzoziemcach oraz o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, są stypizowane w Kodeksie karnym i są to:

Przestępstwo	Regulacja Kodeksu karnego
Handel ludźmi	Art. 189a. § 1. Kto dopuszcza się handlu ludźmi, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3.
Przygotowanie do handlu ludźmi	Art. 189a. § 2. Kto czyni przygotowania do popełnienia przestępstwa określonego w § 1, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.
Złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracownika	Art. 218 § 1a. Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
Odmowa ponownego przyjęcia do pracy	Art. 218 § 2. Osoba określona w § 1a, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

Przestępstwo	Regulacja Kodeksu karnego
Niewypełnianie orzeczenia sądu do wypłaty świadczeń ze stosunku pracy	Art. 218 § 3. Osoba określona w § 1a, która, będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.
Naruszenie zakazu handlu w niedziele i święta	Art. 218a. Kto złośliwie lub uporczywie: <ol style="list-style-type: none"> 1. wbrew zakazowi handlu i wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta powierza wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu, 2. wbrew zakazowi handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem po godzinie 14:00 w dniu 24 grudnia lub w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy powierza wykonywanie pracy w handlu lub wykonywanie czynności związanych z handlem pracownikowi lub zatrudnionemu, podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.
Niezgłoszenie osoby wykonującej pracę zarobkową do ubezpieczenia społecznego	Art. 219 Kto narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
Narażenie życia lub zdrowia pracownika	Art. 220. § 1. Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.
Niezawiadomienie o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej osoby wykonującej pracę zarobkową	Art. 221 Kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji, podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności.

Popełnienie przestępstw opisanych w tabeli poniżej skutkuje aktualizacją przesłanek do wydania decyzji odmownych w sprawie zezwolenia na pracę, pobytowych związanych z wykonywaniem pracy oraz odmowy wpisu oświadczenia do ewidencji, o ile zostały one popełnione w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę (w przypadku pracodawcy) lub w związku z wydaniem zezwoleń pobytowych związanych z wykonywaniem pracy (w przypadku cudzoziemca). Szerokie określenie „w związku z postępowaniem” należy tłumaczyć w ten sposób, iż może dotyczyć dowolnego dokumentu, który zostaje przedstawiony przed odpowiednim organem celem uzyskania stosownego zezwolenia.

Przestępstwo	Regulacja Kodeksu karnego
Fałszerstwo materialne	Art. 270 § 1. Kto, w celu użycia za autentyczny, podrabia lub przerabia dokument lub takiego dokumentu jako autentycznego używa, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.
Fałszerstwo – wypełnienie blankietu	Art. 270 § 2. Tej samej karze podlega, kto wypełnia blankiet opatrzony cudzym podpisem, niezgodnie z wolą podpisanego i na jego szkodę albo takiego dokumentu używa.
Fałszerstwo materialne faktur	Art. 270a § 1. Kto, w celu użycia za autentyczną, podrabia lub przerabia fakturę w zakresie okoliczności faktycznych mogących mieć znaczenie dla określenia wysokości należności publicznoprawnej lub jej zwrotu albo zwrotu innej należności o charakterze podatkowym lub takiej faktury jako autentycznej używa, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.
Fałszerstwo intelektualne	Art. 271 § 1. Funkcjonariusz publiczny lub inna osoba uprawniona do wystawienia dokumentu, która poświadcza w nim nieprawdę co do okoliczności mającej znaczenie prawne, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.
Fałszerstwo intelektualne faktur	Art. 271a. § 1. Kto wystawia fakturę lub faktury zawierające kwotę należności ogółem, której wartość lub łączna wartość jest znaczna, poświadczając nieprawdę co do okoliczności faktycznych mogących mieć znaczenie dla określenia wysokości należności publicznoprawnej lub jej zwrotu albo zwrotu innej należności o charakterze podatkowym lub takiej faktury lub faktur używa, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

Przestępstwo	Regulacja Kodeksu karnego
Wyłudzenie podstępem poświadczenia nieprawdy	Art. 272. Kto wyłudza poświadczenie nieprawdy przez podstępne wprowadzenie w błąd funkcjonariusza publicznego lub innej osoby upoważnionej do wystawienia dokumentu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.
Używanie dokumentów poświadczających nieprawdę	Art. 273 Kto używa dokumentu określonego w art. 271 lub 272, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
Zbycie dokumentu tożsamości	Art. 274 Kto zbywa własny lub cudzy dokument stwierdzający tożsamość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
Posługiwanie się cudzym dokumentem	Art. 275 § 1. Kto posługuje się dokumentem stwierdzającym tożsamość innej osoby albo jej prawa majątkowe lub dokument taki kradnie lub go przywłaszcza, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.
Wywiezienie dokumentu za granicę	Art. 275 § 2. Tej samej karze podlega, kto bezprawnie przewozi, przenosi lub przesyła za granicę dokument stwierdzający tożsamość innej osoby albo jej prawa majątkowe.

Przeprowadzanie kontroli legalności pobytu i pracy cudzoziemców

Uprawnienia służb kontrolujących zatrudnienie cudzoziemców są opisane w dwóch ustawach – ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy¹⁸ oraz ustawie o Straży Granicznej¹⁹. To głównie te instytucje publiczne zajmują się kontrolą legalności pracy i pobytu cudzoziemców.

Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy wskazuje na uprawnienie do kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców. Celem kontroli jest ustalenie stanu faktycznego w zakresie przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także **przepisów dotyczących legalności zatrudnienia** oraz udokumentowanie dokonanych ustaleń.

W odniesieniu do Straży Granicznej – formacja ta ma prawo przeprowadzania kontroli **legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców**, prowadzenia działalności gospodarczej przez cudzoziemców, **powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom**.

18 Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1614).

19 Ustawa z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (t.j. Dz.U. z 2022 r. poz. 1061 z późn. zm.).

Kontrola w Polsce powinna mieć charakter zapowiedziany, **jednakże obszerność sytuacji przewidzianych w przepisach jako wyjątki od tej zasady czy szczególne regulacje dotyczące poszczególnych organów, służb powoduje, że de facto jest to uzależnione od woli organu kontrolnego.**

Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy określa zasady prowadzenia kontroli przez tę instytucję. Zgodnie z nią inspektorzy pracy są uprawnieni do przeprowadzania kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności stanu bezpieczeństwa i higieny pracy, kontroli przestrzegania przepisów dotyczących legalności zatrudnienia **bez uprzedzenia i o każdej porze dnia i nocy.**

Kontrola Straży Granicznej jest przeprowadzana:

1. przez funkcjonariuszy Straży Granicznej pełniących służbę w jednostkach organizacyjnych Straży Granicznej
2. na podstawie upoważnienia do przeprowadzenia kontroli wystawionego przez właściwego komendanta
3. po okazaniu kontrolowanemu upoważnienia.

W przypadku podejrzenia, że przepisy w zakresie podlegającym kontroli straży granicznej nie są przestrzegane, a okoliczności faktyczne uzasadniają niezwłoczne podjęcie kontroli, kontrole przeprowadza się na podstawie legitymacji służbowych. Kontrolowanemu doręcza się upoważnienie nie później niż w terminie 7 dni od dnia jej podjęcia.

Regulacje ustawy o Straży Granicznej i ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy przyznają szerokie uprawnienia podmiotom kontrolującym, sprowadzając uprawnienia kontrolowanych jedynie do żądania dokumentacji uprawniającej do przeprowadzenia kontroli, możliwości obecności osoby wyznaczonej przez pracodawcę przy kontroli, składania wyjaśnień do protokołu kontroli i co kluczowe: wniesienia do niego zastrzeżeń.

Ustawa prawo przedsiębiorców²⁰ przewiduje możliwość **wniesienia sprzeciwu do protokołu kontroli** w sytuacji naruszenia poszczególnych przepisów dotyczących: zawiadomień, upoważnień, przeprowadzenia czynności pod nieobecność przedsiębiorcy, przeprowadzenia czynności w miejscu nieprowadzenia działalności, nie w godzinach prowadzenia działalności, równoczesnej kontroli wielu służb, przekroczenia sumarycznego czasu kontroli, ponownej kontroli tej samej służby. Możliwość złożenia sprzeciwu obarczona jest wieloma wyjątkami i w praktyce jest rzadko stosowana.

Protokół pokontrolny jest kluczowym dokumentem stanowiącym podsumowanie ustaleń przeprowadzonych w toku kontroli ze wskazaniem zauważonych naruszeń, ich oceną faktyczną i prawną. Przed podpisaniem protokołu kontrolowanemu przysługuje **prawo do wniesienia do niego zastrzeżeń.**

W przypadku, w którym funkcjonariusz straży granicznej nie stwierdzi nieprawidłowości, zamiast protokołu sporządza **notatkę służbową**. Jest ona uboższa w treść w stosunku do

20 Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 162 z późn. zm.).

protokołu, jednak musi zawierać: datę i miejsce sporządzenia notatki, dane kontrolowanego obejmujące nazwę (firmę) lub imię i nazwisko, adres (siedzibę) oraz numer REGON, KRS lub NIP, wynik kontroli, podpis funkcjonariusza sporządzającego notatkę.

Inspektor Państwowej Inspekcji Pracy w przypadku niestwierdzenia naruszeń w toku kontroli może ją udokumentować w formie **notatki urzędowej**, która powinna zawierać zwięzły opis stanu faktycznego w czasie kontroli.

Jak już wskazano, podstawowym uprawnieniem kontrolowanego jest możliwość wniesienia **zastrzeżeń do protokołu kontroli** Państwowej Inspekcji Pracy lub Straży Granicznej przed jego podpisaniem w ciągu 7 dni od jego przedstawienia. **Zalecanym postępowaniem jest zapoznanie się z otrzymaną kopią protokołu, a następnie złożenie zastrzeżeń lub podjęcie decyzji o rezygnacji z nich, a następnie podpisanie go.** Zastrzeżenia do protokołu kontroli nie są dokumentem sformalizowanym. Zgodnie z regulacjami ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy zastrzeżenia powinny być umotywowane. Ustawa o Straży Granicznej nie formułuje takiego wymogu, jednakże, aby mogły one realnie wpłynąć na treść protokołu, powinny być odpowiednio uzasadnione. Zastrzeżenia należy złożyć na piśmie do organu kontrolującego, który powinien je zbadać, a jeśli są zasadne – zmienić ustalenia protokołu. Jeśli po rozpatrzeniu zastrzeżeń w protokole kontroli pozostaną ustalenia dotyczące naruszenia przepisów dotyczących zatrudnienia cudzoziemskiego, podejmowane są czynności pokontrolne.

Zarówno Państwowa Inspekcja Pracy, jak i Straż Graniczna mogą **podejmować działania** w postępowaniu w sprawach o wykroczenia związane z zatrudnieniem cudzoziemców, wystawiać mandaty i kierować wnioski o ukaranie do sądu. W niektórych przypadkach istnieje możliwość wydania decyzji administracyjnych przez Państwową Inspekcję Pracy, skierowania do sądu powództwa o ustalenie stosunku pracy. Straż Graniczna może wszcząć postępowanie o zobowiązanie cudzoziemca do powrotu. Szczególnym uprawnieniem Państwowej Inspekcji Pracy jest kierowanie wystąpień do podmiotu kontrolowanego, które ma charakter zwrócenia uwagi na konieczność przestrzegania przepisów prawa dotyczących zatrudnienia.

W przypadku uznania przez Państwową Inspekcję Pracy lub Straż Graniczną, że **doszło do naruszenia przepisów**, gdy zastrzeżenia do protokołu kontroli nie doprowadziły do jego zmiany, są podejmowane dalsze czynności.

Wystąpienie Państwowej Inspekcji Pracy jest szczególną formą działań tej instytucji, która nie ma charakteru władczego zwrócenia uwagi na naruszenia różnorodnych przepisów dotyczących wszelkich zagadnień z zakresu prawa pracy i zatrudnienia cudzoziemskiego. Jest ono kierowane do podmiotu kontrolowanego niezależnie od tego, czy przez inspektora pracy będzie wszczęte postępowanie mające na celu ukaranie go. Wystąpienia powinny zawierać wnioski pokontrolne i ich podstawę prawną. Powyższe jest częstokroć realizowane przez wskazanie wprost, w jaki sposób podmiot kontrolowany powinien doprowadzić do przestrzegania przepisów na przyszłość. Dotyczy to na przykład zalecenia powierzenia pracy cudzoziemcom w wymiarze czasowym przewidzianym w oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy, precyzyjnym wskazywaniu w umowach rodzaju zadań realizowanych przez cudzoziemca itp. Podmiot kontrolowany, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu, nie

dłuższym niż 30 dni, zawiadomić odpowiedni organ Państwowej Inspekcji Pracy o terminie i sposobie realizacji wniosków pokontrolnych. Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy nie przewiduje sankcji za brak realizacji wystąpień, jednakże kontrolujący będą sprawdzać ich wykonanie w toku kolejnych kontroli. Nie ulega wątpliwości, że brak ich realizacji może spowodować, iż inspektor nie będzie pobłażliwy odnośnie do ukarania pracodawcy za wykryte naruszenia.

Postępowanie mandatowe dotyczące przepisów związanych z zatrudnieniem cudzoziemców prowadzi Państwowa Inspekcja Pracy lub Straż Graniczna – jest częścią postępowania w sprawach o wykroczenia.

Inspektorzy pracy we wszystkich sprawach, w których są oskarżycielem publicznym, a Straż Graniczna w sprawach, w których jest oskarżycielem publicznym o czyny:

- nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca
- niedopełnienia obowiązku pisemnego powiadomienia wojewody o okolicznościach określonych w art. 88i ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- prowadzenia agencji pracy tymczasowej lub działanie w jej imieniu i niedopełnienie obowiązku powiadomienia starosty o zmianie okoliczności wykonywania pracy sezonowej przez cudzoziemca
- niezapewnienia cudzoziemcowi zakwaterowania przy pracy sezonowej, zgodnie z art. 88w ust. 1 lub 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- niepowiadomienia właściwego powiatowego urzędu pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń albo niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń,

mogą nałożyć grzywnę w wysokości do 2000 zł.

Przyjęcie nałożonego mandatu kończy postępowanie wykroczeniowe i stanowi uznanie osoby za ukaraną za popełnienie konkretnego naruszenia.

Jeśli **odmówiono przyjęcia mandatu** lub oskarżyciel publiczny uzna, iż konieczne jest ukaranie wykraczające poza ramy postępowania mandatowego, skieruje do właściwego sądu **wniosek o ukaranie**. Sporządzenie wniosku o ukaranie poprzedzają czynności w postępowaniu wykroczeniowym, najczęściej ograniczone do przesłuchania osoby podejrzanej. Funkcjonariusze mogą także – jeśli okoliczności czynu budzą wątpliwości – przeprowadzić dowody na przykład z dokumentów czy przesłuchania świadków (także na wniosek pokrzywdzonego i osoby podejrzanej).

Należy pamiętać, że osoba podejrzana o popełnienie wykroczenia ma **prawo do korzystania z pomocy obrońcy**, może składać wyjaśnienia jak również **odmówić ich składania** oraz złożyć wnioski dowodowe.

Czyny zabronione związane z nieprawidłowościami przy zatrudnieniu cudzoziemców i sankcje za ich popełnienie

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obarcza odpowiedzialnością wykroczeniową nie tylko w związku z powierzeniem nielegalnego wykonywania pracy, lecz także w związku z szeregiem innych naruszeń obowiązków związanych z zatrudnieniem cudzoziemców.

Powierzenie nielegalnego wykonywania pracy oznacza ziszczenie się którejkolwiek z przesłanek zawartych w definicji, zgodnie z którą powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy oznacza:

■ *powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi, który nie jest uprawniony do wykonywania lub nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę – nie będąc zwolnionym na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę – lub którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy, lub który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę (z zastrzeżeniem sytuacji, w których jest to dopuszczalne), lub który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę, lub bez zawarcia umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej w wymaganej formie.*

Doprowadzenie cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy polega na chęci doprowadzenia wprowadzeniem cudzoziemca w błąd, wyzyskaniem błędu, wykorzystaniem zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania do tego, aby cudzoziemiec nielegalnie wykonywał pracę. Nie ma tu znaczenia, jaki był cel obwinionego, należy zakładać, że obejmował chęć doprowadzenia cudzoziemca do bycia ukaranym za wykroczenie lub sprowadzenia na niego groźby wszczęcia postępowania o zobowiązanie do powrotu. Czyn taki podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.

Żądanie korzyści majątkowej za podjęcie działań zmierzających do uzyskania dokumentu legalizującego pracę cudzoziemca polega na penalizacji sytuacji, w której osoba żąda korzyści majątkowej (dla siebie lub kogoś innego) od cudzoziemca. Podmiotem, który uzyskuje dokumenty legalizacyjne jest pracodawca i to on jest stroną postępowań administracyjnych temu służących, nie cudzoziemiec. Czyn taki podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.

Doprowadzenie innej osoby do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy polega na chęci doprowadzenia wymienionymi środkami do tego, aby inna osoba powierzyła cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy. Nie ma przy tym znaczenia, jaki był cel obwinionego, należy zakładać, że obejmował chęć sprowadzenia na inną osobę negatywnych konsekwencji związanych z popełnieniem wykroczenia. Czyn taki podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.

Niedopełnianie obowiązków informacyjnych wobec wojewody polega na wspomnianym już naruszeniu przez podmiot powierzający cudzoziemcowi pracę obowiązku zawiadomienia wojewodę w ciągu 7 dni o zmianie danych identyfikujących pracodawcę i okolicznościach związanych z zakończeniem lub przerwaniem pracy przez cudzoziemca. Dolny limit grzywny wynosi 100 zł, natomiast górny limitują przepisy ogólne Kodeksu wykroczeń.

Powierzenie pracy tymczasowej cudzoziemcom niekierowanym przez agencję zatrudnienia podlega karze w przedziale 3000–5000 zł i penalizuje omijanie przepisów o zatrudnieniu tymczasowym.

Niedopełnienie obowiązków informacyjnych przez agencję pracy tymczasowej polega na niewywiązaniu się przez nią ze wskazanych już obowiązków związanych z danymi podawanymi przy okazji uzyskiwania dla cudzoziemca zezwolenia na pracę sezonową. Czyn taki podlega karze grzywny od 200 zł do 2000 zł.

Niedopełnienie obowiązku podpisania przetłumaczonej pisemnej umowy najmu z cudzoziemcem pracującym sezonowo podlega karze grzywny od 200 zł do 2000 zł.

Niedopełnienie obowiązku informacyjnego wobec starosty dotyczy wspomnianego już obowiązku powiadomienia o podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń albo niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń. Czyn taki podlega karze grzywny od 200 zł do 2000 zł.

Niedopełnienie obowiązku zawarcia z cudzoziemcem zwolnionym z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę pisemnej umowy przetłumaczonej na język dla niego zrozumiały podlega karze grzywny od 200 zł do 2000 zł. Pomimo iż niektórzy cudzoziemcy są zwolnieni z obowiązku legalizacji pracy, to celem zabezpieczenia ich interesów ustawodawca wprowadził nakaz podpisywania z nimi pisemnych umów przez podmioty powierzające mu pracę znajdujące się na terytorium RP. Penalizowane jest także nieprzetłumaczenie umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca.

Czyny zabronione związane z powierzeniem pracy cudzoziemcom, którzy przebywają na terytorium RP nielegalnie, są opisane w ustawie o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej²¹.

Powierzenie pracy w jednym czasie wielu cudzoziemcom nieprzebywającym legalnie na terytorium RP stanowi przestępstwo. Znamię „wielu” nie ma swojej definicji legalnej, w literaturze przyjmuje się niekiedy, że warunek spełnia przynajmniej 10 osób. Takie rozumienie zostało zakwestionowane przez Sąd Najwyższy²², który uznał, iż to znamię należy odnieść do okoliczności konkretnej sprawy. Zatrudnienie tych cudzoziemców nie musi nastąpić jednym działaniem sprawczym. Istotne jest, aby w konkretnym sprawdzanym momencie wielu cudzoziemców wykonywało pracę dla danego podmiotu. Osoba popełniająca to przestępstwo podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

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

22 Postanowienie SN z 11.01.2017 r., III KK 196/16.

Powierzenie pracy nieletniemu cudzoziemcowi przebywającemu nielegalnie na terytorium RP – dla bytu tego przestępstwa wystarczające jest powierzenie jednemu cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy. Małoletnim jest każda osoba, która nie ukończyła lat 18. Osoba popełniająca to przestępstwo podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Uporczywe powierzenie pracy cudzoziemcowi przebywającemu nielegalnie na terytorium RP polega na powierzeniu pracy choćby jednemu cudzoziemcowi – jednak musi być zrealizowane znamię uporczywości. Nie ma ono swojej definicji legalnej, ale w orzecznictwie uznaje się, że chodzi o powtarzalność zachowań i świadomość niweczenia stanu uznawanego przez prawo jako legalny (na przykład niewykonanie wystąpienia Państwowej Inspekcji Pracy w tym zakresie). Osoba popełniająca to przestępstwo podlega grzywnie albo karze ograniczenia wolności.

Powierzenie pracy cudzoziemcowi przebywającemu nielegalnie na terytorium RP w warunkach szczególnego wykorzystania odnosi się do sytuacji, w której warunki pracy uchylają godności człowieka i są rażąco odmienne, w szczególności ze względu na płeć, w porównaniu z warunkami pracy osób, którym powierzono wykonywanie pracy zgodnie z prawem, i wpływają zwłaszcza na zdrowie lub bezpieczeństwo osób wykonujących pracę. Osoba popełniająca to przestępstwo podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Powierzenie pracy cudzoziemcowi przebywającemu nielegalnie na terytorium RP będącemu ofiarą handlu ludźmi – procesu polegającego na werbowaniu, transporcie, dostarczaniu, przekazywaniu, przechowywaniu lub przyjmowaniu osoby z zastosowaniem:

1. przemocy lub groźby bezprawnej
2. uprowadzenia
3. podstępu
4. wprowadzenia w błąd albo wyciskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania
5. nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia lub stanu bezradności
6. udzielenia albo przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy osobie sprawującej opiekę lub nadzór nad inną osobą
7. i ma na celu wykorzystanie danej osoby, nawet za jej zgodą, w szczególności: w prostytucji, pornografii lub innych formach seksualnego wykorzystania, w pracy lub usługach o charakterze przymusowym, w żebractwie, w niewolnictwie lub innych formach wykorzystania poniżających godność człowieka albo w celu pozyskania komórek, tkanek lub narządów wbrew przepisom ustawy. Osoba popełniająca to przestępstwo podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

Uporczywe powierzenie pracy cudzoziemcowi nielegalnie przebywającemu na terytorium RP niezwiązanej z prowadzoną przez powierzającego działalnością gospodarczą podlega karze grzywny do 10 000 zł.

Projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców a sytuacja obywateli Ukrainy

Zmiany, które zostały zapowiedziane w momencie opublikowania projektu ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, będą dotyczyć głównie procedur uzyskiwania zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu pracy.

Ustawa ma w swoim założeniu zastąpić odpowiednie przepisy obecnie obowiązującej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Pośród planowanych zmian można wymienić:

- likwidację wymogu przedstawienia w postępowaniu o wydanie zezwolenia na pracę informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy (likwidacja instytucji tzw. testu rynku pracy)
- likwidację postępowania w sprawie przedłużenia zezwolenia na pracę
- modyfikację obowiązków związanych z uzyskiwaniem zezwoleń na pracę
- wprowadzenie możliwości zmiany zezwolenia na pracę
- modyfikację zasad zmian warunków pracy na tzw. oświadczeniach o powierzeniu pracy itp.

Ustawa nie ingeruje natomiast w przepisy ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Oznacza to, że na przykład procedury dokonywania powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy mają w założeniu ustawodawcy stanowić odrębne zagadnienie.

Inaczej rzecz ujmując: dopóki praca (i na przykład pobyt) jest legalizowany na podstawie tej specustawy, dotąd nowa ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców nie znajdzie zastosowania. Zresztą potwierdza to art. 3 ust. 1 punkt 7) projektowanej ustawy, zgodnie z którym podmiot może zatrudnić cudzoziemca, który korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej.

Należy przypomnieć, że zgodnie z art. 2 ust 6 obowiązującej specustawy obywatela Ukrainy, o którym mowa w ust. 1, uznaje się za osobę korzystającą w Rzeczypospolitej Polskiej z ochrony czasowej w rozumieniu art. 106 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Oznacza to, że pracujący na podstawie tzw. specustawy mogą zostać zatrudnieni na warunkach tam wskazanych, co jednocześnie oznacza brak obowiązku, na przykład, uzyskiwania dla nich zezwoleń na pracę.

Link do procesu legislacyjnego:

▶ <https://legislacja.rcl.gov.pl/projekt/12364052/katalog/12910620#12910620>

