

Legalne zatrudnianie cudzoziemców w Polsce

Dostęp cudzoziemców do polskiego rynku pracy poddany jest rozbudowanej reglamentacji prawnej. Podstawowym wymogiem jest legitymowanie się **zezwoeniem na pracę** dla cudzoziemca, jednakże istnieje szereg wyjątków oraz odrębnych konstrukcji prawnych, które umożliwiają cudzoziemcowi legalne przebywanie oraz wykonywanie pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Prawo Unii Europejskiej formułuje generalny zakaz zatrudniania nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich oraz określa minimalne standardy dotyczące kar, które są nakładane na pracodawców naruszających ten zakaz¹. Zwalczanie nielegalnej imigracji, której przejawem jest m.in. niezgodne z prawem powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi, wiąże się z szeregiem dotkliwych sankcji, które dotyczą zarówno pracowników, jak i pracodawców.

Cudzoziemiec na rynku pracy, czyli kto?

Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 o cudzoziemcach definiuje cudzoziemca jako każdą osobę, która nie posiada obywatelstwa polskiego. Jednocześnie ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa zezwolenie na pracę jako decyzję właściwego organu, która uprawnia cudzoziemca do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na warunkach określonych w tej ustawie oraz w samej decyzji². Należy pamiętać, że obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego³ oraz Szwajcarii (a więc także cudzoziemcy w rozumieniu ustawy o cudzoziemcach), mogą legalnie pracować w Polsce bez wymogu uzyskiwania

zezwoenia na pracę, co stanowi wyraz unijnej zasady swobodnego przepływu osób, w tym pracowników. Tak więc w kontekście polskiego rynku pracy można mówić o cudzoziemcach z państw trzecich, tj. spoza Unii Europejskiej, którzy nie są beneficjentami generalnego zwolnienia z konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę. Wszyscy zaś obywatele Unii Europejskiej⁴ korzystają ze swobody przemieszczania się pracowników (*freedom of movement for workers*), prawa pobytu oraz dostępu do rynku pracy w poszczególnych państwach Unii Europejskiej.⁵

Cudzoziemcy – obywatele państw trzecich wykonujący pracę w Polsce

Obywatel państwa spoza Unii Europejskiej, względnie spoza Europejskiego Obszaru Gospodarczego, może legalnie pracować w Polsce, niemniej jednak zobowiązany jest spełnić warunki **legalności samego pobytu w RP** (zezwoenie pobytowe), jak również wypełnić **przesłanki legalności samego zatrudnienia** (legalne powierzenie pracy). Istotne jest również to, że przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy traktują pracę cudzoziemca szerzej, w porównaniu z klasycznym stosunkiem pracy uregulowanym w Kodeksie pracy. Mianowicie, wykonywanie pracy przez cudzoziemca może oznaczać

- 1) zatrudnienie,
- 2) wykonywanie innej pracy zarobkowej,
- 3) pełnienie funkcji w zarządach osób prawnych,
- 4) prowadzenie spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej,
- 5) działanie w charakterze prokurenta.

Dodatkowo, pod pojęciem wykonywania „innej pracy zarobkowej” rozumie się wykonywanie pracy lub świadczenie usług

¹ Zob. dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z 18 czerwca 2009 r. przewidującą minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich; Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej z 30.06.2009 r., L 168/24.

² Rozdział 16 ustawy „*Podjęcie pracy za granicą u pracodawców zagranicznych oraz wykonywanie pracy przez cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej*” szczegółowo reguluje kwestię zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Zob. obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 18 maja 2021 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2021 r., poz. 1100).

³ Espace Economique Européen – Europejski Obszar Gospodarczy, do którego obecnie należą Norwegia, Islandia oraz Liechtenstein. Szwajcaria jest członkiem EFTA – Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu, ale nie przystąpiła do EOG.

⁴ Obywatel Unii Europejskiej jest każdą osobą mającą obywatelstwo Państwa Członkowskiego UE, przy czym obywatelstwo Unii ma charakter dodatkowy w stosunku do obywatelstwa krajowego i nie zastępuje go, zob. art. 9 Traktatu o Unii Europejskiej.

⁵ Zob. ustawę z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz.U. 2006 nr 144 poz. 1043 z późniejszymi zmianami) oraz art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

na podstawie umów cywilnoprawnych: umowy agencyjnej, umowy zlecenia oraz umowy o dzieło. Innymi słowy, powierzenie pracy cudzoziemcowi nie oznacza automatycznie nawiązania stosunku pracy w rozumieniu Kodeksu pracy (brak umowy o pracę), albowiem może funkcjonować jako jedna z wyżej wymienionych cywilnoprawnych form zatrudnienia. Należy pamiętać, że samozatrudnienie, tj. zarejestrowanie działalności gospodarczej przez cudzoziemca w celu świadczenia usług na terytorium Polski również wymaga uzyskania odrębnego zezwolenia na pracę, gdyż samo formalne zarejestrowanie działalności w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej nie wystarcza do legalnego dopuszczenia cudzoziemca do polskiego rynku pracy⁶. Warto w tym miejscu przypomnieć, że w karcie pobytu wydawanej cudzoziemcowi zamieszcza się adnotację o treści „dostęp do rynku pracy”, w sytuacji zezwolenia pobytowego udzielonego cudzoziemcowi, który jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP lub gdy jest on zwolniony z obowiązku posiadania takiego zezwolenia. Taka adnotacja to dodatkowe zabezpieczenia dla pracodawcy, jak i dla cudzoziemca, który, w razie kontroli legalności jego zatrudnienia przez funkcjonariuszy Straży Granicznej, okazuje dokument pobytowy potwierdzający jednocześnie prawo do wykonywania pracy w RP.

Dokumenty dopuszczające cudzoziemców do polskiego rynku pracy

Legalne powierzenie cudzoziemcowi z państwa trzeciego pracy w Polsce uwarunkowane jest uzyskaniem **zezwolenia na pracę** dla konkretnego cudzoziemca, względnie **zezwolenia na pracę sezonową** (dotyczy wyłącznie określonych podklas działalności PKD, w ramach których można świadczyć pracę sezonową w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie, rybołówstwie oraz usługach związanych z zakwaterowaniem i gastronomią) lub następuje na podstawie **oświadczenia pracodawcy o powierzeniu pracy**, które następnie zostanie **wpisane do ewidencji oświadczeń** prowadzonej przez powiatowe urzędy pracy (dotyczy wyłącznie obywateli Ukrainy, Republiki Białorusi, Federacji Rosyjskiej, Republiki Mołdawii, Republiki Gruzji oraz Republiki Armenii)⁷. Równolegle istnieje możliwość uzyskania przez samego cudzoziemca **zezwolenia jednolitego**, obejmującego zezwolenie na pobyt i pracę. Poszczególne typy zezwoleń reguluje rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pra-

⁶ Zgodnie z art. 88 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia (...) zezwolenie na pracę jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec wykonuje pracę na terytorium RP na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Świadczenie zatem pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej wymaga od cudzoziemca legitymowania się zezwoleniem na pracę.

⁷ Zob. Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. 2017 r., poz. 2349).

cy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń⁸. W praktyce najczęściej na rynku pracy występują **zezwolenia typu A** (dla cudzoziemców wykonujących pracę na terytorium RP na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się w Polsce) oraz **zezwolenia typu B** (dla cudzoziemca piastującego funkcje w zarządzie osoby prawnej, prowadzącego sprawę spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako ich komplementariusz albo w związku z udzieleniem mu prokury przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy). Wypada zaznaczyć, że w orzecznictwie Naczelny Sąd Administracyjny ugruntował się pogląd, zgodnie z którym podjęcie przez cudzoziemca zatrudnienia u więcej niż jednego pracodawcy, wymaga uzyskania osobnych zezwoleń na podjęcie zatrudnienia u każdego z tych pracodawców (tak w wyroku NSA z 17 stycznia 2018 r. w sprawie o sygn. akt II OSK 1481/16). Sąd wprost stwierdził,

OCZYWISTYM JEST, ŻE CUDZOZIEMIEC LEGITYMUJĄCY SIĘ ZEZWOLENIEM NA PRACĘ, MUSI MIEĆ JEDNOCZEŚNIE UREGULOWANY POBYT, TZN. PRZEBYWAĆ LEGALNIE NA TERYTORIUM POLSKI

że posiadanie zezwolenia na pracę u jednego pracodawcy nie oznacza pozwoleń na pracę u innego pracodawcy (zwłaszcza w sytuacji, w której w grę wchodzi zezwolenia różnych typów). Oczywiście jest, że cudzoziemiec legitymujący się zezwoleniem na pracę, musi mieć jednocześnie uregulowany pobyt, tzn. przebywać legalnie na terytorium Polski, np. na podstawie ważnej wizy, karty pobytu, posiadając status cudzoziemca, któremu udzielono ochrony międzynarodowej (uchodźzca) lub będąc w toku postępowania o udzielenie mu takiej ochrony (na podstawie zaświadczenia wydanego przez Szefa Urzędu do spraw Cudzoziemców)⁹. Podsumowując, to do pracodawcy należy uzyskanie dla konkretnego cudzoziemca zezwolenia na pracę, względnie zezwolenia na pracę sezonową, a w odniesieniu do niektórych obywateli z państw trzecich wystarczy wystawienie oświadczenia o powierzeniu pracy i wpisanie go do ewidencji oświadczeń powiatowego urzędu pracy. Obowiązkiem pracodawcy jest przekazanie jednego egzemplarza uzyskanego zezwolenia na pracę cudzoziemcowi, którego dotyczy zezwolenie, w formie pisemnej, co następuje już po podjęciu zatrudnienia w zakładzie pracy. W ramach wyjątku od zasady wykony-

⁸ Obowiązuje od 1 stycznia 2018 r., zob. Dz.U. 2017, poz. 2345.

⁹ Zgodnie z art. 35 ustawy z 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej: (...) jeżeli sprawa dotycząca udzielenia ochrony międzynarodowej nie została załatwiona w terminie 6 miesięcy, a opóźnienie nie nastąpiło z winy cudzoziemca, Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców, na wniosek osoby, której dotyczy wniosek o udzielenie ochrony międzynarodowej, wydaje zaświadczenie, które wraz z tymczasowym zaświadczeniem tożsamości cudzoziemca uprawnia tę osobę do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

wania pracy na podstawie zezwolenia, w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 21 kwietnia 2015¹⁰ roku znajdziemy szereg przypadków, w których dopuszczalne jest powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi bez konieczności inicjowania przez pracodawcę procedury zezwolenia na pracę, co dotyczy m.in. nauczycieli języków obcych, członków sił zbrojnych, korespondentów zagranicznych, artystów, wykładowców, sportowców, studentów, duchownych. Alternatywnie, **sam cudzoziemiec może wystąpić do właściwego miejscowo wojewody o uzyskanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę**, czyli tzw. zezwolenia jednolitego, w trybie przedstawionym poniżej.

Zezwolenie jednolite – pobyt i praca cudzoziemca w Polsce

W sytuacji, w której cudzoziemiec zamierza przebywać i pracować w Polsce powyżej trzech miesięcy, może sam wystąpić do wojewody o wydanie zezwolenia pobyt czasowy i pracę. W razie odmowy, służy mu odwołanie do Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców, a następnie skarga do sądu administracyjnego. Uzyskanie zezwolenia jednolitego ma niewątpliwie zalety: cudzoziemiec nie musi odrębnie ubiegać się o zezwolenie pobytowe, z kolei pracodawca nie musi występować o zezwolenie na pracę dla tego cudzoziemca, wszystko zaś odbywa się w ramach jednego postępowania administracyjnego, w którym cudzoziemiec ma prawo strony i może działać przez polskiego pełnomocnika. W toku postępowania o udzielenie zezwolenia jednolitego wojewoda sprawdza, czy cudzoziemiec spełnia łącznie ustawowe przesłanki warunkujące legalny pobyt i pracę, a są to m.in.: ubezpieczenie zdrowotne lub potwierdzenie pokrycia przez ubezpieczyciela kosztów leczenia, źródło stabilnego i regularnego dochodu wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny oraz miejsce zamieszkania w Polsce. Dodatkowo, wojewoda przeprowadza tzw. **test rynku pracy**, czyli bada czy zamierzony pracodawca nie ma możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy, z uwzględnieniem zasady pierwszeństwa dostępu do rynku pracy dla obywateli polskich. Z uwagi na aktualną sytuację na rynku pracy i brak pracowników w poszczególnych branżach, obowiązują liczne wyjątki od obowiązku przeprowadzenia testu rynku pracy, co dotyczy tzw. zawodów pożądanых. W odniesieniu zaś do wynagrodzenia, jakie ma otrzymać cudzoziemiec, wojewoda bada, czy wynagrodzenie to nie jest niższe od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracy pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku, a także czy miesięczne wynagrodzenie nie jest niższe niż wysokość minimalnego

wynagrodzenia za pracę w Polsce¹¹. W treści pozytywnej decyzji wojewody, tj. udzielającej cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt i jednocześnie na wykonywanie pracy, wskazuje się szczególnie samego zatrudnienia, takie jak: podmiot powierzający wykonywanie pracy (w przypadku pracownika tymczasowego – wymienia się z nazwy pracodawcę użytkownika), stanowisko pracy, najniższe wynagrodzenie, wymiar czasu pracy oraz rodzaj umowy, na podstawie której cudzoziemiec będzie wykonywać pracę. Istnieje możliwość wskazania kilku podmiotów powierzających cudzoziemcowi wykonywanie pracy, wówczas warunki wykonywania pracy określa się odrębnie dla każdego z nich. Od procedury zmierzającej do uzyskania zezwolenia jednolitego należy odróżnić wniosek cudzoziemca o pobyt czasowy w celu wykonywania pracy sezonowej, gdyż nie są to pojęcia tożsame, sama zaś praca sezonowa ma ograniczony zakres pojęciowy i dotyczy poszczególnych segmentów rynku pracy (rolnictwo, zakwaterowanie, gastronomia).



W TOKU POSTĘPOWANIA O UDZIELENIE ZEZWOLENIA JEDNOLITEGO WOJEWODA SPRAWDZA, CZY CUDZOZIEMIEC SPEŁNIA ŁĄCZNIE USTAWOWE PRZESŁANKI WARUNKUJĄCE LEGALNY POBYT I PRACĘ

Tryb uproszczony – rejestracja oświadczenia o powierzeniu pracy

W przypadku obywateli niektórych państw¹² istnieje możliwość wykonywania pracy bez zezwolenia, na podstawie samego oświadczenia pracodawcy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, które zostanie wpisane do ewidencji oświadczeń we właściwym miejscowo powiatowym urzędzie pracy¹³. Wzór pisemnego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi znajduje się w załączniku nr 17 do rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemcowi oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń¹⁴. Rzeczone oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, złożone w powiatowym urzędzie pracy, uprawnia do wykonywania pracy bez zezwolenia (jednakże z wyłączeniem pracy sezonowej) przez okres 6 miesięcy w ciągu kolejnych dwunastu miesięcy. Zaewidencjonowane oświadczenie o powierzeniu pracy zawiera rodzaj umowy sta-

¹⁰ Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. 2018, poz. 2273.

¹¹ Od 1 stycznia 2021 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 2800 zł, zob. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 września 2020 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w 2021 r., Dz.U. 2020, poz. 1596.

¹² Ukraina, Białoruś, Rosja, Mołdawia, Gruzja, Armenia.

¹³ Obwieszczenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 23 listopada 2018 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. 2018, poz. 2273.

¹⁴ Dz.U. 2017, poz. 2345.

nowiącej podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca w Polsce, a faktycznie wykonywana przez cudzoziemca praca musi być zgodna z informacjami podanymi przez pracodawcę w oświadczeniu. W szczególności, wypłacane wynagrodzenie nie może być niższe niż wskazane w oświadczeniu, samą wysokość wynagrodzenia określa się w kwocie brutto stawką godzinową lub miesięczną. Tryb uproszczony powierzenia legalnej pracy cudzoziemcowi w RP – poprzez złożenie samego oświadczenia o powierzeniu pracy i wpisanie go do ewidencji, jest obwarowany rygiem odpowiedzialności karnej. W formularzu oświadczenia pracodawca obowiązkowo zapewnia, że jest świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia, wynikającej z art. 233 Kodeksu karnego¹⁵. Należy również pamiętać o kwestiach formalnych i językowych, ponieważ podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi ma ustawowy **obowiązek zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej**, a jeszcze przed jej podpisaniem, należy **przedstawić cudzoziemcowi tłumaczenie umowy na język dla niego zrozumiały**. Dodatkowo, wprowadzono karę grzywny w wysokości od 3.000 zł do 30.000 zł. za żądanie od cudzoziemca korzyści majątkowych w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy, a takim dokumentem jest również oświadczenie pracodawcy o powierzeniu cudzoziemcowi wykonywania pracy w Polsce. Sankcja pieniężna, nakładana w trybie Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, ma niewątpliwie charakter prewencyjny, tak aby polski rynek pracy nie stał się miejscem nielegalnego handlu ofertami pracy cudzoziemców spoza Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Każdy pracodawca faktycznie zatrudniający cudzoziemca, niezależnie od trybu powierzenia mu pracy, winien mieć na uwadze ryzyko deportacji – tj. wydalenia cudzoziemca z Polski, jeżeli tylko kontrola legalności zatrudnienia wykáže nieprawidłowości w jego zatrudnieniu. Zgodnie z art. 302 ust. 1 pkt 4 ustawy o cudzoziemcach, **decyzja o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu do kraju pochodzenia jest wydawana przez Straż Graniczną, gdy cudzoziemiec wykonuje lub w dniu wszczęcia kontroli legalności wykonywania pracy wykonywał pracę bez odpowiedniego zezwolenia na pracę lub bez oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy wpisanego do ewidencji**. Należy zatem bezwzględnie pamiętać, że koniecznym warunkiem zwolnienia pracodawcy i pracownika z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę cudzoziemca jest zarejestrowanie oświadczenia o powierzeniu pracy oraz zawarcie z cudzoziemcem umowy na piśmie w języku dla niego zrozumiałym. Po łącznym spełnieniu wszystkich przesłanek legalności zatrudnienia, pracodawca, którego oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy zostało wpisane do ewi-

dencji oświadczeń, ma obowiązek dodatkowego, pisemnego powiadomienia urzędu pracy o faktycznym podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy (stawienie się do pracy) albo o niepodjęciu pracy, w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

Praca dla cudzoziemców ubiegających się o ochronę międzynarodową (statut de refugie) oraz pozostałe przypadki legalnego zatrudnienia

W dobie kryzysów migracyjnych może dojść do sytuacji, w której cudzoziemiec będzie ubiegał się w Polsce o nadanie statusu uchodźcy, jednocześnie znajdując zatrudnienie u polskiego pracodawcy. W takich sprawach właściwy jest Szefer Urzędu do Spraw Cudzoziemców, który w drodze decyzji administracyjnej nadaje albo odmawia nadania statusu uchodźcy cudzoziemcowi¹⁶. Ze względów m.in. dowodowych postępowanie administracyjne w przedmiocie nadania statu-



W DOBIE KRYZYSÓW MIGRACYJNYCH MOŻE DOJŚĆ DO SYTUACJI, W KTÓREJ CUDZOZIEMIEC BĘDZIE UBIEGAŁ SIĘ W POLSCE O NADANIE STATUSU UCHODŹCY, JEDNOCZEŚNIE ZNAJDUJĄC ZATRUDNIENIE U POLSKIEGO PRACODAWCY

su uchodźcy może być długotrwałe, w tym czasie zasadnym jest, aby cudzoziemiec wykorzystywał swoje umiejętności i kwalifikacje pracownicze w Polsce. Z tych też względów można legalnie zatrudnić takiego cudzoziemca, na podstawie zaświadczenia wydanego przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców. Stosownie bowiem do treści art. 35 ust. 1 ustawy z 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej¹⁷, jeżeli sprawa dotycząca udzielenia ochrony międzynarodowej nie została załatwiona w terminie sześciu miesięcy, a opóźnienie nie nastąpiło z winy wnioskodawcy, wówczas na jego wniosek wydaje się **zaświadczenie, które wraz z tymczasowym zaświadczeniem tożsamości cudzoziemca uprawnia go do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na zasadach i w trybie określonych w ustawie z dnia**

su uchodźcy może być długotrwałe, w tym czasie zasadnym jest, aby cudzoziemiec wykorzystywał swoje umiejętności i kwalifikacje pracownicze w Polsce. Z tych też względów można legalnie zatrudnić takiego cudzoziemca, na podstawie zaświadczenia wydanego przez Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców. Stosownie bowiem do treści art. 35 ust. 1 ustawy z 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej¹⁷, jeżeli sprawa dotycząca udzielenia ochrony międzynarodowej nie została załatwiona w terminie sześciu miesięcy, a opóźnienie nie nastąpiło z winy wnioskodawcy, wówczas na jego wniosek wydaje się **zaświadczenie, które wraz z tymczasowym zaświadczeniem tożsamości cudzoziemca uprawnia go do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na zasadach i w trybie określonych w ustawie z dnia**

¹⁵ Art. 233 § 1 Kodeksu karnego stanowi: *Kto, składając zeznanie mające służyć za dowód w postępowaniu sądowym lub w innym postępowaniu prowadzonym na podstawie ustawy, zeznaje nieprawdę lub zataja prawdę, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.*

¹⁶ Uchodźcą to obywatel państwa trzeciego, który na skutek uzasadnionej obawy przed prześladowaniem z powodu swojej rasy, religii, narodowości, przynależności politycznej lub przynależności do szczególnej grupy społecznej przebywa poza państwem swojego obywatelstwa i nie może lub nie chce z powodu tej obawy korzystać z ochrony (dyplomatycznej, konsularnej) tego państwa, lub bezpaństwowca, który przebywając z takich samych powodów poza państwem swojego dawnego miejsca zwykłego pobytu, nie może lub nie chce z powodu tej obawy powrócić do tego państwa. Zob. dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/95/UE z 13 grudnia 2011 r. w sprawie norm dotyczących kwalifikowania obywateli państw trzecich lub bezpaństwowców jako beneficjentów ochrony międzynarodowej, jednolitego statusu uchodźców lub osób kwalifikujących się do otrzymania ochrony uzupełniającej oraz zakresu udzielanej ochrony, Dziennik Urzędowy Unii Europejskiej z 20.12.2011 r., L 337/9.

¹⁷ Zob. obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 18 maja 2021 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Dz.U. 2021, poz. 1108.

20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zaświadczenie to, jako odrębny tytuł prawny do wykonywania legalnej pracy przez cudzoziemca, jest ważne do dnia, w którym decyzja w sprawie statusu uchodźcy stanie się ostateczna. Poza obszarem prawa uchodźców, również w przepisach dotyczących Karty Polaka, szkolnictwa wyższego oraz instytucji badawczych znajdujemy szereg szczególnych regulacji prawnych, które zezwalają na zatrudnianie cudzoziemców. I tak, zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy z 7 września 2007 r. o Karcie Polaka¹⁸ posiadacz Karty Polaka ma prawo do zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Z kolei na gruncie przepisów ustawy z 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce¹⁹, art. 325 ust. 1 umożliwi zatrudnienie cudzoziemca w ramach systemu szkolnictwa wyższego i nauki²⁰, w celu realizacji zadań związanych z kształceniem i prowadzeniem działalności naukowej bez konieczności uzyskania zezwolenia i zgody organu zatrudnienia. Odrębnej reglamentacji prawnej podlega również zezwolenie na pobyt czasowy w celu prowadzenia badań naukowych oraz mobilność krótkoterminowa i długoterminowa naukowca²¹.

Sankcje za nielegalne powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi

Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca na terytorium RP stanowi jedną z przesłanek wydania decyzji przez komendanta właściwej placówki Straży Granicznej o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu (tzw. deportacja cudzoziemca, wydalenie). Samo pojęcie „nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca” zostało określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jako wykonywanie pracy przez cudzoziemca, który nie jest uprawniony do wykonywania pracy w rozumieniu art. 87 ust. 1 tejże ustawy (katalog cudzoziemców zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, np. obywatele Unii Europejskiej / EOG, uchodźca) lub nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę, nie będąc zwolnionym na podstawie przepisów szczególnych z obowiązku posiadania takiego zezwolenia lub którego podstawa pobytu (dokument pobytowy) nie uprawnia do wykonywania pracy (np. wiza turystyczna). Jeżeli w toku kontroli legalności zatrudnienia

¹⁸ Karta Polaka jest dokumentem potwierdzającym przynależność do Narodu Polskiego. Zob. obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 19 lipca 2019 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy o Karcie Polaka, Dz.U. 2019 r., poz. 1598.

¹⁹ Zob. Obwieszczenie Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 1 marca 2021 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, Dz.U. 2021 r., poz. 478.

²⁰ W kontekście zatrudnienia cudzoziemców prawo o szkolnictwie wyższym wymienia enumeratywnie pracodawców: 1. uczelnie, 2. federacje podmiotów systemu szkolnictwa wyższego i nauki, 3. Polską Akademię Nauk, 4. instytuty naukowe PAN, 5. instytuty badawcze, 6. międzynarodowe instytuty naukowe, Centrum Łukasiewicz oraz instytuty działające w ramach Sieci Badawczej Łukasiewicz, 7. Polską Akademię Umiejętności.

²¹ Zob. Rozdział 7. Zezwolenie na pobyt czasowy w celu prowadzenia badań naukowych. Mobilność krótkoterminowa i długoterminowa naukowca w brzemieniu nadanym ustawą z dnia 22 lutego 2019 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. 2019 r., poz. 577.



texcare international

27. 11 – 1. 12. 2021
Frankfurt nad Menem

Where pure innovation happens

**Higieniczny. Odnawialny. Inteligentny.
Przyszłościowy.**

Odkryj najnowsze innowacje na wiodących targach maszyn i urządzeń przeznaczonych do czyszczenia i pielęgnacji tekstyliów – to wszystko zobaczysz we Frankfurcie nad Menem!

Czy chcesz dowiedzieć się więcej?

www.texcare.com

[info@poland.
messefrankfurt.com](mailto:info@poland.messefrankfurt.com)

Tel. (22) 49 43 200

okaże się, że cudzoziemiec wprawdzie posiada zezwolenie na pracę, jednakże pracuje na innych warunkach lub na innym stanowisku, niż wskazane w zezwoleniu, wówczas nie mamy do czynienia z nielegalnym zatrudnieniem i nie można zobowiązać cudzoziemca do powrotu do kraju pochodzenia. Taki stan faktyczny należy jednak zakwalifikować jako powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy (tj. niezgodnie z treścią zezwolenia na pracę), co wiąże się z sankcjami nakładanymi na pracodawcę. Katalog sankcji jest rozbudowany i przewiduje różne sytuacje, w których cudzoziemiec faktycznie pracuje w Polsce. Samo nielegalne powierzenie cudzoziemcowi wykonywania pracy podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł. Z kolei doprowadzenie cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy w Polsce za pomocą wprowadzenia go w błąd (np. co do posiadane go zezwolenia), wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności cudzoziemca do należytego pojmowania przedsiębranego działania (np. wskutek braku znajomości języka i prawa polskiego) - co zbiorczo można nazwać oszustwem na rynku pracy, podlega karze grzywny, której dolna granica wynosi 3.000 zł, a górna to 30.000 zł. Warto odnotować, że w przypadku ukarania pracodawcy, tj. sprawcy opisanego powyżej oszustwa na szkodę cudzoziemca, wówczas nie wydaje się decyzji zobowiązującej pokrzywdzonego pracownika do powrotu do kraju jego pochodzenia. Z kolei sankcje z tytułu wadliwości tytułu pobytowego cudzoziemca w Polsce są zawarte w ustawie z 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej²², gdzie w art. 10 ust. 1 ustawy przewidziano surową karę pozbawienia wolności do lat 3, wobec każdego, kto powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP w warunkach szczególnego wykorzystania. Pod pojęciem „warunków szczególnego wykorzystania” cudzoziemca, ustawodawca wskazał na warunki nielegalnej pracy osób, które uchylają godności człowieka. Mogą to być również warunki rażąco odmienne, czyli dyskryminujące, w szczególności ze względu na płeć, w porównaniu z warunkami pracy legalnie zatrudnionych osób, wpływające zwłaszcza na zdrowie lub bezpieczeństwo osób wykonujących pracę.

Podsumowanie

Legalne zatrudnianie cudzoziemców to dla polskiego pracodawcy nie tylko korzyści ekonomiczne, ale i również wizerunkowe. Zachodzące zmiany demograficzne w Polsce, w szczególności postępujące starzenie się społeczeństwa, nieuchronnie prowadzą do konieczności zasilania polskich

przedsiębiorstw kadrami spoza rodzimego rynku pracy. Nowe rynki zbytu, a zwłaszcza kierunki wschodnie, wymagają od polskich przedsiębiorstw zatrudniania pracowników znających więcej niż jeden język obcy (częstokroć będący dla cudzoziemca językiem ojczystym), ale i również orientujących się w realiach społeczno – ekonomicznych konkretnego obszaru gospodarczego. Legalne zatrudnianie cudzoziemców w połączeniu z obowiązywaniem zakazu wszelkiej dyskry-

ZACHODZĄCE ZMIANY DEMOGRAFICZNE W POLSCE, W SZCZEGÓLNOŚCI POSTĘPUJĄCE STARZENIE SIĘ SPOŁECZEŃSTWA, NIEUCHRONNIE PROWADZĄ DO KONIECZNOŚCI ZASILANIA POLSKICH PRZEDSIĘBIORSTW KADRAMI SPOZA RODZIMEGO RYNKU PRACY

minacji w miejscu pracy²³ prowadzą do tego, że korzyści z powierzenia pracy cudzoziemcowi są obopólne. Zawsze bowiem warto inwestować w pracowników, którzy w swej różnorodności budują przyjazną markę pracodawcy otwartego na świat i przygotowanego na wyzwania globalizacji XXI wieku.

²³ Art. 11³ Kodeksu pracy stanowi: *Jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, zatrudnienie w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – jest niedopuszczalna.*



adv. Bogumił Sieczkowski

bogumil@sieczkowski-kancelaria.pl
Autor jest adwokatem i prawnikiem europejskim (juriste européen FR, Université de Tours), od ponad dziesięciu lat prowadzi indywidualną praktykę adwokacką. Specjalizuje się w prawie prywatnym, międzynarodowym, obsługuje spółki prawa handlowego, w tym również w obszarze prawa pracy.

²² Dz.U. 2012 r., poz. 769.