

## **1. Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce**

Dokonane w ostatnim czasie zmiany przepisów regulujących zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce, zmierzają w kierunku otwierania dla obcokrajowców rynku pracy, czego wyrazem jest przede wszystkim poszerzenie kręgu osób, które mogą wykonywać pracę bez zezwolenia, jak również uproszczenie samej procedury uzyskiwania przedmiotowych zezwoleń.

Ostatnie zmiany mają związek z wejściem w życie z dniem 1 maja 2014 roku nowej ustawy o cudzoziemcach z dnia 12 grudnia 2013 roku (Dz.U. z 2013 roku, poz. 1650 z późn. zm., **Ustawa o cudzoziemcach**”), określającej zasady i warunki wjazdu cudzoziemców na terytorium Polski, przejazdu przez to terytorium, pobytu na nim oraz wyjazdu z niego, a także tryb postępowania oraz regulacje dotyczące organów właściwych w tych sprawach.

Ustawa o cudzoziemcach zawiera regulacje dotyczące zatrudniania cudzoziemców, zakładając jedną procedurę uzyskania pozwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w Polsce. Dotychczas, pracodawca zamierzający zatrudnić cudzoziemca w Polsce musiał ubiegać się o zezwolenie na pracę dla niego i na tej podstawie cudzoziemiec mógł starać się o zezwolenie na zamieszkanie w Polsce na czas oznaczony. Na gruncie obecnie obowiązujących przepisów, cudzoziemiec pracujący w Polsce ma możliwość ubiegania się o zezwolenie na pobyt oraz pracę w ramach jednej procedury. W dalszym ciągu również pracodawca zachowuje możliwość uzyskania zezwolenia na pracę, które będzie uprawniało go m.in. do ubiegania się o wizę dla cudzoziemca wyrażającego chęć pracy w Polsce.

Powyższa regulacja nie dotyczy pracowników oddelegowanych, którzy będą mogli ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy na zasadach opisanych w dziale dotyczącym zezwolenia na pobyt czasowy.

Ustawa zawiera również regulacje, które mają na celu uproszczenie i zobiektywizowanie kryteriów badania spełniania przesłanek umożliwiających otrzymanie pozwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej.

## **2. Podstawa prawna**

Podstawowym aktem prawnym normującym kwestie podejmowania i wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 645, „Ustawa”).

## **3. Podstawowe definicje**

Za **cudzoziemca** uprawnionego do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w rozumieniu Ustawy, uważa się osobę, która nie posiada obywatelstwa polskiego oraz która spełnia przesłanki z art. 87 ust.1 Ustawy.

**Wykonywaniem pracy przez cudzoziemca** jest zaś zatrudnienie, wykonywanie innej pracy zarobkowej lub 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.

## **4. Zasady wykonywania pracy przez cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej**

Zgodnie z przepisem art. 87 ust. 1 Ustawy, cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli spełnia co najmniej jeden z poniższych warunków:

1. posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
2. udzielono mu ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej;
3. posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej;
4. posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej;
5. posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
6. posiada zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej;
7. korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej;
8. jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej;
9. jest obywatelem państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nienależącego do Unii Europejskiej;
10. 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;
11. jest członkiem rodziny cudzoziemca, o którym mowa w pkt 7-9, lub jest zstępnym małżonka tego cudzoziemca, w wieku do 21 lat lub pozostającym na utrzymaniu tego cudzoziemca lub jego małżonka lub jest wstępnym tego cudzoziemca lub jego małżonka, pozostającym na utrzymaniu tego cudzoziemca lub jego małżonka;
12. jest osobą, o której mowa w art. 19 ust. 2-3 ustawy 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 (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1525);
13. posiada zezwolenie na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114 ust. 1, art. 126, art. 127 lub art. 142 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach - na warunkach określonych w tym zezwoleniu
14. **posiada zezwolenie na pracę oraz przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:**
  - a. na podstawie wizy, z wyjątkiem wizy wydanej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 1, 22 lub 23 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub
  - b. na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub
  - c. na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, z wyjątkiem zezwolenia udzielonego w związku z okolicznością, o której mowa w art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub
  - d. na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen, lub
  - e. na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen, lub

f. w ramach ruchu bezwizowego.

Cudzoziemcy, w ramach jednej procedury, mają możliwość uzyskania jednego pozwolenia zarówno na pobyt, jak i na pracę. Dotychczas pracodawca, zamierzający zatrudnić w Polsce cudzoziemca był obowiązany w pierwszej kolejności uzyskać dla niego zezwolenie na pracę, dopiero później cudzoziemiec mógł ubiegać się o zezwolenie na pobyt.

Powyższa procedura nie ma zastosowania do pracowników oddelegowanych, którzy mogą uzyskać zezwolenie na pobyt czasowy na zasadach opisanych w rozdziale dotyczącym zezwolenia na pobyt czasowy.

## **5. Podstawy wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców**

Zasady i tryb wydawania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców uregulowane zostały w Ustawie i przepisach wykonawczych do niej. Zgodnie z Ustawą i Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 kwietnia 2015 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz.U. z 2015, poz. 543), zezwolenie na pracę jest wymagane w przypadku, gdy cudzoziemiec:

1. 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 (zezwolenie typu A);
2. w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy (zezwolenie typu B);
3. 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 2012 r. poz. 361, z późn. zm.), z pracodawcą zagranicznym (zezwolenie typu C);
4. 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) (zezwolenie typu D);
5. wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w pkt 2-4 (zezwolenie typu E).

Procedura wydawania zezwolenia na pracę przewidziana w Ustawie umożliwia uzyskanie przez pracodawcę zezwolenia na pracę dla tych cudzoziemców, którzy przebywają poza granicami Polski i dopiero zamierzają wjechać do Polski, bądź na podstawie wizen, bądź w ramach ruchu bezwizowego, bądź na podstawie innego tytułu pobytowego i dodatkowo zamierzają podjąć zatrudnienie w Polsce. Odrębna procedura wydawania zezwoleń na pracę została zachowana dla pracowników oddelegowanych przez przedsiębiorcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim Unii Europejskiej.

Ustawa o cudzoziemcach przewiduje, że z wnioskiem o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę może wystąpić także cudzoziemiec, którego zamiarem jest przebywanie w

Polsce i wykonywanie pracy przez okres przekraczający 3 miesiące. Organem wydającym zezwolenie na pracę oraz zezwolenie na pobyt czasowy jest wojewoda, którym w większości przypadków jest wojewoda właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego bądź ze względu na siedzibę podmiotu, do którego cudzoziemiec jest delegowany. Organem II instancji w odniesieniu do zezwoleń na pracę jest minister właściwy do spraw pracy, zaś w odniesieniu do zezwoleń na pobyt czasowy i prace Szefer Urzędu do spraw Cudzoziemców.

## **6. Warunki wydania zezwolenia na pracę**

Pracodawca ubiegający się o wydanie zezwolenia na pracę obowiązany jest:

1. w przypadku zezwolenia na pracę typu A - zapewnić cudzoziemcowi wynagrodzenie nie niższe od wynagrodzenia pracownika wykonującego pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku; przeprowadzić tzw. test potrzeb rynkowych, czyli uzyskać informację od starosty właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy (powyższy obowiązek jest wyrazem dążenia przez pracodawcę do jak najpełniejszego wykorzystania miejscowego potencjału, poszukując pracowników wśród obywateli polskich);
2. w przypadku zezwolenia na pracę typu B - wykazać posiadanie odpowiednich dochodów w roku podatkowym poprzedzającym złożenie wniosku oraz odpowiedni poziom zatrudnienia, a także posiadanie środków lub prowadzenie działań pozwalających na spełnienie w przyszłości kryteriów dochodowych przez pracodawcę;
3. w przypadku zezwolenia na pracę typu C, D i E – zapewnić cudzoziemcowi warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż wynikające z przepisów kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników, oraz wynagrodzenie nie niższe o więcej niż 30 % od wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie;

Wojewoda nie wydaje zezwolenia, jeżeli pracodawca nie udzielił powyższych informacji, bądź nie dopełnił innych szczegółowych warunków uzyskania zezwolenia na pracę. Wojewoda nie wydaje zezwolenia również wtedy, gdy w trakcie postępowania pracodawca zeznał nieprawdę lub zataił prawdę, złożył sfałszowany dokument albo też dążył do zatrudnienia cudzoziemca, którego kwalifikacje nie odpowiadają charakterowi powierzanej mu pracy w zawodzie regulowanym.

Zezwolenia nie otrzyma również pracodawca, który przed upływem dwóch lat od uznania go za winnego nielegalnego zatrudniania cudzoziemców, ponownie został uznany winnym podobnego wykroczenia.

Na pracę na terenie RP nie mogą liczyć cudzoziemcy, których pobyt na terytorium Polski jest niepożądany.

Zezwolenie na pracę jest wydawane dla określonego cudzoziemca. Ponadto, określa ono podmiot powierzający wykonywanie pracy przez cudzoziemca i stanowisko lub rodzaj pracy wykonywanej przez cudzoziemca oraz okres ważności zezwolenia na pracę.

Przedłużenie zezwolenia zgodnie z przepisami nowej ustawy następuje na pisemny wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, złożony nie wcześniej niż w

terminie 90 dni i nie później niż w terminie 30 dni przed upływem okresu ważności zezwolenia.

## **7. Procedura uproszczona wydawania zezwoleń na pracę**

W odniesieniu do niektórych grup cudzoziemców wydanie zezwolenia na pracę nie wymaga przeprowadzenia postępowania związanego z wymogiem uprzedniego poszukiwania pracowników w lokalnym środowisku bezrobotnych oraz spełnienia innych szczegółowych warunków wydawania tych zezwoleń. Katalog osób, które uzyskają zezwolenie na pracę, nawet w przypadku istnienia kandydatów na określone stanowisko wśród lokalnego zaplecza, określono w Ustawie oraz rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 97).

Znaleźli się wśród nich m.in.:

- 1) członkowie rodzin personelu placówek dyplomatycznych, urzędów konsularnych oraz organizacji międzynarodowych wraz z ich prywatną służbą domową,
- 2) uprawnieni na podstawie aktów prawnych wydanych przez organy powołane na mocy Układu ustanawiającego stowarzyszenie między Europejską Wspólnotą Gospodarczą a Turcją.

Zwolnienie z obowiązku uzyskania od starosty informacji o sytuacji na rynku pracy dotyczy nadto następujących cudzoziemców:

- 1) upoważnionych do reprezentowania przedsiębiorcy zagranicznego w jego oddziale lub przedstawicielstwie znajdującym się na terytorium Polski;
- 2) będących obywatelami Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, wykonującego prace pielęgnacyjno-opiekuńcze lub jako pomoc domowa na rzecz osób fizycznych w gospodarstwie domowym;
- 3) będących obywatelami Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, którzy w okresie bezpośrednio poprzedzającym złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę wykonywali przez okres nie krótszy niż 3 miesiące pracę dla tego samego podmiotu na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania składającego oświadczenie;
- 4) trenerów sportowych lub sportowca;
- 5) lekarzy i lekarzy dentystów, odbywających szkolenie lub realizujących program specjalizacji.

## **8. Czas trwania zezwolenia na pracę**

**Zezwolenie na pracę jest wydawane na czas określony, nie dłuższy jednak niż 3 lata i może być przedłużane.**

W przypadku cudzoziemców:

- 1) pełniących funkcję w zarządzie osoby prawnej, która na dzień złożenia wniosku zatrudnia powyżej 25 osób, dopuszcza się wydanie zezwolenia na pracę na okres nie dłuższy niż 5 lat;

- 2) delegowanych przez pracodawcę zagranicznego w celu realizacji usługi eksportowej, wojewoda wydaje zezwolenie na pracę na okres delegowania.

Zezwolenie na pracę zachowuje ważność, jeżeli podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy w terminie 7 dni pisemnie powiadomi wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, o następujących okolicznościach:

- 1) cudzoziemiec rozpoczął pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę;
- 2) 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;
- 3) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- 4) zmieniła się osoba reprezentująca pracodawcę;
- 5) cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę;
- 6) cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące;
- 7) cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

### **9. Zwolnienie z obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę**

W niektórych przypadkach przepisy regulujące kwestie zatrudniania cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zwalniają z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Zgodnie z przepisami Ustawy, dotyczy to m.in. cudzoziemców:

- 1) posiadających w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 144, art. 151 ust. 1 lub 2, art. 158 ust. 2 pkt 1 lub 2, art. 161 ust. 2, art. 176 lub art. 186 ust. 1 pkt 3 lub 4 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 2) będących małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca, o którym mowa w pkt 1 i ust. 1 pkt 1-6, posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;
- 3) będących zstępnym, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 8 lit. b, obywatela polskiego lub cudzoziemca, o którym mowa w pkt 1 i 2 oraz ust. 1 pkt 1-6, posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) posiadających zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone na podstawie art. 159 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 5) przebywających na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie pkt 1-4;
- 6) posiadających ważną Kartę Polaka;
- 7) ubiegających się o udzielenie ochrony międzynarodowej lub będący małżonkiem, w imieniu którego został złożony wniosek o udzielenie ochrony międzynarodowej, pod

warunkiem posiadania zaświadczenia wydanego na podstawie art. 35 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

- 8) uprawnionych do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącego do Unii Europejskiej lub Konfederacji Szwajcarskiej, który jest zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa oraz czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) w stosunku do którego umowy międzynarodowe lub odrębne przepisy dopuszczają wykonywanie pracy bez konieczności posiadania zezwolenia.

Ponadto, 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 (Dz.U. z 2015 r. poz. 588) wymienia kategorie osób, którym ze względu na szczególny charakter wykonywanych zadań lub status, pracodawcy mogą powierzyć, bez ubiegania się o uzyskanie dla nich zezwolenia na pracę, wykonywanie pracy na terytorium naszego kraju. Są to m.in.:

- 1) prowadzący szkolenia;
- 2) biorący udział w stażach zawodowych lub nadzorujący realizację programów Unii Europejskiej lub innych międzynarodowych programów pomocowych;
- 3) nauczyciele języków obcych;
- 4) członkowie sił zbrojnych oraz personelu cywilnego w międzynarodowych strukturach wojskowych;
- 5) stali korespondenci zagranicznych środków masowego przekazu;
- 6) wygłaszający okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje;
- 7) sportowcy wykonujący pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium RP, w związku z zawodami sportowymi;
- 8) studenci studiów stacjonarnych lub uczestnicy stacjonarnych studiów doktoranckich,
- 9) studenci skierowani do odbycia praktyk zawodowych;
- 10) studenci wykonujący pracę w ramach staży zawodowych;
- 11) wykonujący pracę jako pracownicy naukowcy w podmiotach, o których mowa w przepisach o instytutach badawczych;
- 12) obywatele Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdowy, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy, którzy wykonują pracę w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy wyłącznie na podstawie zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy oświadczenia podmiotu zamierzającego powierzyć im wykonywanie pracy.

## **10. Wizy**

Uprawnienie do wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium RP wymaga także uzyskania, obok zezwolenia na pracę, odpowiedniej wizy, chyba że cudzoziemiec przebywa legalnie na terytorium RP w ruchu bezwizowym.

Procedura wydawania wiz dla cudzoziemców została uregulowana w Ustawie o cudzoziemcach. Stosownie do jej postanowień, cudzoziemcowi wjeżdżającemu do Polski wydaje się wizę jako:

- 1) wizę Schengen, lub
- 2) wizę krajową.

Wiza Schengen oznacza zezwolenie wydane przez państwo Schengen na tranzyt przez terytorium państwa Schengen lub planowany pobyt na terytorium państwa Schengen, w tym wykonywanie pracy, nieprzekraczający trzech miesięcy w dowolnym sześciomiesięcznym okresie, licząc od dnia pierwszego wjazdu na terytorium państw Schengen.

Wiza krajowa uprawnia do wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i ciągłego pobytu na nim lub do kilku pobytów na tym terytorium następujących po sobie, trwających łącznie dłużej niż 90 dni w okresie ważności wizy. Okres ważności wizy krajowej rozpoczyna się nie później niż 3 miesiące od dnia jej wydania i nie przekracza 1 roku.

Wiza Schengen lub krajowa może być wydana między innymi w celu naukowym, prowadzenia działalności gospodarczej czy też w celu wykonywania pracy. Wiza może zostać wydana cudzoziemcowi zamierzającemu wykonywać prace na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, który przedstawi zezwolenie na pracę na terytorium Polski albo pisemne oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia cudzoziemcowi wykonywania pracy, jeżeli zezwolenie na pracę nie jest wymagane.

Wizę w celu wykonywania pracy wydaje się na okres pobytu, który odpowiada okresowi wskazanemu w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, nie dłuższy niż przewidziany dla danego typu wizy, liczonego od dnia pierwszego wjazdu do Polski w przypadku wizy jednolitej pobytowej oraz nie dłuższy niż rok w okresie ważności wizy – w przypadku wizy krajowej.

Wizę w celu wykonywania pracy wydaje lub odmawia jej wydania konsul właściwy ze względu na państwo stałego zamieszkania cudzoziemca, a w sytuacji, w której cudzoziemiec przebywa już legalnie na terytorium państwa UE, państwa członkowskiego EFTA – może wydać konsul, którego siedziba znajduje się w tym państwie. Decyzje konsula o wydaniu wizy są ostateczne.

## **11. Obowiązki pracodawcy wobec cudzoziemców**

Do obowiązków podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, od którego jest wymagane posiadanie zezwolenia na pracę należą m.in. obowiązki:

- 1) zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej na warunkach określonych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę;
- 2) przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język dla niego zrozumiały;
- 3) przekazania cudzoziemcowi jednego egzemplarza zezwolenia na pracę;
- 4) informowania cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę, decyzjach o wydaniu, odmowie wydania lub uchyleniu zezwolenia;
- 5) zachowania należytej staranności w postępowaniach o zezwolenie i przedłużenie zezwolenia na pracę cudzoziemca.

## **12. Skutki powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom nielegalnie przebywającym na terytorium Polski.**



Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Polski (Dz. U. 2012 poz. 769), określa obowiązki nałożone na podmioty powierzające wykonywanie pracy cudzoziemcom będącym obywatelami państw trzecich. Dotyczą one sprawdzania dokumentów pobytowych cudzoziemca. Jak wskazano w poprzednich rozdziałach, cudzoziemcy mogą wykonywać pracę w Polsce, jeśli posiadają zezwolenie na pracę chyba, że na mocy przepisów szczególnych nie potrzebują takiego zezwolenia oraz przebywają legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Dokumentem uprawniającym do pobytu na terytorium Polski może być ważna wiza (np. wiza krajowa) lub wiza Schengen lub zezwolenie pobytowe (i wydana na jego podstawie karta pobytu). Informacje dot. wzorów dokumentów uprawniających do pobytu na terytorium RP są dostępne na stronie internetowej Biuletynu Informacji Publicznej Urzędu do Spraw Cudzoziemców: [www.bip.udsc.gov.pl](http://www.bip.udsc.gov.pl).

Zgodnie z przepisami powołanej ustawy pracodawca, który zechce zatrudnić cudzoziemca zarówno na podstawie umowy o pracę jak i umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia, umowy o dzieło) będzie obowiązany do sprawdzenia przed podjęciem przez niego pracy czy posiada on ważny dokument uprawniający do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, zrobienia kopii wskazanego dokumentu oraz przechowywania tej kopii przez cały okres świadczenia pracy przez cudzoziemca.

Ustawa nie dotyczy jednak przypadku, gdy zatrudnianym cudzoziemcem jest:

- 1) obywatel Unii Europejskiej (UE),
- 2) obywatel Islandii, Lichtensteinu lub Norwegii (państwa EOG),
- 3) obywatel Konfederacji Szwajcarskiej (CH)
- 4) członek rodziny osoby, o której mowa w pkt. 1-3, tj.:
  - a. małżonek obywatela UE (EOG, CH)
  - b. bezpośredni zstępny (dziecko) obywatela UE (EOG, CH) lub jego małżonka, w wieku do 21 lat lub pozostającego na utrzymaniu tego obywatela lub jego małżonka,
  - c. bezpośredni wstępny (rodzic) obywatela UE (EOG, CH) lub jego małżonka, pozostającego na utrzymaniu tego obywatela lub jego małżonka.

Dopełnienie ww. obowiązków oraz zgłoszenie cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych (o ile jest to wymagane) umożliwi uniknięcie kary za zatrudnianie nielegalnie przebywającego cudzoziemca, np. w przypadku, gdyby okazało się, że cudzoziemiec przebywa jednak w Polsce nielegalnie, a jego dokument pobytowy został np. sfalszowany.

### **13. Podsumowanie**

Ustawa o cudzoziemcach obowiązuje już od ponad dwóch lat. Urząd do spraw cudzoziemców w podsumowaniu roku obowiązywania Ustawy o cudzoziemcach, porównując ostatni rok obowiązywania „starej” ustawy (1.05.2013 - 30.04.2014 r.) i pierwszy rok po wprowadzeniu „nowej” (01.05.2014-30.04.2015 r.) wskazuje, iż zaobserwowano 76% wzrost w zakresie wszystkich złożonych wniosków w sprawach o legalizację pobytu.

Nowe regulacje uprościły procedury ubiegania się o zezwolenia na pobyt, a także wprowadziły zmiany w nazewnictwie: dotychczasowe zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony zastąpiono nową instytucją zezwolenia na pobyt czasowy, natomiast zezwolenie na osiedlenie się zastąpiono zezwoleniem na pobyt stały. Uregulowano również przepisy ogólne oraz wyszczególniono rodzaje zezwoleń na pobyt czasowy.

Dodatkowo ustawa wprowadziła wiele udogodnień dla cudzoziemców, w tym m.in.:

- 1) przyznanie możliwości uzyskania jednego zezwolenia na pobyt i pracę w ramach jednej procedury,
- 2) ułatwienia dla cudzoziemców studiujących w Polsce oraz absolwentów polskich uczelni,
- 3) możliwość ubiegania się o pobyt stały na terytorium RP przez cudzoziemców posiadających Kartę Polaka,
- 4) wydłużony czas składania wniosków o przedłużenie wizy oraz zezwoleń na pobyt,
- 5) wydłużony z 2 do 3 lat maksymalny okres udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy,
- 6) uproszczenie i zobiektywizowanie kryteriów badania spełnienia przesłanek umożliwiających otrzymanie pozwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej,
- 7) wprowadzenie nowej przesłanki udzielenia zezwolenia na pobyt stały na czas nieoznaczony dla osób o polskim pochodzeniu lub posiadających ważną Kartę Polaka i zamierzających osiedlić się w Polsce na stałe,
- 8) wprowadzenie instytucji zgody na pobyt tolerowany oraz zgody na pobyt na terytorium RP ze względów humanitarnych,
- 9) uproszczenie procedury w zakresie udzielania zezwolenia na pobyt czasowy i stały dla ofiar handlu ludźmi.

#### **14. Źródła prawa**

- Ustawa o cudzoziemcach z dnia 12 grudnia 2013 r. (Dz.U. z 2013 roku, poz. 1650 z późn. zm.);
- Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 645);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 1 kwietnia 2015 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca (Dz.U. z 2015, poz. 543);
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (tj. Dz.U. z 2015 r. poz. 97);
- 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 (Dz.U. z 2015 r. poz. 588);
- Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Polski (Dz. U. 2012 poz. 769).

---

Materiał przygotowany i opracowany dla Polskiej Agencji Informacji i Inwestycji Zagranicznych S.A. przez:

**Kancelaria Radców Prawnych Stopczyk & Wspólnicy Sp. k.**



**Autor:**

Przemysław Stopczyk

Partner Zarządzający, radca prawny

[p.stopczyk@sw-law.eu](mailto:p.stopczyk@sw-law.eu)

*Ostatnia aktualizacja: Październik 2016*