

Przygotuj firmę na kontrole legalności zatrudnienia

Lista rekomendacji przedkontrolnych

I. Zweryfikuj status pobytowy i dostęp do rynku pracy każdego cudzoziemca

- Sprawdź, czy dana osoba legalnie przebywa na terytorium Polski i jego podstawa pobytu uprawnia do wykonywania pracy (art. 3 Ustawy o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium RP, dalej jako: "ustawa o warunkach").

Ważne: jeśli cudzoziemiec przebywa w Polsce na podstawie toczącego się postępowania pobytowego, podmiot zatrudniający nie ma bezpośredniego dostępu do informacji o jego przebiegu. W związku z tym ponosi ryzyko nielegalnego powierzenia pracy, jeżeli cudzoziemiec nie dopełni swoich obowiązków związanych z procedurą we właściwym terminie.

Zalecamy regularny kontakt z cudzoziemcem w celu uzyskiwania aktualnych informacji o statusie sprawy. Należy przechowywać kopie stron paszportu z pieczętką potwierdzającą wszczęcie postępowania, wezwania z urzędu z wyznaczoną datą wydania decyzji oraz zaświadczenia potwierdzające, że postępowanie jest nadal w toku.

- Upewnij się, że cudzoziemiec ma ważny dokument, który uprawnia go do pracy (np. zezwolenie, oświadczenie, karta pobytu wraz z decyzją umożliwiającą pracę na wskazanych warunkach i we wskazanej firmie), ważny tytuł zwalniający cudzoziemca z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę lub inną podstawę umożliwiającą kontynuację zatrudnienia.
- W przypadku wątpliwości co do ważności dokumentu (karty pobytu, wizy lub statusu UKR) – poproś o podpisanie pisemnego oświadczenia przez cudzoziemca, że według jego najlepszej wiedzy podstawa jego pobytu jest ważna i nie zaszły żadne okoliczności, powodujące jej cofnięcie.

II. Uporządkuj dokumentację pracowniczą

- Umowy o pracę / cywilnoprawne zawarte w formie pisemnej wraz z przedstawieniem wersji w języku zrozumiałym dla cudzoziemca lub pobraniem od cudzoziemca oświadczenia o posługiwaniu się językiem polskim i zrozumieniu treści umowy w pełni.
- Kopie dokumentów legalizujących pracę i pobyt.
- Potwierdzenia zgłoszenia do ZUS.
- Ewidencja czasu pracy i wypłat wynagrodzenia.
- Potwierdzenia dopełnienia obowiązków informacyjnych związanych z zatrudnieniem cudzoziemców na podstawie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy oraz zezwoleń na pracę, w tym w przypadku niepodjęcia lub rezygnacji z pracy przez cudzoziemca.
- Potwierdzenie poinformowania cudzoziemca o prawie wstąpienia do związków zawodowych w Polsce w języku zrozumiałym.

III. Zadbaj o zgodność warunków zatrudnienia z dokumentami legalizacyjnymi

- Sprawdź, czy stanowisko, wymiar czasu pracy, rodzaj umowy są zgodne z dokumentem uprawniającym do wykonywania pracy lub zmiana warunków pracy jest dozwolona.
- Upewnij się, czy spełnione zostały obowiązki informacyjne przy zmianie warunkach zatrudnienia, jeżeli zawiadomienie było wymagane, oraz przygotuj potwierdzenie.
- Pamiętaj o zgłaszaniu umów po uzyskaniu zezwoleń na pracę oraz oświadczeń przez praca.gov.pl przed podjęciem przez cudzoziemca zatrudnienia.
- Jeżeli nie, to jakie przepisy pozwalają na zmianę warunków bez konieczności zawiadomienia lub zmiany zezwolenia

IV. Skontroluj procedury zatrudniania cudzoziemców

- Kto sprawdza legalność dokumentów?
- Czy w nietypowych sytuacjach można zlecić dodatkową weryfikację legalności zatrudnienia przez prawnika?
- Czy osoby rekrutujące są przeszkolone w zakresie obowiązujących przepisów imigracyjnych?
- Warto wdrożyć system monitorowania ważności dokumentów, aby uniknąć ich przeterminowania i z odpowiednim wyprzedzeniem zadbać o wyrobienie nowych.

V. Przeprowadzaj regularny wewnętrzny audyt zatrudnienia cudzoziemców

- Przeanalizuj listy pracowników z zagranicy pod kątem poprawności dokumentacji.
- Zidentyfikuj potencjalne ryzyka i uchybienia.

VI. Przygotuj firmę na ewentualną kontrolę

- Wyznacz osoby odpowiedzialne za kontakt z organami (PIP, SG).
- Przygotuj wstępnie zestawienie cudzoziemców i dokumentację do okazania.

VII. Zadbaj o szkolenia i aktualizację wiedzy

- Regularnie szkol dział kadr, HR i managerów.
- Śledź zmiany przepisów.
- Korzystaj z konsultacji prawnych w razie wątpliwości.

VIII. Nie lekceważ drobnych nieprawidłowości

- Nawet pojedyncze uchybienia mogą skutkować grzywną, uznaniem zatrudnienia za nielegalne i odmową wydania zezwoleń na pracę w przyszłości.

Potrzebujesz profesjonalnego wsparcia?

Jeśli masz pytania dotyczące legalności pracy i pobytu pracownika, komunikacji z organami lub przebiegu procesu kontroli, skontaktuj się z nami.

Kliknij aby wypełnić
formularz



Partner Zarządzający
adwokat

Piotr Sawicki

+48 606 637 194

p.sawicki@sawickiwspolnicy.pl

Starszy Prawnik
Nazar Kalinchuk

+48 530 000 301

n.kalinchuk@sawickiwspolnicy.pl



Dodatek:

Jak wygląda wezwanie od Straży Granicznej?



KOMENDANT
Placówki Straży Granicznej
w Warszawie
02-143 Warszawa, ul. Żwirki i Wigury 1C

16.05.2025, dnia 22.05.2025 r.
(miejscowość) (data)
Egz. nr 1

WEZWANIE

Działając na podstawie art. 1 ust. 2 pkt 13a w związku z art. 10d ust. 1 ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz.U.2024.915 t.j.) oraz § 4 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 20 lutego 2009 r. w sprawie przeprowadzania przez funkcjonariuszy Straży Granicznej kontroli legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców, prowadzenia działalności gospodarczej przez cudzoziemców oraz powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom wzywam

Siedziba i adres podmiotu:

NIP ; REGON ; KRS ;

do okazania w terminie nie dłuższym niż 7 dni od dnia zażądania dokumentów dotyczących legalności wykonywania pracy przez cudzoziemca/ów, powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi/om, prowadzenia działalności gospodarczej przez cudzoziemca*, a w szczególności:

- o dokumentu podróży wraz z dokumentem uprawniającym do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wydanych dla wykonującego/ych pracę cudzoziemca/ów,*
- o zezwolenia na pracę/zezwoleń na pracę sezonową wydanego przez właściwy organ,*
- o oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, zarejestrowanego we właściwym powiatowym urzędzie pracy,*
- o umowy o pracę lub umowy cywilnoprawne,*
- o ewidencji czasu pracy/wykazu godzin wykonywania pracy przez cudzoziemca/ów,*
- o listy wynagrodzeń/rachunków za wykonane zlecenie,*
- o dokumentów potwierdzających zgłoszenie cudzoziemca/ów do ubezpieczenia społecznego,*
- o innych dokumentów uprawniających do wykonywania pracy przez cudzoziemca/ów,*
- o umowy ustanawiającej spółkę w przypadku cudzoziemca prowadzącego działalność gospodarczą,*
- o dokumentów dotyczących pobytu/wykonywania pracy/pelnienia funkcji dla cudzoziemców reprezentujących spółkę wpisaną do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego,*
- o
- o

Wszystkich wykonujących pracę cudzoziemców... w okresie od 01.01.2025 do 20.05.2025

Komendant Placówki Straży Granicznej w Warszawie z upoważnienia:

STARSZY KONTROLER

STARSZY SPECJALISTA

(podpis funkcjonariuszy Straży Granicznej)

Pouczenie:

Zgodnie z art. 225 § 2 ustawy z dnia 6 czerwca 1997r. Kodeks Karny (Dz.U.2025.383 t.j.) kto udaremnia lub utrudnia wykonywanie czynności służbowej osobie uprawnionej do kontroli w zakresie inspekcji pracy lub osobie przybranej jej do pomocy podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

* - niepotrzebne skreślić

Wykonano w 2 egzemplarzach:

Egzemplarz nr 1 – pracodawca

Egzemplarz nr 2 – a/a