

Od chaosu do systemu

5 filarów skutecznego zarządzania legalizacją

Zestaw praktycznych rekomendacji



Filar I

Żelazna dokumentacja

Akta pracownicze cudzoziemca to "żywy" dokument. Muszą odzwierciedlać jego cały cykl życia w firmie i pełną historię legalności, a nie tylko stan z dnia zatrudnienia.

- **Utrzymujcie kompletną historię legalności:** W aktach musi znaleźć się nie tylko pierwsza wiza czy decyzja, ale każdy kolejny dokument (nowa decyzja pobytowa, nowa wiza, nowy paszport po wymianie, a nawet kopia strony ze stemplem przedłużającym ważność paszportu).
- **Przechowujcie dowody notyfikacji:** Należy bezwzględnie archiwizować wszelkie potwierdzenia spełnienia obowiązków informacyjnych wobec urzędów (np. zgłoszenie zakończenia pracy, notyfikacja o zmianie warunków).
- **Dokumentujcie statusy sporne i przejściowe:** Jeśli pracownik ma decyzję negatywną, w aktach musi znaleźć się jej kopia, potwierdzenie daty odbioru oraz kopia złożonego w terminie odwołania. To jedyny dowód legalności jego dalszego pobytu i pracy.
- **Monitorujcie statusy "w toku":** Jeśli zatrudnienie nastąpiło w trakcie postępowania lub proces się przedłuża, należy regularnie pozyskiwać od pracownika (lub jego pełnomocnika) potwierdzenia, że postępowanie wciąż się toczy.
- **Zabezpieczcie aspekty formalno-pracownicze:** W aktach musi znaleźć się wersja umowy w języku zrozumiałym dla cudzoziemca oraz potwierdzenie (np. oświadczenie), że pracownik otrzymał informację o możliwości przystąpienia do związków zawodowych.



Filar 2:

Proaktywne zarządzanie terminami

W legalizacji "reaktywność" (działanie, gdy dokumenty wygasają) to prosta droga do luk w zatrudnieniu i pracy w stresie. System wymaga proaktywności.

- **Twórzcie wstępny plan legalizacji:** Już na etapie rekrutacji ustalcie z cudzoziemcem jego planowaną ścieżkę pobytu i pracy.
- **Planujcie w oparciu o realne, a nie ustawowe, terminy:** Sprawdzajcie regularnie, ile *faktycznie* trwa wydanie zezwolenia na pracę czy rejestracja oświadczenia w Państwa lokalnym urzędzie, i uwzględniajcie te realia w planowaniu.
- **Planujcie zmiany z wyprzedzeniem:** Jeśli planujecie awans lub zmianę warunków pracy cudzoziemca, wnioski o nowe zezwolenie lub oświadczenie (jeżeli planowana zmiana wymaga uzyskania nowego dokumentu) należy złożyć z takim wyprzedzeniem, aby zdążyć je uzyskać *przed* faktyczną zmianą.
- **Wdróżcie system alertów (9-6-3):** Stwórzcie system (np. w kalendarzu, systemie HR) regularnych przypomnień o zbliżającym się terminie wygaśnięcia dokumentów – np. na **9, 6 i 3 miesiące** przed końcem ważności.



Filar 3: Efektywna komunikacja

Brak komunikacji rodzi frustrację pracownika, domysły i błędy procesowe. Dział HR nie musi być pełnomocnikiem cudzoziemca, ale musi być skutecznym menedżerem informacji.

- **Prowadźcie realistyczny onboarding legalizacyjny:** Już na starcie przekazcie pracownikowi informację, jak realnie wyglądają polskie procedury i ile mogą potrwać. Pytajcie o "czerwone flagi" (np. karalność, poprzednie problemy z legalizacją, luki w zatrudnieniu), które mogą wpłynąć na proces.
- **Jasno określcie zakres wsparcia firmy:** Ustalcie, w czym firma pomaga (np. jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę), a w czym nie (np. sprawy rodzinne), do kogo pracownik może zwrócić się z pytaniami i kto jest jego opiekunem w procesie.
- **Nawiążcie kontakt z pełnomocnikiem:** Jeśli pracownik korzysta z zewnętrznego pełnomocnika w sprawie pobytowej, postarajcie się nawiązać z nim bezpośredni kontakt (za zgodą pracownika), aby móc wymieniać się informacjami o statusie sprawy.
- **Proaktywnie informujcie o zmianach:** Informujcie pracowników o zmianach w przepisach, które mogą mieć bezpośredni wpływ na ich zatrudnienie, pobyt lub sytuację członków ich rodziny.
- **Regularnie proście o aktualizacje:** Nie czekajcie tylko, aż pracownik sam przyniesie decyzję. Regularnie pytajcie o status sprawy (np. czy dostał wezwanie do uzupełnienia braków, czy ma wyznaczony termin odbioru decyzji).



Filar 4:

Monitoring Rozliczeń (ZUS/US)

To również krytyczny element legalizacji. Status finansowy firmy w ZUS i US ma bezpośredni wpływ na decyzje pobytowe pracowników.

- **Wdróżcie politykę zerowych zaległości:** Nawet minimalne zaległości w ZUS lub US są podstawą do odmowy wydania zezwolenia na pracę lub pobyt. Konieczna jest ścisła współpraca z księgowością, aby zapewnić absolutny brak zaległości.
- **Proaktywnie dołączajcie zaświadczenia:** Nie czekając na wezwanie urzędu, warto na bieżąco dołączać do toczących się postępowań pobytowych aktualne zaświadczenia o braku zaległości.
- **Reagujcie na straty w spółce:** Jeśli firma wykazuje straty, inspektor prowadzący sprawę pobytową może zakwestionować zdolność firmy do wypłaty wynagrodzenia.
- **Przygotujcie "pakiet obronny" przy stracie:** W przypadku straty, do wniosków pobytowych warto od razu dołączyć wyjaśnienia, biznesplan, bilanse kwartalne lub inne dokumenty potwierdzające, że firma ma środki i zdolność do zatrudniania cudzoziemca.

Filar 5: Aktualna Wiedza

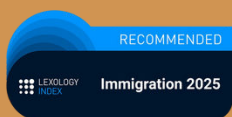
Prawo imigracyjne w Polsce zmienia się dynamicznie. Poleganie na wiedzy sprzed sześciu miesięcy lub "na intuicję" to prosta droga do kosztownych błędów.

- **Stwórzcie system monitoringu (lub delegujcie go):** Regularnie śledźcie komunikaty na kluczowych stronach (Urząd do Spraw Cudzoziemców, Ministerstwo Pracy, lokalne Urzędy Wojewódzkie, PIP).
- **Czytajcie ustawy ze zrozumieniem:** Analizujcie nie tylko ogólne założenia nowych ustaw, ale przede wszystkim działły "Przepisy karne" (kary), "Zmiany w przepisach" (co się realnie zmienia) i "Przepisy przejściowe" (od kiedy i kogo dotyczą zmiany).
- **Korzystajcie ze wsparcia ekspertów:** Konsultujcie planowane zmiany z zaufanymi specjalistami (kancelariami), aby przygotować się na wdrożenie zmian z odpowiednim wyprzedzeniem.
- **Inwestujcie w regularną edukację:** Korzystajcie ze szkoleń, webinarów i konferencji prowadzonych przez zaufanych praktyków oraz organizujcie szkolenia wewnętrzne dla zespołu odpowiedzialnego za legalizację.

Wdrożenie tych 5 filarów to proces. Jeśli czujecie Państwo, że potrzebujecie wsparcia w audycie obecnych procedur lub w zbudowaniu takiego systemu od podstaw – jesteśmy do dyspozycji.

Umów bezpłatną 20-minutową diagnozę procesów

Skontaktuj się z nami, aby ustalić, które obszary w zatrudnieniu cudzoziemców wymagają pilnego uporządkowania w Twojej firmie.



Managing Partner
attorney
Piotr Sawicki
+48 606 637 194
p.sawicki@sawickiwspolnicy.pl

**Kliknij aby wypełnić
formularz**

