

Nowelizacja 2025:

Rewolucyjne zmiany w systemie zezwoleń na pracę dla cudzoziemców

Elektronizacja procedur

**Ustawa
z dnia 20 marca 2025 r.
o warunkach
dopuszczalności
powierzenia pracy
cudzoziemcom na
terytorium
Rzeczypospolitej
Polskiej wskazuje, że:**

- Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę oraz dokumenty dotyczące wniosku składa się za pomocą systemu teleinformatycznego.
- Wniosek złożony w inny sposób pozostawia się bez rozpoznania.
- Dokumenty są podpisywane kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem potwierdzony profilem zaufanym, albo podpisem osobistym (zaawansowanym podpisem elektronicznym).
- Decyzje, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacje i inne pisma dotyczące postępowania w sprawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi są doręczane w postaci elektronicznej na indywidualne konto.
- Środek zaskarżenia w sprawie wydania zezwolenia na pracę składa się za pomocą systemu teleinformatycznego. Złożenie środka zaskarżenia w inny sposób jest niedopuszczalne.

**Ustawa
z dnia 20 marca 2025 r.
o warunkach
dopuszczalności
powierzania pracy
cudzoziemcom na
terytorium
Rzeczypospolitej
Polskiej wskazuje, że:**

- ➔ Informację o umieszczeniu na indywidualnym koncie decyzji, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacji lub innego pisma organ prowadzący postępowanie przesyła na wskazany na indywidualnym koncie adres elektroniczny i może przesłać na numer telefonu.
- ➔ Decyzje, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacje i inne pisma uznaje się za doręczone:
 - 1) w momencie ich odbioru na indywidualnym koncie;
 - 2) po upływie 14 dni od dnia umieszczenia decyzji, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacji lub innego pisma na indywidualnym koncie – w przypadku ich nieodebrania.

Kiedy spodziewać się pełnej elektronizacji?

- Organy dostosują systemy teleinformatyczne przeznaczone do wykonywania zadań określonych ustawą do przepisów ustawy **w ciągu 2 lat** od dnia jej wejścia w życie (prawdopodobny termin wejścia ustawy w życie – **1 maja 2025 r.**)
- Minister właściwy do spraw pracy ogłasza w swoim dzienniku urzędowym oraz w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej urzędu obsługującego tego ministra komunikat określający termin wdrożenia rozwiązań technicznych umożliwiających udostępnienie poszczególnych komponentów systemów teleinformatycznych przeznaczonych do wykonywania zadań określonych ustawą.
- Komunikat ogłasza się w terminie co najmniej 30 dni przed dniem wdrożenia rozwiązań technicznych określonym w tym komunikacie.

Jak składać dokumenty przed wdrożeniem pełnej elektronizacji?

Czynności (złożenie wniosków, odwołań, notyfikacji / zawiadomień w sprawach zezwoleń na pracę) wykonywane w sposób zgodny z przepisami dotychczasowymi do czasu dostosowania systemów teleinformatycznych do przepisów ustawy.

To oznacza, że nadal będzie możliwość korzystania z wersji papierowych lub wysłania dokumentów drogą elektroniczną (np. portalu praca.gov.pl w przypadku złożenia wniosku, wysłania “pisma ogólnego” do organu w przypadku zawiadomień w formie elektronicznej) w okresie przejściowym.

Powody odmowy wydania zezwoleń

Kiedy nastąpi odmowa wydania zezwolenia na pracę typu A?

Nowe podstawy do obligatoryjnej odmowy niezależne od kandydata (art. 13):

- Gdy osoba fizyczna została prawomocnie ukarana lub skazana za działanie w imieniu podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi, który składa wniosek o wydanie zezwolenia na pracę, w ramach obowiązku lub uprawnienia do jego reprezentowania albo podejmowania w jego imieniu decyzji,
- Zawód nie mieści się na liście określonej przez starostę, dla których nie są wydawane zezwolenia na pracę na terenie danego powiatu,
- Proponowane wynagrodzenie jest zbyt niskie względem zestawienia przygotowanego przez wojewódzki urząd pracy,
- Podmiot powierzający usiłuje ominąć model pracy tymczasowej,
- Pracodawca w okresie 24 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi udaremniał lub utrudniał przeprowadzenie kontroli legalności powierzenia pracy cudzoziemcom i wykonywania pracy przez cudzoziemców.

Fakultatywne przesłanki odmowy zależne od pracodawcy

Art. 14. Wydania zezwolenia na pracę można odmówić, jeżeli z informacji posiadanych przez organ rozpatrujący wnioski o wydanie zezwolenia na pracę **wynika, że podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi nie dopełnił obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi lub innym osobom lub obowiązków związanych z prowadzeniem działalności.**

Nowe podstawy do obligatoryjnej odmowy - przesłanki dotyczące kandydata

Art. 13 ust. 1 pkt 2) - dodany przez Senat

cudzoziemiec został prawomocnie skazany za przestępstwa: przeciwko wolności seksualnej i obyczajności, fałszowanie dokumentów, przetwarzania środków odurzających, łapownictwo itd., w tym na terenie kraju pochodzenia

Art. 13 ust. 1 pkt 10)

w okresie 2 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemiec, który posiadał zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi i wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy, nie wykonywał pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, chyba że niewykonywanie pracy wynikało z uzasadnionych przyczyn

Obowiązki pracodawców

Informowanie wojewody o zawarciu z cudzoziemcem umowy

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, któremu wydano zezwolenie na pracę przekazuje organowi, który wydał zezwolenie na pracę, kopię umowy z cudzoziemcem **w języku polskim**, za pomocą systemu teleinformatycznego **przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi**, a w przypadku kiedy cudzoziemcowi powierzono pracę na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach – w terminie 7 dni od dnia powierzenia pracy.

W przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów, podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi niezwłocznie dopełnia obowiązków.

Obowiązki związane z dokumentacją

- Umowa w formie pisemnej – musi być zawarta przed dopuszczeniem cudzoziemca do pracy.
- Tłumaczenie umowy – jeśli cudzoziemiec nie zna języka polskiego, należy dostarczyć mu treść umowy w języku dla niego zrozumiałym.
- Umowy w języku obcym – ich tłumaczenie na język polski musi być wykonane przez polskiego tłumacza przysięgłego.
- Okres przechowywania umowy – zarówno oryginał umowy, jak i jej tłumaczenie, muszą być przechowywane przez cały okres zatrudnienia cudzoziemca oraz przez 2 lata od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygaś, chyba że przepisy specjalne przewidują dłuższy okres.
- Informacja o prawach pracowniczych – pracodawca powinien poinformować cudzoziemca w zrozumiałym dla niego języku o przysługującym mu prawie do wstępowania do związków zawodowych.
- Warunki umowy zgodne z zezwoleniem – umowa musi uwzględniać warunki określone w zezwoleniu na pracę lub zmianę warunków, która nie wymaga uzyskania nowego zezwolenia na pracę.

Notyfikacje w sprawach zezwoleń na pracę

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi powiadamia organ, który wydał zezwolenie na pracę, za pomocą systemu teleinformatycznego w terminie 7 dni, jeżeli:

- cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie **2 miesięcy** od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę;
- cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający **2 miesiące**;
- cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż **2 miesiące** przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

Notyfikacje o zmianach

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi powiadamia organ, który wydał zezwolenie na pracę, za pomocą systemu teleinformatycznego w terminie 7 dni o:

- ➔ zmianie siedziby lub miejsca pobytu stałego, nazwy lub formy prawnej:
 - a) podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi,
 - b) podmiotu, do którego pracownik jest delegowany przez podmiot zagraniczny,
 - c) pracodawcy użytkownika;
- ➔ przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- ➔ zmianie nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.

Zmiana lub wydanie nowego zezwolenia na pracę nie są wymagane.

Notyfikacje o zmianach

Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi może powierzyć cudzoziemcowi pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym, jeżeli są spełnione pozostałe warunki określone w zezwoleniu na pracę i jeżeli uprzednio powiadomi wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, za pomocą systemu teleinformatycznego.

Surowsze kary

Naruszenia warunków zatrudnienia - nowe kary

Dla pracodawców:

Nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi – kara grzywny w przedziale od 3 tysięcy do 50 tysięcy złotych za jednego cudzoziemca.

Nieprzedstawienie cudzoziemcowi na piśmie w języku dla niego zrozumiałym treści zawartej z nim umowy – kara grzywny w przedziale od 1 tysiąca złotych do 3 tysięcy złotych za jednego cudzoziemca.

Nieprzekazanie organowi, który wydał zezwolenie na pracę albo wpisał oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, kopii umowy w języku polskim zawartej z cudzoziemcem, za pomocą systemu teleinformatycznego przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi – kara grzywny w przedziale od 1 tysiąca złotych do 3 tysięcy złotych za jednego cudzoziemca.

[art. 84 mającej wejść w życie Ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej]

Masz pytania? Skontaktuj się z nami

+48 22 400 33 44

+48 666 668 828

kancelaria@sawickiwspolnicy.pl
www.sawickiwspolnicy.pl

SAWICKI
— WSPÓLNICY
IMMIGRATION | HR | EMPLOYMENT