

## OPINIA

do projektu ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw

### Zatrudnianie cudzoziemców będzie tylko trochę łatwiejsze, pracodawcy oczekują więcej

Rząd przyjął w lipcu projekt ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw. Obszerne zmiany wynikają częściowo z konieczności wdrożenia do polskich przepisów regulacji wspólnotowych. Wprowadzają jednak również inne regulacje dotyczące m.in. wydawania zezwoleń na pobyt czasowy oraz wnioskowania o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę (procedura jednolita). Dla pracodawców najbardziej niepokojące są zmiany dotyczące możliwości wprowadzenia limitów zatrudnienia cudzoziemców w danym roku kalendarzowym.

#### Z punktu widzenia przedsiębiorcy:

Pozytywnie oceniamy **zniesienie obowiązku zawarcia z cudzoziemcem, wnioskującym o zezwolenie na pracę i na pobyt w trybie jednolitym, umowy przed pozyskaniem przez cudzoziemca tego zezwolenia**. Zmiana ta jest korzystna, ponieważ wskazywanie hipotetycznych, nieznanych pracodawcy dat rozpoczęcia pracy rodziło dotychczas wiele problemów (urzędy nie akceptowały umów przedwstępnych o pracę). Po wprowadzeniu zmian, wystraszająca będzie informacja o warunkach zatrudnienia. Pojawi się również rozporządzenie zawierające wykaz zawodów szczególnie pożądaných w polskiej gospodarce (kryterium będą w tym przypadku niedobory na rynku pracy). Dzięki temu, w ich przypadku, **nie trzeba będzie przeprowadzać testu rynku pracy przy procedurze uzyskiwania zezwolenia na pobyt i na pracę**. Uregulowane zostaną też inne przypadki (podobne do już przewidzianych zwolnień przy pozyskiwaniu zezwolenia na pracę) gdy test rynku pracy nie będzie wymagany.

Projekt ustawy o cudzoziemcach przewiduje, niestety, również kilka niekorzystnych zmian dla przedsiębiorców. Przede wszystkim **zakłada, że stroną każdego postępowania w sprawie udzielenia lub cofnięcia zezwolenia na pobyt czasowy jest wyłącznie cudzoziemiec**. Nie będzie nim już podmiot powierzający pracę. Niepokojąca jest również, przy obecnych realiach rynku pracy i deficycie pracowników, możliwość **wprowadzenia limitów, które zamkną możliwość zatrudniania cudzoziemców**. Zwłaszcza, że równoległe trwają prace nad *projektem ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw*, która również wprowadzi zmiany w zatrudnieniu cudzoziemców i również w niej przewidziano analogiczne rozwiązania dotyczące limitowania zatrudnienia cudzoziemców.

Najważniejsze zmiany istotne z punktu widzenia przedsiębiorców, którzy uzupełniają kadre poprzez zatrudnienie obywateli spoza UE:

## **1. przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa**

Główne propozycje skupiają się wokół dodania nowego rodzaju pobytu czasowego w celu przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa (efekt konieczności wdrożenia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/66/UE z 15 maja 2014 r.). Dlatego **projekt przewiduje, że cudzoziemcy spoza Unii Europejskiej będą mogli uzyskać zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa z innego kraju (nie należącego do UE)**. Maksymalny okres przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa wynosić będzie 3 lata – w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów oraz rok – w przypadku pracowników odbywających staż. Po upływie tego czasu osoby te będą musiały opuścić Polskę, chyba że otrzymają zezwolenie na pobyt na innej podstawie, zgodnie z przepisami unijnymi lub krajowymi. Ustawa reguluje również kwestie umów jakie powinny być zawarte w celu przeniesienia i wskazuje na ich obligatoryjne elementy.

**Aby skorzystać z przeniesienia wymagane będzie wcześniejsze zatrudnienie, w ramach tego samego przedsiębiorstwa lub tej samej grupy przedsiębiorstw, przez co najmniej 12 miesięcy – w przypadku pracowników kadry kierowniczej i specjalistów oraz 6 miesięcy – w przypadku pracowników odbywających staż. W związku ze zmianami pojawi się również nowy cel wydania wizy jakim będzie przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa.** Projekt przewiduje, że członkowie rodzin pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa będą mogli od razu dołączyć do tych pracowników. Będą także mieli dostęp do polskiego rynku pracy.

Ponadto, projekt zakłada możliwość korzystania przez pracowników przenoszonych wewnątrz przedsiębiorstwa z mobilności krótkoterminowej i długoterminowej wewnątrz Unii Europejskiej, w ramach tego samego przedsiębiorstwa lub tej samej grupy przedsiębiorstw. Ustawa definiuje jednocześnie czym jest mobilność, mobilność krótkoterminowa i długoterminowa. **Nowym rozwiązaniem będzie możliwość wystąpienia o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa przez jednostkę przyjmującą**, a nie danego cudzoziemca (dotychczas o wszystkie rodzaje pobytu wnioskuje cudzoziemiec). Pojawią się też nowe formularze o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy w opisywanym przypadku.

## **2. Procedury, limity**

Kolejny blok zmian dotyczy rozwiązań, które miałyby usprawnić procedurę legalizacji pobytu cudzoziemców studiujących w Polsce, poszukujących pracy po zakończeniu studiów na polskich uczelniach oraz podejmujących w naszym kraju pracę, w tym w zawodach pożądanym dla polskiej gospodarki. M.in. zniesiony zostanie obowiązek posiadania stabilnego i regularnego źródła dochodu przez absolwenta polskiej uczelni na rzecz zapewnionego utrzymania w Polsce.

O ile część zmian rzeczywiście usprawni dotychczasowe procedury i te należy ocenić pozytywnie, to istnieją również niepokojące z punktu widzenia przedsiębiorcy.

Przede wszystkim, w projekcie przewiduje się możliwość ustanowienia limitów zezwoleń na pobyt czasowy, jakie będą mogły być udzielone cudzoziemcom w danym roku kalendarzowym – w celach związanych z wykonywaniem przez nich pracy w Polsce. Limity mogą dotyczyć poszczególnych województw, zawodów, rodzajów umów, na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzone wykonywanie pracy lub rodzajów działalności podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi według klasyfikacji PKD. Problem jednak w tym, że o ile będzie wiadomo, że limity jako takie zostały ustanowione to kolejną informacją będzie informacja o ich wyczerpaniu, a ta obligatoryjnie pozwoli na odmowę rejestracji zezwolenia na pobyt czasowy i na pracę. Tym samym wprowadzony zostanie element labilności w planowaniu biznesu w tych zawodach, branżach czy województwach, gdzie limity zostaną ustanowione.

**Kontrowersyjną zmianą jest propozycja wprowadzająca nowy wymóg dla cudzoziemców starających się o zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE w Polsce. Będą oni musieli wykazać się znajomością języka polskiego przynajmniej na poziomie B1 (stopień średniozaawansowany).** Z obowiązku tego będą zwolnione dzieci do 16. roku życia. Obecnie przepisy nie przewidują wymogu znajomości języka polskiego do udzielenia takiego zezwolenia i trudno uznać, aby istniała taka potrzeba. W analogiczny sposób, w nowych przepisach doprecyzowano wymóg znajomości języka polskiego, konieczny obecnie do nabycia obywatelstwa polskiego.

**Ważną propozycją z punktu widzenia pracodawców i pracowników jest zmiana dotycząca podstaw do obligatoryjnego zobowiązania cudzoziemca do powrotu.** Obecnie przepisy stanowią, że decyzję o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu wydaje się cudzoziemcowi, gdy wykonuje lub wykonywał pracę bez wymaganego zezwolenia na pracę lub zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia mu wykonywania pracy, lub został ukarany karą grzywny za nielegalne wykonywanie pracy.

Nowa propozycja stanowi, że regulacji tej nie stosuje się, jeżeli zostało wydane orzeczenie o ukaraniu sprawcy za wykroczenie, o którym mowa w art. 120 ust. 3 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a zatem wtedy, gdy cudzoziemca wprowadzono w błąd, wyzyskano, wykorzystano zależność służbową lub niezdolność do należytego pojmowania przedsiębranego działania i tym doprowadzono cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy. **BCC proponuje aby ustawodawca zliberalizował ten przepis.** Wystarczy bowiem niewielkie naruszenie przepisów (np. kilkudniowe opóźnienie w zarejestrowaniu oświadczenia o powierzeniu pracy), aby cudzoziemiec poniósł bardzo restrykcyjne konsekwencje. Nie znikną więc przypadki, gdy za stosunkowo niewielkie przekroczenia (czasami spowodowane pomyłką) cudzoziemiec ponosi konsekwencje w postaci automatycznej decyzji o zobowiązaniu do powrotu.

Ustawa wejdzie w życie po 30 dniach od daty ogłoszenia w Dzienniku Ustaw, z wyjątkiem niektórych przepisów, które zaczną obowiązywać w innych terminach.

Kontakt:

**Joanna Torbé**

ekspertka BCC ds. prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

tel. 792 244 012

e-mail: [joanna.torbe@bcc.org.pl](mailto:joanna.torbe@bcc.org.pl)

Emil Muciński  
rzecznik, Instytut Interwencji Gospodarczych BCC  
tel. 602 571 395, 22 58 26 113  
e-mail: [emil.mucinski@bcc.org.pl](mailto:emil.mucinski@bcc.org.pl); [instytut@bcc.org.pl](mailto:instytut@bcc.org.pl)

---

**Business Centre Club** istnieje od 1991 roku. Liczba członków Grupy BCC składającej się z Klubu BCC, Związku Pracodawców BCC i Studenckiego Forum BCC wynosi ok. 2000. Wśród członków BCC znajdują się największe korporacje krajowe i zagraniczne. Członkami Klubu są także uczelnie wyższe, wydawnictwa, szpitale, prawnicy, dziennikarze, naukowcy, lekarze, wojskowi i studenci. BCC koncentruje się na działaniach na rzecz rozwoju gospodarki i pomocy przedsiębiorcom. BCC jest członkiem Rady Dialogu Społecznego. Działa w 250 miastach i 24 łóżach regionalnych na terenie całej Polski. Koordynatorem wszystkich działań BCC jest Marek Goliszewski.  
Kontakty prasowe: <http://www.bcc.org.pl/Eksperci.244.0.html>  
Więcej: <http://www.bcc.org.pl> oraz: <http://www.facebook.com/pages/Business-Centre-Club/301754142096>