

Na słupa cudzoziemca już nie sprowadzimy

AKTUALNOŚCI

Wyobraźmy sobie następującą sytuację: przychodzi bezrobotny albo bezdomny do urzędu pracy i składa oświadczenie o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca. Już na pierwszy rzut oka widać, że wcale nie zmierza do zatrudnienia obcokrajowca. Można raczej podejrzewać, że rejestracja oświadczenia jest potrzebna tylko po to, by umożliwić następnie cudzoziemcowi uzyskanie wizy pracowniczej i przyjazd do Polski – bez faktycznego zamiaru wykonywania u nas pracy. Co robi urząd? A jakże – rejestruje oświadczenie. Dlaczego? Bo nie ma żadnych możliwości zakwestionowania zamiaru wnioskodawcy. Obecne przepisy nie wskazują bowiem przypadków, w których urząd pracy mógłby odmówić rejestracji oświadczenia. Dziś, aby zarejestrować oświadczenie, nie trzeba składać żadnych dodatkowych dokumentów. A do otrzymania zezwolenia wystarczy w zasadzie wypełniony wniosek, kopia paszportu cudzoziemca i wydruk z Krajowego Rejestru Sądowego.

Wkrótce jednak to się zmieni, a opisywane nadużycia odejdą do lamusa. Od stycznia

bowiem nastąpi zaostrzenie przepisów dotyczących wydawania zezwoleń na pracę oraz rejestrowania oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obcokrajowcom. Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy rozszerza kompetencje urzędów w zakresie weryfikowania składanych przez pracodawców wniosków i, co istotne, daje urzędnikom uprawnienie do ich negatywnego rozpatrzenia. Wtedy np., gdy pojawi się podejrzenie, że wniosek złożono dla pozorów. I tu – zdaniem ekspertów – otwiera się furka dla zróżnicowanej i nie zawsze korzystnej dla pracodawców praktyki urzędów. Mogą one wymagać przedstawienia dodatkowych dokumentów, a to nie tylko utrudni uzyskanie zezwoleń i oświadczeń, lecz także wydłuży czas ich wydania. Szczególne problemy mogą mieć np. spółki w likwidacji czy pracodawcy, którzy mieli przez pewien okres zawieszoną działalność. Urzędy bowiem będą zapewne starały się zapobiegać sytuacjom, w których istnieje przypuszczenie, że cudzoziemiec użyje zezwolenia, aby uzyskać wizę i wjechać do Polski z zamiarem innym niż podjęcie pracy.

© P

KTop C2-3

Koniec z fikcją oświadczeń i wyłud

Od stycznia nastąpi zaostrzenie przepisów dotyczących odmowy wydania zezwoleń na pracę dla obcokrajowców. Celem jest walka z nadużyciami, ale **trudniej będą miały wszystkie firmy**



Karolina Schiffter
adwokat z kancelarii
Rączkowski Paruch



Agata Krajewska
prawnik z kancelarii
Rączkowski Paruch

Cudzoziemiec, który zamierza wykonywać pracę w Polsce, musi posiadać zezwolenie na pracę lub oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy. O taki dokument pracodawca zamierzający go zatrudnić występuje do urzędu wojewódzkiego lub urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę spółki. Obecnie aby otrzymać zezwolenie czy oświadczenie, nie ma potrzeby przedstawiania w urzędzie obszernej dokumentacji. Dla uzyskania tego pierwszego wystarczy wypełniony wniosek, kopia paszportu cudzoziemca i wydruk z Krajowego Rejestru Sądowego, a w przypadku tego drugiego – tylko wypełnione oświadczenie.

Od 1 stycznia 2018 r. czekają nas zmiany w tej procedurze. W tym dniu wejdzie bowiem w życie nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która zaostrzy przepisy dotyczące wydawania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców oraz oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy, a także znacznie rozszerzy kompetencje urzędów w zakresie weryfikowania

składanych przez pracodawców wniosków o zezwolenia.

Wprowadzane zmiany mają na celu ograniczenie możliwości wykorzystywania zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy niezgodnie z celem ich wydania – zarówno przez pracodawców, jak i cudzoziemców. Obecne przepisy nie zawierają przesłanek odmowy wydania zezwolenia, nawet w takich przypadkach, gdy na pierwszy rzut oka widać, że wydane zezwolenie będzie używane niezgodnie z celem i rejestrowane dla pozorów. Dotyczy to w szczególności oświadczeń. Niektóre urzędy sygnalizowały przypadki składania ich np. przez bezrobotnych czy bezdomnych. Zdarzały się także przypadki rejestracji oświadczeń czy uzyskiwania zezwoleń przez spółki, które w ogóle nie prowadziły działalności. Z kolei uzyskanie zezwolenia czy oświadczenia umożliwiało cudzoziemcom przyjazd do Polski na podstawie wizy pracowniczej bez faktycznego zamiaru wykonywania tutaj pracy. Właśnie w celu skuteczniejszego przeciwdziałania takim sytuacjom wprowadzane zostały nowe przepisy dotyczące zezwoleń na pracę i oświadczeń.

Brak narzędzi

Ustawodawca postanowił zaostrzyć przepisy imigracyjne m.in. poprzez nadanie urzędom nowych kompetencji weryfikacji składanych aplikacji, co ma zapobiec wykorzystywaniu ich niezgodnie z przeznaczeniem. Najistotniejszą zmianą jest wprowadzenie nowych

przesłanek odmowy wydania zezwoleń na pracę czy oświadczeń.

Od 1 stycznia 2018 r. wojewoda lub starosta będzie mógł wydać decyzję o odmowie wydania zezwolenia/oświadczenia, jeżeli z okoliczności wynika, że:

- wniosek został złożony dla pozorów,
- zezwolenie będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego pracodawcy lub
- pracodawca nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom.

Trzeba zaznaczyć, że powyższe przesłanki odmowy wydania zezwoleń/rejestracji oświadczeń będą miały charakter fakultatywny. Oznacza to, że wojewodowie i starostowie będą mogli z nich korzystać w procesie weryfikacji składanych wniosków, jednak nie będzie to obowiązkowe. Co więcej, jeżeli nawet urzędy dojdą do przekonania, że zachodzą przesłanki do odmowy, to nadal będą mogły wydać dokument legalizujący pracę cudzoziemca, jeżeli np. uznają, że naruszenie obowiązku przez pracodawcę jest nieznaczne. Tak więc ustawodawca pozostawił urzędom bardzo duży margines uznaniowości.

Ponadto ustawowe przesłanki odmowy są bardzo ogólne. Nie zawierają np. definicji pozorowości. Co więcej, urzędy nie zostały wyposażone w konkretne narzędzia, które służyłyby weryfikacji składanych wniosków. W związku z tym zasady

weryfikowania tych przesłanek będą w bardzo dużym stopniu zależały od praktyki urzędów, którą na dzień dzisiejszy trudno przewidzieć.

Pozorność lub nie ten cel

Największe wątpliwości budzi pierwsza przesłanka odmowy – pozorność. Ustawodawca nigdzie bowiem nie określił, na czym ma ona polegać. Zgodnie ze znaczeniem słownikowym pozorony to taki, który sprawia wrażenie prawdziwego, ale nim nie jest. Zatem w przypadku składania wniosku o zezwolenie/oświadczenia pozorność związana może być z faktycznie innym celem, dla którego pracodawca aplikuje o wydanie zezwolenia lub rejestruje oświadczenie niż podjęcie pracy przez cudzoziemca. Przesłanka ta pokrywa się z drugą przesłanką odmowy wprowadzaną przez nowelizację, tj. podejrzeniem, że zezwolenie będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego pracodawcy.

Jak już wspomniano, obecnie trudno wyobrazić sobie, jak w praktyce będzie wyglądało korzystanie z obu tych przesłanek przez wojewodów czy starostów. Urzędy mogą m.in. wymagać przedstawienia dodatkowych dokumentów w procedurze występowania o zezwolenia, jeżeli nabiorą podejrzenia co do prawdziwości oświadczeń składanych przez pracodawcę. Urząd może chcieć przeprowadzić taką weryfikację np. wtedy, gdy pracodawca będzie zamierzał zatrudnić kucharzy, podczas gdy

w KRS nie będzie miał zarejestrowanej działalności gastronomicznej. Wówczas urząd może np. poprosić o dokumenty potwierdzające, że pracodawca posiada restaurację.

Takie dodatkowe badania mogą znacznie utrudnić uzyskanie zezwoleń i oświadczeń, jak również wydłużyć czas ich wydania. Szczególne problemy mogą mieć np. spółki w likwidacji czy pracodawcy, którzy mieli przez pewien okres zawieszoną działalność. Urzędy bowiem będą zapewne starały się zapobiegać sytuacjom, w których istnieje przypuszczenie, że np. cudzoziemiec użyje zezwolenia, aby uzyskać wizę i wjechać do Polski z zamiarem innym niż podjęcie pracy.

Niewłaściwe postępowanie

Trzecią przesłanką odmowy odmowy wydania zezwolenia na pracę jest sytuacja, w której pracodawca aplikujący o wydanie zezwolenia nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom. Również ta przesłanka jest bardzo ogólna i daje urzędowi bardzo szeroką możliwość interpretacji i odmawiania zezwoleń. Ustawa przy tym wskazuje przykładowe sytuacje, które będą mogły powodować niewydanie zezwolenia bądź brak rejestracji oświadczenia. Będzie tak wtedy, gdy pracodawca:

1) nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań w związku z powierzeniem pracy cudzoziemcowi;

zaniem wiz

2) nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi w danym okresie, w tym zawiesił działalność, jest ona w okresie likwidacji lub został wykreślony z rejestru;

3) nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne lub zdrowotne albo na Fundusze: Pracy, Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Emerytur Pomostowych;

4) nie zgłasza do ubezpieczenia społecznego pracowników lub innych osób objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym;

5) zalega z uiszczeniem podatków, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem zwolnienie, odroczenie, rozłożenie na raty zaległych płatności lub wstrzymanie w całości wykonania decyzji właściwego organu.

W praktyce urzędy mogą żądać od pracodawców przedstawienia dodatkowych dokumentów potwierdzających, że pracodawca nie spełnia danej przesłanki negatywnej. Mogą np. wymagać przedłożenia zaświadczenia o niezaleganiu z podatkami czy dokumentów potwierdzających zgłoszenie do ZUS pracowników (CIT-8). A przecież powody odmowy wydania zezwolenia czy oświadczenia są tylko przykładowe. W praktyce urząd będzie mógł także odmówić wydania dokumentu legalizującego pracę cudzoziemca, kiedy dojdzie do przekonania (choćby subiektywnego), że pracodawca naruszał inne obowiązki. Naruszenie nie musi być bowiem stwierdzone np. wyrokiem sądu.

Aby możliwa była kontrola tego, czy pracodawca w istocie spełnia obowiązki związane z prowadzeniem działalności gospodarczej, wojewoda i starosta uzyskują też nowe uprawnienia. Będą oni mogli pozyskiwać od organów Krajowej Administracji Skarbowej informacje o przychodzie lub dochodzie pracodawcy czy jego zaległościach z tytułu podatków lub innych należności publiczno-prawnych. Z kolei z systemu teleinformatycznego ZUS uzyskają dane potrzebne do ustalenia, czy pracodawca zgłasza pracowników do ubezpieczenia społecznego.

Trzeba także się liczyć z tym, że w związku z zastrzeżeniem przepisów urzędy będą bardziej skrupulatnie badać składane przez pracodawców wnioski, co z kolei wiązać się może z jeszcze dłuższym czasem oczekiwania na wydanie zezwolenia.

Podstawa prawna

Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 ze zm.).

Ustawa z 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1543).