

Zezwolenia na pracę: czas na zmiany

CUDZOZIEMCY

Urzędом wydającym cudzoziemcom zezwolenia na pracę lawinowo przybywa spraw do rozpatrzenia. Do ich odciążenia z pewnością przyczyniłoby się uproszczenie procedur. Dzisiaj przewidują one m.in. konieczność ubiegania się o nowe zezwolenie wtedy, gdy obcokrajowiec ma mieć zmienione warunki pracy np. z uwagi na awans w firmie (z pewnymi wyjątkami). To uciążliwe zarówno dla samych zatrudnionych, jak i pracodawców.

Na biurokratyczne procedury są też narażeni cudzoziemcy, którzy otrzymali zezwolenie na pobyt w celu wykonywania pracy. Co prawda, w ich przypadku zmiana stanowiska w obrębie jednej firmy nie będzie wymagała wystąpienia o nową decyzję, ale już zatrudnienie u innego pracodawcy – jak najbardziej. Tymczasem całe postępowanie może trwać nawet rok.

– Zasady zmiany zezwoleń warto ujednoczyć – twierdzi Karolina Schiffter, adwokat z kancelarii Raczkowski Paruch. I jako wzór wskazuje zasady obowiązujące przy tzw. niebieskiej karcie, czyli zezwoleniu dla osób wykonujących zawód wymagający wysokich kwalifikacji.

Potrzebna procedura zmiany zezwolenia na pracę i ujednoczenie przepisów

Warto, aby ustawodawca to rozważył. Dziś bowiem **brak odpowiednich przepisów znacznie utrudnia np. awansowanie pracownika**. Mocno obciąża też urzędy



Karolina Schiffter
adwokat z kancelarii
Raczkowski Paruch

Większość cudzoziemców, by pracować w Polsce, musi uzyskać zezwolenie: na pracę bądź na pobyt w celu wykonywania pracy. Po wydaniu przez urząd pozytywnej decyzji administracyjnej obcokrajowiec może podjąć pracę. Przy czym okoliczności jej świadczenia są ściśle określone w tej decyzji – zezwolenie wskazuje bowiem nie tylko pracodawcę, ale też np. stanowisko, rodzaj pracy, dolną granicę wynagrodzenia, wymiar czasu pracy. Zmiana pracodawcy lub warunków zatrudnienia wymaga albo uzyskania nowej decyzji, albo zmiany już wydanej. Bez dokonania tych formalności cudzoziemiec nie może legalnie pracować (z kilkoma wyjątkami). To, czy należy uzyskać nową decyzję, czy tylko zmienić już wydaną, zależy od kilku czynników. Przepisy regulujące wydawanie zezwoleń niestety nie przewidują jednolitej procedury ich zmiany, zaś ich skomplikowanie stanowi duże utrudnienie dla pracodawców. Sposób działania zależy od rodzaju posiadanego zezwolenia, a także od tego, czy zmienia-

ją się tylko warunki zatrudnienia (a pracodawca pozostaje ten sam), czy też pracownik będzie zmieniał pracodawcę.

Zezwolenie typu A

Są trzy rodzaje zezwoleń związanych z wykonywaniem pracy: zezwolenie na pracę u polskiego pracodawcy (typu A), zezwolenie na pobyt w celu wykonywania pracy oraz tzw. niebieska karta (zezwolenie na pobyt w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji). Każde z nich rządzi się odrębną procedurą.

I tak w przypadku zezwolenia typu A cudzoziemiec może świadczyć pracę wyłącznie na warunkach wskazanych w tym dokumencie oraz dla określonego tam pracodawcy. Chcąc dokonać jakiegokolwiek zmiany, pracodawca musi wystąpić o wydanie nowego zezwolenia oraz ponownie przejść test rynku pracy. Przepisy nie przewidują bowiem możliwości zmiany zezwolenia typu A. O ile w przypadku zmiany pracodawcy rozwiązanie to jest zrozumiałe, o tyle w przypadku nieznacznej zmiany warunków świadczenia pracy lub częściowej zmiany zakresu obowiązków nie znajduje racjonalnego uzasadnienia. Jeżeli pracownik zamierza świadczyć pracę u innego podmiotu, to w prze-

ważającej mierze wiąże się to z podjęciem nowego zajęcia o całkowicie innym charakterze – na innych warunkach, a często także stanowisku. Natomiast w przypadku awansu cudzoziemca sam pracodawca, mimo że jest zadowolony z wyników jego pracy, musi wnioskować o nowe zezwolenie.

Uważam więc, że warto rozważyć wprowadzenie procedury zmiany zezwolenia na pracę. Z jednej strony bowiem znacznie ułatwiłoby pracodawcom dopełnienie formalności, a z drugiej odciążałoby to urzędy, które obecnie są bardzo obłożone pracą.

Prościej, gdy chodzi o pobyt...

Procedura zmiany istnieje w przypadku zezwolenia na pobyt w celu wykonywania pracy. W sytuacji zmiany warunków pracy (bez zmiany pracodawcy) istnieje możliwość zmiany zezwolenia – bez konieczności występowania o całkowicie nowe zezwolenie. Jest to uzasadnione tym, że zezwolenie na pobyt w celu wykonywania pracy zawiera w sobie też prawo do pobytu i inicjowanie nowej procedury (którą trzeba by przeprowadzić od początku), co w przypadku zmiany np. stanowiska byłoby nadmierną formalnością.

Ramka. Wystarczy zawiadomienie

Nie wszystkie zmiany powodują konieczność aktualizacji zezwoleń. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawa o cudzoziemcach nie wymagają tego w przypadku zmiany siedziby, miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej pracodawcy (zleceniodawcy) oraz w sytuacji przejścia zakładu pracy lub jego części. Tego typu modyfikacje dotyczą bowiem wewnętrznych ram funkcjonowania zakładu pracy, a te nie powinny mieć wpływu na sytuację pracowników. Konieczne jest jednak zawiadomienie urzędu o powyższych zmianach.

Tabela. Zróżnicowanie postępowań

Rodzaj zezwolenia	Zmiana warunków zatrudnienia (bez zmiany pracodawcy)	Zmiana pracodawcy
Zezwolenie na pracę typu A	Nowe zezwolenie	Nowe zezwolenie
Zezwolenie na pobyt w celu wykonywania pracy	Zmiana zezwolenia	Nowe zezwolenie
Niebieska karta (zezwolenie na pobyt w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji)	Zmiana zezwolenia (a po 2 latach zawiadomienie urzędu)	Zmiana zezwolenia (a po 2 latach zawiadomienie urzędu)

Niestety nie dotyczy to zmiany pracodawcy. W takim przypadku całą procedurę należy rozpocząć od nowa, wnioskując o wydanie nowego zezwolenia.

Uważam, że także w tym przypadku warto by wprowadzić możliwość dokonania zmiany zezwolenia. Mając na uwadze, że zawiera ono w sobie też