



Photo: Pixabay

## **ALERT PRAWNY**

### **ROZWIĄZANIA PRAWNE W TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ 3.0 DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW BĘDĄCYCH CUDZOZIEMCAMI**

#### **Z tego alertu dowiesz się, że:**

- 1. Ustawodawca w Tarczy antykryzysowej 3.0. wprowadził regulacje dotyczące zmiany warunków pracy cudzoziemców w sytuacji, gdy pracodawca skorzystał z dofinansowania przewidzianego w ustawie antykryzysowej lub polecił wykonywanie pracy zdalnej bez konieczności pozyskiwania dodatkowych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców,**
- 2. Tarcza antykryzysowa 3.0. znosi wymóg posiadania zezwolenia na pracę sezonową w okresie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii w związku z COVID-19,**
- 3. Katalog dokumentów potwierdzających legalność pobytu cudzoziemca na terenie Polski, które w czasie epidemii zostają przedłużone z mocy prawa uległ rozszerzeniu wraz z wejściem w życie Tarczy antykryzysowej 3.0.**

#### **Zagadnienia ogólne**

Trwająca epidemia COVID-19 wymusiła na ustawodawcy przyjęcie ustawy z dnia 14 maja 2020 r. o zmianie niektórych ustaw w zakresie działań osłonowych w związku z rozprzestrzenianiem się wirusa

SARS-CoV-2 (Dz.U. z 2020 r. poz. 875), zwanej powszechnie jako „Tarcza antykryzysowa 3.0”. Przyjęte regulacje prawne, podobnie jak te z poprzednich nowelizacji Tarczy antykryzysowej, mają na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom epidemii koronawirusa. **Najnowsze rozwiązania prawne dotyczą m.in. warunków zatrudniania pracowników będących cudzoziemcami.** Zmiany dotyczące zatrudnienia cudzoziemców weszły w życie 16 maja 2020 r.

### Skorzystanie przez pracodawcę z rozwiązań Tarczy antykryzysowej a ważność dokumentów uprawniających cudzoziemca do wykonywania pracy

Zgodnie z art. 15z<sup>5</sup> Tarczy antykryzysowej 3.0. jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi:

- polecił pracownikowi wykonywania pracy zdalnej (art. 3);
- korzysta ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych świadczeń na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy w następstwie wystąpienia COVID-19 (korzystając z tej formy pomocy pracodawca może obniżyć wymiar czasu pracy pracownika maksymalnie o 20%, nie więcej niż do 0,5 etatu, z zastrzeżeniem, że wynagrodzenie nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, z uwzględnieniem wymiaru czasu pracy – art. 15g ust. 8);
- na skutek stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii zmienił system lub rozkład czasu pracy pracowników lub polecił świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych, pozostawanie w gotowości do pracy i realizowanie prawa do wypoczynku w wyznaczonym miejscu (art. 15x ust. 1);
- wprowadził ograniczenie nieprzerwanego odpoczynku, zawarł porozumienie o wprowadzeniu systemu równoważnego czasu pracy lub zawarł porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę (art. 15zf ust. 1)

**i na skutek skorzystania przez pracodawcę z któregokolwiek z w/w uprawnień** wynikających z ustawy antykryzysowej **uległy zmianie warunki wykonywania pracy przez cudzoziemca** określone w:

- 1) zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę,
- 2) zezwoleniu na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
- 3) zezwoleniu na pracę,
- 4) zezwoleniu na pracę sezonową,
- 5) oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń na podstawie art. 88z ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

- cudzoziemiec może wykonywać pracę na tych zmienionych warunkach **bez konieczności zmiany zezwolenia, uzyskania nowego zezwolenia lub wpisania nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.**

Powyższy przepis jest efektem licznych postulatów przedsiębiorców korzystających z dofinansowania i zatrudniających cudzoziemców. Na mocy przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2019 r. poz. 1482) powierzenie cudzoziemcowi pracy na innych warunkach niż wskazane w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy przez cudzoziemca wymaga zgłoszenia odpowiednio do wojewody (w przypadku zezwolenia na

pracę) lub do urzędu pracy (w przypadku oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy). Niedopełnienie tego obowiązku wiąże się z karą grzywny. **W obecnym stanie prawnym pracodawca nie musi zgłaszać zmian warunków pracy świadczonej przez cudzoziemca, jeśli korzysta z rozwiązań Tarczy antykryzysowej wymienionych w art. 15z<sup>5</sup>.** Jeśli zmiana warunków pracy cudzoziemca nie jest wynikiem skorzystania przez pracodawcę z form pomocy przewidzianych w art. 15z<sup>5</sup> wówczas zmiany wymagają zgłoszenia.

### **Wyjątki od obowiązku posiadania przez pracownika będącego cudzoziemcem zezwolenia na pracę sezonową**

Z wejściem w życie Tarczy antykryzysowej 3.0. dodano art. 15z<sup>7</sup>, który wprowadza znaczące udogodnienia dla cudzoziemców wykonujących pracę sezonową. Zezwolenie na pracę oraz zezwolenie na pracę sezonową nie jest wymagane w czasie stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii ogłoszonych w związku z COVID-19 oraz do 30. dnia następującego po odwołaniu tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni, jeżeli cudzoziemiec posiadał:

- zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pracę sezonową (art. 88 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, **ważne po dniu 13 marca 2020 r.**) lub
- oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisane do ewidencji oświadczeń, w którym **przynajmniej jeden dzień okresu pracy określonego w tym oświadczeniu przypada po dniu 13 marca 2020 r.**

Ponadto cudzoziemiec musi wykonywać pracę w zakresie podklas działalności wynikających z rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (Dz.U. z 2019 r. poz. 1845).

### **Ważność zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi**

Ważność zezwolenia na pracę oraz oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi ulega przedłużeniu z mocy prawa (art. 15 zsq):

- **zezwolenie na pracę** - jeżeli ostatni dzień ważności zezwolenia na pracę przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, okres ważności tego zezwolenia na pracę **ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni** – istotny jest tutaj ostatni dzień ważności zezwolenia na pracę np. jeśli ostatnim dniem ważności jest 5 maja 2020 r. to wówczas zezwolenie to ulegnie przedłużeniu z mocy prawa następnego dnia bez konieczności dopełnienia dodatkowych formalności;
- **oświadczenie o wykonywaniu pracy** - jeżeli w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, którego koniec przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, **cudzoziemiec może wykonywać pracę określoną oświadczeniem na rzecz podmiotu, który złożył oświadczenie, w okresie lub okresach nieobjętych oświadczeniem do upływu 30 dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni, bez zezwolenia na pracę.**

### **Ważność dokumentów pobytowych cudzoziemca**

Tarcza antykryzysowa 3.0. wprowadziła w art. 15z<sup>6</sup> regulacje przedłużające termin ważności

- **kart pobytu członka rodziny obywatela UE;**
- **dokumentów potwierdzających prawo stałego pobytu i kart stałego pobytu członka rodziny obywatela UE;**
- **polskiego dokumentu tożsamości cudzoziemca;**
- **dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany”**

- jeśli termin ważności tych upłynął w czasie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii ogłoszonych w związku z COVID-19, zostaje on przedłużony do 30. dnia od dnia odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni.

Warto wspomnieć, że w Tarczy antykryzysowej 2.0. znaleźć można analogiczne regulacje dotyczące ważności:

- **wiz Schengen** (art. 15z<sup>1</sup>) – w takim przypadku pobyt na terytorium państw strefy Schengen uważa się za legalny od dnia następującego po ostatnim dniu legalnego pobytu wynikającego z tych wiz, dokumentów lub ruchu bezwizowego, do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, w zależności od tego, który obowiązywał jako ostatni;
- **kart pobytu** (art. 15z<sup>2</sup>) – jeśli okres ich ważności upłynął w czasie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, przedłuża się do 30. dnia od dnia odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni;
- **tymczasowych zaświadczeń tożsamości cudzoziemca** (art. 15z<sup>3</sup>) – podobnie jak w przypadku kart pobytu jeśli okres ich ważności upłynął w czasie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, przedłuża się do 30. dnia od dnia odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni;
- **wizy krajowej** (art. 15zd ust. 1 i 2) - jeżeli **ostatni dzień okresu pobytu cudzoziemca** na podstawie wizy krajowej przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, okres pobytu na podstawie tej wizy oraz okres ważności tej wizy **ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30. dnia** następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni – w tym okresie nie nakleja się nowej naklejki wizowej;
- **zezwolenia na pobyt czasowy** (art. 15zd ust. 3) – jeżeli ostatni dzień okresu ważności zezwolenia na pobyt czasowy przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, okres ważności tego zezwolenia ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni.

### **ZAPEWNIAMY POMOC**

Na wszelkie Państwa pytania dotyczące obowiązków i uprawnień pracodawcy w związku z epidemią COVID-19 odpowiedzą członkowie zespołu antykryzysowego FILIPIAK BABICZ LEGAL spółka komandytowa z siedzibą w Poznaniu.

Zachęcamy do regularnego odwiedzania strony [KORONAWIRUS – ALERTY PRAWNE FILIPIAK BABICZ LEGAL sp. k.](#) w celu pozostawania na bieżąco z informacjami dot. tarczy antykryzysowej, a ponadto

także w celu zapoznania się z pozostałymi prawnymi materiałami, mającymi ułatwić przedsiębiorcom funkcjonowanie w dobie epidemii.



**Marzena Rosler-Borakiewicz**  
radca prawny | starszy prawnik |  
dyrektor HR  
[m.rosler@filipiakbabcz.com](mailto:m.rosler@filipiakbabcz.com)  
[tel. + 48 607 131 446](tel:+48607131446)



**Natalia Pydyńska**  
asystentka  
[n.pydyska@filipiakbabcz.com](mailto:n.pydyska@filipiakbabcz.com)