

Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców (nr projektu UD400)

1. Popieramy przeniesienie regulacji dotyczących zatrudnienia cudzoziemców do odrębnej ustawy.
2. Projekt ustawy pomija kwestię instytucji powiadomienia o podjęciu pracy regulowanej w art. 22 ust. 1 pkt 2 obowiązującej specustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Postulujemy przeniesienie do nowej ustawy możliwości zatrudnienia obywateli Ukrainy na podstawie powiadomienia. Mając na uwadze szczególną sytuację obywateli Ukrainy w związku z inwazją Rosji, ich integrację z naszym rynkiem, wato rozważyć systemowe uregulowanie i zachowanie uproszczonej instytucji powiadomienia powiatowego urzędu pracy w ciągu 14 dni od dnia podjęcia.
3. Nowy obowiązek informacyjny pracodawcy w związku z niepodjęciem pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu jest sprzeczne z założeniem projektu ustawy t.j. ograniczenie liczby procedur dostępu cudzoziemców do rynku pracy i formalności w ich obrębie. Wymóg każdorazowego zawiadomienia urzędu skutkujące jednocześnie wykreśleniem oświadczenia z ewidencji stanowi o utrudnieniu w organizacji procesów rekrutacyjnych po stronie pracodawców, szczególnie w przypadku dużych przedsiębiorstw. Nakładając taki obowiązek na pracodawcę należy uwzględnić praktykę stosowaną przez urzędy konsularne oraz realny czas oczekiwania na dokumenty pobytowe w celu przyjazdu do Polski.
4. Brakuje uregulowania kwestii pracy zdalnej w ustawie. Świadczenie pracy w takiej formie jest uregulowane w ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Z uwagi na trwające prace nad nowelizacją Kodeksu Pracy w tym zakresie, należy doprecyzować warunki legalnego zatrudnienia cudzoziemcom w formie zdalnej.
5. Wyłączenie stosowania ustawy względem podróży biznesowych. Obecnie obowiązujące przepisy nie regulują rozgraniczenia między wykonywaniem pracy, a odbywaniem podróży biznesowej (np. spotkania z potencjalnymi klientami). Pozbawia to pewności sytuacji prawnej cudzoziemców odbywających podróże biznesowe, podczas gdy np. umowa między Wielką Brytanią, a Unią Europejską zawiera liczne wyłączenia z posiadania zezwolenia na pracę dla osób podróżujących biznesowo do UE.

| L.P. | Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy | Treść przepisu | Propozycja zmiany przepisu/Uwaga |
|------|--|--|--|
| 1. | Art. 1 ust. 5 | <p>Art. 1. ust. 5. Ustawy nie stosuje się do zatrudniania:</p> <p>1) obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz członków ich rodzin, którzy do nich dołączają lub z nimi przebywają;</p> <p>2) osób, o których mowa w art. 19 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. z 2021 r. poz. 1697);</p> <p>3) obywateli Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. b oraz d Umowy o Wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej (Dz. Urz. UE L 29 z 31.01.2020, str. 7, z późn. zm.) zwanej dalej „Umową Wystąpienia”, oraz członków ich rodzin, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. e oraz f Umowy Wystąpienia.</p> | <p>Proponuje wyłączenie stosowania ustawy również względem pracy cudzoziemców, którzy przebywają w Polsce, ale wykonują pracę zdalną na rzecz zagranicznych podmiotów oraz uzupełnienie przepisu o pkt 4 w następującym brzmieniu:</p> <p><i>4) obywateli państw trzecich świadczących pracę zdalną na rzecz podmiotów zagranicznych przebywając na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</i></p> <p>Ze względu na zwiększenie popularności transgranicznej pracy zdalnej, która jednocześnie nie ma wpływu na lokalny rynek pracy, wskazane jest uregulowanie na poziomie ustawowym sytuacji cudzoziemców wykonujących tego typu pracę.</p> |
| 2. | Art. 2 ust. 2 lit. f | <p>Art. 2 ust. 2 lit. f</p> <p>Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:</p> <p>2) nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemca – oznacza to zatrudnienie cudzoziemca:</p> <p>f) który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114, art. 126, art. 127 lub art. 142 ust. 3, z zastrzeżeniem art. 119 i art. 135 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o</p> | <p><i>Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:</i></p> <p><i>2) nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemca – oznacza to zatrudnienie cudzoziemca:</i></p> <p><i>f) który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114, art. 126, art. 127 lub art. 142 ust. 3, z zastrzeżeniem art. 119, art.120 i art. 135 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę.</i></p> <p>Proponuje się wyłączenie z pojęcia “nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca” powierzenie pracy cudzoziemcowi, który złożył wniosek o zmianę zezwolenia na pobyt i pracę w związku z zamiarem wykonywania pracy u innego pracodawcy użytkownika a lub na innych warunkach niż określone w art. 118 ust. 1 pkt 2–5 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach. Pominięcie tego zastrzeżenia byłoby sprzeczne art. 3 ust. 3 pkt 3 projektu ustawy.</p> |

| | | | |
|------------------|-----------------------------|--|---|
| | | <p>cudzoziemcach, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę.</p> | <p>Ponadto postulujemy uzupełnienie przepisu o pkt 8 zawierający definicję pracy zdalnej: <i>4) pracy zdalnej – oznacza to wykonywanie przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania.</i></p> <p>Uwzględnienie tej definicji w projektowanej ustawie jest wskazane ze względu na rosnącą popularność wykonania pracy w trybie zdalnym jak również równoległe procedowanie ustawy o proponującej uregulowanie danej kwestii na poziomie Kodeksu Pracy.</p> |
| <p>3.</p> | <p>Art. 3 ust. 1</p> | <p>Art. 3. 1. Podmiot może zatrudnić cudzoziemca, który:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej; 2) posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej; 3) posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej; 4) korzysta z ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej; 5) posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych; 6) posiada zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej; 7) korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej; 8) posiada ważne zaświadczenie wydane na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1264 i 1383); | <p>Proponuje się uzupełnić pkt 9:</p> <p><i>9) posiada w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 144, art. 151 ust. 1, art. 151b ust. 1, art. 158 ust. 2 pkt 1 lub 2, art. 161 ust. 2, art. 176 lub art. 186 ust. 1 pkt 3, 4, 7 lub 8 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2021 r. poz. 2354 oraz z 2022 r. poz. 91, 583, 830, 835, 1383 i 1561), lub posiada wizę krajową w celu prowadzenia badań naukowych lub prac rozwojowych lub przebywa na tym terytorium na podstawie art. 21 ustawy z dnia 10 grudnia 2020 r. o zmianie ustawy o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2369), lub posiada ważną wizę z adnotacją „Poland. Business Harbour”;</i></p> <p>Proponuje się umożliwienie legalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi, który złożył wniosek o pobyt, jeśli bezpośrednio przed złożeniem wniosku przebywał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy z adnotacją „Poland. Business Harbour”. Brak podobnego rozwiązania stanowi lukę w obecnie obowiązujących przepisach, która powinna zostać rozwiązana w związku z licznym niedoborem kadr i trudnościami z pozyskaniem kandydatów w sektorze IT.</p> <p>Obecnie obowiązujące przepisy zapewniają możliwość powierzenia pracy posiadaczom wiz Poland Business Harbour bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę lub oświadczenia, ale nie zabezpieczają dostatecznie możliwości kontynuowania przez nich pracy. Możliwość świadczenia pracy w czasie oczekiwania na wydanie zezwolenia na pobyt zapewni ciągłość zatrudnienia oraz stabilność finansową osobom przebywającym do Polski w ramach programu Poland Business Harbour.</p> |

9) posiada w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 144 , art. 151 ust. 1 , art. 151b ust. 1 , art. 158 ust. 2 pkt 1 lub 2 , art. 161 ust. 2 , art. 176 lub art. 186 ust. 1 pkt 3, 4, 7 lub 8 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2021 r. poz. 2354 oraz z 2022 r. poz. 91, 583, 830, 835, 1383 i 1561), lub posiada wizę krajową w celu prowadzenia badań naukowych lub prac rozwojowych lub przebywa na tym terytorium na podstawie art. 21 ustawy z dnia 10 grudnia 2020 r. o zmianie ustawy o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2369);

10) jest małżonkiem obywatela polskiego lub osoby, o której mowa w pkt 1–7 lub 9, posiadającym zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;

11) jest zstępny obywatela polskiego lub osoby, o której mowa w pkt 1–7 lub 9, posiadającym zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w wieku do 21 lat lub pozostającym na jej utrzymaniu;

12) posiada zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone na podstawie art. 159 ust. 1 lub art. 161b ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;

13) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed

| | | | |
|----|----------------------------|---|---|
| | | <p>złożeniem wniosku był zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie pkt 9-12.</p> | |
| 4. | Art. 3 ust. 3 pkt 2 | <p>Art. 3 ust. 3. Podmiot może zatrudnić cudzoziemca zgodnie z posiadany zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca wpisanym do ewidencji oświadczeń, jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:</p> <p>2) na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub</p> | <p><i>Art. 3. ust. 3. Podmiot może zatrudnić cudzoziemca zgodnie z posiadany zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca wpisanym do ewidencji oświadczeń, jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:</i></p> <p><i>2) na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub</i></p> <p>Proponuje się wykreślenie zwrotu „jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej”. Warunek ten jest kłopotliwy do stosowania. Weryfikacja uprawnień cudzoziemca przed złożeniem wniosku często pozostaje niemożliwa z perspektywy pracodawcy. W przypadku utraty uprawnień cudzoziemca do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bezpośrednio przed złożeniem wniosku, zatrudnienie cudzoziemca na podstawie oświadczenia bądź zezwolenia na pracę w czasie trwania postępowania administracyjnego można uznać za nielegalne. Pracodawca nie posiada realnej możliwości ustalenia spełnienia przez cudzoziemca ww. warunku. W niektórych przypadkach prowadzi do niezawinionego powierzenia nielegalnego wykonywania pracy bądź do konieczności powstrzymania się od zatrudnienia cudzoziemca przez kilka miesięcy, do czasu zakończenia postępowania w sprawie zezwolenia na pobyt.</p> |
| 5. | Art.3 ust 5 pkt 2 | <p>Art.3 ust 5. Wymóg posiadania zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, o którym mowa w ust. 3, nie dotyczy cudzoziemca:</p> <p>2) będącego absolwentem studiów w rozumieniu art. 77 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, z późn. zm.)), który ukończył studia w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę w uczelni mającej siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo innego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej, lub</p> | <p>Proponuje się utrzymanie przepisu § 1. pkt 15. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz nadanie pkt 2 następującego brzmienia:</p> <p>2) będących absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych</p> <p>Nowa regulacja w bardzo mocny sposób ogranicza prawo na swobodę zatrudnienia osób będących absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich. Ponadto postulujemy ujednoczenie sytuacji absolwentów studiów stacjonarnych z cudzoziemcami, którzy ukończyli uczelnie w Polsce w innym trybie oraz zwolnienie obu tych grup bezterminowo z posiadania zezwolenia oraz zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę cudzoziemców będących absolwentami studiów niestacjonarnych. Są to zmiany, które bezpośrednio mogą wpłynąć w bliższej przyszłości na przyływ studentów zza granicy i atrakcyjność studiowania w Polsce</p> |
| 6. | Art. 6 | <p>Zezwolenia na pracę udziela się w przypadkach, gdy cudzoziemiec:</p> <p>1) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym, a w przypadku udostępnienia</p> | <p>Proponuje się nadać następujące brzmienie art. 6 pkt 1):</p> <p><i>Będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym, a w przypadku wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika - na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej posiadającą stosowny wpis do rejestru agencji zatrudnienia.</i></p> |

| | | | |
|-----|----------------------|--|---|
| | | lub wynajmu – na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej | Proponowana zmiana wynika z przesłanki obligatoryjnej odmowy wydania zezwolenia opisanej w art. 13 ust. 1 pkt. 6 projektu ustawy. Zgodnie z przepisem wydanie zezwolenia nie jest możliwe w przypadku, gdy cudzoziemiec wykonywałby pracę na rzecz i pod kierownictwem osoby trzeciej na podstawie umowy z pracodawcą, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami. |
| 7. | Art. 7 ust. 4 | Art. 7. Ust. 4. Przepisów art. 37 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego nie stosuje się w sprawach: 1) udzielenia zezwolenia na pracę, o którym mowa w art. 26, art. 33 i art. 38; 2) udzielenia zezwolenia na pracę sezonową, o którym mowa w art. 43; 3) wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, o którym mowa w art. 59. | Proponuje się wykreślenie przepisu. Prawo do ponaglenia przewidziane w art. 37 Kodeksu postępowania administracyjnego powinno być podstawowym prawem strony postępowania administracyjnego. Ograniczenie danego prawa jest mocno krzywdzące zarówno dla podmiotu zatrudniającego jak i cudzoziemca. W aktualnym stanie prawnym pracodawca nie ma żadnych prawnie wiążących środków przeciwdziałania bezczynności organu administracyjnego oraz przewlekłości postępowania administracyjnego. Utrzymanie ograniczenia prawa do ponaglenia na gruncie projektowanej ustawy wydaje się bezpodstawne. Postulujemy zatem wykreślenie ust. 4 z art. 7 w celu przywrócenia stronie postępowania narzędzia zwalczania opieszałości organów. |
| 8. | Art. 9 ust. 1 lit. g | Art. 9. 1. Wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę obejmuje: g) numer wpisu do rejestru agencji zatrudnienia – w przypadku podmiotu zatrudniającego, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej, | Proponuje się doprecyzowanie lit. g) w następujący sposób: <i>numer wpisu do rejestru agencji zatrudnienia – w przypadku podmiotu zatrudniającego, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej, <u>a cudzoziemiec, którego wniosek dotyczy ma być zatrudniony w charakterze pracownika tymczasowego.</u></i> |
| 9. | Art. 9 ust. 3 | Art. 9 ust. 3. Do wniosku dołącza się oświadczenie złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej przez podmiot zatrudniający, czy zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–g, zgodne ze stanem faktycznym w dniu złożenia wniosku i podpisane nie wcześniej niż 30 dni przed tym dniem. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”; klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. | Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 9 ust 3: <i>Do wniosku dołącza się oświadczenie złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej przez podmiot zatrudniający, czy zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–g, zgodne ze stanem faktycznym w dniu złożenia wniosku i podpisane nie wcześniej niż 30 60 dni przed tym dniem. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”; klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.</i> Proponuje się wydłużenie okresu ważności oświadczenia pracodawcy dot. karalności pracodawcy do 60 dni. Oświadczenie może zostać podpisane własnoręcznie wyłącznie przez osoby piastujące stanowiska uprawnione do składania oświadczeń woli w imieniu podmiotu zatrudniającego. Stwarza to trudności dla firm, w których członek zarządu uprawniony do składania oświadczeń w imieniu podmiotu zatrudniającego przebywa za granicą. Termin 30 dni może zostać utrzymany w przypadku umożliwienia złożenia ww. oświadczenia opatrzonego podpisem elektronicznym wyłącznie w formie elektronicznej. Jeśli ustawodawca przewiduje takie rozwiązanie w ramach elektroniczacji postępowania proponuje się doprecyzowanie sposobu złożenia oświadczenia bądź umożliwienie podpisania oświadczenia przez pełnomocnika w art. 9. |
| 10. | Art. 10 ust. 3 | Art. 10 ust. 3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, | Modyfikacja brzmienia przepisu: |

| | | | |
|-----|-----------------------------|---|--|
| | | <p>wysokość opłaty, o której mowa w ust. 1, nie większą niż:</p> <p>1) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, w przypadku, o którym mowa w art. 6 pkt 1, 3 i 4;</p> <p>2) 25% minimalnego wynagrodzenia za pracę, w przypadku, o którym mowa w art. 6 pkt 2.</p> | <p><i>Art. 10. ust. 3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość opłaty, o której mowa w ust. 1, nie większą niż 25% minimalnego wynagrodzenia za pracę.</i></p> <p>1) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, w przypadku, o którym mowa w art. 6 pkt 1, 3 i 4;</p> <p>2) 25% minimalnego wynagrodzenia za pracę, w przypadku, o którym mowa w art. 6 pkt 2.</p> <p>Proponuje się ujednoczenie opłaty za zezwolenie na pracę oraz ograniczenie do 25% minimalnego wynagrodzenia za pracę bez względu na jego rodzaj.</p> <p>Podana maksymalna wysokość opłaty skarbowej za złożenie wniosku o zezwolenie na pracę jest zbyt wysoka. Aktualnie opłata skarbową wynosi 100 zł. Nie ulega wątpliwości, iż zaproponowana wysokość opłaty jest wyłącznie stawką maksymalną, w granicach których ta kwota może się wahać. Niemniej jednak, ustanowienie maksymalnej opłaty na tak wysokim poziomie może mieć bezpośrednie przełożenie na rezygnację przedsiębiorców z rozwoju działalności z uwagi na wysokie koszty zatrudnienia cudzoziemców, którzy pomagają uzupełnić braki kadrowe w poszczególnych branżach. Ponadto wysoka opłata może zniechęcić podmioty zatrudniające do legalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi ze względu na wysokie koszty uzyskania dokumentów uprawiających do tego. Mija się to z jednym z kluczowych celów proponowanej ustawy jakim jest ochrona rynku pracy i migrantów, gdyż stwarza ryzyko nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi.</p> <p>Ustalenie maksymalnej opłaty na poziomie 25 % minimalnego wynagrodzenia wydaje się zatem uzasadnione i adekwatne do rzeczywistych kosztów ponoszonych przez organy administracyjne w trakcie postępowania.</p> |
| 11. | Art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. d | <p>Art. 13 ust. 1. Udzielenia zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:</p> <p>1) podmiot zatrudniający:</p> <p>d) w ciągu dwóch lat od prawomocnego ukarania za popełnienie czynu, o którym mowa w art. 76 ust. 1, został ponownie prawomocnie ukarany za popełnienie czynu określonego w tym przepisie</p> | <p>Proponuje się nadanie lit. D) następującego brzmienia:</p> <p><i>w ciągu dwóch lat od prawomocnego ukarania za umyślne popełnienie czynu, o którym mowa w art. 76 ust. 1, został ponownie prawomocnie ukarany za umyślne popełnienie czynu określonego w tym przepisie</i></p> <p>Należy jednoznacznie stwierdzić, iż przepisy dotyczące legalnego zatrudnienia cudzoziemców są bardzo zawiłe i jednocześnie często nieprecyzyjne. Niestety, z uwagi na sytuację geopolityczną i następstwa pandemii ten stan rzeczy nie ulega poprawie. Przeciętny przedsiębiorca próbując uzupełnić luki kadrowe poprzez zatrudnienie cudzoziemców, nie zawsze może odnaleźć się w gąszczu przepisów szeroko rozumianego prawa imigracyjnego.</p> <p>Bez wątpliwości uważamy, że nielegalne zatrudnienie należy piętnować i pociągać do odpowiedzialności za ten proceder. Niemniej jednak, realny stan rzeczy ukazuje, iż nawet pracodawca przykładający ponadprzeciętny wysiłek nie zawsze jest w stanie dochować wszelkich obowiązków, gdyż nie może znać wszystkich przepisów szczególnych, aktów wykonawczych czy przyjętych zwyczajowo interpretacji poszczególnych przepisów przez organ sprawdzający, który dokonuje kontroli.</p> |

| | | | |
|-----|------------------------------------|---|--|
| | | | <p>Uważamy, że ukaranie za popełnię czynu, polegającego na nielegalnym zatrudnieniu powinno być surowe – popieramy przyjętą w projekcie nowelizacji zasadę w wymierzania kary grzywny bacząc na liczbę cudzoziemców, którym nielegalnie powierzono pracę. Jednocześnie uważamy, że należy odwołać się do ogólnych zasad szeroko rozumianego prawa karnego, zgodnie z którym kara winna spełniać i mieścić się w jej funkcjach. Funkcjami kary są m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - funkcja represyjna, rozumiana jako wyrządzenie sprawcy czynu zabronionego w dolegliwości adekwatnej do popełnionego czynu; - funkcja prewencyjna, rozumiana jako zniechęcenie do popełniania czynów zabronionych ze względu na możliwe negatywne konsekwencje; - funkcja kompensacyjna, rozumiana jako zadośćuczynienie społecznemu poczuciu sprawiedliwości. <p>Uważamy, że kara w postaci kary grzywny co do zasady, w przeważającej większości przypadków naruszenia zasad legalnego powierzenia pracy całościowo wypełnia ww. funkcje.</p> <p>Jednocześnie uważamy, że zastosowanie kary polegającej na pozbawieniu możliwości uzyskania zezwolenia na pracę bądź to wpisania oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń powinna być karą przewidzianą i stosowaną wyłącznie do przypadków rażącego naruszenia przepisów dot. zatrudnienia cudzoziemców. Za rażące naruszenie należy uznać przypadki celowego (z zamiarem bezpośrednim) nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców, bądź to czerpania korzyści majątkowych z powyższego proceduru (np. poprzez nielegalne zatrudnienie cudzoziemców w celu uniknięcia uiszczenia należności publicznoprawnej, składek ZUS itd.). Tylko wyłącznie w tych przypadkach przewidziana sankcja będzie właściwa do dokonanego naruszenia przepisów i będzie ona logicznym spełnieniem zasad prawa karnego.</p> |
| 12. | Art. 13 ust. 1 pkt 2 lit. b | <p>Art. 13. 1. Udzielenia zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:</p> <p>2) cudzoziemiec:</p> <p>b) w związku z postępowaniem o udzielenie zezwolenia na pracę został ukarany za czyn określony w art. 270–275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny</p> | <p>Należy doprecyzować, czy lit. b) ma zastosowanie do ukarania cudzoziemca, kiedy był on stroną postępowania. Niezrozumiałe jest, czy zezwolenia się odmawia, jeśli cudzoziemiec sam składał wniosek o zezwolenie i został ukarany za czyn określony w art. 270–275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, czy jednak wniosek o zezwolenie na pracę tego cudzoziemca dotyczył.</p> |
| 13. | Art. 13 ust. 6 | <p>Art. 13 ust. 6 Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, limity zatrudnienia cudzoziemców przez podmiot zatrudniający w postaci określonego procentowo minimalnego udziału obywateli polskich i cudzoziemców, o których mowa w art. 1 ust. 5 lub art. 3 ust. 1, w liczbie osób wykonujących pracę na rzecz danego podmiotu, o ile jest to niezbędne ze względu na ryzyko, że wysoka</p> | <p>W projekcie ustawy ustawodawca pozostawił delegację ustawową do ustanowienie przez Radę Ministrów limitów dot. liczby zezwoleń dla poszczególnych rodzajów zezwoleń na pracę, województw, powiatów, zawodów, rodzajów umów, na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzone wykonywanie pracy, lub rodzajów działalności podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi według klasyfikacji PKD. Należy pozytywnie ocenić, iż w porównaniu do aktualnej ustawy został uzupełniony katalog o powiaty, gdyż pozwoli to w przyszłości, przy zaistnieniu takiej potrzeby, indywidualnie dostosowywać politykę migracyjną i w ten sposób stymulować sytuację na lokalnym rynku pracy.</p> |

| | | | |
|-----|---------|--|---|
| | | <p>liczba udzielonych zezwoleń na pracę utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub cudzoziemców, o których mowa w art. 1 lub art. 3 ust. 1. Limity mogą dotyczyć poszczególnych województw, powiatów, sektorów i zawodów.</p> | <p>W tym samym czasie został zaproponowany nowy przepis, który nie ma odzwierciedlenia w aktualnym stanie prawnym, zgodnie z którym Rada Ministrów będzie w stanie ustanawiać limity zatrudnienia cudzoziemców przez pracodawcę. Według projektu limit zatrudnienia cudzoziemców przez pracodawcę może być podany w postaci określonego procentowo minimalnego udziału osób mających swobodny dostęp do rynku pracy w liczbie osób wykonujących pracę na rzecz danego podmiotu. Limity mogą dotyczyć poszczególnych województw, sektorów i zawodów.</p> <p>Podana w przepisie przesłanka umożliwiająca wydanie aktu wykonawczego, w związku z <i>ryzykiem</i> utrudnienia zatrudnienia obywateli polskich i wymienionych grup cudzoziemców została określona bardzo szeroko. Proponuje się jej zastąpienie przesłankami mierzalnymi, nadającymi się do rzeczywistej weryfikacji. Doprecyzowania również wymagają ramy czasowe i częstotliwość określenia ww. limitów w drodze rozporządzenia w celu umożliwienia pracodawcom strategii kadrowych. Ponadto, z uwagi na likwidację instytucji przedłużenia zezwolenia na pracę, należy określić, czy limity mają zastosowanie do wydania kolejnego zezwolenia na pracę dla cudzoziemca kontynuującego zatrudnienie u danego pracodawcy.</p> |
| 14. | Art. 14 | <p>Art. 14. Udzielenia zezwolenia na pracę można odmówić, jeżeli z okoliczności wynika, że cudzoziemiec nie będzie wykonywał pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub że podmiot zatrudniający nie będzie dopełniał obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi lub innym osobom lub z prowadzeniem działalności, w szczególności, gdy:</p> <p>1) w okresie dwóch lat poprzedzających dzień złożenia wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę cudzoziemiec, który posiadał zezwolenie na pracę lub oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca i wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy, pracy nie wykonywał, chyba że niewykonywanie pracy wynikało z uzasadnionych przyczyn;</p> <p>2) podmiot zatrudniający nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej uzasadniającej powierzenie pracy danemu cudzoziemcowi w danym okresie, w tym zawiesił działalność, został wykreślony z rejestru, o którym mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. d lub f, lub jego działalność jest w okresie likwidacji, lub</p> <p>3) podmiot zatrudniający nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych</p> | <p>Proponuje się nadać art. 14 następującego brzmienia:</p> <p><i>Udzielenia zezwolenia na pracę można odmówić, jeżeli z okoliczności wynika że cudzoziemiec nie będzie wykonywał pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub że podmiot zatrudniający nie będzie dopełniał obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi lub innym osobom lub z prowadzeniem działalności, w szczególności gdy w następujących sytuacjach:</i></p> <p>1) w okresie dwóch lat poprzedzających dzień złożenia wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę cudzoziemiec, który posiadał zezwolenie na pracę lub oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca i wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy, pracy nie wykonywał, chyba że niewykonywanie pracy wynikało z uzasadnionych przyczyn;</p> <p>2) podmiot zatrudniający nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej uzasadniającej powierzenie pracy danemu cudzoziemcowi w danym okresie, w tym zawiesił działalność, został wykreślony z rejestru, o którym mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. d lub f, lub jego działalność jest w okresie likwidacji, lub</p> <p>3) podmiot zatrudniający nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi.</p> <p>Proponuje się przeformułować przepis dotyczący przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia biorąc pod uwagę możliwość szerokiego definiowania wspomnianych w przepisie okoliczności. Zmiana brzmienia przepisu pozwoli ograniczyć katalog przesłanek do jasno sprecyzowanych okoliczności. Proponowany projekt ustawy wprowadza szereg dodatkowych obligatoryjnych przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia na pracę (jak chociażby art. 14 pkt 1). Stworzenie zamkniętego katalogu powodów odmowy udzielenia jest pozwoli ograniczyć liczbę negatywnych decyzji jak również uniknąć nadużyć w zakresie stosowanie danego przepisu przez organ prowadzący postępowanie.</p> |

| | | | |
|-----|------------------------------|---|---|
| | | do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi. | |
| 15. | Art. 17 ust. 1 pkt. 1 | Art. 17. 1. Podmiot zatrudniający, któremu wydano zezwolenie na pracę: 1) uwzględnia w umowie z cudzoziemcem warunki określone w zezwoleniu na pracę lub zmianę warunków, która nie wymaga zmiany lub uzyskania nowego zezwolenia na pracę | Wymagane jest uwzględnienie w przepisie zamkniętego katalogu warunków, które pracodawca jest zobowiązany zawrzeć w umowie. Obecna konstrukcja przepisu sugeruje uwzględnienie m.in. wymiaru czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu oraz okres ważności zezwolenia. Uwzględnienie powyższych informacji w umowie cywilnoprawnej nie jest praktyką powszechnie stosowaną i obowiązek pracodawcy w tym zakresie byłby trudny do spełnienia. W przypadku umów cywilnoprawnych godziny pracy mogą być uzależnione od czynników trudnych do przewidzenia jak np. wielkość zamówień w danym miesiącu. Zleceniodawca zobowiązuje się do powierzenia pracy w wymiarze nie niższym niż wskazane w zezwoleniu lub oświadczeniu i wypłacania wynagrodzenia proporcjonalnie do przepracowanych godzin. Każdorazowe aneksowanie umowy w tym zakresie to proces bardzo pracochłonny i trudny w realizacji. |
| 16. | Art.17 ust. 1 pkt. 6 | Art. 17. 1. Podmiot zatrudniający, któremu wydano zezwolenie na pracę: przekazuje cudzoziemcowi decyzje o udzieleniu, odmowie udzielenia, zmianie lub uchyleniu zezwolenia na pracę, a także dane konieczne do korzystania z konta cudzoziemca; | Wątpliwości budzi nałożenie na pracodawcę obowiązku przekazania danych do logowania na indywidualne konto cudzoziemca mimo braku informacji o sposobie udostępnienia ww. danych pracodawcy. Ponadto niezrozumiała jest forma przekazania decyzji cudzoziemcowi. Przy założeniu, że decyzja będzie dostępna wyłącznie w wersji elektronicznej powstaje pytanie czy wydrukowanie decyzji z portalu praca.gov.pl bądź przekazanie wersji papierowej cudzoziemcowi byłoby wystarczające. |
| 17. | Art. 18 ust. 1 | Art. 18. ust.1. Zmiana lub udzielenie nowego zezwolenia na pracę nie są wymagane, jeżeli: 1) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej: a) podmiotu zatrudniającego, b) podmiotu, do którego pracownik jest delegowany przez zagraniczny podmiot zatrudniający, c) pracodawcy użytkownika; 2) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę; 3) podmiot zatrudniający i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej; 4) zwiększono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określone w zezwoleniu na pracę, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia. 2. Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który udzielił zezwolenia na pracę, o okolicznościach, o których mowa w ust. 1. | Proponuje się uzupełnienie okoliczności niewymagających wnioskowanie o nowe zezwolenie o pkt. 5 oraz 6.: <i>5) zmieniono nazwę stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków;</i> <i>6) zmieniono tryb świadczenia pracy na pracę zdalną.</i> Proponowana w pkt. 5 treść mieści się w aktualnie obowiązujących przepisie art. 88f ust. 1a ustawy z 17 grudnia 2021 r. (Dz. U. z 2022 r. poz. 91). Natomiast możliwość świadczenia pracy zdalnej bez konieczności zmiany lub udzielenia nowego zezwolenia na pracę mieści się w art. 88f ust. 1c) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wskazane jest uwzględnienie tej kwestii także w projektowanej ustawie również ze względu na równoległe prace nad uregulowaniem pracy zdalnej w kodeksie pracy. |

| | | | |
|-----|-----------------------|--|--|
| 18. | Art. 18 ust. 2 | Art. 18 ust. 2. Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który udzielił zezwolenia na pracę, o okolicznościach, o których mowa w ust. 1. | <p>Proponuje się nadanie ust. 2 następującego brzmienia:</p> <p><i>Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który udzielił zezwolenia na pracę, o okolicznościach, o których mowa w ust. 1 pkt. 1-3.</i></p> <p>Postulujemy ograniczenie obowiązku zawiadomienia organu, który udzielił zezwolenia do okoliczności zawartych w pkt. 1-3. Proponuje się wykreślenie z obowiązku informacyjnego każdorazowego zwiększenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy określonych w zezwoleniu. W przypadku umów cywilnoprawnych czas pracy może wynikać ze zmiennej wielkości zamówień trudnych do przewidzenia. Ustawa dopuszcza zwiększenie liczby godzin za proporcjonalnym podniesieniem wynagrodzenia, a każdorazowe składanie powiadomień o wystąpieniu takiej sytuacji będzie bardzo uciążliwe i może obciążyć system teleinformatyczny.</p> |
| 19. | Art. 19 | Art. 19. Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który udzielił zezwolenia na pracę, jeżeli: 1) cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę; 2) cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 30 dni; 3) cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę. | <p>Proponuje się nadanie art. 19 następującego brzmienia:</p> <p><i>Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który udzielił zezwolenia na pracę, jeżeli:</i> 1)<i>cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę;</i> 2)<i>cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3060 dni;</i> 3)<i>cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.</i></p> <p>Proponuje się wydłużenie okresu przerwy w świadczeniu pracy do 60 dni. Dotychczasowy obowiązek informacyjny dotyczył okresu 90 dni. Zmiana redakcji przepisu jest konieczna z uwagi na znaczne skrócenie terminu zgłoszenia jak również brak doprecyzowania pojęcia "przerwania pracy". Niezrozumiałe jest, czy przebywanie na długotrwałej nieobecności stanowi przerwanie pracy i powoduje konieczność spełnienia obowiązku informacyjnego. Ponadto, w przypadku umów cywilnoprawnych nie ma obowiązku prowadzenia codziennie ewidencji obecności – spełnienie wymogu zliczania dni nieobecności może okazać się niemożliwe.</p> |
| 20. | Art. 20 | Art. 20. Powiadomień, o których mowa w art. 18 ust. 2 i art. 19, dokonuje się za pomocą systemu teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl , w ciągu 7 dni od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 18 ust. 1 i art. 19 pkt 1–3. | <p>Proponuje się nadać art. 20 następującego brzmienia:</p> <p><i>Powiadomień, o których mowa w art. 18 ust. 2 i art. 19, dokonuje się za pomocą systemu teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl, w ciągu 7 14 dni od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 18 ust. 1 i art. 19 pkt 1–3.</i></p> <p>Proponuje się wydłużenie terminu przewidzianego na dokonanie powiadomienia do 14 dni. Powiadomienie właściwych organów ma charakter statystycznych, natomiast dotrzymanie tak krótkiego terminu będzie szczególnie kłopotliwe w przypadku w rozproszonych przedsiębiorstwach. Wydłużenie terminu wydaje się uzasadnione ze względu na fakt, że komórki administracyjne odpowiedzialne za składanie powiadomień w dużych podmiotach zatrudniających otrzymują informacje z terenu po zakończonym miesiącu z kilkudniowym przesunięciem.</p> |
| 21. | Art. 25 | Art. 25. 1. Jeżeli cudzoziemiec przestał spełniać warunki określone w art. 3, umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna wygasa. | <p>Proponuje się nadać art. 25 następującego brzmienia:</p> <p><i>Art. 25. 1. Jeżeli cudzoziemiec przestał spełniać warunki określone w art. 3, umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna wygasa.</i></p> <p><i>2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, strony zachowują prawo do odszkodowania, jeżeli odmowa lub uchylene zezwolenia na pracę było wynikiem niezachowania należytej staranności, o ile przepisy szczególne albo treść umowy nie stanowią inaczej.</i></p> |

| | | | |
|-----|------------------------------------|--|--|
| | | <p>2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, strony zachowują prawo do odszkodowania, jeżeli odmowa lub uchylenie zezwolenia na pracę było wynikiem niezachowania należytej staranności, o ile przepisy szczególne albo treść umowy nie stanowią inaczej.</p> <p>3. W przypadku uchylenia zezwolenia na pracę na podstawie art. 22 ust. 1 pkt 5 lub 8 cudzoziemcowi przysługuje prawo do odszkodowania od podmiotu zatrudniającego za niewykonanie zobowiązań, które ten podmiot zatrudniający musiałby wykonać, gdyby zezwolenie na pracę nie zostało uchylone.</p> | <p>3. W przypadku uchylenia zezwolenia na pracę na podstawie art. 22 ust. 1 pkt 5 lub 8 cudzoziemcowi przysługuje prawo do odszkodowania od podmiotu zatrudniającego za niewykonanie zobowiązań, które ten podmiot zatrudniający musiałby wykonać, gdyby zezwolenie na pracę nie zostało uchylone.</p> <p><u>4. Przepisów ust. 1 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, zgodnie z art. 177 ochrona pracownicza w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego § 3 Kodeksu pracy.</u></p> <p>Postulujemy wprowadzenie rozszerzenie art. 25 o ust. 4 w celu objęcia szczególną ochroną pracownic w ciąży lub w trakcie urlopu macierzyńskiego. Wygaśnięcie umowy o pracę w okresie ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego w przypadku zaprzestania spełnienia warunków do legalnego powierzenia pracy lub pobytu byłoby sprzeczne z Kodeksem Pracy.</p> <p>Ponadto poważne wątpliwości budzi pojęcie odszkodowania oraz zobowiązań, o których mowa w ust. 3. Niezrozumiałe jest, czy ustawodawca miał na myśli wynagrodzenie za pracę, które miało zostać wypłacone, gdyby zezwolenie nie zostało uchylono.</p> |
| 22. | Art. 30 ust. 1 | <p>Art. 30. 1. Zezwolenie na pracę może być zmienione na wniosek podmiotu zatrudniającego przez wojewodę, który je wydał, jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na innych warunkach niż określone w zezwoleniu.</p> | <p>Modyfikacja brzmienia przepisu:</p> <p><i>Art. 30. ust. 1. Zezwolenie na pracę może być zmienione na wniosek podmiotu zatrudniającego przez wojewodę, który je wydał, jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na innych warunkach niż określone w zezwoleniu <u> bądź u innego pracodawcy użytkownika.</u></i></p> <p>Proponuje się uwzględnienie możliwości zmiany zezwolenia na pracę również w przypadku zmiany pracodawcy użytkownika, dla którego cudzoziemiec świadczy pracę w charakterze pracownika tymczasowego. Zmiana treści umożliwi większą mobilność pracowników tymczasowych, co w konsekwencji pozwoli na bardziej odpowiednie dopasowanie kandydata do stanowisk pracy i potrzeb rynku. Będzie to również z korzyścią dla sytuacji cudzoziemca.</p> <p>Ponadto pojawiają się wątpliwości co do procedury, czasu postępowania oraz dokumentów wymaganych w celu dokonania zmiany zezwolenia. Wymienione kwestie powinny być uregulowane bezpośrednio w przepisach ustawy, jak również informacja o braku opłaty administracyjnej pojawiająca się w uzasadnieniu projektu.</p> |
| 23. | Art. 32 ust. 2 | <p>Art. 32 ust. 2. Zezwolenie na pracę cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego wydaje się na czas nie dłuższy niż określony przepisami art. 20 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</p> | <p>Proponujemy wykreślenie przepisu z projektu. Zezwolenie na pracę dotyczące pracy tymczasowej powinno być wydawane na ogólnych zasadach, tj. na okres do 3 lat, przy uwzględnieniu propozycji zmiany z pkt. 25, tzn. agencji pracy tymczasowej należy nadać prawo na zmianę zezwolenia na pracę w zakresie warunków zatrudnienia i pracodawcy użytkownika. W konsekwencji przyjęcia powyższej propozycji zostaną odciążone Urzędy Wojewódzki z liczby nowych wniosków o zezwolenia na pracę.</p> |
| 24. | Art. 60 ust. 1 pkt 1 lit. f | <p>Art. 60. ust. 1. W oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca podmiot zatrudniający zamieszcza:</p> | <p>Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 60 ust. 1 pkt 1 lit. f):</p> <p><i>numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w przypadku podmiotu zatrudniającego, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej, <u>a</u></i></p> |

| | | | |
|-----|-----------------------------|---|---|
| | | 1) informacje dotyczące podmiotu zatrudniającego: f) numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w przypadku podmiotu zatrudniającego, który prowadzi agencję zatrudnienia świadcząca usługi pracy tymczasowej, | <u><i>cudzoziemiec którego oświadczenie dotyczy ma być zatrudniony w charakterze pracownika tymczasowego.</i></u> |
| 25. | Art. 63 ust. 1 pkt 2 | Art. 63. Ust. 1. Starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu zatrudniającego odmawia dokonania wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń, jeżeli: 2) wysokość wynagrodzenia cudzoziemca będzie niższa niż: a) wysokość wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku oraz b) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, lub | Doprecyzowania wymaga kwestia wysokości wynagrodzenia wskazanego w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca. Niezrozumiałe jest, czy w przypadku powierzenia pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy pracodawca może proporcjonalnie obniżyć wynagrodzenie czy będzie się to wiązało z odmową dokonania wpisu oświadczenia do ewidencji. |
| 26. | Art. 63 ust. 4 | Art. 63 ust. 4. Starosta może odmówić dokonania wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń, jeżeli z okoliczności wynika, że podmiot zatrudniający nie będzie dopełniał obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi lub innym osobom lub z prowadzeniem działalności, w szczególności jeżeli zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 14 pkt 1–3.” | Modyfikacja brzmienia przepisu: <i>Art. 63 ust. 4. Starosta może odmówić dokonania wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń, jeżeli z okoliczności wynika, że podmiot zatrudniający nie będzie dopełniał obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi lub innym osobom lub z prowadzeniem działalności, w szczególności jeżeli zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 14 pkt 1–3.”</i> Proponuje się przeformułować przepis dotyczący przesłanek odmowy dokonania wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń. Opisane w przepisie okoliczności zostały zdefiniowane zbyt szeroko i wymagają doprecyzowania, które zostało już dokonane w art. 14 pkt 1–3. . Zmiana brzmienia przepisu pozwoli ograniczyć katalog przesłanek odmownej decyzji do jasno sprecyzowanych okoliczności. |
| 27. | Art. 66 ust.1 | Art. 66. 1. Podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca | 1) uwzględnić w umowie z cudzoziemcem warunki określone w oświadczeniu lub zmianę warunków, która nie wymaga nowego oświadczenia |
| | | | Wymagane jest uwzględnienie w przepisie zamkniętego katalogu warunków, które pracodawca jest zobowiązany zawrzeć w umowie. Obecna konstrukcja przepisu sugeruje uwzględnienie m.in. wymiaru czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu oraz okres ważności zezwolenia. Uwzględnienie powyższych informacji w umowie cywilnoprawnej nie jest praktyką powszechnie stosowaną i obowiązek pracodawcy w tym zakresie byłby trudny do spełnienia. W przypadku umów cywilnoprawnych godziny pracy mogą być uzależnione od czynników trudnych do przewidzenia jak np. wielkość zamówień w danym miesiącu. Zleceniodawca zobowiązuje się do powierzania pracy w wymiarze nie niższym niż wskazane w zezwoleniu lub |

| | | | |
|-----|----------------------|--|--|
| | | zostało wpisane do ewidencji: | oświadczeniu i wypłacania wynagrodzenia proporcjonalnie do przepracowanych godzin. Każdorazowe aneksowanie umowy w tym zakresie to proces bardzo pracochłonny i trudny w realizacji. |
| 28. | | 4) informuje cudzoziemca o oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń i o unieważnieniu wpisu, jeżeli nastąpiło | Proponuje się zmianę bądź doprecyzowanie przepisu: <i>4) informuje cudzoziemca o oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń i o unieważnieniu wpisu, jeżeli nastąpiło</i> Unieważnienie wpisu oświadczenia przewidziane w Art. 68. ust. 5. projektowanej ustawy może nastąpić w przypadku niepodjęcia lub zakończenia pracy przez cudzoziemca. Zrealizowanie obowiązku informacyjnego w powyższych przypadkach będzie trudne do zrealizowania. |
| 29. | | 7) na wniosek pracodawcy użytkownika przekazuje mu kopię oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca dotyczącego pracownika tymczasowego. | Proponuje się wykreślenie przepisu z projektu. Jest to zbędna regulacja ze względu na to, że w treści oświadczenia znajdują się dane osobowe którymi pracodawca użytkownik nie dysponuje i nie jest ich administratorem. Ponadto pracodawca użytkownik nie ponosi odpowiedzialności za nielegalne zatrudnienie cudzoziemca, więc przekazanie do niego oświadczenia o zatrudnieniu nie jest uzasadnione. |
| 30. | Art. 67 | Art. 67. Wpis nowego oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli: 1) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu zatrudniającego lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę; 2) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę; 3) podmiot zatrudniający i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej; 4) zwiększono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określone w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia. | Proponuje się zmianę brzmienia art. 67: <i>Art. 67. Wpis nowego oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli:</i> <i>1) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu zatrudniającego lub <u>pracodawcy użytkownika</u>;</i> <i>2) przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;</i> <i>2) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;</i> <i>3) podmiot zatrudniający i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej;</i> <i>4) zwiększono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określone w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia;</i> <i><u>5) zmieniono nazwę stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków.</u></i> Proponuje się wprowadzenie dodatkowej możliwości kontynuacji pracy na podstawie tego samego oświadczenia o zatrudnieniu. Podobne ułatwienia mają zastosowanie w aktualnie obowiązującym stanie prawnym w przypadku wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę. Brak konieczności zmiany oświadczenia w przypadku zmiany stanowiska przy jednoczesnym zachowaniu dotychczasowego zakresu obowiązków, jak również zmian po stronie pracodawcy użytkownika ograniczy biurokrację. Proponowana zmiana jest zgodna z podstawowymi założeniami projektu ustawy, gdyż zmniejszy liczbę procedur oraz ograniczy bariery administracyjne związane z dostępem cudzoziemców do rynku pracy. |
| 31. | Art. 68 ust.1 | Art. 68. 1. Podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, o: | Proponuje się zmianę brzmienia przepisu art. 68. Ust. 1: <i>Podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, o:</i> <i>1) podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie <u>7 14 dni</u> od dnia rozpoczęcia pracy;</i> |

| | | | |
|-----|-----------------------|--|--|
| | | <p>1)podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy;</p> <p>2)niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.</p> | <p><i>2)niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.</i></p> <p>Proponuje się ujednoczenie terminów zawiadomienia starosty o podjęciu bądź niepodjęciu pracy. Przesunięcie terminu rozpoczęcia zatrudnienia może przekroczyć 7 dni ze względu na czas oczekiwania na dokumenty pobytowe m.in. wizę. Wprowadzony obowiązek powiadomienia ma charakter statystyczny, wydłużenie terminu na dokonanie zgłoszenia nie rodzi negatywnych konsekwencji dla właściwych organów, zaś pracodawcy pozwoli uniknąć uchybienia terminowi. Zgodnie z uzasadnieniem projektu ustawy system teleinformatyczny umożliwi automatyczne pobieranie niezbędnych danych z systemów m.in. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Te informacje umożliwią weryfikację terminu rozpoczęcia zatrudnienia do momentu powiadomienia starosty przez pracodawcę.</p> |
| 32. | Art. 68 ust. 2 | <p>Art. 68 ust. 2. Podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę.</p> | <p>Proponuje się zmianę brzmienia Art. 68 ust. 2:</p> <p><i>Podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia może powiadomić starostę, który dokonał wpisu, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę.</i></p> <p>Zmiana redakcji przepisu jest konieczna gdyż wprowadza obowiązek zgłoszenia informacji o zakończeniu pracy cudzoziemca. Zgodnie z obowiązującą obecnie Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy czynność ta ma charakter fakultatywny. Przepis również duplikuje informację o konieczności powiadomienia o niepodjęciu pracy, który pojawia się wcześniej w art. 68 ust. 1 pkt. 2 projektu ustawy.</p> |
| 33. | Art. 68 ust. 5 | <p>Art. 68. ust. 5. Starosta, który dokonał wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń i otrzymał powiadomienie, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę, unieważnia wpis w drodze decyzji administracyjnej.</p> | <p>Proponuje się zmianę brzmienia przepisu:</p> <p><i>Starosta, który dokonał wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń i otrzymał powiadomienie, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę, unieważnia wpis w drodze decyzji administracyjnej wyłącznie na wniosek podmiotu zatrudniającego.</i></p> <p>Wpisanie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń, co do zasady, stanowi tylko pierwszy etap do pozyskania nowego pracownika zagranicznego, który przed przyjazdem do Polski jest zobligowany do uzyskania wizy. Czas oczekiwania na wizę może się znacznie wydłużyć, co skutkuje przyjazdem do Polski oraz rozpoczęciem pracy w późniejszym niż wpisany w oświadczeniu terminie.</p> <p>Automatycznie unieważnienie wpisu oświadczenia po przesłaniu powiadomienia o niepodjęciu pracy (zgodnie z obowiązkiem wynikającym z art. 68 ust. 1 pkt. 2) może skutkować odmową wydania wizy lub wjazdu cudzoziemca na terytorium RP</p> <p>Pracodawca natomiast wciąż mając zamiar zatrudnienia cudzoziemca będzie zmuszony do ponownego ubiegania się o oświadczenie oraz uiszczenia opłaty.</p> <p>Unieważnienie wpisanego oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca powinno następować na wyraźny wniosek pracodawcy, gdyż tylko ten podmiot posiada informację czy zatrudnienie pracownika w bliższej przyszłości jest możliwe.</p> |

| | | | |
|-----|----------------|---|--|
| | | | Ponadto warto podkreślić, że każdorazowe wydanie decyzji administracyjnej unieważniającej wpis oświadczenia znacznie obciąża urzędy wymuszając dodatkowe postępowanie. Unieważnienie wpisu oświadczenia w innej drodze niż wydanie decyzji administracyjnej wydaje się zatem bardziej korzystnym rozwiązaniem. |
| 34. | art. 76 | <p>Art. 76. 1. Kto nielegalnie zatrudnia cudzoziemca, podlega karze grzywny od 500 zł do 30 000 zł.</p> <p>2. Cudzoziemiec, który nielegalnie wykonuje pracę, podlega karze grzywny nie niższej niż 1000 zł.</p> <p>3. Kto za pomocą wprowadzenia cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.</p> <p>4. Kto żąda od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy, podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.</p> <p>5. Kto za pomocą wprowadzenia w błąd, wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza inną osobę do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.</p> <p>6. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 5 ust. 1 lub 2 podlega karze grzywny od 200 zł do 2000 zł.</p> <p>7. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 18 ust. 2 lub art. 19, podlega karze grzywny nie niższej niż 100 zł.</p> <p>8. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 57 ust 1 lub 3 podlega karze grzywny od 200 zł do 2000 zł.</p> <p>9. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 68 ust. 1 pkt 1 lub 2, lub przekazuje nieprawdziwe informacje o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia</p> | W art. 76 projektu błędnie posłużono się dwukrotnie numeracją ustępu "9" |

| | | | |
|-----|-----------------------|---|--|
| | | o zatrudnieniu cudzoziemca, podlega karze grzywny. 9. Kary grzywny, o których mowa w ust. 1 i 3–5, wymierza się w kwocie nie niższej niż 500 zł za jednego cudzoziemca. | |
| 35. | Art. 69 ust. 3 | Art. 69 ust. 3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio w przypadku wniosku cudzoziemca o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, w celu kontynuacji zatrudnienia u danego podmiotu zatrudniającego. | <p>Modyfikacja brzmienia przepisu Art. 69 ust. 3.:</p> <p><i>Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio w przypadku wniosku cudzoziemca o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114 ust. 1 oraz art. 127 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, w celu kontynuacji zatrudnienia u danego podmiotu zatrudniającego.</i></p> <p>Proponuje się rozszerzenie możliwości powierzenia pracy cudzoziemcowi, który wykonywał pracę przez okres nie krótszy niż 3 miesiące na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu oraz złożył wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy w trybie art. 127 w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Zagwarantuje to płynność zatrudnienia również dla wysoko kwalifikowanych pracowników.</p> |
| 36. | Art. 90 | <p>Art. 90. 1. Do zezwoleń na pracę wydanych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stosuje się przepisy dotychczasowe.</p> <p>2. Do oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanych do ewidencji przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stosuje się przepisy dotychczasowe.</p> | <p>Proponuje się zmianę brzmienia art. 90:</p> <p><i>1. Do zezwoleń na pracę wydanych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stosuje się przepisy dotychczasowe przepisy niniejszej ustawy.</i></p> <p><i>2. Do oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanych do ewidencji przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stosuje się przepisy dotychczasowe przepisy niniejszej ustawy.</i></p> <p>Obecna redakcja art. 90 wskazuje, że do zezwoleń/oświadczeń wydanych przed wejściem w życie ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.</p> <p>Potencjalnie może to prowadzić do wieloletniego stosowania dwóch różnych reżimów prawnych przez pracodawców, np. w zakresie obowiązków zawiadamiania urzędu o zmianach warunków pracy w zakresie możliwości powierzenia pracy w większym wymiarze lub większej ilości godzin pracy przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia.</p> |