

**Uwagi Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (UC46)**

L.P.	Jednostka redakcyjna, której uwaga dotyczy	Treść przepisu	Propozycja zmiany przepisu/Uwaga
1.	<b>Art. 1 ust. 4 pkt 5</b>	<p>Art. 1 4. Ustawy nie stosuje się do: 5) okazjonalnego, incyidentalnego wykonywania czynności na rzecz podmiotu zagranicznego, niemających związku z rynkiem pracy i gospodarką Rzeczypospolitej Polskiej, przez cudzoziemca, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w innym celu niż wykonywanie tych czynności, w szczególności jeżeli czynności te nie mają na celu świadczenia usług przez podmiot zagraniczny z lub na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i ich wykonywanie nie jest organizowane bezpośrednio lub pośrednio przez podmiot zagraniczny;</p>	<p><b>Proponowana zmiana:</b> Określenie limitu czasowego, w którym praca może być wykonywana w sposób opisany w przepisie i sposób postępowania w przypadku przekroczenia tego limitu.</p> <p><b>Uzasadnienie:</b> Podany przepis wskazuje, że ustawy nie stosuje się do okazjonalnego i incyidentalnego wykonywania czynności na rzecz zagranicznego podmiotu zatrudniającego cudzoziemca, jeżeli czynności te nie mają związku z rynkiem pracy i gospodarką Rzeczypospolitej Polskiej. Naszym zdaniem ten przepis może budzić wątpliwości interpretacyjne co do celu, w jakim cudzoziemiec znalazł się w Polsce i wykonuje pracę na rzecz pracodawcy zagranicznego. Przykładem mogą być obywatele Ukrainy, którzy wykonują pracę zdalną podczas gdy celem nadrzędnym ich przebywania w Polsce jest korzystanie z ochrony czasowej. Wprowadzenie limitów czasowych mogłoby bardziej doprecyzować ten przepis, pojęcie „okazjonalności” jest zbyt ogólne. Proponuje się doprecyzowanie pojęcia „incydentalności” w przypadku tego przepisu: np. 30 lub 90 dni w roku czy innym okresie Nie jest do końca też jasne przy brzmieniu nowych przepisów jaki rodzaj zezwolenia na pracę będzie konieczny do uzyskania, jeśli praca zdalna nie będzie incydentalna i jednocześnie nie będziemy mieli do czynienia z delegowaniem przez pracodawcę zagranicznego do wykonywania pracy na terytorium Polski o którym mowa w art. 38 ustawy. Doprecyzowania wymaga to, czy w takiej sytuacji zezwolenie na pracę będzie wymagane.</p>
2.	<b>Art. 1 ust. 5</b>	<p>Art. 1. 5. Minister właściwy do spraw pracy udziela wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów ustawy w celu zapewnienia jednolitości jej stosowania.</p>	<p>Powierzenie ministrowi właściwemu do spraw pracy zadania udzielania wyjaśnień dotyczących stosowania ustawy jest bardzo cennym rozwiązaniem – pozwala ono rozstrzygać wątpliwe kwestie i kształtować przyjętą interpretację przepisów ustawy.</p> <p>W naszej ocenie warto rozbudować regulację dotyczącą trybu realizacji tego zadania, aby jeszcze zwiększyć płynące z tego korzyści.</p> <p>Rekomendujemy sformułowanie zasad udzielania wyjaśnień w odpowiedzi na zapytania podmiotów zatrudniających, w szczególności terminów udzielania takich wyjaśnień.</p>

3.	Art. 2 pkt 2 lit d	<p>Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o: (...) 2) nielegalnym powierzeniu pracy cudzoziemcowi – oznacza to powierzenie pracy cudzoziemcowi: d) na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę lub chyba że cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie, lub</p>	<p><b>Proponowana zmiana:</b> <i>Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o: (...) 2) nielegalnym powierzeniu pracy cudzoziemcowi – oznacza to powierzenie pracy cudzoziemcowi: d) na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę lub chyba że cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie, lub <u><b>cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie,</b></u></i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b> Art. 2 pkt 2 lit. e) stanowi m.in., że nielegalnym zatrudnieniem jest zatrudnienie cudzoziemca na innych warunkach niż określone np. w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę (z art. 114 ustawy o cudzoziemcach), <u>chyba że cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie.</u> Tym samym, np. zatrudnienie cudzoziemca posiadającego zezwolenie na pobyt czasowy i pracę na innych warunkach niż określone w tym zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę nie będzie nielegalne, jeżeli cudzoziemiec uzyskał inne uprawnienie pozwalające na pracę na tych innych warunkach (np. stał się absolwentem polskich studiów)</p> <p>Art. 2 pkt 2 lit. d) nie zawiera sformułowania analogicznego jak podkreślone powyżej. Rodzi to ryzyko uznania, że np. zatrudnienie cudzoziemca posiadającego zezwolenie na pracę na innych warunkach niż określone w tym zezwoleniu na pracę będzie nielegalne, nawet jeżeli cudzoziemiec uzyskał inne uprawnienie pozwalające na pracę na tych innych warunkach (np. stał się absolwentem polskich studiów albo uzyskał na te inne warunki zezwolenie na pobyt i pracę). Tak rozumiany przepis należałoby ocenić krytycznie, jako wprowadzający nieuzasadnione ograniczenie możliwości zatrudniania cudzoziemców.</p>
4.	Art. 2 pkt 2 lit e	<p>Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o: (...) 2) nielegalnym powierzeniu pracy cudzoziemcowi – oznacza to powierzenie pracy cudzoziemcowi: e) na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114, art.</p>	<p>Przepis wymaga doprecyzowania. Sformułowanie „cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie” prawdopodobnie nawiązuje m.in. do art. 3 ust. 3 pkt 3 projektowanej ustawy, z którego wynika, że cudzoziemiec może być zatrudniony zgodnie z zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca wpisanym do ewidencji oświadczeń, jeżeli posiada takie zezwolenie lub oświadczenie i jest uprawniony do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy. Oznacza to, że nawet jeśli zezwolenie na pracę zostało wydane w trybie art. 114 lub 127 w związku z wykonywaniem pracy na rzecz jednego pracodawcy, legalne wykonywanie pracy na rzecz innego podmiotu jest możliwe po uzyskaniu dokumentów legalizujących pracę. Tymczasem definicja nielegalnego zatrudnienia zawarta w art. 2 pkt 2 lit. e może powodować pewne</p>

		<p>126, art. 127, art. 139a ust. 1, art. 139o ust. 1 lub art. 142 ust. 3, z zastrzeżeniem art. 119 i art. 135 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę lub chyba że cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie, lub</p>	<p>wątpliwości czy cudzoziemiec jest uprawniony do legalnego wykonywania pracy po spełnieniu wyżej opisanych warunkach.</p>
<p>5.</p>	<p><b>Art. 2 ust. 2 pkt 2 lit. f) i art. 5 ust. 1</b></p>	<p>Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o: (...) 2) nielegalnym powierzeniu pracy cudzoziemcowi – oznacza to powierzenie pracy cudzoziemcowi: f) bez zawarcia umowy w formie pisemnej, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2;</p> <p>Art. 5. 1. Zatrudnienie cudzoziemca wymaga zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2.</p>	<p><b>Proponowana zmiana brzmienia przepisów:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o: (...) 2) nielegalnym powierzeniu pracy cudzoziemcowi – oznacza to powierzenie pracy cudzoziemcowi: f) bez zawarcia z nim umowy w formie pisemnej <u>lub dokumentowej, w tym przy użyciu podpisu zaufanego o którym mowa w art. §1 ust. 2 rozporządzenie Ministra Cyfryzacji 1 z dnia 29 czerwca 2020 r. w sprawie profilu zaufanego i podpisu zaufanego (Dz.U.2023.2551)</u>, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2;</i></li> <li>• <i>Art. 5. 1. Zatrudnienie cudzoziemca wymaga zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej <u>lub dokumentowej, w tym przy użyciu podpisu zaufanego o którym mowa w art. §1 ust. 2 rozporządzenie Ministra Cyfryzacji 1 z dnia 29 czerwca 2020 r. w sprawie profilu zaufanego i podpisu zaufanego (Dz.U.2023.2551)</u>, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2.</i></li> </ul> <p><b>Uzasadnienie:</b> Postulujemy zmianę przepisu w sposób umożliwiający zawieranie umów z cudzoziemcami w formie dokumentowej, w tym przy użyciu podpisu zaufanego, o którym mowa w §1 ust. 2 rozporządzenia Ministra Cyfryzacji z dnia 29 czerwca 2020 r. w sprawie profilu zaufanego i podpisu zaufanego. Współczesne technologie cyfrowe oferują narzędzia, które zapewniają bezpieczeństwo i wiarygodność zawieranych umów, jednocześnie ułatwiając proces ich zawierania. Przede wszystkim proces zawierania umów w takiej formie jest zazwyczaj szybszy i bardziej mobilny niż tradycyjny proces zawarcia umowy w formie pisemnej. Pozwala to na skrócenie czasu potrzebnego na dopełnienie formalności, co jest korzystne zarówno dla pracodawców, jak i cudzoziemców. Podpis zaufany, zgodny z rozporządzeniem Ministra Cyfryzacji, zapewnia wysoki poziom bezpieczeństwa oraz wiarygodności dokumentów elektronicznych. Dodatkowo, eliminacja konieczności drukowania, przesyłania i przechowywania fizycznych dokumentów prowadzi do</p>

			<p>zmniejszenia zużycia papieru i zasobów związanych z obsługą tradycyjnej dokumentacji papierowej.</p> <p>Proponowane w projektowanej ustawie brzmienie przepisu stoi wprost w sprzeczności z podanymi w uzasadnieniu do projektu kierunkami, którymi powinien kierować się ten projekt ustawy. Proponowane brzmienie przepisu nie jest zgodne z załącznikiem do decyzji wykonawczej Rady z dnia 17 czerwca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększania odporności Polski1 określono kamień milowy nr A51G dla reformy pn. „A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy” określonej w Krajowym Planie Odbudowy, który wymienia jeden z kierunków jako "upraszczanie procesu zawierania niektórych umów". Proponowany przepis w obecnym kształcie zmierza w przeciwnym kierunku, komplikując proces zatrudnienia cudzoziemców poprzez wymóg zawarcia umowy wyłącznie w formie pisemnej.</p> <p>W obecnym kształcie przepisu nie istnieją żadne inne przesłanki, które przemawiałyby za pozostawieniem wymogu zawarcia umowy wyłącznie w formie pisemnej. Umożliwienie zawierania umów w formie dokumentowej nie narusza żadnych zasadniczych interesów, a wręcz przeciwnie, wspiera nowoczesne, bezpieczne i efektywne rozwiązania w zakresie zatrudniania cudzoziemców.</p>
6.	Art. 2	<p>Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:</p> <p>1) cudzoziemcu – oznacza to każdego, kto nie posiada obywatelstwa polskiego; (...)</p> <p>9) powierzaniu pracy cudzoziemcowi – oznacza to powierzenie cudzoziemcowi; (...)</p>	<p><b>Proponuje się dodanie pkt 10) do art. 2 w brzmieniu:</b></p> <p><i>10) wykonywaniu pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – oznacza to także czasowe wykonywanie pracy na terytorium innego państwa członkowskiego UE, Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej przez cudzoziemca zatrudnionego przez podmiot prowadzący działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i delegującego tego cudzoziemca w ramach swobody świadczenia usług, o której mowa w Art. 56 TFUE.</i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Aby uniknąć nieporozumień wynikających z językowej interpretacji pojęcia „pracy wykonywanej na terytorium RP” konieczne jest jednoznaczne objęcie przepisami ustawy sytuacji cudzoziemców zatrudnionych przez podmioty prowadzące działalność w Polsce, które w ramach świadczenia usług czasowo delegują swoich pracowników (w tym również cudzoziemców) na terytorium innych państw członkowskich. Pracownicy ci, mimo czasowego delegowania za granicę, przez cały okres oddelegowania pozostają uczestnikami polskiego rynku pracy. W związku z tym, ustawa regulująca dostęp cudzoziemców do polskiego rynku pracy powinna wyraźnie przewidywać taką możliwość, aby uniknąć barier prawnych ograniczających swobodę świadczenia usług przez polskich przedsiębiorców na rynku wewnętrznym Unii Europejskiej.</p>

7.	<b>Art. 3 ust. 1</b>	Art. 3. 1. Swobodny dostęp do rynku pracy ma cudzoziemiec, który: (...)	Przepis w aktualnym brzmieniu nie uwzględnia szeregu zwolnień z obowiązku legalizacji zatrudnienia cudzoziemca przewidzianych w w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. poz. 588, ze zm. Dz.U z 2017 r. poz. 2346). W przypadku braku ujęcia w przedmiotowym projekcie ustawy całego katalogu wszystkich dotychczasowych wykluczeń widzimy konieczność opublikowania rozporządzenia wspomnianego w art. 3 ust. 6 omawianej ustawy równoległe z ustawą aby uniknąć nieporozumień zwłaszcza w przypadku osób, które już są zatrudnione i miały dostęp do rynku pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia.
8.	<b>Art. 3 ust. 1 pkt 18</b>	Art. 3. 1. Swobodny dostęp do rynku pracy ma cudzoziemiec, który: (...) 18) 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 (...)	Aktualnie mamy do czynienia z wielomiesięcznym czasem oczekiwania przez cudzoziemca na wezwanie go przez urząd do uzupełnienie tzw. braków formalnych w sytuacji, kiedy to wnioski o zezwolenie na pobyt musiał być złożony na kancelarii urzędu lub wysłany za pomocą operatora pocztowego Poczta Polska (tak się dzieje np. w Katowicach, Łodzi, Szczecinie, Wrocławiu) ze względu na brak możliwości umówienia się na osobistą wizytę w urzędzie wojewódzkim celem złożenia wniosku. Samo potwierdzenie przyjęcia wniosku o zezwolenie pobytowe przez urząd wojewódzki nie stanowi poświadczenia przez urząd faktu zweryfikowania wniosku pod względem formalnym (czy jest on kompletny i nie zawiera braków formalnych). Z interpretacji PIP wynika, że świadczenie pracy przez cudzoziemca przed uzyskaniem stempla (kiedy to następuje weryfikacja formalna wniosku) jest obarczone ryzykiem, że w przypadku nieotrzymania tego stempla wykonywanie oraz powierzanie pracy cudzoziemcowi może zostać – podczas kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy lub Straży Granicznej – uznane za nielegalne już od chwili upływu ważności poprzednio posiadanych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca. Grozi to zarówno cudzoziemcowi, jak i pracodawcy konsekwencjami m.in. w postaci kary grzywny. Zatem istnieje konieczność wyeliminowania sytuacji, kiedy to cudzoziemiec czy pracodawca byłiby obarczani konsekwencjami za sytuacje, na które nie mają wpływu (jak np. przewlekłość postępowań w urzędzie). Proponujemy zatem uwzględnienie w projektowanej ustawie powyższych okoliczności, które od lat stanowią poważne utrudnienie zarówno dla cudzoziemców, jak i podmiotów ich zatrudniających.
9.	<b>Art. 3 ust. 4</b>	Art. 3 ust. 4. Minister właściwy do spraw pracy, na wniosek ministra właściwego do spraw wewnętrznych, może określić, w drodze rozporządzenia, wykaz państw, których obywatele posiadający zezwolenie na pracę	<b>Propozycja zmiany:</b> Postulujemy wykreślenie tego przepisu z projektu ustawy.  <b>Uzasadnienie:</b>  W art. 3 ust. 4 przewidziano upoważnienie dla ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia określającego wykaz państw, których obywatele posiadający

		<p>nie są uprawnieni do wykonywania pracy w czasie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach ruchu bezwizowego. W rozporządzeniu uwzględnia się zagrożenia bezpieczeństwa i porządku publicznego, w tym wysokie ryzyko wjazdu z tych państw na terytorium państw obszaru Schengen pod pozorem wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</p>	<p>zezwoleń na pracę nie będą uprawnieni do wykonywania pracy jeżeli ich podstawą pobytową będzie ruch bezwizowy.</p> <p>Zgodnie z informacją zawartą w uzasadnieniu do projektu ustawy, rozwiązania to zostało wprowadzone w związku z informacjami od instytucji kontrolnych o rosnącej skali nadużyć dotyczących wykorzystania zezwoleń na pracę do celów ułatwienia cudzoziemcom wjazdu na terytorium państw strefy Schengen bez zamiaru podjęcia pracy w Polsce. Takie uzasadnienie wprowadzenia tak daleko idącego uprawnienia budzi pewne wątpliwości, gdyż wjazd w ramach ruchu bezwizowego jest możliwy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.</p> <p>Taka regulacja jest nadmiernie restrykcyjna i nieproporcjonalna, szczególnie iż nie chodzi o dowolne państwo, lecz to rozwiązanie byłoby przewidziane w stosunku do państw, z którymi Unia Europejska podpisała umowy międzynarodowe o zniesieniu obowiązku wizowego, czyli obywateli państw uznanych z zasady za niecharakteryzujących się domniemaniami, iż mogą nieść zagrożenia bezpieczeństwa i porządku publicznego. W ustawie zostały przewidziane inne instrumenty, które umożliwiają skuteczną kontrolę nad rynkiem pracy oraz monitorowanie zagrożeń związanych z bezpieczeństwem i porządkiem publicznym.</p> <p>Wprowadzenie przedmiotowego wykazu wydłuży proces imigracyjny wymagany do zatrudnienia obywatela kraju wymienionego w wykazie. Oprócz uzyskania przez pracodawcę zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca jeszcze przed rozpoczęciem pracy dodatkowo konieczne będzie uzyskanie przez cudzoziemca wize lub zezwolenia na pobyt. Obecnie możliwe jest rozpoczęcie pracy po uzyskaniu samego zezwolenia na pracę i przedłużenie prawa pobytu poprzez wystąpienie z wnioskiem o zezwolenie na pobyt już po rozpoczęciu pracy, przed upływem limitu pobytu w ruchu bezwizowym.</p> <p>Ponadto zwracamy uwagę na brak przepisów przejściowych w sytuacji gdy zostanie wydane rozporządzenie w trakcie zatrudnienia cudzoziemca przebywającego w Polsce w ramach ruchu bezwizowego będącego obywatelem kraju objętego przedmiotowym rozporządzeniem. Jeżeli przepis pozostanie w projekcie, wnioskujemy o uwzględnienie w przepisach kwestii legalności dalszego zatrudnienia cudzoziemca, który został już zatrudniony podczas legalnego pobytu w ramach ruchu bezwizowego.</p>
10.	Art. 3 ust. 5	<p>5. Cudzoziemiec, który jest uprawniony do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie, o której mowa w ust. 3 pkt 1–6, lub w ramach ruchu bezwizowego,</p>	<p><b>Proponowane zmiany:</b>  Dodanie do art. 5 ust. 5 pkt 6-8:  6) <i>jest studentem studiów odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej lub uczestnikami studiów doktoranckich odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej</i>  7) <i>jest absolwentem polskiej szkoły ponadgimnazjalnej;</i>  8) <i>posiadających status słuchacza szkoły policealnej.</i></p>

może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, jeżeli:

- 1) posiada ważną Kartę Polaka lub
- 2) jest absolwentem studiów, o którym mowa w art. 77 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.4)), który ukończył studia w uczelni mającej siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub (...)

Popieramy zmianę przepisów w zakresie umożliwienia zatrudnienia absolwentów studiów niestacjonarnych bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, natomiast proponujemy uregulowanie w projektowanej ustawie sytuacji osób studiujących w Polsce poprzez dodanie punktów 6-8.

Należy zaznaczyć, iż w aktualnym stanie prawnym, zgodnie z *Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę* z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę są zwolnieni cudzoziemcy będący studentami stacjonarnymi i uczestnikami stacjonarnych studiów doktoranckich. W pkt. 6 proponuje się rozszerzenie zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na studentów studiów niestacjonarnych. Jest to uzasadnione potrzebą równego traktowania wszystkich studentów, niezależnie od formy ich studiów. Wprowadzenie tego rozszerzenia umożliwi studentom studiów niestacjonarnych podjęcie pracy w Polsce bez zbędnych formalności, co może przyczynić się do stabilizacji ich sytuacji finansowej i integracji z lokalnym rynkiem pracy. Natomiast dodanie punktu 7 umożliwi zatrudnienie cudzoziemców będących absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę. Rozwiązanie to już funkcjonuje na podstawie wspomnianego wyżej Rozporządzenia. Dodanie wskazanych ustępów do przepisu pozwoli na utrzymanie spójności i klarowności. Wreszcie, uwzględnienie punktu 8 umożliwi zatrudnienie cudzoziemców posiadających status słuchaczy szkół policealnych. Jest to istotne dla zapewnienia równych szans na rynku pracy dla tej grupy cudzoziemców oraz zgodności z założeniami danego aktu prawnego, m.in. kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. „A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy” określonej w Krajowym Planie Odbudowy. Celem tej reformy jest zmniejszenie barier administracyjnych przy zatrudnianiu cudzoziemców, co można osiągnąć poprzez rozszerzenie zwolnień z wymogu zezwolenia na pracę dla różnych grup cudzoziemców, w tym dla słuchaczy szkół policealnych.

Ponadto warto zwrócić uwagę na to, że w stosunku do pierwszego projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy możliwość zatrudnienia absolwentów studiów została ograniczona do osób posiadających dyplomy polskich uczelni wyższych. W poprzednim projekcie istniała możliwość zatrudnienia cudzoziemca, który ukończył studia w uczelni mającej siedzibę na terytorium innego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej. Ograniczenie przepisów w tym zakresie wydaje się nieuzasadnione.

W przypadku braku zmiany przepisów w proponowanym powyżej zakresie postulujemy przeniesienie ze wspomnianego wyżej Rozporządzenia do projektowanej ustawy przypadków, w których dopuszczalne jest powierzenie cudzoziemcowi wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

11.	Art. 4 ust. 1 i ust. 2	<p>Art. 4. 1. Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi pozyskuje od cudzoziemca jego dane osobowe, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 3 lub art. 60 ust. 1 pkt 2, oraz kopie dokumentów zawierających te dane w celu potwierdzenia jego tożsamości i uzyskania lub potwierdzenia uprawnienia do jego zatrudnienia.</p> <p>2. Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi żąda od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</p>	<p>Sformułowanie art. 4 ust. 1 sugeruje, że przepis zawiera zamknięty katalog danych osobowych, których pracodawca może żądać od cudzoziemca w celu uzyskania lub potwierdzenia uprawnienia do jego zatrudnienia. Tak rozumiany przepis należałoby ocenić bardzo krytycznie – w bardzo wielu przypadkach wskazany w nim katalog danych byłby bowiem niewystarczający do stwierdzenia, czy zatrudnienie cudzoziemca jest dopuszczalne. Może tak być w szczególności jeśli prawo do pracy cudzoziemca wynika ze statusu osób trzecich (np. z faktu bycia członkiem rodziny towarzyszącym obywatelowi UE)</p> <p>Postulujemy zmianę brzmienie przepisu tak, aby katalog danych, jakie pracodawca mógł pozyskiwać od cudzoziemca, był otwarty – np. „Podmiot zatrudniający może pozyskiwać od cudzoziemca dane osobowe dotyczące jego i innych osób, a także kopie dokumentów zawierających te dane, w zakresie służącym do potwierdzenia jego tożsamości i uzyskania lub potwierdzenia uprawnienia do jego zatrudnienia”.</p> <p>Ponadto proponuje się nadanie art. 4 ust. 2 następującego brzmienia:</p> <p><i>2. Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi żąda od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. <b><u>lub innych dokumentów potwierdzających legalność pobytu.</u></b></i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Za „ważny dokument uprawniający do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej” uznaje się wizę”, zezwolenie na pobyt czasowy lub stały lub rezydenta długoterminowego, podczas gdy dokumentacja potwierdzająca legalność pobytu może być zupełnie inna i nie musi być to być konkretny dokument pobytowy. Doprecyzowanie takie jest konieczne ze względu na sytuacje cudzoziemców będących w toku postępowania o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy/ zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej/ stałego pobytu, których postępowania trwają kilka /kilkanaście miesięcy, a w tym czasie wiza czy też zezwolenie na pobyt straciły ważność, wówczas podmiot powierzający pracę, niebędący stroną postępowania o udzielenie zezwolenia na pobyt, nie jest w stanie zweryfikować kwestii legalności pobytu kandydata do pracy/ pracownika w oparciu wizę, zezwolenie na pobyt czasowy lub stały lub rezydenta długoterminowego, bo cudzoziemiec ich jeszcze lub już ważnych nie posiada. Jedynym potwierdzeniem legalności pobytu cudzoziemca w takiej sytuacji jest okazanie przez cudzoziemca stempla w paszporcie i wskazanie na jakim etapie w urzędzie jest postępowanie o udzielenie mu zezwolenia pobytowego. Ze względu na długi czas oczekiwania na wezwanie cudzoziemca do osobistego stawiennictwa w urzędzie, pracodawcy dokładają wszelkiej staranności aby zweryfikować</p>



			<p>legalność pobytu na podstawie innych niż stempel dokumentów, jak np. informacja z systemu urzędu (INPOL, Przybysz, portal klienta w Gdańsku etc.) wskazująca na jakim etapie jest sprawa czy zaświadczenie potwierdzające, że postępowanie jest w toku, wydane przez urząd wojewódzki, co jest praktycznie niemożliwe do uzyskania ze względu na bieżącą sytuację w urzędach.</p>
12.	<b>Art. 5 ust. 3</b>	<p>Art. 5 3. Jeżeli umowa, o której mowa w ust. 1, jest sporządzona w języku obcym, podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi przechowuje jej tłumaczenie na język polski dokonane przez tłumacza przysięgłego wpisanego na listę tłumaczy przysięgłych prowadzoną przez Ministra Sprawiedliwości, przez okres, o którym mowa w art. 4 ust. 5.</p>	<p>Proponuje się dodanie po ust. 3 ust. 4 z odpowiednim przesunięciem numeracji: <i>4. Przepisy ust. 2 i 3 nie stosuje się, jeżeli integralną częścią umowy zawartej z cudzoziemcem w języku polskim jest jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca.</i></p> <p>Przepis w obecnym brzmieniu zdaje się dotyczyć także umów dwujęzycznych, w wersji polskiej i obcej - wymóg sporządzania tłumaczenia przysięgłego takich umów jest szczególnie nadmierny. Wprowadzenie bezwzględnego obowiązywania ustępu 3 w każdym przypadku byłoby daleko idącym obciążeniem dla podmiotów zatrudniających cudzoziemców. Wartością chronioną w tym kontekście jest dobro cudzoziemca, rozumiane jako jego świadomość na jakich warunkach zawiera stosunek zatrudnienia. Ten cel można osiągnąć bez dodatkowego obciążania finansowego przedsiębiorców. Rozważając możliwe rozwiązania, można by zastanowić się nad wprowadzeniem w przepisie pierwszeństwa zapisów w wersji zrozumiałej dla cudzoziemca, przed zapisami w języku polskim. Taka modyfikacja umożliwiłaby zapewnienie cudzoziemcowi lepszej ochrony jego praw poprzez umożliwienie mu pełnego zrozumienia treści zawieranej umowy zatrudnienia i związania obu stron tymi zapisami, bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów tłumaczenia. Ponadto należy zwrócić uwagę na brak przepisu przejściowego rozstrzygającego, czy obowiązek przechowywania tłumaczenia ma dotyczyć także cudzoziemców zatrudnionych przed dniem wejścia w życie ustawy. Postulujemy dodanie przepisu przejściowego rozstrzygającego, że obowiązek sporządzenia tłumaczenia przysięgłego nie dotyczy cudzoziemców już zatrudnionych przez danego pracodawcę przed wejściem w życie ustawy</p>
13.	<b>Art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz Art. 59 ust. 1 pkt 4</b>	<p>Art. 6. 1. Zezwolenie na pracę wydaje się w przypadku, gdy cudzoziemiec: 1) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy o pracę z polskim podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi, a w przypadku kierowania tego cudzoziemca przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi do innego podmiotu – na podstawie</p>	<p>Zgodnie z wprowadzonymi do początkowego projektu ustawy zmianami zezwolenie na pracę i oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi mogą zostać wydane jedynie w przypadku, gdy cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę (pozostałe rodzaje umów zostały wykluczone). Ponadto usunięto zapis o wykonywaniu powtarzających się świadczeń niepieniężne i świadczeniu pracy lub usługi w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej.</p> <p>Proponowane zmiany są dyskryminujące i zbyt restrykcyjne zarówno dla pracodawców, jak i cudzoziemców, w tym również w kontekście prawa do wykonywania pracy w Polsce przez obywateli państw trzecich uprawnionych do wykonywania pracy na podstawie innych dokumentów lub zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Są to m.in. obywatele Ukrainy, którzy zgodnie z przepisami ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy mogą podejmować zatrudnienie w oparciu o złożone przez pracodawcę powiadomienie na podstawie różnych rodzajów umów.</p>

		<p>umowy o pracę dotyczącej pracy tymczasowej z polskim podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi będącym agencją pracy tymczasowej lub (...)</p> <p>Art. 59. 1. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi składa za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, jeżeli: (...)</p> <p>4) cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 2 pkt 9 lit. c–e; (...)</p>	<p>Ponadto należy zwrócić uwagę na pewną niespójność, gdyż w pozostałych przepisach projektu autor odnosi się do innych form zatrudnienia, liczby godzin pracy w tygodniu lub godzinowej stawce wynagrodzenia.</p> <p>Wykluczenie umów cywilnoprawnych z regulacji dot. powierzenia pracy cudzoziemcom naruszyłoby zasadę swobody zawierania umów oraz nie spełnia aktualnych potrzeb rynku pracy.</p> <p>Ponadto takie rozwiązanie ogranicza elastyczność obu stron – zarówno cudzoziemców, jak i podmiotów planujących powierzenie im pracy, a w rezultacie może powodować powiększenie szarej strefy.</p> <p>Warto zwrócić uwagę na istniejące już instrumenty umożliwiające zmianę podstawy zatrudnienia w sytuacji, gdy jest ona de facto wykonywana na zasadach opisanych w art. 22 Kodeksu Pracy, tj. możliwość wystąpienia z pozwem o ustalenie istnienia stosunku pracy (przez samego zainteresowanego). PIP ma uprawnienia do wytoczenia powództwa w imieniu osoby fizycznej oraz może przystąpić do już wytoczonego powództwa. Ustawa mówi „o osobie fizycznej”, jednak należałoby się zastanowić, czy wprost ustawa nie powinna wskazać cudzoziemca. Uprawnienia PIP mogłyby zostać rozszerzone na możliwość wytoczenia powództwa w imieniu cudzoziemca o ustalenie treści stosunku pracy. Ponadto, wychwycenie naruszeń oraz podmiotów, które powinny zostać poddane kontroli w przypadku zatrudniania cudzoziemców jest daleko bardziej idące niż w przypadku obywateli RP z uwagi na portal praca.gov.pl, który de facto stanowi ogromną bazę danych (możliwość np. filtrowania poprzez firmy czy zawody, a analiza danych pozwala na wyłapanie sytuacji podejrzanych np. stanowisko czy zakres obowiązków nie możliwy do wykonania w innych warunkach niż w ramach stosunku pracy).</p> <p>Ponadto, wprowadzenie przepisów de facto likwidujących możliwość zatrudniania cudzoziemców na podstawie umów cywilnoprawnych naruszałoby zobowiązania Polski wynikające z członkostwa w Unii Europejskiej, w tym zasady lojalnej współpracy (art. 4 ust. 3 Traktatu o Unii Europejskiej, TUE). Naruszenie to polegałoby na ustanowieniu przepisów prawa krajowego, które tworzyłyby niedozwoloną barierę w korzystaniu ze swobody świadczenia usług. Takie stanowisko jest od dawna ugruntowane w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości UE, jak i w doktrynie prawa Unii. Przykładowo, w sprawie Ciola<sup>1</sup>, Trybunał orzekł, że przedsiębiorstwo może powoływać się na prawo do swobodnego świadczenia usług wobec państwa, w którym ma siedzibę, jeżeli usługi są świadczone na rzecz osób mających siedzibę w innym państwie członkowskim<sup>2</sup>. W sprawie Gourmet Trybunał uznał, że nawet zakaz prasowej reklamy produktów, skierowanej do odbiorców z siedzibą w innym państwie członkowskim (przewidziany prawie krajowym Szwecji), stanowi naruszenie przepisów</p>
--	--	--	---

<sup>1</sup> Por. wyrok TSUE w sprawie C-224/97 Ciola przeciwko Land Voralberg, pkt. 11.

<sup>2</sup> Por. także wyrok TSUE w sprawie C-70/95 Sodemare i in. przeciwko Regione Lombardia, pkt 37.

			<p>Traktatu o swobodzie świadczeniu usług<sup>3</sup>. Wreszcie, w sprawie Carpenter TSUE orzekł, że ochrona przedsiębiorcy korzystającego ze swobody świadczenia usług być na tyle szeroka, iż zablokować może nawet (bezprawną w stanie faktycznym tej sprawy) deportację żony przedsiębiorcy korzystającego ze swobody świadczenia usług. Doktryna prawa Unii Europejskiej wskazuje, że interpretacja spraw Ciola, Gourmet i Carpenter łącznie dowodzi, iż usługodawcy mogą powoływać się na art. 56-57 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) przeciwko państwu członkowskiemu, w którym mają siedzibę, w przypadku naruszenia ich swobody świadczenia usług<sup>4</sup>.</p> <p>Nie ulega wątpliwości, że uregulowania zawarte w projekcie ustawy, wyłączające możliwość zatrudniania cudzoziemców na podstawie umów cywilnoprawnych, stanowią naruszenie tej fundamentalnej swobody rynku wewnętrznego. Proponowane przepisy są tym bardziej dotkliwe dla polskich przedsiębiorców w obliczu deficytu pracowników na polskim rynku oraz starzenia się społeczeństwa. Zatrudnianie cudzoziemców stało się w tej sytuacji naturalną koniecznością. Wielu przedsiębiorców, którzy pozyskują zlecenia za granicą, deleguje do świadczenia tam usług swoich legalnie przebywających i pracujących w Polsce pracowników – cudzoziemców. Obecnie projektowane przepisy mogą spowodować, że taka możliwość zostanie zablokowana – przedsiębiorcy ci nie będą w stanie skorzystać z przysługującego im prawa do świadczenia usług w innych państwach członkowskich UE (w formie oddelegowania pracowników), ponieważ brak kadr, wynikający z wprowadzonych zmian, uniemożliwi im to.</p> <p>Biorąc pod uwagę powyższe, przepisy należy zmienić umożliwiając zatrudnienie cudzoziemców na podstawie umów cywilnoprawnych. Za alternatywne rozwiązanie może posłużyć wprowadzenie do ustawy zasady, że w przypadku zatrudnienia w oparciu o umowę cywilnoprawną zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy wydawane jest na okres 1 roku.</p>
14.	<b>Art. 6 ust. 1 pkt 1 i ust. 2</b>	<p>1. Zezwolenia na pracę wydaje się w przypadkach, gdy cudzoziemiec:</p> <p>1) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy o pracę z polskim podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi, a w przypadku kierowania tego cudzoziemca</p>	<p><b>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</b></p> <p><i>1) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy o pracę z polskim podmiotem zatrudniającym, a w przypadku kierowania tego cudzoziemca przez podmiot zatrudniający do innego podmiotu na podstawie umowy dotyczącej pracy tymczasowej z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej;</i></p> <p>2. Oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca wpisuje się do ewidencji oświadczeń, jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 3 ust. 7 i będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym, <del>a w przypadku kierowania tego cudzoziemca</del></p>

<sup>3</sup> Por. wyrok TSUE w sprawie C-405/98 Gourmet, pkt. 35 i n.

<sup>4</sup> Por. C. Barnard, *The Substantive Law of the EU. The Four Freedoms*, Oxford 2013, s. 368.

		<p>przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi do innego podmiotu – na podstawie umowy o pracę dotyczącej pracy tymczasowej z polskim podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi będącym agencją pracy tymczasowej lub (...)</p> <p>2. Oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca wpisuje się do ewidencji oświadczeń, jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 3 ust. 7 i będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi, a w przypadku kierowania tego cudzoziemca przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi do innego podmiotu – na podstawie umowy dotyczącej pracy tymczasowej z polskim podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi będącym agencją pracy tymczasowej.</p>	<p><del>przez podmiot zatrudniający do innego podmiotu – na podstawie umowy dotyczącej pracy tymczasowej z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej.</del></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Przepisy te ustanawiają przesłankę pozytywną wydania zezwolenia na pracę oraz wpisania oświadczenia do rejestru oświadczeń, a co za tym idzie niespełnienie przesłanki tak określonej daje organowi rozpatrującemu wniosek możliwość odmowy rozpatrzenia wniosku pozytywnie – z takim postępowaniem pracodawcy spotykają się już teraz.</p> <p>Tak sformułowane przepisy uniemożliwią podmiotom innym niż agencje pracy tymczasowej, a których działalność opiera się na skierowaniu pracownika do innego podmiotu celem wykonania w tym podmiocie powierzonych zadań (np. firmy sprzątające), skuteczne wystąpienie z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca, czy wpisania oświadczenia do rejestru oświadczeń. Rodzi to nieuzasadnioną dyskryminację cudzoziemców wymagających zezwolenia na pracę, w zakresie powierzania im pracy przez takie podmioty. Wydaje się, że jest to zbyt daleko idąca ingerencja, tym bardziej że wyłącznie grupa cudzoziemców jest dotknięta dyskryminacją. Dodać należy, że brak jest uzasadnienia, czemu akurat ta grupa ma zostać wyłączona z możliwości wykonywania danych prac.</p> <p>Dodatkowo, regulacja pozostawia znaczne uznanie administracyjne po stronie organu rozpatrującego wniosek. To od uznania organu zależeć będzie, czy dochodzi do „kierowania tego cudzoziemca przez podmiot zatrudniający do innego podmiotu”. Wydaje się, że nie mieści się to w kompetencjach organów wydających zezwolenia na pracę czy wpisujących oświadczenia do rejestru oświadczeń, przy jednoczesnym, nieokreśleniu jasnych kryteriów w samej ustawie.</p> <p>Zaproponowana treść przepisów zawiera w sobie i zatrudnienie przez pracodawcę niebędący agencją pracy tymczasowej, jak również sytuację, gdy podmiotem zatrudniającym będzie agencja pracy tymczasowej, wszak agencja pracy tymczasowej jest również polskim podmiotem zatrudniającym.</p> <p>Uzupełnienie uwag w tym zakresie stanowią uwagi zaadresowane w pkt 22 do art. 13 ust. 1 pkt 7 oraz art. 63 ust. 1 pkt.3.</p>
15.	Art. 6 ust. 1 pkt 3	<p>Art. 6. 1. Zezwolenie na pracę wydaje się w przypadku, gdy cudzoziemiec:</p> <p>(...)</p> <p>3) jest pracownikiem podmiotu zagranicznego i będzie delegowany na terytorium</p>	<p>Należy mieć na uwadze, że wymaganie od będących cudzoziemcami pracowników delegowanych na terytorium RP, których sytuacja prawna jest zgodna z prawem, uzyskania przed oddelegowaniem zezwolenia na pracę wykracza poza granice, które Trybunał Sprawiedliwości UE wyznaczył państwom członkowskim odnośnie procedur administracyjnych, które mogą one nakładać na obywateli państw trzecich delegowanych na ich terytorium przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w innym państwie członkowskim i przepis ten narusza zobowiązania Polski z tytułu art. 56 TFUE.</p>

		Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy, lub (...)	
16.	<b>Art. 7 ust. 4 i Art. 65 ust. 1</b>	<p>Art. 7. 4. Przepisów art. 37 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego nie stosuje się w sprawach wydania zezwolenia na pracę, o którym mowa w art. 26, art. 33, art. 38 i art. 43.</p> <p>Art. 65. 1. Do postępowań w sprawie wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, z wyłączeniem art. 37.</p>	<p>Proponowane zmiany:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Usunięcie ust. 4 z art. 7</li> <li>• Wykreślenie sformułowania „z wyłączeniem art. 37” w art. 65. ust. 1.</li> </ul> <p>Wyłączenie możliwości składania ponagieł należy ocenić krytycznie. Sprawy zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi nie cechują się żadną szczególną specyfiką, która uzasadniałaby w ich przypadku odstępstwo od stosowania ogólnej instytucji ponaglenia w postępowaniu administracyjnym.</p> <p>Argumenty na poparcie przedmiotowych przepisów powołane w uzasadnieniu projektu („dodatkowe obciążenie urzędów (...) Zasoby przeznaczane na przekazywanie ponagieł powinny być bardziej efektywnie wykorzystane na rozpatrywanie wniosków (...)” itd.) są relewantne na gruncie każdego postępowania administracyjnego – mogłyby więc uzasadniać zniesienie instytucji ponaglenia w ogóle, a nie jej wyłączenie na gruncie przedmiotowych postępowań.</p> <p>Prawo wniesienia ponaglenia powinno być podstawowym prawem strony postępowania. Ograniczenie danego prawa jest mocno krzywdzące i niepodyktowane żadnymi nadrzędnymi względami. W aktualnym czasie i na podłożu projektu ustawy pracodawca nie ma żadnych prawnie wiążących środków na płaszczyźnie postępowania administracyjnego, które mogłyby wpłynąć na organ, którego działania charakteryzują się beczynnością bądź przewlekłością.</p> <p>Nie każdy podmiot posiada odpowiednią wiedzę i środki finansowe, które mogłyby pozwolić na skuteczną obronę swoich praw w procesach toczonych przed sądami administracyjnymi.</p>
17.	<b>Art. 8 ust 2-3</b>	<p>Art. 8 2. Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę oraz dokumenty dotyczące wniosku składa się za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia.</p>	<p>Pragniemy zwrócić uwagę na to, że podmiotami powierzającymi pracę cudzoziemcom nie zawsze są dobrze zorganizowane przedsiębiorstwa. Bywają nimi np. osoby fizyczne, którym brak dopuszczenia w wyjątkowych sytuacjach formy papierowej lub możliwości wsparcia urzędnika przy uzupełnianiu wniosku, może doprowadzić do niemożności oferowania przez nich pracy cudzoziemcom</p>

		3. Wniosek złożony w inny sposób, niż określony w ust. 2, pozostawia się bez rozpoznania.	
18.	Art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. i	<p><b>Art. 9. 1.</b> Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę obejmuje:</p> <p>1) informacje dotyczące podmiotu zatrudniającego oraz odpowiednio pracodawcy użytkownika lub podmiotu, do którego pracownik jest delegowany:</p> <p>(...)</p> <p>i) numer wpisu do rejestru agencji zatrudnienia – w przypadku polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi, który prowadzi agencję zatrudnienia świadcząca usługi pracy tymczasowej, (...)</p>	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</p> <p><i>i) numer wpisu do rejestru agencji zatrudnienia – w przypadku polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi, który prowadzi agencję zatrudnienia świadcząca usługi pracy tymczasowej <b><u>a cudzoziemiec, którego wniosek dotyczy ma być zatrudniony w charakterze pracownika tymczasowego.</u></b></i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Wymagane jest doprecyzowanie przepisu.</p>
19.	Art. 9 ust. 1 pkt 1 lit j)	<p><b>Art. 9. 1.</b> Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę obejmuje:</p> <p>1) informacje dotyczące podmiotu zatrudniającego oraz odpowiednio pracodawcy użytkownika lub podmiotu, do którego pracownik jest delegowany:</p> <p>(...)</p> <p>j) rodzaj działalności, w zakresie której cudzoziemiec będzie wykonywał pracę, określony według klasyfikacji ustalonej w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z</p>	<p>Przepis musi zostać doprecyzowany z uwagi na pojawiające się po stronie urzędów wątpliwości interpretacyjne.</p> <p>Aktualnie urzędy prowadzące postępowania w zakresie wydawania zezwolenia na prace podważają PKD wskazywane przez pracodawcę w sytuacji kiedy to PKD związane z wykonywaną pracą a PKD spółki widniejące w KRS są różne gdyż wynikają z ogólnego profilu firmy.</p> <p>Dla przykładu: firmy produkcyjne w KRS-ie wskazują PKD związane tylko z główną działalnością, czyli produkcją. Stanowiska, które mają zajmować cudzoziemcy takie jak sprzątaczką, księgowy, programista, informatyk nie są powiązane z główną działalnością pracodawcy, ale są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa. Pomimo iż stanowiska są niezbędne w działalności pracodawcy to urzędy kwestionują PKD dla tych stanowisk, i jako argument odnoszą się do braku tych PKD w KRS spółki</p>

		2023 r. poz. 773 oraz z 2024 r. poz. 1222);	
20.	Art. 9 ust.1 pkt. 4 lit. e	<p><b>Art. 9. 1.</b> Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę obejmuje:</p> <p>(...)</p> <p>4) informacje dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi:</p> <p>(...)</p> <p>e)                      podstawę                      prawną wykonywania pracy,</p>	<p><b>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</b></p> <p><i>e) rodzaj umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia</i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Wymagane jest doprecyzowanie przepisu.</p>
21.	Art. 9 ust. 3	<p>Art. 9</p> <p>3. Do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę dołącza się oświadczenie złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, 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.</p>	<p><b>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</b></p> <p><i>3. Do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę dołącza się oświadczenie złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, 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 <u>30 90 dni</u> 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></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>We wskazanym przepisie podano okres 30 dni, jako okres w którym oświadczenie o niekaralności podpisane przez podmiot zatrudniający będzie uznawane za wiążące. Okres ten należy wydłużyć do 90 dni, gdyż jest on zbyt krótki i w połączeniu z obowiązkiem podpisania ww. dokumentu wyłącznie przez osoby piastujące stanowiska uprawnione do składania oświadczeń woli w imieniu osoby prawnej sprawia nader często poważne problemy dla dużych firm. Przedłużenie ww. okresu pozwoliłoby uniknąć tych nieudogodnień.</p>

22.	Art. 10 ust. 5	<p>Art. 10 5. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość opłaty, o której mowa w ust. 1, nie większą niż:</p> <p>1) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w przypadkach, o których mowa w art. 6 pkt 1–3;</p> <p>2) 10% minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w przypadku, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 4 – biorąc pod uwagę okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz szacowany przeciętny koszt postępowania w sprawie wydania zezwolenia na pracę.</p>	<p><b>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</b> <i>Art. 10</i> <i>5. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość opłaty, o której mowa w ust. 1, nie większą niż:</i> <del>1) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w przypadkach, o których mowa w art. 6 pkt 1–3;</del> <del>2) 10% minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w przypadku, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 4 – biorąc pod uwagę okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz szacowany przeciętny koszt postępowania w sprawie wydania zezwolenia na pracę.</del></p> <p><b>Uzasadnienie:</b> Wnioskujemy o ujednoczenie opłaty za zezwolenie na pracę oraz ograniczenie do 10% minimalnego wynagrodzenia za pracę bez względu na jego rodzaj i inne warunki. 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. Ustalenie maksymalnej opłaty na poziomie 10% minimalnego wynagrodzenia wydaje się zatem uzasadnione i adekwatne do rzeczywistych kosztów ponoszonych przez organy administracyjne w trakcie postępowania.</p>
23.	Art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. d	<p><b>Art. 13.</b> 1. Wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:</p> <p>1) podmiot zatrudniający:</p> <p>d) w ciągu dwóch lat od prawomocnego ukarania za popełnienie wykroczenia, o którym mowa w art. 82 ust. 1, został ponownie prawomocnie ukarany za popełnienie czynu określonego w tym przepisie, lub</p>	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu: <i>Art. 13 ust 1. Udzielenia zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:</i> <i>1) podmiot zatrudniający:</i> <i>d) w ciągu dwóch lat od prawomocnego ukarania za <del>popelnienie wykroczenia</del> <u>umyślne popelnienie czynu</u>, o którym mowa w art. 82 ust. 1, został ponownie prawomocnie ukarany za <u>umyślne</u> popelnienie czynu określonego w tym przepisie, lub</i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b> Przepisy dotyczące legalnego zatrudnienia cudzoziemców są niezwykle zawile i często nieprecyzyjne, co stanowi wyzwanie zarówno dla przedsiębiorców, jak i organów</p>



			<p>kontrolnych. Sytuacja ta pogarsza się w kontekście zmieniającej się sytuacji geopolitycznej i nadal odczuwalnych skutków pandemii, które wprowadzają dodatkowe utrudnienia w procesie zatrudniania cudzoziemców.</p> <p>Powyższy stan rzeczy może prowadzić do przypadkowego naruszenia prawa przez pracodawcę, nawet jeśli stara się on wypełnić wszystkie obowiązki związane z legalizacją zatrudnienia cudzoziemców z należytą starannością. Przepisy te są tak złożone, że nawet przedsiębiorca przykładający szczególną uwagę do przestrzegania przepisów może mieć trudności w pełnym ich zrozumieniu i stosowaniu. Dodatkowo warto wziąć pod uwagę jak często zachodzą zmiany w prawie migracyjnym.</p> <p>Warto podkreślić, że karanie za nielegalne zatrudnienie jest uzasadnione, lecz wymiar i rodzaj kary powinny być adekwatny do popełnionego przewinienia. Należy zachować proporcjonalność kar, kierując się ogólnymi zasadami prawa karnego, takimi jak funkcje kary: represyjna, prewencyjna i kompensacyjna.</p> <p>Za rażące naruszenia przepisów należy uznać przypadki celowego, z zamiarem bezpośrednim, nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców, które mają na celu osiągnięcie korzyści majątkowych kosztem interesu publicznego. W takich sytuacjach stosowanie sankcji w postaci pozbawienia możliwości uzyskania zezwolenia na pracę jest uzasadnione i adekwatne do popełnionego przewinienia. W tym samym czasie stosowanie tak daleko idącej sankcji do nieumyślnego dopuszczenia nielegalnego zatrudnienia należy jednoznacznie uznać za zbyt daleko idące.</p> <p>Zaproponowane zmiany uwzględniają potrzebę zarówno egzekwowania przestrzegania przepisów dotyczących zatrudnienia cudzoziemców, jak i zapewnienia sprawiedliwego i proporcjonalnego wymiaru kary, który skutecznie spełni funkcje kary zgodnie z zasadami prawa karnego.</p>
24.	<p><b>Art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. h</b></p>	<p><b>Art. 13.</b></p> <p>1. Wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:</p> <p>1) podmiot zatrudniający:</p> <p>h) nie dopełnia obowiązków wynikających z art. 17 ust. 4 lub 5, lub</p>	<p><b>Proponowane zmiany:</b></p> <p>Usunięcie lit. h</p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Argumentacja za usunięciem lit. h) z przepisu dotyczącego odmowy wydania zezwolenia na pracę jest istotna z kilku powodów. Przede wszystkim należy zauważyć, że obecny brak precyzji w tym przepisie może prowadzić do nadużyć oraz arbitralności w podejmowaniu decyzji przez organy odpowiedzialne za wydawanie zezwoleń. Niejasne kryteria oceny, kto i w jaki sposób będzie oceniał, iż podmiot nie dopełnia obowiązku informowania cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem w sprawie zezwolenia na pracę (art. 17 ust. 5).</p>

			<p>Aby zapewnić sprawiedliwość i skuteczność stosowania prawa, konieczne jest wprowadzenie klarowności i jednoznaczności w przepisach. Usunięcie nieprecyzyjnego przepisu h) byłoby krokiem w kierunku eliminacji niejasności interpretacyjnych oraz zapewnienia pewności prawnej dla pracodawców starających się o zezwolenie na pracę.</p>
25.	<p><b>Art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. i, k, n</b></p>	<p><b>Art. 13.</b> 1. Wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:</p> <p>1) podmiot zatrudniający:</p> <p>(...)</p> <p>i) nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz Fundusz Solidarnościowy albo nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne rolników, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty należności z tytułu składek lub gdy wysokość nieopłaconej składki nie przekracza kwoty kosztów upomnienia w postępowaniu egzekucyjnym, lub</p> <p>k) zalega z uiszczeniem podatków, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem zwolnienie, odroczenie, rozłożenie na raty zaległych</p>	<p>Wskazane jest doprecyzowanie okresu, który będzie brany pod uwagę podczas weryfikacji przesłanek z lit. i oraz k – zaległości na dzień składania wniosku czy wydawania zezwolenia.</p> <p>Ponadto należy zwrócić uwagę na to, że w przypadku zaległości podatkowych czy w zakresie ubezpieczeń społecznych, istotne jest wzięcie pod uwagę i określenie progu materialności tego typu zaległości. W praktyce bowiem zdarzają się sytuacje, kiedy konto płatnika wskazywało zaległość w ZUS, natomiast wynikało to ze sporu z ZUS-em, nieodpowiednio zaksięgowanych korekt deklaracji, itp., a zaległość przy zatrudnieniu kilkuset osób była zupełnie niematerialna (np. 70 zł).</p> <p>Dodatkowo, przepis wymaga doprecyzowania w zakresie weryfikacji czy podmiot został ustanowiony lub działa głównie z celu ułatwienia cudzoziemcom wjazdu na terytorium Polski (lit. n). Ocena tego warunku wydaje się bardzo subiektywna i wymaga doprecyzowania konkretnych kryteriów. Choć ust. 4 zawiera kryteria oceny, to jednak jest to katalog otwarty. Sformułowanie przepisu w tak ogólny sposób może prowadzić do uznaniowych decyzji i subiektywnych ocen urzędników, które skutkować będą decyzją odmowną.</p>

		<p>płatności lub wstrzymanie w całości wykonania decyzji właściwego organu, lub (...)</p> <p>n) został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub gdy</p>	
26.	<p><b>Art. 13 ust. 1 lit l, m, n oraz art. 13 ust.1 pkt 9</b></p>	<p>Art. 13. 1. Wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:</p> <p>1) podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi:</p> <p>(...)</p> <p>l) nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi, lub</p> <p>m) nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy danemu cudzoziemcowi w danym okresie, w tym ma zawieszony wykonywanie działalności gospodarczej, został wykreślony z właściwego rejestru lub jego działalność jest w stanie likwidacji, lub</p> <p>n) został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub gdy (...)</p> <p>9) z informacji przekazanych przez instytucje kontrolne wynika, że w okresie 24 miesięcy poprzedzających</p>	<p><b>Proponowane zmiany:</b> Przeniesienie przesłanek z art. 13 ust. 1. lit. l, m, n. oraz ust. 1 pkt. 9 do art. 14, tj. zmiana ze związania administracyjnego (odmawia) na uznanie administracyjne (może odmówić).</p> <p><b>Uzasadnienie:</b> W naszej ocenie nie jest możliwe, aby urzędnik był w stanie obiektywnie ocenić czy dany podmiot spełnia bądź nie daną przesłankę. Przeniesienie ww. do uznania administracyjnego w dalszym ciągu pozwoli na odmowę wydania zezwolenia w przypadku podmiotu wzbudzającego wątpliwość organu, ale w sytuacjach wątpliwych urzędnik otrzyma instrument umożliwiający wydanie decyzji zgodnie z żądaniem strony. Takie rozwiązanie wydaje się wystarczające, tym bardziej w zbiegu z przepisami dającymi podstawę do uchylecia zezwolenia, gdyby wątpliwość powstała już po wydaniu decyzji.</p> <p>Równocześnie, co ma ogromne znaczenie, takie rozwiązanie będzie ułatwiało rozpoczęcie działalności podmiotom nowym na rynku – co jest istotne z punktu widzenia promocji przedsiębiorczości oraz budowania gospodarki innowacyjnej i opartej na wiedzy.</p> <p>Ponadto w art. 13 ust. 1 pkt 9 wskazane byłoby doprecyzowanie kryteriów oceny udaremniania i utrudniania przeprowadzenia kontroli legalności powierzenia pracy cudzoziemcom i wykonywania pracy przez cudzoziemców</p>

		<p>złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi udaremniał lub utrudniał przeprowadzenie kontroli legalności powierzenia pracy cudzoziemcom i wykonywania pracy przez cudzoziemców.</p>	
27.	<p><b>Art. 13 ust. 1 pkt 7 i Art. 63 ust. 1 pkt 3</b></p>	<p>Art. 13. 1. Wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:</p> <p>7) z okoliczności sprawy wynika, że cudzoziemiec byłby zatrudniony przez podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana na rzecz osoby trzeciej, lub.</p> <p>Art. 63. 1. Starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi odmawia dokonania wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli:</p> <p>3) zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–k, pkt 2 lub pkt 4–7, lub</p>	<p>Proponowana zmiana:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Wykreślenie art. 13 ust. 1 pkt 7. lub zmiana brzmienia: <p>7) z okoliczności sprawy wynika, że cudzoziemiec byłby zatrudniony przez podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana na rzecz <u>i pod kierownictwem</u> osoby trzeciej.</p> </li> <li>Zmiana brzmienia art. 63 ust. 1 pkt 3 <p>3) zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–k, pkt 2 lub pkt 4–<u>6,8-9</u></p> </li> </ul> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Projektowana regulacja w zakresie odmowy wydania zezwolenia na pracę w sytuacji, gdy z okoliczności sprawy wynika, że cudzoziemiec byłby zatrudniony przez podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, <u>a praca byłaby wykonywana na rzecz osoby trzeciej</u>, stoi w sprzeczności z przepisami polskiego porządku prawnego i narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, a ponadto brzmienie przepisu jest tak nieostre, że będzie doprowadzać do wielu niepotrzebnych postępowań odwoławczych. Opis przykładów poniżej.</p> <p>Stosowanie przepisu w proponowanym brzmieniu może okazać się problematyczne w praktyce. Mając na uwadze wyzwania związane z sytuacją demograficzną i niedoborem pracowników w Polsce, ograniczanie dostępu do zatrudnienia cudzoziemcom jest niezrozumiałe.</p> <p>Zaproponowane brzmienie przepisu, ogranicza pracodawcom możliwość uzyskania zezwolenia na pracę (z uwagi na brzmienie przepisu art. 63 ust.1 pkt 3 również wpisania oświadczenia do rejestru oświadczeń) dla pracowników będących cudzoziemcami, a tym samym ich zatrudnienia, w szeregu różnych prac, których świadczenie opiera się o wykonanie</p>

			<p>powierzonych przez podmiot zatrudniający zadań na rzecz podmiotu trzeciego. Przesłanka wykonywania pracy na rzecz osoby trzeciej w praktyce może obejmować wiele stanów faktycznych. W takim brzmieniu przepis ogranicza możliwość świadczenia pracy na rzecz klientów pracodawcy, przykładem może być tu zatrudnienie w firmie zapewniającej usługi sprzątnięcia, której pracownicy wykonują pracę sprzątnięcia na rzecz klienta w jego biurze, czy zatrudnienie specjalisty IT, który serwisuje systemy klienta w jego siedzibie. Niezrozumiałe jest, dlaczego osoby, które w celu wykonywania pracy muszą uzyskać zezwolenie na pracę, nie mogłyby podjąć pracy, która w rozumieniu faktycznym finalnie wykonywana byłaby na rzecz osoby trzeciej. Pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy ze względu na obywatelstwo może prowadzić do dyskryminacji pracowników cudzoziemskich, których wejście na rynek pracy i tak powoduje szereg wyzwań. Te same prace, obywatel Polski, czy cudzoziemiec korzystający ze zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, będzie mógł wykonywać, co rodzi niezrozumiały element dyskryminacyjny wyłącznie tych cudzoziemców, których praca takiego zezwolenia wymaga.</p> <p>Dodatkowo nieostrość przesłanki odmowy wydania zezwolenia na pracę, na którą wskazujemy wyżej, pozostawia organowi wydającemu zezwolenie na pracę duże pole do uznaniowości decyzji administracyjnej, bowiem to od uznania urzędnika rozpatrującego wnioski o wydanie zezwolenia na pracę, czy wydanie oświadczenia, będzie zależało, czy uzna on (bez wskazanych w ustawie jakichkolwiek kryteriów), że dane okoliczności sprawy wskazują na wykonywanie pracy na rzecz podmiotu trzeciego.</p> <p>W związku z powyższym, apelujemy o usunięcie tego przepisu z projektowanej ustawy. Jeżeli jednak jego usunięcie nie jest możliwe – prosimy o podanie przyczyny, jeżeli tak faktycznie jest - to konieczne jest co najmniej określenie przesłanki odmowy wydania zezwolenia, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że cudzoziemiec byłby zatrudniony przez podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana na rzecz lub pod kierownictwem osoby trzeciej. Ponadto wskazane jest doprecyzowanie w ustawie definicji „wykonywania pracy na rzecz osoby trzeciej”.</p>
28.	Art. 13 ust. 4	4. W celu ustalenia, czy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwienia cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, organ rozpatrujący wnioski o wydanie zezwolenia	<p><b>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4. <i>W celu ustalenia, czy podmiot zatrudniający został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwienia cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, organ rozpatrujący wniosek o wydanie zezwolenia na pracę może wziąć pod uwagę rażącą niewspółmierność pomiędzy pozyskanymi zezwoleniami na pracę o których mowa w art. 7 ust. 1, zezwoleniami na pracę sezonową o których mowa w art. 43 ust. 1, oświadczeniami o zatrudnieniu cudzoziemca o których mowa w art. 59 ust. 1 a liczbą osób, które podjęły zatrudnienie na podstawie tych dokumentów, w szczególności organ bierze pod uwagę:</i></li> </ul>

		<p>na pracę może wziąć pod uwagę w szczególności:</p> <p>1) liczbę powiadomień, o których mowa w art. 19 pkt 1, dokonanych przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, w stosunku do liczby zezwoleń na pracę udzielonych na wniosek tego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi;</p> <p>(...)</p> <p>6) liczbę cudzoziemców, którzy otrzymali wizy w celu wykonywania pracy na podstawie zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową wydanych na wniosek podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi lub oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi złożonych przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi i wpisanych do ewidencji.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Wykreślenie lub doprecyzowanie pkt. 6</li> </ul> <p><b>Uzasadnienie:</b>  Proponowana treść przepisu jest zbyt ogólna i wymaga doprecyzowania. Treść przepisu w obecnym brzmieniu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych decyzji organu. Możliwość odmowy udzielenia zezwolenia na pracę powinna być przewidziana tylko wyłącznie w tych przypadkach, w których ewidentnie organ będzie miał do czynienia z działaniami podmiotu ukierunkowanymi na ułatwianie cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dlatego też dodanie przesłanki rażącej niewspółmierności pomiędzy liczbą pozyskanych dokumentów legalizujących zatrudnienie i liczbą cudzoziemców którzy podjęli faktycznie zatrudnienie jest niezbędne.</p> <p>Ponadto, z uwagi na rozpowszechniony problem z uzyskaniem wiz w konsulatach oraz przypadki, w których mimo uzyskania przez pracodawcę prawidłowych dokumentów legalizujących pracę, cudzoziemcy nie byli w stanie uzyskać wiz, proponuje się usunięcie lub doprecyzowanie art. 13 ust. 4 pkt 6.. Niektóre konsulaty są na tyle przeciążone, że czas oczekiwania na wizytę w celu złożenia wniosku o wizę wynosi nawet rok. Uniemożliwienie pracodawcom uzyskanie dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców w związku z niewydolnym systemem wizowym wydaje się nieuzasadnione. Konfederacja Lewiatan od dłuższego czasu sygnalizowała MSZ nadużycia i niesprawność systemu wizowego. Wprowadzenia tego kryterium ustalenia, czy podmiot zatrudniający został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przed rozwiązaniem wspomnianych wyżej problemów może prowadzić do sytuacji, że urzędy rozpatrujące wniosek o zezwolenia na pracę, nawet w przypadku uczciwych pracodawców, uniemożliwią zatrudnienie obywateli państw trzecich na podstawie subiektywnej oceny liczby wydanych wiz.</p>
29.	Art. 13 ust. 5	<p>Art. 13.</p> <p>5. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, maksymalną liczbę (limity) zezwoleń na pracę, które mogą zostać wydane w danym roku kalendarzowym, o ile jest to niezbędne ze względu na zagrożenie bezpieczeństwa państwa i porządku publicznego lub</p>	<p><b>Proponowana zmiana:</b></p> <p>Usunięcie ust. 5 z art. 13.</p> <p><b>Uzasadnienie:</b></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.</p>

		<p>ryzyko, że wysoka liczba wydanych zezwoleń na pracę utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub cudzoziemców, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 6 lub art. 3 ust. 1. Limity mogą dotyczyć poszczególnych rodzajów zezwoleń na pracę, województw, powiatów, zawodów, rodzajów umów, na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzone wykonywanie pracy, lub rodzajów działalności podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi według klasyfikacji określonej w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej. Rozporządzenie może określić sposób podziału limitów pomiędzy podmioty powierzające pracę cudzoziemcowi.</p>	<p>Według projektu limit zatrudnienia cudzoziemców przez pracodawcę może być podany w postaci maksymalnej liczby zezwoleń na pracę. Brak precyzyjnych kryteriów określających, kiedy i na jakiej podstawie należy ustalić limity zezwoleń na pracę, sprawia, że możliwość ingerencji w rynek pracy staje się nadmiernie elastyczna i podatna na subiektywne interpretacje. Przesłanka uzasadniająca wprowadzenie limitów liczby zezwoleń oparta na ryzyku utrudnienia zatrudnienia dla obywateli polskich i innych grup cudzoziemców, jest sformułowana zbyt ogólnikowo i nieprecyzyjnie. Brak konkretnej oceny tego ryzyka oraz brak możliwości jego obiektywnej weryfikacji może prowadzić do podejmowania decyzji na podstawie nieprawdziwych lub niewystarczających danych, co z kolei może mieć negatywne konsekwencje dla rynku pracy i gospodarki jako całości. Podana w przepisie przesłanka umożliwiająca wydanie aktu wykonawczego, w związku z ryzykiem utrudnienia zatrudnienia obywateli polskich i wymienionych grup cudzoziemców została określona bardzo szeroko. Proponuje się wykreślenie tego przepisu lub zastąpienie tej przesłanki 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>
30.	<b>Art. 13 ust. 6</b>	<p><b>Art. 13.</b> 6. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, limity powierzenia pracy cudzoziemcom przez polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi w postaci określonego procentowo minimalnego udziału obywateli polskich i cudzoziemców, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt</p>	<p><b>Proponowane zmiany:</b> Usunięcie ust.6.</p> <p><b>Uzasadnienie:</b> Propozycja usunięcia ustępu 6 z art. 13 projektu ustawy jest uzasadniona z uwagi na zbyt ogólny kształt tego przepisu, który pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych decyzji Rady Ministrów, co może prowadzić do nieprzewidywalnych konsekwencji dla podmiotów zatrudniających cudzoziemców. Brak precyzyjnych kryteriów określających, kiedy i na jakiej podstawie należy ustalić limity zatrudnienia, sprawia, że możliwość ingerencji w rynek pracy staje się nadmiernie elastyczna i podatna na subiektywne interpretacje. Przesłanka uzasadniająca wprowadzenie limitów zatrudnienia cudzoziemców przez pracodawcę, oparta na ryzyku utrudnienia zatrudnienia dla obywateli polskich i innych grup cudzoziemców, jest</p>

		<p>6 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 liczba wydanych zezwoleń na pracę utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub cudzoziemców, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 6 lub art. 3 ust. 1. Limity mogą dotyczyć poszczególnych województw, powiatów, sektorów lub zawodów.</p>	<p>sformułowana zbyt ogólnikowo i nieprecyzyjnie. Brak konkretnej oceny tego ryzyka oraz brak możliwości jego obiektywnej weryfikacji może prowadzić do podejmowania decyzji na podstawie nieprawdziwych lub niewystarczających danych, co z kolei może mieć negatywne konsekwencje dla rynku pracy i gospodarki jako całości</p>
<p>31.</p>	<p><b>Art. 14 pkt 1</b></p>	<p><b>Art. 14.</b> Wydania zezwolenia na pracę można odmówić, jeżeli z okoliczności wynika że:</p> <p>1) celem uzyskania zezwolenia na pracę jest pozorne zatrudnienie cudzoziemca lub że cudzoziemiec nie będzie wykonywał pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na warunkach określonych w tym zezwoleniu, w szczególności gdy w okresie dwóch lat poprzedzających dzień złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemiec, który posiadał zezwolenie na pracę lub oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca i wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy, nie wykonywał pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.</p>	<p><b>Proponowane zmiany:</b> Doprecyzowanie przepisu lub usunięcie.</p> <p><b>Uzasadnienie:</b> Proponowana treść przepisu jest zbyt ogólna, brak jasnych kryteriów oceny, które spowodują wydanie decyzji odmownej. Treść przepisu w obecnym brzmieniu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych i subiektywnych decyzji organu.</p>



32.	<b>Art. 17 ust. 1 pkt 2 oraz art. 66 ust. 1 pkt 2</b>	<p>1. Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, któremu wydano zezwolenie na pracę: (...)</p> <p>2) przekazuje organowi, który wydał zezwolenie na pracę, kopię umowy z cudzoziemcem, za pomocą systemu, o którym mowa w art. 26 ust. 1 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia;</p> <p>Art. 66. 1. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji: (...)</p> <p>2) przekazuje organowi, który wydał zezwolenie na pracę, kopię umowy z cudzoziemcem, za pomocą systemu, o którym mowa w art. 26 ust. 1 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia;</p>	<p>Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, któremu wydano zezwolenie na pracę/ którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji, przekazuje organowi, który wydał zezwolenie na pracę, kopię umowy z cudzoziemcem, za pomocą systemu teleinformatycznego.</p> <p>Podany przepis nakłada na pracodawcę, który uzyskał zezwolenie na pracę/oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi dodatkowy obowiązek dostarczenia kopii umowy o pracę zawartej z cudzoziemcem. Wymóg ten jest w naszej ocenie nieproporcjonalny.</p> <p>Ewentualnym rozwiązaniem mogłaby być konieczność złożenia powiadomienia – analogicznie, jak ma to miejsce w przypadku oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy – w którym podmiot dodatkowo mógłby potwierdzić nie tylko datę rozpoczęcia wykonywania pracy (lub nie), ale również wynagrodzenie oraz stanowisko.</p> <p>Wątpliwym jest, aby umowy te były analizowane przez urzędników – z uwagi na ilość związanej z tym pracy, w sytuacji i tak już ogromnych braków kadrowych. Co więcej, analiza takich umów wymaga wiedzy z zakresu prawa pracy do czego lepiej predysponowani są inspektorzy prawa pracy (w sytuacji kontroli).</p> <p>Równocześnie, z uwagi na ilość przetwarzanych informacji oraz ich charakter, wymagać to będzie utrzymania rozległej infrastruktury informatycznej, nie wspominając już o kosztach jej zabezpieczenia i konsekwencjach ewentualnego wycieku danych.</p> <p>Ponadto przepisy nie precyzują terminu w jakim pracodawca miałby obowiązek dostarczenia kopii umowy. Doprecyzować należy również, czy obowiązek dostarczenia umowy (lub innego dokumentu) zawartej z cudzoziemcem dotyczy również delegowania przez pracodawcę zagranicznego.</p>
33.	<b>Art. 17 ust. 1 pkt 3 oraz art. 39 pkt 3</b>	<p><b>Art. 17.</b> 1. Podmiot zatrudniający, któremu wydano zezwolenie na pracę:</p> <p>3) w przypadku, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 3, dostosowuje wysokość wynagrodzenia cudzoziemca do kwoty nie niższej niż 70% aktualnej wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanego</p>	<p>Należy doprecyzować czy dostosowanie wysokości wynagrodzenia cudzoziemca należy dokonywać względem województwa, w którym wykonywana jest praca czy też względem siedziby firmy, do której cudzoziemiec jest delegowany</p>

		<p>przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1995 r. o społecznych formach rozwoju mieszkalnictwa (Dz. U. z 2024 r. poz. 527 i 1089);</p> <p><b>Art. 39.</b> Zezwolenie na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez zagraniczny podmiot zatrudniający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wydaje się, jeżeli:</p> <p>(...)</p> <p>3) wysokość wynagrodzenia, która będzie przysługiwała cudzoziemcowi za wykonywanie pracy, nie będzie niższa niż 70% aktualnego w dniu złożenia wniosku przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1995 r. o społecznych formach rozwoju mieszkalnictwa;</p>	
34.	<b>Art. 17 ust. 1 pkt 6</b>	<p><b>Art. 17.</b> 1. Podmiot zatrudniający, któremu wydano zezwolenie na pracę:</p> <p>(...)</p> <p>6) informuje cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem w sprawie zezwolenia na pracę;</p>	<p>Należy doprecyzować w jaki sposób pracodawca informuje cudzoziemca o działaniach, by móc uznać, że wywiązał się z tego obowiązku w celu uniknięcia rozbieżność w interpretacji przez organy kontrolujące.</p>

35. Art. 18 ust. 1

Art. 18. 1. Zmiana lub wydanie nowego zezwolenia na pracę nie są wymagane, jeżeli:  
1) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej;  
(...)  
3) nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.

**Proponowane zmiany:**

- Modyfikacja przepisu art. 18 ust. 1 pkt 3 w jeden z dwóch poniższych sposobów:  
3) *nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy przy zachowaniu nazwy zawodu i kodu zawodu,*  
lub  
3) *nastąpiła zmiany nazwy stanowiska, przy zachowaniu tego samego rodzaju pracy.*
- Proponuje się dodanie do art. 18. ust. 1 pkt 4-6.  
4) *podmiot zatrudniający i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej;*  
5) *zwiększono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określone w zezwoleniu na pracę, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia;*  
6) *cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika, niż określony w oświadczeniu, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.*

**Uzasadnienie:**

Zmiana pkt. 3: W obecnym brzmieniu artykuł sprowadza się do zmiany stanowiska tylko przy zmianie brzmienia nazw stanowiskowych w macierzy stanowiskowej. Wobec czego nadal nawet awans ze specjalisty na starszego specjalistę w danej grupie stanowisk wiąże się ze zmianą zakresu obowiązków cudzoziemca. Ponadto duże przedsiębiorstwa często rezygnują z podpisywania indywidualnych zakresów obowiązków z każdym pracownikiem z osobna.

Warto rozpatrzyć możliwość zmiany stanowiska w przypadku awansu lub promocji pracownika.

Dodanie pkt 4-5: W początkowym brzmieniu projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy zostały uwzględnione okoliczności opisane w pkt. 4-5. Nieuzasadnionym zatem wydaje się wykreślenie ich z obecnej wersji projektu.

Ponadto wskazane jest dodanie pkt. 6. W uzasadnieniu do projektu ustawy zostało wskazane, że jednym z jej podstawowych celów jest ograniczenie liczby procedur dostępu cudzoziemców do rynku pracy oraz formalności z tym związanych. W związku z tym, nie należy eliminować instrumentów, które obecnie funkcjonują i skutecznie redukują te formalności. Jednym z takich instrumentów jest przepis zawarty w art. 88z ust. 12 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zgodnie z tym przepisem, wpis nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji

			<p>oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika, pod warunkiem, że dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.</p> <p>Ten przepis jest niezwykle istotny dla agencji zatrudnienia, które zatrudniają cudzoziemców. Pozwala on na elastyczne i szybkie reagowanie na potrzeby rynku pracy, bez konieczności przechodzenia przez dodatkowe, czasochłonne procedury administracyjne. Umożliwia to agencjom zatrudnienia efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi i szybkie dostosowywanie się do zmieniających się warunków gospodarczych.</p> <p>Zachowanie i rozszerzenie tego rozwiązania na grunt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, w tym także na zezwolenia na pracę, jest logicznym krokiem w kierunku uproszczenia i ujednolicenia przepisów. Dzięki temu przedsiębiorcy będą mogli skupić się na prowadzeniu działalności gospodarczej i efektywnym wykorzystaniu siły roboczej, zamiast tracić czas na złożone i długotrwałe procedury administracyjne.</p> <p>Podsumowując, dodanie do art. 18 ust. 1 punktów 4-6 przyniesie korzyści w postaci redukcji formalności związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, co jest zgodne z celami projektowanej ustawy. Dodatkowo, utrzymanie sprawdzonych rozwiązań z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zapewni stabilność prawną i administracyjną, wspierając tym samym przedsiębiorców i rynek pracy.</p>
36.	Art. 19 pkt 2	<p><b>Art. 19.</b> Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który wydał zezwolenie na pracę, jeżeli:</p> <p>2) cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące</p>	<p>Przepis wymaga doprecyzowania, należy określić pojęcie „przerwania pracy” w celu uniknięcia potencjalnych wątpliwości interpretacyjnych.</p>
37.	Art. 20 ust. 1	<p><b>Art. 20.</b> 1. Powiadomień, o których mowa w art. 18 ust. 2 i art. 19, dokonuje się za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, w ciągu 7 dni od dnia wystąpienia</p>	<p><b>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</b></p> <p><i>Art. 20. 1. Powiadomień, o których mowa w art. 18 ust. 2 i art. 19, dokonuje się za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, <del>7</del> <b>14</b> dni od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 18 ust. 1 i art. 19 pkt 1–3.</i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p>

		<p>okoliczności, o których mowa w art. 18 ust. 1 i art. 19 pkt 1–3.</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>
38.	<p><b>Art. 8 ust. 5</b>  <b>Art. 20 ust. 2</b>  <b>Art. 21 ust. 2</b>  <b>Art. 65 ust. 4</b>  <b>Art. 68 ust. 4</b>  <b>Art. 69 ust. 3</b></p>	<p><b>Art. 8</b>  5.  W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, powodującego brak możliwości wniesienia środka zaskarżenia w sposób określony w ust. 4 w terminie określonym odpowiednio przepisami art. 129 § 2 lub art. 141 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, środek zaskarżenia wnosi się najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.</p> <p><b>Art. 20</b>  2. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, które powoduje brak możliwości terminowego powiadomienia w sposób określony w ust. 1, powiadomienia dokonuje się najpóźniej pierwszego dnia</p>	<p><b>Proponowane zmiany:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doprecyzowanie, że do wydłużenia terminu wystarczy, aby nieprawidłowe działanie systemu powodowało brak możliwości dopełnienia danej czynności w choćby jednym dniu w określonym okresie (np. w ostatnim tygodniu biegu terminu)</li> <li>• Wydłużenie terminu na dokonanie czynności w sytuacji nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego z jednego dnia roboczego (do np. tygodnia).</li> <li>• Skorygowanie odesłań w przepisach.</li> </ul> <p><b>Uzasadnienie:</b>  Dla wielu terminowych czynności (w szczególności składanie środków zaskarżenia lub zawiadomień do urzędu), projektowana ustawa przewiduje wyłącznie tryb elektroniczny. Na wypadek nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego uniemożliwiającego dokonanie danej czynności w terminie, ustawa przewiduje wydłużenie terminu o jeden dzień roboczy następujący po dniu usunięcia nieprawidłowości.</p> <p>Po pierwsze – na gruncie przedmiotowych przepisów zachodzi wątpliwość, czy do wydłużenia terminu wystarczy, aby awaria systemu teleinformatycznego miała miejsce w ostatnim dniu „zwykłego” terminu, czy może do wydłużenia terminu niezbędne jest, aby awaria systemu trwała przez cały okres biegu „zwykłego” terminu. Literalne brzmienie przepisów sugeruje tę drugą interpretację – tylko w przypadku awarii trwającej przez cały okres terminu zachodzi bowiem „brak możliwości” dokonania czynności w terminie (jeśli system działał choćby przez jeden dzień w okresie biegu zwykłego terminu, to ściśle rzecz biorąc dokonanie czynności w tym zwykłym terminie nie było niemożliwe). Przepis w drugiej interpretacji należałoby ocenić krytycznie – dopuszczałby bowiem do sytuacji, gdy pracodawca, który nie dopełnił danej czynności przed awarią systemu trwającą nieprzerwanie do końca terminu, traciłby bezpowrotnie możliwość jej dopełnienia.</p> <p>Po drugie – niezależnie od interpretacji przesłanek wydłużenia terminu, wydłużenie terminu w razie awarii systemu tylko o jeden dzień roboczy należy ocenić jako zbyt krótkie.</p>

roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

**Art. 21.**

2. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, które powoduje brak możliwości złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio, jeżeli wniosek został złożony pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

**Art. 65.**

4. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, które powoduje brak możliwości wniesienia środka zaskarżenia w sposób określony w ust. 4 w terminie określonym odpowiednio przepisami art. 129 § 2 lub art. 141 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, środek zaskarżenia wnosi się najpóźniej pierwszego dnia roboczego

Przepisy art. 8 i art. 21, art. 65 odwołują się do „systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia”. Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia jeszcze nie obowiązuje.

		<p>następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.</p> <p><b>Art. 68.</b></p> <p>4. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, które powoduje brak możliwości terminowego powiadomienia w sposób określony w ust. 1, powiadomienia dokonuje się najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.</p> <p><b>Art. 69.</b></p> <p>3. W przypadku nieprawidłowego działania systemu informatycznego, które powoduje brak możliwości złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio, jeżeli został złożony wniosek pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.</p>	
39.	<b>Art. 21 ust. 1</b>	<p>Art. 21. 1. Jeżeli w okresie ważności zezwolenia na pracę cudzoziemca podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi złożył wniosek o wydanie kolejnego zezwolenia na pracę cudzoziemca w celu kontynuacji pracy na tym samym stanowisku lub w tym samym rodzaju pracy i wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały</p>	<p><b>Propozycja zmiany:</b> Zmiana treści przepisu, tak aby w okresie oczekiwania na nowe zezwolenie dopuścić również zatrudnienie na innych warunkach niż określone w poprzednim zezwoleniu na pracę, na zasadzie analogicznej do określonej w art. 18.</p> <p><b>Uzasadnienie:</b> Przepis nadmiernie ogranicza prawo do kontynuowania pracy w okresie oczekiwania na nowe zezwolenie po wygaśnięciu poprzedniego zezwolenia na pracę Tak samo jak na gruncie obecnej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mechanizm przejściowy ustanowiony przedmiotowym przepisem nie jest zharmonizowany z art. 18, pozwalającym na zmiany warunków zatrudnienia w okresie ważności zezwolenia na pracę.</p>

		uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na warunkach określonych w wydanym zezwoleniu na pracę uważa się za legalną od dnia, w którym upłynął okres ważności wydanego zezwolenia do dnia, w którym decyzja w sprawie wydania kolejnego zezwolenia na pracę stała się ostateczna. Do okresów legalnej pracy nie wlicza się okresów zawieszenia postępowania na wniosek strony.	Art. 18 ustawy pozwala na zmianę niektórych warunków zatrudnienia na inne niż określone w zezwoleniu na pracę. Natomiast przedmiotowy przepis w okresie oczekiwania na nowe zezwolenie pozwala na kontynuowanie pracy wyłącznie „na warunkach określonych w wydanym zezwoleniu” (ale już nie na innych warunkach dozwolonych na zasadzie art. 18 ustawy). Wyłącza to możliwość skorzystania z mechanizmu przedmiotowego przepisu, jeżeli w okresie ważności zezwolenia na pracę pracodawca zmienił warunki zatrudnienia na inne niż określone w zezwoleniu na pracę, korzystając z art. 18. Takie ograniczenie należy ocenić jako nieuzasadnione.
40.	<b>Art. 21 ust. 3</b>	<b>Art. 21.</b> <b>(...)</b> 3. Do cudzoziemca, który złożył wniosek o udzielenie mu zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114 ust. 1 lub 1a, art. 126 ust. 1, art. 127 lub art. 142 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach w celu kontynuowania pracy wykonywanej zgodnie z posiadanym przez siebie zezwoleniem na pracę lub zezwoleniem na pobyt czasowy, lub który złożył wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, stosuje się przepis ust. 1.	Zwracamy uwagę na pominięcie w przepisie sytuacji, w której cudzoziemiec złożył wniosek o udzielenie mu zezwolenia na pobyt stały.
41.	<b>Art. 27 ust. 1</b>	Art. 27. 1. Wojewoda rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi z	Art. 27 umożliwiający rozpatrywanie w pierwszej kolejności wniosków o udzielenie zezwolenia na pracę dla pracodawcy kontynuującego zatrudnienie konkretnego cudzoziemca choć rozwiązują wiele problemów, z którymi borykają się urzędy to daje potencjalne pole do nadużyć w zakresie umieszczania pracodawców na liście. Ponadto wskazywanie „pierwszeństwa” oznacza założenia długiego czasu procedowania.



		<p>uwzględnieniem pierwszeństwa wniosków o wydanie kolejnego zezwolenia na pracę dla tego samego polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi i dla tego samego cudzoziemca w wymiarze czasu pracy nie niższym i za wynagrodzeniem nie niższym niż określone w uprzednio wydanym zezwoleniu na pracę, ważnym w dniu złożenia kolejnego wniosku o wydanie zezwolenia na pracę.</p>	
42.	<b>Art. 28 ust. 1 pkt. 2</b>	<p>Art. 28. 1. Zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi wydaje się, jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi oraz spełnione będą następujące warunki: 2) cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 2 pkt 9 lit. c–e;</p>	<p>Z przepisu zostały usunięte zapisy dotyczące umów cywilnoprawnych. Podobnie jak w art. 6, proponowane zmiany budzą obawy jako ograniczające wydawanie zezwoleń na pracę wyłącznie do przypadków wykonywania pracy na podstawie umów o pracę. Jest to dyskryminujące i zbyt restrykcyjne zarówno dla pracodawców, jak i cudzoziemców. Ogranicza swobodny dobór umowy zgodnie z charakterem zadań, do jakich osoba jest potrzebna.</p>

43.	Art. 28 ust. 1 pkt. 4	<p>Art. 28.</p> <p>1. Zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi wydaje się, jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi oraz spełnione będą następujące warunki:</p> <p>4) wymiar czasu pracy nie będzie niższy niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy i nie będzie wyższy niż pełny wymiar czasu pracy.</p>	<p><b>Proponowana zmiana:</b> Usunięcie przepisu.</p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Ograniczenie możliwości uzyskania zezwolenia na pracę do sytuacji, w której wymiar czasu pracy nie jest niższy niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy, jest nieuzasadnione i znacząco ogranicza prawa cudzoziemców oraz ich możliwości zawodowe. W naszej ocenie stosowanie takiego kryterium jest dyskryminujące i ograniczające prawo cudzoziemców do świadczenia pracy na rzecz większej liczby pracodawców. Podczas gdy nowelizacja Kodeksu Pracy z 2023 r. (art. 26<sup>1</sup>) daje większą swobodę i dopuszcza świadczenie pracy u więcej niż jednego pracodawcy, art. 28 ust. 1 pkt 4 projektowanej ustawy zmierza w odwrotnym kierunku.</p> <p>Takie restrykcyjne podejście może negatywnie wpływać na rynek pracy, szczególnie w kontekście elastyczności zatrudnienia i dostosowania się do różnych potrzeb zarówno pracodawców, jak i pracowników.</p> <p>Przepis ten wydaje się pomijać całkowicie sytuacje, gdy zezwolenie na pracę wydawane jest w celu wykonywania pracy dodatkowej lub o szczególnym charakterze. W obecnej formie cudzoziemiec prowadzący np. specjalistyczne konsultacje dla przedsiębiorstw w wymiarze 20 godzin miesięcznie lub też będący uzupełnieniem kadry np. na produkcji w wymiarze 20 godz. zostanie pozbawiony możliwości uzyskania zezwolenia na pracę, a tym samym wykonywania pracy na terytorium RP. Wielu pracodawców, zwłaszcza w sektorach takich jak usługi, handel czy prace sezonowe, potrzebuje pracowników do wykonywania zadań na niepełny etat lub po kilka godzin w tygodniu. Ograniczenie możliwości zatrudnienia cudzoziemców tylko do przypadków, w których mogą oni pracować co najmniej 1/4 etatu przyniesie odwrotny efekt, tj. zatrudnienie przejdzie do szarej strefy.</p>
44.	Art. 29 ust. 1 i ust. 4	<p>Art. 29.</p> <p>1. Poza przypadkami, o których mowa w art. 13, wydania zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi odmawia się, jeżeli w dniu złożenia wniosku o</p>	<p>Proponowane zmiany:</p> <p><i>1. Poza przypadkami, o których mowa w art. 13, <del>wydania zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi odmawia się</del> organ może odmówić wydania zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego, jeżeli w dniu złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę zawód, w którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę, znajduje się na liście zawodów, określonej przez starostę właściwego ze</i></p>

		<p>wydanie zezwolenia na pracę zawodów, w którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę, znajduje się na liście zawodów, określonej przez starostę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca, zamieszczonej w rejestrze, o którym mowa w ust. 5. (...)</p> <p>4. Przy określaniu listy, o której mowa w ust. 3, starosta bierze pod uwagę stopę bezrobocia oraz zwolnienia grupowe na lokalnym rynku pracy, w szczególności liczbę zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych zawodach w stosunku do liczby ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy oraz wzrost liczby osób objętych zwolnieniami grupowymi, o których został zawiadomiony powiatowy urząd pracy.</p>	<p>względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca, zamieszczonej w rejestrze, o którym mowa w ust. 5. ...</p> <p>4. Przy określaniu listy, o której mowa w ust. 3, starosta <b>może zamieścić zawody uznane za deficytowe, zgodnie z aktualnym barometrem zawodów właściwym dla danego powiatu, powstałym na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz bierze pod uwagę stopę bezrobocia oraz zwolnienia grupowe na lokalnym rynku pracy, w szczególności liczbę zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych zawodach w stosunku do liczby ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy oraz wzrost liczby osób objętych zwolnieniami grupowymi, o których został zawiadomiony powiatowy urząd pracy.</b></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Ograniczenie możliwości podjęcia pracy przez cudzoziemców może mieć istotny wpływ na rynek pracy oraz na działania pracodawców. Obecny kształt przepisu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych decyzji Starosty w subiektywnej ingerencji w lokalny rynek pracy. Należy ograniczyć i zobiektywizować to uprawnienie np. poprzez uzależnienie możliwości umieszczenia zawodów w liście o której mowa w ust. 3, od znajdowania się tych zawodów w aktualnym barometrem zawodów właściwym dla danego powiatu, powstałym na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.</p> <p>Jeśli takie ograniczenia (w zakresie konkretnych zawodów) mają być wprowadzone, to kluczowe będzie zapewnienie jasnych i przejrzystych informacji dla wszystkich zainteresowanych stron.</p> <p>Określenie listy zawodów z odpowiednim wyprzedzeniem, określenie częstotliwości ogłaszania limitów oraz dostępność narzędzi do ich weryfikacji będą kluczowe dla efektywnego wdrożenia takich przepisów i minimalizacji ich negatywnego wpływu na działalność gospodarczą pracodawców, którzy z odpowiednim wyprzedzeniem będą musiały dostosować swoje plany rekrutacyjne do ograniczeń w zakresie zatrudniania cudzoziemców.</p>
45.	<b>Art. 30 ust. 1 pkt 3</b>	<p><b>Art. 30.</b> 1. W zezwoleniu na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi określa się: (...)</p>	<p>Aktualnie w urzędach województwach m.in. pomorskim, wielkopolskim są wydawane zezwolenia na pracę, gdzie w miejscu zgodnie z proponowanym art. 30 ust 1 pkt 3 oraz obowiązującym art. 88a ust. 2 pkt 4 lit. b) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ma być określone stanowisko lub rodzaj pracy, a zamiast tego umieszczane są kod i/lub nazwa zawodu.</p> <p>Sytuacja taka ma miejsce, kiedy stanowisko należy do zawodów widniejących w wykazie zawodów, w przypadku których wojewoda wydaje zezwolenie na pracę bez konieczności</p>

		3) stanowisko lub rodzaj pracy;	uzyskania informacji, o której mowa w art. 88c ust.1 pkt 2 ustawy określonych zgodnie z <i>Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2009 r. w sprawie określenia przypadków, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca jest wydawane bez względu na szczegółowe warunki wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców</i> . Urzędy wojewódzkie wydając i wskazując niezgodnie z wnioskiem złożonym przez pracodawcę nazwę zawodu zamiast nazwy stanowiska, doprowadzają do niezgodności w dokumentacji pracowniczej co w trakcie kontroli może zostać uznane jako nielegalne zatrudnienie. Należy zatem wyeliminować takie sytuacje i np. dodać do projektowanego przepisu punkt, z którego by wynikało, że w zezwoleniu na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego określa się kod i nazwę zawodu lub doprecyzować w przepisach, iż te dane (kod i nazwę zawodu) nie mogą być ujęte w wydanym zezwoleniu na pracę.
46.	<b>Art. 31 ust. 1</b>	Art. 31. 1. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi może powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym, jeżeli są spełnione pozostałe warunki określone w zezwoleniu na pracę i jeżeli uprzednio powiadomi wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, za pomocą systemu teleinformatycznego.	Proponowana zmiana brzmienia przepisu:  <i>1. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi może powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi na okresy łącznie nieprzekraczające <b>30 90 dni</b> w roku kalendarzowym, jeżeli są spełnione pozostałe warunki określone w zezwoleniu na pracę i jeżeli uprzednio powiadomi wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, za pomocą systemu teleinformatycznego.</i>  Postulujemy wydłużenie łącznych okresów, na które podmiot zatrudniający może powierzyć cudzoziemcowi pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę.
47.	<b>Art. 38 ust. 1 pkt 1 oraz art. 41 i art. 42 pkt 2</b>	<b>Art. 38</b> 1. Zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez podmiot zagraniczny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wydaje się, jeżeli cudzoziemiec	Proponowana zmiana brzmienia przepisów:  Art. 38 <i>1. Zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez podmiot zagraniczny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wydaje się, jeżeli cudzoziemiec jest zatrudniony przez podmiot zagraniczny, wykonuje pracę za granicą dla tego podmiotu i będzie delegowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:</i>

jest zatrudniony przez podmiot zagraniczny, wykonuje pracę za granicą dla tego podmiotu i będzie delegowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

1) w oddziale, zakładzie lub przedstawicielstwie podmiotu zagranicznego albo w podmiocie pozostającym z podmiotem zagranicznym w stosunku dominacji lub zależności lub w stosunku powiązania w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;

#### **Art. 41.**

W przypadku gdy cudzoziemiec będzie delegowany do oddziału, zakładu lub przedstawicielstwa podmiotu zagranicznego albo do podmiotu pozostającego z podmiotem zagranicznym w stosunku dominacji lub zależności lub w stosunku powiązania w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, prowadzącego działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres krótszy niż 1 rok, zezwolenie na pracę wydaje się na czas określony nie dłuższy niż 1 rok.

*1) w oddziale, zakładzie lub przedstawicielstwie podmiotu zagranicznego albo w podmiocie pozostającym z podmiotem zagranicznym w stosunku dominacji lub zależności lub w stosunku powiązania w rozumieniu ~~art. 4 § 1 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych~~; ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych*

Art. 41.

*W przypadku gdy cudzoziemiec będzie delegowany do oddziału, zakładu lub przedstawicielstwa podmiotu zagranicznego albo do podmiotu pozostającego z podmiotem zagranicznym w stosunku dominacji lub zależności lub w stosunku powiązania w rozumieniu ~~art. 4 § 1 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych~~; ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, prowadzącego działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres krótszy niż 1 rok, zezwolenie na pracę wydaje się na czas określony nie dłuższy niż 1 rok.*

Art. 42.

*Zezwolenie na pracę nie jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec:*

*(...)*

*2) jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres nieprzekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału, zakładu lub przedstawicielstwa podmiotu zagranicznego albo do podmiotu pozostającego z podmiotem zagranicznym w stosunku dominacji lub zależności lub w stosunku powiązania w rozumieniu ~~art. 4 § 1 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych~~; ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych*

#### **Uzasadnienie:**

Postulujemy utrzymanie aktualnie obowiązujących sformułowań przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pozwalających na uzyskanie zezwolenia na pracę w przypadku delegowania między podmiotami powiązаныmi w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych. Przetoczone przepisy określają zbyt restrykcyjne przesłanki powiązań między podmiotem delegującym i podmiotem, do którego cudzoziemiec jest delegowany, na potrzeby uzyskania zezwolenia na pracę w związku z delegowaniem. Sformułowanie przedmiotowego przepisu pozwala na uzyskanie zezwolenia na pracę wyłącznie na potrzeby delegowań „pionowych”, tj. delegowań między podmiotami, z których jeden:

		<p><b>Art. 42.</b> Zezwolenie na pracę nie jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec: (...) 2) jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres nieprzekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału, zakładu lub przedstawicielstwa podmiotu zagranicznego albo do podmiotu pozostającego z podmiotem zagranicznym w stosunku dominacji lub zależności lub w stosunku powiązania w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych,</p>	<p>(i) wywiera dominujący wpływ na drugi (stosunek dominacji lub zależności w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 Kodeksu spółek handlowych) lub (ii) wywiera wpływ na drugi podmiot w ten sposób, że dysponuje w nim co najmniej 20% głosów w jego organach stanowiących lub posiada w nim co najmniej 20% udziałów albo akcji (stosunek powiązania art. 4 § 1 pkt 5 Kodeksu spółek handlowych).</p> <p>Konstrukcja ta wyklucza natomiast delegowania „poziome” – tj. delegowania między „spółkami siostrami”, powiązanych między sobą w ten sposób, że wpływ wywiera na nie ten sam inny podmiot trzeci. Taki scenariusz delegowań między podmiotami powiązanymi poziomo jest zaś bardzo często występujący w praktyce. Rozwiązanie to należy więc ocenić krytycznie.</p>
48.	<p><b>Art. 38 ust. 1 pkt 2) i pkt 3)</b></p>	<p><b>Art. 38.</b> 1. Zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez podmiot zagraniczny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wydaje się, jeżeli cudzoziemiec jest zatrudniony przez podmiot zagraniczny, wykonuje pracę za granicą dla tego podmiotu i będzie delegowany do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (...) 2) w celu wykonania przez podmiot zagraniczny usługi eksportowej; 3) w innym celu niż wskazany w pkt 1 i w innym celu niż świadczenie usług.</p>	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu art. 38 ust. 1 pkt 3:</p> <p>3) <i>innym celu niż wskazany w pkt 1 <del>i w innym celu niż świadczenie usług</del> pkt 2</i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Z porównania zakresów pkt 2) i pkt 3) przedmiotowego przepisu wynika, że uzyskanie zezwolenia na pracę w związku z delegowaniem pracownika nie jest możliwe, jeśli celem delegowania jest świadczenie usługi innej niż eksportowa. Skoro usługa nie jest eksportowa (np. dlatego, że usługa nie jest tymczasowa lub okazjonalna, albo dlatego, że świadczący ją podmiot posiada w Polsce oddział), to nie spełnia przesłanki pkt 2). Skoro celem delegowania pozostaje świadczenie usługi, to nie spełnia przesłanki pkt 3). Takie wyłączenie należy ocenić krytycznie jako nieuzasadnione.</p> <p>W świetle uzasadnienia projektu doprecyzowanie pojęcia usługi eksportowej ma zapobiec obchodzeniu obowiązku uiszczania danin publicznych do budżetu państwa polskiego przez podmioty prowadzące w Polsce zorganizowaną i ciągłą działalność gospodarczą pod pozorem krótkotrwałej i tymczasowej usługi. Ten cel należy osiągać uszczelniając ściąganie</p>

			należnych danin, ale nie poprzez uniemożliwienie uzyskania zezwolenia na pracę (i tym samym uniemożliwienie legalnego delegowania pracownika).
49.	<b>Art. 38 ust. 2</b>	Art. 38. 2. Usługa eksportowa, o której mowa w ust. 1 pkt 2, oznacza usługę o charakterze tymczasowym i okazjonalnym wykonywaną przez podmiot zagraniczny, który na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej nie prowadzi działalności gospodarczej w rozumieniu art. 3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236 i 1222) lub w przepisach szczególnych.	W celu uniknięcia rozbieżności w interpretacjach pomiędzy urzędami tego zapisu należy go doprecyzować pojęcie „usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym”.
50.	<b>Art. 39 ust. 1</b>	Art. 39. Zezwolenie na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez podmiot zagraniczny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wydaje się, jeżeli: 1) cudzoziemiec nie będzie zatrudniony w rozumieniu art. 2 pkt 9 lit. c–f	<b>Propozycja zmiany:</b>  Wykreślenie przepisu. Jeśli wykreślenie przepisów nie będzie możliwe należy jasno określić, że w sytuacji, gdy cudzoziemiec równoległe pełni określoną funkcję w rozumieniu rozdziału 3 projektowanej ustawy oraz jest delegowany przez podmiot zagraniczny na warunkach podlegających zezwoleniu z rozdziału 4, to dla legalnego wykonywania przez niego pracy wystarczające jest uzyskanie zezwolenia w związku z pełnieniem określonej funkcji (lub spełnienie warunków, w których nie jest ono wymagane – z art. 37 projektowanej ustawy).  <b>Uzasadnienie:</b>  Odesłanie do art. 2 pkt 9 lit. c-f jako przesłanki negatywnej w przedmiotowych przepisach oznacza wyłączenie możliwości uzyskania zezwolenia na pracę w celu delegowania cudzoziemca w sytuacji gdy cudzoziemiec będzie jednocześnie członkiem zarządu spółki lub jej prokurentem. Takie rozwiązanie budzi poważne wątpliwości, biorąc pod uwagę hipotetyczne scenariusze, w których zatrudnienie cudzoziemca na warunkach któregoś z przedmiotowych zezwoleń ma

			<p>mieć miejsce równoległe z pełnieniem przez tego cudzoziemca określonej funkcji (np. członka zarządu/prokurenta), np. zagraniczna spółka deleguje swojego pracownika - cudzoziemca do swojej polskiej spółki zależnej i jednocześnie ten cudzoziemiec zostaje powołany do funkcji członka zarządu w tej spółce.</p> <p>Na gruncie obowiązujących obecnie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w powyższym scenariuszu możliwe (i wymagane) jest uzyskanie równoległe dwóch rodzajów zezwoleń na pracę (zezwolenia typ C i zezwolenia typ B). Na gruncie projektowanych przepisów uzyskanie równoległe dwóch rodzajów zezwoleń nie będzie możliwe. Jednocześnie, projektowane przepisy nie pozwalają uznać, że w powyższym scenariuszu wystarczające do legalnej pracy cudzoziemca będzie tylko jedno zezwolenie (zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji, odpowiadające obecnie istniejącemu zezwoleniu typu B). Taki stan rzeczy i związana z tym niepewność prawną należy ocenić krytycznie.</p>
51.	Art. 42 pkt 1	<p>Art. 42. Zezwolenie na pracę nie jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec:</p> <p>1) uprawniony do pobytu na terytorium innego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego i zatrudniony na podstawie stosunku pracy zgodnie z przepisami obowiązującymi w tym państwie, zazwyczaj wykonujący pracę w tym państwie, został czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub (...)</p>	<p><b>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</b></p> <p><i>Art. 42. Zezwolenie na pracę nie jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec:</i></p> <p><i>1) uprawniony do pobytu na terytorium innego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej i zatrudniony na podstawie stosunku pracy zgodnie z przepisami obowiązującymi w tym państwie, zazwyczaj wykonujący pracę w tym państwie, został czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (...)</i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Proponujemy:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) dodanie Szwajcarii,</li> <li>2) wykreślenie słów „na podstawie stosunku pracy”,</li> <li>3) usunięcie warunku zwyczajowego wykonywania pracy w państwie wysyłającym.</li> </ol> <p>Ad 1. Delegowanie pracowników jest przejawem swobody świadczenia usług gwarantowanej art. 56 Traktatu o funkcjonowaniu UE (TFUE), która obejmuje przedsiębiorstwa prowadzące działalność w państwie członkowskim UE, EOG oraz Szwajcarii.</p> <p>Ad 2. W ramach traktatowej swobody świadczenia usług przedsiębiorca prowadzący działalność w jednym państwie członkowskim w celu świadczenia usług w innym państwie</p>



członkowskim ma prawo delegować również osoby, które nie są pracownikami w rozumieniu prawa państwa przyjmującego. Zwolnienie z wymagania uzyskania zezwolenia na pracę wyłącznie tych cudzoziemców będących pracownikami delegowanymi, którzy zostali zatrudnieni „na podstawie stosunku pracy” narusza prawo europejskie. Jeżeli bowiem przyjmie się – *a contrario* art. 42 pkt 1 projektu – że taki cudzoziemiec, mimo że w państwie wysyłającym legalnie przebywa i pracuje, to aby zostać czasowo delegowany na terytorium RP musi uzyskać zezwolenie na pracę, to skutek art. 42 pkt 1 projektu będzie naruszał art. 56 TFUE i orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE.

Ponadto, bez względu na to, jaka jest podstawa zatrudnienia w kraju oddelegowania (umowa o pracę lub inna umowa), **oceny stosunku prawnego na potrzeby oddelegowania dokonuje się z uwzględnieniem przepisów polskich jako przepisów państwa przyjmującego i przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie państwa członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany** (art. 2 ust. 2 dyrektywy o delegowaniu pracowników 96/71/WE). Oznacza to, że bez względu na podstawę prawną zatrudnienia w państwie wysyłającym, do oceny warunków pracy pracownika delegowanego, **jego status i tak oceniać trzeba według prawa polskiego.**

Ad 3. *“Zwyczajowe wykonywanie pracy w państwie oddelegowania”* zgodnie z art. 4 ust. 3 lit. c) przepisów dyrektywy 2014/67/UE (tzw. „dyrektywy wdrożeniowej”) jest jedynie jednym z wielu orientacyjnych elementów pomocnych organom kontroli przy dokonywaniu całościowej oceny czy pracownik „rzeczywiście” został delegowany. Zgodnie z art. 4 ust. 4 tej dyrektywy brak spełnienia jednego lub większej liczby tych elementów nie oznacza automatycznie, że dana sytuacja nie stanowi delegowania. Różnicowanie sytuacji prawnej cudzoziemca delegowanego na terytorium RP w zależności od uprzedniej oceny polskiego organu właściwego w zakresie wydawania zezwoleń na pracę, gdzie zwyczajowo wykonuje on pracę, naruszałoby art. 56 TFUE i orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE.

Należy mieć na uwadze, że wymaganie od będących cudzoziemcami pracowników delegowanych na terytorium RP, których sytuacja prawna jest zgodna z prawem, uzyskania przed oddelegowaniem zezwolenia na pracę wykracza poza granice, które Trybunał Sprawiedliwości UE wyznaczył państwom członkowskim odnośnie procedur administracyjnych, które mogą one nakładać na obywateli państw trzecich delegowanych na ich terytorium przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w innym państwie członkowskim. W związku z tym proponowany przepis narusza zobowiązania Polski z tytułu art. 56 TFUE.

52.	Art. 42 pkt 2	<p>Art. 42. Zezwolenie na pracę nie jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec: (...)</p> <p>2) jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres nieprzekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału, zakładu lub przedstawicielstwa podmiotu zagranicznego albo do podmiotu pozostającego z podmiotem zagranicznym w stosunku dominacji lub zależności lub w stosunku powiązania w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych,</p> <p>3) jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres nieprzekraczający 30 dni w ciągu 180 dni w innym celu niż określony w pkt 1 i 2 i w innym celu niż wykonanie usługi.</p>	<p><b>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</b> <i>Zezwolenie na pracę nie jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec: (...)</i> <i>2) jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres nieprzekraczający 30 dni <del>w roku kalendarzowym</del> w ciągu 180 dni do oddziału, zakładu lub przedstawicielstwa podmiotu zagranicznego albo do podmiotu pozostającego z podmiotem zagranicznym w stosunku dominacji lub zależności lub w stosunku powiązania w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych,</i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Proponuje się ujednoczenie pkt 2 i pkt 3 w zakresie maksymalnego okresu delegowania bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. W obecnym brzmieniu przepis umożliwia pracodawcom delegującym do Polski pracownika w ramach delegowań wewnątrz korporacyjnych delegowanie jedynie na okres 30 dni w roku kalendarzowym. Z uwagi na fakt, że niejednokrotnie delegacje wewnątrz korporacyjne mają na celu m.in. wymianę doświadczeń kadry specjalistycznej, kierowniczej, nadzór nad wdrożeniami innowacji zaproponowany w projektowanej ustawie maksymalny termin jest zdecydowanie za krótki.</p> <p>Ponadto, należy mieć na uwadze, że wymaganie od będących cudzoziemcami pracowników delegowanych na terytorium RP, których sytuacja prawna jest zgodna z prawem, uzyskania przed oddelegowaniem zezwolenia na pracę wykracza poza granice, które Trybunał Sprawiedliwości UE wyznaczył państwom członkowskim odnośnie procedur administracyjnych, które mogą one nakładać na obywateli państw trzecich delegowanych na ich terytorium przez przedsiębiorstwa mające siedzibę w innym państwie członkowskim. W związku z tym proponowany przepis narusza zobowiązania Polski z tytułu art. 56 TFUE.</p>
53.	Art. 60 ust. 1 pkt 3 lit. c)	<p><b>Art. 60.</b> 1. W oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zamieszcza: (...)</p> <p>3) dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi: (...)</p> <p>c) miejsce wykonywania pracy</p>	<p><b>Proponowana zmiana:</b> Usunięcie lit. c z przepisu art. 60 ust. 1 pkt 3.</p> <p><b>Uzasadnienie:</b> Z projektowanego przepisu wynika, że miejsce pracy będzie jednym z wiążących warunków pracy wskazywanych w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca (inaczej niż w zezwoleniu na pracę albo zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę, które nie wskazują w swojej treści miejsca wykonywania pracy). Tym samym, zmiana miejsca wykonywania pracy cudzoziemca zatrudnionego na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca wymaga uzyskania nowego oświadczenia.</p>

			<p>Wymóg uprzedniego uzyskania nowego oświadczenia w razie zmiany miejsca pracy cudzoziemca należy uznać za nadmierne nieuzasadnione obciążenie dla pracodawców – zwłaszcza w świetle możliwego poglądu, że zmianę miejsca pracy pociąga np. powierzenie pracownikowi pracy zdalnej. Należy zmienić przepis tak, aby zmiana miejsca wykonywania pracy nie wymagała uzyskania nowego oświadczenia.</p> <p>Wymóg wskazania miejsca pracy (na terytorium RP) w oświadczeniu uniemożliwia ponadto przedsiębiorcom korzystanie z traktatowej swobody świadczenia usług w UE w ten sposób, że nie pozwala na zatrudnienie cudzoziemca w celu oddelegowania go w ramach usługi do innego państwa członkowskiego. Przypomnieć należy, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem TSUE (Rush Portuguesa, Vander Elst, Komisja p-ko Luksemburgowi, Komisja przeciwko Austrii i inne) delegowany cudzoziemiec pozostaje przez cały okres delegowania uczestnikiem polskiego rynku pracy, choć przejściowo wykonuje tę pracę na terytorium innego państwa członkowskiego. Pozostaje zatrudniony przez podmiot działający w Polsce, tu także podlega ubezpieczeniom społecznym i odprowadza podatki.</p>
54.	Art. 60 ust. 1 pkt 3 lit. g)	<p><b>Art. 60.</b> 1. W oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zamieszcza:</p> <p>(...)</p> <p>3) dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi:</p> <p>(...)</p> <p>g) wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu;</p>	<p><b>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</b></p> <p><i>g) wymiar czasu pracy lub <b>minimalną</b> liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu;</i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Biorąc pod uwagę postulat zgłoszony w pkt. 12 wskazana jest zmiana przepisu. Możliwość wskazania w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca „minimalnej liczby godzin”, jest uzasadniona z uwagi na to, że w zatrudnieniu w oparciu o umowę zlecenie nie można precyzyjnie określić czasu niezbędnego na realizację powierzanego zlecenia. Ważne jest aby powierzenie większej liczby godzin świadczenia zlecenia nie wymagało złożenia nowego oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca lub nie było uznawane za nielegalne powierzenie pracy.</p>
55.	Art. 63 ust. 2	<p>Art. 63</p> <p>2. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, maksymalną liczbę (limity) oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, która może zostać wpisana do ewidencji</p>	<p><b>Proponowana zmiana</b></p> <p>Wykreślenie przepisu lub określenie mierzalnych kryteriów, którymi będzie się kierowała Rada Ministrów (np. określony poziom bezrobocia rejestrowanego).</p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Obecny kształt przepisu może doprowadzić do nieprzewidywalnych ograniczeń w funkcjonowaniu polskich przedsiębiorstw. Brak precyzyjnych kryteriów określających, kiedy</p>

oświadczeń w danym roku kalendarzowym, o ile jest to niezbędne ze względu na zagrożenie bezpieczeństwa państwa i porządku publicznego lub ryzyko, że wysoka liczba oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub cudzoziemców, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 6 lub art. 3 ust. 1, oraz sposób podziału limitów pomiędzy podmioty powierzające pracę cudzoziemcowi. Limity mogą dotyczyć województw, powiatów, zawodów, rodzajów umów, na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzone wykonywanie pracy, lub rodzajów działalności polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi według klasyfikacji określonej w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej. Rozporządzenie może określić sposób podziału limitów pomiędzy podmioty powierzające pracę cudzoziemcowi.

i na jakiej podstawie należy ustalić limity oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemców sprawia, że możliwość ingerencji w rynek pracy staje się nadmiernie elastyczna i podatna na subiektywne interpretacje. Wątpliwości budzi także brak informacji nt. częstotliwości z jaką limity mogą być ogłaszane oraz z jakim wyprzedzeniem będą obowiązywały.

Przesłanka uzasadniająca wprowadzenie limitów oparta na ryzyku utrudnienia zatrudnienia dla obywateli polskich i innych grup cudzoziemców, jest sformułowana zbyt ogólnie. Brak konkretnej oceny tego ryzyka oraz brak możliwości jego obiektywnej weryfikacji może prowadzić do podejmowania decyzji na podstawie nieprawdziwych lub niewystarczających danych, co z kolei może mieć negatywne konsekwencje dla rynku pracy i gospodarki jako całości.

W przypadku określenia limitów należy zwrócić szczególną uwagę na odpowiednią komunikację, poinformowanie pracodawców, udostępnienie portalu internetowego, gdzie limity mogą zostać zweryfikowane przez pracodawcę.

56.	Art. 66 ust. 1 pkt 2 i 5	<p>Art. 66. 1. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji: (...)</p> <p>2) przekazuje organowi, który wydał zezwolenie na pracę, kopię umowy z cudzoziemcem, za pomocą systemu, o którym mowa w art. 26 ust. 1 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia; (...)</p> <p>5) przekazuje cudzoziemcowi oświadczenie wpisane do ewidencji oświadczeń;</p>	<p>Zwracamy uwagę na niespójność przepisów, art. 66 odnosi się do oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, tymczasem ust. 1 pkt 2 nawiązuje do organu, który wydał zezwolenie na pracę.</p> <p>W propozycji tego przepisu brakuje precyzji i szczegółowości, co może prowadzić do trudności w praktycznym stosowaniu. Przepisy te nie określają terminu, w jakim ten obowiązek powinien zostać spełniony, ani nie precyzuje formy przekazania kopii umowy oraz oświadczenia (czy może to być wersja elektroniczna czy papierowa). Brak tego doprecyzowania może prowadzić do subiektywnych ocen organów kontrolujących czy ten obowiązek został spełniony.</p> <p>Ponadto z uwagi na ochronę danych wrażliwych zawartych w umowach o pracę należy zwrócić szczególną uwagę na kwestie sposobu przetwarzania i przechowywania dostarczanych przez pracodawców dokumentów.</p>
57.	Art. 66 ust. 1 pkt 8	<p>Art. 66.</p> <p>1. Polski podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji:</p> <p>7) na wniosek pracodawcy użytkownika przekazuje mu kopię oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi dotyczącego pracownika tymczasowego.</p>	<p><b>Proponowana zmiana:</b></p> <p>Wykreślenie Art. 66 ust. 1 pkt 8 z projektu ustawy.</p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Wnioskujemy o 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.</p>
58.	Art. 67. pkt 4	<p>Art. 67. Wpis nowego oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli: (...)</p>	<p><b>Proponowana zmiana:</b></p> <p>5) <i>nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy przy zachowaniu nazwy zawodu i kodu zawodu, lub</i></p> <p>5) <i>nastąpiła zmiany nazwy stanowiska, przy zachowaniu tego samego rodzaju pracy.</i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>W obecnym brzmieniu artykuł sprowadza się do zmiany stanowiska tylko przy zmianie brzmienia nazw stanowiskowych w matrycy stanowiskowej. Wobec czego nadal nawet awans</p>

		4) nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.	ze specjalisty na starszego specjalistę w danej grupie stanowisk wiąże się ze zmianą zakresu obowiązków cudzoziemca. Ponadto duże przedsiębiorstwa często rezygnują z podpisywania indywidualnych zakresów obowiązków z każdym pracownikiem z osobna. warto rozpatrzyć możliwość zmiany stanowiska w przypadku awansu lub promocji pracownika, modyfikując przepis w jeden z dwóch powyższych sposobów.
59.	Art. 67	Art. 67. Wpis nowego oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli: (...)	<p>Proponuje się dodanie do art. 67. pkt 5.</p> <p><i>5) cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika, niż określony w oświadczeniu, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.</i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>W uzasadnieniu do projektu ustawy zostało wskazane, że jednym z jej podstawowych celów jest ograniczenie liczby procedur dostępu cudzoziemców do rynku pracy oraz formalności z tym związanych. W związku z tym, nie należy eliminować instrumentów, które obecnie funkcjonują i skutecznie redukują te formalności. Jednym z takich instrumentów jest przepis zawarty w art. 88z ust. 12 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i rynku pracy. Zgodnie z tym przepisem, wpis nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika, pod warunkiem, że dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.</p> <p>Ten przepis jest niezwykle istotny dla agencji zatrudnienia, które zatrudniają cudzoziemców. Pozwala on na elastyczne i szybkie reagowanie na potrzeby rynku pracy, bez konieczności przechodzenia przez dodatkowe, czasochłonne procedury administracyjne. Umożliwia to agencjom zatrudnienia efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi i szybkie dostosowywanie się do zmieniających się warunków gospodarczych.</p> <p>Zachowanie tego rozwiązania w ustawie o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, jest logicznym krokiem w kierunku uproszczenia przepisów. Dzięki temu przedsiębiorcy będą mogli skupić się na prowadzeniu działalności gospodarczej i efektywnym zarządzaniu przedsiębiorstwem, zamiast tracić czas na złożone i długotrwałe procedury administracyjne.</p>

60. Art. 68 ust. 1

**Art. 68.**

1. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, o:

- 1) podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy;
- 2) niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

**Proponowana zmiana brzmienia przepisu:**

*1. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, o:*

- 1) podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 **14** dni od dnia rozpoczęcia pracy względniając treść art. 57 § 4 kpa;*
- 2) niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń względniając treść art. 57 § 4 kpa.*
- 3) przesunięciu terminu rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca w stosunku do daty wskazanej w oświadczeniu jako dzień rozpoczęcia pracy na podstawie oświadczenia z uzasadnieniem jej przesunięcia*

**Uzasadnienie:**

Postulujemy 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.

Ponadto zwracamy uwagę na problem dotyczący uzyskania wiz w polskich konsulatach, które często powoduje przesunięcie rozpoczęcia pracy na termin dłuższy niż termin konieczności dokonania powiadomienia o podjęciu lub niepodjęciu pracy. W związku z systemem losowania terminów w polskich konsulatach cudzoziemiec może zostać wylosowany na wizytę w terminie nawet 6 m-cy od dnia złożenia wstępnego wniosku o wizę) – w takiej sytuacji, zgodnie z ust. 5 tego przepisu, wpis oświadczenia do ewidencji ulega unieważnieniu i całą procedurę dla tego samego cudzoziemca, pracodawcy, stanowiska itd. należy przeprowadzić ponownie, co jest zbędną biurokracją i można tego w prosty sposób uniknąć.

Rozwiązaniem byłoby wprowadzenie dodatkowego rodzaju powiadomienia tj. o przesunięciu terminu rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca w stosunku do daty wskazanej w oświadczeniu jako dzień rozpoczęcia pracy na podstawie oświadczenia wraz z uzasadnieniem (bez zagrożenia, że oświadczenie zostanie unieważnione z mocy prawa). Obecny system teleinformatyczny nie daje takiej możliwości. Takie rozwiązanie natomiast funkcjonuje obecnie przy zezwoleniu na pracę. Dlatego warto rozważyć wprowadzenia rozwiązania na wzór zezwoleń na pracę i umożliwienie pracodawcy poinformowania o późniejszym rozpoczęciu pracy przez cudzoziemca.

			Dodatkowo proponuje się uzupełnienie przepisu o odesłanie do art. 57 §4 kpa, zgodnie z którym jeżeli koniec terminu do wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy lub na sobotę, termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą.
61.	Art. 68 ust. 2	Art. 68. 2. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę przed dniem zakończenia pracy określonym w oświadczeniu.	<p><b>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</b>  <i>2. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia <u>może powiadomić</u> starostę, który dokonał wpisu, że cudzoziemiec <del>nie podejmie pracy lub bezwzględnie</del> zakończył pracę przed dniem zakończenia pracy określonym w oświadczeniu</i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b>  Przepis 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. Postulujemy utrzymania uregulowania w tym kształcie. Dodatkowo taki obowiązek wyklucza możliwość przerwy w zatrudnieniu cudzoziemca. Przepis również duplikuje informację o konieczności powiadomienia o niepodjęciu pracy, który pojawia się wcześniej w art. 68 ust. 1 pkt. 2 projektu ustawy. Ponadto zalecane doprecyzowanie pojęcia „zakończenia pracy”. Obecne brzmienie może wprowadzać w błąd, zaś konsekwencje pomyłki w doborze właściwego powiadomienia są daleko idące na różnych płaszczyznach.</p>
62.	Art. 69 ust. 4	Art. 69. 4. 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 polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę.	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:  <i>4. 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 <u>lub zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 127 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach</u>, w celu kontynuacji zatrudnienia u danego polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę.</i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b>  Przepis ustanawia mechanizm przejściowy pozwalający na kontynuowanie przez cudzoziemca legalnej pracy po wygaśnięciu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi w okresie oczekiwania na nowy dokument uprawniający do pracy – o ile jest nim zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.</p> <p>Wg brzmienia przepisu (tak samo jak to jest na gruncie obecnego art. 88za ustawy o promocji zatrudnienia) ww. mechanizm nie ma zastosowania w okresie oczekiwania na zezwolenie na pobyt z art. 127 ustawy o cudzoziemcach (tzw. Niebieską Kartę UE). Pominięcie Niebieskiej</p>



			Karty UE należy ocenić negatywnie jako nieuzasadnione i niepotrzebnie utrudniające kontynuację zatrudnienia wysoko kwalifikowanych cudzoziemców.
63.	<b>Art. 70.</b>	<p>Art. 70.</p> <p>1. 1. Indywidualne konto w systemie teleinformatycznym, o którym mowa w art. 26 ust. 1 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, zwane dalej „indywidualnym kontem”, może założyć (...)</p> <p>9. Decyzje, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacje i inne pisma dotyczące postępowania w sprawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi są doręczane w postaci elektronicznej na indywidualne konto. Informację o umieszczeniu na indywidualnym koncie decyzji, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacji lub innego pisma organ prowadzący postępowanie przesyła na wskazany na koncie adres poczty elektronicznej lub numer telefonu.</p> <p>10. Decyzje, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacje i inne pisma uznaje się za doręczone:</p> <p>1) w momencie ich odbioru na indywidualnym koncie;</p>	<p>Karty UE należy ocenić negatywnie jako nieuzasadnione i niepotrzebnie utrudniające kontynuację zatrudnienia wysoko kwalifikowanych cudzoziemców.</p> <p>Przepis w aktualnym brzmieniu nie precyzuje roli pełnomocników.</p> <p>Problem dotyczący braku możliwości reprezentacji firmy przez pełnomocnika pojawia się również aktualnie, niektóre systemy urzędów wojewódzkich nie zapewniają pełnomocnikom dostępu do indywidualnych kont cudzoziemców. Ważne jest doprecyzowanie i określenie sposobu weryfikacji pełnomocnictw w systemie teleinformatycznym i zadbanie o taką funkcjonalność. Rzetelni pełnomocnicy przyczyniają się do zwiększenia efektywności administracyjnej z uwagi m.in. na znajomość przepisów, przygotowanie kompletnej dokumentacji.</p> <p>Istnieje też konieczność uwzględnienia możliwości odbioru pism przez inne osoby upoważnione do reprezentowania podmiotu zatrudniającego – dotyczy to nie tylko sytuacji losowych, ale również urlopów i zwolnień lekarskich. Istnieje ryzyko, że podmiot zatrudniający nie będzie mógł ustosunkować się do wezwania w wyznaczonym terminie, jeśli pismo zostanie uznane za skutecznie doręczone (po upływie 14 dni) na konto osoby upoważnionej do reprezentowania podmiotu, która przebywa na dłużnym urlopie wypoczynkowym, zwolnieniu lekarskim.</p> <p>Ponadto doprecyzowania w przepisie wymaga sytuacja odwołania reprezentanta (np. w sytuacji, gdy pracownik wskazany do reprezentowania podmiotu zwolnił się z pracy).</p>

		2) po upływie 14 dni od dnia umieszczenia decyzji, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacji lub innego pisma na koncie – w przypadku ich nieodebrania.	
64.	Art. 70 ust. 4	Art. 70. 4. Zamiast danych, o których mowa w ust. 3 pkt 2 lit. a oraz b, zagraniczny podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi podaje inny numer identyfikujący zagraniczny podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, kraj wydający taki numer identyfikujący oraz jego nazwę.	<b>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</b>  <i>4. Zamiast danych, o których mowa w ust. 3 pkt 2 lit. a, <b>b oraz c</b>, zagraniczny podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi podaje inny numer identyfikujący zagraniczny podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, kraj wydający taki numer identyfikujący oraz jego nazwę.</i>  <b>Uzasadnienie:</b>  Przedmiotowy przepis odsyła do odpowiednich punktów art. 70 ust. 3, wskazując dane, których podmiot zagraniczny nie musi podawać, rejestrując się w systemie praca.gov.pl. W przepisie brakuje odesłania do art. 70 ust. 3 pkt 2) lit. c, co oznacza, że podmiot zagraniczny pozostaje objęty obowiązkiem podania numeru REGON przy rejestracji. Jest to nieuzasadniony wymóg, ponieważ podmioty zagraniczne nie posiadają na ogół polskiego numeru REGON.
65.	Art. 82 ust. 1	Art. 82. 1. Kto nielegalnie powierza pracę cudzoziemcowi, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł.	<b>Proponuje się dodanie ust. 2 z odpowiednim przesunięciem numeracji o następującym brzmieniu:</b>  <i>2. Nie popełnia wykroczenia sprawca czynu, o którym mowa w ust. 1, jeżeli dotyczy sprawcy, którego postawa, jego właściwości i warunki osobiste oraz dotychczasowy sposób zatrudniania cudzoziemców wskazuje, iż czyn miał charakter incydentalny lub niezawiniony.</i>  <b>Uzasadnienie:</b> Bezwzględne karanie za niedopełnienie obowiązku informacyjnego czy jednorazowe pominięcie (przeoczenie) dokonania powiadomienia o powierzeniu pracy przy dużej skali działalności należy uznać za zbyt krzywdzące. W zależności od wielkości prowadzonej działalności naruszenie tych przepisów może mieć diametralnie różny charakter. Na przykład, czymś zupełnie innym jest sytuacja, gdy podmiot zatrudniający 500 cudzoziemców nie dokona jednego zgłoszenia, a czymś innym, gdy pracodawca zatrudnia jednego cudzoziemca i nie dopełni tego obowiązku. Takie zróżnicowanie sytuacji powinno być uwzględnione w przepisach prawa. Ten aspekt jest często poruszany przez organy kontrolujące, takie jak Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) i Straż Graniczna, które wskazują na niesprawiedliwość obecnej regulacji. Należy zaproponować takie zmiany, które umożliwią ukaranie rzeczywiście tych podmiotów, które celowo niedopełniają obowiązków lub działają przez

			<p>rażące niedbalstwo, a jednocześnie pozwolą uniknąć karania tych, u których naruszenie obowiązku miało charakter incydentalny. Ponadto wskazane byłoby doprecyzowanie terminów oraz sposobu egzekwowania kar.</p>
66.	Art. 82 ust. 9	<p>Art. 82. 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 o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, podlega karze grzywny od 500 do 5000 zł.</p>	<p><b>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</b></p> <p><i>9. Kto <b>rażąco</b> 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 o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, podlega karze grzywny od 500 do 5000 zł.</i></p> <p><b>Uzasadnienie:</b></p> <p>Bezwzględne karanie za niedopełnienie obowiązku informacyjnego należy uznać za zbyt krzywdzące. W szczególności biorąc pod uwagę fakt, że w stosunku do początkowo zaproponowanego projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, wysokość kar wzrosła. W zależności od wielkości prowadzonej działalności, naruszenie tego przepisu może mieć diametralnie różny charakter. Na przykład, czymś zupełnie innym jest sytuacja, gdy podmiot zatrudniający 500 cudzoziemców nie dokona jednego zgłoszenia, a czymś innym, gdy pracodawca zatrudnia jednego cudzoziemca i nie dopełni tego obowiązku. Takie zróżnicowanie sytuacji powinno być uwzględnione w przepisach prawa.</p> <p>Dodatkowo, ten aspekt jest często poruszany przez organy kontrolujące, takie jak Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) i Straż Graniczna, które wskazują na niesprawiedliwość obecnej regulacji. Wprowadzenie proponowanej zmiany umożliwi ukaranie rzeczywiście tych podmiotów, które celowo niedopełniają obowiązków lub działają przez rażące niedbalstwo, a jednocześnie pozwoli uniknąć karania tych, u których naruszenie obowiązku miało charakter incydentalny.</p> <p>Wprowadzenie słowa "rażąco" w omawianym przepisie pozwoli na bardziej sprawiedliwe podejście do oceny zachowań podmiotów zatrudniających cudzoziemców. Takie podejście uwzględnia zarówno celowość i stopień naruszenia obowiązku, jak i skalę prowadzonej działalności. Dzięki temu, sankcje będą nakładane proporcjonalnie do stopnia winy, co jest zgodne z podstawowymi zasadami sprawiedliwości.</p>

			W konkluzji, zmiana przepisu poprzez dodanie słowa "rażąco" jest uzasadniona i pożądana, aby zapewnić sprawiedliwe i proporcjonalne karanie za niedopełnienie obowiązków informacyjnych w zakresie zatrudniania cudzoziemców.
67.	Art. 82 ust. 4	<p>Art. 82. (...) 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>Przepis budzi wątpliwości co do dopuszczalności umownego zobowiązania zatrudnionych cudzoziemców do zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów legalizacji ich zatrudnienia Podobnie jak na gruncie obecnej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przedmiotowy przepis budzi wątpliwości co do dopuszczalności zobowiązania zatrudnionych cudzoziemców do zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów legalizacji ich zatrudnienia u tego pracodawcy – np. w razie rezygnacji przez cudzoziemca z zatrudnienia przed umówionym terminem (na zasadzie tzw. „umowy lojalnościowej” podobnej do umów dopuszczalnych w razie finansowania przez pracodawcę podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników).</p> <p>Takie ograniczenie należy ocenić krytycznie – możliwość umownego zobowiązania zatrudnionych cudzoziemców do zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów legalizacji ich zatrudnienia u tego pracodawcy leży w słusznym interesie pracodawców. Taka możliwość leży też w interesie cudzoziemców – zachęcałaby bowiem pracodawcę do finansowania legalizacji zatrudnienia cudzoziemca, również w formule, z której niezależnie korzysta sam cudzoziemiec (np. uzyskanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę).</p> <p>Rekomendujemy dodać przepis jasno wyłączający bezprawność umownego zobowiązania cudzoziemca do zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów legalizacji jego zatrudnienia u tego pracodawcy w określonych przypadkach.</p>
68.	Art. 82-84	<p><b>Art. 82.</b> 1. Kto nielegalnie powierza pracę cudzoziemcowi, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. (...) <b>Art. 84.</b> 1. Środki z tytułu orzeczonych i wyegzekwowanych kar grzywn, o których mowa w art. 82, stanowią przychód Funduszu Pracy. (...)</p>	<p>Wskazane jest aby w przepisach dot. sankcji za m.in. nielegalne zatrudnienie, były jasno sprecyzowane terminy oraz sposób egzekwowania kar.</p>