

			Rekomendujemy sformułowanie zasad udzielania wyjaśnień w odpowiedzi na zapytania podmiotów zatrudniających, w szczególności terminów udzielania takich wyjaśnień.
3.	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. 126, art. 127, art. 137a, art. 139a ust. 1, art. 139o ust. 1 lub art. 142 ust. 3, z zastrzeżeniem art. 119 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>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 wątpliwości czy cudzoziemiec jest uprawniony do legalnego wykonywania pracy po spełnieniu wyżej opisanych warunków.</p>
4.	Art. 2 ust. 2 pkt 2 lit. f) i art. 5 ust. 1	<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</p>	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisów:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <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</u></i>

		<p>przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2;</p>	<p><u>zaufanego (Dz.U.2023.2551)</u>, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2;</p> <ul style="list-style-type: none"> • <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 rozporządzenia 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> <p>Uzasadnienie: 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 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>
		<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>	

5.	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>(...)</p> <p>9) powierzaniu pracy cudzoziemcowi – oznacza to powierzenie cudzoziemcowi:</p> <p>(...)</p>	<p>Proponuje się dodanie pkt 10) do art. 2 w brzmieniu:</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>Uzasadnienie:</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>
6.	Art. 3 ust. 1	<p>Art. 3. 1. Swobodny dostęp do rynku pracy ma cudzoziemiec, który: (...)</p>	<p>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 celu uniknięcia nieporozumień zwłaszcza w przypadku osób, które już są zatrudnione i miały dostęp do rynku pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia, proponuje się ujęcie w przedmiotowym projekcie ustawy całego katalogu wszystkich dotychczasowych wkluczeń z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę.</p>
7.	Art. 3 ust. 1 pkt 18	<p>Art. 3. 1. Swobodny dostęp do rynku pracy ma cudzoziemiec, który:</p> <p>(...)</p> <p>18) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub</p>	<p>Propozycja zmiany:</p> <p>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, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku spełniał warunki, o których mowa w pkt 14–17.</p> <p>Proponuje się wykreślenie zwrotu „jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku spełniał warunki, o których mowa w pkt 14–17.”. Warunek ten jest kłopotliwy do stosowania.</p>

		<p>art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku spełniał warunki, o których mowa w pkt 14–17.</p>	<p>Weryfikacja uprawnień cudzoziemca przed złożeniem wniosku często pozostaje niemożliwa z perspektywy pracodawcy. W przypadku utraty uprawnień cudzoziemca do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bezpośrednio przed złożeniem wniosku zatrudnienie cudzoziemca na podstawie oświadczenia bądź zezwolenia na pracę w czasie trwania postępowania administracyjnego można uznać za nielegalne. Pracodawca nie posiada realnej możliwości ustalenia spełnienia przez cudzoziemca ww. warunku. W niektórych przypadkach prowadzi do niezawinionego powierzenia nielegalnego wykonywania pracy bądź do konieczności powstrzymania się od zatrudnienia cudzoziemca przez kilka miesięcy, do czasu zakończenia postępowania w sprawie zezwolenia na pobyt.</p>
<p>8.</p>	<p>Art. 3 ust. 3 pkt 2</p>	<p>Art. 3: 3. Cudzoziemiec może wykonywać pracę zgodnie z zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, jeżeli posiada takie zezwolenie lub oświadczenie i jest uprawniony do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:</p> <p>2) na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli</p>	<p>Proponowane brzmienie art. 3 ust. 3 pkt 2: 2) na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub</p> <p>Proponuje się powrót do pierwotnego brzmienia przepisu (zgodnie z wersją z 15.05.2024 r., poprzedni tytuł „Ustawa o dostępie cudzoziemców do rynku pracy”). W ocenie pracodawców stosowanie tego przepisu (zgodnie z aktualnie obowiązującą ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), powoduje duże trudności, weryfikacja legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców w okresie oczekiwania na wydanie decyzji pobytowej, czyli – potocznie mówiąc – pracy „na stemplu”, najczęściej jest niemożliwa. Pragniemy w szczególności zwrócić uwagę na występujące w praktyce problemy z ustaleniem, czy powyższy warunek został spełniony – przede wszystkim w sytuacji, gdy we wspomnianym okresie cudzoziemiec dokonał zmiany lub nierzadko kilku zmian podmiotu powierzającego pracę. W przypadku utraty uprawnień cudzoziemca do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bezpośrednio przed złożeniem wniosku zatrudnienie cudzoziemca na podstawie oświadczenia bądź zezwolenia na pracę w czasie trwania postępowania administracyjnego można uznać za nielegalne. Pracodawca nie posiada realnej możliwości ustalenia spełnienia przez cudzoziemca ww. warunku. W niektórych przypadkach prowadzi do niezawinionego powierzenia nielegalnego wykonywania pracy bądź do konieczności powstrzymania się od zatrudnienia cudzoziemca przez kilka miesięcy, do czasu zakończenia postępowania w sprawie zezwolenia na pobyt.</p>

		<p>bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub</p>	<p>Mając powyższe na względzie, proponuję usunięcie z art. 3 ust. 3 pkt 2 wyżej wskazanego warunku.</p>
<p>9. Art. 3 ust. 4</p>		<p>Art. 3 ust. 4. Minister właściwy do spraw pracy, na wniosek ministra właściwego do spraw wewnętrznych lub ministra właściwego do spraw zagranicznych, może określić, w drodze rozporządzenia, wykaz państw, których obywatele posiadający zezwolenie na pracę 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>Propozycja zmiany: Postulujemy wykreślenie tego przepisu z projektu ustawy.</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>W art. 3 ust. 4 przewidziano upoważnienie dla ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia określającego wykaz państw, których obywatele posiadający zezwolenie 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 wizy 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>
<p>10.</p>	<p>Art. 3 ust. 5</p>	<p>5. Cudzoziemiec, który jest uprawniony do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie, o której mowa w ust. 3, lub w ramach ruchu bezwizowego, może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, jeżeli:</p> <p>1) posiada ważną Kartę Polaka lub</p> <p>2) jest absolwentem szkoły ponadpodstawowej, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2024 r. poz. 737, 854, 1562, 1635 i 1933), oraz posiada uzyskane w Rzeczypospolitej Polskiej dokumenty potwierdzające posiadanie kwalifikacji zawodowych, lub (...)</p>	<p>Proponowane zmiany: Dodanie do art. 5 ust. 5 pkt 7-9: 7) <i>jest studentem studiów odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej lub uczestnikami studiów doktoranckich odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej</i> 8) <i>jest absolwentem polskiej szkoły ponadgimnazjalnej;</i> 9) <i>posiadających status słuchacza szkoły policealnej.</i></p> <p>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.</p> <p>Należy zaznaczyć, iż w aktualnym stanie prawnym, zgodnie z <i>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</i> z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę są zwolnieni cudzoziemcy będący studentami stacjonarnymi i uczestnikami stacjonarnych studiów doktoranckich. W pkt. 7 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 8 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</p>

			<p>rozszerzenie zwolnienia z wymogu zezwolenia na pracę dla różnych grup cudzoziemców, w tym dla słuchaczy szkół policealnych.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
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>3. Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi może żądać od cudzoziemca przedstawienia dokumentu uprawniającego do</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 brzmienia 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 <u>lub innych dokumentów potwierdzających legalność pobytu.</u></i></p> <p>Uzasadnienie:</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 potwierdzający 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</p>

		<p>pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres wykonywania pracy przez cudzoziemca.</p> <p>4. Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi przechowuje kopie dokumentów uprawniających do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz przez okres, o którym mowa w ust. 6. (...)</p>	<p>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 wize, 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 legalność pobytu na podstawie innych niż stemple 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.	Art. 5 ust. 3	<p>Art. 5</p> <p>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:</p> <p><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 bezwzględnie obowiązującego 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. Art. 6

Art. 6. 1. Zezwolenie na pracę wydaje się w przypadku, gdy cudzoziemiec: 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 o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym lub (...)

2. Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisuje się do ewidencji oświadczeń, jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 3 ust. 8 pkt 1 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 o pracę między agencją

Proponowane brzmienie przepisów:

Art. 6. 1. Zezwolenie na pracę wydaje się w przypadku, gdy cudzoziemiec: 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 o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym lub (...)

2. Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisuje się do ewidencji oświadczeń, jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 3 ust. 8 pkt 1 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 o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym.

Uzasadnienie:

Zgodnie z projektowanymi przepisami zezwolenie na pracę oraz oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi w przypadku kierowania cudzoziemca do innego podmiotu mogą zostać wydane jedynie w przypadku, gdy cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę (pozostałe rodzaje umów zostały wykluczone). Mimo usunięcia tego warunku uzyskania dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców w pozostałych przypadkach na etapie prac nad projektem w Radzie Ministrów, to ograniczenie wciąż obowiązuje w stosunku do pracowników agencji pracy tymczasowych.

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. Ponadto takie rozwiązanie ogranicza elastyczność obu stron – zarówno cudzoziemców, jak i agencji pracy tymczasowej planujących powierzenie im pracy, a w rezultacie może powodować powiększenie szarej strefy. Biorąc pod uwagę powyższe, przepisy należy zmienić umożliwiając zatrudnienie pracowników tymczasowych na podstawie umów cywilnoprawnych.

		pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym.	
14.	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 Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy, lub</p> <p>(...)</p>	<p>Proponowana zmiana:</p> <p>Usunięcie przepisu.</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>
15.	Art. 7 ust. 4 i Art. 67 ust. 1	<p>Art. 7.</p> <p>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. 35, art. 40 i art. 45.</p> <p>Art. 67. 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"> • Usunięcie ust. 4 z art. 7 • Wykreślenie sformułowania „z wyłączeniem art. 37” w art. 67. ust. 1. <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 przeznaczone 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>

16.	Art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. i	<p>Art. 9. 1. 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 świadczącą 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 świadczącą usługi pracy tymczasowej <u>a cudzoziemiec, którego wniosek dotyczy ma być zatrudniony w charakterze pracownika tymczasowego.</u></i></p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Wymagane jest doprecyzowanie przepisu w celu uniknięcia potencjalnych wątpliwości interpretacyjnych.</p>
17.	Art. 9 ust. 1 pkt 1 lit j)	<p>Art. 9. 1. 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 2024 r. poz. 1799);</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>

18.	Art. 9 ust.1 pkt. 4 lit. e	<p>Art. 9. 1. Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę obejmuje: (...)</p> <p>4) informacje dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi: (...)</p> <p>e) podstawę prawną wykonywania pracy,</p>	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu: <i>e) rodzaj umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia</i></p> <p>Uzasadnienie: Wymagane jest doprecyzowanie przepisu.</p>
19.	Art. 9 ust. 3 pkt 1	<p>Art. 9</p> <p>3. Do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę dołącza się:</p> <p>1) oświadczenie złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej przez polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, czy zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–g; 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>Proponowana zmiana brzmienia przepisu: <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>Uzasadnienie: 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>
20.	Art. 10 ust. 5	<p>Art. 10</p> <p>5. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość opłaty, o której mowa w ust. 1, nie większą niż:</p>	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu: <i>Art. 10</i> 5. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość opłaty, o której mowa w ust. 1, nie większą niż: 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; 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 —<i>biorąc pod uwagę okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz szacowany przeciętny</i></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 ust. 1 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>koszt postępowania w sprawie wydania zezwolenia na pracę.</p> <p>Uzasadnienie: 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 skarbowa 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>
21.	<p>Art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. d</p>	<p>Art. 13. 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. 84 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> 1) <i>podmiot zatrudniający:</i> d) <i>w ciągu dwóch lat od prawomocnego ukarania za popełnienie wykroczenia <u>umyślne popełnienie czynu</u>, o którym mowa w art. 84 ust. 1, został ponownie prawomocnie ukarany za <u>umyślne</u> popełnienie czynu określonego w tym przepisie, lub</i></p> <p>Uzasadnienie: Przepisy dotyczące legalnego zatrudnienia cudzoziemców są niezwykle zawile i często nieprecyzyjne, co stanowi wyzwanie zarówno dla przedsiębiorców, jak i organów kontrolnych. Sytuacja ta pogarsza się w kontekście zmieniającej się sytuacji geopolitycznej i nadal odczuwalnych skutków pandemii, które wprowadzają dodatkowe utrudnienia w procesie zatrudniania cudzoziemców. 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</p>

			<p>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 adekwatne 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>
22.	<p>Art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. i, k, n</p>	<p>Art. 13. 1. Wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:</p> <p>1) podmiot zatrudniający: (...)</p> <p>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</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>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 płatności lub wstrzymanie w całości wykonania decyzji właściwego organu, lub (...)</p> <p>n) został ustanowiony lub działa w celu ułatwienia cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub</p>	
23.	<p>Art. 13 ust. 1 lit l, m, n oraz art. 13 ust.1 pkt 11</p>	<p>Art. 13. 1. Wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:</p> <p>1) podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi: (...)</p> <p>l) nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi, lub</p>	<p>Proponowane zmiany: Przeniesienie przesłanek z art. 13 ust. 1. lit. l, m, n. oraz ust. 1 pkt. 11 do art. 14, tj. zmiana ze związania administracyjnego (odmawia) na uznanie administracyjne (może odmówić).</p> <p>Uzasadnienie: 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</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 ułatwienia cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub gdy (...)</p> <p>11) z informacji przekazanych przez instytucje kontrolne wynika, że w okresie 24 miesięcy poprzedzających 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>	<p>wydaje się wystarczające, tym bardziej w zbiegu z przepisami dającymi podstawę do uchylenia 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. Ponadto w art. 13 ust. 1 pkt 11 wskazane byłoby doprecyzowanie kryteriów oceny udaremniania i utrudniania przeprowadzenia kontroli legalności powierzenia pracy cudzoziemcom i wykonywania pracy przez cudzoziemców</p>
24.	<p>Art. 13 ust. 1 pkt 7 i Art. 65 ust. 1 pkt 3</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</p>	<p>Proponowana zmiana:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Wykreślenie art. 13 ust. 1 pkt 7. lub zmiana brzmienia:</i> <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> • <i>Zmiana brzmienia art. 65 ust. 1 pkt 3</i> <p>3) zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–n, pkt 2 lub pkt <u>4-6,8-9</u></p>

praca byłaby wykonywana na rzecz osoby trzeciej, lub.

Art. 65. 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:

3) zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–n, pkt 2 lub pkt 4–9, lub

Uzasadnienie:

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, a praca byłaby wykonywana na rzecz osoby trzeciej, 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.

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.

Zaproponowane brzmienie przepisu, ogranicza pracodawcom możliwość uzyskania zezwolenia na pracę (z uwagi na brzmienie przepisu art. 65 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 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.

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.

			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”.
25.	Art. 13 ust. 1 pkt 10	Art. 13. 1. Wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli: (...) 10) w okresie dwóch lat poprzedzających dzień złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemiec, który posiadał zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi i wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy, nie wykonywał pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, chyba że niewykonywanie pracy wynikało z uzasadnionych przyczyn, lub (...)	Przepisy wymagają doprecyzowania. Nie jasne jest, czy pracodawca, który ponosić będzie konsekwencje i koszty związane z odrzuceniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, będzie informowany o tym, że w okresie dwóch lat cudzoziemiec nie wykorzystał zezwolenia na pracę zgodnie z celem.
26.	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 wniosek o wydanie zezwolenia na pracę może wziąć pod uwagę w szczególności:	Proponowana zmiana brzmienia przepisu: <ul style="list-style-type: none"> 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 <u>ważącą niewspółmierność pomiędzy pozyskanymi zezwoleniami na pracę o których mowa w art. 6 ust. 1, zezwoleniami na pracę sezonową o których mowa w art. 45 ust. 1, oświadczeniami o zatrudnieniu cudzoziemca o których mowa w art. 61 ust. 1 a liczbą osób, które podjęły zatrudnienie na podstawie tych dokumentów, w szczególności organ bierze pod uwagę:</u></i> Wykreślenie lub doprecyzowanie pkt. 6

		<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>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>	<p>Uzasadnienie: 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 wnioski o zezwolenia na pracę, nawet w przypadku uczciwych pracodawców, uniemożliwią zatrudnienie obywateli państw trzecich na podstawie subiektywnej oceny liczby wydanych wiz.</p>
27.	Art. 13 ust. 5	<p>Art. 13. 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 ryzyko, że wysoka liczba wydanych zezwoleń na pracę</p>	<p>Proponowana zmiana: Usunięcie ust. 5 z art. 13.</p> <p>Uzasadnienie: W projekcie ustawy ustawodawca pozostawił delegację ustawową do ustanowienia 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. Według projektu limit zatrudnienia cudzoziemców przez pracodawcę może być podany w postaci maksymalnej liczby zezwoleń na pracę.</p>

		<p>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>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>
28.	Art. 13 ust. 7	<p>Art. 13. 7. 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. 4 pkt 6 lub art. 3 ust. 1, w liczbie osób wykonujących pracę na rzecz</p>	<p>Proponowane zmiany: Usunięcie lub doprecyzowanie ust.7.</p> <p>Uzasadnienie: Propozycja usunięcia ustępu 7 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 sformułowana zbyt ogólnikowo i nieprecyzyjnie. Brak konkretnej oceny tego ryzyka oraz brak możliwości jego obiektywnej weryfikacji może prowadzić do podejmowania decyzji na</p>

		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. 4 pkt 6 lub art. 3 ust. 1. Limity mogą dotyczyć poszczególnych województw, powiatów, sektorów lub zawodów.	podstawie nieprawdziwych lub niewystarczających danych, co z kolei może mieć negatywne konsekwencje dla rynku pracy i gospodarki jako całości
29.	Art. 14	Art. 14. Art. 14. Wydania zezwolenia na pracę można odmówić, jeżeli z informacji posiadanych przez organ wynika, że podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi nie dopełnił obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi lub innym osobom lub obowiązków związanych z prowadzeniem działalności.	<p>Proponowane zmiany: Doprecyzowanie przepisu lub usunięcie.</p> <p>Uzasadnienie: 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. Pojęcie „obowiązków związanych z prowadzeniem działalności” jest dość szerokie, wymagane jest doprecyzowanie jakie dokładnie to są obowiązki.</p>
30.	Art. 17 ust. 1 pkt 2 oraz art. 68 ust. 1 pkt 2	1. Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, któremu wydano zezwolenie na pracę: (...) 2) przekazuje organowi, który wydał zezwolenie na pracę, kopię umowy z cudzoziemcem w języku polskim, za pomocą systemu, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi;	<p>Proponowane zmiany: Doprecyzowanie przepisu lub usunięcie</p> <p>Uzasadnienie: 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. Podany przepis nakłada na pracodawcę, który uzyskał zezwolenie na pracę/oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi dodatkowy obowiązek dostarczenia kopii umowy zawartej z cudzoziemcem. Wymóg ten jest w naszej ocenie nieproporcjonalny.</p>

		<p>Art. 68. 1. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji: (...) 2) przekazuje organowi, który wpisał oświadczenie do ewidencji, kopię umowy z cudzoziemcem w języku polskim, za pomocą systemu, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi;</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>
31.	<p>Art. 17 ust. 1 pkt 3 oraz art. 41 pkt 2</p>	<p>Art. 17. 1. Podmiot zatrudniający, któremu wydano zezwolenie na pracę: 4) 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 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. 1440 i 1635); Art. 41.</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>Zezwolenie na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez zagraniczny podmiot zatrudniający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wydaje się, jeżeli:</p> <p>(...)</p> <p>2) 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>	
32.	Art. 17 ust. 1 pkt 6	<p>Art. 17. 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 rozbieżności w interpretacji przez organy kontrolujące.</p>
33.	Art. 18 ust. 1	<p>Art. 18. 1. Zmiana lub wydanie nowego zezwolenia na pracę nie są wymagane, jeżeli:</p> <p>1) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej:</p> <p>(...)</p>	<p>Proponowane zmiany:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modyfikacja przepisu art. 18 ust. 1 pkt 3 w jeden z dwóch poniższych sposobów: <ul style="list-style-type: none"> 3) <i>nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy przy zachowaniu nazwy zawodu i kodu zawodu,</i> lub 3) <i>nastąpiła zmiany nazwy stanowiska, przy zachowaniu tego samego rodzaju pracy.</i> • Proponuje się dodanie do art. 18. ust. 1 pkt 4-6.

3) nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.

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 matrycy 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 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.

Ten przepis jest niezwykle istotny dla agencji zatrudnienia, które zatrudniają cudzoziemców. Pozwala on na elastyczne i szybkie reagowanie na potrzeby rynku pracy, bez konieczności

			<p>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 zarządzaniu zasobami ludzkimi, 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>
34.	Art. 19 pkt 2	<p>Art. 19. Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi powiadamia organ, który wydał zezwolenie na pracę, jeżeli:</p> <p>(...)</p> <p>2) cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 2 miesiące;</p> <p>3) (...)</p>	<p>Proponowana zmiana:</p> <p>Doprecyzowanie przepisu.</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Przepis wymaga doprecyzowania, należy określić pojęcie „przerywania pracy” w celu uniknięcia potencjalnych wątpliwości interpretacyjnych.</p>
35.	Art. 20 ust. 1	<p>Art. 20.</p> <p>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 pkt 7 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, w ciągu 7 dni od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 18 ust. 1 lub art. 19.</p>	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</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 pkt 7 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, w ciągu 7 14 dni od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 18 ust. 1 i art. 19.</i></p> <p>Uzasadnienie:</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</p>

			administracyjne odpowiedzialne za składanie powiadomień w dużych podmiotach zatrudniających otrzymują informacje z terenu po zakończonym miesiącu z kilkudniowym przesunięciem.
36.	<p>Art. 8 ust. 5 Art. 20 ust. 2 Art. 21 ust. 2 Art. 67 ust. 4 Art. 70 ust. 4 Art. 71 ust. 3</p>	<p>Art. 8 5. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 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>Art. 20 2. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, które powoduje brak możliwości terminowego powiadomienia w sposób określony w ust. 1, powiadomienia dokonuje się</p>	<p>Proponowane zmiany:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) • Wydłużenie terminu na dokonanie czynności w sytuacji nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego z jednego dnia roboczego (do np. tygodnia). • Skorygowanie odesłań w przepisach. <p>Uzasadnienie: 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>

najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

Art. 21.

2. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym

mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 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. 67.

4. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym

mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 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

		<p>zaskarżenia wnosi się najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.</p> <p>Art. 68.</p> <p>4. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, 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>Art. 71.</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>	
37.	Art. 21 ust. 1	<p>Art. 21. 1. Jeżeli w okresie ważności zezwolenia na pracę cudzoziemca podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi złożył wniosek</p>	<p>Propozycja zmiany: 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>Uzasadnienie:</p>

		<p>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 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.</p>	<p>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> <p>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.</p>
38.	Art. 21 ust. 3	<p>Art. 21. (...) 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, art. 137a 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</p>	<p>Propozycja zmiany:</p> <p>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, art. 137a, lub art. 142 ust. 3 lub art. 195 ust. 1 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</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Zwracamy uwagę na pominięcie w przepisie sytuacji, w której cudzoziemiec złożył wniosek o udzielenie mu zezwolenia na pobyt stały. Ograniczenie elastyczności zatrudnienia cudzoziemców ubiegających się o ten rodzaj zezwolenia jest nieuzasadnione.</p>

		rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, stosuje się przepis ust. 1	
39.	Art. 27 ust. 1	Art. 27. 1. Wojewoda rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi z 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.	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.
40.	Art. 28 ust. 1	Art. 28. 1. Minister właściwy do spraw gospodarki tworzy wykaz przedsiębiorców wykonujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działalność gospodarczą o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej, zwany dalej „wykazem przedsiębiorców”. 2. Wykaz przedsiębiorców prowadzony jest w systemie teleinformatycznym.	<p>Proponowana zmiana przepisu:</p> <p><i>Art. 28. Minister właściwy do spraw gospodarki określi, w drodze rozporządzenia, wykaz przedsiębiorców prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej, biorąc pod uwagę potrzeby gospodarki narodowej oraz przedmiot działalności przedsiębiorcy.</i></p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Rozumiemy potrzebę wspierania inwestycji, działalności podlegających różnego rodzaju rządowy projektom czy programom rozwoju albo do korzystania ze wsparcia ze środków publicznych. Jednocześnie zwracamy uwagę, że takie rozwiązanie dyskryminuje przedsiębiorców, którzy generują corocznie, realne i wysokie przychody do budżetu państwa, zaś faworyzuje tych, którzy nie generując takich przychodów, podejmują inwestycje o nieokreślonej w przyszłości stopie opłacalności, w dopiero odkrywanych branżach i obszarach.</p>

	<p>3. Wykaz przedsiębiorców obejmuje:</p> <p>1) przedsiębiorców korzystających ze wsparcia inwestycji o istotnym znaczeniu dla gospodarki na podstawie przepisów wydanych na podstawie art. 19 ust. 2 ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz. U. z 2024 r. poz. 324, 862, 1717 i 1940),</p> <p>2) przedsiębiorców korzystających ze wsparcia nowych inwestycji w rozumieniu art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 10 maja 2018 r. o wspieraniu nowych inwestycji (Dz. U. z 2024 r. poz. 459),</p> <p>3) przedsiębiorców korzystających ze wsparcia na projekty inwestycyjne o znaczeniu strategicznym dla przejścia na gospodarkę o zerowej emisji netto w rozumieniu art. 53 ust. 2 ustawy z dnia 7 lipca 2023 r. o przygotowaniu i realizacji inwestycji w zakresie Krajowego Centrum Przetwarzania Danych (Dz. U. poz. 1501)</p>	<p>Zaproponowanemu wsparciu określonych przez ministra do spraw gospodarki przedsiębiorstw powinno towarzyszyć wsparcie dla firm rzetelnych, wiarygodnych, wywiązujących się z obowiązków w zakresie legalności zatrudnienia. Warto podkreślić, że Konfederacja Lewiatan od lat postuluje umożliwienie uzyskania przez pracodawcę statusu “pracodawcy upoważnionego”, uprawniającego do szybszej ścieżki obsługi w zakresie przyznawania prawa do legalnego pobytu i pracy zatrudnianych przez niego pracowników cudzoziemskich z krajów trzecich. Weryfikacja przed uzyskaniem statusu oparta by była na kryteriach dotyczących niekaralności, stabilności podmiotu na rynku pracy, wiarygodności w zakresie zatrudnienia. Stworzenia przyspieszonej procedury dla rzetelnych i wiarygodnych pracodawców zapewni średnim przedsiębiorcom, jak również strategicznym inwestorom konkurencyjne rozwiązania w zakresie mobilności pracowników, co przełoży się na ich pozytywny rozwój i zapewni firmom dostęp do pracowników z odpowiednimi kwalifikacjami, którzy nie są dostępni na lokalnym rynku pracy. Wprowadzenie przyspieszonej ścieżki będzie miało również pozytywny wpływ na procedury administracyjne redukując potrzebę dogłębnej weryfikacji każdej aplikacji dla certyfikowanych pracodawców, którzy przechodzą taka weryfikacje okresowo i gwarantują adekwatne zatrudnienie.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

41.	Art. 30 ust. 1 pkt. 3	<p>Art. 28. 1. Zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi wydaje się, jeżeli: wymiar czasu pracy nie będzie niższy niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy i nie będzie wyższy niż pełny wymiar czasu pracy</p>	<p>Proponowana zmiana: Usunięcie przepisu.</p> <p>Uzasadnienie:</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. 26¹) 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>
42.	Art. 31 ust. 1 i ust. 4	<p>Art. 31. 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, wydania zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi odmawia się 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 i zatwierdzonej przez wojewodę, właściwych ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca, zamieszczonej w rejestrze, o którym mowa w ust. 6.</p> <p>(...)</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>względem na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca, zamieszczonej w rejestrze, o którym mowa w ust. 6.</p> <p>...</p> <p>4. Przy określaniu listy, o której mowa w ust. 3, starosta 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.</p> <p>Uzasadnienie:</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 barometrze 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>
43.	Art. 32 ust. 1 pkt 3	<p>Art. 30.</p> <p>1. W zezwoleniu na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi określa się:</p> <p>(...)</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>

		<p>3) stanowisko lub rodzaj pracy;</p>	<p>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.</p>
<p>44. Art. 33 ust. 1</p>		<p>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, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia.</p>	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</p> <p><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 30 90 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.</i></p> <p>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.</p>

45. Art. 40 ust. 1 pkt 1
oraz art. 43 i art. 44
pkt 2

Art. 40

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:

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. 43.

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

Proponowana zmiana brzmienia przepisów:

Art. 38

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:

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

		<p>gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres krótszy niż 1 rok, zezwolenie na pracę wydaje się na czas określony nie dłuższy niż 1 rok.</p> <p>Art. 44. 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>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> <p>(i) wywiera dominujący wpływ na drugi (stosunek dominacji lub zależności w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 Kodeksu spółek handlowych) lub</p> <p>(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”, powiązаныmi między sobą w ten sposób, że wpływ wywiera na nie ten sam inny podmiot trzeci. Taki scenariusz delegowań między podmiotami powiązаныmi poziomo jest zaś bardzo często występujący w praktyce. Rozwiązanie to należy więc ocenić krytycznie.</p>
46.	<p>Art. 40 ust. 1 pkt 2) i pkt 3)</p>	<p>Art. 40. 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 (...)</p>	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu art. 40 ust. 1 pkt 3:</p> <p><i>3) innym celu niż wskazany w pkt 1 i w innym celu niż świadczenie usług pkt 2</i></p> <p>Uzasadnienie:</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</p>

		<p>2) w celu wykonania przez podmiot zagraniczny usługi eksportowej;</p> <p>3) w innym celu niż wskazany w pkt 1 i w innym celu niż świadczenie usług.</p>	<p>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 publicznoprawnych 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 należnych danin, ale nie poprzez uniemożliwienie uzyskania zezwolenia na pracę (i tym samym uniemożliwienie legalnego delegowania pracownika).</p>
47.	Art. 40 ust. 3	<p>Art. 40.</p> <p>3. 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.</p>	<p>W celu uniknięcia rozbieżności w interpretacjach pomiędzy urzędami tego zapisu należy doprecyzować pojęcie „usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym”.</p>
48.	Art. 44 pkt 1	<p>Art. 42. 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</p>	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</p> <p><i>Art. 44. 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>Uzasadnienie:</p> <p>Proponujemy:</p> <p>1) dodanie Szwajcarii,</p>

usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub

- 2) wykreślenie słów „na podstawie stosunku pracy”,
- 3) usunięcie warunku zwyczajowego wykonywania pracy w państwie wysyłającym.

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.

Ad 2. W ramach traktatowej swobody świadczenia usług przedsiębiorca prowadzący działalność w jednym państwie członkowskim w celu świadczenia usług w innym państwie 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. 44 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. 44 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

			<p>organu właściwego w zakresie wydawania zezwoleń na pracę, gdzie zwyczajowo wykonuje on pracę, naruszałoby art. 56 TFUE i orzecznictwo Trybunału Sprawiedliwości UE.</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. W związku z tym proponowany przepis narusza zobowiązania Polski z tytułu art. 56 TFUE.</p>
49.	Art. 44 pkt 2	<p>Art. 44. 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>Proponowana zmiana brzmienia przepisu: <i>Zezwolenie na pracę nie jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec: (...)</i></p> <p>2) <i>jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres nieprzekraczający 30 dni w roku kalendarzowym 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>Uzasadnienie:</p> <p>Proponuje się ujednolicenie 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>

50.	Art. 62 ust. 1 pkt 3 lit. c)	<p>Art. 62. 1. W oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zamieszcza: (...) 3) dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi: (...) c) miejsce wykonywania pracy</p>	<p>Proponowana zmiana: Usunięcie lit. c z przepisu art. 60 ust. 1 pkt 3.</p> <p>Uzasadnienie: 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>
51.	Art. 62 ust. 1 pkt 3 lit. g)	<p>Art. 62. 1. W oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zamieszcza: (...) 3) dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi: (...)</p>	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu: <i>g) wymiar czasu pracy lub minimalną liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu;</i></p> <p>Uzasadnienie: 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 powierzanie większej liczby godzin świadczenia</p>

		g) wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu	zlecenia nie wymagało złożenia nowego oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca lub nie było uznawane za nielegalne powierzenie pracy.
52.	Art. 65 ust. 2	<p>Art. 65</p> <p>2. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, maksymalną liczbę (limity) oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, która może zostać wpisana do ewidencji 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. 4 pkt 6 lub art. 3 ust. 1, oraz sposób podziału limitów między podmioty powierzające pracę cudzoziemcowi. Limity mogą dotyczyć województw, powiatów, zawodów, rodzajów umów, na podstawie których cudzoziemcowi</p>	<p>Proponowana zmiana</p> <p>Wykreślenie przepisu lub określenie mierzalnych kryteriów, którymi będzie się kierowała Rada Ministrów (np. określony poziom bezrobocia rejestrowanego).</p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>Obecny kształt przepisu może doprowadzić do nieprzewidywalnych ograniczeń w funkcjonowaniu polskich przedsiębiorstw. Brak precyzyjnych kryteriów określających, kiedy 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.</p> <p>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.</p> <p>W przypadku określenia limitów należy zwrócić szczególną uwagę na odpowiednią komunikację, poinformowanie pracodawców, udostępnienie portalu internetowego, gdzie limity mogą zostać zweryfikowane przez pracodawcę.</p>

		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.	
53.	Art. 68 ust. 1 pkt 2 i 5	Art. 68. 1. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji: (...) 5) przekazuje cudzoziemcowi oświadczenie wpisane do ewidencji oświadczeń;	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 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.
54.	Art. 68 ust. 1 pkt 8	Art. 68. 1. Polski podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji: 7) na wniosek pracodawcy użytkownika przekazuje mu kopię oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi dotyczącego pracownika tymczasowego.	Proponowana zmiana: Wykreślenie Art. 68 ust. 1 pkt 8 z projektu ustawy. Uzasadnienie: 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.

55.	Art. 69. pkt 4	<p>Art. 69. Wpis nowego oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli: (...)</p> <p>4) nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.</p>	<p>Proponowana zmiana:</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>Uzasadnienie:</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 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.</p>
56.	Art. 69	<p>Art. 69.</p> <p>Wpis nowego oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli: (...)</p>	<p>Proponuje się dodanie do art. 69 pkt 5.</p> <p>5) <i>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>Uzasadnienie:</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>
57.	Art. 70 ust. 1	<p>Art. 70. 11. 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.</p>	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu: <i>1. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, o:</i> 1) podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie <u>7 14 dni</u> od dnia rozpoczęcia pracy <u>uwzględniając treść art. 57 § 4 kpa</u>; 2) niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń <u>uwzględniając treść art. 57 § 4 kpa</u>. 3) <i>przesunięciu terminu rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca w stosunku do daty wskazanej w oświadczeniu jako dzień rozpoczęcia pracy na podstawie oświadczenia z uzasadnieniem jej przesunięcia</i></p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p>

			<p>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.</p> <p>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.</p>
58.	Art. 70 ust. 2	<p>Art. 70.</p> <p>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>	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</p> <p><i>2. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia może powiadomić starostę, który dokonał wpisu, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub bezwzględnie zakończył pracę przed dniem zakończenia pracy określonym w oświadczeniu</i></p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>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. 70 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. Warto też zwrócić uwagę na to, że przepis nie precyzuje terminu, w którym pracodawca ma dokonać powiadomienia.</p>
59.	Art. 71 ust. 4	<p>Art. 71.</p> <p>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</p>	<p>Proponowana zmiana brzmieniu przepisu:</p> <p><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 lub zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 127 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.</i></p> <p>Uzasadnienie:</p> <p>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>stanowisku na podstawie umowy o 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 Karty UE należy ocenić negatywnie jako nieuzasadnione i niepotrzebnie utrudniające kontynuację zatrudnienia wysoko kwalifikowanych cudzoziemców.</p>
<p>60. Art. 72.</p>		<p>Art. 72. 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 (...) 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. 10. Decyzje, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacje i inne pisma uznaje się za doręczone: 1) w momencie ich odbioru na indywidualnym koncie;</p>	<p>Przepis w aktualnym brzmieniu nie precyzuje roli pełnomocników. 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. 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. 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.	
61.	Art. 72 ust. 4	Art. 72. 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.	<p>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</p> <p><i>4. Zamiast danych, o których mowa w ust. 3 pkt 2 lit. a, b oraz c, zagraniczny podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi podaje inny numer identyfikujący zagraniczny podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, kraj wydający taki numer identyfikujący oraz jego nazwę.</i></p> <p>Uzasadnienie: Przedmiotowy przepis odsyła do odpowiednich punktów art. 72 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.</p>
62.	Art. 84 ust. 1	Art. 84. 1. Kto nielegalnie powierza pracę cudzoziemcowi, podlega karze grzywny od 3000 zł do 50 000 zł.	<p>Proponuje się dodanie ust. 2 z odpowiednim przesunięciem numeracji o następującym brzmieniu:</p> <p><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></p> <p>Uzasadnienie: 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 rażące niedbalstwo, a jednocześnie pozwolą uniknąć karania tych, u których naruszenie</p>

			obowiązku miało charakter incydentalny. Ponadto wskazane byłoby doprecyzowanie terminów oraz sposobu egzekwowania kar.
63.	Art. 84 ust. 4	Art. 84. 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 6000 zł do 50 000 zł.	<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>
64.	Art. 84 ust. 10	Art. 84. 10. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 70 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>Proponowana zmiana brzmienia przepisu:</p> <p><i>10. Kto <u>rażąco</u> nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 70 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>Uzasadnienie:</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 różnicowanie 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> <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.</p>
65.	Art. 84-86	<p>Art. 84. 1. Kto nielegalnie powierza pracę cudzoziemcowi, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. (...)</p> <p>Art. 86. 1. Środki z tytułu orzeczonych i wyegzekwowanych kar grzywnien, 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>
66.	Art. 96 pkt 15 i pkt 18	<p>15) art. 119 otrzymuje brzmienie: (...)</p> <p>2. Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zawiadamia pisemnie wojewodę,</p>	<p>Projektowana ustawa nakłada na pracodawcę kolejny obowiązek informacyjny tymczasem pracodawca nie jest stroną postępowania w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, co znacząco utrudni dopełnienie nowego obowiązku informacyjnego. Konfederacja Lewiatan od dłuższego czasu sygnalizuje problem wynikający z braku możliwości weryfikacji przez pracodawcę statusu postępowania pobytowego zatrudnionego przez niego cudzoziemca. Wskazane jest stworzenie systemu powiadamiania pracodawców o udzieleniu przez wojewodę zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, m.in. poprzez przekazywanie</p>

	<p>który udzielił zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, w terminie 15 dni roboczych, o okolicznościach, o których mowa w ust. 1.</p> <p>18) w art. 121 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:</p> <p>„4. Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi wymieniony w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę zawiadamia pisemnie wojewodę, który udzielił tego zezwolenia, a w przypadku gdy zezwolenia na pobyt czasowy i pracę udzielił Szef Urzędu w drugiej instancji – wojewodę, który orzekał w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w pierwszej instancji, w terminie 15 dni roboczych, o utracie pracy u niego przez cudzoziemca, któremu udzielono tego zezwolenia.”</p>	<p>dodatkowego egzemplarza decyzji zezwalającej na pobyt czasowy i pracę pracodawcy w niej wymienionym.</p> <p>Istnieje ryzyko, że cudzoziemiec nie powiadomi pracodawcy o uzyskaniu/zmianie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, natomiast pracodawca ponosi konsekwencje niedopełnienia powyższego obowiązku informacyjnego.</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

KL/12/2/NW/2025