

Warszawa, 4 marca 2025 r.

KL/90/29/NW/2025

Pani

Małgorzata Kidawa-Błońska

Marszałkini Senatu RP

Szanowna Pani Marszałkini,

przekazuję szczegółowe uwagi Konfederacji Lewiatan do rządowego projektu ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (druk senacki nr 275, druk sejmowy nr 949).

Pragniemy zwrócić uwagę na kilka kwestii, które w naszej ocenie wymagają uwzględnienia w procedowanym projekcie ustawy:

1. Krytycznie oceniana przez pracodawców zmiana w zakresie ograniczenia możliwości zatrudnienia cudzoziemców w ramach zezwolenia na pracę bądź oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi tylko do umów o pracę została usunięta z projektu na etapie prac w Radzie Ministrów, natomiast art. 6 projektu ustawy w aktualnej wersji wciąż nawiązuje do obowiązku zawarcia umowy o pracę z cudzoziemcem kierowanym do innego podmiotu przez agencję pracy tymczasowej:

Art. 6. 1. Zezwolenie na pracę wydaje się w przypadku, gdy cudzoziemiec:

- 1) 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

member of



BUSINESSatOECD

member of

BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

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.

Uważamy, iż zmiana ta powinna zostać usunięta z projektu ustawy. Administracyjne ograniczenie podstaw współpracy między cudzoziemcy a agencją pracy tymczasowej nie uwzględnia realiów rynku. Proponowana zmiana w sposób nieuzasadniony ogranicza swobodę zawierania umów. Umowy cywilnoprawne mają swoje przeznaczenie gospodarcze. Są stosowane zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami Kodeksu cywilnego. W przypadku cudzoziemców również ma zastosowanie przepis art. 22 Kodeksu pracy, który określa w jakich warunkach powinna być zawarta umowa o pracę. Państwowa Inspekcja Pracy ma uprawnienia do wytoczenia powództwa w imieniu osoby fizycznej oraz może przystąpić do już wytoczonego powództwa. Natomiast w wielu branżach umowy prawa cywilnego mają swoje uzasadnienie ze względu na rodzaj świadczony usług i sposób ich wykonywania. Ograniczenie podstaw współpracy agencji pracy tymczasowej z cudzoziemcami wyłącznie do stosunku pracy jest działaniem nieuzasadnionym i szkodliwym.

Proponowane zmiany budzą zastrzeżenia jako dyskryminujące i zbyt restrykcyjne zarówno dla przedsiębiorców, jak i cudzoziemców. Nie jest zrozumiałe dlaczego na podstawie uznaniowej decyzji projektodawcy dochodzi do różnicowania sytuacji obywateli polskich i cudzoziemców, często zatrudnionych na podobnych stanowiskach, wykonujących tożsame działania.

2. Projektowana regulacja w zakresie odmowy wydania zezwolenia na pracę (art. 13 ust.1 pkt 7 i Art. 65 ust. 1 pkt 3) 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. Stosowanie przepisu w proponowanym brzmieniu może okazać się problematyczne w praktyce.

member of



BUSINESSatOECD

member of

BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

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 sprzątnia, której pracownicy wykonują pracę sprząającą 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 nadal będą mogli wykonywać obywatele Polski, czy cudzoziemcy korzystający ze zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, co rodzi niezrozumiały element dyskryminacyjny wyłącznie tych cudzoziemców, których praca takiego zezwolenia wymaga.

3. Projektowane przepisy nakładają na pracodawcę (Art. 17 ust. 1 pkt 2 oraz art. 68 ust. 1 pkt 2), 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. 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). Jednocześnie, 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. 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.

4. Podczas gdy pozytywnie należy ocenić rezygnację z wymogu okazania przez pracodawcę informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy, niektóre instrumenty pozwalające kontrolować sytuację na lokalnym rynku pracy zaproponowane w ustawie, budzą pewne wątpliwości i wymagają szerszej dyskusji. Dotyczy to w szczególności:

- upoważnienia 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 (art. 3 ust. 4);
- możliwość określenia przez Radę Ministrów limitów zatrudniania cudzoziemców (art. 13 ust. 5 i ust. 7).

Brak precyzyjnych kryteriów określających, kiedy i na jakiej podstawie będą ustalane limity zatrudnienia, sprawia, że możliwość ingerencji w rynek pracy staje się nadmiernie elastyczna i podatna na subiektywne interpretacje. Przesłanki uzasadniające wprowadzenie limitów zatrudnienia cudzoziemców zostały sformułowana w projekcie ustawy zbyt ogólnie. Doprecyzowania również wymagają ramy czasowe i częstotliwość określenia ww. limitów w drodze rozporządzenia w celu umożliwienia pracodawcom strategii kadrowych.

5. Wątpliwości budzi propozycja nadania uprawnienia do pierwszeństwa w rozpatrywaniu wniosków dotyczących cudzoziemców mających wykonywać pracę u przedsiębiorców określonych w wykazie przedsiębiorców uprawnionych do korzystania z przyspieszonej procedury legalizacji pracy i pobytu cudzoziemców na podstawie wpisu do wykazu przedsiębiorców wykonujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej działalność gospodarczą o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej (art. 28 ust. 1). 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 generują

takich przychodów, podejmują inwestycje o nieokreślonej w przyszłości stopie opłacalności, w dopiero odkrywanych branżach i obszarach. Zaproponowanemu wsparciu określonych przez ministra do spraw gospodarki przedsiębiorstw powinno towarzyszyć wsparcie dla firm rzetelnych, wiarygodnych, wywiązujących się z obowiązków w zakresie legalności zatrudnienia.

6. Propozycja nałożenia na pracodawców dodatkowych obowiązków informacyjnych budzi pewne wątpliwości:

- Nowy obowiązek informacyjny pracodawcy (art. 70 ust. 1 pkt 2) w związku z niepodjęciem pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz kary za niedopełnienie tego obowiązku należy uznać za sprzeczne z założeniem projektu ustawy t.j. ograniczenie liczby procedur dostępu cudzoziemców do rynku pracy i formalności w ich obrębie. Wymóg każdorazowego zawiadomienia urzędu skutkujący jednocześnie unieważnieniem oświadczenia stanowi utrudnienie w organizacji procesów rekrutacyjnych po stronie pracodawców, szczególnie w przypadku dużych przedsiębiorstw. Nakładając taki obowiązek na pracodawcę należy uwzględnić praktykę stosowaną przez urzędy konsularne oraz realny czas oczekiwania na dokumenty wizowe w celu przyjazdu do Polski.
- Projektowana ustawa nakłada na pracodawcę (art. 97 pkt 15) kolejny obowiązek informacyjny polegający na poinformowaniu o utracie przez cudzoziemca pracy wojewodę, który udzielił zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, w terminie 15 dni roboczych. 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 dodatkowego egzemplarza decyzji zezwalającej na pobyt czasowy i pracę pracodawcy w niej wymienionym. Istnieje ryzyko, że cudzoziemiec nie powiadomi pracodawcy o uzyskaniu/zmianie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, natomiast pracodawca ponosi konsekwencje niedopełnienia powyższego obowiązku informacyjnego

7. Zgadza się z zasygnalizowaną w uzasadnieniu potrzebą walki z nadużyciami i ograniczenie działalności nieuczciwych podmiotów. Pragniemy natomiast zwrócić uwagę na to, że przepisy dotyczące weryfikacji czy podmiot zatrudniający został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (art. 13 ust. 4) zostały sformułowane dość ogólnie. Konstrukcja przepisu daje organowi wydającemu decyzję dużą swobodę decyzyjną, co może sprawić, że uczciwe podmioty zatrudniające cudzoziemców legalnie, nie będą w stanie uzyskać zezwolenia na pracę.

8. W przyjętej przez Sejm RP ustawie o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na ostatniej prostej wprowadzono zmiany do ustawy Kodeks pracy (art. 87 projektu ustawy). Zmiana art. 281 oraz 293 Kodeksu pracy polega na podwyższeniu wysokości kar w przypadku popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika. Sposób wprowadzenia zmiany w Kodeksie pracy narusza standardy stanowienia prawa. Poślowie na ostatnim etapie prac nad ustawą dotyczącą zatrudnienia cudzoziemców wprowadzili poprawkę zmieniającą przepisy Kodeksu pracy. Ustawa dotyczy zasad zatrudniania cudzoziemców. Tymczasem proponuje się zmianę w ustawie Kodeks pracy czyli podstawowej regulacji dotyczącej stosunków pracy w Polsce. Wprowadzona zmiana nie mieści się w przedmiotowych ramach projektu dotyczącego zatrudniania cudzoziemców. Charakter Kodeksu nakazuje nam większą powściągliwość w dokonywaniu zmian.

Pominięto zupełnie fakt, iż podwyższenie wysokości kar w przypadku wykroczeń przeciwko prawom pracownika jest przedmiotem dyskusji w ramach rządowego projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Co istotne wspomniany projekt ustawy jest wciąż przedmiotem rozmów.

Kwestia wykroczeń w Kodeksie pracy i wymiaru kar jest bardziej złożona. Trzeba zwrócić uwagę na sposób sformułowania obecnego katalogu wykroczeń w Kodeksie pracy. Podwyższona kara będzie dotyczyła m.in. nieudzielenia pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na jego wniosek. Pracodawcy wnioskowali również o doprecyzowanie, iż w przypadku części przepisów z wykroczeniem mielibyśmy do czynienia w przypadku rażącego naruszenia przepisów. Ponadto przepisy powinny umożliwiać ukaranie rzeczywiście tych podmiotów, które celowo niedopełniają obowiązków lub działają przez rażące niedbalstwo, a jednocześnie powinny pozwolić uniknąć karania tym, u których naruszenie obowiązku miało charakter incydentalny, było wynikiem sporadycznych błędów. Reformie

wymiaru kar powinna towarzyszyć reforma kontroli. Pracodawcy często zwracają uwagę, iż kontrole dotyczą wielokrotnie tych samych podmiotów, kiedy diagnozowane są niewielkie naruszenia, błędy. Nie możemy pomijać, iż przepisy prawa pracy stają się coraz bardziej złożone co nie ułatwia ich stosowania przez pracodawców. Często błędy nie wynikają z intencji pracodawcy, a z niejasności przepisów prawa pracy. Proponuje się wykreślenie przepisu.

Odnosnie szeregu rozwiązań przekazujemy w załączeniu szczegółowe propozycje poprawek, które posłużą podniesieniu efektywności i przejrzystości projektowanych przepisów.

Łączę wyrazy szacunku



Maciej Witucki

Prezydent Konfederacji Lewiatan

Zał. 1: Poprawki Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (druk senacki nr 275, druk sejmowy nr 949)

Poprawki Konfederacji Lewiatan do projektu ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (druk senacki nr 275, druk sejmowy nr 949)

Art. 6

Aktualne brzmienie przepisu:

Art. 6. 1. Zezwolenie na pracę wydaje się w przypadku, gdy cudzoziemiec:

1) 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.

Proponowane brzmienie przepisu:

Art. 6. 1. Zezwolenie na pracę wydaje się w przypadku, gdy cudzoziemiec:

1) 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.~~

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

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.

W przypadku cudzoziemców również ma zastosowanie przepis art. 22 Kodeksu pracy, który określa w jakich warunkach powinna być zawarta umowa o pracę. Państwowa Inspekcja Pracy ma uprawnienia do wytoczenia powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy w imieniu osoby fizycznej oraz może przystąpić do już wytoczonego powództwa, jeśli pracodawca nadużywa umów cywilnoprawnych i zawiera je w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Zaproponowane w projekcie rozwiązanie ogranicza elastyczność obu stron – zarówno cudzoziemców, jak i agencji pracy tymczasowej planujących powierzenie im pracy, a w rezultacie może powodować powiększenie szarej strefy. Usługi świadczone przez agencje pracy tymczasowej pozwalają pracodawcom na szybkie dostosowanie się do zmieniających się potrzeb rynku, elastyczne zarządzanie zasobami ludzkimi, lepszą kontrolę kosztów operacyjnych. Ograniczenie elastyczności współpracy może negatywnie wpłynąć na produktywność polskich przedsiębiorstw. Biorąc pod uwagę powyższe, przepisy należy zmienić umożliwiając zatrudnienie pracowników tymczasowych na podstawie umów cywilnoprawnych.

Art. 13 ust. 1 pkt 7 i Art. 65 ust. 1 pkt 3

Aktualne brzmienie przepisu:

Art. 13. 1. Wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:

7) z okoliczności sprawy wynika, że cudzoziemiec byłby zatrudniony przez podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana na rzecz osoby trzeciej, lub.

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

Proponowane brzmienie przepisu:

- *Wykreślenie art. 13 ust. 1 pkt 7 lub zmiana brzmienia:*

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 i pod kierownictwem osoby trzeciej.

- *Zmiana brzmienia art. 65 ust. 1 pkt 3*

3) zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–n, pkt 2 lub pkt ~~4–6,8–9~~

Uzasadnienie:

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. Przestanka 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 sprzątnia, której pracownicy wykonują pracę sprzątającą na rzecz klienta w jego biurze, czy zatrudnienie specjalisty IT, który serwisuje systemy klienta w jego siedzibie.

member of



BUSINESSatOECD

member of

BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

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 wniosek 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 doprecyzowanie, iż "praca byłaby wykonywana na rzecz i pod kierownictwem osoby trzeciej." Czyli nie tylko kwestia na kogo rzecz wykonywana jest usługa, ale również musi zaistnieć kierownictwo odbiorcy usługi nad pracownikami oddelegowanymi w celu jej wykonania. Wtedy wyeliminujemy przypadki nieprawidłowego outsourcingu i omijania ograniczeń, które muszą spełniać agencje pracy tymczasowej.

Art. 17 ust. 1 pkt 2 oraz art. 68 ust. 1 pkt 2

Aktualne brzmienie przepisu:

Art. 17. 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 teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 lit. b ustawy z dnia 21 lutego 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi, a w przypadku kiedy cudzoziemcowi powierzono pracę na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach – w terminie 7 dni od dnia powierzenia pracy;

Art. 68. 1. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń:
(...)

2) przekazuje organowi, który wpisał oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, kopię umowy z cudzoziemcem w języku polskim, za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 lit. b ustawy z dnia 21 lutego 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi;

Proponowana zmiana:

Proponuje się wykreślenie art. 17 ust. 1 pkt 2 oraz art. 68 ust. 1 pkt 2 z projektu ustawy.

Uzasadnienie:

Przepisy nakładają na pracodawcę nowy obowiązek polegający na konieczności przesłania kopii umowy zawartej z cudzoziemcem. W uzasadnieniu do ustawy czytamy, że projekt ma na celu ograniczenie biurokracji, tymczasem na pracodawcę jest nakładany kolejny obowiązek. Ponadto obowiązek ten został dodany do projektu już po zakończeniu konsultacji publicznych i nie został skonsultowany z pracodawcami. 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). Ponadto przepisy nie precyzują terminu w jakim pracodawca miałby obowiązek dostarczenia kopii umowy.

member of



member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

Art. 28 ust. 1

Aktualne brzmienie przepisu:

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.

3. Wykaz przedsiębiorców obejmuje:

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),

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),

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)

Proponowane brzmienie przepisu:

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.

Uzasadnienie:

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.

Zaproponowanemu wsparciu określonych przez ministra do spraw gospodarki przedsiębiorstw powinno towarzyszyć wsparcie dla firm rzetelnych, wiarygodnych, wywiązujących się z obowiązków w zakresie legalności zatrudnienia. Proponuje się zatem zmianę brzmienia na wzór obowiązującej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tak aby wykaz

member of



BUSINESSatOECD

member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

przedsiębiorców nie ograniczał się do podmiotów korzystających ze wsparcia inwestycyjnego. Jednocześnie proponowane przez Konfederację Lewiatan brzmienie przepisu zakłada, że wykaz taki zostanie na pewno wydany, gdyż minister właściwy do spraw gospodarki nie skorzystał do tej pory z delegacji przewidzianej w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dlatego wyraz „może określić” zastąpiono wyrazem „określi”.

Art. 70 ust. 1

Aktualne brzmienie przepisu:

Art. 70. 1. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, o:

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

Proponowana zmiana brzmienia przepisu:

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

*1) podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie ~~7~~ **14** dni od dnia rozpoczęcia pracy uwzględniając treść art. 57 § 4 kpa;*

2) niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń uwzględniając treść art. 57 § 4 kpa.

3) przesunięciu terminu rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca w stosunku do daty wskazanej w oświadczeniu jako dzień rozpoczęcia pracy na podstawie oświadczenia z uzasadnieniem jej przesunięcia.

Uzasadnienie:

Postulujemy ujednolicenie terminów zawiadomienia starosty o podjęciu bądź niepodjęciu pracy. Przesunięcie terminu rozpoczęcia zatrudnienia może przekroczyć 7 dni ze względu na czas oczekiwania na dokumenty pobytowe m.in. wizę. Wprowadzony obowiązek powiadomienia ma charakter statystyczny, wydłużenie terminu na dokonanie zgłoszenia nie rodzi negatywnych konsekwencji dla właściwych organów, zaś pracodawcy pozwoli uniknąć uchybienia terminowi.

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

member of



BUSINESSatOECD

member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

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

Dodatkowo proponuje się uzupełnienie przepisu o odesłanie do art. 57 §4 kpa, zgodnie z którym jeżeli koniec terminu do wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy lub na sobotę, termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą.

Art. 87.

Aktualne brzmienie przepisu:

Art. 87. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465 oraz z 2024 r. poz. 878, 1222, 1871 i 1965) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 281:

a) w § 1 wyrazy „podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 3000 zł do 50 000 zł”,

b) w § 2 wyrazy „podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 4000 zł do 55 000 zł”;

2) w art. 282:

a) w § 1 wyrazy „podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 3000 zł do 50 000 zł”,

b) w § 3 wyrazy „podlega karze grzywny od 1500 zł do 45 000 zł” zastępuje się wyrazami „podlega karze grzywny od 4000 zł do 55 000 zł”,

c) dodaje się § 4 w brzmieniu:

„§ 4. Kto, wbrew obowiązkowi nie wypłaca przez okres co najmniej 3 miesięcy wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi podlega karze grzywny od 5000 zł do 60 000 zł albo karze ograniczenia wolności.”;

3) w art. 283 § 1 otrzymuje brzmienie:

„§ 1. Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 3000 zł do 50 000 zł.”.

Proponowana zmiana:

Wykreślenie przepisu.

Uzasadnienie:

W przyjętej przez Sejm RP ustawie o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na ostatniej prostej wprowadzono zmiany do ustawy Kodeks pracy. Zmiana art. 281 oraz 293 Kodeksu pracy polega na

member of



BUSINESSatOECD

member of



Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy

podwyższeniu wysokości kar w przypadku popełnienia wykroczeń przeciwko prawom pracownika

Sposób wprowadzenia zmiany w Kodeksie pracy narusza standardy stanowienia prawa. Posłowie na ostatnim etapie prac nad ustawą dotyczącą zatrudnienia cudzoziemców wprowadzili poprawkę zmieniającą przepisy Kodeksu pracy. Ustawa dotyczy zasad zatrudniania cudzoziemców. Tymczasem proponuje się zmianę w ustawie Kodeks pracy czyli podstawowej regulacji dotyczącej stosunków pracy w Polsce. **Wprowadzona zmiana nie mieści się w przedmiotowych ramach projektu dotyczącego zatrudniania cudzoziemców.** Charakter Kodeksu nakazuje nam większą powściągliwość w dokonywaniu zmian.

Pominięto zupełnie fakt, iż podwyższenie wysokości kar w przypadku wykroczeń przeciwko prawom pracownika jest przedmiotem dyskusji w ramach rządowego projektu ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Co istotne wspomniany projekt ustawy jest wciąż przedmiotem rozmów.

Kwestia wykroczeń w Kodeksie pracy i wymiaru kar jest bardziej złożona. Trzeba zwrócić uwagę na sposób sformułowania obecnego katalogu wykroczeń w Kodeksie pracy. Podwyższona kara będzie dotyczyła m.in. nieudzielenia pracownikowi w terminie w postaci papierowej lub elektronicznej odpowiedzi na jego wniosek. Pracodawcy wnioskowali również o doprecyzowanie, iż w przypadku części przepisów z wykroczeniem mielibyśmy do czynienia w przypadku rażącego naruszenia przepisów. Ponadto przepisy powinny umożliwiać ukaranie rzeczywiście tych podmiotów, które celowo niedopełniają obowiązków lub działają przez rażące niedbalstwo, a jednocześnie powinny pozwolić uniknąć karania tym, u których naruszenie obowiązku miało charakter incydentalny, było wynikiem sporadycznych błędów. Reformie wymiaru kar powinna towarzyszyć reforma kontroli. Pracodawcy często zwracają uwagę, iż kontrole dotyczą wielokrotnie tych samych podmiotów, kiedy diagnozowane są niewielkie naruszenia, błędy. Nie możemy pomijać, iż przepisy prawa pracy stają się coraz bardziej złożone co nie ułatwia ich stosowania przez pracodawców. Często błędy nie wynikają z intencji pracodawcy, a z niejasności przepisów prawa pracy.

Art. 97 pkt 18

Aktualne brzmienie przepisu:

Art. 97. W ustawie z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2024 r. poz. 769, 1222 i 1688) wprowadza się następujące zmiany:

18) w art. 121 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„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, o utracie pracy u niego przez cudzoziemca, któremu udzielono tego zezwolenia, w terminie 15 dni od tego zdarzenia.”;

Proponowana zmiana:

Wykreślenie przepisu.

Uzasadnienie:

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 dodatkowego egzemplarza decyzji zezwalającej na pobyt czasowy i pracę pracodawcy w niej wymienionym.

Istnieje ryzyko, że cudzoziemiec nie powiadomi pracodawcy o uzyskaniu/zmianie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, natomiast to pracodawca poniesie konsekwencje niedopełnienia powyższego obowiązku informacyjnego.

KL/90/29/NW/2025

member of



BUSINESSatOECD

member of

BUSINESSEUROPE

Konfederacja Lewiatan
ul. Zbyszka Cybulskiego 5
00-727 Warszawa
tel. +48 22 55 99 900
lewiatan@lewiatan.org
www.lewiatan.org

Polish Confederation
Lewiatan
Brussels Office
Avenue de Cortenbergh 168
tel. +32 2 732 12 10

NIP 5262353400
KRS 0000053779
Sąd Rejonowy dla
m. st. Warszawy w Warszawie XIII
Wydział Gospodarczy