**Załącznik do raportu z konsultacji projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy**

**[o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej] (UC46)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **L.p.** | **Podmiot zgłaszający uwagę** | **Oznaczenie przepisu** | **Treść uwagi** | **Propozycja brzmienia  przepisu** | **Stanowisko MRPiPS** |
|  | Prezydium KK NSZZ „Solidarność” | **Uwaga ogólna** | Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność" pozytywnie ocenia projekt ustawy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 2024 r. o dostępie cudzoziemców do rynku pracy. |  | Uwagi przyjęte do wiadomości. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **Uwagi ogólne** | Pozytywnie należy ocenić stworzenie odrębnego aktu prawnego, całościowo regulującego zasady legalizacji pracy cudzoziemców. W ciągu najbliższych lat popyt na pracę cudzoziemców będzie w dalszym ciągu rósł, m.in. ze względu na niedobory pracowników występujące w coraz większej liczbie branż, regionów i zawodów. Konieczne jest zatem wprowadzenie zmian systemowych w obszarze dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, które usprawnią i skrócą proces legalizacji ich pobytu i pracy. |  | Wyjaśnienie:  Celem projektu jest usprawnienie procesu legalizacji pracy cudzoziemców i przeciwdziałanie nadużywaniu legalizacji pracy cudzoziemców.  Legalizacja pobytu cudzoziemców pozostaje poza zakresem przedmiotowym projektu. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **Uwagi ogólne** | Wprowadzenie pełnej elektronizacji postępowań jest krokiem w dobrym kierunku. Natomiast warto wziąć pod uwagę to, oparcie całości procesu na systemie teleinformatycznym zawsze niesie ze sobą ryzyko wykluczenia cyfrowego części aplikujących. Pewne obawy pojawiają się także w kontekście dotychczasowego sposobu funkcjonowania systemów przeznaczonych do obsługi cudzoziemców. |  | Wyjaśnienie:  Mając na uwadze ryzyko wykluczenia cyfrowego, w projekcie zamieszczono przepisy przewidujące obowiązek zapewnienia przez organ właściwy w sprawach zezwoleń lub oświadczeń pomocy przy zakładaniu konta oraz składaniu wniosków, oświadczeń, środków zaskarżenia, oraz powiadomień (art. 70 ust. 5). |
|  | Konfederacja Lewiatan | **Uwagi ogólne** | Pozytywnie należy ocenić rezygnację z testu rynku pracy. Rezygnacja z wymogu okazania przez pracodawcy informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy zarówno przyspieszy, jak i usprawni proces uzyskania zezwolenia na pracę dla cudzoziemca. W obecnych warunkach utrzymującego się niskiego bezrobocia w Polsce instytucja testu rynku pracy przestała być użytecznym i uzasadnionym instrumentem. Natomiast niektóre instrumenty pozwalające kontrolować sytuację na lokalnym rynku pracy, m.in. limity, zaproponowane w ustawie budzą pewne wątpliwości i wymagają szerszej dyskusji. |  | Uwagi przyjęte do wiadomości. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **Uwagi ogólne** | Postulujemy przeniesienie do nowej ustawy możliwości zatrudnienia obywateli Ukrainy na podstawie powiadomienia. Mając na uwadze szczególną sytuację obywateli Ukrainy w związku z inwazją Rosji, ich integrację z naszym rynkiem pracy, warto rozważyć systemowe uregulowanie i zachowanie uproszczonej instytucji powiadomienia powiatowego urzędu pracy w ciągu 14 dni od dnia podjęcia. |  | Wyjaśnienie:  W projekcie ustawy są zawarte regulacje systemowe. Ewentualne przeniesienie rozwiązań nadzwyczajnych, związanych z objęciem obywateli Ukrainy ochroną czasową, zostanie rozważone w późniejszym terminie, przed zakończeniem okresu ochrony czasowej. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **Uwagi ogólne** | W projekcie ustawy brakuje uregulowania kwestii pracy zdalnej. Świadczenie pracy w takiej formie staje się coraz bardziej popularne. Z uwagi na uregulowanie zasad świadczenia pracy zdalnej w Kodeksie Pracy należy doprecyzować warunki legalnego zatrudnienia obywateli państw trzecich świadczących pracę na terytorium RP w formie zdalnej. |  | Wyjaśnienie:  We wniosku o wydanie zezwolenia na pracę oraz w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca należy podać główne miejsce wykonywania pracy. Dotyczy to również pracy zdalnej.  Jednak w określonych przypadkach okazjonalnego wykonywania pracy na terytorium RP na rzecz pracodawcy zagranicznego, gdy nie jest ona bezpośrednio lub pośrednio organizowana przez pracodawcę, przepisy ustawy nie będą miały zastosowania. |
|  | Związek Pracodawców Business Centre Club (BCC) | **Uwaga ogólna** | oprócz tabeli uwag przedkłada priorytetowe postulaty w zakresie polityki migracyjnej wskazując, że (…) przynajmniej część z tych postulatów wpisuje się w ramy przewidzianej Projektem nowelizacji. W związku z tym BCC zwraca się z wnioskiem o wdrożenie podczas nowelizacji tej części postulatów, które dotykają swoim zakresem Projektu. |  | Wyjaśnienie:  Projekt ustawy ma na celu uregulowanie zasad dostępu do rynku pracy. Inne kwestie dotyczące polityki migracyjnej pozostają poza zakresem projektowanej regulacji. |
|  | BCC | **Uwaga ogólna** | Business Centre Club wskazuje na pilną potrzebę wypracowania całkowicie odmiennego od zakładanego w Projekcie systemu sankcji za nielegalne powierzenie pracy, bowiem obecnie jest on całkowicie niewydolny. Na skutek wielokrotnych zmian w przepisach system sankcji karnych za nielegalne zatrudnienie jest rozproszony oraz niespójny. Tytułem przykładu należy wskazać na trudności w zakwalifikowaniu określonych zachowań do określonych sankcji. Szczególne trudności w praktyce przysparza zakwalifikowanie określonych zachowań jako wykroczenia z art. 120 ust. 1 UPromZatr, który stanowi, że kto powierza cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł lub przestępstwa z art. 264a § 1 Kodeksu karnego, który stanowi iż kto, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej, umożliwia lub ułatwia innej osobie pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wbrew przepisom, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.  Próbę dokonania prawnokarnej kwalifikacji określonych stanów faktycznych podejmują sądy. Tytułem przykładu można wskazać na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia z dnia 27 sierpnia 2007 roku, sygn. akt V KK 388/06, w którym wskazano, że zatrudnienie cudzoziemca nieposiadającego zezwolenia na pracę, stanowiące wykroczenie określone w art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001), wtedy tylko stanowi umożliwienie lub ułatwienie mu pobytu na terenie Rzeczypospolitej Polskiej wbrew przepisom, wypełniające odnośne znamię strony przedmiotowej występku określonego w art. 264a § 1 KK, gdy powierzający wykonywanie pracy zapewnia lub przynajmniej poprawia cudzoziemcowi warunki egzystencji na terytorium kraju i jest tego świadom. Istotą takiego działania sprawcy jest więc udzielanie cudzoziemcowi pomocy w podtrzymywaniu pobytu, głównie przez dostarczanie mu źródeł utrzymania i zakwaterowania.  Z uwagi jednak na sankcyjny charakter normy karne powinny być jasne i wystarczające precyzyjnie. W obecnym stanie prawnym te same stany faktyczne (np. zatrudnienie bez pozwolenia na pracę i zapewnienie zakwaterowania) są traktowane niejednakowo, tj. w zależności od organu jako przestępstwo lub wykroczenie. Co więcej, w tych samych stanach faktycznych sankcje, w szczególności za wykroczenia, są zróżnicowane, często niedostosowane do stopnia zawinienia (co powoduje, że proceder nielegalnego zatrudnienia jest wciąż opłacalny). W związku z powyższym BCC widzi potrzebę:  ⎯ uporządkowania systemu norm karnych związanych z nielegalnym zatrudnieniem cudzoziemców;  ⎯ uszczegółowienia tych norm w taki sposób, aby wyraźnie oddzielić zachowania będące wykroczeniem od zachowań będących przestępstwem;  ⎯ wprowadzenia sankcji karnych dla podmiotów, które co prawda nie zatrudniają cudzoziemców, ale z takiego nielegalnego zatrudnienia bezpośrednio korzystają;  ⎯ stworzenie systemu sankcji karnych w taki sposób, aby stopień penalizacji odpowiadał skali naruszenia [obecnie zdarza się, że jak za wykroczenie odpowiadają przedsiębiorcy, którzy na dużą skalę nielegalnie zatrudniają cudzoziemców, jak i ci, u których zdarzają się pojedyncze i sporadyczne i często niezamierzone przypadki mające w większym stopniu charakter przeoczeń czy omyłek z uwagi na dużą skalę zatrudnienia cudzoziemców]. Sytuacja taka jest niedopuszczalna i prowadzi do sytuacji, w której osiągane z nielegalnego procederu zyski są niewspółmiernie wysokie do (nawet maksymalnej) grzywny jaką podmiot taki może otrzymać.  Głównie za sprawą wadliwego systemu sankcji w Polsce na ogromną skalę rośnie czarny rynek zatrudnienia cudzoziemców, który realnie zagraża dzisiaj konkurencyjności przedsiębiorców legalnie prowadzącym działalność gospodarczą. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać również w skomplikowanych procedurach, niejasnych przepisach i nadmiernych obciążeniach przedsiębiorców. |  | Wyjaśnienie:  Znamiona przestępstw (w tym przestępstwa wskazanego tytułem przykładu) są określone przepisami Kodeksu karnego.  Projektowana ustawa nie będzie zmieniać przepisów Kodeksu karnego.  W projekcie ustawy są określone znamiona wykroczeń.  Postulat uzależnienia sankcji za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców od ich liczby jest uwzględniony w przepisie art. 82 ust. 9. |
|  | Związek Pracodawców Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy (OKAP) | **Uwaga ogólna** | przedmiotowe prace powinny w sposób kompleksowy objąć również zmianę procedur dotyczących legalizacji pobytu cudzoziemców zatrudnianych przez polskich przedsiębiorców a to zwłaszcza w przedmiocie:  1) reorganizacji struktury konsularnej - celem usprawnienia jej działania w obszarze wydawania wiz cudzoziemcom, gdyż obecnie postępowania toczą się miesiącami;  2) uproszczenia procedur wizowych celem szybszego ich rozpoznania - celem zwiększenia % wydawanych wiz, obecnie % ten jest bardzo niski - m.in. z uwagi na to, że przepisy nadają konsulatom bardzo dużą swobodę w stosowaniu odmów wydawania wiz cudzoziemcom;  3) dopuszczenia pracodawców w przypadku wydawania wiz pracowniczych do udziału w postępowaniach wizowych celem umożliwienia urzędom konsularnym weryfikacji czy pracodawca faktycznie ma zamiar zatrudnić cudzoziemca, a cudzoziemiec faktycznie ma zamiar dla tego pracodawcy pracować.  Z tych przyczyn postulujemy o rozszerzenie zakresu prowadzonych prac nad ustawą o wprowadzenie kompleksowych zmian w Ustawie o cudzoziemcach. To jest o tyle kluczowe, że wedle stanu obecnego w wielu konsulatach 10-30% cudzoziemców otrzymuje wizę, mimo że wcześniej zostało wydane zezwolenie na pracę dla tego cudzoziemca. Zwiększenie sprawności wydawania zezwoleń na pracę bez usprawnienia działania konsulatów nic nie zmieni-tzn. przyrost wydanych zezwoleń spowoduje tylko, że % wydawanych wiz spadnie jeszcze bardziej. |  | Uwagi nieuwzględnione.  Projekt ustawy ma na celu uregulowanie zasad dostępu do rynku pracy. Postępowania wizowe pozostają poza zakresem projektowanej regulacji. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **Uwaga ogólna** | W treści uzasadnienia do projektu ustawodawca ocenia polski system prawny jako jeden z najbardziej liberalnych w UE pod względem przyjmowania migrantów zarobkowych (str. 7 uzasadnienia), jednocześnie wskazując na rosnącą otwartość rynków innych państw UE na zatrudnianie cudzoziemców. Warto zauważyć, że liberalizm systemu prawnego (przy wyższych poziomach wynagrodzeń w krajach zachodnich) stanowić może element naszej konkurencyjności na tle innych państw UE. Dlatego też zwracamy uwagę na potrzebę zrewidowania niektórych, ww., a zbyt restrykcyjnych rozwiązań, które mogłyby wpłynąć na spadek zainteresowania cudzoziemców polskim rynkiem pracy i skutecznie utrudnić polskim podmiotom zatrudniającym zatrudnianie cudzoziemców. |  | Uwaga częściowo uwzględniona  (zweryfikowano adekwatność i proporcjonalność rozwiązań przewidzianych w projekcie). |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **Uwaga ogólna** | Zwracamy uwagę na brak wprowadzenia do projektu ustawy rozwiązań pozwalającego na uelastycznienie procedur legalizujących pracę w przypadku zmian pracodawcy i wykonywania pracy tego samego rodzaju u innego pracodawcy – analogicznie do instytucji zmiany jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę, czyli ze zwolnieniem z przedstawiania części dokumentów, które były przedstawione w poprzednim postępowaniu, są nadal aktualne a dotyczą cudzoziemca. Tego typu rozwiązanie mogłoby się przyczynić do zwiększenia efektywności postepowań, przyśpieszenia procedur i mniejszej dotkliwości, jeżeli chodzi o przedstawianie dokumentów, w posiadaniu których organ już jest. |  | Wyjaśnienie:  W projekcie ustawy przewiduje się utrzymanie założenia, że pracodawca składa zezwolenie na pracę jest udzielane na wniosek pracodawcy i że większość przesłanek udzielenia zezwolenia dotyczy pracodawcy. Przemawia to przeciwko uwzględnieniu tej uwagi. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **Uwaga ogólna** | Zwracamy uwagę, że realizacja celu KPO w postaci całkowitej cyfryzacji procedur bez priorytetyzacji i ustalenia „szybkich ścieżek” lub/i rozgraniczenia postępowań dotyczących udzielania zezwoleń do pracy cudzoziemcom nie przybywającym na terytorium Polski od tych którzy już znajdują się w naszym kraju nie spowoduje znacznego przyśpieszenia procedur i nie doprowadzi do zwiększenia atrakcyjności polskiego rynku pracy dla cudzoziemców. Widzimy potrzebę określenia kryteriów i wniosków, które mogłyby być rozpatrywane w trybie przyśpieszonym czy nadzwyczajnym. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Ogólnopolski Związek Zawodowy Samozatrudnionych WBREW [Kancelaria Doradcza Solski & Partnerzy sp. z o.o. ] | **art. 1 ust. 4 pkt 1** | Projektowana ustawa umożliwia nieograniczony dostęp cudzoziemców do rynku pracy w Polsce, o ile są oni samozatrudnionymi, co nie chroni w należyty sposób interesów samozatrudnionych Polaków. Z uwagi natomiast na łatwość uzyskiwania wpisu do CEIDG, jak również uzyskiwania statusu przedsiębiorcy przez cudzoziemców, postulat zapewnienia kontroli Państwa nad cudzoziemcami świadczącymi pracę w Polsce w tej formie (kontrakt b2b), jest konieczny i uzasadniony. | Propozycja wykreślenia przepisu. | Wyjaśnienie:  Przepisy art. 4 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przyznają określonym grupom cudzoziemców prawo prowadzenia działalności gospodarczej w charakterze przedsiębiorców zarejestrowanych w CEIDG. Wymóg każdorazowego uzyskania zezwolenia na pracę w praktyce uniemożliwiałby prowadzenie działalności gospodarczej polegającej na osobistym świadczeniu usług. Ponadto wspomniane przepisy zakreślają ograniczony krąg cudzoziemców uprawnionych rejestracji w CEIDG. |
|  | Państwowa Inspekcja Pracy (PIP) | **art. 1 ust. 4 pkt 5** | Z uwagi na ocenny charakter przepis ten może być wykorzystywany do dokonywania nadużyć i obchodzenia obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę. Naszym zdaniem, podniesione w uzasadnieniu do projektu ustawy wątpliwości dotyczące wykonywania pracy zdalnej na terytorium Polski na rzecz zagranicznych podmiotów zatrudniających mogą być rozstrzygnięte w drodze wykładni regulacji ustawowych i nie zachodzi potrzeba wprowadzenia w tym celu specjalnego przepisu. | W ocenie PIP, należałoby rozważyć usunięcie tego przepisu z projektu ustawy. | Wyjaśnienie:  W praktyce projektowana ustawa, a tym samym wymóg uzyskania zezwolenia na pracę nie będzie miał zastosowania tylko do wyjątkowych przypadków, gdy cudzoziemiec przebywając przejazdem na terytorium Polski zdalnie wykonał określone czynności na rzecz pracodawcy zagranicznego, który nie wysyłał cudzoziemca na terytorium Polski albo nie miał wiedzy, że cudzoziemiec wykonuje określoną pracę przebywając na terytorium RP. Praca wykonana przez cudzoziemca powinna mieć charakter incydentalny oraz nie powinna mieć żadnego związku z polskim rynkiem pracy.  Przepis ten nie dotyczy przypadku, w którym cudzoziemiec, będący pracownikiem pracodawcy zagranicznego, będzie przebywał w Polsce w celu wykonywania pracy na rzecz tego pracodawcy. W takim przypadku pracodawca zagraniczny powinien złożyć wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę, a brak zezwolenia na pracę powinien być kwalifikowany jako nielegalne zatrudnienie cudzoziemca. |
|  | Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) | **art. 1 ust. 4 pkt 5** | niejednoznaczne pojęcie „okazjonalnego, incydentalnego wykonywania czynności na rzecz zagranicznego podmiotu zatrudniającego" może budzić wątpliwości interpretacyjne po stronie kontrolowanych przedsiębiorców. W naszej opinii doprecyzowania wymaga, jak interpretować projektowany przepis - czy należy przez niego rozumieć np. kilkudniową podróż służbową w celu szkolenia pracownika w rozumieniu przepisów art. 775 Kodeksu pracy, czy też inny rodzaj wykonywania czynności służbowych. Zagadnienie powyższe jest istotne w zakresie obliczania prawidłowej podstawy wymiaru składek. |  | Zob. wyjaśnienie w poz. 15.  . |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 1 ust. 4 pkt 5** | Przepis niejasny i nieprecyzyjny, ponadto wątpliwości budzą sformułowania: „okazjonalne” i „incydentalne” bez określenia czasookresu. | „okazjonalnego, incydentalnego, trwającego nie dłużej niż 30 dni w roku kalendarzowym, wykonywania przez cudzoziemca czynności na rzecz zagranicznego podmiotu zatrudniającego cudzoziemca, nie związanych z działaniem podmiotu zagranicznego na rzecz polskiego podmiotu” | Zob. wyjaśnienie w poz. 15.  . |
|  | NSZZ „Solidarność”- 80 [Forum Związków Zawodowych] (FZZ) | **art. 1 ust. 4 pkt 5** | przepis wprowadza możliwość wykonywania pracy przez cudzoziemca na rzecz zagranicznego podmiotu zatrudniającego bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę. Z treści przepisu nie wynika w sposób wyraźny jakiego rodzaju czynności miałby dotyczyć, a tym samym może on wywoływać wątpliwości interpretacyjne. Również treść uzasadnienia projektu ustawy nie wyjaśnia tych wątpliwości w jednoznaczny sposób (pojawia się jedynie kwestia wykonywania przez cudzoziemca bliżej nieokreślonych czynności podczas spędzania urlopu czy odwiedzin u krewnych). |  | Zob. wyjaśnienie w poz. 15.  . |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 1 ust. 4 pkt 5** | Podany przepis wskazuje, że ustawy nie stosuje się do okazjonalnego i incydentalnego wykonywania czynności na rzecz zagranicznego podmiotu zatrudniającego cudzoziemca, jeżeli czynności te nie mają związku z rynkiem pracy i gospodarką Rzeczypospolitej Polskiej. Naszym zdaniem ten przepis może budzić wątpliwości interpretacyjne co do celu, w jakim cudzoziemiec znalazł się w Polsce i wykonuje pracę na rzecz pracodawcy zagranicznego. Przykładem mogą być obywatele Ukrainy, którzy wykonują pracę zdalną podczas gdy celem nadrzędnym ich przebywania w Polsce jest korzystanie z ochrony czasowej.  Wprowadzenie limitów czasowych mogłoby bardziej doprecyzować ten przepis, pojęcie „okazjonalności” jest zbyt ogólne. Proponuje się doprecyzowanie pojęcia „incydentalności” w przypadku tego przepisu: np. 30 lub 90 dni w roku czy innym okresie  Nie jest do końca też jasne przy brzmieniu nowych przepisów jaki rodzaj zezwolenia na pracę będzie konieczny do uzyskania, jeśli praca zdalna nie będzie incydentalna i jednocześnie nie będziemy mieli do czynienia z delegowaniem przez pracodawcę zagranicznego do wykonywania pracy na terytorium Polski o którym mowa w art. 38 ustawy. Doprecyzowania wymaga to, czy w takiej sytuacji zezwolenie na pracę będzie wymagane.  Proponowana zmiana: Określenie limitu czasowego, w którym praca może być wykonywana w sposób opisany w przepisie i sposób postepowania w przypadku przekroczenia tego limitu. |  | Zob. wyjaśnienie w poz. 15.  . |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 1 ust. 4 pkt 5** | Wskazujemy na zasadność doprecyzowania określeń „okazjonalny” i „incydentalny”, np. poprzez określenie ram czasowych odróżniających takie wykonywanie czynności od delegowania (na takiej samej zasadzie jak ma to miejsce w przypadku precyzyjnego określenia, kiedy zezwolenie na pracę nie jest wymagane w przypadku delegowania przez zagraniczny podmiot zatrudniający – art. 42). |  | Zob. wyjaśnienie w poz. 15.  . |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 1 ust. 5** | Powierzenie ministrowi właściwemu do spraw pracy zadania udzielania wyjaśnień dotyczących stosowania ustawy jest bardzo cennym rozwiązaniem – pozwala ono rozstrzygać wątpliwe kwestie i kształtować przyjętą interpretację przepisów ustawy.  W naszej ocenie warto rozbudować regulację dotyczącą trybu realizacji tego zadania, aby jeszcze zwiększyć płynące z tego korzyści.  Rekomendujemy sformułowanie zasad udzielania wyjaśnień w odpowiedzi na zapytania podmiotów zatrudniających, w szczególności terminów udzielania takich wyjaśnień |  | Uwaga nieuwzględniona.  Wyjaśnienia są udzielane stosownie do potrzeb, mogą być kierowane nie tylko do osób bezpośrednio zainteresowanych, ale np. również do urzędów stosujących przepisy. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 1 ust. 5** | Do rozważenia wskazanie trybu i częstotliwości wydawania aktów interpretacyjnych. |  | Wyjaśnienie:  Wyjaśnienia dot. stosowana przepisów ustawy są udzielane stosownie do potrzeb. |
|  | PIP | **art. 2 pkt 2** | Z uzasadnienia do projektu ustawy (str. 20), wynika, że opiera się ona na zasadzie powiązania uprawnienia pracodawcy do zatrudnienia cudzoziemca z legalnym pobytem cudzoziemca na terytorium RP. Jednak w definicji nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca nie uwzględniono tej kwestii.  Poza odpowiednim uzupełnieniem powyższej definicji należałoby także uporządkować ją pod względem logicznym, tzn. definicja ta powinna rozpoczynać się od przesłanki legalnego pobytu cudzoziemca na terytorium Polski, następnie wskazywać przesłankę posiadania podstawy pobytu, która nie uprawnia do wykonywania pracy, a dopiero w dalszej kolejności wymieniać brak odpowiedniego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca. | 1. (…) nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemca – oznacza to zatrudnienie cudzoziemca: 2. który nie posiada ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego go do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub 3. którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy, lub 4. który nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, jeżeli jest wymagane, lub (…) | Uwaga uwzględniona. |
|  | FZZ | **art. 2 pkt 2** | Przepis zawiera legalną definicję nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca i pozostaje w funkcjonalnym związku z wykroczeniem stypizowanym w art. 76 ust. 1 projektu ustawy, polegającym na nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemca. Wątpliwości może budzić usunięcie z definicji nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca sytuacji w której wykonuje on pracę przebywając nielegalnie na terytorium RP (…) przepis interpretowany jest powszechnie jako zakaz powierzania wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu nielegalnie na terytorium RP. Tym samym podmiot powierzający wykonywanie pracy takiemu cudzoziemcowi (nielegalnie przebywającemu w Polsce) może swoim zachowaniem wypełnić znamiona wykroczenia stypizowanego w art. 120 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Brak przepisu o analogicznej treści w nowej ustawie oznacza, iż w praktyce w wielu przypadkach brak będzie możliwości przeprowadzenia postępowania wykroczeniowego w sytuacji zatrudnienia cudzoziemca nielegalnie przebywającego na terytorium RP (postawienia zarzutu popełnienia wykroczenia z art. 76 ust. 1 w zw. z art. 2 pkt 2 ustawy) (…) [Do takiej sytuacji może dojść na przykład wtedy, gdy cudzoziemiec posiada co prawda ważne zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy, ale upłynął termin ważności jego wizy lub innego dokumentu pobytowego. W projekcie ustawy znajduje się przepis (art. 1 ust. 2) odsyłający w zakresie skutków powierzenia pracy cudzoziemcowi przebywającemu nielegalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej do przepisów odrębnych. Należy domniemywać, że chodzi w tym przypadku o przepisy ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Warto jednak zwrócić uwagę, że we wskazanej wyżej ustawie mamy do czynienia jedynie z wykroczeniem polegającym na uporczywym powierzaniu wykonywania pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w przypadku gdy praca ta nie ma związku z prowadzoną przez powierzającego wykonywanie pracy działalnością gospodarczą (art.11 ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP). Do znamion wskazanego wyżej wykroczenia należy „uporczywe powierzenie pracy, w przypadku gdy praca ta nie ma związku z prowadzoną przez powierzającego wykonywanie pracy działalnością gospodarczą”. W sposób oczywisty nie każde zatrudnienie cudzoziemca przebywającego nielegalnie w Polsce stanowić będzie wyczerpanie znamion strony przedmiotowej wykroczenia. W obowiązującym obecnie stanie prawnym wykroczenie stypizowane w art. 120 ust. 1 w zw. z art. 2 ust. 1 pkt 22 a ustawy o promocji zatrudnienia, stanowi typ podstawowy wykroczenia polegającego na powierzeniu pracy cudzoziemcowi nielegalnie przebywającemu w Polsce, natomiast art. 11 ustawy o skutkach powierzenia typ kwalifikowany. Pozostałe przepisy karne zawarte w ustawie o skutkach powierzenia (art. 9 i 10) stanowią przestępstwa i jako takie nie podlegają właściwości rzeczowej organów Państwowej Inspekcji Pracy.  Reasumując] zasadnym jest rozszerzenie definicji nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca o kwestie związane z powierzeniem pracy obcokrajowcowi przebywającemu nielegalnie na terytorium RP, ewentualnie dokonanie nowelizacji ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej poprzez dodanie do jej treści przepisu penalizującego (w formie wykroczenia) zachowania polegające na powierzaniu pracy cudzoziemcom nielegalnie przebywającym w Polsce. |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 2 pkt 2 lit. c** | Uważamy, że sytuacja w której przepis określając, że cudzoziemiec nie może wykonywać pracy na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu powoduje, że nie jest brana pod uwagę elastyczność umowy cywilnoprawnej, która charakteryzuje się zmiennością uzależnioną od czasu poświęconego na realizację konkretnej usługi. | c) który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę lub cudzoziemiec wykonywał pracę w większej liczbie godzin niż wskazanej w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o zatrudnieniu na podstawie jego pisemnej zgody, lub | Wyjaśnienie:  Proponowane uzupełnienie jest niepotrzebne z uwagi na ogólniejsze zastrzeżenie: „chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę”. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 2 pkt 2 lit. c** | Art. 2 pkt 2 lit. d) stanowi m.in., że nielegalnym zatrudnieniem jest zatrudnienie cudzoziemca na innych warunkach niż określone np. w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę (z art. 114 ustawy o cudzoziemcach), chyba że cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie. Tym samym, np. zatrudnienie cudzoziemca posiadającego zezwolenie na pobyt czasowy i pracę na innych warunkach niż określone w tym zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę nie będzie nielegalne, jeżeli cudzoziemiec uzyskał inne uprawnienie pozwalające na pracę na tych innych warunkach (np. stał się absolwentem polskich studiów).  Art. 2 pkt 2 lit. c) nie zawiera sformułowania analogicznego jak podkreślone powyżej. Rodzi to ryzyko uznania, że np. zatrudnienie cudzoziemca posiadającego zezwolenie na pracę na innych warunkach niż określone w tym zezwoleniu na pracę będzie nielegalne, nawet jeżeli cudzoziemiec uzyskał inne uprawnienie pozwalające na pracę na tych innych warunkach (np. stał się absolwentem polskich studiów albo uzyskał na te inne warunki zezwolenie na pobyt i pracę). Tak rozumiany przepis należałoby ocenić krytycznie, jako wprowadzający nieuzasadnione ograniczenie możliwości zatrudniania cudzoziemców. | c) który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę, lub cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie, | Uwaga uwzględniona |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 2 pkt 2 lit. d** | 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. d może powodować pewne wątpliwości czy cudzoziemiec jest uprawniony do legalnego wykonywania pracy po spełnieniu wyżej opisanych warunkach. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Przepis ma taki cel jak opisany w treści uwagi i jest w ten sposób stosowany. |
|  | BCC | **art. 2 pkt 2 lit. e** | Nie może ujść uwadze, że z jednej strony ustawodawca sam forsuje w pojawiających się projektach ustaw elektronizację postępowania, a z drugiej nie dostrzega takiej potrzeby po stronie przedsiębiorców. Współczesne technologie cyfrowe oferują narzędzia, które zapewniają bezpieczeństwo i wiarygodność zawieranych umów, jednocześnie ułatwiając proces ich zawierania. Zmiana 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, przyniesie szereg korzyści. Przede wszystkim proces zawierania umów w takiej formie jest zazwyczaj szybszy i bardziej mobilny niż tradycyjny proces papierowy. 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 zużycie papieru i zasobów związanych z obsługą tradycyjnej dokumentacji papierowej przyczynia się do ochrony środowiska.  Proponowane 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 wyłącznie pisemnej formy umowy.  W obecnym kształcie przepisu nie istnieją żadne inne istotne wartości, które przemawiałyby za pozostawieniem wymogu wyłącznie pisemnej formy umowy. Umożliwienie zawierania umów w formie dokumentowej przy użyciu podpisu zaufanego nie narusza żadnych zasadniczych interesów, a wręcz przeciwnie, wspiera nowoczesne, bezpieczne i efektywne rozwiązania w zakresie zatrudniania cudzoziemców. | Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:  2) nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemca – oznacza to zatrudnienie cudzoziemca:  e) bez zawarcia z nim umowy w formie pisemnej lub dokumentowej, w tym przy użyciu podpisu zaufanego o którym mowa w art. §1 ust. 2 rozporządzenie Ministra Cyfryzacji 1 z dnia 29 czerwca 2020 r. w sprawie profilu zaufanego i podpisu zaufanego (Dz.U.2023.2551), z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2; | Uwaga nieuwzględniona.  Przepisy art. 29 Kodeksu pracy, dot. zawarcia, zmiany, ewentualnie informacji o warunkach umowy również zastrzegają formę pisemną.  Należy wspomnieć, że zgodnie z art. 781 § 2 Kodeksu cywilnego oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 2 pkt 2 lit. e**  **art. 5 ust. 1** | 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.  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.  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. | Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:  2) nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemca – oznacza to zatrudnienie cudzoziemca:  e) bez zawarcia z nim umowy w formie pisemnej lub dokumentowej, w tym przy użyciu podpisu zaufanego o którym mowa w art. §1 ust. 2 rozporządzenie Ministra Cyfryzacji 1 z dnia 29 czerwca 2020 r. w sprawie profilu zaufanego i podpisu zaufanego (Dz.U.2023.2551), z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2;  Art. 5. 1. Zatrudnienie cudzoziemca wymaga zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej lub dokumentowej, w tym przy użyciu podpisu zaufanego o którym mowa w art. §1 ust. 2 rozporządzenie Ministra Cyfryzacji 1 z dnia 29 czerwca 2020 r. w sprawie profilu zaufanego i podpisu zaufanego (Dz.U.2023.2551), z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2. | Uwaga nieuwzględniona.  Przepisy art. 29 Kodeksu pracy, dot. zawarcia, zmiany, ewentualnie informacji o warunkach umowy również zastrzegają formę pisemną.  Należy wspomnieć, że zgodnie z art. 781 § 2 Kodeksu cywilnego oświadczenie woli złożone w formie elektronicznej jest równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej. |
|  | PIP | **art. 2 pkt 3** | Wobec definicji nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca  – uwaga analogiczna jak w odniesieniu do art. 2 pkt 2. | 1. nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemca – oznacza to wykonywanie pracy przez cudzoziemca: 2. który nie posiada ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego go do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub 3. którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy, lub 4. który nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, jeżeli jest wymagane. | Uwaga uwzględniona. |
|  | ZUS | **art. 2 pkt 2 i 3** | wyjaśnienia wymaga, czy projektowane przepisy definiujące nielegalne zatrudnienie cudzoziemca i nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca, odwołują się do definicji nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej pracy zarobkowej oraz nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca (wg przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zwracamy uwagę na potrzebę doprecyzowania bądź wyjaśnienie, czy projektowane przepisy mają charakter uzupełniający w stosunku do regulacji zawartych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, czy też należy traktować je jako odrębne regulacje.  Jednocześnie rozważenia wymaga, czy w związku z powyższym i projektowaną zmianą uzupełnienia wymaga art. 16 ust. 1e ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z aktualnym brzmieniem ww. przepisu, w przypadku stwierdzenia nielegalnego zatrudnienia w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 13 lit. a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy lub zaniżenia podstawy wymiaru składek pracowników, składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe od wynagrodzenia z tytułu nielegalnego zatrudnienia oraz od części nieujawnionego wynagrodzenia nie obciążają ubezpieczonego i opłacane są w całości z własnych środków przez płatnika składek. Przepisy ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych odwołują się aktualnie jedynie do definicji zawartej w art. 2 ust. 1 pkt 13 lit. a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wydaje się, że projektowane przepisy powinny zawierać również odesłanie do art. 2 ust. 1 pkt 14 ww. ustawy lub przepisów art. 2 pkt 2 i 3 projektowanej ustawy.  Aktualnie zawiadomienia sygnalistów kierowane do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wskazują na przypadki wypłat dla cudzoziemców, dokonywane „pod stołem". Wykluczenie tej grupy ubezpieczonych może pośrednio naruszać zasadę równego traktowania wszystkich ubezpieczonych, wyrażoną w art. 2 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. |  | Uwaga nieaktualna w związku z zastąpieniem określenia „zatrudnienie” określeniem „powierzenie pracy”. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 2 pkt 3** | Definicja nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca powinna być tożsama z definicją nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi, która została określona w art. 2 pkt 2 | nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemca – oznacza to wykonywanie pracy przez cudzoziemca:  a) który nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, jeżeli jest wymagane, lub  b) którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania  c) który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę, lub  d) który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114, art. 126, art. 127, art. 139a ust. 1, art. 139o ust. 1 lub art. 142 ust. 3, z zastrzeżeniem art. 119 i art. 135 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę lub cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie,  e) bez zawarcia z nim umowy w formie pisemnej, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2; | Uwaga nieuwzględniona.  W definicji nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca nie ma elementów zawartych w definicji nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi, które odnoszą się do działań podmiotu zatrudniającego, na które cudzoziemiec nie ma wpływu.  Należy wziąć pod uwagę, że osoba wykonująca pracę ma słabszą pozycję niż podmiot zatrudniający, a cudzoziemcy należą do grupy osób szczególnie podatnych na nadużycia.  Analogiczne rozwiązanie funkcjonuje na gruncie obowiązującej obecnie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 2 pkt 5** | Uwaga dotyczy nie tyle samej definicji podmiotu zatrudniającego ile potrzeby rozwiązania praktycznych problemów związanych z ustaleniem siedziby lub miejsca zamieszkania podmiotu.  W odniesieniu do miejsca zamieszkania proponujemy, aby w ustawie doprecyzować, że chodzi o miejsce pobytu stałego w rozumieniu ustawy o ewidencji ludności.  W odniesieniu do siedziby zwracamy uwagę na powszechnie występujący problem fikcyjnych (wirtualnych) siedzib. Powszechnym zjawiskiem jest wskazywanie przez podmioty zatrudniające adresów siedzib, w których żadna faktyczna działalność nie jest prowadzona. |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Konwent Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy woj. kujawsko- pomorskiego (KWK-P) | **art. 2 pkt 5** | Wymóg posiadania miejsca zamieszkania w Polsce (bez konieczności zameldowania) umożliwi zatrudnianie cudzoziemców przez podmioty - w tym osoby fizyczne nieposiadające zameldowania na terenie Polski. | Polskim podmiocie zatrudniającym - oznacza to podmiot zatrudniający, mający siedzibę w przypadku osób prawnych albo miejsce stałego zameldowania w przypadku osób fizycznych i osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą, w tym oddział lub przedstawicielstwo zagranicznego podmiotu zatrudniającego | Uwaga częściowo uwzględniona - w przepisach ustawy miejsce zamieszkania zastąpiono miejscem stałego pobytu. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 2 pkt 5** | Celowym byłoby dodanie wyjaśnienia/zastrzeżenia, że przepis dotyczy oddziału i przedstawicielstwa zagranicznego podmiotu zatrudniającego wtedy, gdy z aktu regulującego ustrój danego podmiotu wynika, że jednostka organizacyjna będąca jego częścią ma zdolność do zatrudniania we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Nie wpłynie to na długość czy poziom skomplikowania projektowanego przepisu, a wręcz przeciwnie - stanie się on jasny i zrozumiały, bez konieczności sięgania do uzasadnienia, literatury przedmiotu czy orzecznictwa (str. 14 uzasadnienia do projektu). |  | Uwaga nieuwzględniona.  Zgodnie z definicją podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi może być jednostka organizacyjna, jeżeli powierza lub zamierza powierzyć pracę cudzoziemcowi. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 2 pkt 7** | Po punkcie 7 dodać definicję starosty tożsamą z definicją zawartą w projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia.  Zadania, o których mowa w projekcie ustawy będą realizowały powiatowe urzędy pracy. Na mocy porozumienia pomiędzy samorządami są PUP-y obsługujące powiaty i miasta na prawach powiatu. Celem propozycji jest uniknięcie sytuacji składania wniosków i podań, o których mowa w ustawie do starostwa powiatowego, w którym PUP nie funkcjonuje. |  | Uwaga nieuwzględniona.  W przepisach określone są kompetencje starosty, a nie PUP. Brak PUP w danym powiecie nie zmienia właściwości starosty; wnioski itp. będą kierowane do PUP obsługującego tego starostę. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 2 pkt 9** | Słowo „zatrudnienie” jest tu potraktowane inaczej niż w definicji tego samego słowa w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia, znacznie je rozszerzono i raczej kojarzy się z obecnie używanym zwrotem „wykonywanie pracy”. Orzecznictwo sądów też traktuje te definicje różnie. | Proponujemy pozostanie przy obecnym wyraźnym rozróżnieniu pojęć „zatrudnienie” i „wykonywanie pracy” | Uwaga uwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 2 pkt 9 lit. b** | Wykluczenie zapisu dotyczącego umowy o dzieło. Zatrudnienie to powierzenie cudzoziemcowi wykonywania pracy lub świadczenie usług na terytorium RP – umowa o dzieło nie nosi znamion zatrudnienia. | b) wykonywania pracy lub świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia lub umowy o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników albo powierzenie pracy w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, lub | Uwaga nieuwzględniona.  Ryzyko nadużywania konstrukcji umowy o dzieło, tj. pozornego zawierania umowy o dzieło w celu świadczenia usług i unikania wymogu zezwolenia na pracę. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 2 pkt 9 lit. b** | Wykluczenie możliwości zatrudniania cudzoziemców na podstawie umowy o dzieło, ta forma wykorzystywana jest powszechnie do obchodzenia przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Odnotowujemy liczne przypadki zawierania umów o dzieło, w przypadkach gdy charakter powierzonych zadań odpowiada zleceniu czy stosunkowi pracy. Wykonywanie umowy o dzieło nie gwarantuje uzyskania wynagrodzenia, gdyż uzależnione jest od jego odbioru. W większości przypadków nie ma nawet uzasadnienia przebywanie w RP, by domniemane dzieło stworzyć. | zatrudnianiu – oznacza to powierzenie cudzoziemcowi: wykonywania pracy lub świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, lub umowy o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników albo powierzenie pracy w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, lub | Uwaga nieuwzględniona (ryzyko nadużywania konstrukcji umowy o dzieło, tj. pozornego zawierania umowy o dzieło w celu świadczenia usług i unikania wymogu zezwolenia na pracę). |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 2 pkt 9 lit. b** | Proponuje się rozszerzenie katalogu wymienionych w tym przepisie umów o umowę uaktywniającą, o której mowa w art. 50 ustawy z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3. Wskazany rodzaj umowy jest jednym z rodzajów umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy o umowie zlecenia zawarte w Kodeksie cywilnym. Z uwagi, że wymieniono wszystkie rodzaje umów należałoby uzupełnić katalog o ten rodzaj umowy, który jest dość popularny wśród osób fizycznych ubiegających się o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca do opieki nad dzieckiem z uwagi na refundowanie przez ZUS kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika. | b) wykonywania pracy lub świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy zlecenia, w tym umowy uaktywniającej, umowy o dzieło lub umowy o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników albo powierzenie pracy w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, lub | Uwaga częściowo uwzględniona.  Przepis uzupełniony o umowę o świadczenie usług. |
|  | PIP | **art. 2 pkt 9 lit. e** | Zgodnie z definicją legalną za zatrudnienie uznaje się pełnienie funkcji prokurenta przedsiębiorcy wpisanego do rejestru przedsiębiorców, jeżeli przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W projekcie sformułowanie „rejestr przedsiębiorców” obejmuje tylko rejestr przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego. W naszej ocenie, definicja zatrudnienia powinna dotyczyć każdej prokury udzielonej przez przedsiębiorcę, w tym również wpisanej do CEiDG. | e) pełnienie funkcji prokurenta przedsiębiorcy wpisanego do rejestru przedsiębiorców lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, jeżeli przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub (…) | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 2 pkt 9**  **art. 6 ust. 1 pkt 2** | Wymóg uzyskania zezwolenia na pracę dla cudzoziemców wykonujących powtarzające się świadczenia niepieniężne wydaje się nadmierną ingerencją administracji w ocenę, które czynności stanowią "pracę" i zatrudnienie, a które nie. Powszechnie wiadomo, że powtarzające się świadczenia niepieniężne związane z posiadaniem udziału w spółce, realizowane zgodnie z art. 176 Kodeksu Spółek Handlowych, nie są zatrudnieniem. Dlaczego więc odróżnia się sytuację obywatela RP, który wykonuje takie świadczenia dla spółki, od sytuacji cudzoziemca? Stanowi to naruszenie zasady równego traktowania obywateli w podobnych sytuacjach prawnych, wynikającą z art. 8 Kodeksu Postępowania Administracyjnego i utrwaloną w orzecznictwie sądów administracyjnych. |  | Wyjaśnienie:  W nowej wersji projektu proponuje się inne rozwiązanie, tj. ograniczenie możliwości obejmowania lub nabywania udziałów lub akcji, z którymi wiąże się obowiązek świadczenia pracy lub usług w ramach spełniania powtarzających się świadczeń niepieniężnych, o których mowa w art. 176 lub art. 356 k.s.h., lub w zamian za udziały w prostych spółkach akcyjnych. Konieczne jest reakcja na nadużywanie tych konstrukcji m.in. w celu obchodzenia wymogu posiadania zezwolenia na pracę. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 2** | Proponuje się dodać definicję:  - systemu teleinformatycznego praca.gov.pl;  - indywidualnego konta.  W projekcie ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy użyto takich sformułowań, ale nie są zdefiniowane. Ponadto w art. 72 ust. 2 projektu jest odesłanie do art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Tymczasem w art. 8 ww. projektu wskazano system teleinformatyczny, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia … o rynku pracy i służbach zatrudnienia – natomiast w projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia w art. 25 nie ma ust. 8 (natomiast o systemach teleinformatycznych stanowi art. 25 ust. 1 pkt 7 projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia). |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 3 ust. 1 pkt 1 - 3** | Uwarunkowanie swobodnego dostępu do rynku pracy dla członków rodzin ob. UE lub obywateli Polski od potwierdzenia prawa pobytu w Polsce tj. uzyskania karty pobytu członka rodziny ob. UE | Swoboda zatrudnienia dotyczy cudzoziemca, który:  jest członkiem rodziny, w rozumieniu art. 2 pkt 4 lit. a ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. z 2024 r. poz. 633), obywatela państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, który z nim przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i posiada prawo pobytu na tym terytorium  2) jest członkiem rodziny, w rozumieniu art. 2 pkt 4 lit. b ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin, obywatela polskiego, przebywającym z nim na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i posiada prawo pobytu na tym terytorium  jest osobą, o której mowa w art. 19 ust. 2 i 3 lub art. 19a ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin i posiada prawo pobytu na tym terytorium | Wyjaśnienie:  Osoby wymienione w tych przepisach mają prawo pobytu i pracy na terytorium RP, niezależnie od tego, czy posiadają kartę pobytu członka rodziny obywatela UE. Nie ma też potrzeby uzupełnienia tych przepisów. |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 3 ust. 1 pkt 5** | Przepis niepotrzebny, wynika już z art. 3 ust. 1 pkt 1-4, należy usunąć. |  | Wyjaśnienie:  Prawo pobytu stałego nie jest tożsame z prawem pobytu, o którym mowa w przepisach pkt 1-4. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 3 ust. 1 pkt 18** | Aktualnie mamy do czynienia z wielomiesięcznym czasem oczekiwania przez cudzoziemca na wezwanie go przez urząd do uzupełnienie tzw. braków formalnych w sytuacji, kiedy to wniosek o zezwolenie na pobyt musiał być złożony na kancelarii urzędu lub wysłany za pomocą operatora pocztowego Poczta Polska (tak się dzieje np. w Katowicach, Łodzi, Szczecinie, Wrocławiu) ze względu na brak możliwości umówienia się na osobistą wizytę w urzędzie wojewódzkim celem złożenia wniosku.  Samo potwierdzenie przyjęcia wniosku o zezwolenie pobytowe przez urząd wojewódzki nie stanowi poświadczenia przez urząd faktu zweryfikowania wniosku pod względem formalnym (czy jest on kompletny i nie zawiera braków formalnych).  Z interpretacji PIP wynika, że świadczenie pracy przez cudzoziemca przed uzyskaniem stempla (kiedy to następuje weryfikacja formalna wniosku) jest obarczone ryzykiem, że w przypadku nieotrzymania tego stempla wykonywanie oraz powierzanie pracy cudzoziemcowi może zostać – podczas kontroli ze strony Państwowej Inspekcji Pracy lub Straży Granicznej – uznane za nielegalne już od chwili upływu ważności poprzednio posiadanych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca. Grozi to zarówno cudzoziemcowi, jak i pracodawcy konsekwencjami m.in. w postaci kary grzywny.  Zatem istnieje konieczność wyeliminowania sytuacji, kiedy to cudzoziemiec czy pracodawca byliby obarczani konsekwencjami za sytuacje, na które nie mają wpływu (jak np. przewlekłość postępowań w urzędzie). Proponujemy zatem uwzględnienie w projektowanej ustawie powyższych okoliczności, które od lat stanowią poważne utrudnienie zarówno dla cudzoziemców, jak i podmiotów ich zatrudniających. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Problem zostanie częściowo rozwiązany dzięki przygotowywanej modernizacji Modułu Obsługi Spraw stosowanego w postępowaniach pobytowych. |
|  | Fundacja Ocalenie | **art. 3 ust. 1 pkt 18** | Na podstawie przepisów art. 3 ust. 1 pkt 18 Ustawy można będzie swobodnie zatrudnić cudzoziemca, który „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”.  Uważamy, że nie ma powodu, by ograniczać możliwość podjęcia pracy przez wszystkich cudzoziemców znajdujących się w procedurze legalizacyjnej, która w obecnych realiach potrafi trwać wiele miesięcy, a w skrajnych przypadkach kilka lat. Uważamy również, że takie działania nie tylko doprowadzą do poprawy sytuacji cudzoziemców znajdujących się w procedurze, ale również będą korzystne dla budżetu państwa, zważywszy na możliwość podjęcia legalnej pracy przez tych cudzoziemców, skutkujące ograniczeniem zjawiska szarej strefy. | usunięcie sformułowania „jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku spełniał warunki, o których mowa w pkt 14-17” | Uwaga nieuwzględniona.  Celem przepisu jest kontynuacja swobodnego dostępu do rynku pracy w okresie oczekiwania na zezwolenie na pobyt czasowy, stały lub rezydenta długoterminowego. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 3 ust. 1 pkt 18** | Sugerujemy potraktowanie zwolnień w sposób systemowy i uwzględnienie obecnie obowiązujących (vide: absolwenci polskich uczelni ponadgimnazjalnych, w tym szkół policealnych, nauczycieli języków ojczystych wykonujących pracę/ świadczących usługi nauczania tych języków w szkołach i innych placówkach o których mowa w ustawie prawo oświatowe) |  | Wyjaśnienie:  Uwaga zostanie rozpatrzona w toku prac nad projektem rozporządzenia wykonawczego. |
|  | Polska Organizacja Handlu i Dystrybucji (POHiD) |  | Rozpatrzenie możliwości uzupełnienia listy zawodów, które zostają zwolnione z wydawania zezwoleń na pracę: sprzedawca-kasjer, kasjer, pracownik obsługi sklepu. |  | Wyjaśnienie:  Uwaga zastanie rozpatrzona w toku prac nad projektem rozporządzenia wykonawczego. |
|  | ZUS | **art. 3** | W projektowanym ust. 2 i 3 zastosowano nieprawidłową numerację punktów (dwukrotnie powtórzony został pkt 2).  Wątpliwości budzi również prawidłowość powołania w pkt 2 ust. 3 przepisu art. 222a ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (nie ma takiego przepisu w ww. ustawie). |  | Uwagi uwzględnione. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 3 ust. 3 pkt 2** | Art. 3 ust 3 pkt 2 został powtórzony w dwóch różnych wersjach.  Art. 222a ustawy o cudzoziemcach nie istnieje i nie dodają go przepisy projektowanej ustawy ani przepisu projektowanej ustawy o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (UC15). |  | Uwagi uwzględnione. . |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 3 ust. 3 pkt 2** | Dwukrotnie wpisany pkt 2, właściwie 2 wersje tego samego przepisu, z tym że druga wersja z błędem: nie ma w ustawie o cudzoziemcach art. 222a ust.1 pkt 2 – należy usunąć |  | Uwagi uwzględnione. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 3 ust. 3** | Zdublowana numeracja punktu 2 |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 3 ust. 3 pkt 2** | Dwukrotnie wskazano pkt 2 w różnym brzmieniu |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 3 ust. 3 pkt 5** | Na podstawie projektowanego przepisu możliwe będzie rozpoczęcie pracy przez posiadacza wizy Schengen (w tym wydanej w celu turystycznym lub odwiedzin) po uzyskaniu przez pracodawcę Zezwolenia na pracę/Oświadczenia. W tym kontekście warto zwrócić uwagę na art. 116 pkt 6 ustawy o cudzoziemcach (w obecnym brzmieniu), który stanowi, że odmawia się wszczęcia postępowania w sprawie udzielenia cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, gdy w dniu składania wniosku o udzielenie mu tego zezwolenia przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu turystycznym lub w celu odwiedzin u rodziny lub przyjaciół, na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen.  W praktyce pracodawca będzie mógł powierzyć pracę cudzoziemcowi na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen jedynie przez okres pierwszych 90 dni, ponieważ jest to maksymalny okres, na który może zostać wydana wiza Schengen. Po upływie ważności tej wizy de facto nie ma możliwości kontynuacji pracy na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, gdyż w związku z art. 116 ustawy o cudzoziemcach Wojewoda odmawia wszczęcia postępowania. Proponuje się zatem zmianę przepisów ustawy o cudzoziemcach w taki sposób, aby cudzoziemiec na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen mógł uzyskać zezwolenie na pobyt czasowy i pracę w przypadku chęci kontynuacji zatrudnienia w polskim przedsiębiorstwie. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Zgodnie z sugestią MSWiA, w związku z nadużyciami dotyczącymi prawa pobytu na terytorium RP, zniesiona zostanie możliwość wykonywania pracy podczas pobytu na terytorium RP na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen. |
|  | BCC | **art. 3 ust. 3 pkt 7**  **art. 3 ust 4** | Propozycja regulacji zawartej w art. 3 ust. 3 pkt 7 oraz w art. 3 ust. 4 daje ministrowi właściwemu do spraw pracy zbyt daleko idące uprawnienia do określania, w drodze rozporządzenia, wykazu państw, których obywatele, mimo posiadania zezwolenia na pracę, nie będą uprawnieni do wykonywania pracy w Polsce w ramach ruchu bezwizowego. Taka regulacja narusza normy prawa międzynarodowego oraz standardy jakimi powinna kierować się polska polityka migracyjna (nie ma też na dzień dzisiejszy założeń do polityki migracyjnej, która by takie regulacje usprawiedliwiała choć w najmniejszym zakresie). Regulacja zakłada, że rozporządzeniem można z polskiego rynku pracy wykluczyć całą społeczność cudzoziemców, którzy chcą legalnie przebywać i pracować na terenie Polski. 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 . Przede wszystkim, istnieje cała gama innych instrumentów, które umożliwiają skuteczną kontrolę nad rynkiem pracy oraz monitorowanie zagrożeń związanych z bezpieczeństwem i porządkiem publicznym. Podkreślić należy od zapewnienia bezpieczeństwa są odpowiednie organy państwowe, a zakładanie z góry, że wszyscy obywatele danego Państwa nie mogą wykonywać pracy mimo posiadania zezwolenia na pracę stanowi nieuzasadnioną dyskryminację ze względu na posiadane obywatelstwo. | Usunięcie przepisu. | Uwaga nieuwzględniona.  Coraz częściej w wyniku przeprowadzanych przez organy Straży Granicznej kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców stwierdzane są nadużycia polegające na wykorzystywaniu przez cudzoziemców dokumentów uprawniających do wykonywania pracy na terytorium RP wyłącznie w celu przekroczenia granic zewnętrznych obszaru Schengen bez faktycznego zamiaru podjęcia pracy w Polsce (w tym dokumentów spreparowanych i fikcyjnych). Istnieją podmioty, które występują o zezwolenia na pracę dla cudzoziemców z tych krajów na znaczną skalę, pomimo iż cudzoziemcy ci nie są zainteresowani wykonywaniem pracy w Polsce.  Z informacji przekazanych przez przedstawicieli służb innych państw członkowskich wynika, iż niejednokrotnie cudzoziemcy ci nie docierają w ogóle na terytorium Polski, lecz pozostają w kraju pierwszego wjazdu na terytorium Schengen lub udają się na terytorium innych państw.  Tego rodzaju nadużycia uzasadniają wprowadzenie ograniczeń dotyczących wykonywania pracy podczas pobytu w ramach ruchu bezwizowego. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 3 ust. 3 pkt 7 i ust 4** | Niestawianie się cudzoziemców do pracy, którzy wjechali do Polski w ramach ruchu bezwizowego, nie zawsze jest winą pracodawcy. Często sytuacje te nie wynikają z ukrytych intencji sprowadzania cudzoziemców w innych celach niż praca, ale z niezależnych od pracodawcy okoliczności. Często jest to spowodowane niezdecydowaniem samych cudzoziemców, co pracodawca nie jest w stanie przewidzieć na etapie ich sprowadzania do Polski. Dodatkowo, czas oczekiwania na wydanie niezbędnych zezwoleń, które projektodawca planuje narzucić, może prowadzić do rezygnacji cudzoziemców z podjęcia pracy.  Ponadto uważamy, że potrzebne jest wskazanie według jakich kryteriów będą określane państwa, wobec których stosowany będzie ruch bezwizowy oraz czy zostaną w tym zakresie uwzględnione obecnie ustalone zasady, również te wynikające z przepisów prawa UE? |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 3 ust. 4** | 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.  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.  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.  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. | Wykreślić przepis. | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 3 ust. 4** | Przepis ten wprowadza znaczące narzędzie regulacyjne, które może być wykorzystane do ochrony rynku pracy i bezpieczeństwa publicznego, ale również może prowadzić do niepożądanych skutków społecznych i międzynarodowych.  Przepis może budzić kontrowersje dotyczące równego traktowania obywateli różnych państw, a także wzbudzać obawy o potencjalną dyskryminację na tle narodowościowym.  Ograniczenia dla obywateli niektórych krajów mogą wpłynąć na polski rynek pracy, zwłaszcza w sektorach, które tradycyjnie opierają się na pracownikach z zagranicy.  Tego rodzaju regulacje mogą wpłynąć na stosunki bilateralne z państwami, których obywateli dotkną ograniczenia, oraz na wizerunek Polski na arenie międzynarodowej. |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 3 ust. 5** | Rozszerzenie w ustawie katalogu podstawowych podstaw zwolnienia z wymogu zezwolenia na pracę o często występującą dotychczas przesłankę (poprzednio wskazaną w rozporządzeniu) | Dopisać punkt:  „jest absolwentem szkoły ponadgimnazjalnej” | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 3 ust. 5** | Proponuje się dodanie w art. 3 ust. 5 po pkt. 5, pkt. 6-8  W przypadku ust. 6 zwolnienie z wymogu posiadania zezwolenia na pracę dotyczy cudzoziemców będących studentami studiów odbywanych w formie stacjonarnej oraz studentów studiów niestacjonarnych. Jest to uzasadnione potrzebą równego traktowania wszystkich studentów, niezależnie od formy ich studiów. Nie należy zapominać, że studenci studiów niestacjonarnych uzyskają takie same dyplomy, mają takie same uprawnienia, a jedyną różnicą są kryteria naboru.  Wprowadzenie tego rozszerzenia umożliwi studentom studiów niestacjonarnych podjęcie pracy w Polsce bez zbędnych formalności, co może przyczynić się do ułatwienia ich sytuacji finansowej i integracji z lokalnym rynkiem pracy. W tym przypadku nie ma żadnego zagrożenia związanego z nielegalnym wykorzystywaniem statusu studenta.  Dodanie ustępu 7 umożliwi zatrudnienie cudzoziemców będących absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę. Należy zaznaczyć, iż w aktualnym stanie prawnym, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy I Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę są zwolnieni cudzoziemcy, będący absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych. Zaznaczyć, należy, że obecnie istnieje już zwolnienie dla tej grupy oraz cudzoziemców będących studentami studiów stacjonarnych, więc dodanie wskazanych ustępów do przepisu pozwoli na utrzymanie spójności i klarowności przepisów.  Wreszcie, uwzględnienie ustępu 8 umożliwi zatrudnienie cudzoziemców posiadających status słuchaczy szkół policealnych. Jest to istotne dla zapewnienia równych szans na rynku pracy dla tej grupy cudzoziemców oraz zgodności z założeniami danego aktu prawnego, m.in. kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. „A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy” określonej w Krajowym Planie Odbudowy. Celem tej reformy jest zmniejszenie barier administracyjnych przy zatrudnianiu cudzoziemców, co można osiągnąć poprzez rozszerzenie zwolnień z wymogu zezwolenia na pracę dla różnych grup cudzoziemców, w tym dla słuchaczy szkół policealnych. W tym zakresie wnoszący uwagi dostrzegają ryzyko wykorzystywania tego przepisu niezgodnie z prawem w związku z powyższym być może istniałaby potrzeba nałożenia dodatkowych kryteriów weryfikacji. | 6. jest studentem studiów odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej lub uczestnikiem studiów doktoranckich odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej;  7. jest absolwentem polskiej szkoły ponadgimnazjalnej;  8. posiada status słuchacza szkoły policealnej. | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 3 ust. 5** | Popieramy zmianę przepisów w zakresie umożliwienia zatrudnienia absolwentów studiów niestacjonarnych bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, natomiast proponujemy uregulowanie w projektowanej ustawie sytuacji osób studiujących w Polsce poprzez dodanie punktów 6-8.  Należy zaznaczyć, iż w aktualnym stanie prawnym, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę są zwolnieni cudzoziemcy będący studentami stacjonarnymi i uczestnikami stacjonarnych studiów doktoranckich. W pkt. 6 proponuje się rozszerzenie zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na studentów studiów niestacjonarnych. Jest to uzasadnione potrzebą równego traktowania wszystkich studentów, niezależnie od formy ich studiów. Wprowadzenie tego rozszerzenia umożliwi studentom studiów niestacjonarnych podjęcie pracy w Polsce bez zbędnych formalności, co może przyczynić się do stabilizacji ich sytuacji finansowej i integracji z lokalnym rynkiem pracy.  Natomiast dodanie punktu 7 umożliwi zatrudnienie cudzoziemców będących absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę. Rozwiązanie to już funkcjonuje na podstawie wspomnianego wyżej Rozporządzenia. Dodanie wskazanych ustępów do przepisu pozwoli na utrzymanie spójności i klarowności.  Wreszcie, uwzględnienie punktu 8 umożliwi zatrudnienie cudzoziemców posiadających status słuchaczy szkół policealnych. Jest to istotne dla zapewnienia równych szans na rynku pracy dla tej grupy cudzoziemców oraz zgodności z założeniami danego aktu prawnego, m.in. kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. „A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy” określonej w Krajowym Planie Odbudowy. Celem tej reformy jest zmniejszenie barier administracyjnych przy zatrudnianiu cudzoziemców, co można osiągnąć poprzez rozszerzenie zwolnień z wymogu zezwolenia na pracę dla różnych grup cudzoziemców, w tym dla słuchaczy szkół policealnych.  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. | Dodanie do art. 5 ust. 5 pkt 6-8:  6) jest studentem studiów odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej lub uczestnikami studiów doktoranckich odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej  7) jest absolwentem polskiej szkoły ponadgimnazjalnej;  8) posiadających status słuchacza szkoły policealnej. | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne |  | Zwracamy uwagę na potrzebę uwzględnienia w przedmiotowym projekcie ustawy lub/i w aktach wykonawczych do niego obowiązujących obecnie przepisów rangi krajowej zwalniających z potrzeby uzyskiwania zezwolenia do pracy, w szczególności Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, bowiem projektowana ustawa nie wyczerpuje katalogu podmiotów dotychczas zwolnionych. |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne |  | Widzimy potrzebę doprecyzowania przepisów dotyczących zezwoleń i odniesienie wprost zwolnień z potrzeby posiadania zezwolenia do wszystkich ich rodzajów. |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 3 ust. 7** | 1) Brakuje wytycznych do wydania rozporządzenia.  2) Ponadto prosimy o wyjaśnienie czy rozporządzenie będzie się również odnosiło do osób, o których mowa w art. 52 ust. 3. |  | Wyjaśnienie:  Rozporządzenie nie będzie się odnosić do cudzoziemców przebywających w PL w innym celu niż wykonywanie pracy sezonowej (art. 52 ust. 3) – ma ono dotyczyć szczególnych rozwiązań dla cudzoziemców przyjmowanych przez Polskę w celu wykonywania pracy sezonowej. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 4 ust. 1, 2** | 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)  Postulujemy zmianę brzmienie przepisu tak, aby katalog danych, jakie pracodawca mógł pozyskiwać od cudzoziemca, był otwarty – np. „Podmiot zatrudniający może pozyskiwać od cudzoziemca dane osobowe dotyczące jego i innych osób, a także kopie dokumentów zawierających te dane, w zakresie służącym do potwierdzenia jego tożsamości i uzyskania lub potwierdzenia uprawnienia do jego zatrudnienia”. |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 4 ust. 2** | 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 czy też zezwolenie na pobyt straciły ważność, wówczas podmiot powierzający pracę, niebędący stroną postępowania o udzielenie zezwolenia na pobyt, nie jest w stanie zweryfikować kwestii legalności pobytu kandydata do pracy/ pracownika w oparciu wizę, zezwolenie na pobyt czasowy lub stały lub rezydenta długoterminowego, bo cudzoziemiec ich jeszcze lub już ważnych nie posiada. Jedynym potwierdzeniem legalności pobytu cudzoziemca w takiej sytuacji jest okazanie przez cudzoziemca stempla w paszporcie i wskazanie na jakim etapie w urzędzie jest postępowanie o udzielenie mu zezwolenia pobytowego. Ze względu na długi czas oczekiwania na wezwanie cudzoziemca do osobistego stawiennictwa w urzędzie, pracodawcy dokładają wszelkiej staranności aby zweryfikować legalność pobytu na podstawie innych niż stempel dokumentów, jak np. informacja z systemu urzędu (INPOL, Przybysz, portal klienta w Gdańsku etc.) wskazująca na jakim etapie jest sprawa czy zaświadczenie potwierdzające, że postępowanie jest w toku, wydane przez urząd wojewódzki, co jest praktycznie niemożliwe do uzyskania ze względu na bieżącą sytuację w urzędach. | 2. Podmiot zatrudniający żąda od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. lub innych dokumentów potwierdzających legalność pobytu. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 4 ust. 2-3**  **art. 11**  **art. 25** | Przepisy te nakładają na pracodawców ważne obowiązki weryfikacyjne, które mają na celu zapewnienie zgodności z przepisami prawnymi dotyczącymi zatrudnienia cudzoziemców, ale wymagają od nich również odpowiednich zasobów i procedur, aby spełnić te wymogi w praktyce.  W obecnych realiach faktycznych i prawnych brak jest możliwości wypełnienia obowiązków weryfikacyjnych z uwagi długość trwania procedur (nawet do kilku miesięcy). Warto rozważyć wprowadzenie mechanizmu, który umożliwiłby Straży Granicznej (SG) wydawanie zaświadczeń potwierdzających legalność pobytu cudzoziemca oraz okres tego pobytu. Taki obowiązek miałby kluczowe znaczenie, zwłaszcza dla osób przebywających w Polsce w ramach ruchu bezwizowego. Obecnie pracodawcy oraz cudzoziemcy mogą napotykać trudności w poprawnym obliczeniu dopuszczalnego okresu pobytu, co jest skomplikowane szczególnie w przypadkach, gdy cudzoziemiec posiada więcej niż jeden paszport uprawniający do wjazdu bezwizowego. Zdarza się, że pracodawcy, mimo najlepszych intencji i staranności, nie są w stanie samodzielnie zweryfikować tych okoliczności.  W kontekście wymienionych przepisów (przewidujących konieczność przedłożenia kopii paszportu lub karty pobytu na etapie wnioskowania o zezwolenie na pracę czy de facto wygaśnięcie zatrudnienia na okres, gdy cudzoziemiec nie ma ważnego zezwolenia lub ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu) zwracamy uwagę na sytuację obywateli Ukrainy (mężczyzn), którzy w obecnych realiach faktycznych i prawnych w państwie pochodzenia mogą mieć trudności z wyrobieniem paszportu, a w konsekwencji z wystąpieniem z wnioskiem o legalizację pobytu.  Zwracamy również uwagę na sytuację cudzoziemców oczekujących na wydanie zezwolenia na pobyt, którzy mogą nie mieć możliwości udokumentowania legalności pobytu z uwagi na brak stempla w paszporcie co najmniej przez kilka pierwszych miesięcy po złożeniu wniosku. |  | Uwagi nieuwzględnione.  Dotyczą kwestii poza zakresem projektu. |
|  | PIP | **art. 4 ust. 4** | Aby umożliwić inspektorom pracy szybką i efektywną realizację kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców, wnosimy o uzupełnienie zakresu obowiązku nałożonego na podmiot zatrudniający, polegającego na przechowywaniu kopii dokumentów uprawniających do pobytu na terytorium RP i umowy zawartej z cudzoziemcem przez cały okres wykonywania pracy w Polsce oraz przez okres 2 lat – również o dokumenty legalizujące jego pracę. | Podmiot zatrudniający przechowuje kopie dokumentów uprawniających do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a także zezwolenia na pracę i oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz przez okres, o którym mowa w ust. 5. | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | PIP | **art. 5 ust. 1** | W naszej ocenie, przepis ten należałoby doprecyzować, dodając że umowa w formie pisemnej musi zostać zawarta przed dopuszczeniem cudzoziemca do pracy. | Zatrudnienie cudzoziemca wymaga zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej przed dopuszczeniem go do pracy, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2. | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | BCC | **art. 5 ust. 1** | Nie może ujść uwadze, że z jednej strony ustawodawca sam forsuje w pojawiających się projektach ustaw elektronizację postępowania, a z drugiej nie dostrzega takiej potrzeby po stronie przedsiębiorców. Współczesne technologie cyfrowe oferują narzędzia, które zapewniają bezpieczeństwo i wiarygodność zawieranych umów, jednocześnie ułatwiając proces ich zawierania. Zmiana 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, przyniesie szereg korzyści. Przede wszystkim proces zawierania umów w takiej formie jest zazwyczaj szybszy i bardziej mobilny niż tradycyjny proces papierowy. 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 zużycie papieru i zasobów związanych z obsługą tradycyjnej dokumentacji papierowej przyczynia się do ochrony środowiska.  Proponowane 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 wyłącznie pisemnej formy umowy.  W obecnym kształcie przepisu nie istnieją żadne inne istotne wartości, które przemawiałyby za pozostawieniem wymogu wyłącznie pisemnej formy umowy. Umożliwienie zawierania umów w formie dokumentowej przy użyciu podpisu zaufanego nie narusza żadnych zasadniczych interesów, a wręcz przeciwnie, wspiera nowoczesne, bezpieczne i efektywne rozwiązania w zakresie zatrudniania cudzoziemców. | 1. Zatrudnienie cudzoziemca wymaga zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej lub dokumentowej, w tym przy użyciu podpisu zaufanego o którym mowa w art. §1 ust. 2 rozporządzenie Ministra Cyfryzacji 1 z dnia 29 czerwca 2020 r. w sprawie profilu zaufanego i podpisu zaufanego (Dz.U.2023.2551), z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2. | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 5 ust. 1** | Należy umożliwić zawieranie umów z cudzoziemcami w formie elektronicznej. W dzisiejszych czasach, gdy elektronizacja postępuje i wiele spraw można załatwić zdalnie, warto wprowadzić taką możliwość. Jeśli nie dla wszystkich cudzoziemców, to przynajmniej dla tych, którzy posiadają kartę pobytu i mają długoterminowy pobyt w Polsce, co wyklucza ryzyko wyzysku czy oszustwa. Umożliwienie zawierania umów elektronicznie usprawni i ułatwi formalności zarówno dla cudzoziemców, jak i dla pracodawców. Często umowy są podpisywane z opóźnieniem jedynie z powodu braku możliwości osobistego spotkania się stron. Różne formy elektroniczne mogą być ustawowo dopuszczone, pod warunkiem spełnienia wszelkich wymagań. |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | OKAP | **art. 5 ust. 1** | Projekt ustawy przewiduje, że zatrudnienie cudzoziemca, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2 wymaga formy pisemnej. W tym zakresie wskazać należy, że bardziej praktycznym rozwiązaniem byłoby dopuszczenie także zawarcia umowy w formie dokumentowej, przy jednoczesnym potwierdzeniu warunków zatrudnienia na piśmie przed przystąpieniem do wykonania umowy przez cudzoziemca. Praktyka obrotu pokazuje, że w dzisiejszych czasach umowy bardzo chętnie zawierane są za pomocą środków porozumiewania się na odległość, co jest korzystne dla kontrahentów i pozwala im na większą elastyczność. | postulujemy dodanie następującego zdania do art. 5 ust. 1: Umowa może być również zawarta w formie dokumentowej, o ile podmiot zatrudniający potwierdzi warunki zatrudnienia na piśmie najpóźniej w dniu przystąpienia do wykonywania pracy przez cudzoziemca. | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 5 ust. 1** | Warto rozważyć dodanie do tego artykułu klauzuli zgodnie z którą umowa powinna być zawarta najpóźniej na dzień przed rozpoczęciem pracy / świadczenia usług. Taka zmiana byłaby zgodna z ogólną zasadą, w myśl której warunki pracy powinny być jasno określone przed jej podjęciem, co dodatkowo zabezpiecza prawa pracownika i umacnia odpowiedzialność pracodawcy.  Dodanie takiego wymogu do ustawy zdecydowanie zwiększyłoby ochronę pracowników cudzoziemców. Zapewnienie, że umowa zostanie zawarta i że jej treść będzie zrozumiała dla pracownika przed rozpoczęciem pracy, wzmacnia ochronę praw pracowniczych i przyczynia się do lepszego zrozumienia obowiązków i praw wynikających z zatrudnienia. | Zatrudnienie cudzoziemca wymaga zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej przed rozpoczęciem pracy lub świadczenia usług, nie później niż w dniu przystąpienia do pracy. Wymóg ten dotyczy wszystkich form zatrudnienia, z wyjątkiem przypadków określonych w art. 6 ust. 1 pkt 2. | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 5 ust. 2** | Sygnalizujemy, że projektowany przepis – wbrew intencji ustawodawcy omówionej w uzasadnieniu oraz mimo sankcji, o której mowa w art. 76 ust. 6 projektu ustawy– nie wyeliminuje istniejących nadużyć w tym zakresie. Z dużym prawdopodobieństwem kontynuowana będzie obecnie nierzadka praktyka przedkładania cudzoziemcom do podpisu oświadczeń potwierdzających rzekome zrozumienie treści umowy. Zasadnym byłoby wprowadzenie konieczności zawierania umów w wersjach dwujęzycznych (język polski + język, w którym komunikuje się cudzoziemiec), co jednocześnie zdezaktualizowałoby potrzebę regulacji z ust. 2 (tłumaczenie przysięgłe). Wskazujemy również na zasadność dwujęzycznej formy informacji, o której mowa w ust. 4 (wzory takich informacji w różnych językach mogłyby być pracodawcom udostępniane przez powiatowe urzędy pracy). |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Stowarzyszenie Nomada | **art. 5 ust. 2** | Projekt przewiduje wprowadzenie wymogu przedstawienia cudzoziemcowi umowy w wersji dla niego zrozumiałej co jest dobrą zmianą.  Obecnie cudzoziemcy często porozumiewają się w języku polskim w mowie, lecz w piśmie w sposób uniemożliwiający odpowiednie zrozumienie umowy. Proponujemy dodatkowe wzmocnienie | Ust. 2 Jeżeli umowa, o której mowa w ust. 1, będzie sporządzona w języku polskim, a cudzoziemiec nie posługuje się językiem polskim w piśmie, podmiot zatrudniający przed podpisaniem umowy przedstawia cudzoziemcowi treść tej umowy w języku dla niego zrozumiałym i przechowuje ją przez okres, o którym mowa w art. 4 ust. 5.  Ust. 3 W przypadku zawierania z cudzoziemcem nieposługującym się językiem polskim, umów cywilnoprawnych podmiot zatrudniający przedstawia cudzoziemcowi przed zawarciem umowy dokument zawierający podstawowe warunki umowne dotyczące przedmiotu tej umowy, długości jej trwania, stawki oraz zasad jej wypowiedzenia. | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | BCC | **art. 5 ust. 2 i ust 3** | Wartością chronioną omawianym przepisem jest dobro cudzoziemca, rozumiane jako jego świadomość na jakich warunkach zawiera stosunek zatrudnienia. Dla opiniujących cel ten jest w pełni zrozumiały.  Ten cel można osiągnąć bez dodatkowego obciążania finansowego przedsiębiorców. Należy wskazać, że tłumaczenie każdej umowy przez tłumacza przysięgłego obciąży nie tylko małe i średnie przedsiębiorstwa ale również te, które zatrudniają dużą liczbę cudzoziemców. Doprowadzi też do tego, że umowy te będą skracane do niezbędnego minimum i tym samym cudzoziemiec będzie o swoich warunkach zatrudnienia wiedział mniej.  Rozważając prostsze rozwiązanie proponujemy aby wprowadzić następujące zasady:  1) obowiązkowo umowa musi być zawarta w języku polskim (jest to istotne z punktu widzenia kontroli przeprowadzanych na terenie polski);  2) umowa musi być dodatkowo przedstawiona cudzoziemcowi w wersji dla niego zrozumiałej;  3) w przypadku, gdy organ kontroli będzie miał uzasadnione wątpliwości co do zgodności wersji językowych może zobowiązać podmiot zatrudniający do przedłożenia przysięgłego tłumaczenia umowy z pkt. 2 celem zweryfikowania czy jest ona zbieżna z umową z pkt. 1. | 2. Umowa z cudzoziemcem sporządzana jest podmiot zatrudniający w języku polskim. W przypadku, w którym cudzoziemiec nie posługuje się językiem polskim, podmiot zatrudniający przed podpisaniem umowy przedstawia cudzoziemcowi treść tej umowy na piśmie w wersji dla niego zrozumiałej i przechowuje ją przez okres, o którym mowa w art. 4 ust. 5.  3. W przypadku powzięcia uzasadnionej wątpliwości co do zgodności językowej umów, o których mowa w ust. 2 powyżej organ kontroli ma prawo zobowiązać podmiot zatrudniający do przedłożenia tłumaczenia obcojęzycznej wersji umowy przedstawionej cudzoziemcowi przez tłumacza przysięgłego wpisanego na listę tłumaczy przysięgłych prowadzoną przez Ministra Sprawiedliwości celem porównania tego tłumaczenia z polską wersją umowy. | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 5 ust. 3** | Nie ma potrzeby, aby było to tłumaczenie przysięgłe. Zwykłe tłumaczenie jest w zupełności wystarczające. W przypadku wymogu zrozumienia umowy przez cudzoziemca - nie ma wymogu tłumaczenia przysięgłego. |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 5 ust. 3** | Przepis w obecnym brzmieniu zdaje się dotyczyć także umów dwujęzycznych, w wersji polskiej i obcej - wymóg sporządzania tłumaczenia przysięgłego takich umów jest szczególnie nadmierny. Wprowadzenie bezwzględnego obowiązywania ustępu 3 w każdym przypadku byłoby daleko idącym obciążeniem dla podmiotów zatrudniających cudzoziemców. Wartością chronioną w tym kontekście jest dobro cudzoziemca, rozumiane jako jego świadomość na jakich warunkach zawiera stosunek zatrudnienia. Ten cel można osiągnąć bez dodatkowego obciążania finansowego przedsiębiorców. Rozważając możliwe rozwiązania, można by zastanowić się nad wprowadzeniem w przepisie pierwszeństwa zapisów w wersji zrozumiałej dla cudzoziemca, przed zapisami w języku polskim. Taka modyfikacja umożliwiłaby zapewnienie cudzoziemcowi lepszej ochrony jego praw poprzez umożliwienie mu pełnego zrozumienia treści zawieranej umowy zatrudnienia i związania obu stron tymi zapisami, bez konieczności ponoszenia dodatkowych kosztów tłumaczenia.  Ponadto należy zwrócić uwagę na brak przepisu przejściowego rozstrzygającego, czy obowiązek przechowywania tłumaczenia ma dotyczyć także cudzoziemców zatrudnionych przed dniem wejścia w życie ustawy. Postulujemy dodanie przepisu przejściowego rozstrzygającego, że obowiązek sporządzenie tłumaczenia przysięgłego nie dotyczy cudzoziemców już zatrudnionych przez danego pracodawcę przed wejściem w życie ustawy | Proponuje się dodanie po ust. 3 ust. 4 odpowiednim przesunięciem numeracji:  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. | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | PIP | **art. 5 ust. 4** | Aby ułatwić kontrolę przestrzegania obowiązku przewidzianego w tym przepisie, konieczne byłoby określenie terminu jego spełnienia. Można w tym celu posłużyć się rozwiązaniem przewidzianym w art. 29 § 3 Kodeksu pracy, który dotyczy przekazania pracownikowi informacji o warunkach zatrudnienia, czyli ustalić, że podmiot zatrudniający informuje cudzoziemca o prawie wstępowania do związków zawodowych nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia cudzoziemca do pracy. | Podmiot zatrudniający cudzoziemca na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego, umowy o pracę nakładczą, umowy cywilnoprawnej lub w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, informuje go w formie pisemnej, w języku zrozumiałym dla cudzoziemca, nie później niż w terminie 7 dni od dnia dopuszczenia cudzoziemca do pracy o prawie wstępowania do związków zawodowych, przysługującym mu na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854). Przepisy ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio. | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 5 ust. 4** | potrzebne jest doprecyzowanie - Jeżeli brak jest związków zawodowych w jaki sposób ma się odbywać informowanie? |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 6. ust. 1** | Obecne brzmienie przepisu uniemożliwia świadczenie usług jako podwykonawca, gdy Wykonawca realizuje usługi w miejscu określonym przez Klienta, np. w przypadku usług budowlanych, sprzątania czy logistyki. |  | Wyjaśnienie:  Ograniczenie dotyczy wykonywania pracy na rzecz osoby trzeciej, a nie na rzecz podmiotu powierzającego pracę, świadczącego usługi na rzecz osoby trzeciej. |
|  | BCC | **art. 6. ust. 1 pkt. 1, ust. 2** | Celem omawianego przepisu jest eliminacja niedopuszczalnego outsourcingu pracowniczego, tj. formy ukierunkowanej na omijanie przepisów o pracy tymczasowej. Opiniujący zgadzają się, że praktyki takie należy eliminować. Sposobów na tę eliminację jest wiele m.in. wprowadzenie odpowiedzialności podmiotów korzystających z tego typu usług (kontrola łańcucha dostaw na wzór przepisów podatkowych byłaby najskuteczniejszą metodą eliminacji tego typu zjawisk, ale też otworzenie dyskusji nad zmianami w ustawie o pracy tymczasowej). Jednak zaproponowanie brzmienie przepisów (powielone z uprzedniego projektu ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców) prowadzi do tego, iż wiele urzędów zakłada, że w ramach usług outsourcingowych (outsourcingu procesowego) zatrudnienie cudzoziemca nie jest w ogóle możliwe. Poniżej zaprezentowano przykład takiego pisma jednego z urzędów, który wskazał że mając na uwadze już sam projekt proponowanych rozwiązań nie wyda przedsiębiorcy zezwoleń na pracę (skan pisma poniżej). Należy wyraźnie zaznaczyć, że to nie „kierowanie” cudzoziemca jest kluczowe dla odróżnienia pracy tymczasowej od outsourcingu procesowego, ale „kierownictwo” jego pracą. W przypadku stosowania outsourcingu w sposób prawidłowy, jest to tak samo legalna i uprawniona forma zatrudnienia, tak jak praca tymczasowa. Jednocześnie, w przypadku identyfikowania nadużyć rolą organów kontrolnych jest ich eliminowanie. Należy też zaznaczyć, że sytuacja ostatnich miesięcy pokazuje, że urzędy nie są przygotowane merytorycznie do takiej oceny, często nie odróżniają obu instytucji i cech je różniących. Obecna propozycja projektodawcy nie spowoduje eliminacji nielegalnego outsourcingu. Spowoduje ona natomiast, że pracodawcy którzy zetknął się ze stanowiskiem niedopuszczalności wydania zezwolenia w przypadku outsourcingu procesowego (przykład poniżej) założą np. prostą spółkę akcyjną, choć jest to forma zatrudnienia która budzi szereg wątpliwości co do jej legalności w przypadku zatrudniania „szeregowych” pracowników. Choć zatem cel projektodawcy jest słuszny, to brzmienie przepisu spowoduje rozbieżności w jego interpretacji i poszerz szarą/czarną strefę zatrudnienia, zwłaszcza, że obejście tych przepisów po analizie projektu jest niezwykle łatwe doprowadzi do „spychania” w szarą/czarną strefę podmioty, które realizują dziś outsourcing procesowy zgodnie z prawem. | 1. Zezwolenia na pracę wydaje się w przypadkach, gdy cudzoziemiec:  1) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym, a w przypadku kierowania tego cudzoziemca do pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu – na podstawie umowy dotyczącej pracy tymczasowej z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej;  2. Oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca wpisuje się do ewidencji oświadczeń, jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 3 ust. 7 i będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym, a w przypadku kierowania tego cudzoziemca do pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu – na podstawie umowy dotyczącej pracy tymczasowej z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej. | Wyjaśnienie:  Ograniczenie dotyczy wykonywania pracy na rzecz osoby trzeciej, a nie na rzecz podmiotu powierzającego pracę, świadczącego usługi na rzecz osoby trzeciej. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 6. ust. 1 pkt. 1, ust. 2** | Przepisy te ustanawiają przesłankę pozytywną wydania zezwolenia na pracę oraz wpisania oświadczenia do rejestru oświadczeń, a co za tym idzie niespełnienie przesłanki tak określonej daje organowi rozpatrującemu wniosek możliwość odmowy rozpatrzenia wniosku pozytywnie – z takim postępowaniem pracodawcy spotykają się już teraz.  Tak sformułowane przepisy uniemożliwią podmiotom innym niż agencje pracy tymczasowej, a których działalność opiera się na skierowaniu pracownika do innego podmiotu celem wykonania w tym podmiocie powierzonych zadań (np. firmy sprzątające), skuteczne wystąpienie z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca, czy wpisania oświadczenia do rejestru oświadczeń. Rodzi to nieuzasadnioną dyskryminację cudzoziemców wymagających zezwolenia na pracę, w zakresie powierzania im pracy przez takie podmioty. Wydaje się, że jest to zbyt daleko idąca ingerencja, tym bardziej że wyłącznie grupa cudzoziemców jest dotknięta dyskryminacją. Dodać należy, że brak jest uzasadnienia, czemu akurat ta grupa ma zostać wyłączona z możliwości wykonywania danych prac.  Dodatkowo, regulacja pozostawia znaczne uznanie administracyjne po stronie orangu rozpatrującego wniosek. To od uznania organu zależeć będzie, czy dochodzi do „kierowania tego cudzoziemca przez podmiot zatrudniający do innego podmiotu”. Wydaje się, że nie mieści się to w kompetencjach organów wydających zezwolenia na pracę czy wpisujących oświadczenia do rejestru oświadczeń, przy jednoczesnym, nieokreśleniu jasnych kryteriów w samej ustawie.  Zaproponowana treść przepisów zawiera w sobie i zatrudnienie przez pracodawcę niebędący agencją pracy tymczasowej, jak również sytuację, gdy podmiotem zatrudniającym będzie agencja pracy tymczasowej, wszak agencja pracy tymczasowej jest również polskim podmiotem zatrudniającym.  Uzupełnienie uwag w tym zakresie stanowią uwagi zaadresowane do art. 13 ust. 1 pkt 7 oraz art. 63 ust. 1 pkt.3. | 1) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym;  2. Oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca wpisuje się do ewidencji oświadczeń, jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 3 ust. 7 i będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym. | Wyjaśnienie:  Ograniczenie dotyczy wykonywania pracy na rzecz osoby trzeciej, a nie na rzecz podmiotu powierzającego pracę, świadczącego usługi na rzecz osoby trzeciej. |
|  | Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia (SAZ) | **art. 6. ust. 1 pkt. 1, ust. 2**  **art. 13 ust. 1 pkt 7** | SAZ wyraża obawę, że poszczególne urzędy legalizujące pracę cudzoziemców będą je interpretowały jako pośredni zakaz wykonywania działalności usługowej (potocznie zwanej outsourcingiem procesowym). SAZ podkreśla, że dostrzega, że na rynku pracy istnieją podmioty, które z tej formy współpracy korzystają w sposób nieuprawniony obchodząc przepisy ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2019 r., poz. 1563). W ocenie SAZ praktyki te są naganne. SAZ w pełni popiera działania mające na celu eliminację takich zjawisk. Jednakże, w ocenie SAZ aktualna propozycja projektodawcy nie przyczyni się do wyeliminowania nielegalnych praktyk „zastępowania” pracy tymczasowej nieprawidłowym świadczeniem usług outsourcingu, ale może prowadzić do znacznego utrudniania czy nawet blokowania działalności przedsiębiorcom legalnie świadczącym usługi outsourcingu procesowego i spychać ich na czarny rynek lub posługiwać się korzystniejszą, aczkolwiek wątpliwą z perspektywy SAZ konstrukcją prostej spółki akcyjnej.  Nie można bowiem tracić z pola widzenia, że outsourcing - przy spełnieniu przesłanek, które go definiują (oraz założeniem odprowadzania należności publicznoprawnych od pełnego przychodu cudzoziemca) - jest w pełni legalną działalnością. Jego istotą jest przekazywanie ściśle określonych zadań podmiotom zewnętrznym. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że w outsourcingu najistotniejsze dla podmiotu zamawiającego usługę (kontrahenta) pozostaje końcowe wykonanie jej w uzgodniony sposób. Wobec tego podmiot zamawiający usługi pozbawiony jest bieżącego wpływu na sposób wykonania usługi, w tym szczególności decydowania o liczbie osób uczestniczących ze strony podmiotu przyjmującego usługę do realizacji w jej wykonywaniu czy też sprawowania nad nimi stałego nadzoru. Również orzecznictwo potwierdza, że outsourcing jest legalną i spotykaną w obrocie formą zatrudnienia, np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2019 r., sygn. akt II UK 103/18: „umowa outsourcingu usług to umowa nienazwana według Kodeksu cywilnego. Można ją określićjako umowę świadczenia usług na warunkach zlecenia bądź o charakterze mieszanym, z elementami umowy o dzieło czy dostawy. Umowa outsourcingu w praktyce może przyjmować różne formy, np. tzw. outsourcing pracowniczy, czyli korzystanie z pracowników firmy zewnętrznej dla wykonywania określonych usług, co w apekcie finansowym może stanowić korzystną alternatywę wobec zatrudniania własnych pracowników. Inneformy outsourcingu występujące w obrocie mogą dotyczyć np. usług: informatycznych, księgowych, logistycznych, transportowych, obsługi administrayjnej czy marketingowych.”.  Brzmienie wskazanych wyżej przepisów spowoduje problemy w interpretacji. Już prima facie SAZ dostrzega poważne ryzyko odmów udzielania zezwolenia na pracę cudzoziemcom zatrudnionym przez podmioty realizujące usługi outsourcingu procesowego w legalny sposób. SAZ wyraża obawę, że konstrukcja ww. przepisów spowoduje, iż urzędy legalizujące pracę cudzoziemca będą przyjmowały, że podmiot zatrudniający cudzoziemca, aby otrzymać zezwolenie na pracę/zarejestrować oświadczenie musi posiadać status agencji pracy tymczasowej. Natomiast w przypadku, w którym podmiot zatrudniający cudzoziemca będzie wysyłał go do pracy/świadczenia usług w ramach świadczenia usług outsourcingowych, każdorazowo wydanie zezwolenia na pracę/zarejestrowanie oświadczenia podlegałoby odmowie. Widać to na przykładzie ostatnich działań urzędów, które nieprzygotowane do takiej oceny wymuszały rejestrację w KRAZ (potrzebując wyłącznie „podkładki” pod wydanie zezwolenia na pracę) i znaczna część podmiotów niewykonujących pracy tymczasowej zarejestrowała się KRAZ tylko po to aby spełnić wymóg urzędu, choć nie realizuje pracy tymczasowej.  Jasno należy również podkreślić, że sytuacja w której cudzoziemiec jest zatrudniony i są za niego odprowadzane należności publicznoprawne nawet w ramach outsourcingu procesowego nie jest dziś kluczowym problemem rynku [pracy. Problem tym są tzw. spółki ukraińskie, wypłacanie wynagrodzeń „pod stołem”, świadczeń nieopodatkowanych i nieoskładkowanych. Analizując projekt ustawy można poczynić pesymistyczną konstatację, że łatwiej będzie założyć prostą spółkę akcyjną niż realizować zgodnie z prawem usługi outsourcingu procesowego. W praktyce proponowana regulacja może spowodować, że pracodawca któremu odmawia się wydania zezwolenia na pracę z uwagi na świadczenie usług outsourcingu procesowego (mimo że będzie to forma prawidłowa i w pełni legalna) zmieni formę współpracy z cudzoziemcami opierając współpracę na umowach z prostą spółkę akcyjną, choć jest to forma zatrudnienia która budzi szereg wątpliwości co do jej legalności w przypadku zatrudniania np. pracowników produkcji czy pracowników wykonujących proste prace. Jest to dla rynku pracy katastrofalny skutek Projektu Ustawy.  SAZ zwraca się z wnioskiem o zmodyfikowanie tych przepisów, jako dyskryminujących tych przedsiębiorców, którzy korzystają z legalnego outsourcingu i wepchnięcie ich w formę prostej spółki akcyjnej. Ma to istotne znaczenie, ponieważ wiele podmiotów w sposób legalny, spełniając warunki do działalności w ramach outsourcingu, świadczy usługi z wykorzystaniem swojego personelu. W przypadku stosowania outsourcingu w sposób prawidłowy, jest to tak samo legalna i uprawniona forma zatrudnienia, tak jak praca tymczasowa. |  | Wyjaśnienie:  Ograniczenie dotyczy wykonywania pracy na rzecz osoby trzeciej, a nie na rzecz podmiotu powierzającego pracę, świadczącego usługi na rzecz osoby trzeciej. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 6 ust. 1 pkt 2** | Przepis wskazuje, iż zezwolenie na pracę wydaje się w przypadkach, gdy cudzoziemiec „będzie pełnił funkcję w zarządzie”, natomiast art. 37 projektowanej ustawy wskazuje, iż zezwolenie nie jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium RP przez okres nieprzekraczające łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej. | Zamiast zapisu: „będzie pełnił funkcję”, wprowadzić zapis „pełni funkcję”. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 6 ust. 2** | Pojawia się wątpliwość czy w ewidencji oświadczeń powinny być ujmowane również przypadki pełnienia funkcji w zarządzie osoby prawnej art. (osoby, o której mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2.  W ust. 2 jest mowa o wpisywaniu do ewidencji oświadczeń o zatrudnieniu ale w dalszej części przepisu jest mowa o wykonywaniu pracy na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym (co obejmuje przypadki z art. 6 ust. 1 pkt 1. |  | Uwaga wyjaśniona:  Oświadczenie nie może dotyczyć pełnienia funkcji w zarządach itp. – wyraźny przepis art. 59. ust. 1 pkt 4 (cudzoziemiec nie będzie zatrudniony w rozumieniu art. 2 pkt 9 lit. c–h). |
|  | Polski Związek Pracodawców Budownictwa (PZPB) | **art. 7 ust. 1** | Określenie terminu na wydanie zezwolenia na pracę | Zezwolenie na pracę wydaje się w drodze decyzji administracyjnej w ciągu 7 dni od dnia złożenia kompletnego wniosku o wydanie zezwolenia na pracę. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 7 ust. 2** | Zachodzi konieczność doprecyzowania przepisu w zakresie właściwości organu w przypadku złożenia wniosku przez osobę fizyczną, która nie posiada adresu zameldowania w dniu złożenia wniosku na terenie danego województwa. |  |  |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 7 ust. 4** | Do wyłączenia ponagleń w sprawach dot. zezwoleń na pracę proponuję dodać wyłączenie skarg na bezczynność lub przewlekłe prowadzenie postępowania. | „4. Przepisów art. 37 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego oraz art. 3 § 2 pkt 9 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi nie stosuje się w sprawach:” | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 7 ust. 4** | Prawo wniesienia ponaglenia powinno być podstawowym prawem strony postępowania. Ograniczenie tego prawa jest mocno krzywdzące i niepodyktowane żadnymi nadrzędnymi względami. Obecnie nie ma żadnych prawnie wiążących środków na płaszczyźnie postępowania administracyjnego, które mogłyby wpłynąć na organ, którego działania charakteryzują się bezczynnością bądź przewlekłością. Mając na uwadze przewlekłość postępowań, która jest faktem wprowadzenie wymogu jest niezrozumiałe i pozbawia elementarnego środka służącego przyspieszeniu postępowania.  Nie każdy bowiem podmiot posiada odpowiednią wiedzę i środki finansowe, które mogłyby pozwolić na ochronę jego praw na płaszczyźnie ppsa. | Usunięcie przepisu. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 7 ust. 4**  **art. 65 ust. 1** | Wyłączenie możliwości składania ponagleń należy ocenić krytycznie. Sprawy zezwoleń na pracę i oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca nie cechują się żadną szczególną specyfiką, która uzasadniałaby w ich przypadku odstępstwo od stosowania ogólnej instytucji ponaglenia w postępowaniu administracyjnym.  Argumenty na poparcie przedmiotowych przepisów powołane w uzasadnieniu projektu („dodatkowe obciążenie urzędów (…) Zasoby przeznaczane na przekazywanie ponagleń 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.  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 bezczynnością bądź przewlekłością.  Nie każdy podmiot posiada odpowiednią wiedzę i środki finansowe, które mogłyby pozwolić na skuteczną obronę swoich praw w procesach toczonych przed sądami administracyjnymi. | Usunięcie ust. 4 z art. 7  Wykreślenie sformułowania „z wyłączeniem art. 37” w art. 65. ust. 1 | Uwaga nieuwzględniona.  Ze względu na potrzebę wykonania szeregu czynności związanych z przekazaniem każdego ponaglenia organowi wyższego stopnia stanowiły one dodatkowe obciążenie urzędów wojewódzkich, przyczyniając się do pogłębiania opóźnień w rozstrzyganiu spraw dotyczących zezwoleń na pracę cudzoziemców. Taka sytuacja prowadziła do dalszego wydłużenia, a nie przyspieszenia załatwiania spraw. Zasoby przeznaczane na przekazywanie ponagleń powinny być bardziej efektywnie wykorzystane na rozpatrywanie wniosków o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca.  O braku skuteczności instytucji ponaglenia w sprawach dotyczących dopuszczenia do rynku pracy cudzoziemców świadczy m.in. praktyka wielokrotnego składania ponagleń w tej samej sprawie oraz składnie ponagleń w sprawach już zakończonych decyzją organu. Dotyczyło to ok. 25% składanych ponagleń. W tych sprawach częste były także przypadki składania ponagleń bezpośrednio po złożeniu wniosku, gdy termin na rozpatrzenie sprawy jeszcze nie upłynął. W wielu przypadkach kancelarie prawne dopuszczały się wyłudzania od cudzoziemców znacznych sum pieniędzy, obiecując przyspieszenie postępowania w sprawie wydania zezwolenia na pracę. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 7 ust. 4**  **art. 65 ust. 1** | Jako niezrozumiałe i pozbawione podstaw traktować należy wyłączenie stosowania przepisu art. 37 kpa. Ustawodawca nie wyjaśnia w uzasadnieniu, w jaki sposób wyłączenie to miałoby przyczynić się do uproszczenia i przyspieszenia postępowań, na które wskazuje (str. 22 uzasadnienia). Tym samym istnieje obawa, że projektowane wyłączenie ma, na celu ograniczenie praw strony postępowania wynikających z kpa (z niepokojem obserwujemy, że wyłączanie stosowania poszczególnych przepisów kpa stało się w ostatnich latach powszechnie stosowaną praktyką – art. w ustawie o pomocy państwa w wychowaniu dzieci, ustawie o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa). Idąc tokiem rozumowania ustawodawcy, jeżeli decyzje będą wydawane w ustawowych terminach, nie będzie konieczności składania ponagleń. Istniejące nadużycia w korzystaniu z instytucji ponaglenia, na które wskazuje ustawodawca można wyeliminować poprzez dodanie zastrzeżeń, że ponaglenie złożone przed upływem terminu na wydanie decyzji / wniesione ponownie / wniesione w sprawie zakończonej decyzją przed jego wniesieniem nie zostanie przekazane organowi wyższego stopnia. Skarga na bezczynność lub przewlekłe prowadzenie postępowania (na możliwość wniesienia której wskazuje ustawodawca w uzasadnieniu) wiąże się z koniecznością ponoszenia znacznie wyższych niż w przypadku ponaglenia kosztów (wpis, przygotowanie skargi zapewne przez pełnomocnika– to skomplikowane pismo procesowe) i długiego oczekiwania na rezultat. Tym samym mamy do czynienia z realnym pozbawieniem strony instrumentu kontroli terminów na ustawowe terminy do załatwienia sprawy. |  | Wyjaśnienie:  Ze względu na potrzebę wykonania szeregu czynności związanych z przekazaniem każdego ponaglenia organowi wyższego stopnia stanowiły one dodatkowe obciążenie urzędów wojewódzkich, przyczyniając się do pogłębiania opóźnień w rozstrzyganiu spraw dotyczących zezwoleń na pracę cudzoziemców. Taka sytuacja prowadziła do dalszego wydłużenia, a nie przyspieszenia załatwiania spraw. Zasoby przeznaczane na przekazywanie ponagleń powinny być bardziej efektywnie wykorzystane na rozpatrywanie wniosków o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca.  O braku skuteczności instytucji ponaglenia w sprawach dotyczących dopuszczenia do rynku pracy cudzoziemców świadczy m.in. praktyka wielokrotnego składania ponagleń w tej samej sprawie oraz składnie ponagleń w sprawach już zakończonych decyzją organu. Dotyczyło to ok. 25% składanych ponagleń. W tych sprawach częste były także przypadki składania ponagleń bezpośrednio po złożeniu wniosku, gdy termin na rozpatrzenie sprawy jeszcze nie upłynął. W wielu przypadkach kancelarie prawne dopuszczały się wyłudzania od cudzoziemców znacznych sum pieniędzy, obiecując przyspieszenie postępowania w sprawie wydania zezwolenia na pracę. |
|  | Stowarzyszenie Nomada | **art. 7 ust. 4** | Projekt ustawy przewiduje wyłączenie stosowania instytucji ponaglenia z art. 37 KPA, które to odbiera stronie postępowania ważne narzędzie w przypadku bezczynności organu. | Usunięcie ust. 4. | Uwaga nieuwzględniona.  Wyjaśnienie powyżej. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 8 ust. 2, 4,**  **art. 20,**  **art. 59,**  **art. 65 ust. 3 i 4,**  **art. 68 ust. 3** | W przywołanych przepisach jest błędne odwołanie do przepisu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Ponadto w niektórych z wymienionych przepisów nie wskazano, że odwołanie dotyczy tej ustawy (przykład w art. 68 ust. 3).  Art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b – w projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia nie ma takiego przepisu. |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 8 ust. 2** | Przepis odnosi się do art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia …. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, natomiast w projekcie ww. ustawy brak tego zapisu. |  | Uwaga uwzględniona (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 8 ust. 2** | Błędne wskazanie podstawy prawnej dot. systemu informatycznego do obsługi spraw (art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. B) ustawy z dnia ….. o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Projekt ww. ustawy nie posiada w 25 art. aż 8 ustępów. Powiela się to również w innych przepisach projektowanej ustawy: np. art. 20 ust. 1 |  | Uwaga uwzględniona (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 8 ust. 2** | 1) w projekcie ustawy brakuje regulacji dotyczącej sytuacji nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia ...o rynku pracy i służbach zatrudnienia powodującego brak możliwości złożenia uzupełnienie braków formalnych wniosku w terminie wskazanym w wezwaniu. (W projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia w art. 25 nie ma ust. 8 - uwaga jw.); | Dodanie przepisu ust.6 w brzmieniu:  „6. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, powodującego brak możliwości usunięcia braków formalnych wniosku w sposób określony w ust. 2 w terminie określonym przepisami art. 64 § 2 lub złożenia prośby o przywrócenie terminu, o którym mowa w art. 58 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego, braki/prośby wnosi się najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.” | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 8 ust. 2** | 2) w przedstawionym projekcie brakuje jednoznacznego zapisu mówiącego o tym, że całe postępowanie będzie prowadzone w formie elektronicznej, uzupełnienia dokumentów po wezwaniach itp. Dotyczy to również postępowania w sprawie uchylenia zezwolenia, zmiany oraz innych podań. Dopiero w art. 70 ust. 7, 8, 9, 10 wskazano, że podania (wnioski, wyjaśnienia, odwołania, zażalenia), dokumenty i pisma dotyczące tych podań wnosi się za pośrednictwem systemu teleinformatycznego praca.gov.pl przy użyciu konta indywidualnego, a dokumenty są podpisywane kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym. W art. 70 ust. 9 i 10 decyzje, zawiadomienia itd. są doręczane w postaci elektronicznej na konto indywidulane oraz termin doręczenia. Proponuje się rozważyć przeniesienie tych przepisów do art. 8. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 8 ust. 2** | Doprecyzowanie zapisów w taki sposób, aby składanie dokumentów do wniosków o wydanie zezwolenia na pracę odbywało się wyłącznie z wykorzystaniem systemu praca.gov.pl (obecnie uzupełnienie dokumentów w sprawie odbywa się również m.in. z wykorzystaniem skrzynki ePUAP). | „Wniosek o wydanie zezwolenia na prace oraz dokumenty dotyczące wniosku składa się wyłącznie za pomocą (…)” | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 8 ust. 3** | Doprecyzowania informacji, że również inne dokumenty, np. uzupełnienia, złożone w inny sposób niż ten określony w art. 8 ust. 2, nie zostają uznane za skutecznie wniesione w postępowaniu | „Wniosek złożony w inny sposób, niż określony w ust. 2, pozostawia się bez rozpoznania, a dokumenty złożone w inny sposób, niż określony w ust. 2, nie są rozpatrywane” | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 8 ust. 2, 3** | Pragniemy zwrócić uwagę na to, że podmiotami powierzającymi pracę cudzoziemcom nie zawsze są dobrze zorganizowane przedsiębiorstwa. Bywają nimi np. osoby fizyczne, którym brak dopuszczenia w wyjątkowych sytuacjach formy papierowej lub możliwości wsparcia urzędnika przy uzupełnianiu wniosku, może doprowadzić do niemożności oferowania przez nich pracy cudzoziemcom |  | Wyjaśnienie:  Przepisy ustawy przewidują pomoc urzędu w razie potrzeby. |
|  | OKAP | **art. 8 ust. 5**  **art. 20 ust. 2**  **art. 21 ust. 2** | W pierwszej kolejności wskazać należy, że co do zasady elektronizację postępowania na gruncie ustawy (złożenie wniosku, odpowiedzi na wniosek, postępowanie odwoławcze, powiadomienia) oceniamy pozytywnie. Niewątpliwie elektronizacja postępowania powinna spowodować przyspieszenie procedur i będzie stanowiła wygodne rozwiązanie dla większości pracodawców.  Jednocześnie jednak zauważyć należy, że ustawa nie przewiduje w żadnym zakresie możliwości składania pism w sprawach związanych z dostępem cudzoziemców do rynku pracy w formie papierowej- nawet w sytuacjach wyjątkowych, w szczególności w przypadku awarii systemu informatycznego. Zamiast tego proponowane jest rozwiązanie, zgodnie z którym dane pismo (np. środek zaskarżenia) należy wnieść najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości (tak np. w art. 8 ust. 5, art. 20 ust. 2, art. 21 ust. 2 i inne). Rozwiązanie takie będzie wysoce niepraktyczne dla osób składających pisma, które będą musiały monitorować, czy system został naprawiony czy nie, albowiem po jego naprawieniu już następnego dnia roboczego muszą złożyć wniosek, a opóźnienie będzie się wiązało z utratą terminu. Rozwiązanie takie należy ocenić jednoznacznie negatywnie- obywatel, który w terminie przygotuje pismo/środek zaskarżenia/ powiadomienie itp. powinien mieć możliwość złożenia go w formie papierowej w terminie- ze swojej strony wypełnił obowiązki, natomiast państwo nie było w stanie naprawić systemu teleinformatycznego i nie powinien on z tego tytułu ponosić konsekwencji. Obywatela nie może w takim wypadku obciążać fakt, że państwo nie dopełniło swoich obowiązków i nie usunęło nieprawidłowości w odpowiednim terminie. W tym zakresie należy wobec powyższego dopuścić możliwość złożenia pisma w formie papierowej w przypadku nieprawidłowości w działaniu systemu.  Należy także na marginesie zauważyć, że pełna elektronizacja postępowania może być kłopotliwa dla osób, które nie posiadają dostępu do Internetu i komputera, co może dotyczyć zarówno niektórych pracodawców, jak i przede wszystkim cudzoziemców. Ministerstwo powinno w tym zakresie rozważyć, w jaki sposób zapewnić takim osobom wsparcie - być może powinno się to odbywać w ramach punktów wsparcia, które zgodnie z uzasadnieniem projektu mają powstawać w powiatowych urzędach pracy. Zgodnie z założeniami punkty te mają jednak wspierać jedynie cudzoziemców- dlatego pod rozwagę Ministerstwa poddajemy także fakt, że również pracodawcy mogą wymagać wsparcia w związku z wejściem w życie nowych przepisów i pełną elektronizacją postępowań, prowadzonych na ich podstawie. |  | Wyjaśnienie:  Przepisy ustawy przewidują pomoc urzędu w razie potrzeby. |
|  | BCC | **art. 8 ust. 4, 5** | Proponowanego rozwiązania nie da się pogodzić z zasadami demokratycznego państwa prawa (art. 2 Konstytucji). Jeżeli ustawodawca wymaga składania środka zaskarżenia wyłącznie w określonej formie to jego obowiązkiem jest zapewnienie takiej możliwości. Opiniujący zdają sobie sprawę z możliwych i niezamierzonych awarii, ale trudno oczekiwać iż osoba chcąca odwołanie będzie codziennie sprowadzała czy możliwość tę przywrócono (jest to próba przerzucenia odpowiedzialności na obywatela za niewłaściwe działanie systemu informatycznego, które powinna zapewnić administracja państwowa). Analogiczne rozwiązania nie istnieją w żadnej innej procedurze i wygenerują ogromną liczbę wątpliwości co liczenia terminu na złożenie odwołania i liczenia terminu na wniesienie środka zaskarżenia. W związku z powyższym należałoby wprowadzić zapis zgodnie z którym w takich wyjątkowych przypadkach środek zaskarżenia składa się na piśmie. | 4. Środek zaskarżenia w sprawie wydania zezwolenia na pracę składa się za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia … o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Złożenie środka zaskarżenia w inny sposób jest niedopuszczalne***, z zastrzeżeniem ust. 5.***  5. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b 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~~* ***na piśmie do właściwego organu.*** | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 8 ust. 4** | Doprecyzowanie zapisów poprzez wskazanie, iż złożenie środka zaskarżenia w inny sposób, niż wskazany w przepisie nie wywołuje skutków prawnych. | Złożenie środka zaskarżenia w inny sposób jest niedopuszczalne i nie wywołuje skutków prawnych. | Uwaga nieuwzględniona.  Przepis jest spójny z art. 134 Kpa który przewiduje stwierdzenie niedopuszczalności odwołania. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 8 ust. 4** | Proponuje się dodać przepis mówiący o sposobie informowania wojewody oraz organu II instancji o nieprawidłowym działaniu systemu. Aktualnie jedynie klient sam zgłasza organowi, że były kłopoty z działaniem systemu praca,gov.pl, jednak wojewoda nie ma możliwości zweryfikowania tego w inny sposób, jak wysłania do dostawcy zapytania. Z doświadczenia wynika, że odpowiedzi w różnym czasie są udzielane. W sytuacji, gdy są określone sztywne terminy, wszelkie informacje na temat awarii systemu powinny być przekazywane organom na bieżąco. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | KWK-P | **art. 8 ust. 4** | Brak informacji o sposobie rozstrzygnięcia w przypadku złożenia środka zaskarżenia w niedopuszczalny sposób (złożony w inny sposób niż za pomocą systemu teleinformatycznego) | Dodanie treści: Środek zaskarżenia złożony w inny sposób, niż określony w ust. 4 pozostawia się bez rozpoznania. | Wyjaśnienie:  Przepis jest spójny z art. 134 Kpa który przewiduje stwierdzenie niedopuszczalności odwołania. Pozostawienie bez rozpoznania dotyczy wniosku strony rozpatrywanego przez organ w I instancji. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 8 ust. 5** | Brak zdefiniowanego pojęcia „nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego”, w związku z czym brak również możliwości zweryfikowania przez organ faktu nieprawidłowego działania systemu np. po stronie użytkownika. Obecny zapis może prowadzić do nadużyć. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Łódzki | **art. 8.5.** | Zapis będzie powodował rozbieżności oceny co do faktu wystąpienia nieprawidłowości działania systemu teleinformatycznego i czasu ich trwania, co jest bardzo ważne z punktu widzenia dochowania terminu wniesienia środka zaskarżenia. Może spowodować konieczność analizy czy u danego wnioskodawcy w danym dniu system działał prawidłowo czy nie, a tym samym czy zaskarżenie wniesiono w terminie. | Konieczne jest jednoznaczne określenie czasu trwania nieprawidłowego działania dla wszystkich użytkowników. Powinien to być obowiązek ministra (administratora systemu) w formie komunikatu dla użytkowników w systemie. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 8 ust. 5**  **art. 20 ust. 2**  **art. 21 ust. 2**  **art. 65 ust. 4**  **art. 69 ust. 3** | 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.  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.  Po drugie – niezależnie od interpretacji przesłanek wydłużenia terminu, wydłużenie terminu w razie awarii systemu tylko o jeden dzień roboczy należy ocenić jako zbyt krótkie.  Przepisy art. 8 i art. 20 odwołują się do „systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia … o rynku pracy i służbach zatrudnienia”. Ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia jeszcze nie obowiązuje. Co więcej, w projekcie tej ustawy dostępnym na stronie Rządowego Centrum Legislacji w ogóle nie ma art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b  Przepisy 65 i 68 odwołują się do „systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b”, ale w projektowanej ustawie nie ma art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b. | 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. | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 8 ust. 5**  **art. 20 ust. 2**  **art. 31 ust. 1**  **art. 65 ust. 3**  **art. 68 ust. 4**  **art. 69 ust. 3** | Wydłużenie terminu do wniesienia środka zaskarżenia / dopełnienia obowiązków informacyjnych o czas, w którym miało miejsce nieprawidłowe działanie systemu teleinformatycznego poprzez umożliwienie wniesienia środka / dopełnienia obowiązków informacyjnych pierwszego dnia roboczego po dniu usunięcia nieprawidłowości to rozwiązanie niewystarczające wobec możliwych, niekiedy trudnych do zidentyfikowania przez organy problemów technicznych. W projektowanym przepisie nie doprecyzowano, kto i na jakiej podstawie będzie stwierdzał nieprawidłowe działanie systemu i ustalał okres ich występowania/usunięcia tych nieprawidłowości. Z dotychczasowych doświadczeń (chociażby na przykładzie działania systemów w oparciu o przepisy ustawy specjalnej dedykowanej obywatelom Ukrainy) wynika, że w ocenie organów odpowiadających za funkcjonowanie systemów zawsze/zazwyczaj działają one prawidłowo, podczas gdy w praktyce cudzoziemcy /inne organy stwierdzały występowanie licznych problemów technicznych w ich działaniu i negatywne tego skutki dla zainteresowanych. Wskazanym byłoby doprecyzowanie kto i w jaki sposób będzie oceniał działanie systemu, ew. wprowadzenie trybu zgłaszania i reagowania na nieprawidłowości. Sugerujemy wydłużenie określonego w przepisach terminu do trzech dni roboczych po dniu usunięcia nieprawidłowości albo wprowadzenie „procedury awaryjnej”, która pozwalałaby na składanie odwołań w formie innej niż wskazana w projekcie, na przykład pocztą elektroniczną. |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Fundacja Ukraiński Dom | **art. 8 ust. 5** | Może to wprowadzić trudność w ustaleniu terminu złożenia środka zaskarżenia w przypadku awarii systemu teleinformatycznego, dlatego warto w takich wypadkach (awarii) wyjątkowo wprowadzić możliwość złożenia środka zaskarżenia pocztą lub przez epuap. | 5. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b 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.~~ z pomocą systemu EPUAP lub pocztą | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 9 ust. 1 pkt 1** | W przepisie wskazano, że wniosek o wydanie zezwolenia obejmuje informacje dotyczące podmiotu zatrudniającego oraz odpowiednio pracodawcy użytkownika lub podmiotu, do którego pracownik jest delegowany. W obecnym brzmieniu pkt 1 oznacza, że zarówno pracodawca użytkownik jak i podmiot, do którego delegowany jest cudzoziemiec podaje adres do doręczeń elektronicznych (pracodawca użytkownik oraz podmiot, do którego jest delegowany cudzoziemiec nie jest stroną postępowania) i nie podaje nr NIP, REGON. W lit. d wskazano, że wniosek zawiera „informację o wpisie do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, lub odpowiedniego urzędowego rejestru w państwie obcym - w przypadku podmiotu zatrudniającego prowadzącego działalność gospodarczą lub statutową”. Z kolei w lit. e oraz f wskazano, że dane te dotyczą tylko polskiego podmiotu zatrudniającego (który został zdefiniowany w art. 2, podobnie jak pracodawca użytkownik - nie jest to ten sam podmiot). Z przepisu wynika, że wniosek nie obejmuje informacji o wpisie do rejestru, nr NIP oraz REGON pracodawcy użytkownika.  W przypadku pracodawcy użytkownika, wydaje się że, ww. dane powinny być obligatoryjne (poza adresem do doręczeń elektronicznych). Proponuje się dodanie osobnego przepisu dotyczącego pracodawcy użytkownika lub podmiotu, do którego pracownik jest delegowany, podobnie jak w art. 60 ust. 1 pkt 4. |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | Pomorski Urząd Wojewódzki | **9 ust. 1 pkt 1 lit. b** | jak ustalić adres zamieszkania w przypadku spółek cywilnych? Kierować się adresem głównego miejsca wykonywania działalności | Kierować się adresem stałego miejsca wykonywania działalności z CEiDG | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. b** | Należy zmienić miejsce zamieszkania podmiotu na główne miejsce prowadzenia działalności określone w CEIDG. Już od dawna przedsiębiorcy mają pretensje że podaje się cudzoziemcom ich miejsce zamieszkania. Ponadto łatwiej będzie określić właściwość wojewody. | „miejsce zamieszkania” zmienić na „główne miejsce prowadzenia działalności określone w CEIDG” | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. c** | Należy zauważyć, że posiadanie adresu do doręczeń elektronicznych nie jest obowiązkowe dla osób fizycznych nieprowadzących działalności gospodarczej, a w przypadku podmiotów już wpisanych do CEiDG obowiązek posiadania takiego adresu powstanie dopiero z dniem 01.10.2026 (wg Harmonogramu wprowadzania obowiązku stosowania Krajowego Systemu Doręczeń Elektronicznych). Osoby fizyczne nieprowadzące działalności, w tym gospodarstwa rolne prowadzone przez osoby fizyczne nie mają takiego obowiązku. Dodatkowo pracodawca użytkownik oraz podmiot, do którego jest delegowany cudzoziemiec nie jest stroną postępowania, stąd niezasadne jest podawanie adresu do doręczenia elektronicznego w ich przypadku. Uwaga dotyczy zarówno zezwolenia na pracę wydawanego przez wojewodę, jak i zezwolenia na pracę sezonową.  Ponadto zgodnie z art. 3 pkt 1 lit. d ustawy z dnia 18 listopada 2020 r. o doręczeniach elektronicznych ustawy nie stosuje się do doręczania korespondencji, jeżeli przepisy odrębne przewidują wnoszenie lub doręczanie korespondencji z wykorzystaniem innych niż adres do doręczeń elektronicznych rozwiązań techniczno-organizacyjnych, w szczególności na konta w systemach teleinformatycznych obsługujących postępowania sądowe lub do repozytoriów dokumentów. Czy konto klienta w systemie teleinformatycznym (praca.gov.pl) będzie w jakiś sposób połączone ze skrzynką e-Doręczenia? |  | Uwaga częściowo uwzględniona – zmiana brzmienia przepisu. |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. c** | Pisma będą doręczane przez konto w systemie praca.gov.pl, więc zamiast adresu do doręczeń elektronicznych do kontaktu ze stroną wystarczy adres poczty elektronicznej (e-mail) jak to jest obecnie. | „adres do doręczeń elektronicznych” zmienić na „adres poczty elektronicznej (e-mail)” | Uwaga częściowo uwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 9 ust. 1 pkt 1 lit d** | Proponuje się uzupełnić rodzaje wpisów o nr RSPO. W przypadku osób fizycznych prowadzących niepubliczne placówki szkolne/oświatowe nie mają one obowiązku wpisywania się do CEiDG (lub KRS). Placówki te mają natomiast obowiązek posiadania wpisu do Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych.  Ponadto proponuję rozważyć rozszerzenie rodzajów wpisów o nr REGON w sytuacji, gdy składając wniosek elektroniczny pole to będzie obowiązkowo do wypełnienia (dodatkowo, mimo wskazania w art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. f tego numeru). Podmioty prowadzące działalność rolniczą często nie są wpisane do Centralnej Ewidencji i Informacji Gospodarczej (nie ma takiego wymogu). W obecnym stanie prawnym tylko niektóre podklasy działalności dotyczą pracy sezonowej. We wskazanych w rozporządzeniu MRPiPS z 8 grudnia 2017 r. podklasach dzielności są również PKD z włączeniami (np. 01.13.Z - uprawa warzyw, włączając melony, oraz uprawa roślin korzeniowych i roślin bulwiastych z wyłączeniem działalności związanej z uprawą grzybów, uprawą pomidorów w szklarniach ogrzewanych oraz uprawą ogórków w szklarniach ogrzewanych). Dla podmiotów prowadzących wyłączony rodzaj upraw wojewoda może wydać zezwolenie na pracę. | d) informację o wpisie do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, lub odpowiedniego urzędowego rejestru w państwie obcym - w przypadku podmiotu zatrudniającego prowadzącego działalność gospodarczą lub statutową, a w przypadku osób fizycznych prowadzących szkoły lub placówki oświatowe, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe, informacje o wpisie do Rejestru Szkół i Placówek Oświatowych,  art.9 ust.1 pkt 1 - zdublowanie lit. e | Uwaga częściowo uwzględniona (inny odpowiedni rejestr). |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. g** | Doprecyzowanie zapisu, iż numer PESEL należy wskazać również w przypadku osoby fizycznej, która prowadzi działalność gospodarczą. | g) numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej, w tym osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. i** | Przepis musi zostać doprecyzowany z uwagi na pojawiające się po stronie urzędów wątpliwości interpretacyjne.  Aktualnie urzędy prowadzące postępowania w zakresie wydawania zezwolenia na prace podważają PKD wskazywane przez pracodawcę w sytuacji kiedy to PKD związane z wykonywana praca a PKD spółki widniejące w KRS są różne gdyż wynikają z ogólnego profilu firmy.  Dla przykładu: firmy produkcyjne w KRS-ie wskazują PKD związane tylko z główna działalnością, czyli produkcją. Stanowiska, które mają zajmować cudzoziemcy takie jak sprzątaczka, księgowy, programista, informatyk nie są powiązane z główna 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. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. i** | W przypadku agencji pracy tymczasowej wnosimy o doprecyzowanie, że chodzi o PKD nie agencji tylko podmiotu na rzecz którego praca będzie wykonywana.  Zdarzają się przypadki wskazywania przez agencje pracy tymczasowej własnego PKD. |  | Uwaga wyjaśniona.  Wg wprowadzenia do wyliczenia w art. 9 ust. 1 pkt 1 we wniosku mają być informacje dotyczące podmiotu zatrudniającego oraz odpowiednio pracodawcy użytkownika.  W formularzach wniosków są i będą są rubryki dot. pracodawcy i pracodawcy użytkownika. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 9 ust. 1 pkt 2 lit.**  **e** | Przepis dotyczy osoby fizycznej, w związku z tym podawanie adresu do doręczeń elektronicznych jest niezasadne. Proponuje się podanie ewentualnie adresu e-mail, jak w tej chwili lub dopisanie w przypadku jego posiadania”. | e) numer telefonu oraz adres do doręczeń elektronicznych - w przypadku jego posiadania, | Uwaga nieaktualna – zmiana brzmienia przepisu. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 9 ust. 1 pkt 3 lit. f** | Wykreślenie konieczności podawania przez pracodawcę numeru PESEL cudzoziemca – weryfikacja poprawności wskazanych danych stanowi dodatkowe obciążenie organu, jednocześnie pracodawca może mieć problem z uzyskaniem informacji o numerze PESEL cudzoziemca. | Wykreślenie zapisu. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Główny Urząd Statystyczny (GUS) | **art. 9 ust. 1 pkt 3** | Proponujemy rozszerzenie zakresu informacji pozyskiwanych od cudzoziemców o dodatkową zmienną dot. najwyższego ukończonego poziomu wykształcenia. Jak twierdzi ustawodawca zmiana sposobu kontaktowania się podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom z urzędami za pomocą rozbudowy systemu teleinformatycznego znacząco skróci procedurę udzielania zezwoleń na pracę i pozwoli wyeliminować pojawiające się we wnioskach omyłki. Wydaje się, iż jest to dogodny moment by pozyskiwać informacje o poziomie wykształcenia osób ubiegających się o pracę w Polsce bez zwiększania kosztów.  Proponuje się zatem, aby w formularzu zgłoszenia/oświadczenia i powiadomienia przy pozycji *"najwyższy ukończony poziom wykształcenia",* gromadzić dane według międzynarodowej klasyfikacji ISCED 2011 tj. poziom wykształcenia: doktorat lub stopień równoważny (ISCED 8) magister lub stopień równoważny (ISCED 7) licencjat lub stopień równoważny (ISCED 6) kształcenie wyższe skrócone (kolegialne) (ISCED 5) wykształcenie policealne (ISCED 4) wykształcenie średnie II stopnia (średnie, średnie zawodowe i zasadnicze zawodowe) (ISCED 3) wykształcenie średnie I stopnia (gimnazjalne) (ISCED 2) wykształcenie podstawowe (ISCED 1) bez wykształcenia. | Dodanie w projekcie ustawy, w art., 9 ust. 1 pkt 3 litery g):  g) najwyższy ukończony poziom wykształcenia | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Łódzki | **art. 9 ust 1 pkt. 4 lit. a** | Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę obejmuje okres lub okresy pracy oznaczone datami. Natomiast art. 30, art. 35 oraz art. 40 stanowi, iż w zezwoleniu na pracę określa się okres ważności zezwolenia. | Ujednolicenie przepisów dotyczących wnioskowanego okresu zatrudnienia i powiązania go z okresem ważności zezwolenia. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Lubuski | **art. 9 ust. 1 pkt 4** | Przepis stanowi, iż najniższe wynagrodzenie może być określone stawką godzinową lub miesięczną – czy wniosek o wydanie zezwolenia na pracę i system zostaną dopasowane do tego zapisu? – aktualnie we wniosku i w systemie należy wskazać bezwzględnie stawkę miesięczną i tylko stawka miesięczna generuje się w decyzji. |  | Wyjaśnienie:  Systemy informatyczne zostaną dostosowane do przepisów ustawy. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 9 ust. 1 pkt 4 lit. a** | Zapis „okres lub okresy pracy” przewiduje możliwość dopuszczenia przerwy w wykonywaniu pracy przez cudzoziemca. Jednocześnie w ustawie jest zapis, zgodnie z którym wojewoda uchyla zezwolenie na pracę jeżeli cudzoziemiec przerwie jej wykonywanie na okres powyżej 3 miesięcy. | a) okres pracy oznaczony datami, | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 9 ust.1 pkt 4 lit. e** | Wymagane doprecyzowanie przepisu. | e) rodzaj umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 9 ust.1 pkt 4 lit. e** | Wymagane doprecyzowanie przepisu. | e) rodzaj umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 9 ust.1 pkt. 4 lit. f** | Przepis określa elementy niezbędne do złożenia wniosku, w tym liczbę godzin, jednak nie uwzględnia, że przy umowach cywilnoprawnych liczba godzin może się zmieniać w zależności od bieżącego zapotrzebowania na usługi. W umowach cywilnoprawnych usługi są często określane nie według godzin, lecz poprzez ilość realizowanych zadań. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 9 ust. 1 pkt 4 lit. f** | W przypadku umowy cywilnoprawnej możliwość podania tylko liczby godzin pracy w miesiącu. Wpisane na wniosku liczby godzin pracy w tygodniu powoduje nieścisłości w przeliczeniu wynagrodzenia miesięcznego. Np. pracodawca podaje liczbę godzin pracy w tygodniu - 40, a wyliczając wynagrodzenie miesięczne przyjmuje liczbę godzin przepracowanych w miesiącu w różnych wymiarach - 152 h lub 160h lub 168 h | wymiar czasu pracy w przypadku umowy o pracę albo liczbę godzin pracy w miesiącu w przypadku umowy cywilnoprawnej | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 9 ust. 3** | 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 niedogodności. Jednocześnie aby zabezpieczyć intencję ustawodawcy proponuje się wprowadzenie obowiązku aktualizacji oświadczenia. Finalnie skutek regulacji jest ten sam, a wydłużony termin stanowi ułatwienie dla dużych firm. | 3. Do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę dołącza się oświadczenie złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej przez podmiot zatrudniający, czy zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–g, zgodne ze stanem faktycznym w dniu złożenia wniosku i podpisane nie wcześniej niż 90 dni przed tym dniem. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”; klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Jeżeli okoliczności podane w oświadczeniu uległby zmianie w terminie wcześniejszym niż 30 dni przed dniem złożenia wniosku podmiot zatrudniający zobowiązany jest zaktualizować złożone uprzednio oświadczenie. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 9 ust. 3** | 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. | 3. Do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę dołącza się oświadczenie złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej przez podmiot zatrudniający, czy zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–g, zgodne ze stanem faktycznym w dniu złożenia wniosku i podpisane nie wcześniej niż ~~30~~ 90 dni przed tym dniem. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”; klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 9 ust. 3** | Proponuje się wprost wskazać, że w przypadku złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę przez reprezentanta podmiotu zatrudniającego oświadczenie musi być podpisane kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym lub podpisem osobistym przez podmiot zatrudniający zgodnie ze sposobem reprezentacji iotu wskazanym we właściwym rejestrze, podobnie jak upoważnienie.  Jednocześnie proponuje się, aby oświadczenie dotyczyło polskich podmiotów zatrudniających z uwagi na to, że obcokrajowcy często nie posiadają podpisu kwalifikowanego, czy też profilu zaufanego i nie zawsze korzystają z usług profesjonalnego pełnomocnika (np. radcy prawnego), który może poświadczać dokumenty elektronicznie. Zdarzają się sytuacje, gdy podmiot zagraniczny składa dokument opatrzony podpisem elektronicznym, jednak usługodawca zagraniczny nie jest wpisany do rejestru dostawców usług zaufania świadczących kwalifikowane usługi zaufania (NCCert), w związku z tym organ wzywa   1. prawidłowo podpisany dokument.   Dodatkowo warto wskazać, że przesłanki wskazane w art. 13 ust. 1 pkt   1. lit c- d dotyczą ukarania podmiotu przez polskie organa ścigania dokonanych, co do zasady na terytorium Polski po przeprowadzaniu kontroli. Staż Graniczna, czy Państwowa Inspekcja Pracy prawdopodobnie nie ma możliwości kontrolowania firmy za granicą Polski, tym samym nakładania kar (np. za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców w Chinach, czy Turcji). Wydaje się, że jedynie art. 13 ust. 1 pkt 1 lit g, może dotyczyć podmiotów/osób, które prowadzą poza terytorium Polski działalności (pytanie, w jaki sposób są przekazywane informacje do wojewody w tym zakresie?).   Przepisy wskazane w lit e dotyczą naruszania praw pracownika. Z kolei wskazane w lit. f artykuły Kodeksu Karnego dotyczą przestępstw przeciwko wiarygodności dokumentów, co zazwyczaj jest związane z przekazaniem przez wojewodę lub konsulaty do odpowiednich organów zawiadomienia. Zasadnym jest, aby była możliwość wydania decyzji odmownej po powzięciu informacji o okolicznościach wskazanych w art. 13 pkt 1 lit. c-g bez konieczności składania oświadczenia przez podmiot zagraniczny. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców |  | Artykuł określa wysokość opłaty za wniosek, która ma być zależna od minimalnego wynagrodzenia i ustalana w drodze rozporządzenia, co wprowadza niepewność co do faktycznych kosztów. Ustalenie opłaty na poziomie minimalnego wynagrodzenia stanowi znaczący wzrost i może uniemożliwić wielu pracodawcom zatrudnianie cudzoziemców. W obliczu obecnego niedoboru pracowników na rynku pracy może to prowadzić do spowolnienia gospodarczego. Brak zwrotu opłaty w sytuacji, gdy zezwolenie nie zostanie wydane z przyczyn niezależnych od pracodawcy, oraz niewydanie zezwolenia w terminie, jest nieuzasadnione. |  | Wyjaśnienie:  Wysokość opłat będzie przedmiotem odrębnego procesu legislacyjnego.  Obecnie nie jest rozpatrywana zmiana wysokości opłat. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 10** | Wzrost wysokości opłat ma charakter znaczny (górna granica możliwej opłaty) i będzie odczuwalny dla części przedsiębiorców, a tym bardziej dla osób fizycznych, stanowiąc dodatkowe obciążenie obok trudnej sytuacji kadrowej na rynku pracy i wynikającej z niej konieczności poszukiwania pracowników wśród cudzoziemców. Ponadto określenie wysokości opłaty w ujęciu procentowym względem (stale rosnącego) minimalnego wynagrodzenia budzi obawy co do możliwości cyklicznego podwyższania opłat, wbrew twierdzeniom ustawodawcy, że brak jest takiego ryzyka (str. 24 uzasadnienia). Rozwiązaniem pożądanym, bowiem stabilnym i budzącym zaufanie adresatów projektowanych przepisów, byłoby skonkretyzowanie wysokości opłaty.  Wskazujemy również na zasadność zwrotu opłaty w przypadku pozostawienia wniosku bez rozpoznania, kiedy to de facto organ nie czynił żadnych nakładów pracy (elektronizacja postępowań). Zwracamy również uwagę na ryzyko przerzucania opłat (z uwagi na ich znaczący wzrost) na cudzoziemca (mimo art. 76 ust. 4) w formie niemajątkowej (np. w formie świadczenia pracy w dodatkowym wymiarze).  Być może warto rozważyć rozróżnienie opłat w postępowaniach dotyczących cudzoziemców będących już w Polsce i znajdujących się poza Polską i planujących migrację ekonomiczną. |  | Wyjaśnienie:  Wysokość opłat będzie przedmiotem odrębnego procesu legislacyjnego.  Obecnie nie jest rozpatrywana zmiana wysokości opłat. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 10 ust. 3**  **art. 61 ust. 2** | Zmienić proporcję – dochód powiatu 75%, 25% - dochód budżetu państwa.  Budżet państwa ponosi wyłączenie koszty związane z prowadzeniem systemu teleinformatycznego, który i tak funkcjonuje na potrzeby obsługi zadań związanych z rynkiem pracy i promocją zatrudnienia, natomiast w zdecydowanej większości koszty obsługi zadania ponoszą samorządy. Z tego względu proporcja powinna ulec zmianie. |  | Uwaga częściowo uwzględniona.  Przewiduje się podział w proporcji 60% dla powiatu i 40% dla budżetu państwa i zmianę brzmienia art. 57 ust. 6. |
|  | BCC | **art. 10 ust. 5** | Podana maksymalna stawka dot. wysokości opłaty skarbowej złożenie wniosku o zezwolenie na pracę jest ekstremalnie wręcz wysoka. Aktualnie opłata skarbowa wynosi 100 zł (a zatem projektodawca dopuszcza jej wzrost o ponad 400%). Ustanowienie maksymalnej stawki za zezwolenie na pracę na poziomie wysokości minimalnego wynagrodzenia nie znajduje swego odzwierciedlenia w stanie faktycznym i potencjalnie ponoszonych przez organ kosztach postępowania (zwłaszcza mając na uwadze, że niektóre z podmiotów będą musiały ponosić tę opłatę co roku w związku ze skróceniem okresu na jaki zezwolenie jest wydawane).  Nie ulega wątpliwości, iż stawka zaproponowana tym przepisem jest wyłącznie stawką maksymalną, w granicach których opłata może się wahać, z uwagi na decyzję uznaniową Ministra właściwego do spraw pracy. Niemniej jednak, konsekwencje ustanowienia opłaty na poziomie minimalnego wynagrodzenia mogą porodzić niebywałe konsekwencje dla poszczególnych pracodawców i zarazem dla całej gospodarki, gdyż wprost mogą utrudnić mniejszym podmiotom możliwość legalnego zatrudnienia cudzoziemców. Konsekwencje będą uwidocznione na dwóch płaszczyznach:  1. Może zwiększyć się liczba nielegalnie zatrudnionych osób.  2. Może zwiększyć się liczba niepożądanych sytuacji, gdy ciężar finansowy uzyskania zezwolenia pracodawcy będą przerzucać na pracowników będących cudzoziemcami.  3. Pracodawcy mogą zrezygnować z rozwoju swojej działalności, z uwagi na koszty uzyskania zezwoleń dla pracowników będących cudzoziemcami.  W konsekwencji zwiększenie opłaty za zezwolenie na pracę będzie odgrywać rolę pośredniego instrumentu wpływu na liczbę zatrudnianych cudzoziemców. Proponujemy podanie maksymalnej stawki na poziomie odpowiednio 10 % i 5% minimalnego wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę dotychczasowy wzrost oraz kolejne zapowiedzi dot. podwyżek płacy minimalnej podaną maksymalną wysokość opłaty za zezwolenie należy uznać za wysoką nawet po wprowadzeniu omawianej zmiany. | 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) 25% 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. | Wyjaśnienie:  Wysokość opłat będzie przedmiotem odrębnego procesu legislacyjnego.  Obecnie nie jest rozpatrywana zmiana wysokości opłat. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 10 ust. 5**  **art. 61 ust. 4** | Wnioskujemy o ujednolicenie 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. | Art. 10  5. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość opłaty, o której mowa w ust. 1, nie większą niż 10% minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.  Art. 61  4. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość opłaty, o której mowa w ust. 1, nie większą niż 10% minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, biorąc pod uwagę okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz szacowany przeciętny koszt postępowania w sprawie oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 10 ust. 5** | Wnioskujemy o wzięcie pod rozwagę podwyższenia wysokości opłaty za wydanie zezwolenia na pracę. Opłata co najmniej od 2010 r. wynosi 100 zł, natomiast  w międzyczasie systematycznie wzrosła wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, jak również inflacja. Podwyższenie opłaty zmniejszyłoby ponadto zjawisko masowego występowania o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca. |  | Wyjaśnienie:  Wysokość opłat będzie przedmiotem odrębnego procesu legislacyjnego.  Obecnie nie jest rozpatrywana zmiana wysokości opłat. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 10 ust. 5** | 1. Uwaga do planowanego rozporządzenia określającego wysokość opłat za złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę: obecna wysokość opłaty za wydanie zezwolenia na pracę obowiązuje od 2018r., biorąc pod uwagę wzrost płacy minimalnej, inflację oraz rosnące koszty obsługi administracji powinna ulec znacznemu podwyższeniu.  2. Dotychczas wyraźnie rozgraniczano **wpłaty** za złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę od opłat wym. w ustawie o opłacie skarbowej). | W całym art. 10 pozostawienie słowa „wpłata”. Dodanie zdanie do art. 10 ust. 5 pkt „nie mniej niż połowa opłaty za zezwolenie, o którym mowa w art. 114 ust. 1 i 1a i art. 127 ,art. 139a ust. 1 i art. 139o ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach” | Wyjaśnienie:  Wysokość opłat będzie przedmiotem odrębnego procesu legislacyjnego.  Obecnie nie jest rozpatrywana zmiana wysokości opłat. |
|  | SAZ | **art. 10 ust. 5 oraz art. 61 ust. 4** | Proponowane w Projekcie Ustawy maksymalne stawki opłat: za wniosek o wydanie zezwolenia na oraz za wydanie zezwolenia na pracę SAZ ocenia jako drastycznie wysokie. SAZ ocenia, że wprowadzenie tak drastycznych kosztów może mieć negatywne konsekwencje dla rynku pracy. Drastyczny koszt legalizacji pracy może powodować zwiększenie nielegalnego zatrudnienia (przez pomijanie drogich procedur). |  | Wyjaśnienie:  Wysokość opłat będzie przedmiotem odrębnego procesu legislacyjnego.  Obecnie nie jest rozpatrywana zmiana wysokości opłat. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 10 ust. 5 oraz art. 61 ust. 4** | Wprowadzić również widełki dolne opłaty uzależnione od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę albo alternatywnie – wprowadzenie wprost w ustawie wysokości opłat w wysokości % wskaźnika minimalnego wynagrodzenia za pracę.  Dochody z opłat w części stanowią dochód powiatu, związany z realizacją zadania wynikającego z ustawy. Zarówno obecnie jak i w projektowanej ustawie nie ma żadnego przepisu gwarantującego, że opłaty będą podnoszone adekwatnie do rosnących kosztów obsługi zadania. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Minister wydając rozporządzenie musi mieć możliwość elastycznego kształtowania opłat w zależności od sytuacji na rynku pracy. Zbyt wąskie widełki w przepisie upoważniającym mogły by powodować konieczność zmian ustawowych w sytuacjach nagłych. |
|  | Stowarzyszenie Nomada | **art. 10 ust. 5** | Projekt przewiduje górną granicę opłat za wydanie zezwolenia na pracę w wysokości sięgającej minimalnego wynagrodzenia o pracę lub 25 % wartości minimalnego wynagrodzenia o pracę. Mimo, iż jest to górna granica, stanowi ona wysoki próg i jeśli zastosowany, może mocno ograniczyć możliwość uzyskiwania zezwolenia na pracę. | ust. 5:  1) 50% wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, (...)  2) 15% minimalnego wynagrodzenia za pracę | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 12**  **art. 65 ust. 2** | Ograniczenie, zgodnie z którym stroną postepowania może być wyłącznie podmiot zatrudniający, przy jednoczesnym wyłączeniu stosowania art. 31 kpa budzi uzasadnione obawy, że celem projektowanej regulacji jest de facto uniemożliwienie udziału w postępowaniu organizacjom społecznym. Niezrozumiała jest motywacja i cel takiego działania, które obok wyłączenia stosowania art. 37 kpa stanowi przejaw kolejnej nieuprawnionej ingerencji w prawa stron postępowań. |  | Wyjaśnienie:  Przesłanki wydania zezwolenia na pracę w większości dotyczą pracodawcy będącego podmiotem profesjonalnym – z tego powodu wyłącznie podmiot powierzający pracę został wskazany jako strona postępowania. Ze względu na charakter tych przesłanek (np. wymóg określenia wysokości wynagrodzenia oferowanego cudzoziemcowi, okoliczność ukarania lub braku ukarania za określone przestępstwa i wykroczenia, utrudnianie kontroli prowadzonej w zakresie legalności powierzania pracy cudzoziemcom) nie ma uzasadnienia dla dopuszczenia organizacji społecznej do udziału w postępowaniu o wydanie zezwolenia na pracę na zasadach określonych w art. 31 Kodeksu postępowania administracyjnego. Nie ma jednak przeszkód, aby członkowie organizacji na podstawie pełnomocnictwa reprezentowali podmiot w tym postępowaniu. |
|  | Wojewoda Lubuski | **art. 13** | brak przesłanki do odmowy, gdy podmiot nie spełnia warunków do wydania zezwolenia na pracę ze względu na wnioskowany typ | art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. o - nie spełnia warunków wydania zezwolenia na pracę ze względu na wnioskowany typ zezwolenia | Wyjaśnienie:  Ponieważ w przepisach określone są przesłanki wydania zezwolenia na pracę, to brak przesłanek jest podstawą odmowy wydania zezwolenia na pracę. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 13 ust. 1**  **pkt 1 lit. d** | Przepisy dotyczące legalnego zatrudnienia cudzoziemców są niezwykle zawiłe 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 trudności w pełnym ich zrozumieniu i stosowaniu. Dodatkowo warto wziąć pod uwagę jak często zachodzą zmiany w prawie migracyjnym.  Warto podkreślić, że karanie za nielegalne zatrudnienie jest uzasadnione, lecz wymiar i rodzaj kary powinny być adekwatny do popełnionego przewinienia. Należy zachować proporcjonalność kar, kierując się ogólnymi zasadami prawa karnego, takimi jak funkcje kary: represyjna, prewencyjna i kompensacyjna.  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.  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. | d) w ciągu dwóch lat od prawomocnego ukarania za umyślne popełnienie czynu, o którym mowa w art. 76 ust. 1, został ponownie prawomocnie ukarany za umyślne popełnienie czynu określonego w tym przepisie, lub | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | OKAP | **art. 13 ust. 1 pkt. 1 d** | Praktyka pokazuje, że przepis ten jest nadmiernie surowy dla pracodawców i nadmiernie ogranicza swobodę działalności gospodarczej - należy wskazać, że przepisy prawa wykroczeń przewidują karalność za wykroczenie nawet w przypadku znikomej społecznej szkodliwości czynu - to powoduje, że dwukrotne ukaranie nawet za najdrobniejsze przewinienie pozbawia przedsiębiorcę prawa zatrudniania cudzoziemców. Zdaniem wnioskodawcy taka regulacja jest niezgodna z Konstytucją RP i winna zostać uchylona.  Art. 76 ust. 1 Projektu przewiduje odpowiednio dolegliwą karę dla podmiotu, który nielegalnie zatrudni cudzoziemca- tworzenie dodatkowych sankcji w postaci odmowy wydania zezwolenia na pracę nie znajduje uzasadnienia, a może negatywnie wpłynąć na działalność przedsiębiorcy, pozbawiając go możliwości prowadzenia działalności gospodarczej.  W tym wypadku ponadto postulujemy, żeby jednokrotne powierzenie cudzoziemcowi pracy nielegalnie w charakterze wspólnika lub akcjonariusza winno pozbawiać taki podmiot prawa zatrudniania cudzoziemców-tj. z godnie z pkt. 11 niniejszego pisma. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 13 ust. 1**  **pkt 1 lit. f** | Niepokój wzbudza zastosowane pominięcia warunku, by wymienione przestępstwa zostały popełnione w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę, które to pominięcie ustawodawca uzasadnia brakiem takiej informacji w KRK. Wbrew twierdzeniom Organu w praktyce istnieje możliwość uwzględnienia tej okoliczności poprzez np. konieczność jej wykazania przez podmiot tym zainteresowany – wnioskodawcę. Rekomendujemy uwzględnienie takiej możliwości w projektowanych przepisach. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. h** | Brak precyzji omawianego przepisu w zakresie, w jakim składane są uwagi może prowadzić do nadużyć oraz arbitralności w podejmowaniu decyzji przez organy odpowiedzialne za wydawanie zezwoleń. Niejasne kryteria oceny, kto i w jaki sposób będzie oceniał, iż podmiot nie dopełnia obowiązku informowania cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem w sprawie zezwolenia na pracę (art. 17 ust. 5). Usunięcie nieprecyzyjnego przepisu h) jest krokiem w kierunku eliminacji niejasności interpretacyjnych oraz zapewnienia pewności prawnej dla pracodawców starających się o zezwolenie na pracę. | Usunięcie lit. h. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. h** | brak precyzji w tym przepisie może prowadzić do nadużyć oraz arbitralności w podejmowaniu decyzji przez organy odpowiedzialne za wydawanie zezwoleń. Niejasne kryteria oceny, kto i w jaki sposób będzie oceniał, iż podmiot nie dopełnia obowiązku informowania cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem w sprawie zezwolenia na pracę (art. 17 ust. 5).  Aby zapewnić sprawiedliwość i skuteczność stosowania prawa, konieczne jest wprowadzenie klarowności i jednoznaczności w przepisach. Usunięcie nieprecyzyjnego przepisu h) byłoby krokiem w kierunku eliminacji niejasności interpretacyjnych oraz zapewnienia pewności prawnej dla pracodawców starających się o zezwolenie na pracę. | Usunięcie lit. h. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. h** | Dodanie jako podstawy odmowy udzielenia zezwolenia na pracę – niewywiązywanie się z obowiązków informacyjnych określonych w art. 19 | Po „lub” dodanie „ z art. 19, lub” | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. i, k** | 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.  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). |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. i-k** | Proponuje się w przepisach szczególnych dodać zaświadczenia o niezaleganiu ZUS, US lub zgodę ZUS, US na rozłożenie należności na raty wymienić, jako dokumenty obowiązkowe przy składaniu wniosku. Ze względu na obligatoryjną przesłankę odmowy wydania zezwolenia, każdorazowo należy zbadać wymienione w lit. i-k przesłanki. Jednocześnie proponuje się doprecyzować czy chodzi o zaległości na dzień wydania decyzji czy złożenia wniosku. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. i, k.** | Wniosek o wskazanie obu przesłanek jako przesłanek fakultatywnych odmowy wydania zezwolenia.  W praktyce zdarzają się przypadki powstania niewielkich zaległości dot. obowiązku opłacania składek oraz podatków albo co również się zdarza brak aktualnych informacji z systemów teleinformatycznych podmiotów odpowiedzialnych za ich rozliczanie. W praktyce jest to duży problem. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | OKAP | **art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. l, k** | Ww. przepis przewiduje odmowę wydania zezwolenia w przypadku niedopełnienia obowiązku opłacenia składek na ubezpieczenia społeczne oraz w przypadku zalegania z podatkami. W tym zakresie należy postulować umożliwienie pracodawcy uzupełnienie ww. zaległości w wyznaczonym terminie w zakresie opłacania składek lub zalegania z podatkami oraz dostarczenie dokumentów potwierdzających wypełnienie tych obowiązków.  Doświadczenia przedsiębiorców w szczególności przy składaniu wniosków w ramach „Tarcz PFR" pokazują, że wielokrotnie nie zdają sobie sprawy z posiadanych zaległości lub zaległość wskazana przez organ ubezpieczeniowy lub podatkowy wynika z błędnie poczynionych wyliczeń. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Łódzki | **art.13.1. l** | Zapis tego punktu będzie szczególnie trudny do oceny dla urzędników weryfikujących wnioski. Wymaga wiedzy na temat wysokości środków lub źródeł dochodu i niezbędnej ich wysokości dla powierzenia pracy cudzoziemcowi w różnych branżach produkcji i usług. Będą znacząco wyższe np. w branży budowlanej niż w usługach polegających na sprzątaniu i Koszty te będą bardzo różne w różnych firmach, a składa się na nie tylko wynagrodzenie ale także pozostałe które musi ponieść przedsiębiorca w związku z funkcjonowaniem stanowiska pracy. Mogą to być np. koszty wyposażenia stanowiska, narzędzi, BHP, koszty ogólne (energia, woda, szkolenia, transport itd.). Pozostawienie tego zapisu będzie prowadzić do bardzo różnej oceny tej przesłanki odmowy przez wojewodów, a nawet przez jednego wojewodę. Ponadto próba oceny spełnienia tego wymogu przy każdym wniosku (tego wymaga obecny zapis) znacznie skomplikuje i wydłuży postępowanie. | Problem można rozwiązać na dwa sposoby – poprzez obligatoryjne oświadczeni wnioskodawcy lub poprzez usunięcie tego zapisu. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 13 ust. 1**  **pkt 1 lit. l** | Prośba o doprecyzowanie jakiego rodzaju dokumenty będą uznawane za wystarczające do spełnienia warunków opisanych w projektowanym przepisie. Obecnie brak jest wystandaryzowanej listy takich dokumentów, a organy często żądają dokumentów zawierających dane wrażliwe lub takich, które objęte są tajemnica przedsiębiorstwa. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Lubuski | **art. 13 ust. 1 pkt m i n** | Przepis odnosi się do podmiotu zatrudniającego, podobne zapisy powinny zostać ustanowione dla pracodawcy użytkownika przez dodanie kolejnego ustępu (jeden pracodawca użytkownik współpracuje z kilkoma agencjami pracy – potrzebne są narzędzia aby móc zbadać czy dany pracodawca użytkownik rzeczywiście ma zapotrzebowanie na pracowników, na podobnym stanowisku) |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. n** | Zgadzamy się z zasygnalizowaną w uzasadnieniu potrzebą walki z nadużyciami i ograniczenie działalności nieuczciwych podmiotów. Pragniemy natomiast zwrócić uwagę na to, że przepisy dot. weryfikacji czy podmiot zatrudniający został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskie 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.  (…) 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. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Ust. ust. 4 zawiera kryteria oceny, stanowiące wskazówkę interpretacyjna. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 13 ust. 1 pkt. 1 lit. n**  **ust. 4**  **ust. 4 pkt. 3 - 6** | Regulacja ta odgrywa ważną rolę w zapobieganiu nadużyciom systemu zezwoleń na pracę, jednak wymaga precyzyjnego zdefiniowania i starannej implementacji, aby nie hamować legalnej działalności gospodarczej i nie wpływać negatywnie na uczciwe przedsiębiorstwa.  Określenie, że podmiot „działa głównie” w celu ułatwiania wjazdu może być trudne do jednoznacznej interpretacji i wymagać będzie starannego rozważenia dowodów oraz intencji działania firmy. Przepis daje pole do subiektywnych ocen, co może prowadzić do niejednolitości w stosowaniu prawa.  Aby uniknąć błędnej interpretacji i zapewnić spójność, konieczne jest opracowanie jednoznacznych wytycznych, które pomogą urzędnikom ocenić, kiedy działalność podmiotu kwalifikuje się jako „działanie głównie” w celu ułatwiania wjazdu cudzoziemców. Niezbędne jest również zapewnienie skutecznego i transparentnego procesu odwoławczego dla podmiotów, które zostały zakwalifikowane do kategorii „działa głównie” w celu ułatwiania wjazdu.  Niezależnie od wskazania przykładowych okoliczności, które należy wziąć pod uwagę dokonując ustaleń, czy podmiot zatrudniający został ustanowiony lub prowadzi działalność gospodarczą głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium RP, projektowana przesłanka nadal ma charakter ogólny i daje zbyt dużą dowolność organowi rozpatrującemu sprawę. Sugerowane zmiany: katalog zamknięty zamiast przykładowych okoliczności, bardziej precyzyjne (tj. jednoznaczne) określenie stosunku z pkt 1-3, rezygnacja z okoliczności z pkt 4 (obecnie istnieją podmioty zatrudniające głównie cudzoziemców i jest to zgodne z obowiązującym prawem, po wejściu w życie projektowanych przepisów od razu znalazłyby się w kręgu podmiotów uznawanych za prowadzące działalność w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu), rezygnacja albo doprecyzowanie pkt 6 (okoliczność ewentualnego nieuzyskania wizy jest niezależna od pracodawcy, jeżeli zaś ustawodawca ma tutaj na myśli zbyt dużą liczbę wydanych wiz, wymaga to doprecyzowania np. w przywiązaniu od wielkości podmiotu tj. liczby zatrudnionych)  Zwracamy uwagę, że poszczególne punkty przedmiotowego artykułu odnoszą się do oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy, podczas gdy przepisy nowej ustawy zastępują to pojęcie nowym pojęciem „oświadczenie o zatrudnieniu” – widzimy zatem potrzebę ujednolicenia definicji/doprecyzowania ich.  Prosimy ponadto o doprecyzowanie czy i ewentualnie dlaczego będą brane pod uwagę jedynie dane historyczne sprzed dnia obowiązywania nowej ustawy (przepisie wyraźnie mowa o oświadczeniach o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, które wraz z wejściem w życie projektowanej ustawy przestaną być wydawane)? |  | Uwaga nieuwzględniona.  Ust. ust. 4 zawiera kryteria oceny, stanowiące wskazówkę interpretacyjna. |
|  | Wojewoda Łódzki | **art. 13 ust. 1 pkt 2**  **art. 16** | Zmiana regulacji dotycząca zawodów regulowanych poprzez utworzenie jednolitego wykazu tych zawodów. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Kwestia poza zakresem przedmiotowym projektu. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 13 ust. 1 pkt 2** | Wprowadzenie przesłanki odmowy udzielenia zezwolenia na pracę w przypadku gdy dane cudzoziemca znajdują się w Systemie Informacyjnym Schengen, analogicznie do zapisów art. 100 ust. 1 pkt 3 ustawy o cudzoziemcach. | d) jego dane znajdują się w Systemie Informacyjnym Schengen do celów odmowy wjazdu i pobytu. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 13 ust. 1 pkt 2** | Dodanie jako podstawy odmowy udzielenia zezwolenia na pracę – figurowania danych cudzoziemca w SIS | d) jest osobą, której dane znajdują się w Systemie Informacyjnym Schengen do celów odmowy wjazdu i pobytu, | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 13 ust. 1**  **pkt 5 i 6** | Rozumiemy, że przepis ma na celu kontrolowanie liczby pracowników niebędących obywatelami Polski, zatrudnionych przez pojedyncze przedsiębiorstwo. Odczytujemy, że intencją ustawodawcy jest zapobieganie nadmiernej koncentracji cudzoziemców w jednym podmiocie, aby chronić rynek pracy dla Polaków oraz zrównoważyć rozkład zatrudnienia cudzoziemców w różnych sektorach. Chociaż cel tego przepisu jest uzasadniony troską o ochronę lokalnego rynku pracy, jego implementacja może prowadzić do niezamierzonych konsekwencji, które noszą znamiona dyskryminacji. Ograniczanie możliwości zatrudnienia na podstawie narodowości co jest sprzeczne z zasadami równego traktowania i nienaruszalności praw człowieka, zarówno w świetle prawa krajowego, jak i międzynarodowego. Przedsiębiorstwa, szczególnie te tworzone przez cudzoziemców oraz działające w branżach, które tradycyjnie polegają na pracownikach zagranicznych (np. IT, budownictwo, utrzymanie czystości), mogą napotkać trudności w rekrutacji niezbędnych kadr, co może wpływać na ich konkurencyjność i efektywność. Zalecamy wprowadzenie szczegółowych kryteriów dotyczących stosowania tego przepisu oraz jasno określonych wyjątków, które pozwolą na elastyczność w sektorach silnie zależnych od pracowników zagranicznych.  Narzucanie limitów zatrudnienia w postaci określonego procentowo minimalnego udziału obywateli polskich i cudzoziemców rodzi uzasadnione pytania: co z podmiotami, które na dzień wydania konkretnego rozporządzenia nie będą mieścić się w limitach (a o za tym idzie – co z ich niemieszczącymi się w limitach pracownikami), co z podmiotami, w przypadku których charakter działalności nie daje możliwości zatrudnienia ustalonego limitu obywateli PL/cudzoziemców. Sugerujemy rezygnację z określania limitów, bowiem działania takie mogą być oceniane jako zbyt daleko idąca ingerencja państwa w rynek pracy (szczególnie mając na względzie inne ograniczenia, jak np. art. 29). |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 13 ust. 1 pkt 7** | Zmiana jest konsekwencją zmian zaproponowanych w art. 6. ust. 1 pkt. 1 oraz ust. 2 | 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 i pod kierownictwem osoby trzeciej. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 13 ust. 1 pkt 7** | Spółki zajmujące się udostępnianiem cudzoziemskiego personelu mogą świadczyć również inne usługi, niezwiązane z działalnością agencji. Proponowana zmiana nie uwzględnia, że współpraca dwóch podmiotów często dotyczy usług, które nie kwalifikują się jako praca tymczasowa, czyli nie są pracami okresowymi, sezonowymi, doraźnymi ani zastępczymi.  Takie ogólne założenie, które uniemożliwia wykorzystanie cudzoziemskiego personelu przez wykonawcę do wykonania jakiegokolwiek zamówienia, wymaga korekty uwzględniającej charakter, przebieg, warunki wykonywania oraz nadzór nad usługami. Przypisanie organom administracyjnym wstępnej kontroli bez analizy konkretnego stanu faktycznego i prawnej możliwości zastosowania konstrukcji pracy tymczasowej jest błędne.  Projektodawca, wprowadzając tę zmianę, sugeruje, że jedyną akceptowalną formą udostępniania pracowników będzie działanie jako Agencja Pracy Tymczasowej. Jednak bez uwzględnienia wyjątków dotyczących rodzaju usług angażujących cudzoziemców, jest to wymuszenie na przedsiębiorcach przekształcenia się w agencje pracy tymczasowej, mimo że nie jest to ich intencją. Aktualnie ustawodawca nie zamierza, aby wszystkie podmioty zatrudniające osoby pracujące na rzecz innych podmiotów stały się agencjami pracy tymczasowej, co nie jest zapisane w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.  Praca tymczasowa charakteryzuje się podporządkowaniem pracownika tymczasowego pracodawcy użytkownikowi, co nie występuje w outsourcingu procesowym. Organy administracyjne powinny uwzględniać to podczas kontroli prewencyjnej (przy udzielaniu zezwoleń na pracę) i wtórnej (przy badaniu warunków wykonywania pracy).  Proponowana zmiana nie odzwierciedla potrzeb rynku, przedsiębiorców i kontrahentów na usługi, lecz wydaje się być podyktowana jedynie ułatwieniem pracy dla organów administracyjnych. Ponadto, nie uwzględnia definicji pracy tymczasowej zawartej w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, a wręcz jej zaprzecza. W związku z powyższym, apelujemy o usunięcie tej zmiany. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 13 ust. 1 pkt 7**  **art. 63 ust. 1 pkt 3** | 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. 63 ust.1 pkt 3 również wpisania oświadczenia do rejestru oświadczeń) dla pracowników będących cudzoziemcami, a tym samym ich zatrudnienia, w szeregu różnych prac, których świadczenie opiera się o wykonanie 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 sprzątania, której pracownicy wykonują pracę sprzątające 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 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 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”. | 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. 63 ust. 1 pkt 3:  3) zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–k, pkt 2 lub pkt 4–67, | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Pomorski Urząd Wojewódzki | **art. 13 ust. 1 pkt 7** | zapewne chodzi o firmy outsourcingowe, dlaczego mają być dyskryminowane na rynku pracy? | wykreślić punkt | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 13 ust. 1 pkt 7** | Doprecyzowanie zapisu dotyczącego wykonywania pracy na rzecz osoby trzeciej. Czy miałoby to dotyczyć również wykonywania przez pracowników usługi na rzecz osoby trzeciej w ramach tak zwanego outsourcingu usług. Takie świadczenie usług nie jest zdefiniowane, a stanowi dużą część prowadzonych postepowań. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 13 ust 1 pkt 7** | Regulacja wybitnie niewystarczająca, ale bardzo potrzebna w świetle procederu wyłudzania zezwoleń na pracę. Obecnie omijanie przepisów o pracownikach tymczasowych odbywa się w formie outsourcingu (z wszystkimi dodatkami), leasingu, podwykonawstwa i innych semantycznych gier mających na celu ukrycie rzeczywistego pracodawcy i handlu pracownikami/siłą roboczą. | Zmianie powinien ulec zapis definiujący „polski podmiot zatrudniający” art. 2 pkt. 5 poprzez dodanie „posiadający prawa do miejsca pracy wskazanego we wniosku, możliwości bezpośredniego zatrudnienia cudzoziemca lub powierzenia pracy cudzoziemcowi, odpowiednie PKD i profil działalności. Kierowanie do niego cudzoziemców może odbywać się wyłącznie na podstawie ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.” | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 13 ust. 1**  **pkt 7** | Zwracamy uwagę, że przepis odnosi się również do sektorów, gdzie tzw. „podwykonawstwo” jest typowym sposobem funkcjonowania danej branży a przepis może spowodować duże wyzwania, w szczególności dla branży budowlanej, gdzie prace często odbywają się w rozproszonych lokalizacjach i pod nadzorem zewnętrznym, a praca ta nie ma waloru pracy tymczasowej.  W naszej ocenie regulacja wymaga opracowania jednolitej interpretacji w celu uniknięcia rozbieżności i niezasadnych negatywnych konsekwencji dla pracodawców i całego sektora, np. budowlanego, który od lata działa na zasadach podwykonawstwa. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | OKAP | **art. 13 ust. 1**  **pkt 7** | przepis dot. odmowy wydania zezwoleń z uwagi na nieprawidłowy outsourcing (np. art. 13 ust. 1 pkt. 7) wydaje się niemożliwy do zastosowania przez urzędy w praktyce. Ocena, czy mamy do czynienia z ew. nieprawidłowym outsourcingiem powinna być domeną innych organów, w ramach uprawnień kontrolnych dot. legalności zatrudnienia (ex post a nie ex ante). Ustalanie tych okoliczności może całkowicie zablokować pracę urzędów - przecież potem decyzje o odmowie trzeba bronić w postępowaniach odwoławczych - więc w zasadzie wymaga to przeprowadzenia długiego, żmudnego postępowania administracyjnego - przesłuchania świadków, oględzin, może nawet opinii biegłych. Wydaje się wobec powyższego, że zastosowanie ww. przepisu mogłoby doprowadzić do nadmiernego obciążenia, o ile nie paraliżu urzędów- podczas, gdy deklarowanym przez Państwa celem niniejszego Projektu jest przyspieszenie i usprawnienie prowadzonych postępowań.  W związku z wzmocnieniem uprawnień kontrolnych należy w naszej opinii rozważyć usunięcie tych przepisów z Projektu. |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | BCC | **art. 13 ust. 4** | Proponowana treść przepisu wymaga doprecyzowania. Treść przepisu w obecnym brzmieniu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych decyzji organu. Możliwość odmowy udzielenia zezwolenia na pracę powinna być przewidziana tylko i 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. | 4. W celu ustalenia, czy podmiot zatrudniający został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, organ rozpatrujący wniosek o wydanie zezwolenia na pracę może wziąć pod uwagę rażącą niewspółmierność pomiędzy pozyskanymi zezwoleniami na pracę, o których mowa w art. 7 ust. 1, zezwoleniami na pracę sezonową o których mowa w art. 43 ust. 1, oświadczeniami o zatrudnieniu cudzoziemca o których mowa w art. 59 ust. 1, a liczbą osób, które podjęły zatrudnienie na podstawie tych dokumentów, w szczególności organ bierze pod uwagę: (…) | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 13 ust. 4** | 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 ułatwiania 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.  Ponadto, z uwagi na rozpowszechniony problem z uzyskaniem wiz w konsulatach oraz przypadki, w których mimo uzyskania przez pracodawcę prawidłowych dokumentów legalizujących pracę, cudzoziemcy nie byli w stanie uzyskać wiz, proponuje się usunięcie lub doprecyzowanie art. 13 ust. 4 pkt 6. Niektóre konsulaty są na tyle przeciążone, że czas oczekiwania na wizytę w celu złożenia wniosku o wizę wynosi nawet rok. Uniemożliwienie pracodawcom uzyskanie dokumentów legalizujących pracę cudzoziemców w związku z niewydolnym systemem wizowym wydaje się nieuzasadnione. Konfederacja Lewiatan od dłuższego czasu sygnalizowała MSZ nadużycia i niesprawność systemu wizowego. Wprowadzenia tego kryterium ustalenia, czy podmiot zatrudniający został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przed rozwiązaniem wspomnianych wyżej problemów może prowadzić do sytuacji, że urzędy rozpatrujące wniosek o zezwolenia na pracę, nawet w przypadku uczciwych pracodawców, uniemożliwią zatrudnienie obywateli państw trzecich na podstawie subiektywnej oceny liczby wydanych wiz. | 4. W celu ustalenia, czy podmiot zatrudniający został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, organ rozpatrujący wniosek o wydanie zezwolenia na pracę może wziąć pod uwagę rażącą niewspółmierność pomiędzy pozyskanymi zezwoleniami na pracę o których mowa w art. 7 ust. 1, zezwoleniami na pracę sezonową o których mowa w art. 43 ust. 1, oświadczeniami o zatrudnieniu cudzoziemca o których mowa w art. 59 ust. 1 a liczbą osób, które podjęły zatrudnienie na podstawie tych dokumentów, w szczególności organ bierze pod uwagę: (…)  Wykreślenie lub doprecyzowanie pkt. 6 | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Łódzki | **art. 13.4.** | W zasadzie wszystkie proponowane zapisy pozostawiają bardzo duży obszar uznaniowości i spowodują możliwość odmiennej oceny tych samych lub bardzo podobnych okoliczności przez różne organy. Wprawdzie organ „może” brać je pod uwagę, ale w praktyce oznacza to że właśnie przesłanki odmowy z punktów 1 – 6 będą brane pod uwagę jako podstawa do ewentualnej odmowy.  Zatem należy podnieść wątpliwość jaka relacja badanych liczb w pkt 1 – 4 powinna stanowić podstawę odmowy, a jaka już nie. W pkt 5 – jaka liczba pracowników nie zgłoszonych do ubezpieczeń stanowi przesłankę odmowy a jaka już nie. A może powinno to być określone jako udział we wszystkich zatrudnionych.  W pkt 6 organ ma rozpatrywać liczbę cudzoziemców, którzy otrzymali wizy na podstawie zezwoleń które otrzymał dany pracodawca. Należy pamiętać, że uzyskanie wizy jest niezależne od wnioskodawcy i tym samym negatywna decyzja może być wynikiem sytuacji na która firma nie ma żadnego wpływu. | W przypadku pkt 1 -5 proponujemy aby drodze aktu wykonawczego doprecyzować te kryteria – tak aby były jednolite dla całego kraju, w miarę możliwości precyzyjne, jasne i zrozumiałe dla wnioskodawców.  Wojewodowie nie mają możliwości oceny sytuacji w całym kraju co oznacza, że praktycznie każdy z nich wypracowałby swoją własną metodologię oceny tych przesłanek a co za tym idzie rożne decyzje w podobnych okolicznościach.  Pkt 6 - propozycja wykreślenia | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 13 ust. 4** | W przepisie wskazano, iż organ rozpatrujący wniosek w celu ustalenia czy podmiot czy podmiot zatrudniający został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, może wziąć pod uwagę np. stosunek liczby powiadomień do liczby wydanych zezwoleń na pracę. | Doprecyzowanie jakie proporcje uprawniają do uznania podmiot za ustanowiony lub działający głównie w celu ułatwienia cudzoziemcom wjazdu na terytorium RP. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Ukraiński Dom | **art. 13 ust. 4 pkt 4** | Rozumiejąc intencję ustawodawcy do wyeliminowania nieprawidłowości, wydaje się, że ten punkt może być zbyt daleko idący. Może bowiem zdarzyć się sytuacja, że mały podmiot (lub organizacja) nagle potrzebuje zatrudnić wiele osób, bo uzyskał np. dofinansowanie, zaczyna nowy projekt, nową inwestycję. | Usunięcie pkt 4 | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 13 ust. 4** | Art. 13 mieści dwa ustępy 4, tj. numeracja ustępów danego przepisu jest błędna. |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 13 ust. 4** | Zdublowana numeracja - jeden przepis ust. 4 dot. ustalenia, czy podmiot został ustanowiony w celu ułatwienia cudzoziemcowi wjazdu. Kolejny o tym samym wskazuje na wydanie rozporządzenia Rady Ministrów. Ponadto w ust. 5 jest odwołanie do ust. 4 - zapewne chodzi o ten „drugi” ust. 4. |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 13 ust. 4** | Podwójnie występuje ust. 4 w ramach art. 13 ustawy. |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 13 ust. 4** | Powtarzająca się jednostka redakcyjna, zapewne powinien być ust. 5, zaś cały przepis powinien liczyć 7 ustępów. |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | BCC | **art. 13 ust. 4** | Obecny kształt przepisu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych decyzji Rady Ministrów, co może prowadzić do nadużyć oraz nieprzewidywalnych konsekwencji dla podmiotów zatrudniających cudzoziemców. 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. Nie ma też wskazanego żadnego terminu dotyczącego wyprzedzenia, z jakim takie rozporządzenie może być wydane. Tak skonstruowany przepis stoi w opozycji do podnoszonych przez pracodawców kierunków jakim jest stabilność polityki migracyjnej rzutująca na stabilność prowadzenia działalności gospodarczej. | Usunięcie ustępu 4. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 13 ust. 4** | W projekcie ustawy ustawodawca pozostawił delegację ustawową do ustanowienie przez Radę Ministrów limitów dot. liczby zezwoleń dla poszczególnych rodzajów zezwoleń na pracę, województw, powiatów, zawodów, rodzajów umów, na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzone wykonywanie pracy, lub rodzajów działalności podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi według klasyfikacji PKD. Według projektu limit zatrudnienia cudzoziemców przez pracodawcę może być podany w postaci maksymalnej liczby zezwoleń na pracę.  Brak precyzyjnych kryteriów określających, kiedy i na jakiej podstawie należy ustalić limity zezwoleń na pracę, sprawia, że możliwość ingerencji w rynek pracy staje się nadmiernie elastyczna i podatna na subiektywne interpretacje. Przesłanka uzasadniająca wprowadzenie limitów liczby zezwoleń oparta na ryzyku utrudnienia zatrudnienia dla obywateli polskich i innych grup cudzoziemców, jest sformułowana zbyt ogólnikowo i nieprecyzyjnie. Brak konkretnej oceny tego ryzyka oraz brak możliwości jego obiektywnej weryfikacji może prowadzić do podejmowania decyzji na podstawie nieprawdziwych lub niewystarczających danych, co z kolei może mieć negatywne konsekwencje dla rynku pracy i gospodarki jako całości. Podana w przepisie przesłanka umożliwiająca wydanie aktu wykonawczego, w związku z ryzykiem utrudnienia zatrudnienia obywateli polskich i wymienionych grup cudzoziemców została określona bardzo szeroko. Proponuje się wykreślenie tego przepisu lub zastąpienie tej przesłanki przesłankami mierzalnymi, nadającymi się do rzeczywistej weryfikacji. Doprecyzowania również wymagają ramy czasowe i częstotliwość określenia ww. limitów w drodze rozporządzenia w celu umożliwienia pracodawcom strategii kadrowych. Ponadto, z uwagi na likwidację instytucji przedłużenia zezwolenia na pracę, należy określić, czy limity mają zastosowanie do wydania kolejnego zezwolenia na pracę dla cudzoziemca kontynuującego zatrudnienie u danego pracodawcy. | Usunięcie przepisu. |  |
|  | OKAP | **art. 13 ust. 4** | może realnie zagrozić działalności podmiotów zatrudniających, w tym agencji pracy. Zwłaszcza, że na rynku mamy do czynienia z dużą rotacją pracowników, którzy nie podejmują pracy albo z niej rezygnują, a powyższy przepis umożliwia wprowadzenie limitu zezwoleń na pracę.  Zaistniałych dotychczas problemów nie rozwiąże ograniczenie wydawanych zezwoleń dla danej branży albo rynku, ale lepsza kontrola nad wydawaniem zezwoleń dla danego przedsiębiorstwa. Nie powinno być tak, że przedsiębiorca, który niewątpliwie potrzebuje pracowników i świadczą o tym dane lokalne powiatowego urzędu pracy nie może ich otrzymać, ponieważ nastąpiły nadużycia lub przekroczenia ich zatrudnienia w innych województwach czy branżach.  Problemem, który należy rozwiązać jest wydawanie nadmiernej ilości zezwoleń, które bardzo często nie przekładają się na osoby, które przyjeżdżają do Polski z powodu niewydolności polskich placówek konsularnych. Za uzasadniony można jedynie uznać zapis, który dotyczy sytuacji wyjątkowych w gospodarce, jak zagrożenie bezpieczeństwa państwa i porządku publicznego. Jednak systemowe wyłączanie dostępu do rynku pracy i niewydawanie zezwoleń w sytuacji, kiedy w jednym regionie może być nadmiar osób, a w drugim niedobór nie zyskuje naszego poparcia, takie limity nie mogą dotyczyć branży lub danego terytorium. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | OKAP | **art. 13 ust. 5** | Propozycję powyższą oceniamy jednoznacznie negatywnie. Przepis w proponowanym kształcie stanowi nieuzasadnione ograniczenie swobody działalności gospodarczej. O tym, jaka jest polityka zatrudnienia powinien decydować przedsiębiorca, który musi zorganizować ją w taki sposób, aby być w stanie wywiązać się ze swoich umownych zobowiązań. Należy podkreślić, że zdarzają się przedsiębiorstwa w Europie zachodniej, gdzie zatrudnionych jest 90% cudzoziemców, w tym obywateli polskich i jest to sytuacja normalna. Pracodawca winien dobierać pracowników pod kątem ich umiejętności i doświadczenia, a nie narodowości. Proponowane rozwiązanie jest wysoce niepraktyczne i może stanowić duże utrudnienie w funkcjonowaniu przedsiębiorstw, w tym w szczególności agencji zatrudnienia. Dodatkowo, zaproponowane zmiany budzą wątpliwości z uwagi na zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zakaz dyskryminacji, przewidziane w przepisach europejskich oraz krajowych. Przepisy nie przewidują też jasnych kryteriów dla wprowadzenia limitów, co rodzi pole do nadużyć.  Postulujemy usunięcie ww. zapisów, za wyjątkiem możliwości wprowadzenia limitów zezwoleń w związku z zagrożeniem bezpieczeństwa państwa lub porządku publicznego. W przypadku braku zgody na usunięcie proponujemy dodanie zastrzeżenia, że do limitów zatrudnienia wskazanych w ust. 4 i 5 nie wliczają się cudzoziemcy, którzy nie podjęli zatrudnienia pomimo udzielenia zezwolenia na pracę, przerwali zatrudnienie na więcej niż 30 dni albo zrezygnowali z zatrudnienia w ciągu pierwszych 3 miesięcy od dnia początkowej daty ważności zezwolenia na pracę. Powyższa propozycja uwzględnia dużą rotację pracowników, w którą na co dzień mierzą się agencje zatrudnienia i inni pracodawcy. Cudzoziemcy bardzo często rezygnują z pracy szybko albo w ogóle jej nie podejmują lub zaprzestają jej świadczenia - dlatego jest uzasadnionym, aby w razie przyjęcia ww. przepisów tych osób nie wliczać do limitów zatrudnienia. |  | Uwagi nieuwzględnione. |
|  | BCC | **art. 13 ust. 6** | Propozycja usunięcia ustępu 6 z art. 13 projektu ustawy jest uzasadniona z kilku istotnych powodów. Po pierwsze, obecny kształt przepisu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych decyzji Rady Ministrów, co może prowadzić do nadużyć oraz 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 podstawie nieprawdziwych lub niewystarczających danych, co z kolei może mieć negatywne konsekwencje dla rynku pracy i gospodarki jako całości. Nie ma też wskazanego żadnego terminu dotyczącego wyprzedzenia, z jakim takie rozporządzenie może być wydane. Tak skonstruowany przepis stoi w opozycji do podnoszonych przez pracodawców kierunków jakim jest stabilność polityki migracyjnej rzutująca na stabilność prowadzenia działalności gospodarczej. | Usunięcie art. 13 ust. 6. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 13 ust. 6** | 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 podstawie nieprawdziwych lub niewystarczających danych, co z kolei może mieć negatywne konsekwencje dla rynku pracy i gospodarki jako całości | Usunięcie przepisu. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Łódzki | **art.13.6. j**  **art. 39.1**  **art. 59.1.4** | Limity zatrudnienia w postaci określonego udziału procentowego mogą być odebrane jako ograniczenie swobody zatrudniania. | Zasadność tego zapisu należy skonsultować raczej z organizacjami pracodawców. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 14** | 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. | Usunięcie art. 14. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 14** | 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. | Doprecyzowanie przepisu lub usunięcie. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 14** | Określa okoliczności odmowy wydania zezwolenia, odnosząc się do pozorności zatrudnienia oraz niedopełnienia obowiązków związanych z powierzeniem pracy lub prowadzeniem działalności. Pojęcia te są nieprecyzyjne i mogą być dowolnie interpretowane przez organy. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 14 pkt 2** | Proponuje się zmianę sformułowania „nie będzie dopełniał”. W obecnym brzmieniu przepis odnosi się do przyszłych okoliczności. Ciężko będzie organom przewidzieć, czy podmiot zatrudniający będzie, czy nie będzie dopełniał obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi lub innym osobom lub obowiązków związanych z prowadzeniem działalności zwłaszcza w sytuacji, gdy po raz pierwszy ubiega się o wydanie zezwolenia na pracę. Należałoby wskazać „nie dopełnia”.  Dodatkowo zasadne jest, aby przepis dotyczący dopełniania obowiązków związanych z prowadzeniem działalności odnosił się również do pracodawcy użytkownika oraz podmiotu, do którego delegowany jest cudzoziemiec. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 14 pkt 1 i 2** | W projektowanym przepisie nie uwzględniono okoliczności, kiedy to niepodjęcie pracy nie wynikało z przyczyn leżących po stronie cudzoziemca. Dla cudzoziemca, który to nie jest stroną postępowania ani nie musi posiadać indywidualnego konta w systemie teleinformatycznym, nie przewidziano możliwości poinformowania organu o niepodjęciu pracy i powodach niepodjęcia.  Ponadto zwracamy uwagę na brak definicji pozorności i określenia kryterium kwalifikacji pozorności. Trudność w dowodzeniu pozorności zatrudnienia może prowadzić do subiektywnych decyzji urzędniczych. Przepis wymaga określenia jasnych kryteriów i dowodów na potwierdzenie, że zatrudnienie nie miałoby charakteru rzeczywistego. Podobna uwaga dotyczy również ust. 2 planowanego art. 14, aby uniknąć błędów w interpretacji i stosowaniu tego przepisu, ważne jest, aby organy wydające zezwolenia dysponowały jasnymi wytycznymi, jak oceniać "pozorność" zatrudnienia oraz jak weryfikować spełnianie obowiązków przez pracodawców - potrzeba doprecyzowania jakiego rodzaju obowiązki musi pracodawca wypełniać lub nie wypełniać. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | GUS | **art. 17 ust. 1 pkt 3** | Propozycja uszczegółowienia zapisu, zgodnie z przywoływanym przepisem z ustawy z dnia 26 października 1995 r. o społecznych formach rozwoju mieszkalnictwa. | „(…) przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto 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 (…)” | Uwaga nieuwzględniona.  W przepisie chodzi o wynagrodzenie brutto pomimo braku tego określenia. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 17 ust. 1 pkt 3** | 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. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Z reguły chodzi o województwo, w którym praca będzie wykonywana. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 17 ust. 1 pkt 5** | Należy doprecyzować w jaki sposób pracodawca informuje cudzoziemca o działaniach, by móc uznać, że wywiązał się z tego obowiązku w celu uniknięcia rozbieżność w interpretacji przez organy kontrolujące.. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Przepis powinien być elastyczny. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 17 ust. 1 pkt 5 i 6** | Zwracamy uwagę na potrzebę zabezpieczenia interesu cudzoziemca, w tym w szczególności zapewnienia obowiązku przekazania mu zezwolenia typu A, doręczenia informacji w przedmiocie wszczęcia postępowania o cofniecie zezwolenia, decyzji o cofnięciu zezwolenia, z uwagi na daleko idące konsekwencje jakie te czynności lub ich brak implikują (w szczególności brak informacji w przedmiocie wystąpienia do konsula o cofniecie wizy, skutkujący wydaniem decyzji na gruncie kpa o cofnięciu wizy i w brak możliwości odwołania się od tej decyzji a co za tym idzie zmianę statusu pobytowego i/lub dostępu do rynku pracy na nielegalny, bez wiedzy i możliwości ochrony swoich praw). |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 18 ust. 1** | Istnieje kilka kluczowych argumentów przemawiających za wprowadzeniem tej zmiany. Po pierwsze, w uzasadnieniu do projektu ustawy wskazano, 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. Po drugie, 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. Po trzecie, 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.  Podsumowując, dodanie do art. 18 ust. 1 punktu 6) przyniesie korzyści w postaci redukcji formalności związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, co jest zgodne z celami projektowanej ustawy. Dodatkowo, utrzymanie i rozszerzenie sprawdzonych rozwiązań z ustawy o promocji zatrudnienia i rynku pracy na nową ustawę, zapewni stabilność prawną i administracyjną, wspierając tym samym przedsiębiorców i rynek pracy.  Zlikwidowanie dotychczasowej instytucji ułatwiające funkcjonowanie agencjom pracy (co będzie się wiązało z utrudnieniem działalności i wyższymi kosztami) jest całkowicie niezrozumiałe dla opiniujących. | Proponuje się dodanie w art. 18 ust. 1 po pkt. 5, pkt. 6) w następującym brzmieniu:  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. | Uwaga nieuwzględniona.  Przepis art. 88z ust. 12 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ułatwia nadużywanie oświadczeń przez niektóre agencje. |
|  | PIP | **art. 17 ust. 2** | W opiniowanym przepisie nastąpiło wyłączenie części obowiązków nałożonych na podmiot zatrudniający w art. 17 ust. 1 pkt 1-4 i 9 dla niektórych cudzoziemców, którzy powinni uzyskać zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji. Z uwagi na fakt, że obowiązki te będą trudne do spełnienia również w przypadku innych cudzoziemców, dla których właściwym zezwoleniem na pracę jest zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji, wnosimy o wyłączenie powyższych obowiązków także wobec cudzoziemców wykonujących powtarzające się świadczenia niepieniężne oraz świadczących pracę lub usługi w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej. | W stosunku do cudzoziemca pełniącego funkcję w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo prowadzącego sprawy spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej, albo będącego prokurentem, albo wykonującego powtarzające się świadczenia niepieniężne, o których mowa w art. 176 lub art. 356 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, albo świadczącego pracę lub usługi w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej, przepisów ust. 1 pkt 1-4 i 9 nie stosuje się. | Uwaga nieaktualna w związku z przyjęciem innych rozwiązań dot. spółek kapitałowych. |
|  | PIP | **art. 17 ust. 3** | Regulacja ta nakazuje zagranicznemu podmiotowi zatrudniającemu niezwłocznie „odwołać cudzoziemca z delegacji”, jeżeli przestał on spełniać warunki określone w art. 3 ust. 3. „Odwołanie z delegacji” nie jest równoznaczne ze zwrotem „delegowanie”, który powinien zostać użyty w opiniowanym przepisie. | W przypadkach, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 3, jeżeli cudzoziemiec przestał spełniać warunki określone w art. 3 ust. 3, zagraniczny podmiot zatrudniający jest zobowiązany niezwłocznie zakończyć delegowanie cudzoziemca na terytorium RP. | Uwaga uwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 18 ust. 1** | 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 przechodzenia przez dodatkowe, czasochłonne procedury administracyjne. Umożliwia to agencjom zatrudnienia efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi i szybkie dostosowywanie się do zmieniających się warunków gospodarczych.  Zachowanie i rozszerzenie tego rozwiązania na grunt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, w tym także na zezwolenia na pracę, jest logicznym krokiem w kierunku uproszczenia i ujednolicenia przepisów. Dzięki temu przedsiębiorcy będą mogli skupić się na prowadzeniu działalności gospodarczej i efektywnym wykorzystaniu siły roboczej, zamiast tracić czas na złożone i długotrwałe procedury administracyjne.  Podsumowując, dodanie do art. 18 ust. 1 punktu 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. | Proponuje się dodanie do art. 18. ust. 1 pkt 6.  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. | Uwaga nieuwzględniona.  Przepis art. 88z ust. 12 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ułatwia nadużywanie oświadczeń przez niektóre agencje. |
|  | OKAP | **art. 18 ust. 1** | Postuluje się wskazanie, że zmiana pracodawcy użytkownika nie wymaga wydania nowego zezwolenia na pracę, a wyłącznie wysłania do urzędu powiadomienia o zmianie pracodawcy użytkownika wraz z wskazaniem jego danych ewidencyjnych, z wskazaniem nowego miejsca świadczenia pracy tymczasowej, o ile pozostałe warunki wskazane w zezwoleniu zostaną zachowane. |  | Uwaga nieuwzględniona.  Przepis art. 88z ust. 12 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ułatwia nadużywanie oświadczeń przez niektóre agencje. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 18 ust. 1 pkt 4** | Zwiększanie ilości godzin pracy w przypadku wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej może prowadzić do nadużyć pracodawców poprzez nadmierne zwiększanie ilości godzin pracy cudzoziemców. Przepisy prawne nie przewidują maksymalnej liczby godzin pracy w przypadku pracy w oparciu o umowę zlecenie, a w chwili obecnej Państwowa Inspekcja Pracy kara pracodawców stosujących podobne praktyki. | 4) zwiększono wymiar czasu pracy określony w zezwoleniu na pracę, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia; | Uwaga nieaktualna w związku z przeniesieniem przepisu do rozdziału 2 dotyczącego zezwoleń na pracę, które będą udzielane w celu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 18 ust. 1 pkt 4** | Zwiększenie wymiaru czasu pracy, bez nowego zezwolenia, może stanowić furtkę do nadużyć poprzez zbędną elastyczność warunków pracy. Już teraz obserwujemy wysoką karalność po kontrolach PIP w tym zakresie, co świadczy o nieprzygotowaniu pracodawcy do przyjęcia pracownika. Inne warunki pracy przy uzyskiwaniu wizy i inne na miejscu w RP mogą powodować wykorzystywanie pozycji cudzoziemskich pracowników. | Wykreślenie tego zapisu w całości | Uwaga nieaktualna w związku z przeniesieniem przepisu do rozdziału 2. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 18 ust. 1 pkt 4** | Rozwiązanie zaproponowane w przepisie będzie miało sens tylko wtedy, gdy zmienia się stanowisko w ramach tej samej dziedziny pracy, np. z młodszej księgowej na starszą księgową - w takim przypadku nie trzeba wyrabiać nowego zezwolenia. Jest to istotne, gdy osoba awansuje, ale nie może otrzymać aneksu z nowym stanowiskiem, ponieważ pracodawca musi wyrobić nowe zezwolenie, co zajmuje czas. W praktyce oznacza to, że z powodu formalności urzędowych pracownikowi jest wstrzymywany awans. Nie istnieje coś takiego jak zmiana stanowiska bez zmiany zakresu obowiązków - to fikcja. W obecnym brzmieniu przepis nie ma praktycznego zastosowania. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 18 ust. 1**  **pkt 5** | Zwracamy uwagę na potrzebę szerszego uregulowania możliwości awansu bez potrzeby zmiany zezwolenia, w szczególności w przypadku awansu i zmiany zakresu obowiązków jednak w sposób nieznaczny i w wynikający ze zmiany stanowiska np. pozostawienie dotychczasowych obowiązków i dodanie obowiązku w postaci zarządzania zespołem – tj. kiedy de facto zakres obowiązków merytorycznych poza obowiązkiem zarządczym pozostaje bez zmian. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 18 ust. 2** | Proponowane zmiany są bezpośrednio związane z propozycjami BCC dot. art. 18 ust. 1. | 2. Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który wydał zezwolenie na pracę, o okolicznościach, o których mowa w ust. 1 pkt 1-5. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 18 ust. 2** | Postulujemy ograniczenie obowiązku zawiadomienia organu, który udzielił zezwolenia do okoliczności zawartych w ust. 1 pkt. 1-3 i 5. Proponuje się wykreślenie z obowiązku informacyjnego każdorazowego zwiększenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy określonych w zezwoleniu. W przypadku umów cywilnoprawnych czas pracy może wynikać ze zmiennej wielkości zamówień trudnych do przewidzenia. Ustawa dopuszcza zwiększenie liczby godzin za proporcjonalnym podniesieniem wynagrodzenia, a każdorazowe składanie powiadomień o wystąpieniu takiej sytuacji będzie bardzo uciążliwe i może obciążyć system teleinformatyczny.  W zatrudnieniu w oparciu o umowę zlecenie nie można precyzyjnie określić czasu niezbędnego na realizację powierzanego zlecenia. A to właśnie wymiar godzin jest informacją niezbędną do określenia przy ubieganiu się o dokumenty legalizujące pracę. W procesie przeprowadzanych inspekcji, organy kontrolujące najczęściej mają zastrzeżenia do wykonywania zlecenia w wymiarze godzin innym niż zadeklarowany w oświadczeniu lub zezwoleniu. Należy podkreślić kolejny raz, że liczba godzin faktycznego świadczenia zlecenia nie powinna zaważać o stwierdzeniu nielegalności zatrudnienia Cudzoziemca. Zawieranie umów zlecenie jest dopuszczalną formą zatrudnienia i należy liczyć się z wszystkimi jej cechami. | 2. Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który wydał zezwolenie na pracę, o okolicznościach, o których mowa w ust. 1 pkt 1-3 i 5. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 19** | Proponowane usunięcie pkt 2), tj. obowiązku zawiadamiana urzędu, gdy cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące. | Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który wydał zezwolenie na pracę, jeżeli:  1) cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę; | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 19 pkt 2** | Przepis wymaga doprecyzowania, należy określić pojęcie „przerywania pracy” w celu uniknięcia potencjalnych wątpliwości interpretacyjnych. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Łódzki | **art. 19 i 22** | Konieczność uchylania zezwoleń w wyniku powiadomienia przez podmiot zatrudniający o niepodjęciu pracy/wstrzymania wykonywania pracy/zakończenia wykonywania pracy przez cudzoziemca nakłada na organ obowiązek bieżącego kontrolowania wpływających oświadczeń i każdorazowo musi uchylać decyzję | W przypadku gdy podmiot zatrudniający składa powiadomienie, o którym mowa w art. 19, bez wnoszenia o nieuchylanie zezwolenia, powiadomienie winno mieć skutek zrzeczenia się wykorzystania zezwolenia na pracę i powinno skutkować wygaśnięciem zezwolenia z mocy prawa. | Wyjaśnienie:  W związku z możliwymi pomyłkami lub zmianami stanu faktycznego konieczna jest weryfikacja informacji. |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 19** | Obecny zapis pozwala powiadomić wojewodę o niepodjęciu pracy bez wskazania terminu rozpoczęcia pracy co powoduje, że organ wydający zezwolenie nie posiada informacji kiedy cudzoziemiec rozpocznie pracę.  Podmiot zatrudniający pismem (często wysyłanym zaraz po otrzymaniu zezwolenia) zgodnie z art. 19 pkt 1 powiadamia wojewodę, że cudzoziemiec nie podjął pracy. W przypadku przerwania pracy na okres przekraczający 3 miesiące, pracodawca i cudzoziemiec muszą wiedzieć na jaki okres jest przerwa w umowie. | Obecną treść oznaczyć jako ust. 1 i dodać ust. 2 w brzmieniu: „2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, podmiot zatrudniający powiadamia organ, który wydał zezwolenie na pracę o terminie podjęcia pracy przez cudzoziemca.” | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Stowarzyszenie Nomada | **art. 19 w związku z art. 13 ust. 4 pkt 1 oraz art. 76 ust. 7** | Obecnie istniejące wymogi dotyczące zgłaszania informacji dotyczących niepodejmowania pracy przez cudzoziemców pracujących na podstawie zezwolenia na pracę to martwe przepisy.  Jeśli ustawodawca pragnie wzmocnić instytucję zezwolenia na pracę w taki sposób należało się pochylić nad wymiarem kary. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 20 ust. 1** | Brakuje przepisu, że powiadomienia, o których mowa w art. 18 ust. 2 i art. 19 wniesione w inny sposób, pozostawia się bez rozpoznania - analogicznie, jak w przypadku art. 8 ust. 3. Ww. powiadomienia wprost odnoszą się do wydanego zezwolenia na pracę i powinny być bezpośrednio powiązane z prowadzonym wcześniej postępowaniem. Dopisanie wskazanego fragmentu ułatwi postępowanie z dokumentacją wpływającą i pozwoli na oszczędności w fizycznym przyjmowaniu dokumentacji papierowej wynikające z obsługi kancelaryjnej. | 1. Powiadomień, o których mowa w art. 18 ust. 2 i art. 19, dokonuje się za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia … o rynku pracy i służbach zatrudnienia, w ciągu 14 dni od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 18 ust. 1 i art. 19 pkt 1–3. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 20 ust. 1** | 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 przedsiębiorstw. Wydłużenie terminu wydaje się uzasadnione ze względu na fakt, że komórki administracyjne odpowiedzialne za składanie powiadomień w dużych podmiotach zatrudniających otrzymują informacje z terenu po zakończonym miesiącu z kilkudniowym przesunięciem. | 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. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia … o rynku pracy i służbach zatrudnienia, w ciągu 14 dni od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 18 ust. 1 i art. 19 pkt 1–3. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | OKAP | **art. 20 ust. 1** | Postulujemy w tym zakresie wydłużenie terminu do 14 dni. Powiadomienie ma jedynie charakter informacyjny, a w niektórych przypadkach pracodawca może napotykać trudności organizacyjne, aby zdążyć w terminie 7-dniowym, zwłaszcza w przypadku zmian dotyczących podmiotu zatrudniającego (np. zmiana siedziby, przejście zakładu na innego pracodawcę itd.), które wymagają dopełnienia szeregu formalności i zawiadomienia szeregu instytucji oraz kontrahentów. Wydłużenie terminu umożliwi pracodawcy dotrzymanie terminu. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PZPB | **art. 20 ust. 1** | Brak w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia przywoływanego art. 25 ust. 8 pkt. 2 lit. b |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne) |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 20 ust. 2** | Brak definicji systemu teleinformatycznego praca.gov.pl (uwaga nr 1 do art. 2). |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 20 ust. 2, art. 21 ust. 3, art. 31 ust. 1, art. 68 ust. 4, art. 69 ust. 3,**  **art. 70 ust. 1- 2 i 7,** | W projekcie zamiennie używa się odwołania do systemu teleinformatycznego, o którym mowa w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz systemu teleinformatycznego praca.gov.pl. Nie jest jasne czy będzie to ten sam czy inny system teleinformatyczny. Wydaje się, że ten sam zatem treść ustawy należy ujednolicić.  Ponadto sugerujemy, żeby pojęcie systemu teleinformatycznego zdefiniować w art. 2 (w słowniczku) a w dalszej części ustawy używać pojęcia system teleinformatyczny. |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 21 ust. 1** | 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.  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. | 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. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Mazowiecki | **art. 21 ust. 1** | Nie przewidziano terminu na złożenie kolejnego wniosku – przepis daje przyzwolenie na składanie w okresie ważności zezwolenia na pracę kolejnych niezliczonych wniosków, co może skutkować tym, że cudzoziemiec będzie miał wydane zezwolenia na ponad 3 lata łącznie (np. zezwolenie ważne od 01.08.24 do 31.07.2027, po 4 miesiącach od ważności zezwolenia składa kolejny wniosek na takie same warunki na okres od 01.10.2027 do 30.09.2030); |  | Wyjaśnienie:  Przepis art. 13 ust. 3 będzie zapobiegał takim nadużyciom. |
|  | Wojewoda Mazowiecki | **art. 21 ust. 1** | przepis nie reguluje kwestii wykonywania legalnej pracy cudzoziemca w sytuacji, gdy postępowanie kończy się w inny sposób niż decyzją - gdy wniosek zawierał braki formalne, które nie zostały uzupełnione (wniosek pozostawiono bez rozpoznania) lub wydano postanowienie o odmowie wszczęcia postępowania. |  | Wyjaśnienie:  Podobnie jak legalność pobytu w takiej sytuacji, legalność powierzenia i wykonywania pracy jest warunkowa. |
|  | Stowarzyszenie Nomada | **art. 21 ust. 2**  **art. 20 ust. 2** | Ustęp odnosi się do nieprawidłowości w działaniu systemu teleinformatycznego, które to to uniemożliwia złożenie wniosku o kolejne zezwolenie na pracę dla danego cudzoziemca.  Biorąc pod uwagę fakt istotności ciągłości zatrudnienia cudzoziemca pracującego u tego samego pracodawcy (tak dla cudzoziemca jak i dla podmiotu zatrudniającego) postulujemy zabezpieczenie możliwości skorzystania z terminu do jego złożenia w przypadku niedziałania systemu. | ust. 2. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego praca.gov.pl. które powoduje brak możliwości złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, wniosek wnosi się za pośrednictwem skrzynki elektronicznej na adres organu za pośrednictwem systemu epuap. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 21 ust. 3** | Zwracamy uwagę na pominięcie w przepisie sytuacji, w której cudzoziemiec złożył wniosek o udzielenie mu zezwolenia na pobyt stały. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Łódzki | **art.22.1.1. j** | Obligatoryjne uchylenie decyzji w razie zaistnienia przesłanek wymienionych w tym przepisie powoduje konieczność stałego - okresowego monitorowania czy dowolna z nich zaistniał. Nakłada to na organ cały szereg dodatkowych obowiązków. Przy ograniczeniach kadrowych spowoduje to spowolnienie procesu rozpatrywania wniosków i wydawania zezwoleń. | Należy wprowadzić zapis wiążący czynność uchylenia od wpłynięcia do organu informacji prowadzącej do spełnienia jednej z okoliczności wskazanych w tym przepisie, lub zobowiązać inne organy do informowania wojewodów o ich zaistnieniu. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Ocalenie | **art. 22 ust. 1 pkt 1** | „Organ, który wydał zezwolenie na pracę, uchyla to zezwolenie, jeżeli uległy zmianie okoliczności lub dowody odnoszące się do wydanej decyzji”. Należy podkreślić, że tego typu sformułowanie nie pozostawia Organowi zakresu swobody w obrębie podejmowania decyzji o uchylaniu zezwolenia. Organ wydaje w takim przypadku decyzję związaną, tj. nawet w przypadku niewielkiej zmiany okoliczności lub dowodów jest on zobligowany do uchylenia wydanej decyzji.  Regulacje prawa unijnego nie nakładają na polskiego ustawodawcę obowiązku wprowadzenia mechanizmu obligatoryjnego uchylania zezwolenia na pracę w przypadku zmiany okoliczności lub dowodów odnoszących się do wydanej decyzji. W art. 9 ust. 3 Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dz. U. UE. L. z 2014 r. Nr 94, str. 375), posłużono się nieostrym sformułowaniem „Państwa członkowskie mogą cofnąć zezwolenie w celu pracy sezonowej w następujących sytuacjach (…)”. W związku z tym postulujemy zmianę treści art. 22 ust. 1 Ustawy | zamianę sformułowania „uchyla” na „może uchylić” co nada Organowi uprawnienia dyskrecjonalne w przedmiocie wydawania decyzji o uchylaniu zezwolenia na pracę cudzoziemcy. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 22 ust. 1** | Przepis określa warunki uchylenia zezwolenia, które zostanie cofnięte również wtedy, gdy pracodawca nie spełni wymogów informacyjnych. Jest to poważna konsekwencja, ponieważ brak informacji może wynikać z omyłki pracodawcy lub opóźnionego otrzymania danych. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 22 ust. 1** | Dodanie do katalogu podstaw uchylenia zezwolenia na pracę: 1/ figurowania danych cudzoziemca w SIS do celów odmowy wjazdu i pobytu,  2/ Ustalenia/uzyskania przez organ wydający zezwolenie na pracę informacji o niepodjęciu przez cudzoziemca pracy po upływie 3 miesięcy od uzyskania wizy uprawniającej do wjazdu i pobytu lub po upływie 3 miesięcy do wjazdu na terytorium RP,  3/ Ustalenia/uzyskania przez organ wydający zezwolenie na pracę informacji, że cudzoziemiec zatrudniony przez podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, został skierowany do pracy na rzecz osoby trzeciej |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 22 ust. 3** | Proponuje się dopisać o terminie podjęcia pracy. W obecnym stanie prawnym mamy patologiczne sytuacje - zezwolenie wydane jest na 3 lata, wojewoda otrzymał powiadomienie o niepodjęciu pracy w terminie wskazanym w zezwoleniu, ale pracodawca deklaruje, że zezwolenie będzie wykorzystane zgodnie z jego celem. Mija rok - cudzoziemiec nie wjechał na terytorium RP. W tym czasie inny podmiot wnioskuje o jego zatrudnienie i wydawane jest kolejne zezwolenie - sytuacja się powtarza. Należy doprecyzować, że w sytuacji, gdy cudzoziemiec nie podejmie pracy w przeciągu 6 miesięcy od daty ważności zezwolenia, zezwolenie to jest uchylane. Często jest tak, że dopiero po wszczęciu postepowania o uchylenie zezwolenia, nagle otrzymujemy kilkadziesiąt powiadomień, w których klient wskazuje, że nadal jest zainteresowany zatrudnieniem cudzoziemca - w większość przypadków zezwolenia te tracą ważność za ok. 2-3 m-ce. Skoro przez blisko rok cudzoziemiec nie uzyskał wizy (najczęstszy powód podawany w pismach), to mało prawdopodobne, żeby w ciągu miesiąca ją otrzyma i przyjedzie do Polski, aby zezwolenie było „wykorzystane zgodnie z jego przeznaczeniem”. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 23** | Uzasadnienie do ustawy zakłada m. in. zapewnienie dostępu do bazy danych organom kontrolnym. W związku z tym zasadne byłoby uwzględnienie dostępu Straży Granicznej do pełnej bazy danych, także w kwestii uchyleń, o których mowa w art. 23. Nie było by wtedy konieczności powiadamiania organu Straży Granicznej. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 23** | Proponujemy wprowadzenie obowiązku analogicznego do tego dotyczącego pracowników sezonowych, o którym mowa w art. 58 ust. 4 ustawy i doręczanie decyzji o uchyleniu zezwolenia/ decyzji w sprawie zezwolenia również cudzoziemcom.  Adresem do doręczeń powinien być adres zamieszkania cudzoziemca, aby nie wprowadzać fikcji doręczeń (np. de facto do rąk pracodawcy). |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 24 ust. 1** | Proponujemy doprecyzowanie, iż obowiązek wygasa w przypadku nabycia uprawnienia do pracy bez zezwolenia- tj. w przypadku uzyskania „dostępu do rynku pracy” (np. absolwent) |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Lubuski |  | Ustawa została podzielona na rozdziały – wykazy dokumentów dotyczące danego typu zezwolenia, które podmiot zatrudniający dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę powinny zostać wpisane do odpowiednich rozdziałów (aktualnie przewidywane jest określenie dokumentów w drodze rozporządzenia) – przepisy bardziej czytelne, łatwiejsze do odszukania przez osoby zainteresowane |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PUP w Białymstoku | **art. 25** | W projekcie ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy przywoływany jest art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b – w omawianym projekcie ustawy brak jest takiej podstawy. |  | Uwaga uwzględniona przez uzupełnienie odesłania do przepisu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia. |
|  | PIP | **art. 25 ust. 1** | W uzasadnieniu do projektu ustawy (str. 30) zwrócono uwagę, że opiniowany przepis dotyczy m.in. sytuacji, gdy cudzoziemiec nie ma ważnego zezwolenia na pracę lub ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski i w związku z tym nie może on wykonywać pracy. Przepis nie spowoduje automatycznego wygaszenia lub rozwiązania umowy pomiędzy stronami. W związku z tym nie ma przeszkód, aby po uzyskaniu uprawnienia do wykonywania pracy cudzoziemiec kontynuował pracę na podstawie wcześniej zawartej umowy.  Mając na uwadze powyższe stanowisko, wydaje się, że bardziej trafne będzie określenie, że wskazane w tym przepisie obowiązki ulegają zawieszeniu, a nie wygasają. | Zobowiązanie cudzoziemca do wykonywania czynności wynikających z umowy cywilnoprawnej lub obowiązek świadczenia pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ulegają zawieszeniu na okres, w którym cudzoziemiec nie spełnia warunków określonych w art. 3. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 25 ust. 1** | Zobowiązanie nie może wygasnąć „na jakiś czas” – w prawie cywilnym nie jest możliwe przyjęcie że może dojść do czasowego wygaśnięcia zobowiązania. | 1. Zobowiązanie cudzoziemca do wykonywania czynności wynikających z umowy cywilnoprawnej lub obowiązek świadczenia pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zawiesza się na okres, w którym cudzoziemiec nie spełnia warunków określonych  w art. 3. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PZPB | **art. 25 ust. 2** | Brak równowagi stron zobowiązania wynikającego z umowy o zatrudnienie w przypadku ustania podstawy do legalnego świadczenia pracy przez cudzoziemca w Polsce. | Zobowiązania podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi wynikające z umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej wygasają na okres, w którym cudzoziemiec nie spełnia warunków określonych w art. 3. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PZPB | **art. 25 ust. 3** | Dostosowanie brzmienia przepisu do nowego brzmienia art. 25 | W przypadku, o którym mowa w ust. 1 i 2, strony zachowują prawo do odszkodowania, jeżeli odmowa lub uchylenie zezwolenia na pracę było wynikiem niezachowania należytej staranności, o ile przepisy szczególne albo treść umowy nie stanowią inaczej. |  |
|  | PZPB | **art. 26** | Nieuzasadnione ograniczenie właściwości miejscowej organu wydającego zezwolenie na pracę powodujące nierównoważne obciążenie organów w różnych regionach. Zniesienie tego ograniczenia możliwe jest dzięki elektronizacji postępowania i spowoduje usprawnienie procedury. | Zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego wydaje dowolny wojewoda lub osoba przez niego upoważniona. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 27** | 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. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 27 ust. 1** | Proponuję się określić termin na złożenie kolejnego wniosku (uwaga nr 17 do art. 21 ust. 1). |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 27 ust. 1** | Brak potrzeby rozpatrywania wskazanych wniosków w pierwszej kolejności, biorąc pod uwagę wskazane w art. 21 ust. 1 udogodnienie dot. ciągłości legalnej pracy. | Wykreślenie przepisu | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Stowarzyszenie Nomada | **art. 27 ust. 1** | W projekcie ustawy pierwszeństwo w postępowaniu nadawane jest podmiotom zatrudniającym składającym kolejne zezwolenie na pracę. Biorąc pod uwagę art. 21. ust. 2 projektu ustawy, cudzoziemcy, dla których podmioty zatrudniające ubiegają się o kolejne zezwolenie na pracę mogą kontynuować jej wykonywanie w przypadku złożenia kolejnego wniosku, co daje wystarczające zabezpieczenie i podtrzymuje ciągłość zatrudnienia.  Wprowadzenie tej regulacji sankcjonuje zauważalny trend faworyzujący dużych przedsiębiorców, co negatywnie wpływa na długość oczekiwania na zezwolenie na pracę dla małych podmiotów i firm. | Usunięcie regulacji z ust. 1 | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 27 ust. 2** | Opiniujący zdają sobie sprawę z tego, że rynek agencji pracy wymaga uporządkowania. Nie zmienia to jednak faktu, że agencje pracy działające w zgodzie z przepisami odgrywają kluczową rolę w rozwoju gospodarki Polski i to za ich pośrednictwem zatrudniana jest duża liczba cudzoziemców. Te agencje stanowią istotne ogniwo w procesie rekrutacji i zatrudniania pracowników, zwłaszcza w sektorach, które zmagają się z niedoborem siły roboczej. Dzięki swojej specjalistycznej wiedzy i doświadczeniu, agencje pracy mogą efektywnie sprostać zapotrzebowaniu pracodawców użytkowników na ich zapotrzebowanie, co przyczynia się do dynamicznego i płynnego funkcjonowania rynku pracy. Wprowadzenie proponowanej zmiany, polegającej na uwzględnieniu pierwszeństwa dla cudzoziemców będących pracownikami tymczasowymi i mających wykonywać pracę u podmiotów wpisanych do KRAZ, ma na celu wsparcie tych agencji w ich kluczowej roli. Pozwoli to na skrócenie czasu oczekiwania na zezwolenia na pracę, co jest szczególnie istotne w kontekście dynamicznych zmian na rynku pracy i szybko zmieniających się potrzeb przedsiębiorstw. Umożliwienie agencjom pracy pozyskiwania zezwoleń na pracę w pierwszej kolejności pomoże w utrzymaniu trendu wzrostowego, sprzyjając dalszemu rozwojowi gospodarczemu. Będzie też stanowiło narzędzie zachęcające do korzystania z tej formy zatrudnienia i samo w sobie przyczyni się do ograniczenia sytuacji gdy tzw. outsourcing personalny wykorzystywany jest nieprawidłowo do zastępowania pracy tymczasowej. Agencje pracy, dzięki swojej elastyczności i zdolności do szybkiego reagowania na potrzeby rynku, mogą znacząco przyczynić się do zapełnienia wakatów w sektorach z deficytem pracowników. W związku z powyższym, uwzględnienie pierwszeństwa dla cudzoziemców mających wykonywać pracę u podmiotów zatrudniających wpisanych do KRAZ w przepisach ustawy jest w pełni uzasadnione i pożądane. | 2. Wojewoda rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego z uwzględnieniem pierwszeństwa cudzoziemców mających wykonywać pracę w ramach pracy tymczasowej oraz przedsiębiorców określonych w wykazie, o którym mowa w ust. 3. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 27 w zw. z art. 21** | Pierwszeństwo wniosków o wydanie kolejnego zezwolenia poza oczywistymi korzyściami dla części podmiotów zatrudniających, dla pozostałych niesie ryzyko znacznego wydłużenia oczekiwania na rozpatrzenie ich spraw. Liczba tych drugich może być duża, szczególnie wobec obserwowanego istotnego wzrostu zainteresowania pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców z każdym kolejnym rokiem (na który ustawodawca wskazuje na str. 6 uzasadnienia do projektu). |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 28 ust. 1**  **pkt 2** | Przepis zawiera – raczej błędnie – odesłanie do art. 2 pkt 10 lit. c-f, natomiast art. 2 zawiera tylko 9 punktów. Jak się wydaje, odesłanie powinno dotyczyć art. 2 pkt 9 projektu. Ponadto proponujemy wykluczyć możliwość uzyskania zezwolenia na pracę dla cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego we wszystkich przypadkach, gdy właściwym dla cudzoziemca zezwoleniem na pracę jest zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji lub zezwolenie na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez zagraniczny podmiot zatrudniający na terytorium RP. | cudzoziemiec nie będzie zatrudniony w rozumieniu art. 2 pkt 9 lit. c–h; | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | BCC | **art. 28 ust. 1 pkt 2** | W obecnym brzemieniu projektu ustawy brak jest art. 2 pkt 10 lit. c–f;, do którego odsyła się art. 28 ust. 1 pkt.2 | Usunięcie art. 28 ust. 1 pkt. 2. | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 28 ust. 1 pkt 2** | W obecnym brzemieniu projektu ustawy brak jest art. 2 pkt 10 lit. c–f;, do którego odsyła się art. 28 ust. 1 pkt.2 |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda Lubuski | **art. 28 ust. 1 pkt 2** | brak art. 2 pkt 10 lit. c-f, który został wskazany w treści art. | (…) art. 2 pkt 9 lit. c-f (…) | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda Łódzki | **art. 28.1.2** | zawiera odwołanie do art. 2 pkt 10 lit.c-f. Art. 2 ustawy kończy się na pkt 9 | Usunąć odniesienie. | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 28 ust. 1 pkt 2** | W art. 2 nie ma pkt 10. Prawdopodobnie chodzi o pkt 9 lit. c-f, tylko czy nie byłoby zasadnie wskazanie lit. c-g (lub c-h)? |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 28 ust. 1 pkt 2** | Przepis odnosi się do zapisów art. 2 pkt 10 lit. c-f projektowanej ustawy, podczas gdy art. 2 zawiera wyłącznie 9 punktów. |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 28 ust. 1 pkt 2** | brak w ustawie art. 2 pkt 10 |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 28 ust. 1 pkt 2** | Art. 2 ma 9 punktów, więc nastąpiła tu pomyłka pisarska | Art. 2 pkt 9 lit.c-f | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 28 ust. 1 pkt 2**  **art. 59 ust. 1 pkt 4** | Wskazane przepisy zawierają odniesienie do art. 2 pkt 10 lit c-f, podczas gdy w art. 2 brak jest pkt 10. |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 28 ust. 1 pkt 2**  **art. 39 ust. 1**  **art. 59 ust. 1 pkt 4** | Przepisy odsyłają do nieistniejącego art. 2 pkt 10 lit. c-f (prawdopodobnie powinno być pkt 9).  Odesłanie do art. 2 pkt 10 [prawdopodobnie omyłka – powinien być pkt 9] lit. c-f jako przesłanki negatywnej w przedmiotowych przepisach oznacza wyłączenie możliwości uzyskania zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę w celu delegowania cudzoziemca i oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca w sytuacji gdy cudzoziemiec będzie jednocześnie członkiem zarządu spółki lub jej prokurentem.  Takie rozwiązanie budzi poważne wątpliwości, biorąc pod uwagę hipotetyczne scenariusze, w których zatrudnienie cudzoziemca na warunkach któregoś z przedmiotowych zezwoleń ma mieć miejsce równolegle z pełnieniem przez tego cudzoziemca określonej funkcji (np. członka zarządu / prokurenta):  a) polska spółka ma zamiar zatrudnić cudzoziemca na podstawie umowy o pracę na stanowisku dyrektora sprzedaży na Europę Środkowo-Wschodnią i jednocześnie zamierza powierzyć mu funkcję członka zarządu; albo:  b) zagraniczna spółka deleguje swojego pracownika - cudzoziemca do swojej polskiej spółki zależnej i jednocześnie ten cudzoziemiec zostaje powołany do funkcji członka zarządu w tej spółce.  Na gruncie obowiązujących obecnie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w powyższych scenariuszach możliwe (i wymagane) jest uzyskanie równolegle dwóch rodzajów zezwoleń na pracę (w scenariuszu a – zezwolenia typ A i zezwolenia typ B; a w scenariuszu b – zezwolenia typ C i zezwolenia typ B). Na gruncie projektowanych przepisów uzyskanie równolegle dwóch rodzajów zezwoleń nie będzie możliwe. Jednocześnie, projektowane przepisy nie pozwalają jednoznacznie uznać, że w powyższych scenariuszach wystarczające do legalnej pracy cudzoziemca będzie tylko jedno zezwolenie (zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji, odpowiadające obecnie istniejącemu zezwolenie typu B). Taki stan rzeczy i związaną z tym niepewność prawną należy ocenić krytycznie. | Wykreślenie przepisów.  Jeśli wykreślenie przepisów nie będzie możliwe należy jasno określić, że w sytuacji, gdy cudzoziemiec równoległe pełni określoną funkcję w rozumieniu rozdziału 3 projektowanej ustawy oraz wykonuje pracę objętą zakresem zezwolenia na pracę z rozdziału 2 lub jest delegowany przez podmiot zagraniczny na warunkach podlegających zezwoleniu z rozdziału 4, to dla legalnego wykonywania przez niego pracy wystarczające jest uzyskanie zezwolenia w związku z pełnieniem określonej funkcji (lub spełnienie warunków, w których nie jest ono wymagane – z art. 37 projektowanej ustawy). | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | KWK-P | **art. 28 ust. 1 pkt 2** | Brak w ustawie wskazanego w punkcie artykułu 2 pkt 10 lit. c-f |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 28 ust. 1 pkt 3 i 4, art. 28 ust. 2** | wysokość miesięcznego wynagrodzenia, warunkująca możliwość wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca powinna zostać określona tak jak w przepisach określających przesłanki wydania jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę na podstawie ustawy o cudzoziemcach tj. wysokość miesięcznego wynagrodzenia nie jest niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę niezależnie od wymiaru czasu pracy i rodzaju stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca. Zatrudnianie cudzoziemców, w niepełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy prowadzi w rzeczywistości do wielu nadużyć. Cudzoziemiec, który podjął ryzyko migracyjne, poniósł koszty związane z postępowaniem wizowym, koszty przyjazdu, ponosi koszty utrzymania w Polsce (zamieszkanie, wyżywienie itp.) nie pokryje wydatków wynagrodzeniem z pracy w wymiarze ¼ etatu. Przy założeniu, że w pełnym wymiarze czasu pracy otrzymałby płacę minimalną tj. 4242 zł brutto, to praca na ¼ etatu przyniesie Mu dochód w wysokości 1060,50 zł brutto tj. 842 zł netto. Wynagrodzenie na tym poziomie nie pozwala na zrekompensowanie poniesionych kosztów związanych z przyjazdem do Polski. Zezwolenia na pracę w niepełnym wymiarze czasu często wykorzystywane są do obejścia przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Pracodawca odprowadza składki od wynagrodzenia za pracę w niepełnym wymiarze, a w rzeczywistości cudzoziemiec pracuje w pełnym wymiarze czasu. Zezwolenia na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy powinny być dopuszczalne ale pod warunkiem uzyskania wynagrodzenia nie niższego niż płaca minimalna z jednego stosunku pracy lub z kilku stosunków pracy np. 2 zezwolenia na pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, w których łączne wynagrodzenie miesięczne nie jest niższe niż minimalne wynagrodzenie adekwatnie jak to zostało określone w ustawie o cudzoziemcach. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 28 ust. 1 pkt 3 lit. b oraz ust. 3** | Ust. 3 jest niezrozumiały. Jeżeli do danej umowy cywilnoprawnej nie stosuje się ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę to jak odpowiednio stosować przepis o wymogu stosowania tej ustawy. |  | Uwaga wyjaśniona:  (przepis ma na celu stosowanie stawek minimalnych do innych umów niż umowy zlecenia). |
|  | BCC | **art. 28 ust. 1 pkt. 4** | Proponowana regulacja jest typowym przykładem próby walczenia z nielegalnym zatrudnieniem poprzez nałożenie określonego wymogu na wszystkich – rozwiązania takie są nieprawidłowe, bowiem rynek pracy jest różnorodny. Uszczelnią one rynek w pewnych sektorach, ale w innych zapchną aktywność zawodową właśnie na czarny rynek nie dając jej szansy na legalność. Tytułem przykładu należy wskazać, że być może częściowo zaproponowana regulacja spowoduje, iż nielegalnie zatrudniające na część etatu firmy (które np. zatrudniają 100 cudzoziemców na 1/8 etatu, w związku z czym pojawia się oczywiste pytanie czemu nie zatrudniają po prostu mniejszej liczny cudzoziemców) będą miały większe problemy z uzyskaniem zezwolenia na pracę.  Niemiej jednak na czarny rynek zostanie zepchnięty sektor opieki i pomocy domowej (gdzie często w gospodarstwie domowym praca nie jest wykonywana w takim wymiarze czasu pracy), czy np. praca studentów studiów niestacjonarnych (która często również jest pracą dorywczą).Stąd rozumiejąc intencje projektodawcy należy dać szasnę podmiotowi zatrudniającemu na wykazanie, że istnieją obiektywne przesłanki na zatrudnienie w mniejszym wymiarze, Kryteriami ocennymi powinien być charakter pracy (typowym przykładem jest to praca polegające na pomocy w indywidualnym gospodarstwie domowym lub opieka nad dzieckiem) oraz sporadyczny charakter takiego zatrudnienia (podmioty, które nadużywają w ten sposób przepisy najczęściej zatrudniają na cząstki etatu dużą grupę cudzoziemców). | W art. 28 po ust. 3 proponuje się dodanie ust. 4 w następującym brzmieniu:  4. W przypadku, gdy polski podmiot zatrudniający udowodni, że istnieją obiektywne przesłanki zatrudnienia cudzoziemca w mniejszym wymiarze czasu pracy organ może odstąpić od stosowania wymogu, o którym mowa w ust. 1 pkt 4. Organ bierze pod uwagę czy zatrudnienie w mniejszym wymiarze ma charakter sporadyczny i jest uzasadnione charakterem danej pracy. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 28 ust. 1 pkt. 4** | Ograniczenie możliwości uzyskania zezwolenia na pracę do sytuacji, w której wymiar czasu pracy nie jest niższy niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy lub 40 godzin miesięcznie, jest nieuzasadnione i znacząco ogranicza prawa cudzoziemców oraz ich możliwości zawodowe. 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.  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 tez 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.  Wprowadzenie minimalnego wymiaru czasu pracy na poziomie 1/8 pełnego wymiaru czasu pracy lub 10 godzin miesięcznie umożliwi cudzoziemcom podejmowanie pracy w bardziej elastycznych formach, a także umożliwi podjęcie legalnego dodatkowego zatrudnienia, jeżeli taką chęć wyraża cudzoziemiec. 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 szarek strefy. | 4) wymiar czasu pracy nie będzie niższy niż 1/8 pełnego wymiaru czasu pracy lub 10 godzin miesięcznie. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 28 ust. 1 pkt. 4** | Wymóg określenia minimalnego czasu pracy dla cudzoziemca - co w przypadku umowy o pracę oznacza co najmniej 1/4 etatu, a w przypadku umowy cywilnoprawnej co najmniej 40 godzin miesięcznie - narusza konstytucyjną zasadę wolności wykonywania pracy zawartą w art. 65, zwłaszcza w kontekście cudzoziemców-zleceniobiorców. Narzucanie minimalnego czasu wykonywania zlecenia jest nieuzasadnione, ponieważ relacja między zleceniodawcą a zleceniobiorcą jest luźniejsza i zleceniobiorca ma prawo wycofać się z realizacji zlecenia w dowolnym momencie. Przedsiębiorca nie może wymuszać na zleceniobiorcy wykonania zlecenia w określonej liczbie godzin miesięcznie, a decyzja o tym należy do samego zleceniobiorcy. Ponadto, warunek określonego minimalnego wynagrodzenia oraz minimalnej liczby godzin pracy miesięcznie może utrudnić cudzoziemcom podejmowanie dodatkowego zatrudnienia. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Ukraiński Dom | **art. 28 ust. 1 pkt. 4** | Przepis eliminuje możliwość uzyskania zezwolenia na pracę dla osoby zajmującej się drobnymi pracami np. pomoc domowa, sprzątanie, opieka. Dotyczy to również osób szukających pracy dorywczej np. matek z dziećmi, emerytów, niektórych studentów. Efektem tego przepisu może być zmuszenie takich osób do zakładania działalności gospodarczej. Należy zauważyć, że pracując na oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi nie ma takich ograniczeń. | Usunięcie pkt 4 | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Ocalenie | **art. 28 ust. 1** | powiązanie wydania zezwolenia na pracę z wymiarem czasu pracy jest szkodliwe i nie uwzględnia specyfiki niektórych zawodów podejmowanych przez cudzoziemców (np. osób zajmujących się opieką nad dziećmi czy sprzątaniem w gospodarstwach domowych). Wprowadzenie takich przepisów będzie skutkowało znacznym poszerzeniem grupy osób cudzoziemskich, którzy będą zatrudnieni w ramach szarej strefy. | usunięcie pkt 4. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 29** | Obecny kształt przepisu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych decyzji Starosty w subiektywnej ingerencji w lokalny rynek pracy. Należy ograniczyć i zobiektywizować to uprawnienie np. poprzez uzależnienie możliwości umieszczenia zawodów w liście o której mowa w ust. 3, od znajdowania się tych zawodów w aktualnym barometrem zawodów właściwym dla danego powiatu, powstałym na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (lub innym publicznym rejestrze). | 1. Poza przypadkami, o których mowa w art. 13, wydania zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego organ może odmówić, jeżeli w dniu złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę zawód, w którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę lub rodzaj pracy, która ma być mu powierzona, znajduje się na liście zawodów, określonej przez starostę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca, zamieszczonej w rejestrze, o którym mowa w ust. 5. (…)  3. Starosta, na uzasadniony wniosek dyrektora powiatowego urzędu pracy, po uzyskaniu pozytywnej opinii powiatowej rady rynku pracy, może określić listę zawodów, w stosunku do których odmawia się wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca ze względu na trudną sytuację na lokalnym rynku pracy, uzasadniającą ograniczenie możliwości podjęcia pracy przez cudzoziemców na terenie powiatu.  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 liczbę osób objętych zwolnieniami grupowymi. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 29** | Wprowadzenie limitów na zatrudnianie cudzoziemców może mieć istotny wpływ na rynek pracy oraz na działania pracodawców. Obecny kształt przepisu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych decyzji Starosty w subiektywnej ingerencji w lokalny rynek pracy. Należy ograniczyć i zobiektywizować to uprawnienie np. poprzez uzależnienie możliwości umieszczenia zawodów w liście o której mowa w ust. 3, od znajdowania się tych zawodów w aktualnym barometrem zawodów właściwym dla danego powiatu, powstałym na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.  Jeśli takie limity (w zakresie konkretnych zawodów) mają być wprowadzone, to kluczowe będzie zapewnienie jasnych i przejrzystych informacji dla wszystkich zainteresowanych stron.  Odpowiednie wyprzedzenie, częstotliwość ogłaszania limitów oraz dostępność narzędzi do ich weryfikacji będą kluczowe dla efektywnego wdrożenia takich przepisów i minimalizacji ich wpływu na działalność gospodarczą pracodawców, którzy z odpowiednim wyprzedzeniem będą musiały dostosować swoje plany rekrutacyjne. | 1. Poza przypadkami, o których mowa w art. 13, 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 lub rodzaj pracy, która ma być mu powierzona, znajduje się na liście zawodów, określonej przez starostę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca, zamieszczonej w rejestrze, o którym mowa w ust. 5. (…)  3. Starosta, na uzasadniony wniosek dyrektora powiatowego urzędu pracy, po uzyskaniu pozytywnej opinii powiatowej rady rynku pracy, może określić listę zawodów, w stosunku do których odmawia się wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca ze względu na trudną sytuację na lokalnym rynku pracy, uzasadniającą ograniczenie możliwości podjęcia pracy przez cudzoziemców na terenie powiatu.  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 liczbę osób objętych zwolnieniami grupowymi. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 29** | Likwidacja tzw. testu rynku pracy ma dotyczyć jedynie procedur uzyskiwania zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o zatrudnieniu, a nie postępowań o udzielenie zezwoleń na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy. Dla pracodawców korzystniejsze byłoby zniesienie tego obowiązku uzyskiwania informacji starosty we wszystkich procedurach, niezależnie od ich rodzaju. Ponadto, budzi wątpliwości przekazanie starostom decyzji o tworzeniu list zawodów i stanowisk, dla których test nadal będzie wymagany, co sugeruje, że test rynku pracy nie został całkowicie zniesiony w każdym powiecie Polski. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 29 ust. 1** | Przepis stanowi, iż wydania zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego odmawia się, jeżeli w dniu złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę zawód, w którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę lub rodzaj pracy, która ma być mu powierzona, znajduje się na liście zawodów, określonej przez starostę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca, zamieszczonej w rejestrze, o którym mowa w ust. 5. Taki zapis prowadzi do prowadzenia niepotrzebnych czynności administracyjnych, skutkujących i tak odmową wydania zezwolenia na pracę. | Usunięcie zapisu. Proponuje się wprowadzenie blokady systemu, która uniemożliwi złożenie pracodawcy wniosku (np. poprzez wyświetlenie stosownego komunikatu), w którym wskazuje, iż praca będzie wykonywana w zawodzie ujętym w liście określonej przez starostę. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 29 ust. 1** | Lista zawodów i rodzajów pracy stworzona przez starostę będzie bardzo łatwa do obejścia, o czym wiemy po latach stosowania „kryteriów wojewody”. Klasyfikacja zawodów powinna być wsparta opisem stanowiska pracy, gdzie nie będą wydawane zezwolenia dla cudzoziemców. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Mazowiecki | **art. 29** | Brak definicji „portalu praca.gov.pl”. Czy nie chodzi przypadkiem o Wortal PSZ? |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 29** | Zwracamy uwagę na zasadność wyłączenia z projektowanego ograniczenia (tj. możliwości określenia przez starostę listy zawodów i rodzajów pracy, w których nie będą wydawane zezwolenia cudzoziemcom) cudzoziemców, którym zezwolenia miałyby być wydane w związku z kontynuacją zatrudnienia w danym zawodzie/rodzaju pracy. Zwracamy uwagę, że brane pod uwagę wskaźniki, o których mowa w ust. 4 mają charakter zbyt ogólny (brak konkretnych ram w ujęciu procentowym / liczbowym), co daje dużą swobodę w ograniczaniu możliwości podjęcia pracy przez cudzoziemców na terenie powiatu i wprowadza istotny element niepewności dla cudzoziemców (nawet przy uwzględnieniu, że określenie listy poprzedza wniosek dyrektora urzędu pracy i opinia Powiatowej Rady Rynku Pracy).  W naszej ocenie należy zachować równowagę między ochroną miejsc pracy dla lokalnej społeczności a potrzebą zachowania otwartości i konkurencyjności gospodarki, co wymaga starannego monitorowania i ewaluacji wprowadzonych regulacji.  Wcześniejsze doświadczenia wskazują, że w niektórych gminach tworzyła się cała kolejka „profesjonalnych bezrobotnych”, którzy nie mieli zamiaru podjęcia zatrudnienia, a rejestrowali się jako bezrobotni, w celu otrzymywania zasiłków lub ubezpieczenia. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | OKAP | **art. 29** | Postulujemy w tym wypadku wprowadzenie czytelnej procedury odwoławczej, z szybką ścieżką rozpoznania. Celem wprowadzenia takiej przyspieszonej procedury byłoby w szczególności zapobieganie nadużyciom, które mogłyby mieć miejsce przykładowo w okresie przedwyborczym.  Są to sprawy o olbrzymim ciężarze gatunkowym, mogą powodować, że dany przedsiębiorca wobec zakazu zatrudniania cudzoziemców będzie musiał zlikwidować działalność lub przenieść ją w inne miejsce - oba rozwiązania są szkodliwe dla lokalnego rynku pracy. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 29 ust. 1 pkt 2, art. 39 ust. 1 i art. 59 ust. 1 pkt 4** | „art. 2 pkt 10 lit. c-f” zamienić na art. 2 pkt 8 li. c-f” | W art. 2 nie ma punktu 10.  Uwaga aktualna, o ile nie zostanie uwzględniona uwaga dot. wprowadzenia definicji starosty do projektu ustawy. | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 30 ust. 1 pkt 3** | 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.  Sytuacja taka ma miejsce, kiedy stanowisko należy do zawodów widniejących w wykazie zawodów, w przypadku których wojewoda wydaje zezwolenie na pracę bez konieczności uzyskania informacji, o której mowa w art. 88c ust.1 pkt 2 ustawy określonych zgodnie z 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. 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 prace. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | OKAP | **art. 30 ust. 1 pkt 4** | W przypadku umów cywilnoprawnych proponujemy wprowadzenie wskazania w zezwoleniach na pracę (np. art. 30 ust. 1 pkt. 4), 40 ust. 1 pkt. 4), 48 ust, 2 pkt. 6), 53 ust. 1 pkt. 3), 60 ust. 1 pkt. 3 lit. g) Projektu) minimalnego zakresu godzin świadczenia zlecenia w miesiącu kalendarzowym w miejsce proponowanego obowiązku wskazanie dokładnej liczby godzin świadczenia zlecenia. Zabezpieczy to pracodawców przed sytuacją, z którą mamy do czynienia obecnie - powierzenie pracy w ramach zlecenia przykładowo 1 godzinę krócej lub dłużej niż przewidziany limit traktowane jest jako nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi, a przedsiębiorcy z całej Polski otrzymują z tego tytułu mandaty.  Zdaniem OKAP przedmiotowa zmiana ma fundamentalne znaczenie dla przedsiębiorców, gdyż obecnie obowiązująca ustawa nakłada na nich obowiązek, którego nie są w stanie spełnić - np. w przypadku nieobecności zleceniobiorców czy dni świątecznych – w takich przypadkach automatycznie dopuszczalna liczba godzin w tygodniu spada. |  | Uwaga nieaktualna w związku z wymogiem zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 30 ust. 2** | W przepisie wskazano, że „jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę jest określany pracodawca użytkownik”. Proponuje się wskazać w jaki sposób określony będzie pracodawca użytkownik, Do tej pory na decyzjach podaje się nazwę, adres siedziby/miejsca zamieszkania, nr telefonu, adres e -mail. W art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. c projektu wskazano adres do e-doręczeń, co jest wydaje się niezasadne (uwaga nr 7). |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 31 ust. 1** | Wnioskujemy o wydłużenie łącznych okresów, na które podmiot zatrudniający może powierzyć cudzoziemcowi pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę do 90 dni. Obecna trudna sytuacja wielu przedsiębiorstw i niestabilna działalność w wielu sektorach uzasadnia wydłużenie tego okresu. | 1. Polski podmiot zatrudniający może powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego na okresy łącznie nieprzekraczające 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 praca.gov.pl. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 31 ust. 1** | 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. | 1. Polski podmiot zatrudniający może powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego na okresy łącznie nieprzekraczające 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 praca.gov.pl. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 31 ust. 1** | W przepisie użyto „praca.gov.pl”. Brak w słowniku definicji praca.gov.pl. Należy doprecyzować, że powiadomienie składa się za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia. (W projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia w art. 25 nie ma ust. 8 - uwaga jw.). | 1. Polski podmiot zatrudniający może powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego 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. 25 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia. | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda  Dolnośląski | **art. 32 ust. 1 pkt 1** | W odniesieniu do sformułowanego w przepisie wymogu o treści „podmiot zatrudniający prowadzący działalność przez okres krótszy niż 1 rok" zwraca się uwagę na konieczność doprecyzowania, że dotyczy on dnia składania wniosku - ogranicza to ryzyko składania odwołania od decyzji w oparciu o zarzut, że podmiot w trakcie trwania postępowania przekroczył 1 rok prowadzenia działalności gospodarczej. | 1) wniosek o wydanie zezwolenia na pracę jest złożony przez polski podmiot zatrudniający, prowadzący działalność gospodarczą w dniu złożenia wniosku przez okres krótszy niż 1 rok | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Łódzki |  | W uzasadnieniu do ustawy przewidziano wprowadzenie dodatkowych warunków udzielenia zezwolenia na pracę na wniosek podmiotów nowopowstałych lub korzystających z biur wirtualnych. Brak w ustawie regulacji odnoszących się do biur wirtualnych |  | Uwaga uwzględniona w uzasadnieniu. |
|  | BCC | **art. 32 ust. 1 pkt 3** | Nie ma żadnych racjonalnych przesłanek aby różnicować długość zezwolenia na pracę w zależności od formy zatrudnienia – tj. umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Niniejszy przepis stanowi nieuzasadnioną dyskryminację cudzoziemców zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Należy wskazać, że zupełnie niezrozumiałe jest dlaczego w przypadku tak często naruszanych form zatrudnienia jak prosta spółka akcyjna czy tzw. „spółki ukraińskie” ustawodawca dopuszcza wydanie zezwolenia na 3 lata (choć to w tych formach zatrudnienia najczęściej dochodzi do nadużyć i niedoprowadzania danin publicznoprawnych), a jednocześnie ogranicza czas na jaki wydawane jest zezwolenie na pracę w przypadku w pełni oskładkowanej i opodatkowanej formy zatrudnienia jaką jest umowa zlecenia. Konfrontacja tych regulacji prowadzi do wniosku, że projektodawca chce faworyzować często wątpliwe formy zatrudnienia kosztem umów cywilnoprawnych (choć ta forma zatrudnienia jest w pełni dopuszczalna i wykorzystana zgodnie z przepisami nie powinna stanowić żadnego problemu w kontekście innych rażących nadużyć na rynku zatrudnienia cudzoziemców – np. tzw. „ukraińskich spółek”). | Usunięcie przepisu | Uwaga nieaktualna w związku z wymogiem zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 32 ust. 1 pkt 3** | Przepis ten jest niekorzystny dla osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Wg. danych GUS za 2023 najczęściej na podstawie umów cywilnoprawnych zatrudniani są pracownicy w sekcjach administracja i działalność wspierająca, opieka zdrowotna i pomoc społeczna, budownictwo oraz transport i gospodarka magazynowa. Branże te w dużej mierze polegają na zatrudnianiu cudzoziemców, a skrócenie okresów ważności zezwoleń na pracę udzielanych osobom zatrudnionym na podstawie umowy zlecenie może mieć negatywny wpływ na działalność tych branż. | Usunięcie przepisu | Uwaga nieaktualna w związku z wymogiem zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 32 ust. 1 pkt 3** | Przepis określa, że zezwolenia będą wydawane na 1 rok, gdy cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, co w przypadku konieczności uzyskania wizy jest bardzo krótkim okresem. Dodatkowo, pracownik lub zleceniobiorca może pracować dla jednego Pracodawcy Użytkownika przez 18 miesięcy, co sprawia, że roczny okres zezwolenia jest nieuzasadniony. Uważamy także, że art. 32 w ust. 1 zawiera wymagania, które są trudne do spełnienia, zwłaszcza na początku prowadzenia działalności, co może spowodować zahamowanie rozwoju początkujących przedsiębiorców. |  | Uwaga nieaktualna w związku z wymogiem zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. |
|  | Wojewoda Łódzki | **art. 32.1.3** | Ograniczenie do jednego roku okresu ważności zezwolenia w przypadku umów cywilnoprawnych będzie dotyczyło zdecydowanej większości wniosków. Spowoduje to kilkukrotny wzrost liczby wniosków (kontynuacja) rozpatrywanych w pierwszej kolejności i opóźnienie weryfikacji nowych wniosków. | Wykreślić ten zapis. | Uwaga nieaktualna w związku z wymogiem zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. |
|  | Fundacja Ocalenie | **art. 32 ust. 1 pkt 2, 3** | Podobnie jak w przypadku art. 28 Ustawy, należy wskazać, że ustawodawca nie wziął pod uwagę charakterystyki rynku pracy osób cudzoziemskich przy konstruowaniu zaproponowanych przepisów. W pierwszej kolejności raz jeszcze należy wskazać na charakterystykę niektórych zawodów często wykonywanych przez cudzoziemców. Są to często pracę wykonywane przez ograniczoną liczbę godzin w tygodniu, np. wcześniej już przywołana opieka nad dziećmi, sprzątanie w gospodarstwach domowych czy też praca kierowcy bądź nauczyciela języków obcych. Wszystkie te formy zatrudnienia najczęściej wykonywane są jedynie na część etatu. Nie ma żadnych podstaw faktycznych bądź prawnych, by takie osoby dyskryminować poprzez wydawanie zezwolenia na pracę na maksymalnie okres roku, jedynie na podstawie wielkości etatu, a nie biorąc pod uwagę inne czynniki takie jak wysokość wynagrodzenia czy kwalifikacje. Równie dyskryminującym zapisem jest rozróżnianie cudzoziemców ze względu na podstawę zatrudnienia. Nie widzimy żadnego powodu by osoby na umowie cywilnoprawnej miały mieć inne prawa niż te osoby, które wykonują prace na podstawie umowy o pracę. Należy wskazać, że duża część zawodów najbardziej pożądanych przez rynek pracy np. związanych z branżą IT, oparta jest właśnie na umowach cywilnoprawnych. Wydawanie tak zatrudnionym cudzoziemcom zezwolenia na pracę na okres maksymalnie roku w większym stopniu uderzy w polski rynek pracy niż w samych cudzoziemców, ponieważ te osoby, jako osoby pożądane przez większość gospodarek państw zachodnich, będą decydować się na opuszczenie Polski na rzecz tych państw, ze względu na, bardziej przychylny tej formie zatrudnienia, system prawny. | usunięcie ust. 1 pkt 2 i 3 | Uwaga nieaktualna w związku z wymogiem zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. |
|  | SAZ | **art. 32 ust. 1 pkt 3** | W ocenie SAZ zacytowane wyżej brzmienie przepisu będzie prowadzić do nieuprawnionej dyskryminacji osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne. W ocenie SAZ nie sposób znaleźć racjonalnego powodu dla różnicowania ważności okresu na który wydawane jest zezwolenie na pracę w zależności od formy zatrudnienia. Należy postawić pytanie co uzasadnia rozwiązanie, zgodnie z którym maksymalny okres ważności zezwolenia dla cudzoziemca zatrudnionego na umowę zlecenia miałby być aż trzykrotnie krótszy niż w przypadku cudzoziemca zatrudnionego na umowę o pracę? Zdaniem SAZ nie istnieją przesłanki o charakterze gospodarczym ani prawnym uzasadniające takie rozgraniczenie.  Rozwiązanie powyższe jest szczególnie dyskusyjne, gdy porówna się je z regulacją dopuszczającą 3-letni okres ważności zezwolenia na pracę dla „form zatrudnienia” takich jak prosta spółka akcyjna czy tzw. „spółki ukraińskie”. Przywołane przykłady to wielokrotnie przejaw nadużyć i obchodzenia przepisów w zakresie ubezpieczeń społecznych. Przyjęcie proponowanej regulacji prowadziłoby do (najprawdopodobniej niecelowego) faworyzowania wątpliwych praktyk rynkowych zmierzających do nielegalnej optymalizacji kosztów poprzez unikanie oskładkowania przy jednoczesnym nieuprawnionym dyskryminowaniu cudzoziemców- zleceniobiorców, których zatrudnienie jest w pełni legalne, a których wynagrodzenie w podlega w pełni oskładkowaniu.  SAZ postuluje ujednolicenie okresu ważności zezwolenia na pracę dla cudzoziemców zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawych oraz cudzoziemców zatrudnionych na podstawie umowy o pracę poprzez zastosowanie maksymalnego 3-letnie okresu ważności dla obu tych grup. |  | Uwaga nieaktualna w związku z wymogiem zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. |
|  | OKAP | **art. 32 ust. 1 pkt 3** | Zgodnie z ww. artykułem zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego wydaje się na czas określony nie dłuższy niż rok m.in. jeśli cudzoziemiec ma wykonywać pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.  Należy zauważyć, że w dzisiejszych czasach umowa cywilnoprawna jest bardzo popularną formą współpracy, pozwalającą na większą elastyczność w układaniu wzajemnych stosunków przez strony.  Umowa cywilnoprawna jest także często wybierana przez osoby zatrudniane, które chcą świadczyć usługi w sposób bardziej swobodny i mieć większy wpływ na sposób ich świadczenia, czas i miejsce ich wykonywania itp. Dodatkowo wskazać należy, że cudzoziemcy zatrudnieni w oparci o umowę zlecenia są chronieni w oparciu o inne przepisy prawa, w tym dot. minimalnego wynagrodzenia, możliwości ustalenia stosunku pracy. Nie jest zrozumiałe, z jakiego powodu projektodawca proponuje w takim wypadku skrócenie okresu zezwolenia do okresu nie dłuższego niż rok, dlatego postulujemy usunięcie tego wyjątku. |  | Uwaga nieaktualna w związku z wymogiem zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. |
|  | GUS | **art. 34 ust. 2 pkt 1** | Propozycja uszczegółowienia zapisu, zgodnie z przywoływanym przepisem z ustawy z dnia 26 października 1995 r. o społecznych formach rozwoju mieszkalnictwa. | „(…) przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto 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 (…)” | Uwaga nieuwzględniona.  W przepisie chodzi o wynagrodzenie brutto pomimo braku tego określenia. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 32 ust. 2** | Ten zapis ustawy zatrudnianie pracowników tymczasowych sprawia trudność także przy wydawaniu zezwoleń na pobyt i pracę. Na jak długo ma być wystawione zezwolenie i jak będzie wykorzystywane? | Proponujemy zapis: „Zezwolenie na pracę cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego wydaje się na czas nie dłuższy niż trzy lata, uwzględniając warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego zawarte w art. 20 ustawy (…)” | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Łódzki |  | Regulacja dotycząca przypadków w których następuje zmiana decyzji zezwolenia na pracę oraz przypadków w których należy wydać nowe zezwolenie. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Pomorski Urząd Wojewódzki | **34 ust. 3** | jest : …że posiadane przez niego środki lub prowadzone… | …że posiadane przez niego środki oraz prowadzone… | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 34 ust. 3** | Wysokie wymagania finansowe i dot. minimalnego poziomu zatrudnienia będą stanowić barierę dla mniejszych przedsiębiorstw lub startupów, które mogą mieć trudności z ich spełnieniem, dlatego dobrze, że ustawa przewiduje alternatywną możliwość z ust. 3. Jednakże istotnym jest doprecyzowanie warunków, które umożliwiają wydanie zezwolenia na pracę w przypadkach, gdy polski podmiot zatrudniający nie spełnia standardowych wymogów finansowych i dot. poziomu zatrudnienia.  Nadmierna uznaniowość w ocenie, czy działania przedsiębiorstwa przyczyniają się do wzrostu inwestycji czy tworzenia miejsc pracy, może prowadzić do braku spójności w decyzjach i potencjalnie nieprzewidywalnych skutków dla podmiotów ubiegających się o wydanie zezwolenia na pracę. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Dolnośląski | **art. 36** | Pierwsze zezwolenie typ B powinno zostać wydane na dwa lata, aby umożliwić podmiotowi spełnienie w następnym okresie wszystkich warunków, w tym finansowych, przy składaniu następnego wniosku (np. CIT- 8). Ponadto uwaga jak wyżej - konieczność doprecyzowania, że wymóg prowadzenia działalność przez okres krótszy niż 1 rok dotyczy dnia składania wniosku - ogranicza to ryzyko składania odwołania od decyzji w oparciu o zarzut, że podmiot w trakcie trwania postępowania przekroczył 1 rok prowadzenia działalności gospodarczej. | Art. 36. Zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji wydaje się na czas określony nie dłuższy niż 2 lata, jeżeli polski podmiot zatrudniający prowadzi działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w dniu złożenia wniosku przez okres krótszy niż 1 rok. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 37** | Przepis jest niespójny z art. 6 ust. 1 pkt 2. Czy ten przepis nie dotyczyłby już cudzoziemca, który będzie wykonywał powtarzające się świadczenia niepieniężne, o których mowa w art. 176 lub art. 356 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych, albo świadczył pracę lub usługi w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej? |  | Uwaga nieaktualna w związku z innym rozwiązaniem dot. spółek kapitałowych. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 38 ust. 1 pkt 1**  **art. 41**  **art. 42 pkt 2** | Postulujemy utrzymanie aktualnie obowiązujących sformułowań przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, pozwalających na uzyskanie zezwolenia na pracę w przypadku delegowania między podmiotami powiązanymi 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:  (i) wywiera dominujący wpływ na drugi (stosunek dominacji lub zależności w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 Kodeksu spółek handlowych) lub  (ii) wywiera wpływ na drugi podmiot w ten sposób, że dysponuje w nim co najmniej 20% głosów w jego organach stanowiących lub posiada w nim co najmniej 20% udziałów albo akcji (stosunek powiązania art. 4 § 1 pkt 5 Kodeksu spółek handlowych).  Konstrukcja ta wyklucza natomiast delegowania „poziome” – tj. delegowania między „spółkami siostrami”, powiązanymi między sobą w ten sposób, że wpływ wywiera na nie ten sam inny podmiot trzeci. Taki scenariusz delegowań między podmiotami powiązanymi poziomo jest zaś bardzo często występujący w praktyce. Rozwiązanie to należy więc ocenić krytycznie. | Art. 38  1. Zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez zagraniczny podmiot zatrudniający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wydaje się, jeżeli cudzoziemiec jest zatrudniony przez zagraniczny podmiot zatrudniający, wykonuje pracę za granicą dla tego podmiotu zatrudniającego 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 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 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 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 38 ust. 1 pkt 1** | Doprecyzowanie pojęcia stosunku dominacji i zależności pomiędzy podmiotem zagranicznym oraz podmiotem, do którego cudzoziemiec jest delegowany. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 38 ust. 1**  **pkt 2** | W naszej ocenie dobrym pomysłem byłoby rozważenie możliwości wprowadzenia wyjątku dla „ekspresowych usług eksportowych” (np. takich jak montaż mebli lub maszyn/linii produkcyjnych) poprzez określenie maksymalnie dopuszczalnego terminu ich trwania i zastąpienie zezwoleń na pracę w przypadku takich krótkotrwałych czynności np. powiadomieniami jakie obecnie doraźnie przewidziano dla obywateli Ukrainy. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 38 ust. 1 pkt 3** | Z porównania zakresów pkt 2) i pkt 3) przedmiotowego przepisu wynika, że uzyskanie zezwolenia na pracę w związku z delegowaniem pracownika nie jest możliwe, jeśli celem delegowania jest świadczenie usługi innej niż eksportowa. Skoro usługa nie jest eksportowa (np. dlatego, że usługa nie jest tymczasowa lub okazjonalna, albo dlatego, że świadczący ją podmiot posiada w Polsce oddział), to nie spełnia przesłanki pkt 2). Skoro celem delegowania pozostaje świadczenie usługi, to nie spełnia przesłanki pkt 3). Takie wyłączenie należy ocenić krytycznie jako nieuzasadnione.  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). | Proponowana zmiana brzmienia przepisu art. 38 ust. 1 pkt 3:  innym celu niż wskazany w pkt 1 i pkt 2 | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 38 ust. 1 pkt 3** | Co się kryje pod tą regulacją? Jest tak ogólna, że obejmuje również przypadki określone w art. 38 ust. 1 pkt 1 i 2. | Proponujemy wykreślenie tego punktu | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 38 ust. 2** | W celu uniknięcia rozbieżności w interpretacjach pomiędzy urzędami tego zapisu należy go doprecyzować pojęcie „usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym”. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Łódzki | **art. 38 ust. 2** | Szersza definicja usługi eksportowej. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 39 pkt 1** | Przepis zawiera – raczej błędnie – odesłanie do art. 2 pkt 10 lit. c-f, natomiast art. 2 zawiera tylko 9 punktów. Jak się wydaje, odesłanie powinno dotyczyć art. 2 pkt 9 projektu. Ponadto proponujemy, aby wykluczyć możliwość uzyskania zezwolenia na pracę dla cudzoziemca na rzecz zagranicznego podmiotu zatrudniającego we wszystkich przypadkach, gdy właściwym dla cudzoziemca zezwoleniem na pracę jest zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji. | cudzoziemiec nie będzie zatrudniony w rozumieniu art. 2 pkt 9 lit. c–g; (…) | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda Lubuski | **art. 39 pkt 1** | brak art. 2 pkt 10 lit. c-f, który został wskazany w treści art. | (…) art. 2 pkt 9 lit. c-f (…) | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 39 pkt 1** | Podobnie jak w uwadze nr 20 - w art. 2 nie ma pkt 10. |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 39 pkt 1** | Przepis odnosi się do zapisów art. 2 pkt 10 lit. c-f projektowanej ustawy, podczas gdy art. 2 zawiera wyłącznie 9 punktów. |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 39 pkt 1** | brak w ustawie art. 2 pkt 10 |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | GUS | **art. 39 pkt 3** | Propozycja uszczegółowienia zapisu, zgodnie z przywoływanym przepisem z ustawy z dnia 26 października 1995 r. o społecznych formach rozwoju mieszkalnictwa. | „(…) przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto 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 (…)” | Uwaga nieuwzględniona.  W przepisie chodzi o wynagrodzenie brutto pomimo braku tego określenia. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 40 ust. 1 pkt 1** | Uwaga w zakresie adresu do doręczeń elektronicznych zagranicznych podmiotów zatrudniających - nie mają one obowiązku (i możliwości) zakładania skrzynki do e-doręczeń. |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 40 ust. 1 pkt 6** | Wprowadzenie maksymalnego okresu ważności zezwolenia - 180 dni dla dwóch przypadków delegowania, o których mowa w art. 38 ust. 1 pkt 2-3. Dotyczy delegowania w celu wykonania usługi eksportowej, która ma mieć charakter tymczasowy i okazjonalny oraz delegowania w celu innym niż świadczenie usług. | „Okres ważności zezwolenia, który nie może przekroczyć 180 dni w przypadku, o którym mowa w art. 38 ust. 1 pkt 2-3.” | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Dolnośląski | **art. 41** | konieczność doprecyzowania, że wymóg prowadzenia działalność przez okres krótszy niż 1 rok dotyczy dnia składania wniosku - ogranicza to ryzyko składania odwołania od decyzji w oparciu o zarzut, że podmiot w trakcie trwania postępowania przekroczył 1 rok prowadzenia działalności gospodarczej. | Art. 41. W przypadku gdy cudzoziemiec będzie delegowany do oddziału, zakładu lub przedstawicielstwa podmiotu zagranicznego albo do podmiotu pozostającego z podmiotem zagranicznym w stosunku dominacji lub zależności lub w stosunku powiązania w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 15 września 2000 r. - Kodeks spółek handlowych, prowadzącego działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres krótszy niż 1 rok w dniu złożenia wniosku, zezwolenie na pracę wydaje się na czas określony nie dłuższy niż 1 rok. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 41** | Proponuje się dodanie przepisu, że w przypadku, gdy cudzoziemiec będzie delegowany przez zagraniczny podmiot zatrudniający w celu realizacji usługi eksportowej, wojewoda wydaje zezwolenie na pracę na okres delegowania. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 42 pkt 1** | Proponuje się doprecyzować na jaki czas jest delegowany cudzoziemiec. Pojęcie „czasowo delegowany” budzi duże wątpliwości, czy chodzi o 1 miesiąc, czy rok a może jeszcze dłuższy okres. Z uwagi, że przepis dotyczy świadczenia szeroko pojętych usług proponuje się określić czas delegowania. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 42 pkt 2, 3** | 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 wewnątrzkorporacyjnych delegowanie jedynie na okres 30 dni w roku kalendarzowym. Z uwagi na fakt, że niejednokrotnie delegacje wewnątrzkorporacyjne mają na celu m.in. wymianę doświadczeń kadry specjalistycznej, kierowniczej, nadzór nad wdrożeniami innowacji zaproponowany w projektowanej ustawie maksymalny termin jest zdecydowanie za krótki. | 2) jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres nieprzekraczający 30 dni 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, | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 43 ust. 1 pkt 2** | Pod rozwagę przedkładamy uwagę dotyczącą doprecyzowania, że wysokość wynagrodzenia nie powinna być niższa niż wysokość wynagrodzenia wynikająca z ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.  Podobna regulacja zawarta jest w art. 28 ust. 1. |  | Uwaga wyjaśniona:  specyficzna sytuacja w rolnictwie uzasadnia odstąpienie od wymogu minimalnego wynagrodzenia. Przepisy dot. umowy o pomocy przy zbiorach nie wymagają stosowania minimalnego wynagrodzenia. |
|  | KWK-P | **art. 44** | Właściwość miejscowa ze względu na miejsce zamieszkania polskiego podmiotu zatrudniającego umożliwia uzyskiwanie zezwoleń na pracę sezonową przez podmioty nie posiadające zameldowania na pobyt stały, a brak możliwości weryfikacji przez PUP faktycznego miejsca zamieszkania ułatwia tym podmiotom przemieszczanie się i składanie wniosków do różnych Urzędów w tym na różne firmy wpisane do CEIDG na terytorium RP (tym samym utrudnia to weryfikację czy celem uzyskania zezwolenia na pracę nie jest pozorne zatrudnienie cudzoziemca). Zgodnie z art. 73 ust. 11 pkt. 1 lit. b oraz pkt 2 lit. b z rejestru PESEL organ prowadzący postepowanie pozyskuje adres miejsca zameldowania w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu w przypadku osób fizycznych w tym będących polskimi podmiotami zatrudniającymi. | Zezwolenie na pracę sezonową wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego zameldowania polskiego podmiotu zatrudniającego. | Uwaga uwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 45** | Podobnie jak w uwadze nr 6 - wniosek powinien zawierać informacji o wpisie do rejestru przedsiębiorców, NIP, REGON pracodawcy użytkownika. podobnie jak wyszczególniony jest w art. 60 ust. 1 pkt 4. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 46** | Zwracamy uwagę na zasadność rozważenia skrócenia okresu poprzedzającego, jaki jest brany pod uwagę przy ustalaniu pierwszeństwa w rozpatrywaniu wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową (np. z 5 do 3 lat poprzedzających złożenie wniosku). Projektowane rozwiązanie może doprowadzić do opóźnień w rozpatrywaniu pozostałych wniosków. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 47** | W naszym przekonaniu zasadnym byłoby umożliwienie świadczenia pracy sezonowej w oczekiwaniu na decyzję starosty również osobom przebywającym na terytorium RP w ramach ruchu bezwizowego oraz wydłużenie okresu, w którym można pracować do 60 dni (z uwagi na treść art. 48 ust. 6).  UWAGA OGÓLNA: PROPONUJEMY WPROWADZENIE ROZWIĄZAŃ ANALOGICZNYCH W PRZYPADKU ZEZWOLEŃ TYPU A. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | UODO | **art. 48 ust. 1 pkt 1** | Projektowany przepis powiela rozwiązania zawarte w art. 88p ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475 ze zm.), które nie normują zasad prowadzenia ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, w szczególności tego, kto jest odpowiedzialny za jej prowadzenie, zakresu danych osobowych do niej wpisywanych, zasad udostępniania danych z tej ewidencji oraz okresu przechowywania w niej danych. Rozwiązania nakładające prawa i obowiązki na wykonawców (adresatów) norm, jak również na osoby, których dane mają być przetwarzane powinny wynikać z przepisów rangi ustawy, co wynika z art. 31 i 51 Konstytucji RP oraz powinny być zupełne. Dlatego też projektowana ustawa powinna zostać uzupełniona o przedmiotowe rozwiązania celem wypełnienia zasad przetwarzania danych osobowych: zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, ograniczenia celu, minimalizacji danych oraz ograniczenia przechowywania (art. 5 ust. 1 lit. e rozporządzenia 2016/679).  Uwaga analogicznie odnosi się do art. 6 ust. 2 oraz art. 62 ust. 1 projektu ustawy w zakresie ewidencji oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca. |  | Wyjaśnienie:  Ewidencje są częścią systemu teleinformatycznego, którego prowadzenie i zasady funkcjonowania są określone projektowaną ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 48 ust. 3**  **art. 64** | 1) w art. 48 ust. 3 oraz art. 64 skreślić dni roboczych oraz zmienić termin 7 dni na 10 dni.  W całej ustawie z wyjątkiem dwóch artykułów projektodawca nie posługuje się pojęciem dni roboczych. W praktyce mogą pojawić się problemy jak liczyć bieg takiego terminu oraz które dni wliczać, a których nie wliczać. Stąd wniosek o ujednolicenie. |  | Uwaga wyjaśniona:  zapowiedź wprowadzenia terminu 7 dni jest zawarta w odpowiedzi na zarzuty naruszenia dyrektywy 2014/36/UE.  Przepis określa termin dla organu, który pracuje w dni robocze.  Termin 10 dni nie pojawia się w innych przepisach. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 49 ust. 1** | Urzędy pracy sygnalizują, że zdarzają się przypadki, kiedy cudzoziemiec nie ma stempla wjazdu. |  | Uwaga wyjaśniona:  (jeśli nie ma stempla wjazdu, to wątpliwe jest, czy cudzoziemiec przebywa legalnie w ramach ruchu bezwizowego i czy może pracować legalnie). |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 53 ust. 1 pkt 1** | Podobnie jak w uwadze nr 22 - wskazanie w jaki sposób określony będzie pracodawca użytkownik. W art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. c projektu wskazano adres do e-doręczeń, co nie jest zasadne w przypadku osób fizycznych Czy konto klienta w systemie teleinformatycznym (praca.gov.pl) będzie w jakiś sposób połączone ze skrzynką e-Doręczenia? (uwaga nr 7). |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 54 ust. 2 pkt 2** | W art. 54 ust. 2 pkt 2 podano, że zmiana lub wydanie nowego zezwolenia na pracę sezonową nie jest wymagane, jeżeli polski podmiot zatrudniający i cudzoziemiec zawarli umowę inną niż wskazana w zezwoleniu na pracę sezonową umowa o pomocy przy zbiorach. W obecnym brzmieniu przepis pkt 2 wskazuje na możliwość zawarcia z cudzoziemcem zamiast umowy o pomocy przy zbiorach umowy cywilnoprawnej, czyli mniej korzystnej. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 55** | Proponuje się rozważyć usunięcie z przepisu „art. 13 ust. 1 pkt 1 lit d. i lit. j”.  Z jakich przyczyn przepisy art. 13 ust. 1 pkt 1 lit d. i lit. j nie mają zastosowania do zezwoleń na pracę sezonową skoro stanowią obligatoryjną przesłankę odmowy wydania zezwolenia? Zasadne jest, aby w przypadku dwukrotnego ukarania podmiotu zatrudniającego za nielegalne zatrudnianie cudzoziemca (jak do tej pory) oraz niedopełnianie obowiązku zgłaszania pracowników do obowiązkowych ubezpieczeń KRUS starosta mógł odmówić wydania zezwolenia a przesłanki odmowy wydania zezwolenia były jednakowe dla zezwoleń wydawanych przez wojewodów jak i starostów (tym bardziej, ze w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. j wprost wskazano o niezgłaszaniu pomocników rolnika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników do ubezpieczenia społecznego rolników). Ponadto w art. 73 wskazano, że organ prowadzący postępowanie ws. wydania zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje dane w celu ustalenia okoliczności, o których mowa w rozdziale 8 projektu ustawy. |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 55** | W naszym przekonaniu wyłączenie tych przepisów w aspekcie pracowników sezonowych może skutkować większą podatnością tej grupy na nadużycia i wykorzystywanie. Pracownicy sezonowi stanowią specyficzną, dość wrażliwą grupę społeczną, a na skutek wyłączenia będą bardziej narażeni na niestabilne warunki pracy i niewłaściwe traktowanie, jeśli pracodawcy nie są odpowiednio monitorowani i sankcjonowani za powtarzające się naruszenia.  Sugerujemy rezygnację z wyłączeń. |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 56 ust. 5** | Po fragmencie „nie ulegną zmianie” dodać „lub są bardziej korzystne dla cudzoziemca”.  Zezwolenie na pracę przy zbiorach zawierane jest na okres do 6 miesięcy, a zezwolenie na 9. W przypadku zmiany rodzaju umowy np. na umowę o pracę czy umowę o świadczenie usług, umowa może przewidywać i często przewiduje lepsze warunki zatrudnienia niż określone w zezwoleniu na pracę sezonową np. w zakresie wynagrodzenia. Stąd propozycja zmiany zapisu. |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 57** | Projektowany przepis wymaga doprecyzowania, w jakiej formie cudzoziemiec może dokonać zgłoszenia staroście, że kwatera mieszkalna nie spełnia warunków przewidzianych dla pomieszczeń przeznaczonych do zamieszkania przez ludzi, jak również doprecyzowania w jakim terminie starosta przekazuje zgłoszenie organom właściwym. Praca sezonowa najczęściej ma charakter krótkotrwały, bez doprecyzowania ww. kwestii istnieje ryzyko, że cudzoziemiec nie doczeka się działań organów, a tym samym projektowany przepis będzie martwy. Skuteczność tych przepisów zależeć będzie od ich egzekwowania. Bez odpowiedniej kontroli i szybkości egzekwowania istnieje ryzyko, że przepisy te mogą być obchodzone. Brak wyraźnych sankcji w art. 57 projektu ustawy za niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie obowiązków określonych w tym artykule stanowi istotną lukę legislacyjną. Zalecamy rozważenie wprowadzenia konkretnych sankcji za nieprzestrzeganie przepisów art. 57, takich jak kary finansowe, możliwość cofnięcia zezwoleń na pracę, czy nawet ograniczenia w prawach do zatrudniania cudzoziemców w przyszłości. Ewentualnie zalecamy opracowanie skutecznego systemu monitorowania i egzekwowania przestrzegania tych przepisów, w tym łatwo dostępnej drogi skargowej dla cudzoziemców. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 57 ust. 4** | Dla zapewnienia lepszej ochrony praw cudzoziemców oraz do celów dowodowych i tym samym bardziej skutecznej kontroli uzasadnione byłoby zobowiązanie polskiego podmiotu zatrudniającego do przedstawienia cudzoziemcowi tłumaczenia umowy dotyczącej zakwaterowania na język dla niego zrozumiały w formie pisemnej. | Przed podpisaniem umowy, o której mowa w ust. 1, polski podmiot zatrudniający przedstawia cudzoziemcowi pisemne tłumaczenie umowy na język dla niego zrozumiały. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 57 ust. 5 i 6** | Skreślić lub zamiast starosty wskazać powiatowego inspektora nadzoru budowlanego i pominąć pośrednictwo starosty a w OSR wskazać konieczność zwiększenia dotacji na realizację zadań przez PINB-y. W obecnym kształcie przepis jest nie do zaakceptowania.  Ustawa nakłada nowe zadanie na starostę, bez wskazania źródła finansowania oraz bez analizy zasobów organizacyjnych i kadrowych, które pozwalałyby na realizację zadania. Ani starosta ani tym bardziej powiatowe urzędy pracy nie mają pracowników ani kompetencji do prowadzenia kontroli stanu technicznego obiektów budowlanych i tego czy odpowiadają one warunkom technicznym oraz warunkom użytkowania. |  | Uwaga wyjaśniona i częściowo uwzględniona  (przepis został zmodyfikowany tak, że nakłada na urzędy pracy jak najmniej obowiązków). |
|  | KWK-P | **art. 57 ust.5, 6** | Cudzoziemiec zgłoszenie powinien skierować do organu właściwego w zakresie kontroli przestrzegania przepisów dot. utrzymywania obiektów budowlanych właściwego ze względu na miejsce wykonywania pracy. Pracownicy PUP nie mają kompetencji w sprawach i w przepisach z zakresu budownictwa mieszkalnego co uniemożliwia ocenę zasadności dokonanego zgłoszenia. Ponadto cudzoziemcy mogą wykonywać pracę w miejscowościach bardzo oddalonych od Urzędu który wydał zezwolenie, co wiąże się z kosztem dojazdów do miejsca zakwaterowania. Pracownicy UP nie mają uprawnień aby taką kontrolę przeprowadzić. | Cudzoziemiec, któremu podmiot zatrudniający zapewnia zakwaterowanie, może zgłosić organom właściwym w zakresie kontroli przestrzegania przepisów dotyczących utrzymywania obiektów budowlanych(? lub organom kontrolującym legalność zatrudnienia- inspekcja pracy, straż graniczna?),zgodnie z właściwością miejscową wg miejsca zakwaterowania ,że kwatera mieszkalna nie spełnia warunków przewidzianych dla pomieszczeń przeznaczonych do zamieszkania przez ludzi w trakcie ich użytkowania. | Cudzoziemiec wie, jak organ wydał zezwolenie na pracę sezonową. Nie wie, jaka służba jest właściwa. Organ ma taką wiedzę i może przekazać zgłoszenie właściwemu organowi.  Dyrektywa wymaga zapewnienia możliwości kontroli miejsca zakwaterowania.  Źródłem finansowania tego zadania może być zwiększenie udziału JST we wpływach z opłat, np. do 75 %.  Bez zmian. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 58 ust.1 i 2**  **art. 58 ust. 3 i 4** | Zwracamy uwag, że wyłączenia te mogą być interpretowane jako osłabienie mechanizmów ochrony pracowników sezonowych, co jest szczególnie niepokojące, biorąc pod uwagę, że praca sezonowa często wiąże się z niestabilnymi warunkami zatrudnienia i wyższym ryzykiem nadużyć. Dla pracodawców może to oznaczać mniejszą presję na przestrzeganie wysokich standardów prawnych i etycznych w traktowaniu pracowników sezonowych.  Dostrzegamy potrzebę wzmocnienia regulacji dotyczących pracy sezonowej, aby zapewnić, że wszystkie przepisy dotyczące zezwoleń na pracę i ich uchylenia są spójne i oferują równy poziom ochrony dla wszystkich pracowników. Wprowadzenie jednolitych standardów i eliminacja wyłączeń, które mogą prowadzić do nierównego traktowania, jest kluczowe dla zapewnienia, że prawa pracowników sezonowych są w pełni chronione.  Przepis jest nieprecyzyjny, ustawodawca nie wskazał o niewykonanie jakich konkretnie zobowiązań chodzi. Niedookreślenie to niewątpliwie będzie skutecznie zniechęcało cudzoziemców do ewentualnego dochodzenia odszkodowania. W ust. 4 brak wskazania na jaki adres cudzoziemca decyzja o uchyleniu zezwolenia na pracę miałaby być mu doręczana. Najczęściej w sytuacjach, do jakich odnosi się przepis cudzoziemiec nie mieszka już w kwaterze mieszkalnej, a tym samym (wobec braku obowiązku posiadania konta indywidualnego w systemie) najczęściej doręczenia takie będzie niemożliwe do zrealizowania w praktyce. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne |  | Zwracamy uwagę na uprzywilejowanie w projektowanej ustawie grupy podmiotów zatrudniających pracowników sezonowych, zmniejszenie i złagodzenie obowiązków po stronie podmiotów powierzających taka pracę, a tym samym zmniejszenie poziomu ochrony pracowników- cudzoziemców. |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | ZUS | art. 59 ust. 1 pkt 4 | W projektowanym przepisie proponujemy powołać art. 2 pkt 9 lit. c-f, zamiast powołanego art. 2 pkt 10 lit. c-f projektu. |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | UODO | **art. 59**  **art. 68 ust. 3** | Art. 59 projektu ustawy odwołuje się do „systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b”, jednak przepis taki w projekcie ustawy nie istnieje. Organ nadzorczy zwraca więc uprzejmie uwagę na błędnie zastosowane odniesienie do nieistniejącego przepisu i jednocześnie zwraca uwagę na konieczność określenia przez prawodawcę jaki system teleinformatyczny ma w tym przypadku zostać użyty. Przede wszystkim wyjaśnienia wymaga jakie dane przetwarzane będą w tym systemie oraz jaki podmiot będzie za to odpowiedzialny. Kwestie te mają znaczenie przede wszystkim z punktu widzenia spełnienia zasady rozliczalności (art. 5 ust. 2 rozporządzenia 2016/679) |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 59 ust. 1** | Nie wskazano ustawy po przywołaniu przepisu „art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b” (którego nie ma- uwaga jw.). |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 59 ust. 1 pkt 4** | w art. 2 nie ma pkt 10. |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | -BCC | **art. 59 ust. 1 pkt 4** | W obecnym brzemieniu projektu ustawy brak jest art. 2 pkt 10 lit. c–f;, do którego odsyła się Art. 59 ust. 1 pkt 4. | Usunięcie przepisu. | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | KWK-P | **art. 59 ust. 1 pkt 4** | Brak w ustawie wskazanego w punkcie artykułu 2 pkt 10 lit. c-f |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | PIP | **art. 59 ust. 1** | Proponujemy, aby do listy okoliczności, które uniemożliwiają złożenie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca w celu jego wpisu do ewidencji oświadczeń, określonej w art. 59 ust. 1 projektu ustawy, dodać spełnienie warunku, aby cudzoziemiec wykonywał pracę w wymiarze czasu pracy nie niższym niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy lub 40 godzin miesięcznie.  Warunek taki został już wprowadzony do projektu w zakresie zezwoleń na pracę – w celu przeciwdziałania nadużyciom ze strony nieuczciwych pracodawców, którzy uzyskują zezwolenia na pracę w niewielkim wymiarze czasu pracy, a powierzają pracę cudzoziemcom np. w pełnym wymiarze, wypłacając część wynagrodzenia „pod stołem”. W związku z tym dodanie takiego warunku jest uzasadnione również w przypadku cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca.  Dodatkowo zwracamy uwagę, że celowe zaniżanie przez podmiot zatrudniający liczby godzin pracy lub wymiaru czasu pracy, w stosunku do pracy faktycznie wykonywanej przez cudzoziemca, w konsekwencji prowadzi do sytuacji, że cudzoziemiec przebywający w Polsce nigdy nie będzie miał pewności, ile godzin w danym miesiącu będzie pracował, a tym samym, w jakiej wysokości uzyska wynagrodzenie. Zagwarantowanie cudzoziemcowi minimalnego wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy pozwoli mu chociaż w części zapewnić pokrycie kosztów utrzymania w okresie pobytu na terytorium Polski.  Ponadto pkt 4 zawiera – prawdopodobnie błędne –odesłanie do art. 2 pkt 10 lit. c-f. Proponujemy, aby odesłaniem objąć art. 2 pkt 9 projektu oraz wykluczyć możliwość złożenia oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemców we wszystkich przypadkach, gdy właściwe dla danego cudzoziemca jest zezwoleniem na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji lub zezwolenie na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez zagraniczny podmiot zatrudniający na terytorium RP. | 1. Polski podmiot zatrudniający składa za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b, oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca, jeżeli: (…) 2. cudzoziemiec nie będzie zatrudniony w rozumieniu art. 2 pkt 9 lit. c–h oraz   wymiar czasu pracy nie będzie niższy niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy lub 40 godzin miesięcznie. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 60 ust. 1 pkt 1 lit.**  **c** | Podobnie, jak w uwadze nr 7. Czy konto klienta w systemie teleinformatycznym (praca.gov.pl) będzie w jakiś sposób połączone ze skrzynką e-Doręczenia? |  | Uwaga nieaktualna. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 60 ust. 1 pkt 2 lit. f i g** | Skreślić przepis. Urzędy pracy sygnalizują, że stosowanie tych przepisów nastręcza podmiotom zatrudniającym problemów. |  | Uwaga nieuwzględniona  (nr wpisu do KRAZ i rodzaj działalności są niezbędne w związku z innymi przepisami ustawy) |
|  | KWK-P | **art. 60 ust. 1 pkt 2 lit. g** | Przepis przewiduje/sugeruje inny sposób wykorzystania oświadczenia wpisanego do ewidencji niż zatrudnienie | Dane dotyczące podstawy prawnej pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 60 ust. 1 pkt 1 lit. g** | 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 zlecenia nie wymagało złożenia nowego oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca lub nie było uznawane za nielegalne powierzenie pracy. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | GUS | **art. 60 ust. 1 pkt 2** | Proponujemy rozszerzenie zakresu informacji pozyskiwanych od cudzoziemców o dodatkową zmienną dot. najwyższego ukończonego poziomu wykształcenia. Jak twierdzi ustawodawca zmiana sposobu kontaktowania się podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom z urzędami za pomocą rozbudowy systemu teleinformatycznego znacząco skróci procedurę udzielania zezwoleń na pracę i pozwoli wyeliminować pojawiające się we wnioskach omyłki. Wydaje się, iż jest to dogodny moment by pozyskiwać informacje o poziomie wykształcenia osób ubiegających się o pracę w Polsce bez zwiększania kosztów.  Proponuje się zatem, aby w formularzu zgłoszenia/oświadczenia i powiadomienia przy pozycji *"najwyższy ukończony poziom wykształcenia",* gromadzić dane według międzynarodowej klasyfikacji ISCED 2011 tj. poziom wykształcenia: doktorat lub stopień równoważny (ISCED 8) magister lub stopień równoważny (ISCED 7) licencjat lub stopień równoważny (ISCED 6) kształcenie wyższe skrócone (kolegialne) (ISCED 5) wykształcenie policealne (ISCED 4) wykształcenie średnie II stopnia (średnie, średnie zawodowe i zasadnicze zawodowe) (ISCED 3) wykształcenie średnie I stopnia (gimnazjalne) (ISCED 2) wykształcenie podstawowe (ISCED 1) bez wykształcenia. | Dodanie w projekcie ustawy, w art. 60 ust. 1 pkt 2 litery i):  i) najwyższy ukończony poziom wykształcenia | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 60 ust. 1 pkt 3 lit. g** | Według przepisu, w oświadczeniu należy podać konkretną liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, podczas gdy art. 67 stwierdza, że nie jest wymagane rejestrowanie nowego oświadczenia w przypadku zwiększenia liczby przepracowanych godzin. Takie zapisy wprowadzają niejasność co do sytuacji, w których praca będzie uznawana za nielegalną. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PZPB | **art. 60 ust. 1 pkt 3 lit. g** | Przy rejestrowaniu oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz Informowaniu Urzędu o rozpoczęciu pracy w wypadku umów cywilnoprawnych liczba godzin pracy w miesiącu jest zmienna- w systemie powinna być możliwość wybrania jedynie ilości godzin oraz stawki godzinowej bez konieczności podawania stawek miesięcznych. System wymusza wprowadzenie stawki miesięcznej i ilości godzin która z miesiąca na miesiąc się różni. System wymaga usprawnienia |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 61 ust. 3** | Brzmienie przepisu jest niespójne z treścią uzasadnienia.  W uzasadnieniu do projektu ustawy wskazano, że zwrot opłaty dotyczy przypadków, gdy nie złożono oświadczenia a opłata została wniesiona. Tymczasem z art. 61 wynika, że opłata wniesiona „w związku z oświadczeniem” nie podlega zwrotowi. Jest to pojęcie szersze. W naszej ocenie opłata nie powinna podlegać zwrotowi. Taka regulacja jest przewidziana w art. 10 ust. 4. |  | Uwaga uwzględniona (zmiana brzmienia przepisu zgodnie z uzasadnieniem). |
|  | BCC | **art. 61 ust. 4** | Podana maksymalna stawka dot. wysokości opłaty skarbowej złożenie wniosku o zezwolenie na pracę jest ekstremalnie wręcz wysoka. Aktualnie opłata skarbowa wynosi 100 zł (a zatem projektodawca dopuszcza jej wzrost o ponad 400%). Ustanowienie maksymalnej stawki za zezwolenie na pracę na poziomie wysokości minimalnego wynagrodzenia nie znajduje swego odzwierciedlenia w stanie faktycznym i potencjalnie ponoszonych przez organ kosztach postępowania (zwłaszcza mając na uwadze, że niektóre z podmiotów będą musiały ponosić tę opłatę co roku w związku ze skróceniem okresu na jaki zezwolenie jest wydawane).  Nie ulega wątpliwości, iż stawka zaproponowana tym przepisem jest wyłącznie stawką maksymalną, w granicach których opłata może się wahać, z uwagi na decyzję uznaniową Ministra właściwego do spraw pracy. Niemniej jednak, konsekwencje ustanowienia opłaty na poziomie minimalnego wynagrodzenia mogą porodzić niebywałe konsekwencje dla poszczególnych pracodawców i zarazem dla całej gospodarki, gdyż wprost mogą utrudnić mniejszym podmiotom możliwość legalnego zatrudnienia cudzoziemców. Konsekwencje będą uwidocznione na dwóch płaszczyznach:  1. Może zwiększyć się liczba nielegalnie zatrudnionych osób.  2. Może zwiększyć się liczba niepożądanych sytuacji, gdy ciężar finansowy uzyskania zezwolenia pracodawcy będą przerzucać na pracowników będących cudzoziemcami.  3. Pracodawcy mogą zrezygnować z rozwoju swojej działalności, z uwagi na koszty uzyskania zezwoleń dla pracowników będących cudzoziemcami.  W konsekwencji zwiększenie opłaty za zezwolenie na pracę będzie odgrywać rolę pośredniego instrumentu wpływu na liczbę zatrudnianych cudzoziemców. Proponujemy podanie maksymalnej stawki na poziomie odpowiednio 10 % i 5% minimalnego wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę dotychczasowy wzrost oraz kolejne zapowiedzi dot. podwyżek płacy minimalnej podaną maksymalną wysokość opłaty za zezwolenie należy uznać za wysoką nawet po wprowadzeniu omawianej zmiany. | 4. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość opłaty, o której mowa w ust. 1, nie większą niż 10% minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, biorąc pod uwagę okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz szacowany przeciętny koszt postępowania w sprawie oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 61** | Przepis określa wysokość opłaty za wniosek, która ma być zależna od minimalnego wynagrodzenia i ustalana w drodze rozporządzenia, co wprowadza niepewność co do faktycznych kosztów. Ustalenie opłaty na poziomie 25% minimalnego wynagrodzenia stanowi znaczący wzrost i może uniemożliwić wielu pracodawcom zatrudnianie cudzoziemców. W obliczu obecnego niedoboru pracowników na rynku pracy, może to prowadzić do spowolnienia gospodarczego. Brak zwrotu opłaty w sytuacji, gdy zezwolenie nie zostało wydane z przyczyn niezależnych od pracodawcy, oraz niewydanie zezwolenia w terminie są nieuzasadnione. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | KWK-P | **art. 62 ust. 1** | Właściwość miejscowa ze względu na miejsce zamieszkania polskiego podmiotu zatrudniającego umożliwia uzyskiwanie wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca przez podmioty nie posiadające zameldowania na pobyt stały, a brak możliwości weryfikacji przez PUP faktycznego miejsca zamieszkania ułatwia tym podmiotom przemieszczanie się i składanie wniosków do różnych Urzędów w tym na różne firmy wpisane do CEIDG na terytorium RP (tym samym utrudnia to weryfikację czy celem uzyskania wpisu do ewidencji oświadczeń nie jest pozorne zatrudnienie cudzoziemca). Zgodnie z art. 73 ust. 11 pkt. 1 lit. b oraz pkt 2 lit. b z rejestru PESEL organ prowadzący postepowanie pozyskuje adres miejsca zameldowania w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu w przypadku osób fizycznych w tym będących polskimi podmiotami zatrudniającymi. | Starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego zameldowania polskiego podmiotu zatrudniającego wpisuje oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń | Art. 25.1. Pobytem stałym jest zamieszkanie w określonej miejscowości pod oznaczonym adresem z zamiarem stałego przebywania.  [zameldowanie cudzoziemca na p.s. - zezwolenie na pobyt stały, rezydenta długoterminowego uchodźcy, ochrony uzupełniającej, pobyt ze względów humanitarnych pobyt tolerowany].  MRiT proponuje stałe miejsce prowadzenia działalności (dla osób wpisanych do CEIDG).  Biura wirtualne – potrzebne dodatkowe przepisy dot. warunków udzielenia lub okresu ważności zezwolenia  Do analizy pod kątem zapobiegania nadużyciom |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 62 ust. 2** | Ustawa nie precyzuje, jak wcześnie pracodawca może aplikować o oświadczenie. W związku z tym urzędy narzucają możliwość wpisania daty rozpoczęcia pracy najwcześniej 7 dni kalendarzowych od daty rejestracji wniosku.  Proponujemy aby umożliwić rozpoczęcie pracy podczas oczekiwania na wpis oświadczenia do ewidencji, nie dłużej niż 30 dni, podobnie jak w przypadku pracy sezonowej. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 63 ust. 1 pkt 3** | W ocenie Inspekcji Pracy, uzasadnione byłoby uzupełnienie tego przepisu poprzez odesłanie do dalszych przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia na pracę, które zostały określone w art. 13 pkt 1 lit. l-n. Ponadto opiniowany przepis zawiera – prawdopodobnie błędne – odesłanie do art. 13 ust. 1 pkt 4, gdzie jest mowa o przekroczeniu maksymalnej liczby zezwoleń na pracę, | zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1-2 lub pkt 5–7 (…) |  |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 63 ust. 1 pkt 3** | Nadać brzmienie „3) zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c-k i m-n, pkt 2 lub pkt 4-7, lub”.  Wydaje się, że również przypadki, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt m-n, powinny stanowić podstawę odmowy dokonania wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji. |  | Uwaga uwzględniona  (z dodatkowym odesłaniem do przepisu lit. l) |
|  | KWK-P | **art. 63 ust.1** | Analogicznie jak w art. 62 | Starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego zameldowania polskiego podmiotu zatrudniającego odmawia dokonania wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń jeżeli: | Uwaga uwzględniona. |
|  | UODO | **art. 63 ust. 1 pkt 4** | Wątpliwości organu budzi sposób weryfikacji danych, o których mowa w art. 63 ust. 1 pkt. 4 projektu ustawy. Weryfikacja taka będzie się wiązać z przetwarzaniem danych objętych szczególnym reżimem przetwarzania dotyczącym wyroków skazujących i czynów zabronionych lub powiązanych środków bezpieczeństwa, o których mowa w art. 10 rozporządzenia 2016/679 . Przetwarzanie tej kategorii danych wymaga z kolei uwzględnienia szczególnych warunków w tym przepisie wskazanych. |  | Wyjaśnienie:  Rozwiązania techniczno-organizacyjne dotyczące przetwarzanie danych tego rodzaju w systemach udostępnianych przez ministra właściwego ds. pracy zapewniają właściwy poziom ochrony. |
|  | BCC | **art. 63 ust. 2** | Obecny kształt przepisu 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 oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemców sprawia, że możliwość ingerencji w rynek pracy staje się nadmiernie elastyczna i podatna na subiektywne interpretacje. Przesłanka uzasadniająca wprowadzenie limitów oparta na ryzyku utrudnienia zatrudnienia dla obywateli polskich i innych grup cudzoziemców, jest sformułowana zbyt ogólnikowo i nieprecyzyjnie. | Usunięcie przepisu. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 63 ust. 2** | 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.  Przesłanka uzasadniająca wprowadzenie limitów oparta na ryzyku utrudnienia zatrudnienia dla obywateli polskich i innych grup cudzoziemców, jest sformułowana zbyt ogólnie. Brak konkretnej oceny tego ryzyka oraz brak możliwości jego obiektywnej weryfikacji może prowadzić do podejmowania decyzji na podstawie nieprawdziwych lub niewystarczających danych, co z kolei może mieć negatywne konsekwencje dla rynku pracy i gospodarki jako całości.  W przypadku określenia limitów należy zwrócić szczególną uwagę na odpowiednią komunikację, poinformowanie pracodawców, udostępnienie portalu internetowego, gdzie limity mogą zostać zweryfikowane przez pracodawcę. | Wykreślenie przepisu lub określenie mierzalnych kryteriów, którymi będzie się kierowała Rada Ministrów (np. określony poziom bezrobocia rejestrowanego). | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PZPB | **art. 63 ust. 2** | Limity nie powinny dotyczyć zatrudnienia pracowników przedsiębiorstw o strategicznym znaczeniu dla Polski. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 65 ust. 1** | Prawo wniesienia ponaglenia powinno być podstawowym prawem strony postępowania. Ograniczenie tego prawa jest mocno krzywdzące i niepodyktowane żadnymi nadrzędnymi względami. Obecnie nie ma żadnych prawnie wiążących środków na płaszczyźnie postępowania administracyjnego, które mogłyby wpłynąć na organ, którego działania charakteryzują się bezczynnością bądź przewlekłością. Mając na uwadze przewlekłość postępowań, która jest faktem wprowadzenie wymogu jest niezrozumiałe i pozbawia elementarnego środka służącego przyspieszeniu postępowania.  Nie każdy bowiem podmiot posiada odpowiednią wiedzę i środki finansowe, które mogłyby pozwolić na ochronę jego praw na płaszczyźnie ppsa. | 1. Do postępowań w sprawie wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego | Wyjasnienie:  Ze względu na potrzebę wykonania szeregu czynności związanych z przekazaniem każdego ponaglenia organowi wyższego stopnia stanowiły one dodatkowe obciążenie urzędów wojewódzkich, przyczyniając się do pogłębiania opóźnień w rozstrzyganiu spraw dotyczących zezwoleń na pracę cudzoziemców. Taka sytuacja prowadziła do dalszego wydłużenia, a nie przyspieszenia załatwiania spraw. Zasoby przeznaczane na przekazywanie ponagleń powinny być bardziej efektywnie wykorzystane na rozpatrywanie wniosków o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca.  O braku skuteczności instytucji ponaglenia w sprawach dotyczących dopuszczenia do rynku pracy cudzoziemców świadczy m.in. praktyka wielokrotnego składania ponagleń w tej samej sprawie oraz składnie ponagleń w sprawach już zakończonych decyzją organu. Dotyczyło to ok. 25% składanych ponagleń. W tych sprawach częste były także przypadki składania ponagleń bezpośrednio po złożeniu wniosku, gdy termin na rozpatrzenie sprawy jeszcze nie upłynął. W wielu przypadkach kancelarie prawne dopuszczały się wyłudzania od cudzoziemców znacznych sum pieniędzy, obiecując przyspieszenie postępowania w sprawie wydania zezwolenia na pracę. |
|  | KWK-P | **art. 65 ust.3** | Brak informacji o sposobie rozstrzygnięcia w przypadku złożenia środka zaskarżenia w niedopuszczalny sposób (złożony w inny sposób niż za pomocą systemu teleinformatycznego) | Dodanie treści: Środek zaskarżenia złożony w inny sposób, niż określony w ust. 3 pozostawia się bez rozpoznania. | Wyjaśnienie:  Przepis jest spójny z art. 134 Kpa, który przewiduje stwierdzenie niedopuszczalności odwołania. Pozostawienie bez rozpoznania dotyczy wniosku strony rozpatrywanego przez organ w I instancji. |
|  | UODO | **art. 65 ust. 4** | Niejasne jest czy osoby chcące wnieść środek zaskarżenia informowane będą o usunięciu nieprawidłowości w systemie. Jeśli tak, prawodawca powinien wskazać jakie dane będzie przetwarzał w celu poinformowania osób o usunięciu nieprawidłowości. |  | Wyjaśnienie:  Informacje będą dostępne w systemie teleinformatycznym. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 66 ust. 1 pkt 4** | Może warto doprecyzować, że cudzoziemcowi przekazywane jest oświadczenie lub jego wydruk z systemu teleinformatycznego (w przypadku przekazania cudzoziemcowi oświadczenia w formie innej niż elektroniczna).  Przepis sugeruje przekazanie oryginału oświadczenia – w przypadku wydruku z systemu teleinformatycznego wydruk taki jest kopią. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art., 66 ust. 1 pkt 6** | Aby umożliwić inspektorom pracy kontrolę przestrzegania obowiązku określonego w art. 66 ust. 1 pkt 4 (tj. zobowiązania polskiego podmiotu zatrudniającego do przekazania cudzoziemcowi oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń), należałoby uzupełnić pkt 6 o odesłanie również do pkt 4, czyli nałożyć na polski podmiot zatrudniający obowiązek udostępnienia wskazanym instytucjom, w tym organowi Państwowej Inspekcji Pracy, także dokumentów potwierdzających wypełnienie obowiązku określonego w pkt 4. | udostępnia staroście, wojewodzie, jednostce organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, konsulowi, ministrowi właściwemu do spraw zagranicznych, organowi Państwowej Inspekcji Pracy, Krajowej Administracji Skarbowej, Straży Granicznej oraz Policji, na ich wniosek, dokumenty potwierdzające wypełnienie obowiązków określonych w pkt 1–4, sporządzone w języku polskim lub przetłumaczone na język polski (…) | Uwaga nieuwzgledniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 66 ust. 1 pkt 7** | 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. | Wykreślenie przepisu | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 67 pkt 4** | Zwiększanie ilości godzin pracy w przypadku wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej może prowadzić do nadużyć pracodawców poprzez nadmierne zwiększanie ilości godzin pracy cudzoziemców. Przepisy prawne nie przewidują maksymalnej liczby godzin pracy w przypadku pracy w oparciu o umowę zlecenie, a w chwili obecnej Państwowa Inspekcja Pracy kara pracodawców stosujących podobne praktyki. | 4) zwiększono wymiar czasu pracy określony w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia; | Uwaga uwzględniona. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 67 pkt 4** | Zwiększenie wymiaru czasu pracy, bez nowego oświadczenia, może stanowić furtkę do nadużyć poprzez zbędną elastyczność warunków pracy. Już teraz obserwujemy wysoką karalność po kontrolach PIP w tym zakresie, co świadczy o nieprzygotowaniu pracodawcy do przyjęcia pracownika. Inne warunki pracy przy uzyskiwaniu wizy i inne na miejscu w RP mogą powodować wykorzystywanie słabszej pozycji cudzoziemskich pracowników. | Proponujemy wykreślenie tego punktu | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | BCC | **art. 67** | 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. | Proponuje się dodanie w art. 67 po pkt. 5, pkt. 6) w następującym brzmieniu:  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. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 67** | 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.  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.  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. | Proponuje się dodanie do art. 67:  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. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 68** | Sugerujemy ustalenie jednego terminu na poinformowanie odpowiedniego starosty o podjęciu lub niepodjęciu pracy na podstawie oświadczenia (14 lub 7 dni). Różnica ta może być myląca dla pracodawców |  | Uwaga nieuwzględniona.  Termin 14-dniowy do powiadomienia o niepodjęciu pracy wprowadzono celowo - przyjazd cudzoziemca może się opóźniać.  Skrócenie tego terminu do 7 dni terminu powodowałoby częściej konieczność podwójnego powiadomienia – najpierw o niepodjęciu, a potem o podjęciu. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 68 ust. 1** | 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 koneczności dokonania powiadomienia o podjęciu lub niepodjęciu pracy. W związku z systemem losowania terminów w polskich konsulatach cudzoziemiec może zostać wylosowany na wizytę w terminie nawet 6 m-cy od dnia złożenia wstępnego wniosku o wizę) – w takiej sytuacji, zgodnie z ust. 5 tego przepisu, wpis oświadczenia do ewidencji ulega unieważnieniu i całą procedurę dla tego samego cudzoziemca, pracodawcy, stanowiska itd. należy przeprowadzić ponownie, co jest zbędną biurokracją i można tego w prosty sposób uniknąć.  Rozwiązaniem byłoby wprowadzenie dodatkowego rodzaju powiadomienia tj. o przesunięciu terminu rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca w stosunku do daty wskazanej w oświadczeniu jako dzień rozpoczęcia pracy na podstawie oświadczenia wraz z uzasadnieniem (bez zagrożenia, że oświadczenie zostanie unieważnione z mocy prawa). Obecny system teleinformatyczny nie daje takiej możliwości. Takie rozwiązanie natomiast funkcjonuje obecnie przy zezwoleniu na pracę. Dlatego warto rozważyć wprowadzenia rozwiązania na wzór zezwoleń na pracę i umożliwienie pracodawcy poinformowania o późniejszym rozpoczęciu pracy przez cudzoziemca.  Dodatkowo proponuje się uzupełnienie przepisu o odesłanie do art. 57 §4 kpa, zgodnie z którym jeżeli koniec terminu do wykonania czynności przypada na dzień uznany ustawowo za wolny od pracy lub na sobotę, termin upływa następnego dnia, który nie jest dniem wolnym od pracy ani sobotą. | 1. Polski podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca 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 | Uwaga nieuwzględniona.  Termin 14-dniowy do powiadomienia o niepodjęciu pracy wprowadzono celowo - przyjazd cudzoziemca może się opóźniać.  Skrócenie tego terminu do 7 dni terminu powodowałoby częściej konieczność podwójnego powiadomienia – najpierw o niepodjęciu, a potem o podjęciu. |
|  | PZPB | **art. 68 ust. 1 pkt 1** | Termin ma poinformowanie o podjęciu pracy powinien być taki sam jak termin na poinformowanie o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca, tj. 14 dni (osoby informujące Urząd potrzebują więcej czasu na koordynację i poinformowanie jeśli pracownicy są rozproszeni po całej Polsce). |  | Uwaga nieuwzględniona.  Termin 14-dniowy do powiadomienia o niepodjęciu pracy wprowadzono celowo - przyjazd cudzoziemca może się opóźniać.  Skrócenie tego terminu do 7 dni terminu powodowałoby częściej konieczność podwójnego powiadomienia – najpierw o niepodjęciu, a potem o podjęciu. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 68 ust. 1 pkt 2** | Proponuje się ujednolicenie zapisów dotyczących powiadomień w zakresie oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca oraz zezwoleń na pracę, aby treść artykułu była zgodna z zapisami art. 20 ust. 1. | 2) niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń | Uwaga nieuwzględniona.  Termin 14-dniowy do powiadomienia o niepodjęciu pracy wprowadzono celowo - przyjazd cudzoziemca może się opóźniać.  Skrócenie tego terminu do 7 dni terminu powodowałoby częściej konieczność podwójnego powiadomienia – najpierw o niepodjęciu, a potem o podjęciu. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 68 ust. 1 pkt 2** | Nie jest zrozumiałe dlaczego termin powiadomienia o rozpoczęciu pracy ma wynosić 7 dni a termin powiadomienia o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca 14 dni. | Zmienić 14 dni na 7. | Uwaga nieuwzględniona.  Termin 14-dniowy do powiadomienia o niepodjęciu pracy wprowadzono celowo - przyjazd cudzoziemca może się opóźniać.  Skrócenie tego terminu do 7 dni terminu powodowałoby częściej konieczność podwójnego powiadomienia – najpierw o niepodjęciu, a potem o podjęciu. |
|  | KWK-P | **art. 68 ust. 1 i 2** | Artykuł nakłada obowiązek złożenia powiadomienia, że cudzoziemiec nie podejmie pracy oraz że zakończył pracę przed dniem określonym w oświadczeniu a nie ma określonego terminu zgłoszenia tych powiadomień. Wątpliwość budzi wywiązywanie się z obowiązku zgłaszania 2 powiadomień przez pracodawcę w sytuacji, gdy cudzoziemiec nie podejmie pracy po 14 dniach od daty rozpoczęcia pracy oraz błędy związane z ze zgłoszeniem niewłaściwego powiadomienia. |  | Wyjaśnienie:  Obowiązek powiadomienia, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub że zakończył pracę en powstanie dopiero wtedy, gdy pracodawca dowie się, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę. Skutkiem powiadomienia będzie utrata jego ważności oświadczenia z mocy prawa. |
|  | PIP | **art. 68 ust. 2** | W celu skutecznego egzekwowania przez organy kontrolne wypełnienia obowiązku, o którym mowa w opiniowanym przepisie, za konieczne należy uznać określenie terminu jego wykonania. Proponujemy wprowadzenie terminu 14-dniowego od dnia zaistnienia danej okoliczności.  Poza tym należałoby objąć niedopełnienie powyższego obowiązku wykroczeniem określonym w art. 76 ust. 9 (bliższe uwagi w pkt 24 tabeli). | Polski podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę przed dniem zakończenia pracy określonym w oświadczeniu. Powiadomienia dokonuje się w terminie 14 dni od dnia zaistnienia danej okoliczności. | Wyjaśnienie:  Obowiązek powiadomienia, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub że zakończył pracę en powstanie dopiero wtedy, gdy pracodawca dowie się, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę. Skutkiem powiadomienia będzie utrata jego ważności oświadczenia z mocy prawa. |
|  | Lewiatan | **art. 68 ust. 2** | Nowy obowiązek informacyjny pracodawcy w związku z niepodjęciem pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu jest sprzeczne z założeniem projektu ustawy t.j. ograniczenie liczby procedur dostępu cudzoziemców do rynku pracy i formalności w ich obrębie. Wymóg każdorazowego zawiadomienia urzędu skutkujące jednocześnie wykreśleniem oświadczenia z ewidencji stanowi o utrudnienie w organizacji procesów rekrutacyjnych po stronie pracodawców, szczególnie w przypadku dużych przedsiębiorstw. Nakładając taki obowiązek na pracodawcę należy uwzględniać praktykę stosowaną przez urzędy konsularne oraz realny czas oczekiwania na dokumenty pobytowe w celu przyjazdu do Polski. |  | Wyjaśnienie:  Obowiązek powiadomienia, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub że zakończył pracę en powstanie dopiero wtedy, gdy pracodawca dowie się, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę. Skutkiem powiadomienia będzie utrata jego ważności oświadczenia z mocy prawa. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 68 ust. 2** | Przepis wprowadza obowiązek zgłoszenia informacji o zakończeniu pracy cudzoziemca. Zgodnie z obowiązującą obecnie Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy czynność ta ma charakter fakultatywny. Postulujemy utrzymania uregulowania w tym kształcie. Dodatkowo taki obowiązek wyklucza możliwość przerwy w zatrudnieniu cudzoziemca. Przepis również duplikuje informację o konieczności powiadomienia o niepodjęciu pracy, który pojawia się wcześniej w art. 68 ust. 1 pkt. 2 projektu ustawy. Ponadto zalecane doprecyzowanie pojęcia „zakończenia pracy”. Obecne brzmienie może wprowadzać w błąd, zaś konsekwencje pomyłki w doborze właściwego powiadomienia są daleko idące na różnych płaszczyznach. | 2. Polski podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, może powiadomić starostę, który dokonał wpisu, że cudzoziemiec bezwzględnie zakończył pracę przed dniem zakończenia pracy określonym w oświadczeniu. | Wyjaśnienie:  Obowiązek powiadomienia, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub że zakończył pracę en powstanie dopiero wtedy, gdy pracodawca dowie się, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę. Skutkiem powiadomienia będzie utrata jego ważności oświadczenia z mocy prawa. |
|  | BCC | **art. 68 ust. 2** | W ust. 1 przewidziano (za dotychczasowymi przepisami) obowiązek powiadomienia w terminie 7 dni o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca. W ust. 2 natomiast wprowadzono bezterminowy obowiązek poinformowania o nie rozpoczęciu pracy. Nie sposób odróżnić powiadomienie o niepodjęciu pracy z ust. 1, z nie rozpoczęciem pracy z ust 2. Proponuje się usunięcie tego warunku z ust. 2 z uwagi na to, że przepisy te zawsze będą w proponowanym brzmieniu budziły wątpliwości. | 2. Polski podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, że cudzoziemiec zakończył pracę u podmiotu powierzającego pracę przed dniem zakończenia pracy określonym w oświadczeniu. | Wyjaśnienie:  Przepisy ust. 1 pkt 2 dotyczą raczej opóźnienia w rozpoczęciu pracy (pracodawca dalej czeka na cudzoziemca i po podjęciu pracy powinien o tym powiadomić zgodnie z ust. 1 pkt 1).  Natomiast ust. 2 i 5 dotyczą definitywnej rezygnacji z zatrudnienia. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 68 ust. 2** | W jakim terminie podmiot zatrudniający powiadamia PUP? | Proponujemy jak jest w art. 20 dodanie „w ciągu 7 dni” | Wyjaśnienie:  Obowiązek powiadomienia, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub że zakończył pracę en powstanie dopiero wtedy, gdy pracodawca dowie się, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę. Skutkiem powiadomienia będzie utrata jego ważności oświadczenia z mocy prawa. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 68 ust. 3** | Nie wskazano ustawy po przywołaniu przepisu „art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b” (którego nie ma - uwaga jw.). |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 68 ust. 4** | Brak w słowniku definicji praca.gov.pl.  W ust. 3 wskazano „art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b” (którego nie ma), ale nie podano ustawy.  W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego powiadomienie, o którym mowa w ust. 1 składa się pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości. Czy nie jest zasadne, aby dodać również ust. 2 do tego przepisu? Proponuje się wskazanie zarówno ust. 1 jak i ust. 2. | 4. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego praca.gov.pl, które powoduje brak możliwości terminowego powiadomienia w sposób określony w ust. 1 i 2, powiadomienia dokonuje się najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości. | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | BCC | **art. 68 ust. 5** | Projektowany przepis może pozostać w niezmienionym brzmieniu wyłącznie w przypadku uwzględnienia zmiany proponowanej w L.P. 34 powyżej. W przypadku jej nieuwzględniania należałoby wyraźnie wskazać że unieważnienie może nastąpić wyłącznie w przypadku definitywnego zakończenia pracy.  Nie może natomiast dochodzić do unieważnienia oświadczenia z uwagi na powiadomienie o niepodjęciu pracy. Projektowane rozwiązanie nie uwzględnia sytuacji niezależnych od cudzoziemca, ani od polskiego podmiotu zatrudniającego, w szczególności procedur wizowych, na długość których podmioty te nie mają wpływu. Mimo zachowania należytej staranności, niejednokrotnie dochodzi do sytuacji, gdy cudzoziemcowi nie udaje się uzyskać wizy wjazdowej do Polski w terminie pozwalającym na podjęcie pracy zgodnie z oświadczeniem. W obecnym stanie prawnym podmiot powierzający pracę ma możliwość dopełnienia obowiązku powiadomienia, jednak oświadczenie pozostaje ważne, co pozwala dokonać ponownego powiadomienia (o podjęciu pracy) po przyjeździe cudzoziemca do Polski i rozpoczęciu wykonywania pracy. Takie rozwiązanie jest korzystne zarówno dla cudzoziemca, jak i dla podmiotu powierzającego pracę, a także nie generuje niepotrzebnej pracy po stronie urzędu. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 68 ust. 2 i 5** | 1) W ust. 2 wydaje się, że po pierwsze należy skreślić fragment „nie podejmie pracy” po drugie w przypadku zakończenia pracy należy wskazać w ustawie termin na dokonanie powiadomienia.  - taki przypadek jest objęty dyspozycją ust. 1,  2) W kontekście ust. 5 wnosimy o rozważenie innego unormowania skutków niepodjęcia pracy od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.  - zdarzają się często przypadki, że cudzoziemiec jest w stanie i chce podjąć pracę ale z przyczyn od siebie niezależnych nie jest w stanie tego zrobić we wskazanym terminie. |  | Uwaga nieuwzględniona.  (przepisy ust. 1 pkt 2 dotyczą raczej opóźnienia w rozpoczęciu pracy (pracodawca dalej czeka na cudzoziemca i po podjęciu pracy powinien o tym powiadomić zgodnie z ust. 1 pkt 1).  Natomiast ust. 2 i 5 dotyczą definitywnej rezygnacji z zatrudnienia.  Ust. 2 nie zawiera się w ust 1 pkt 2. |
|  | PIP | **art. 69 ust. 1** | Powołany przepis przewiduje, że wniosek o wydanie zezwolenia na pracę powinien zostać złożony przed dniem zakończenia pracy określonym w oświadczeniu. Naszym zdaniem – dla zachowania większej klarowności opiniowanej regulacji prawnej – należałoby zachować rozwiązanie przyjęte w analogicznym przepisie (art. 88za ust. 1) obecnie obowiązującej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który wskazuje, że wspomniany wniosek należy złożyć przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu. Wydaje się, że dotychczasowe rozwiązanie byłoby znacznie bardziej czytelne dla adresatów przepisu. Poza tym jest ono zharmonizowane z konstrukcją przyjętą w innym przepisie o charakterze „pomostowym”, którym w opiniowanym projekcie jest art. 21 ust. 1. | Jeżeli polski podmiot zatrudniający, który zatrudniał cudzoziemca na podstawie umowy o pracę przez okres nie krótszy niż 3 miesiące w związku z oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca wpisanym do ewidencji oświadczeń, złożył przed upływem daty zakończenia pracy określonej w oświadczeniu wniosek o wydanie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę, a wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń uważa się za legalną od upływu daty zakończenia pracy określonej w oświadczeniu do dnia wydania zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 69 ust. 1** | Podobnie jak w uwadze nr 17 do art. 21 ust. 1. Nie przewidziano terminu na złożenie kolejnego oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca - przepis daje przyzwolenie na składanie w okresie ważności oświadczenia kolejnych niezliczonych wpisów, co może skutkować tym, że cudzoziemiec będzie miał wydane zezwolenia na ponad 24 m-ce łącznie. |  | Wyjaśnienie:  Przepis art. 59 ust. 1 pkt 5 ma zapobiegać takim nadużyciom. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 69 ust. 4** | Przepis ustanawia mechanizm przejściowy pozwalający na kontynuowanie przez cudzoziemca legalnej pracy po wygaśnięciu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca w okresie oczekiwania na nowy dokument uprawniający do pracy – o ile jest nim zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pobyt czasowy i pracę.  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. | 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 zatrudniającego na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 69** | W przepisie nie uwzględniono osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, co prowadzi do nieuzasadnionych różnic w traktowaniu cudzoziemców i może być postrzegane jako forma dyskryminacji wobec osób, które wykonują pracę na takiej właśnie podstawie, będącej częścią obecnego systemu prawnego regulującego świadczenie pracy. |  | Uwaga nieaktualna w związku z wymogiem zatrudnienia na podstawie stosunku pracy. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 70 ust. 1** | Brak w słowniku definicji praca.gov.pl. |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | KWK-P | **art. 70 ust. 1 pkt 1 lit c** | W jakim celu cudzoziemiec, którego dotyczy zezwolenie na pracę sezonową lub oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca ma mieć założone konto w systemie teleinformatycznym praca.gov.pl. ( cudzoziemiec nie jest stroną w postępowaniu o wydanie zezwolenia na pracę sezonową ani w postępowaniu w sprawie wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca). Zgodnie z projektem ustawy. |  | Wyjaśnienie:  Cudzoziemiec powinien mieć dostęp do informacji, czy zezwolenie na pracę, nadające mu uprawnienie do wykonywania pracy, zostało wydane lub uchylone. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 70** | Przepis w aktualnym brzmieniu nie precyzuje roli pełnomocników.  Problem dotyczący braku możliwości reprezentacji firmy przez pełnomocnika pojawia się również aktualnie, niektóre system 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). |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 70 ust. 1** | Zwracamy jedynie uwagę na potrzebę utrzymania możliwości przypisywania spraw pełnomocnikom podmiotów zatrudniających w ramach systemu. |  |  |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 70 ust. 3 pkt 1 lit. a, pkt 3 lit. a** | Jeżeli ePuap docelowo ma być wygaszany to wydaje się, że w ustawie powinno zostawić się tylko adres do doręczeń elektronicznych a przepisy dotyczące wprowadzania ePuap przenieść do przepisów przejściowych. |  | Uwaga nieaktualna  (zmiana brzmienia przepisu). |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 70 ust. 3 pkt 1 lit. e** | Do weryfikacji, czy w przypadku braku polskiego numeru PESEL będzie możliwie nadanie adresu do doręczeń elektronicznych. Chyba że w tym przepisie nie chodzi o adres do doręczeń elektronicznych tylko adres e-mail. Jeżeli tak przepis wymaga przeformułowania. |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 70 ust. 3 pkt 1 lit** | osoby fizyczne nie są zobowiązane do posiadania skrzynki do e-Doręczeń. Czy konto klienta w systemie teleinformatycznym (praca.gov.pl) będzie w jakiś sposób połączone ze skrzynką e-Doręczenia? |  | Uwaga nieaktualna  (zmiana brzmienia przepisu). |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 70 ust. 4** | Przedmiotowy przepis odsyła do odpowiednich punktów art. 70 ust. 3, wskazując dane, których podmiot zagraniczny nie musi podawać, rejestrując się w systemie praca.gov.pl. W odesłaniu 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. | 4. Zamiast danych, o których mowa w ust. 3 pkt 2 lit. a, b oraz c, zagraniczny podmiot zatrudniający podaje inny numer identyfikujący zagraniczny podmiot zatrudniający, kraj wydający taki numer identyfikujący oraz jego nazwę. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 70 ust. 4** | Proponuje się dodanie lit. c w „Zamiast danych, o których mowa w ust. 3 pkt 2 lit. a oraz b Podmiot zagraniczny nie posiada nr REGON. | 4. Zamiast danych, o których mowa w ust. 3 pkt 2 lit. a-c, zagraniczny podmiot zatrudniający podaje inny numer identyfikujący zagraniczny podmiot zatrudniający, kraj wydający taki numer identyfikujący oraz jego nazwę. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 70 ust. 5** | Zgodnie z brzmieniem przepisu organ właściwy w sprawach zezwoleń na pracę lub oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca jest obowiązany do zapewnienia w lokalu urzędu pomocy przy zakładaniu konta oraz składaniu wniosków, o których mowa w art. 8 ust. 2, oświadczeń, o których mowa w art. 59 ust. 1, środków zaskarżenia, o których mowa w art. 8 ust. 4 i art. 65 ust. 3, oraz powiadomień, o których mowa w art. w art. 18 ust. 2, art. 19 i art. 68 ust. 1 i 2. Wprowadzenie ww. zapisów wiąże się z koniecznością zwiększenia etatów do obsługi zadania, przeszkolenia pracowników oraz zapewnienia odpowiedniego wyposażenia stanowiska pracy. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 70 ust. 7** | Proponuje się rozważyć przeniesienie tego przepisu do art. 8 Brak w słowniku definicji praca.gov.pl oraz konta indywidualnego. Dodanie do wymienionych w nawiasie rodzajów podań powiadomienia, o którym mowa w art. 18 ust. 2, art. 19. | 7. Podania (wnioski, wyjaśnienia, podania, o których mowa w art. 18 ust. 2 oraz art. 19, odwołania, zażalenia), dokumenty i pisma dotyczące tych podań wnosi się za pośrednictwem systemu teleinformatycznego praca.gov.pl przy użyciu konta indywidualnego. Przepis art. 63 § 1 zdanie 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. - Kodeks postępowania administracyjnego stosuje się odpowiednio. | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 70 ust.7** | Dodanie ustępu 7a doprecyzowującego informację, że podania wniesione za pośrednictwem innym niż praca.gov.pl, są nieprzyjmowane do postępowań | Art. 70 ust. 7a:  Podania (wnioski, wyjaśnienia, odwołania, zażalenia), dokumenty i pisma dotyczące tych podań wniesione innym sposobami niż za pośrednictwem systemu teleinformatycznego praca.gov.pl przy użyciu konta indywidualnego, nie są rozpatrywane. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Łódzki | **art. 70.8** | Z treści tego przepisu wynika, że wszystkie dokumenty dołączane do wniosku musza być opatrzone podpisem. Dotyczy to więc np. kopii paszportu lub potwierdzenia wniesienia opłaty – czyli dokumentów, które nie są wytworzone przez wnioskodawcę. | Ograniczyć katalog dokumentów (załączników) podpisywanych do tych, które generowane są przez wnioskodawcę, i on ponosi za nie odpowiedzialność. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 70 ust. 8** | Proponuje się rozważyć przeniesienie tego przepisu do art. 8 |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 70 ust. 9** | W jaki sposób zawiadomienie ma trafić na adres poczty elektronicznej, jeżeli ta dana nie jest podawana przy zakładaniu konta. Czy będzie tak, że zawiadomienie trafi na adres do e-doręczeń i przez ten system pośrednio zostanie przekazane powiadomienie na e-maila? |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Wojewoda Łódzki | **art. 70 ust. 9** | Nałożenie na organ obowiązku dodatkowego powiadamiania strony o umieszczeniu na jej koncie nowych dokumentów (poczta elektroniczna lub numer telefonu) jest dodatkowym obciążeniem pracą. | System teleinformatyczny powinien automatycznie takie powiadomienia wysyłać. | Uwaga będzie uwzględniona w systemie informatycznym. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 70 ust. 9** | Proponuje się rozważyć przeniesienie tego przepisu do art. 8.  Dodatkowo należy wskazać, że w przepisie wskazano adres poczty elektronicznej, podczas, gdy zarówno wniosek, jak i dane konta indywidualnego nie zawierają takich danych. Natomiast zgodnie z art. 70 ust. 2 zakładając konto podaje się adres do doręczeń elektronicznych a nie adres e-mail. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 70 ust. 9** | Informację o umieszczeniu na koncie decyzji, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacji lub innego pisma organ prowadzący postepowanie przesyła na wskazany na koncie adres poczty elektronicznej lub numer telefonu. Pracodawca zakładając konto w systemie podaje numer telefonu i adres email - informacja powinna być wysyłana automatycznie przez system. |  | Uwaga będzie uwzględniona w systemie informatycznym. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 70 ust. 9** | Zgodnie z brzmieniem przepisu, informację o umieszczeniu na koncie decyzji, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacji lub innego pisma organ prowadzący postępowanie przesyła na wskazany na koncie adres poczty elektronicznej lub numer telefonu.  Proponuje się aby taka informacja była automatycznie wysyłana przez system praca.gov.pl, aby nie stanowić dodatkowego obciążenia dla organu.  Błąd „konto indywidulane.” | informacje i inne pisma dotyczące postępowania w sprawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca są doręczane w postaci elektronicznej na konto indywidulane. Informacja o umieszczeniu na koncie decyzji, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacji lub innego pisma wysyłana jest na wskazany na koncie adres poczty elektronicznej lub numer telefonu. | Uwaga będzie uwzględniona w systemie informatycznym. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 70 ust. 10** | Proponuje się rozważyć przeniesienie tego przepisu do art. 8. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 70 ust. 11** | Proponuje się rozważyć przeniesienie tego przepisu do art. 8. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | UODO | **art. 71 ust. 1** | Zgodnie z art. 71 ust. 1 projektu ustawy „W sprawach z zakresu wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej prowadzi się w systemach teleinformatycznych rejestry spraw dotyczących:(...)”. W projektowanym przepisie jest mowa o systemach teleinformatycznych, natomiast art. 70 ust. 1 projektu ustawy wspomina o jednym systemie teleinformatycznym praca.gov.pl. Powstaje więc pytanie, o jakich systemach teleinformatycznych stanowi art. 71 ust. 1 projektu ustawy. Jeżeli jest to inny system niż wspomniany w art. 70 ust.1 projektu ustawy, to powinno zostać to wyraźnie uregulowane dla zachowania zgodności z zasadą zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, zasadą ograniczenia celu oraz zasadą minimalizacji danych.  Ponadto prawodawca określić powinien zakres podmiotów mających dostęp do systemów oraz zasady tego dostępu. Wyjaśnienia wymaga również określenie ról w procesie przetwarzania danych między wojewodą, starostą oraz ministrem właściwym do spraw pracy. Z uwagi na zasadę przejrzystości (art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia 2016/679) oraz właściwe zabezpieczenie praw podmiotów danych, niezbędne jest właściwe określenie celów przetwarzania danych przez ww. podmioty z udziałem wspólnego w eksploatacji narzędzia teleinformatycznego lub też odrębnych systemów. Jest to istotne z punktu widzenia zasady rozliczalności i ustalenia przykładowo, który z ww. podmiotów będzie odpowiedzialny, m.in: za zgłaszanie naruszeń, zapewnienie osobom, których dane dotyczą ich praw wynikających z rozporządzenia 2016/679. |  | Zaproponowany w projekcie ustawy zakres przetwarzanych danych osobowych stanowi niezbędne minimum umożliwiające obsługę procesu dostępu do rynku pracy cudzoziemców w Systemie. Zakres pozyskiwanych danych będzie taki sam jak dotychczas (czyli na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Należy zatem przyjąć, że w odniesieniu do tego zakresu przetwarzanych informacji realizowane są cele określone w art. 6 ust. 1 lit. c oraz lit. e rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE. L Nr 119, str. 1). |
|  | UODO | **art. 72 ust. 1** | Prawodawca określić powinien również zasady funkcjonowania rejestru centralnego, o którym mowa w art. 72 ust. 1 projektu ustawy, a także relacje między podmiotem odpowiedzialnym za prowadzenie rejestru, o którym mowa w art. 71 a podmiotem odpowiedzialnym za prowadzenie rejestru, o którym mowa w art. 72 ust. 1. |  | Rejestry będą dotyczyły zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową i oświadczeń o zatrudnieniu. W ramach rejestrów dotyczących pracy sezonowej i wykonywanej w związku z uzyskaniem wpisu oświadczenia do ewidencji będą prowadzone ewidencja w sprawie pracy sezonowej oraz ewidencja oświadczeń. Rejestry będą prowadzone w ramach posiadanych właściwości przez wojewodów (rejestr w sprawie zezwoleń na pracę) oraz przez starostów (rejestry dotyczące zezwoleń na pracę sezonową i rejestr dotyczący oświadczeń). Wymienione ewidencje będą prowadzone przez starostów. W zakresie swojej właściwości rejestry powyższe będzie prowadził również minister właściwy do spraw pracy. Ponadto minister właściwy do spraw pracy utworzy i będzie prowadził rejestr centralny, który będzie obejmował dane przetwarzane w rejestrach prowadzonych przez wojewodów i starostów. Utworzenie wymienionych ewidencji ma na celu ułatwienie weryfikacji przesłanki (dotyczącej wykonywania pracy w Polsce) do wydania wizy. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 72 ust. 2** | Należy zmienić odwołanie na ustawę o rynku pracy i służbach zatrudnienia. |  | Uwaga uwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 72 ust. 2** | Przytoczono przepisy ustawy o promocji zatrudnienia, która będzie zastąpiona nową ustawą - „art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475)”. |  | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | UODO | **art. 73 ust. 1**  **art. 73 ust. 2-11**  **art. 73 ust. 2-11** | Zgodnie z art. 73 ust. 1 projektu ustawy „Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje od organów Państwowej Inspekcji Pracy nieodpłatnie w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu: 1) informacje (…). W pierwszej kolejności należy wskazać, że samo sformułowanie „w drodze teletransmisji” bez formułowania warunków, w oparciu o jakie miałaby ona przebiegać, nie odpowiada przepisom rozporządzenia 2016/679, w szczególności pod kątem poszanowania zasady rozliczalności przez administratorów odpowiedzialnych za udostępnienie danych w tym trybie. Regulacja ta powinna być uzupełniona o unormowania zapewniające odpowiednie gwarancje przetwarzania danych osobowych a administratorom danych dawać narzędzia dla sprawowania realnej i faktycznej ochrony danych w procesie ich udostępniania w proponowanym trybie. Administrator udostępniający dane jest bowiem cały czas odpowiedzialny za to na jakiej podstawie prawnej, komu, w jakim celu i w jakim zakresie udostępniać będzie dane osobowe. Dokonanie oceny skutków dla ochrony danych umożliwiłoby ustalenie ryzyk związanych z przyjęciem wskazanego modelu udostępniania danych, który nieobwarowany żadnymi warunkami (np. zastosowaniem wniosku uproszczonego) tworzy po stronie udostępniającego iluzoryczną ochronę danych osobowych. Nie ma on bowiem żadnego wpływu na podjęcie decyzji co do udostępnienia danych, za które - jako administrator - odpowiada (np. za kontrolę faktycznych celów udostępnienia). Wskazany tryb powoduje, że dane te będą udostępniane automatycznie wskazanym podmiotom przy zastosowaniu określonego narzędzia teleinformatycznego. Nie wskazano też dlaczego projektodawca nie zdecydował się na wprowadzenie rozwiązań przyjętych już od wielu lat w polskim prawie (np. w przepisach ustawy o ewidencji ludności , czy też ustawy o dokumentach paszportowych ). W rezultacie nie wprowadzono gwarancji dla dokonania przez administratora oceny procesu udostępnienia danych, co ma tym większe znaczenie, iż wśród nich będą znajdowały się także te z art. 10 rozporządzenia r 2016/679 . Ich wprowadzenie minimalizowałyby ryzyko utraty kontroli nad danymi przez administratora prowadzącego rejestr, np. w przypadku zmiany deklarowanego celu pozyskania danych, pozyskiwania ich w zakresie szerszym niż konieczny, itd. Wprowadzenie nieograniczonego trybu teletransmisji pomiędzy systemem teleinformatycznym, o którym mowa w projektowanym przepisie, a szeregiem rejestrów publicznych/publicznych systemów teleinformatycznych powinno zatem zostać poprzedzone oceną skutków dla ochrony danych, która pozwoliłaby projektodawcy na ustalenie, czy nieograniczona teletransmisja jest rozwiązaniem niezbędnym i zasadnym oraz wpłynęłaby na wypracowanie odpowiednich - w odniesieniu do planowanych regulacji w kontekście przepisów rozporządzenia 2016/679 gwarancji dla osób, których dane będą w ten sposób przetwarzane. Należy pamiętać że motyw 31 rozporządzenia 2016/679 stanowi, że ujawnianie danych podmiotom publicznym powinno mieć co do zasady charakter wnioskowy (odbywać się w formie pisemnej, być uzasadnione i mieć charakter wyjątkowy). Deklarowana przez projektodawcę konieczność uproszczenia procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców nie może wiązać się z utratą kontroli nad przetwarzanymi danymi przez ich administratorów odpowiedzialnych za prowadzenie rejestrów publicznych z poszanowaniem praw podmiotów danych i obniżeniem standardów przetwarzania danych osobowych zagwarantowanych w przepisach szczególnych regulujących sposób prowadzenia tych rejestrów. Należy bowiem podkreślić, że prowadzenie szeregu rejestrów publicznych obwarowane jest szeregiem warunków kształtujących model ich prowadzenia i zakres przedmiotowo-podmiotowy ich eksploatacji. Wprowadzanie zatem regulacji przewidzianych w niniejszym projekcie powinno być poprzedzone analizą tych przepisów, tak aby wprowadzane odstępstwa od dotychczas obowiązujących zasad przetwarzania danych w rejestrach publicznych były dokładnie uzasadnione i proporcjonalne do zakładanych celów (w tym rezygnacja z trybu wnioskowego, czy wniosku uproszczonego na rzecz trybu bezwnioskowego). Wyjaśnienie i uregulowanie wyczerpująco powyższych kwestii jest konieczne z punktu widzenia zasady zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, ograniczenia celu, minimalizacji danych oraz zasady integralności i poufności (art. 5 ust. 1 lit. f rozporządzenia 2016/679 ) oraz konstytucyjnej zasady legalizmu.  Należy również podkreślić, że zgodnie z art. 73 ust. 12 projektowanej ustawy „Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje dane, o których mowa w ust. 1-11, z systemów zewnętrznych za pośrednictwem systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy”. Nie wiadomo więc przy pomocy jakich systemów teleinformatycznych będzie dochodzić do przekazywania danych w trybie teletransmisji, ani jak będzie ukształtowana wzajemna odpowiedzialność pomiędzy ministrem właściwym do spraw pracy i organem prowadzącym postępowanie w procesach przetwarzania danych. Materia ta powinna być natomiast wyczerpująco uregulowana dla zapewnienia zgodności z rozporządzeniem 2016/679, tym bardziej, że w art. 74 projektu przewidziano wnioskowy tryb udostępniania danych. Wyjaśnienia wymaga więc dlaczego udostępnianie danych z rejestrów odbywa się w niejednolity sposób i dlaczego tworząc ww. rozwiązania pominięto przepisy rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie sposobu, zakresu i trybu udostępniania danych w rejestrze publicznym. |  | Po dokonaniu analizy potencjalnego ryzyka naruszenia praw lub wolności osób, których dane będą przetwarzane, projektodawca nie przewiduje wystąpienia takiego zagrożenia.  Skala i charakter przetwarzania danych osobowych w związku z realizacją zadań wprowadzanych projektowaną ustawą może rodzić potencjalne ryzyko wystąpienia negatywnych konsekwencji dla osób korzystających z Systemu. Dotychczasowe doświadczenie w zakresie funkcjonowania systemów teleinformatycznych obsługiwanych przez ministra właściwego ds. pracy zostanie wykorzystanie do ochrony danych pozyskanych w związku z obsługą dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy w Systemie. Uwzględniając charakter i zakres przetwarzania danych osobowych oraz mając na uwadze ryzyko naruszenia praw osób fizycznych zostaną wdrożone odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby zapewnić bezpieczeństwo przetwarzanych danych. Podczas projektowania przepisów ustawy wyważono wszystkie aspekty ochrony danych osobowych. Zgodnie z zasadą ograniczenia celu, dane stron postępowania w związku z uzyskaniem zezwolenia na pracę będą przetwarzane tylko i wyłącznie do celów związanych z zapewnieniem prawidłowego funkcjonowania Systemu, a ich zakres zgodnie z zasadą proporcjonalności ograniczony będzie do danych niezbędnych.  Modernizacja systemu teleinformatycznego spełniającego, wszystkie niezbędne wymagania może potencjalnie wpłynąć na bezpieczeństwo przetwarzanych danych, jednakże korzyści dla osób korzystających z możliwości obsługi w Systemie przewyższają ewentualnie istniejące ryzyka. |
|  | PIP | **art. 73 ust. 1** | W pkt 1 opiniowanego przepisu, dotyczącego pozyskiwania danych od PIP, wnosimy o doprecyzowanie, że dotyczy to prawomocnego ukarania.  W pkt 2 wprowadzono nowy obowiązek przekazywania przez PIP danych o zawiadomieniach prokuratora o przestępstwie, o którym mowa w art. 189a, art. 218–221, art. 225 § 2, art. 271, art. 272, art. 273 lub art. 275 Kodeksu karnego, popełnionym przez podmiot zatrudniający lub przez osobę działającą w jego imieniu. Zgodnie z projektem organy prowadzące postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca mogą pozyskać informacje o skazaniu za te przestępstwa z Krajowego Rejestru Karnego. W związku z powyższym nie ma uzasadnienia, aby takie zadanie dodatkowo nakładać na Państwową Inspekcję Pracy.  Dodatkowo wskazujemy, że zgodnie z definicją zawartą w art. 2 pkt 4 projektu podmiot zatrudniający oznacza jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, lub osobę fizyczną, które na podstawie umowy lub innego stosunku prawnego zatrudniają lub zamierzają zatrudnić cudzoziemca. Do Państwowej Inspekcji Pracy nie jest zgłaszany zamiar zatrudnienia cudzoziemców, a zatem nie dysponujemy informacjami, które podmioty zamierzają zatrudnić cudzoziemca.  Z uwagi na powyższe, wnosimy o usunięcie z katalogu informacji przekazywanych przez PIP danych o zawiadomieniach prokuratora o przestępstwie, o którym mowa w art. 189a, art. 218–221, art. 225 § 2, art. 271, art. 272, art. 273 lub art. 275 Kodeksu karnego, popełnionym przez podmiot zatrudniający lub przez osobę działającą w jego imieniu. | 1. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje od organów Państwowej Inspekcji Pracy nieodpłatnie w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu informacje o prawomocnym ukaraniu w okresie ostatnich 2 lat podmiotu zatrudniającego lub osoby działającej w jego imieniu za wykroczenie określone w art. 76 ust. 1 lub 3–5.   Skreślenie pkt 2 | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Łódzki | **art. 73** | Wszystkie występujące w tym artykule zapisy stanowiące o tym, że organ pozyskuje informacji „na żądanie” spowodują znaczne wydłużenie postępowań (konieczność oczekiwania) i dodatkową pracę przy wysyłaniu żądań. | Zastąpić teletransmisją danych - pozyskiwaniem na bieżąco z odpowiedniego systemu | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 73** | W związku ze zmianą wprowadzaną również w ustawie o cudzoziemcach dotyczącą obligatoryjnych przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (karalność pracodawcy, zaleganie w opłacaniu składek, zaleganie w podatkach) oraz koniecznością weryfikacji przebiegu zatrudnienia w przypadku postępowań w sprawach rezydenta długoterminowego UE – istnieje konieczność pozyskiwania tych danych od organów wskazanych w przepisie, również do postępowań prowadzonych na podstawie ustawy o cudzoziemcach. | „Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca oraz zezwolenia na pobyt czasowy i zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej” | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | ZUS | **art. 73 ust. 6 pkt 2** | Zgodnie z projektowanym przepisem organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nieodpłatnie w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu informacje dotyczące: (...)  - dopełniania obowiązków zgłoszenia umowy o dzieło, o której mowa w art. 36 ust. 17 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 497).  W uzasadnieniu do projektu ustawy brak jest wyjaśnienia, dla jakich celów niezbędne jest pozyskanie danych o zawieranych umowach o dzieło, a także o sposobie realizacji projektowanych przepisów. Natomiast, w związku z art. 107 ust. 2 projektu ustawy, dostosowanie systemu teleinformatycznego m.in. przez Zakład ma nastąpić w terminie 2 lat od wejścia w życie przepisów (tj. od 1 stycznia 2025 r.) Tak więc wdrożenie projektowanych zmian wymagać będzie podjęcia stosownych działań zarówno po stronie Zakładu, jak i innych uczestników wymiany danych. |  | Uwagi uwzględnione/ |
|  | ZUS | art. 74 ust. 1 pkt 10 | Zgodnie z projektowanym przepisem, dane z rejestru centralnego (o którym mowa w art. 72 ust. 1 projektu) udostępniane są na wniosek Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w celu realizacji zadań w zakresie ubezpieczeń społecznych. Brzmienie tego przepisu wydaje się być niewystarczające z punktu widzenia konieczności realizacji innych zadań zleconych i powierzonych do wykonania Zakładowi.  W związku z powyższym proponujemy zmianę projektowanego przepisu, poprzez nadanie mu brzmienia:  ,,10) Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w celu realizacji zadań ustawowych, o których mowa w art. 68 ust. 1 oraz art. 71 ust. 1-2 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. z 2024 r. poz. 497);".  Projektowany przepis w powyższym brzmieniu będzie stanowił dla Zakładu podstawę do pozyskiwania danych z rejestru centralnego, o którym mowa w art. 72 ust. 1 projektowanej ustawy, nie tylko dla celów realizacji zadań w zakresie ubezpieczeń społecznych, ale również dla celów realizacji innych zadań o charakterze pozaubezpieczeniowym, powierzonych Zakładowi na podstawie przepisów innych ustaw, w tym, m.in., dla celów ustalania prawa do świadczeń dla rodzin na rzecz obywateli państw trzecich.  W celu realizacji wskazanych zadań konieczne jest zapewnienie Zakładowi możliwości pozyskiwania z rejestru centralnego, drogą elektroniczną, danych i informacji dotyczących legalności pobytu cudzoziemca w Polsce oraz jego prawa do wykonywania pracy w Polsce.  Umożliwienie Zakładowi pozyskiwania wskazanych danych pozwoli na przeprowadzanie automatycznej weryfikacji warunku legalności pobytu w Polsce wraz z „dostępem do rynku pracy", jaki muszą spełnić cudzoziemcy ubiegający się o świadczenia dla rodzin. Powyższe znacząco skróci czas procedowania wniosków o ww. świadczenia, zwłaszcza na rzecz obywateli państw trzecich, którzy są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Polski na podstawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 74 ust. 3** | Proponuje się zmianę przepisu. Dane uzyskane na podstawie przepisów ust. 1 stanowią akta sprawy i są podstawą do odmowy wydania zezwolenia. Nie można napisać odmowy, po czym usunąć dokumentu „z akt”. Dane te potrzebne są jeszcze po zakończeniu postępowania np. do kontroli, tym bardziej, że są udostępniane podmiotom, o których mowa w ust. 1, | 3. Po upływie 10 lat od dnia wydania postanowienia lub decyzji ostatecznej w sprawie udzielenia zezwolenia na pracę, uchylenia zezwolenia na pracę lub pozostawienia wniosku w sprawie zezwolenia na pracę bez rozpoznania, dane uzyskane na podstawie przepisów ust. 1 są usuwane”. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 74 i nast.** | Zwracamy uwagę na zasadność kompleksowego uregulowania zagadnienia udostępniania danych z rejestru centralnego oraz ochrony tych ochrony danych w odrębnym akcie prawnym rangi ustawowej. Brak jest uzasadnienia, aby akt prawny dot. zatrudniania cudzoziemców zawierał regulacje dotyczące udostępniania tak wrażliwych danych na tak szeroką skalę (12 organów). Sama skala zjawiska, wbrew twierdzeniom ustawodawcy, niesie za sobą uzasadnione obawy odnośnie ryzyka naruszenia praw lub wolności osób, których dane dotyczą i naruszenia zasady proporcjonalności. Zwracamy uwagę na brak adekwatności i zupełnie pozbawione podstaw twierdzenie jakoby korzyści dla osób korzystających z możliwości obsługi w systemie przewyższały ewentualnie istniejące ryzyka. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 75** | Po upływie 10 lat od dnia wydania postanowienia lub decyzji ostatecznej w sprawie wydania zezwolenia na pracę, uchylenia zezwolenia na pracę lub pozostawienia wniosku w sprawie zezwolenia na pracę bez rozpoznania organy prowadzące rejestry, o których mowa w art. 71 ust. 3, usuwają z nich dane osobowe cudzoziemca, dane podmiotu zatrudniającego oraz dane pracodawcy użytkownika lub podmiotu, do którego cudzoziemiec został delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Dane po upływie 10 lat powinny być usuwane automatycznie lub trafiać do archiwum. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | ZUS |  | Nasze wątpliwości budzi, wynikający z projektu ustawy, szeroki i automatyczny dostęp do rejestrów m.in. Zakładu. System teleinformatyczny dotyczący zezwoleń na pracę cudzoziemców ma bowiem umożliwić „automatyczne pobieranie niezbędnych danych z rejestrów PESEL, Krajowego Rejestru Sądowego, Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, Straży Granicznej, Państwowej Inspekcji Pracy, Krajowej Administracji Skarbowej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Urzędu do Spraw Cudzoziemców.".  W naszej opinii realizacja przepisów projektowanej ustawy w kontekście zadań Zakładu wymaga precyzyjnego określenia sposobu przekazywania ww. danych, zakresu danych, a także ich należytego zabezpieczenia. Automatyczny dostęp do rejestrów Zakładu wymaga bowiem szczególnej kontroli. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | POHiD |  | Wprowadzenie możliwości uzyskania przez pracodawcę informacji w systemie teleinformatycznym, na jakim etapie procedury uzyskiwania zezwolenia na pobyt czasowy jest cudzoziemiec, który ma być/jest zatrudniony przez daną Spółkę.  Na obecnym etapie pracodawca może jedynie dopytywać pracownika, czy otrzymał już decyzję, jednakże nie ma możliwości zweryfikowania prawdziwości słów cudzoziemca, a co w konsekwencji może doprowadzić do niezawinionego przez pracodawcę zatrudniania osoby nieposiadającej legalnej podstawy pobytu na terenie RP. Pracodawcy wystarczyłaby informacja typu „wniosek w trakcie rozpatrywania/decyzja wydana”. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  |  | **art. 76** | 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 obowiązku miało charakter incydentalny. | Proponuje się dodanie ust. 2 z odpowiednim przesunięciem numeracji o następującym brzmieniu:  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. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Przedsiębiorców i Pracodawców | **art. 76** | Kary za nielegalne zatrudnienie dla pracodawcy od 500 do 30 000 zł są karami w nadmiernej wysokości. Zdarzają się przypadki, gdy nielegalne zatrudnienie jest wynikiem nieświadomości bądź administracyjnych niedociągnięć i nie wynika z intencji oszustwa. Ponadto, kara finansowa w wysokości do 30 tysięcy złotych, szczególnie dla małych przedsiębiorców, może mieć znaczący wpływ na ich sytuacje finansową i prowadzenie działalności |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 76 ust. 2** | Z doświadczeń inspektorów pracy wynika, że zaproponowana w projekcie minimalna kara grzywny w kwocie 500 zł za wykroczenie polegające na nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemca w niektórych przypadkach może okazać się zbyt wysoka, biorąc w szczególności pod uwagę sytuację osobistą wielu cudzoziemców. Dlatego proponujemy zachowanie aktualnego uregulowania, zgodnie z którym cudzoziemiec podlega karze grzywny (w związku z treścią art. 24 § 1 Kodeksu wykroczeń jest to grzywna od 20 zł do 5 000 zł). | Cudzoziemiec, który nielegalnie wykonuje pracę, podlega karze grzywny. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Śląski | **art. 76** | Podwyższenie minimalnych progów kar - w szczególności kary za nielegalne zatrudnienie cudzoziemca do kwoty min. 1000 zł. za jednego cudzoziemca. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PZPB | **art. 76 ust. 2** | Brak górnego limitu kary grzywny dla cudzoziemca | Cudzoziemiec, który nielegalnie wykonuje pracę, podlega karze grzywny nie niższej  niż 500 zł. i nie wyższej niż ……. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 76 ust. 4** | Przepis budzi wątpliwości co do dopuszczalności umownego zobowiązywania 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 zobowiązywania 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).  Takie ograniczenie należy ocenić krytycznie – możliwość umownego zobowiązywania 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).  Rekomendujemy dodać przepis jasno wyłączający bezprawność umownego zobowiązywania cudzoziemca do zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów legalizacji jego zatrudnienia u tego pracodawcy w określonych przypadkach. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 76 ust. 6** | Zgodnie z uzasadnieniem do projektu ustawy – w art. 76 ust. 6 podwyższono wymiar kary za niedopełnienie obowiązku zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz za brak jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca. Nowy wymiar kary grzywny w wysokości od 1000 zł do 30000 zł wynika z konieczności ujednolicenia wysokości kar przewidzianych za podobne wykroczenie w projekcie ustawy oraz w art. 281 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy. Zmiana ta nie została jednak ujęta w tekście projektu.  Ponadto należałoby objąć powyższym wykroczeniem również niedopełnienie obowiązku określonego w art. 5 ust. 3, tj. zobowiązania do przechowywania przez wymagany okres tłumaczenia na język polski umowy sporządzonej w języku obcym, dokonanego przez tłumacza przysięgłego. | Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 5 ust. 1 lub 2, lub 3, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. | Uwaga uwzględniona w uzasadnieniu. |
|  | PIP | **art. 76 ust. 7** | Wykroczenie ujęte w projektowanym przepisie nie obejmuje swoim zakresem niedopełnienia obowiązku ustanowionego w art. 31 ust. 1. W tej kwestii należy uznać za uzasadnione utrzymanie aktualnego stanu prawnego (art. 120 ust. 6 w związku z art. 88i pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). | Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 18 ust. 2, art. 19 lub art. 31 ust. 1, podlega karze grzywny nie niższej niż 100 zł. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 76 ust. 8** | Prawdopodobnie błędne odesłanie – do art. 57 ust. 3, zamiast do ust. 4. | Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 57 ust 1 lub 4, podlega karze grzywny od 200 zł do 2000 zł. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 76 ust. 9** | Analogicznie jak w art. 76 ust. 7, określenie grzywny powinno opierać się na treści art. 24 § 1 Kodeksu wykroczeń. Należy zatem podać, że sprawca podlega karze grzywny nie niższej niż 100 zł.  Dodatkowo w art. 76 ust. 9 należałoby uwzględnić ewentualną zmianę treści art. 68 ust. 2, według propozycji przedstawionej w pkt 17 niniejszej tabeli i objąć również niedopełnienie obowiązku określonego w tym przepisie wykroczeniem z art. 76 ust. 9. | Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 68 ust. 1 pkt 1 lub 2, lub ust. 2, lub przekazuje nieprawdziwe informacje o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, podlega karze grzywny nie niższej niż 100 zł. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 76 ust. 9** | Bezwzględne karanie za niedopełnienie obowiązku informacyjnego należy uznać za zbyt krzywdzące. W zależności od wielkości prowadzonej działalności, naruszenie tego przepisu może mieć diametralnie różny charakter. Na przykład, czymś zupełnie innym jest sytuacja, gdy podmiot zatrudniający 500 cudzoziemców nie dokona jednego zgłoszenia, a czymś innym, gdy pracodawca zatrudnia jednego cudzoziemca i nie dopełni tego obowiązku. Takie zróżnicowanie sytuacji powinno być uwzględnione w przepisach prawa.  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.  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.  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. | 9. Kto rażąco nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 68 ust. 1 pkt 1 lub 2, lub przekazuje nieprawdziwe informacje o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca na … | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 76 ust. 10** | W art. 76 ust. 10 zakwalifikowano jako wykroczenie czyn polegający na zatrudnieniu cudzoziemca skierowanego do wykonywania pracy przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia. Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat wnioskuje, aby uznawać za wykroczenie także sytuację, w której pracodawca użytkownik lub osoba działająca w jego imieniu korzysta z pracy osoby wykonującej pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego, która została skierowana przez podmiot niebędący agencją pracy tymczasowej.  Jednocześnie obydwa te wykroczenia, w ocenie PIP, powinny odnosić się do każdej osoby kierowanej do pracy w okolicznościach wskazanych w omawianych przepisach, czyli również do obywateli polskich, a nie tylko do cudzoziemców. Dlatego też przepisy te należałoby zamieścić w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia, a nie w ustawie o dostępie cudzoziemców do rynku pracy. | * Kto zatrudnia lub powierza inną pracę zarobkową osobie skierowanej do wykonywania pracy przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.   Tej samej karze podlega, kto, jako pracodawca użytkownik lub osoba działająca w jego imieniu, korzysta z pracy osoby wykonującej pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego, która została skierowana przez podmiot niebędący agencją pracy tymczasowej. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **w związku z art. 76 ust. 11 – zmiana w art. 96b § 1a pkt 1 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia** | W myśl projektowanego art. 76 ust. 11, karę grzywny, o której mowa w ust. 1 (tzn. za nielegalne zatrudnienie cudzoziemca), wymierza się w kwocie nie niższej niż 500 zł za jednego cudzoziemca. Oznacza to, że w przypadku pozostawienia możliwości stosowania przez inspektorów pracy mandatów karnych w maksymalnej kwocie 2.000 zł może mieć miejsce znaczny wzrost liczby wniosków o ukaranie kierowanych do sądów, co dodatkowo obciąży sądy oraz inspektorów pracy (konieczność sporządzenia wniosku o ukaranie oraz przeprowadzenie związanej z tym procedury). W związku z tym wskazane byłoby równoczesne dokonanie zmian w art. 96b § 1a Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia, tj. podwyższenie maksymalnej kwoty mandatu nakładanego przez inspektora pracy np. do wysokości 5.000 zł. | art. 96b § 1a pkt 1 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia:  W postępowaniu mandatowym, w sprawach:   1. w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy, (…)  * – można nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł. | Uwaga uwzględniona (z górną granicą 10.000 zł). |
|  | OKAP | **art. 76** | Postulujemy dodanie nowego ustępu do zaproponowanego przepisu, który wprowadzałby typ kwalifikowany nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca w przypadku spełniania powtarzających się świadczeń niepieniężnych, o których mowa w art. 176 lub art. 356 ustawy z dnia 15 września 2000 r.  - Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 18 i 96), jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Z uwagi na to, że zjawisko stanowi częsty przypadek obchodzenia przepisów jest istotne, aby dodatkowo zabezpieczyć taki przypadek i wprowadzić w tym zakresie wyższą sankcję, oraz ponadto postulujemy wprowadzenie zapisu że już jednokrotne skazanie z tego przepisu będzie pozbawiało sprawcę możliwości zatrudniania cudzoziemców.  Ponadto postulujemy wprowadzenie do projektu przepisu, który będzie definiował pojęcie wykonywania przez wspólników/akcjonariuszy świadczeń niepieniężnych w zgodzie z przepisami KSH, a w oparciu o kształtujące się w tym względzie stanowisko organów podatkowych i ubezpieczeniowych.  Postulujemy również wprowadzenie do ustawy przepisów które obejmą sankcją wykroczenia osoby, które w sposób świadomy korzystają z usług podmiotów świadczących usługi w oparciu o cudzoziemców zatrudnionych nielegalnie w charakterze wspólników, akcjonariuszy Spółek. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 77 pkt 1** | Przepis ten formułuje przesłankę zwolnienia od odpowiedzialności, która wymaga wypełnienia obowiązków, o których mowa w art. 4. W świetle art. 4 ust. 3 dyrektywy 2009/52/WE przewidującej minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich, wydaje się, że odesłanie do całości art. 4 projektu ustawy i tym samym nałożenie na podmiot zatrudniający szerszego zakresu obowiązków – jest zbyt daleko idące i w opiniowanym przepisie powinno znaleźć się odesłanie tylko do art. 4 ust. 2 i 4. | Nie podlega karze za wykroczenie określone w art. 76 ust. 1, polegające na zatrudnieniu cudzoziemca nieposiadającego ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kto, zatrudniając cudzoziemca, spełnił łącznie następujące warunki:  wypełnił obowiązki, o których mowa w art. 4 ust. 2 i 4, chyba że wiedział, że przedstawiony dokument uprawniający do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej został sfałszowany (…) | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 78 ust. 1** | Zgodnie z art. 25 § 1 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia (k.p.s.w.) pokrzywdzonym jest ten, czyje dobro prawne zostało bezpośrednio naruszone lub zagrożone przez wykroczenie. Trudno uznać, że pokrzywdzonym w wyniku wykroczeń określonych w art. 76, które dotyczą niezgodnego z prawem zatrudnienia cudzoziemców – jest Fundusz Pracy. W związku z tym opiniowany przepis powinien zostać wykreślony z projektu ustawy. Przyjęcie stanowiska przeciwnego spowoduje nadmierne i w istocie bezzasadne obciążenie organów PIP, albowiem na mocy art. 26 § 1 k.p.s.w. o przesłaniu wniosku o ukaranie oskarżyciel publiczny ma obowiązek zawiadomić pokrzywdzonego. | Przepis powinien zostać skreślony. | Uwaga uwzględniona. |
|  | Konfederacja Lewiatan | **art. 78** | Wskazane jest aby w przepisach dot. sankcji za m.in. nielegalne zatrudnienie, były jasno sprecyzowane terminy oraz sposób egzekwowania kar. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Związek Powiatów Polskich | **art. 78** | Skreślić albo wskazać inny podmiot. (np. Prokuratorię Generalną RP).  W obecnym kształcie przepis jest nie do zaakceptowania. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 84** | Sugerujemy rozważenie, aby punkty informacji prawnych dla cudzoziemców w ramach Powiatowych Urzędów Pracy były prowadzone przez podmioty mające w tym zakresie odpowiednie doświadczenie (np. organizacje pozarządowe z co najmniej 5-letnim doświadczenie w prowadzeniu punktów informacji prawnej). |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **przepisy**  **rozdziału 9** | W projektowanych przepisach nie przewidziano działań / programów w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej cudzoziemców, których podjęcie / zorganizowanie miałoby charakter obligatoryjny. Wszystkie wspomniane w projekcie mają charakter fakultatywny („może”) i mocno ograniczony (np. przewidziano dofinansowanie szkoleń tylko dla zawodów medycznych, zaś w 83 ust. 4 zawarto zastrzeżenie, że w przypadku braków środków finansowych wniosek o dofinansowanie kosztów szkolenia zostanie rozpatrzony negatywnie). Nie przewidziano również konkretnych funduszy, jakie miałyby zostać przeznaczone na ww. działania i programy. Co za tym idzie istnieje uzasadnione ryzyko, że mimo wzrostu potrzeb wynikających ze zwiększającej się skali zapotrzebowania rynku pracy na zatrudnianie cudzoziemców, nie będą wdrażane żadne realne działania aktywizacyjne i integracyjne. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 87** | zmiana w art. 87 jest konsekwencją zmiany i uzupełnienia w art. 73 | „organ, w związku z prowadzonym postępowaniem w sprawach zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę  sezonową, oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca oraz zezwoleń na pobyt czasowy i zezwoleń na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej” |  |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 87 i art. 99** | Powtórzenie tej samej treści dot. zmiany w ustawie o Krajowym Rejestrze Karnym | Usunięcie art. 99 | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | PIP | **art. 90 pkt 1 dotyczący zmiany brzmienia  art. 10 ust. 1 pkt 15**  **ustawy o PIP** | Należy zachować otwarty katalog wykroczeń, których ściganie należy do zadań Inspekcji Pracy, identycznie jak w obecnym brzmieniu art. 10 ust. 1 pkt 15 ustawy o PIP oraz art. 17 § 2 Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia. Trudno byłoby bowiem wyczerpująco wyliczyć wszystkie przepisy dotyczące wykroczeń, które mają obowiązek ścigać inspektorzy pracy. | ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 367–372 ustawy z dnia … o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. …), wykroczeń, o których mowa w art. 76 ustawy z dnia … o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (Dz. U. poz. …), a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego (…) |  |
|  | PIP | **art. 94 pkt 5 lit. a i b,**  **art. 94 pkt 7 lit. a i b,**  **art. 94 pkt 13 lit. a,**  **art. 94 pkt 28,**  **art. 94 pkt 30,**  **art. 94 pkt 35-38** | Projekt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy w art. 13 ust. 1 pkt 1 uwzględnia przesłanki odmowy wydania zezwolenia na pracę ze względu na ukaranie podmiotu zatrudniającego za wykroczenia związane z zatrudnianiem cudzoziemców i niektóre przestępstwa. Przepis ten wskazuje, że chodzi o przypadki gdy wystąpiło prawomocne ukaranie za popełnione wykroczenie lub skazanie za przestępstwo.  Wnosimy o doprecyzowanie w nowelizacji ustawy o cudzoziemcach – w treści tych przepisów, w których przesłanką odmowy wydania danego dokumentu pobytowego jest ukaranie za wykroczenia lub przestępstwa, takie same jak w projekcie ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy – że dotyczy to prawomocnego ukarania lub skazania.  Dodatkowo w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. e) wprowadzono nową przesłankę odmowy wydania zezwolenia na pracę związaną z prawomocnym skazaniem za przestępstwo, o którym mowa w art. 225 § 2 ustawy Kodeks karny, tj. za czyn polegający na udaremnianiu lub utrudnianiu wykonywania czynności służbowych inspekcji pracy. Proponujemy dodanie tej przesłanki również do katalogu przesłanek odmownych zawartych w przepisach ustawy o cudzoziemcach.  Powyższe uwagi dotyczą, obok art. 65 ust. 1d pkt 2 lit. a), również art. 65 ust. 1e pkt 2 lit. a), art. 90 ust. 1c pkt 6 lit. a), art. 90 ust. 1d pkt 6 lit. a), art. 117 pkt. 1 a)-c), art. 139f ust. pkt 4 lit. a), art. 139s ust. 1 pkt 3 lit. a), art. 144 ust. 15 pkt 5 lit. a)-c), art. 144a ust. 1 pkt 3 lit. e), art. 157f ust. 1 pkt 2 lit. a), art. 157j ust. 1 pkt 2 lit. a) ustawy o cudzoziemcach. | * ukaraną prawomocnie za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia … o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie ukarana za podobne wykroczenie, lub * ukaraną prawomocnie za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia … o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub   skazaną prawomocnie za przestępstwo, o którym mowa w [art. 218-221](http://lexn.pip.gov.pl/#/document/16798683?unitId=art(218)&cm=DOCUMENT) lub art. 225 § 2 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. - Kodeks karny (Dz. U. z 2024 r. poz. 17), zwanej dalej "Kodeksem karnym", lub (…) | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 94 pkt 8** | W art. 103 ust. 1a ustawy o cudzoziemcach wprowadza się zmiany do wyliczenia związane z odmiennym uregulowaniem w rozdziale 3 projektu przesłanek dotyczących wydania zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji, w tym wykonywania powtarzających się świadczeń niepieniężnych, o których mowa w art. 176 lub art. 356 Kodeksu spółek handlowych. Zmiana treści art. 103 ust. 1a ustawy o cudzoziemcach nie zawiera jeszcze jednej nowej przesłanki wydania zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji, tj. świadczenia pracy lub usługi w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej. Wnosimy o uzupełnienie treści przepisu o ten przypadek. | Cudzoziemiec ubiegający się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji albo zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej, jeżeli celem pobytu cudzoziemca jest wykonywanie pracy poprzez pełnienie funkcji w zarządzie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółki akcyjnej, którą utworzył lub której udziały lub akcje objął lub nabył lub prowadzenie spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej przez komplementariusza, lub działanie w charakterze prokurenta, lub wykonywanie powtarzających się świadczeń niepieniężnych, o których mowa w art. 176 lub art. 356 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, lub świadczenie pracy lub usług w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej, składając wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy dołącza do niego wypełniony przez podmiot zatrudniający załącznik zawierający: (…) | Uwaga nieaktualna. |
|  | PIP | **art. 94 pkt 17** | W art. 119 ust. 2 ustawy o cudzoziemcach wprowadzono nowy obowiązek nałożony na podmiot zatrudniający polegający na pisemnym zawiadomieniu wojewody, który udzielił zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, w terminie 15 dni roboczych, o okolicznościach, które nie wymagają zmiany lub udzielenia nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.  W postępowaniu w sprawie udzielenia albo cofnięcia zezwolenia na pobyt czasowy stroną postępowania jest wyłącznie cudzoziemiec i to na nim przede wszystkim spoczywają obowiązki informacyjne w związku z posiadanym zezwoleniem pobytowym. Uzasadnionym zatem się wydaje również ten obowiązek informacyjny określony w art. 119 ust. 2 ustawy o cudzoziemcach nałożyć na cudzoziemca, a nie podmiot zatrudniający.  Alternatywnie wnosimy, aby w przypadku pozostawienia obowiązku zawiadomienia wojewody w gestii podmiotu zatrudniającego, objąć sankcją wykroczeniową niedopełnienie tego obowiązku przez podmiot zatrudniający, podobnie jak zostało przyjęte w art. 76 ust. 7 projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy. | Cudzoziemiec zawiadamia pisemnie wojewodę, który udzielił zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, w terminie 15 dni roboczych, o okolicznościach, o których mowa w ust. 1.  *lub dodać nowy przepis:*  Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 119 ust. 2, podlega karze grzywny nie niższej niż 100 zł. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 94 pkt 27** | W projekcie ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy zaproponowano nowe brzmienie art. 137 pkt 4 ustawy o cudzoziemcach: „wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu” ograniczając tym samym – poprzez usunięciu sformułowania „minimalny” – możliwość kształtowania warunków pracy cudzoziemca, który uzyskał zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.  Zgodnie z art. 2 pkt 2 lit. d) projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy nielegalne zatrudnienie cudzoziemca oznacza zatrudnienie cudzoziemca, który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 127 ustawy o cudzoziemcach. Nielegalne zatem będzie zatrudnienie cudzoziemca w zwiększonym wymiarze czasu pracy lub liczbie godzin pracy, niż zostało określone w tym zezwoleniu.  Zwracamy uwagę, że zarówno przepisy ustawy o dostępie do rynku pracy w zakresie zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca, jak i przepisy ustawy o cudzoziemcach w zakresie zezwoleń jednolitych, dopuszczają możliwość zwiększenia wymiaru czasu pracy lub godzin pracy bez konieczności uzyskania nowego dokumentu legalizującego pracę cudzoziemca. Uzasadnione wydaje się zatem przyjęcie takiego rozwiązania również w przypadku cudzoziemców, którzy uzyskali zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. | Minimalny wymiar czasu pracy albo minimalną liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu.  lub dodać nowy przepis:  Zmiana lub udzielenie nowego zezwolenia, o którym mowa w art. 127, nie jest wymagana, jeżeli zwiększono wymiar czasu pracy lub godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określonych w zezwoleniu, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia. | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Opolski | **art. 94 pkt 34**  **(dot. art. 143a UoC)** | Konieczność zmiany przepisu w ustawie o cudzoziemcach, ponieważ art. 143a UoC dotyczy zezwoleń na pobyt czasowy dla osób pełniących określone funkcje w spółkach (adekwatnie do zezwoleń na pracę wskazanych w rozdziale 3 procedowanej ustawy) | Dodanie litery aa w brzmieniu:  „w ust. 1 pkt 2 otrzymuje brzmienie:  2) pełnioną funkcję” | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 94 pkt 13 lit. a** | Zmiana w proponowanym pkt 1 lit. g art. 117 ustawy o cudzoziemcach dodanie prawomocnego skazania za przestępstwo określone w art. 264 lit. a Kodeksu karnego | jest osobą fizyczną prawomocnie skazaną za przestępstwo, o którym mowa w art. 264a lub art. 189a Kodeksu karnego, lub skazany w innym państwie za przestępstwo, o którym mowa w Protokole o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, przyjętym przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 15 listopada 2000 r. (Dz. U. z 2005 r. poz. 160), lub | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 94 pkt 13 lit. a** | Dodanie w proponowanym pkt 1 art. 117 ustawy o cudzoziemcach l litery k: niebędący agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, kieruje cudzoziemca do pracy na rzecz osoby trzeciej | Dodaje się litery g-k w brzmieniu:  k - niebędący agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, kieruje cudzoziemca do pracy na rzecz osoby trzeciej | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda Wielkopolski | **art. 94** | Proponujemy zmianę art. 122 ustawy o cudzoziemcach przez dodanie pkt 3 | 3) podmiot zatrudniający niebędący agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, skierował cudzoziemca do pracy na rzecz osoby trzeciej | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | ZUS |  | Zakład dostrzega potrzebę zmiany art. 98 ust. 1 pkt 3 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. W naszej opinii, w aktualnie obowiązującym brzmieniu ww. przepisu, zasadne jest zwiększenie wysokości grzywny za utrudnienie lub udaremnianie kontroli do 30 000 złotych w szczególności, gdy dotyczy to utrudniania lub udaremniania prowadzenia kontroli płatnika składek, który nie zgłasza do ubezpieczeń cudzoziemców lub nie opłaca należnych składek za cudzoziemców. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 96**  **dotyczący nowelizacji ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców** | W art. 48 ust. 11 powołanej ustawy dodaje się pkt 15, który stanowi, że organ kontrolny nie dokonuje zawiadomienia o zamiarze wszczęcia kontroli, w przypadku gdy kontrola jest przeprowadzana na podstawie przepisów art. 10 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, tzn. w zakresie legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców.  Ponadto w art. 54 ust. 1 dodaje się pkt 16, z którego wynika, że w przypadku takich kontroli dopuszczalne jest równoczesne podjęcie i prowadzenie więcej niż jednej kontroli działalności przedsiębiorcy.  W celu zapewnienia Państwowej Inspekcji Pracy odpowiednich narzędzi do prowadzenia skutecznych kontroli, a także dla zachowania spójności obowiązujących regulacji prawnych, w naszej ocenie, wskazane byłoby objęcie nowymi przepisami wszystkich kontroli prowadzonych przez PIP, a zatem w szczególności kontroli legalności zatrudnienia (zarówno cudzoziemców, jak i obywateli polskich), kontroli prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak również kontroli w zakresie prawnej ochrony pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. | (…) kontrola jest przeprowadzana na podstawie przepisów ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97) (…) | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | ZUS | **art. 96 pkt 1** | Proponujemy dodanie pkt 16 w art. 48 w ust. 11 ustawy - Prawo przedsiębiorców: | „16) Kontrola jest prowadzona na podstawie przepisów art. 86 ust. 2 pkt 1, 2 i 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 497), dla których zidentyfikowano ryzyko wysokie, o którym mowa w art. 47 ust. 1 ustawy - Prawo przedsiębiorców, w szczególności braku zgłaszania do ubezpieczeń zatrudnionych cudzoziemców" | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | ZUS | **art. 96 pkt 2** | W art. 54 w ust. 1 ustawy - Prawo przedsiębiorców proponujemy dodanie pkt 17 | „17) Kontrola jest prowadzona na podstawie przepisów art. 86 ust. 2 pkt 1, 2 i 3 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 497), dla których zidentyfikowano ryzyko wysokie, o którym mowa w art. 47 ust. 1 ustawy - Prawo przedsiębiorców, w szczególności braku zgłaszania do ubezpieczeń zatrudnionych cudzoziemców." | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 96** | Projektowane zmiany w ustawie Prawo przedsiębiorców w postaci umożliwienia PIP i SG prowadzenia tzw. kontroli krzyżowych, jednoczesnych i niezapowiedzianych stanowią w naszym przekonaniu zbyt duże obciążenie dla przedsiębiorców, dla których zmieniające się warunki na rynku pracy i wynikający z nich wzrost potrzeby zatrudniania cudzoziemców same w sobie stanowią duże wyzwanie, w którym państwo powinno ich wspierać, nie zaś nakładać nadmierne restrykcje. Dokonana przez ustawodawcę w treści uzasadnienia próba powiązania nieprawidłowości w zakresie zatrudniania cudzoziemców z tzw. aferą wizową stanowi nieusprawiedliwioną próbę uzasadnienia rzekomej celowości znacznego zwiększenia częstotliwości kontroli. Warto przypomnieć, że tzw. afera wizowa była wynikiem nie tyle nieprawidłowości ze strony podmiotów zatrudniających, co nadużyćurzędników państwowych. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | PIP | **art. 98**  **dotyczący nowelizacji ustawy**  **o pomocy obywatelom Ukrainy**  **w związku**  **z konfliktem zbrojnym**  **na terytorium tego państwa** | * pkt 1: błędne odesłanie do art. 3 ust. 1 pkt 10 ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, powinien to być art. 3 ust. 1 pkt 12; * pkt 2 lit. b: w ocenie PIP, w opiniowanym przepisie należy dokonać odesłania również do art. 3 ust. 5 ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy; * pkt 2 lit. c: niezrozumiały jest ostatni fragment przepisu: „powiadomienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, składa się w terminie 7 dni od dnia przekazania informacji zgodnie z ust. 6”; * pkt 3 (brzmienie art. 22 ust. 14 ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy): w aktualnej wersji ustawy brak jest takiego przepisu, ponadto proponowane brzmienie wymaga dopracowania, w szczególności z powodu błędnych odesłań, wątpliwości budzi również sformułowanie: „nie dopełnił warunków powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy”; * poza tym, w naszej ocenie, w treści odpowiednich przepisów należałoby wyraźnie ograniczyć możliwość składania powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy tylko do polskich podmiotów zatrudniających, wyłączając w ten sposób dopuszczalność delegowania cudzoziemców na terytorium RP na podstawie powiadomień;   rozstrzygnięcia wymaga także kwestia pełnienia funkcji, o których mowa w art. 2 pkt 9 lit. c-g ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, na podstawie powiadomień. | 1. w art. 2 w ust. 8 wyrazy „art. 87 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690)” zastępuje się wyrazami „art. 3 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia … o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (Dz. U. poz. …).” (…) 2. b) ust. 3 otrzymuje brzmienie: „3. Obowiązek powiadomienia, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy przypadków, o których mowa w art. 3 ust. 1–3 oraz ust. 5 ustawy z dnia … o dostępie cudzoziemców do rynku pracy.”,   W przypadku gdy polski podmiot zatrudniający powierzył pracę obywatelowi Ukrainy niezgodnie z warunkami powiadomienia, o których mowa w (…) | Uwaga uwzględniona. |
|  | GUS | **art. 98 pkt 2  lit. d** | Proponujemy rozszerzenie zakresu informacji pozyskiwanych od cudzoziemców o dodatkową zmienną dot. najwyższego ukończonego poziomu wykształcenia. Jak twierdzi ustawodawca zmiana sposobu kontaktowania się podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom z urzędami za pomocą rozbudowy systemu teleinformatycznego znacząco skróci procedurę udzielania zezwoleń na pracę i pozwoli wyeliminować pojawiające się we wnioskach omyłki. Wydaje się, iż jest to dogodny moment by pozyskiwać informacje o poziomie wykształcenia osób ubiegających się o pracę w Polsce bez zwiększania kosztów.  Proponuje się zatem, aby w formularzu zgłoszenia/oświadczenia i powiadomienia przy pozycji *"najwyższy ukończony poziom wykształcenia",* gromadzić dane według międzynarodowej klasyfikacji ISCED 2011 tj. poziom wykształcenia: doktorat lub stopień równoważny (ISCED 8) magister lub stopień równoważny (ISCED 7) licencjat lub stopień równoważny (ISCED 6) kształcenie wyższe skrócone (kolegialne) (ISCED 5) wykształcenie policealne (ISCED 4) wykształcenie średnie II stopnia (średnie, średnie zawodowe i zasadnicze zawodowe) (ISCED 3) wykształcenie średnie I stopnia (gimnazjalne) (ISCED 2) wykształcenie podstawowe (ISCED 1) bez wykształcenia. | Dodanie w zmienianej w art. 98 projektu ustawy ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2024 r. poz. 167 i 232), w art. 22 tejże ustawy ust. 9 pkt 2 litery g):  g) najwyższy ukończony poziom wykształcenia | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 99** | Zmiana w przepisach ustawy z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym jest zdublowana - przepis jest wskazany w art. 87 (w art. 99 jest wskazane „(...) zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową oraz oświadczeń o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (...)”). | Zdublowanie przepisu art. 87 i 99. | Uwaga uwzględniona  (poprawki legislacyjne). |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 101 ust. 1** | Proponuje się zmianę przepisu, aby uniknąć zamieszania, zwłaszcza w kontekście składania środków odwoławczych, wniosków o zmianę, powiadomień a przede wszystkim postępowań wszczętych z urzędu w sprawie uchylenia zezwolenia na pracę. | Art. 101. 1. Do zezwoleń na pracę wydanych na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stosuje się przepisy dotychczasowe. . | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 104** | Zwracamy uwagę, iż brak jest uzasadnienia, aby do postępowań o udzielenie zezwolenia na pobyt i pracę (i innych wymienionych w przywołanym przepisie) wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy nie stosować przepisów dotychczasowych, a przepisy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, podczas, gdy do postępowań ws. zezwoleń na pracę lub oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi niezakończonych przed dniem wejścia w życie ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe (art. 100), podobnie jak do postępowań o wydanie wizy (art. 103). Zwracamy uwagę, że celowym byłoby wprowadzenie zastrzeżenia, że należy stosować przepisy korzystniejsze. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | OKAP | **art. 107 ust. 1** | Mając na uwadze zakres zaproponowanych przez Państwa zmian w Projekcie postulujemy wprowadzenie dłuższego vacatio legis, które wynosiłoby co najmniej 12 miesięcy w zakresie pełnej elektronizacji postępowań, do tego czasu proponujemy dopuszczenie składania wniosków w formie pisemnej. Jest to konieczne, aby umożliwić przygotowanie się pracodawców oraz urzędów do stosowania nowych przepisów. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | ZUS | **art. 107 ust. 2** | Konieczna jest zmiana w komentowanym przepisie organu zobowiązanego do dostosowania systemów teleinformatycznych. Projektowany przepis zobowiązuje m.in. Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych do dostosowania systemów teleinformatycznych, przeznaczonych do wykonywania zadań określonych ustawą do jej przepisów, w ciągu 2 lat od dnia jej wejścia w życie. Konieczne jest wskazanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych jako podmiotu zobowiązanego do wykonania określonych w projektowanym przepisie działań. Zgodnie z art. 66 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych Zakład jest państwową jednostką organizacyjną i posiada osobowość prawną, natomiast stosownie do art. 73 ust. 1 wskazanej ustawy Prezes Zakładu kieruje jego działalnością |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | ZUS |  | Projekt przewiduje wejście w życie ustawy z dniem 1 stycznia 2025 r. Dostosowanie przez Zakład systemów teleinformatycznych, przeznaczonych do wykonywania zadań określonych projektowaną ustawą do jej przepisów, ma natomiast nastąpić w ciągu 2 lat od dnia wejścia w życie ustawy (art. 107 ust. 2 projektu ustawy).  Pragniemy zwrócić uwagę, że za dwa lata wejdzie w życie pakt migracyjny UE. Oznacza to, że wprowadzenie kompleksowych zmian w systemie teleinformatycznym Zakładu, wynikających z projektowanej ustawy, nastąpiłoby prawdopodobnie dopiero rok później. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 107 ust. 2** | Wydaje się, że zasadnym będzie aby z dniem wejścia ustawy podmioty wpisane do CEiDG/KRS/REGON/RSPO składały wnioski za pośrednictwem systemu teleinformatycznego o którym mowa w art. 25 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia . o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Należałoby usunąć z systemu możliwość wskazania kontaktu listownego. Zaznaczając tylko kontakt za pośrednictwem praca.gov.pl system sam wymusza dodanie załączników (wniosek nie zostanie wysłany, bez dodania dokumentów). W przypadku wniosków składanych do Wojewody Mazowieckiego 98 % z nich wnoszonych jest elektronicznie. blisko 70% postępowań prowadzonych jest w pełni elektronicznie. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **art. 107 ust. 1-3** | Za nietrafioną uznać należy regulację, zgodnie z którą do czasu dostosowania systemów teleinformatycznych do przepisów ustawy wykonywanie czynności, które powinny być wykonywane przy pomocy systemów ma następować w sposób zgodny z dotychczasowymi przepisami, przy jednoczesnym oczekiwaniu na komunikat Ministra ogłaszający ukończenie wdrożenia systemów. Takie rozwiązanie będzie źródłem ciągłego stanu niepewności i oczekiwania. Zasadnym byłoby określenie z góry, kiedy systemy zaczną działać, a ewentualnie, w razie potrzeby, zmiana tej daty. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **- art. 107**  **- przepisy**  **rozdziału 7** | Wskazujemy na ryzyko pogłębienia poziomu wykluczenia osób już obecnie wykluczonych cyfrowo (w art. 70 przewidziano wprawdzie pomoc w założeniu indywidualnego konta, brak jednak w projektowanej ustawie rozwiązań, które w 2-letnim okresie przewidzianym na dostosowanie systemów teleinformatycznych pozwoliłyby zniwelować obecnie istniejące wykluczenie cyfrowe). Warto rozważyć np. finansowanie programów szkoleniowych w tym zakresie, prowadzonych przez powiatowe urzędy pracy czy organizacje pozarządowe. Zwracamy ponadto uwagę na potrzebę działania indywidualnych kont w różnych językach obcych. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Fundacja Polskie Forum Migracyjne | **uwaga ogólna** | Poddajemy pod rozwagę zasadność wdrożenia powiadomień o powierzeniu wykonywania prac obywatelom Ukrainy jako rozwiązania stałego, nie zaś doraźnego (liczba powiadomień, którą przywołuje ustawodawca w treści uzasadnieniu do projektu dowodzi celowości takiego rozwiązania). Wygaśnięcie tego czasowego i specjalnego rozwiązania spowoduje znaczący wzrost wniosków o wydanie zezwolenia na pracę / wpis oświadczenia o zatrudnieniu, wydłużenie procedur i być może odpływ cudzoziemców z polskiego rynku pracy. Być może warto rozważyć również poszerzenie kręgu krajów, których obywateli można objąć uproszczoną procedurą powiadomienia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz podmiotów, co do których stosowana jest uproszczona procedura oświadczeń, biorąc pod uwagę dane statystyczne wskazujące na częściową zmianę trendów w zakresie krajów pochodzenia cudzoziemców migrujących do Polski w związku z podejmowaniem pracy zarobkowej. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Wojewoda  Mazowiecki | **art. 110** | Proponuje się zrezygnowanie z zapisu „ nie dłużej jednak niż przez 18 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy”. Biorąc pod uwagę, że otrzymujemy wnioski przekazywane z innych województw nawet po 2 latach, oznaczałoby to, że do takiego wniosku mają zastosowania już nowe przepisy. Powstaje pytanie co z wnioskami, które zostaną przekazane do realizacji np. z innego województwa po upływie wskazanego w przepisie okresu. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  |  |  |  |  |  |
|  | UODO | **Uzasadnienie** | Zgodnie z art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. c projektu ustawy „Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę obejmuje: informacje dotyczące podmiotu zatrudniającego oraz odpowiednio pracodawcy użytkownika lub podmiotu, do którego pracownik jest delegowany:(...) numer telefonu oraz adres do doręczeń elektronicznych”. W polskim porządku prawnym nie ma obowiązku posiadania numeru telefonu, zaś dana ta będzie musiała być podawana obligatoryjnie przez użytkownika we wniosku. Uzasadnienie do projektowanej ustawy powinno więc wyjaśniać jakiemu celowi ma służyć obligatoryjne podawanie numeru telefonu - względom bezpieczeństwa związanymi z uwierzytelnianiem się użytkownika sytemu teleinformatycznego, potrzebą kontaktu z wnioskodawcą, itp. Odpowiadałoby to zasadzie zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, zasadzie ograniczenia celu (art. 5 ust. 1 lit. b rozporządzenia 2016/679) oraz zasadzie minimalizacji danych (art. 5 ust. 1 lit. c rozporządzenia 2016/679).  Uwaga odnosi się analogicznie do art. 9 ust. 1 pkt 2, art. 60 ust. 1 pkt 1 lit. c, art. 70 ust. 3 pkt 1 lit. f, art. 70 ust. 3 pkt 1 lit. g oraz art. 70 ust. 3 pkt 1 lit. i projektu ustawy. |  | Uwaga nieuwzględniona. |
|  | Prezes KRUS | **OSR** | Zgodnie z art. 107 istnienie konieczność dostosowania systemów informatycznych podmiotów wskazanych w projekcie ustawy do wykonywania określonych zadań, w okresie 2 lat (…) planowana jest zmiana w integracji systemów informatycznych wszystkich zaangażowanych instytucji i podmiotów (…) koszt dostosowania systemów informatycznych Kasy do wymiany danych z systemami MRPiPS wyniesie ok. 2 mln zł. Kasa nie posiada zabezpieczonych środków finansowych na to zadanie w latach 2024-2025. |  | Uwaga uwzględniona w OSR. |
|  |  |  |  |  |  |
|  | UODO | **Uwaga proceduralna** | Projektowana ustawa wprowadzi szereg zmian w systemach teleinformatycznych wykorzystywanych przez organy publiczne w związku procesami zatrudniania cudzoziemców, w tym również w centralnych rejestrach publicznych, które mają być połączone z tymi systemami w trybie teletransmisji danych. Charakter proponowanych rozwiązań prawnych i projektowanych zmian wskazuje na konieczność przeprowadzenia przez projektodawcę testu prywatności w procesie tworzenia prawa, w tym oceny skutków dla ochrony danych – art. 25 ust. 1 rozporządzenia 2016/679, tj. przy określaniu sposobów przetwarzania, jak i art. 35 (w szczególności ust. 1 i ust. 10 ), tj. w związku z przyjmowaniem podstawy prawnej przetwarzania. Tak szerokie i istotne zmiany w zakresie funkcjonowania rejestrów publicznych, za których prawidłowe funkcjonowanie odpowiadają podmioty publiczne, powinny zawsze być poprzedzone analizą ryzyka i oceną skutków dla ochrony danych towarzyszących proponowanym rozwiązaniom, oceną ich wpływu na obowiązujące rozwiązania. Konsekwencją takiej analizy ryzyk powinno być kompleksowe odzwierciedlenie projektowanych zmian w obowiązującym porządku prawnym z uwzględnieniem zasad przetwarzania danych osobowych wynikających z rozporządzenia 2016/679. Z analizy przesłanego projektu nie wynika, aby taka ocena została przeprowadzona, jak również nie wykazano niezbędności wprowadzenia określonych modeli przetwarzania danych osobowych i ich zgodności z zasadami ochrony danych osobowych. |  | Po dokonaniu analizy potencjalnego ryzyka naruszenia praw lub wolności osób, których dane będą przetwarzane, projektodawca nie przewiduje wystąpienia takiego zagrożenia.  Skala i charakter przetwarzania danych osobowych w związku z realizacją zadań wprowadzanych projektowaną ustawą może rodzić potencjalne ryzyko wystąpienia negatywnych konsekwencji dla osób korzystających z Systemu. Dotychczasowe doświadczenie w zakresie funkcjonowania systemów teleinformatycznych obsługiwanych przez ministra właściwego ds. pracy zostanie wykorzystanie do ochrony danych pozyskanych w związku z obsługą dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy w Systemie. Uwzględniając charakter i zakres przetwarzania danych osobowych oraz mając na uwadze ryzyko naruszenia praw osób fizycznych zostaną wdrożone odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby zapewnić bezpieczeństwo przetwarzanych danych. Podczas projektowania przepisów ustawy wyważono wszystkie aspekty ochrony danych osobowych. Zgodnie z zasadą ograniczenia celu, dane stron postępowania w związku z uzyskaniem zezwolenia na pracę będą przetwarzane tylko i wyłącznie do celów związanych z zapewnieniem prawidłowego funkcjonowania Systemu, a ich zakres zgodnie z zasadą proporcjonalności ograniczony będzie do danych niezbędnych.  Modernizacja systemu teleinformatycznego spełniającego, wszystkie niezbędne wymagania może potencjalnie wpłynąć na bezpieczeństwo przetwarzanych danych, jednakże korzyści dla osób korzystających z możliwości obsługi w Systemie przewyższają ewentualnie istniejące ryzyka. |