***Tabela uwag zgłoszonych przez organy*** ***państwowe***

***w ramach opiniowania projektu ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **L.p.** | **Przepis projektu ustawy do którego zgłoszono uwagi** | **Podmiot zgłaszający uwagi** | **Treść uwagi** | **Odniesienie się do zgłoszonych uwag** |
| **1** | **Art. 1 ust. 5** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje wyłączenie stosowania ustawy również względem pracy cudzoziemców, którzy przebywają w Polsce, ale wykonują pracę zdalną na rzecz zagranicznych podmiotów oraz uzupełnienie przepisu o pkt 4 w następującym brzmieniu:  *4) obywateli państw trzecich świadczących pracę zdalną na rzecz podmiotów zagranicznych przebywając na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.*  Ze względu na zwiększenie popularności transgranicznej pracy zdalnej, która jednocześnie nie ma wpływu na lokalny rynek pracy, wskazane jest uregulowanie na poziomie ustawowym sytuacji cudzoziemców wykonujących tego typu pracę. | Uwaga uwzględniona. Wyjaśnienie znajduje się w uzasadnieniu. |
| **2** | **Art. 2** | **KPUW w Bydgoszczy** | Definicja zatrudniania jest myląca i rzutująca na brzmienie pojęcia | Uwaga nieuwzględniona. |
| **3** | **Art. 2** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Definicja zatrudnienia jest wątpliwa i rzutująca na całe jej brzmienie. Proponujemy pozostanie przy obecnym ograniczeniu znaczeniu określenia „zatrudnienie” do stosunku pracy wywiedzionego z kodeksu pracy.  Brakuje także definicji: „udostępnianie i wynajem pracowników” ,„osoba trzecia” ,„pracodawca użytkownik” ,„przerwanie pracy” (np. sprawa urlopu bezpłatnego) | Uwaga nieuwzględniona. |
| **4** | **Art. 2** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Zbyt wąski katalog definicji ustawowych. Brak określenia definicji: „udostępnianie pracowników”, „wynajem pracowników”, „wykonywanie pracy zdalnej”, „wykonywanie pracy poza siedzibą pracodawcy”, „osoba trzecia”, „pracodawca użytkownik”, „przerwanie pracy” | Uwaga uwzględniona częściowo. Wprowadzono pojęcie pracodawcy użytkownika. |
| **5** | **Art. 2** | **Podkarpacki UW** | Brak definicji: udostępnianie, wynajem pracowników, osoba trzecia, pracodawca użytkownik | Jak wyżej. |
| **6** | **Art. 2** | **WMUW Olsztyn** | Brak definicji słownikowych pojęć ujętych w ustawie np. o pracownikach tymczasowych, co to znaczy kierownictwo osoby trzeciej, udostępnienie lub wynajem pracowników? | Jak wyżej. |
| **7** | **Art. 2** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy dodać definicję:   * portalu praca.gov.pl * konta indywidualnego w systemie teleinformatycznym – dotyczy zarówno podmiotu zatrudniającego, jak i cudzoziemca - w ustawie są takie sformułowania, ale nie są opisane a dopiero w art. 70 jest odesłanie do art. 4 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, * udostępniania i wynajmu – należy wskazać jednoznacznie, że o udostępnianiu i wynajmie pracowników mówimy również w przypadku, gdy cudzoziemiec będzie wykonywał pracę u podmiotu trzeciego, z którym wnioskodawca podpisał umowę o świadczeniu usług outsourcingu. | Uwaga uwzględniona. Zrezygnowano z pojęcia udostępniania i wynajmu. |
| **8** | **Art. 2** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Uzupełnić artykuł o kolejny punkt z definicją:  - **adres prowadzenia działalności gospodarczej** – zamiast siedziby, lub definicja:  - **siedziba firmy** (np. z Rozporządzenia wykonawczego Rady UE nr 282/2011 – art. 10) oraz  **- osoba trzecia.**  *Rozwiązałoby to problem z biurami wirtualnymi oraz outsourcingu pracowniczego*. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **9** | **Art. 2 ust. 2 lit f** | **Konfederacja Lewiatan** | *Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:*  *2) nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemca – oznacza to zatrudnienie cudzoziemca:*  *f) który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114, art. 126, art. 127 lub art. 142 ust. 3, z zastrzeżeniem art. 119,* ***art.120*** *i art. 135 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę.*  Proponuje się wyłączenie z pojęcia “nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca” powierzenie pracy cudzoziemcowi, który złożył wniosek o zmianę zezwolenia na pobyt i pracę w związku z zamiarem wykonywania pracy u innego pracodawcy użytkownika a lub na innych warunkach niż określone w art. 118 ust. 1 pkt 2–5 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach. Pominięcie tego zastrzeżenia byłoby sprzeczne art. 3 ust. 3 pkt 3 projektu ustawy.  Ponadto postulujemy uzupełnienie przepisu o pkt 8 zawierający definicję pracy zdalnej:  *4)* ***pracy zdalnej*** *– oznacza to wykonywanie przez czas oznaczony, pracy określonej w umowie o pracę, poza miejscem jej stałego wykonywania.*  Uwzględnienie tej definicji w projektowanej ustawie jest wskazane ze względu na rosnącą popularność wykonania pracy w trybie zdalnym jak również równoległe procedowanie ustawy o proponującej uregulowanie danej kwestii na poziomie Kodeksu Pracy. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **10** | **Art. 2 pkt 2 li. f** | **GIP** | w definicji nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca, które oznacza m.in. wykonywanie pracy na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę, nie uwzględniono zezwolenia na pobyt czasowy wydanego na podstawie *art. 139a ust. 1 ustawy o cudzoziemcach* (wykonywanie pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa) oraz w *art. 139o ust. 1* tej ustawy (mobilność długoterminowa) | Uwaga uwzględniona. |
| **11** | **Art. 2 pkt 2 i 3** | **Pracodawcy RP** | Nielegalne zatrudnienie cudzoziemca oznacza m.in. zatrudnienie cudzoziemca, który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca.  Rekomendujemy dodanie w art. 2 ustępu 2 (słownik pojęć stałby się ustępem 1) o treści:  „W uzasadnionych przypadkach praca poniżej minimalnego wymiaru czasu pracy albo minimalnej liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu nie stanowi nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca, ani nielegalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca”  tygodniu lub w miesiącu, to w przypadku przepracowania przez cudzoziemca większej lub mniejszej liczby godzin pracy dojdzie do nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca.  Tym samym cudzoziemiec nie może (w przeciwieństwie do obywateli polskich lub cudzoziemców, których zatrudnienie nie wymaga zezwolenia na pracę) pracować w „godzinach nadliczbowych" - czy to na podstawie umowy o pracę (powyżej liczby godzin wynikających ze wskazanego wymiaru etatu), czy na podstawie umowy zlecenia (powyżej liczby godzin wskazanych w zezwoleniu na pracę). Taki cudzoziemiec nie może też pracować poniżej zadeklarowanego wymiaru.  Tym samym przedmiotowa regulacja nie odzwierciedla indywidualnych sytuacji życiowych, jak np. choroba pracownika/zleceniobiorcy, wyjazd, konieczność zwiększonej produkcji, konieczność zastąpienia innego pracownika/zleceniobiorcy, czy innego zdarzenia losowego. Ponadto pracownicy/ zleceniobiorcy często sami chcą pracować w zwiększonym wymiarze.  Wskazane jest zatem umożliwienie cudzoziemcom pracy powyżej zadeklarowanego wymiaru.  Ponadto przepisy powinny przewidywać dopuszczenie cudzoziemca do pracy w mniejszej liczbie godzin niż zadeklarowana, gdy będzie to spowodowane przyczynami leżącymi po stronie cudzoziemca lub po stronie powierzającego pracę, które mają charakter przemijający i niezaplanowany. | Uwaga częściowo uwzględniona. Dodano przepis, który pozwala na zwiększenie liczby godzin oraz na proporcjonalne zwiększenie wynagrodzenia. |
| **12** | **Art. 2 pkt 7** | **GIP** | uwzględnić w tej definicji (a co za tym idzie, także w ***art. 6 pkt 3***) również **wykonywanie powtarzających się świadczeń niepieniężnych na rzecz spółek z ograniczoną odpowiedzialnością oraz spółek akcyjnych** na podstawie *art. 176* lub *art. 356 Kodeksu spółek handlowych* | Uwaga uwzględniona. |
| **13** | **Art. 2 pkt 7 lit. b** | **Pracodawcy RP** | Wprawdzie w przepisie określony jest katalog otwarty (wskazuje na to sformułowanie „w tym"), ale rekomendujemy rozszerzyć ten przykładowy katalog także o inne umowy o świadczenie usług oprócz umowy zlecenia.  Rekomendujemy uzupełnienie:  „wykonywania pracy lub świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyinej, umowy zlecenia albo inne i umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cvwilnv stosuie się przepisy dotyczące  zlecenia, 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 nieuwzględniona. |
| **14** | **Art. 3 ust. 1 pkt 9** | **Stowarzyszenie Interwencji Prawnej** | Powołana regulacja prawna przewiduje możliwość zatrudnienia cudzoziemca posiadającego w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznościami, o których mowa m.in. w art. 186 ust. 1 pkt 3, 4, 7 lub 8 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.  Należy w tym miejscu zauważyć, że na mocy art. 17 pkt 11 lit a ustawy z dnia 8 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 r., poz. 830) wprowadzono nową okoliczność stanowiącą podstawę do ubiegania się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy w Polsce – przebywanie bezpośrednio przed złożeniem wniosku na podstawie wizy krajowej wydanej w celu humanitarnym oraz posiadania określonego w przepisach wykonawczych obywatelstwa (w chwili obecnej uprawnienie takie dotyczy obywateli Białorusi). Osoby posiadające omawiany rodzaj zezwolenia pobytowego, tj. przebywające na terytorium RP na podstawie art. 186 ust. 1 pkt 9 ustawy o cudzoziemcach, uzyskały prawo do wykonywania pracy w Polsce bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę (art. 11 pkt 3 ustawy z dnia 8 kwietnia 2022 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw).  W projekcie ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców nie uwzględniono w/w regulacji prawnych, co pozbawia możliwości zatrudnienia w Polsce cudzoziemców legitymujących się zezwoleniem pobytowym wydanym w oparciu o art. 186 ust. 1 pkt 9 ustawy o cudzoziemcach.  Należy zmodyfikować art. 3 ust. 1 pkt. 9 projektu ustawy poprzez dodanie do podstaw pobytowych uprawniających do zatrudnienia cudzoziemca art. 186 ust. 1 pkt 9 ustawy o cudzoziemcach. | Uwaga uwzględniona. |
| **15** | **Art. 3 ust. 1** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się uzupełnić pkt 9:  *9) posiada w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 144 , art. 151 ust. 1 , art. 151b ust. 1 , art. 158 ust. 2 pkt 1 lub 2 , art. 161 ust. 2 , art. 176 lub art. 186 ust. 1 pkt 3, 4, 7 lub 8 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2021 r. poz. 2354 oraz z 2022 r. poz. 91, 583, 830, 835, 1383 i 1561), lub posiada wizę krajową w celu prowadzenia badań naukowych lub prac rozwojowych lub przebywa na tym terytorium na podstawie art. 21 ustawy z dnia 10 grudnia 2020 r. o zmianie ustawy o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 2369), lub* ***posiada ważną wizę z adnotacją „Poland. Business Harbour”****;*  Proponuje się umożliwienie legalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi, który złożył wniosek o pobyt, jeśli bezpośrednio przed złożeniem wniosku przebywał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy z adnotacją „Poland. Business Harbour”. Brak podobnego rozwiązania stanowi lukę w obecnie obowiązujących przepisach, która powinna zostać rozwiązana w związku z licznym niedoborem kadr i trudnościami z pozyskaniem kandydatów w sektorze IT.  Obecnie obowiązujące przepisy zapewniają możliwość powierzenia pracy posiadaczom wiz Poland Business Harbour bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę lub oświadczenia, ale nie zabezpieczają dostatecznie możliwości kontynuowania przez nich pracy. Możliwość świadczenia pracy w czasie oczekiwanie na wydanie zezwolenia na pobyt zapewni ciągłość zatrudnienia oraz stabilność finansową osobom przebywającym do Polski w ramach programu Poland Business Harbour. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **16** | **Art. 3 ust. 1 pkt 12** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Z treści artykułu wyłączyć art. 159 ust. 1 pkt. 1e ustawy o cudzoziemcach.  Członek rodziny, który przybywa do współmałżonka ma większe uprawnienia niż ten małżonek przebywający w Polsce powyżej 2 lat. Zgodnie z tym artykułem ma dostęp do rynku pracy a małżonek musi ubiegać się o zezwolenie na pracę. | Uwaga uwzględniona. |
| **17** | **Art. 3 ust. 2 pkt 1** | **GIP** | stanowi on, że podmiot może zatrudnić cudzoziemca, który posiada zezwolenie na pobyt czasowy, wydane na podstawie wyszczególnionych przepisów *ustawy o cudzoziemcach* – na warunkach określonych w tym zezwoleniu.  W wyniku nowelizacji, która weszła w życie z dniem 29 stycznia 2022 r., do analogicznego przepisu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dodano sformułowanie: „chyba, że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę”. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **18** | **Art. 3 ust. 3 pkt 2** | **Konfederacja Lewiatan** | *Art. 3. ust. 3. Podmiot może zatrudnić cudzoziemca zgodnie z posiadanym zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca wpisanym do ewidencji oświadczeń, jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:*  *2) na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,* ***~~jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej~~****, lub*  Proponuje się wykreślenie zwrotu „jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej”. Warunek ten jest kłopotliwy do stosowania. Weryfikacja uprawnień cudzoziemca przed złożeniem wniosku często pozostaje niemożliwa z perspektywy pracodawcy. W przypadku utraty uprawnień cudzoziemca do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bezpośrednio przed złożeniem wniosku, zatrudnienie cudzoziemca na podstawie oświadczenia bądź zezwolenia na pracę w czasie trwania postępowania administracyjnego można uznać za nielegalne. Pracodawca nie posiada realnej możliwości ustalenia spełnienia przez cudzoziemca ww. warunku. W niektórych przypadkach prowadzi do niezawinionego powierzenia nielegalnego wykonywania pracy bądź do konieczności powstrzymania się od zatrudnienia cudzoziemca przez kilka miesięcy, do czasu zakończenia postępowania w sprawie zezwolenia na pobyt. | Uwaga uwzględniona. |
| **19** | **Art. 3 ust. 3 pkt 2** | **GIP** | art. 3 ust. 3 pkt 2 – z doświadczeń inspektorów pracy prowadzących kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców wynika, iż – zarówno w ocenie samych obcokrajowców, jak i pracodawców – dużych trudności nastręcza stosowanie regulacji prawnych dotyczących legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców w okresie oczekiwania na wydanie decyzji pobytowej, czyli – potocznie mówiąc – pracy „na stemplu”.  Wzorem aktualnie obowiązującej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jednym z zawartych w art. 3 ust. 3 pkt 2 projektu warunków legalnego zatrudnienia cudzoziemca przebywającego w Polsce na podstawie pieczęci w dokumencie podróży (paszporcie), otrzymanej w związku ze złożeniem kompletnego wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE, jest wymóg, aby bezpośrednio przed złożeniem wniosku cudzoziemiec ten był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP.  W związku z treścią przytoczonego przepisu, pragnę w szczególności zwrócić uwagę na występujące w praktyce problemy z ustaleniem, czy powyższy warunek został spełniony – przede wszystkim w sytuacji, gdy we wspomnianym okresie cudzoziemiec dokonał zmiany lub nierzadko kilku zmian podmiotu powierzającego pracę.  Mając powyższe na względzie, proponuję usunięcie z art. 3 ust. 3 pkt 2 wyżej wskazanego warunku. W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy, zaproponowana zmiana nie powinna spowodować zagrożenia dla polskiego rynku pracy, ponieważ, co do zasady, do legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca przebywającego w Polsce na podstawie stempla w paszporcie dodatkowo wymagane jest jeszcze posiadanie zezwolenia na pracę lub ewentualnie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. | Uwaga uwzględniona. |
| **20** | **Art. 3 ust. 3 pkt 2** | **Stowarzyszenie Interwencji Prawnej** | Zgodnie z powołaną regulacją prawną można zatrudnić cudzoziemca zgodnie z posiadanym zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca wpisanym do ewidencji oświadczeń, jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium RP m.in. na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.  W opinii Stowarzyszenia rozważenia wymaga wykreślenie wymogu posiadania uprawnienia do wykonywania pracy w Polsce bezpośrednio przez złożeniem wniosku o pobyt czasowy, pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE na terytorium RP. Należy zauważyć, że komentowane rozwiązanie, którego odpowiednik stanowi art. 87 ust. 1 pkt 12 lit b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, może pozbawiać możliwości legalnego wykonywania pracy w Polsce cudzoziemców, którzy po raz pierwszy ubiegają się o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę. Należy zauważyć, że przewlekłość procedur administracyjnych w zakresie legalizacji pobytu może prowadzić do sytuacji, gdy mimo legalnego pobytu w Polsce w związku  z trwającą procedurą legalizacyjną, cudzoziemiec przez okres wielu miesięcy lub nawet lat pozbawiony jest prawa legalnego zarobkowania, gdyż w momencie składania wniosku pobytowego nie był uprawniony do wykonywania pracy, tj. nie posiadał zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Warto zauważyć, że wraz ze zmianą ustawy o cudzoziemcach, która miała miejsce w 2019 r., i wprowadzeniem odmowy wszczęcia postępowania m.in. o pobyt czasowy i pracę w sytuacji, gdy składając wniosek cudzoziemiec przebywał na wizie wydanej w celu turystycznym lub w celu odwiedzin (art. 116 ustawy o cudzoziemcach), wyeliminowane zostało ewentualne ryzyko nadużyć związanych z wykonywaniem pracy w trakcie postępowania legalizacyjnego przez osoby, które przyjechały do Polski w innym celu niż praca. Uważamy, że trwające prace nad projektem ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców stanowią doskonały moment, aby przeanalizować zasadność pozostawienia regulacji w dotychczasowym brzmieniu.  Postulujemy, aby zrezygnować z wymogu posiadania uprawnienia do wykonywania pracy w Polsce bezpośrednio przed złożeniem wniosku o udzielenie zezwolenia pobytowego. W opinii Stowarzyszenia wyeliminowanie tego wymogu nie stanowi zagrożenia dla polskiego rynku pracy, a wręcz przeciwnie – może doprowadzić do zwiększenia wpływów do budżetu państwa wynikających z należności publicznoprawnych związanych z legalnym powierzeniem wykonywania pracy. | Uwaga uwzględniona. |
| **21** | **Art. 3 ust. 5 pkt 2** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Przepis źle sformułowany – w obecnym brzmieniu wynika z niego że warunkiem wykonywania pracy bez zezwolenia lub oświadczenia jest złożenie wniosku o wydanie zezwolenia. Prawdopodobnie chodziło o zwolnienie z zezwolenia na pracę i oświadczenia cudzoziemców, o których mowa w art. 88c ust. 8 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia…, zwolnionych obecnie z testu rynku pracy i innych warunków wydawania zezwolenia. Przepis powinien mieć brzmienie: „2) będącego absolwentem studiów w rozumieniu art. 77 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, który ukończył studia w uczelni mającej siedzibę na terytorium RP albo innego państwa EOG lub Konfederacji Szwajcarskiej w okresie 3 lat poprzedzających rozpoczęcie pracy w polskim podmiocie zatrudniającym,”. Kwestia do zastanowienia: czy są zwolnieni „dożywotnio” czy tylko w okresie pierwszych 3 lat po ukończeniu studiów? | Uwaga uwzględniona. |
| **22** | **Art. 3 ust. 5 pkt 2** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się utrzymanie przepisu § 1. pkt 15. Rozporządzenia Ministra Pracy I Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz nadanie pkt 2 następującego brzemienia:  ***2) będących absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych***  Nowa regulacja w bardzo mocny sposób ogranicza prawo na swobodę zatrudnienia osób będących absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich. Ponadto postulujemy ujednolicenie sytuacji absolwentów studiów stacjonarnych z cudzoziemcami, którzy ukończyli uczelnie w Polsce w innym trybie oraz zwolnienie obu tych grup bezterminowo z posiadania zezwolenia oraz zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę cudzoziemców będących absolwentami studiów niestacjonarnych. Są to zmiany, które bezpośrednio mogą wpłynąć w bliższej przyszłości na przypływ studentów zza granicy i atrakcyjność studiowania w Polsce. | Uwaga uwzględniona. |
| **23** | **Art. 3 ust. 5 pkt 2** | **Świętokrzyski Urząd**  **Wojewódzki w Kielcach** | doprecyzować studia „stacjonarne” | Uwaga nieuwzględniona |
| **24** | **Art. 3 ust. 5 pkt 2** | **KPUW w Bydgoszczy** | Zabrakło doprecyzowania, że chodzi o absolwentów studiów stacjonarnych | Uwaga nieuwzględniona |
| **25** | **Art. 3 ust. 5 pkt 2** | **Podkarpacki UW** | Pytanie czy ten przepis ma dotyczyć wszystkich studentów czy tylko studentów studiów stacjonarnych? | Uwaga nieuwzględniona |
| **26** | **Art. 3 ust. 5 pkt 2** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Brak informacji, że dany przepis powinien dotyczyć wyłącznie absolwenta studiów stacjonarnych | Uwaga nieuwzględniona |
| **27** | **Art. 3 ust. 5 pkt 2** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Proponujemy dodać, że chodzi o absolwenta studiów stacjonarnych | Uwaga nieuwzględniona |
| **28** | **Art. 3 ust. 5 pkt 2** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy rozważyć ujednolicenie zapisu z tym, który jest podany w rozporządzeniu 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, które zwalniało cudzoziemców, o których mowa w § 1 pkt 15. Do tej pory przepis §  1 pkt 15 dawał większy przywilej cudzoziemcom, którzy ukończyli np. zaoczną szkołę policealną niż cudzoziemcowi, który ukończył 5-letnią zaoczną szkołę wyższą często bardzo prestiżową, zarówno na terenie RP, jak I UE/EOG (w dotychczasowych przepisach udogodnienie jedynie w zakresie zwolnienia pracodawcy z konieczności uzyskania informacji starosty – błąd przy kopiowaniu przepisu, pozostawiony zapis „w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku…”). | Uwaga uwzględniona. |
| **29** | **Art. 3 ust. 5 pkt 2** | **WMUW Olsztyn** | Proponuję dodać, że zwolnienie dotyczy absolwentów studiów stacjonarnych oraz zmienić zapis ww. przepisu. Zapis jest niejasny, wynika bowiem z niego, że cudzoziemiec nie musi posiadać zezwolenia na pracę jeżeli jest absolwentem studiów i w okresie 3 lat od ukończenia uczelni złoży wniosek o wydanie zezwolenia na pracę. Co ustawodawca miał tu na myśli? Zapis powinien być może brzmieć „będącego absolwentem studiów w rozumieniu art. 77 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, z późn. zm.[[1]](#footnote-2))), w okresie 3 lat od ukończenia studiów.” | Uwaga częściowo uwzględniona |
| **30** | **Art. 3 ust. 7 pkt 1** | **Pracodawcy RP** | W ocenie Pracodawców RP należy rozszerzyć procedurę oświadczeniową na inne kraje lub według branż bardzo deficytowych (budownictwo, transport, logistyka) W wyniku wojny z katalogu państw została wyłączona Federacja Rosyjska, a zatrudnienie obywateli Ukrainy jest ograniczone.. Warto zastanowić się nad rozszerzeniem procedury o kolejne kraje, zwłaszcza takie, w których występuje silna reprezentacja Polonii.  Rekomendujemy rozszerzenie katalogu krajów, których obywatele mogą zostać zatrudnieni na podstawie oświadczenia np. o: Kazachstan, Turcję, Kirgistan czy Mołdawię. | Uwaga nieuwzględniona. Do rozstrzygnięcia w rozporządzeniu. |
| **31** | **Art. 4 ust. 1** | **UODO** | W art. 4 ust. 1 projektu ustawy projektuje się, że: Podmiot zatrudniający pozyskuje dane osobowe cudzoziemca oraz dokumenty zawierające te dane w celu potwierdzenia tożsamości cudzoziemca i potwierdzenia lub uzyskania uprawnienia do jego zatrudnienia.  Projektowany przepis powinien określać źródło pozyskiwania danych o cudzoziemcu przez podmiot zatrudniający. Dodatkowo, Projektodawca powinien ustalić zamknięty katalog danych, jaki pracodawca pozyskuje od cudzoziemca celem zapewnienia stosowania zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych, w tym dla zachowania zgodności z zasadą zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości (art. 5 ust. 1 lit. a rozporządzenia | Uwaga nieuwzględniona. |
| **32** | **Art. 4 ust. 1** | **WMUW Olsztyn** | Proponuję rozszerzenie tego obowiązku w stosunku do pracodawcy o konieczność pozyskania od cudzoziemca dokumentów wykluczających zaistnienie okoliczności, o których mowa w art. 14 pkt 1 lub uzasadniających niepodjęcie pracy. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **33** | **Art. 4 ust. 2** | **UODO** | Art. 4 ust. 2 projektu ustawy, w brzmieniu: Podmiot zatrudniający żąda od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i przechowuje kopię tego dokumentu przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca, nie uwzględnia okoliczności zmiany, uchylenia lub udzielenia nowego zezwolenia na pracę, co jest pożądane przez wzgląd na konieczność stosowania zasady ograniczenia przechowywania danych osobowych (tzw. retencji danych). | Uwaga uwzględniona. |
| **34** | **Art. 4 ust. 3** | **UODO** | Rozważenia wymaga, czy konstrukcja art. 4 ust. 3 w brzmieniu zaproponowanym w projekcie: Podmiot zatrudniający przetwarza dane osobowe cudzoziemca oraz dokumenty zawierające te dane w sposób gwarantujący zachowanie ich poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres zatrudnienia, a także przez okres 10 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji pracowniczej nie powoduje  ograniczenia stosowania zasady integralności i poufności zdefiniowanej w art. 5 ust. 1 lit f rozporządzenia 2016/679, w szczególności poprzez użycie sformułowania w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem, ograniczającego przepis rozporządzenia 2016/679. | Uwaga uwzględniona. |
| **35** | **Art. 4 ust. 3** | **GIP** | w zdaniu: „Podmiot zatrudniający przetwarza dane osobowe cudzoziemca oraz dokumenty (…)” przed słowem „dokumenty” zasadne byłoby dodanie słowa „przechowuje”. | Uwaga uwzględniona. |
| **36** | **Art. 4 ust. 3** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | * Dodanie ust. 4 - Przetwarzanie danych osobowych cudzoziemca: „Pracodawca użytkownik przetwarza dane osobowe cudzoziemca oraz dokumenty zawierające te dane w sposób gwarantujący zachowanie ich poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegrożących uszkodzeniem lub zniszczeniem przez okres wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika”. * Dodanie ust. 5 – w zakresie udostępniania danych osobowych innym podmiotom - zabrania się przetwarzania danych osobowych cudzoziemca przez osoby trzecie, chyba że udostępnianie tych danych wiąże się ze skierowaniem cudzoziemca przez agencję pracy do pracodawcy użytkownika. Często w umowach o świadczenie usług (outsourcingu usług) znajdują się zapisy na temat możliwości przekazywania wrażliwych danych osobowych cudzoziemców innym podmiotom. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **37** | **Art. 5 ust. 1** | **OKAP** | W Art. 5 ust. 1 proponujemy dodać pogrubiony tekst:  Zatrudnienie cudzoziemca wymaga zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej. **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.**  *Uzasadnienie:*  Proponowana zmiana wprowadza mniej rygorystyczną formę zawarcia umowy o pracę. Pozwoli to na zawarcie umowy bez konieczności osobistego spotkania stron np. za pośrednictwem środków porozumiewania się na odległość | Uwaga nieuwzględniona. |
| **38** | **art. 5 ust. 2** | **GIP** | przepis ten zobowiązuje polski podmiot zatrudniający  do przedstawienia cudzoziemcowi umowy w wersji językowej dla niego zrozumiałej albo tłumaczenia umowy na język dla niego zrozumiały. Wzorem obecnie obowiązującej regulacji należałoby dodać, iż obowiązek ten powinien zostać spełniony przed podpisaniem umowy, a także wyraźnie zaznaczyć, że umowa w zrozumiałej wersji językowej lub jej tłumaczenie powinno zostać przedstawione cudzoziemcowi w formie pisemnej.  Poza tym sformułowanie art. 5 ust. 2 sugeruje, że podmiot zatrudniający może poprzestać na przedstawieniu cudzoziemcowi umowy w wersji językowej dla niego zrozumiałej i nie przygotowywać już wersji w języku polskim. Taka sytuacja, pomijając już jej ewentualną niezgodność z przepisami ustawy z dnia 7 października 1999 r. o języku polskim, bez wątpienia utrudniałaby inspektorowi pracy przeprowadzenie skutecznej kontroli. | Uwaga uwzględniona. |
| **39** | **Art. 5 ust. 2** | **Pracodawcy RP** | Przepis ten może wprowadzać w błąd, że wystarczy zawarcie umowy wyłącznie w języku obcym.  Tymczasem zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o języku polskim na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w obrocie z udziałem konsumentów oraz przy wykonywaniu przepisów z zakresu prawa pracy używa się języka polskiego, jeżeli:   1. konsument lub osoba świadcząca pracę ma miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w chwili zawarcia umowy oraz 2. umowa ma być wykonana lub wykonywana na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.   Oznacza to, że umowa nie może być zawarta wyłącznie w języku obcym, musi istnieć jej polska wersja.  Ponadto w ocenie Pracodawców RP do zatrudniania cudzoziemców powinien mieć odpowiednie zastosowanie przepis art. 29 § 2 k.p., tj. w przypadku nie zawarcia umowy o pracę w formie pisemnej, przedstawienie warunków zatrudnienia na piśmie najpóźniej w dniu przystąpienia do wykonywania pracy przez cudzoziemca.  Rekomendujemy doprecyzowanie przepisu:  „Polski podmiot zatrudniajgcy przedstawia cudzoziemcowi umowę w wersji językowej dla niego zrozumiałej albo tłumaczenie umowv na iezyk dla nieao zrozumiał]/. Obowiązek ten nie uchybia obowiązkowi wynikaiacemu z art. 7 ust. 1 ustawy z dnia 7 października 1999 r. o iezyku polskim." | Uwaga uwzględniona. |
| **40** | **Art. 6** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się nadać następujące brzmienie art. 6 pkt 1):  *Będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym, a w przypadku* ***wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika***  *- na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej* ***posiadającą stosowny wpis do rejestru agencji zatrudnienia.***  Proponowana zmiana wynika z przesłanki obligatoryjnej odmowy wydania zezwolenia opisanej w art. 13 ust. 1 pkt. 6 projektu ustawy. Zgodnie z przepisem wydanie zezwolenia nie jest możliwe w przypadku, gdy cudzoziemiec wykonywałby pracę na rzecz i pod kierownictwem osoby trzeciej na podstawie umowy z pracodawcą, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **41** | **Art. 6 pkt 1** | **Pracodawcy RP** | Niewskazane jest użycie w ustawie takich sformułowań jak „udostępnienie" lub „wynajem" w kontekście pracowników.  Ponadto zbędny jest cały fragment „a w przypadku udostępnienia lub wynajmu - na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej". Agencja pracy tymczasowej również jest przecież „polskim podmiotem zatrudniającym", o którym mowa w pierwszej części zdania. Rozróżnienie to nie ma zatem sensu.  Rekomendujemy usunięcie fragmentu „a w przypadku udostępnienia lub wynajmu - na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej" jako zbędnego. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **42** | **Art. 6 pkt 1** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Zapis niejasny bez odpowiednich definicji | Uwaga uwzględniona. |
| **43** | **Art. 6 ust. 1** | **Podkarpacki UW** | Niezrozumiały zapis, brak odpowiednich definicji. | Uwaga uwzględniona. |
| **44** | **Art. 6 pkt 1** | **Lubuski UW** | W celu ograniczenia nadużyć związanych z zatrudnianiem pracowników tymczasowych, jednym z rozwiązań mogłoby być powiązanie ww. przepisu z art. 13 zawierającym przesłanki do odmowy udzielenia zezwolenia – jeśli praca miałaby polegać na udostępnianiu pracownika, to podmiotem zatrudniającym jest tylko agencja pracy tymczasowej. | Uwaga uwzględniona. |
| **45** | **Art. 6 pkt.1** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Źle sformułowany przepis zawierający pojęcia, których ustawa nie wyjaśnia, np. „wynajem” i „udostępnienie”. Dodatkowo łączy ww. pojęcia tylko i wyłącznie z zatrudnieniem przez agencję pracy tymczasowej, co jest zapisem bardzo istotnym, lecz nie rozwijanym przez omawianą ustawę. Zapis w tej materii wydaje się niepełny. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **46** | **Art. 6 pkt 1** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy dodać słowo „pracowników” po słowach „*udostępnienia i wynajmu*” dla doprecyzowania zapisu. | Uwaga bezprzedmiotowa. |
| **47** | **art. 6 pkt 1** | **GIP** | przepis ten stanowi, że: zezwolenie na pracę wydaje się  w przypadkach, gdy cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na terytorium RP na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym, a w przypadku udostępnienia lub wynajmu – na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej. Pojawia się tu zatem (jak również  w art. 54 ust. 1 pkt 3) pojęcie udostępnienia lub wynajmu cudzoziemca, które nie harmonizuje z nomenklaturą stosowaną w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz w dyrektywie 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej. Taki sposób zdefiniowania niektórych pojęć może utrudniać zrozumienie treści norm prawnych zawartych w ustawie. | Uwaga uwzględniona. |
| **48** | **Art. 6 pkt 3** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | W przypadku spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej **doprecyzować, tak jak jest w obowiązującej ustawie o promocji zatrudnienia, że chodzi o komplementariuszy**. Zdarza się, że składając wniosek na typ B klient podaje funkcję np. „Dyrektor Generalny”, który również jest upoważniony do reprezentowania lub prowadzenia spraw spółki. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **49** | **Art. 6 pkt 4** | **GIP** | niespójność pojęciowa z regulacjami ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. Analizowany przepis projektu mówi o udzieleniu zezwolenia na pracę w przypadkach, gdy cudzoziemiec jest pracownikiem zagranicznego podmiotu zatrudniającego i będzie delegowany na terytorium RP w celu wykonywania pracy. Natomiast wspomniana wyżej ustawa posługuje się sformułowaniami: „delegowanie pracowników na terytorium RP w ramach świadczenia usług” oraz „pracownik delegowany na terytorium RP”, tzn. pracownik zatrudniony w innym państwie członkowskim, tymczasowo skierowany do pracy na terytorium Polski przez pracodawcę delegującego pracownika na terytorium RP | Uwaga nieuwzględniona. |
| **50** | **Art. 6 pkt 4** | **WMUW Olsztyn** | Dodanie na końcu zdania zapisu „na rzecz tego podmiotu”. W obecnej ustawie nie znajduję zapisu tożsamego z zapisem dotychczasowego art. 88c ust. 9, który pracodawcy usiłowali nagminnie obchodzić, delegując pracowników do firm outsourcingowych, które następnie kierowały ich do konkretnych podmiotów powierzających pracę. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **51** | **Art. 7 ust. 2** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Sformułowanie, które obecnie zawiera się w art. 88b „ustawy o promocji zatrudnienia…” wydaje się lepiej pasujące do specyfiki postępowania związanego z wydawaniem zezwoleń na pracę | Uwaga nieuwzględniona. |
| **52** | **Art. 7 ust 2** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | W praktyce widać ,że zapisy obowiązujące dzisiaj, mówiące ,że „zezwolenie wydaje wojewoda właściwy” są wystarczające. Brzmienie proponowane może spowodować wydawanie zezwoleń dla firm działających w innym regionie. Proponujemy pozostanie przy obowiązującym określeniu wydającego decyzję ,a nie przyjmującego wniosek. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **53** | **Art. 7 ust. 4** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się wykreślenie przepisu. Prawo do ponaglenia przewidziane w art. 37 Kodeksu postępowania administracyjnego powinno być podstawowym prawem strony postępowania administracyjnego. Ograniczenie danego prawa jest mocno krzywdzące zarówno dla podmiotu zatrudniającego jak i cudzoziemca. W aktualnym stanie prawnym pracodawca nie ma żadnych prawnie wiążących środków przeciwdziałania bezczynności organu administracyjnego oraz przewlekłości postępowania administracyjnego. Utrzymanie ograniczenia prawa do ponaglenia na gruncie projektowanej ustawy wydaje się bezpodstawne. Postulujemy zatem wykreślenie ust. 4 z art. 7 w celu przywrócenia stronie postepowania narzędzia zwalczania opieszałości organów. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **54** | **Art. 8 ust. 1** | **Stowarzyszenie Interwencji Prawnej** | Ustawa nie przewiduje we wskazanym artykule, w żaden sposób, możliwości przetworzenia wniosku złożonego drogą papierową, która to możliwość powinna zostać przewidziana chociażby na wypadek wystąpienia awarii systemu teleinformatycznego. W założeniach projektu wprost stwierdza się, że jedynie niewielka liczba urzędników zostanie skierowana do pomocy pracodawcom, będącym osobami wykluczonymi cyfrowo, w składaniu wniosków o wydanie zezwolenia na pracę drogą elektroniczną. Powyższe może ograniczać faktyczną dostępność do wprowadzanej procedury na niektórych obszarach Polski oraz utrudniać ubieganie się o wydawanie zezwoleń na pracę. Niektóre podmioty zatrudniające cudzoziemców, szczególnie znajdujące się na obszarach wiejskich, nieposiadające stałego dostępu do sieci światłowodowej i oddalone od najbliższych urzędów o wiele kilometrów, mogą napotkać na poważne problemy formalne związane z procedurą legalizacji zatrudnienia cudzoziemców.  Należy zatem zagwarantować odpowiednią dostępności punktów, w których będzie można składać wnioski, adekwatną infrastrukturę oraz rozważyć wprowadzenie możliwości składania wniosków papierowych, w szczególnie uzasadnionych przypadkach. | Uwaga nieuwzględniona. Będzie przepis przejściowy, który do czasu wdrożenia systemu teleinformatycznego będzie umożliwiał złożenie wniosku w formie papierowej. |
| **55** | **Art. 8 ust. 2** | **UODO** | W art. 8 ust. 2 projektu ustawy przewiduje się, że wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę składa się za pomocą systemu teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl.  W pierwszej kolejności należy wskazać, że z projektowanej ustawy ani żadnych innych przepisów powszechnie obowiązujących nie wynika, czym jest system teleinformatyczny, o którym mowa w projektowanym przepisie. Realizacja założeń projektowanej ustawy  zadeklarowanych przez Projektodawcę w uzasadnieniu projektowanej ustawy, tj. usprawnienie procedur dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom, jak również pełna elektronizacja postępowań powinna zostać poprzedzona stworzeniem właściwej podstawy prawnej dla systemów teleinformatycznych, które będą służyć realizacji tych celów. nierozerwalnie związanych z przetwarzaniem danych osobowych na dużą skalę.  Z przepisów rangi ustawy powinny jasno wynikać cele przetwarzania danych osobowych i odpowiednio do tych celów przypisane role w procesach przetwarzania (administratora w przetwarzanych w systemie danych, zakresu jego działań na danych, jak również innych  podmiotów uczestniczących w procesach przetwarzania – współadministrowanie, powierzenie). Ażeby stworzenie takich przepisów było możliwe, niezbędne jest jasne  wyznaczenie celów przetwarzania, precyzyjne uregulowanie relacji pomiędzy systemami/rejestrami publicznymi, opracowanie zamkniętych katalogów danych  osobowych przetwarzanych w systemie/systemach, ustalenie okresów przetwarzania w nim/w nich danych oraz stworzenie norm zapewniających adekwatny poziom  bezpieczeństwa w systemie teleinformatycznym. Projektowany przepis, odnoszący się do nigdzie nie zdefiniowanego, publicznego systemu teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl ma charakter blankietowy i jest niedopuszczalny z punktu widzenia zapewnienia stosowania zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych (w tym w art. 5 rozporządzenia 2016/679), zwłaszcza zasady zgodności z prawem, rzetelności  i przejrzystości; ograniczenia celu; minimalizacji danych; ograniczenia przechowywania (art. 5 ust. 1 lit. e rozporządzenia 2016/6797) oraz integralności i poufności (art. 5 ust. 1 lit. f rozporządzenia 2016/6798).  Wspomniany wyżej test prywatności i ocena skutków dla ochrony danych wykonane przez Projektodawcę na potrzeby przedmiotowego procesu legislacyjnego powinny wykazać konieczność stworzenia właściwej podstawy prawnej dla systemu teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl.  Dodatkowo, wyjaśnienia wymaga, jaki będzie związek systemu teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl z systemem teleinformatycznym, o którym mowa w art. 70 projektu ustawy. | Uwaga częściowo uwzględniona. Zdefiniowano pojęcie portalu praca.gov.pl |
| **56** | **Art. 8** | **Podkarpacki UW** | Brak jednoznacznego zapisu mówiącego o tym, że całe postępowanie będzie prowadzone w formie elektronicznej. Dotyczy to również postępowania w sprawie uchylenia zezwolenia oraz innych podań. | Uwaga uwzględniona. |
| **57** | **Art. 8 pkt 3** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Warto doprecyzować, że również wszelkie dokumenty składane (uzupełniane) do wniosków powinny być składane w systemie teleinformatycznym, pod rygorem nie uwzględniania ich w postępowaniu. Należy więc dodać zdanie drugie: „Wszelkie dokumenty dotyczące postępowania złożone w inny sposób, niż określony w ust. 2,nie będą w postępowaniu uwzględniane”. | Uwaga uwzględniona. |
| **58** | **Art. 8 ust. 2** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Całe postępowanie, a także uchylenia, powinno toczyć się za pomocą portalu. Wszystkie podania powinny być składane tą drogą. Proponujemy dodanie zapisu mówiącego, że całe postępowanie toczy się poprzez portal praca.gov.pl Pełnomocnictwa dosyłane pocztą lub składane osobiście zaznaczone są tu jako najbardziej jaskrawy przykład komplikowania drogi komunikacji stron postepowania | Uwaga uwzględniona. |
| **59** | **Art. 8 ust. 2** | **KPUW w Bydgoszczy** | Proponujemy dodać, że całe postępowanie administracyjnego (a nie tylko procedury składania wniosków) odbywa się za pośrednictwem praca.gov.pl | Uwaga uwzględniona. |
| **60** | **Art. 8 ust. 2** | **Świętokrzyski Urząd**  **Wojewódzki w Kielcach** | Doprecyzować czy w sposób elektroniczny mają również wpływać dokumenty będące uzupełnieniami  wniosków/załączniki do wniosków | Uwaga uwzględniona. |
| **61** | **Art. 8 ust. 2** | **WMUW Olsztyn** | Co w przypadku dołączania dokumentów do postępowania w formie papierowej lub za pośr. ePuap skoro wniosek składa się na praca.gov.pl? Dodanie zapisu regulującego składanie korekt wniosków, uzupełnienia dokumentacji itp. | Uwaga uwzględniona. |
| **62** | **Art. 8 ust. 2** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Zasadnym wydaje się rozszerzenie zakresu omawianego przepisu także o inne aspekty prowadzonych postępowań, np. uchylenia zezwolenia. Bardziej odpowiednim mógłby być zapis: „postępowanie o wydanie, uchylenie oraz zmianę zezwolenia prowadzone jest za pomocą systemu teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl” | Uwaga uwzględniona. |
| **63** | **Art. 8 ust. 3** | **Świętokrzyski Urząd**  **Wojewódzki w Kielcach** | Doprecyzować jak w praktyce ma wyglądać pozostawienie wniosku bez rozpoznania. Czy o tym, że organ pozostawia wniosek bez rozpoznania należy zawiadomić podmiot zatrudniający czy też nie dokonuje się na tę okoliczność żadnych dodatkowych czynności. Chyba że system informatyczny będzie wyposażony w odrębną funkcjonalność dzięki której będzie możliwe powiadomienie strony o pozostawionym wniosku bez rozpoznania.  Doprecyzowanie sposobu postępowania organu w przypadku złożenia wniosku inną niż elektroniczna, drogą, ma służyć przejrzystości postępowania. Obecnie istnieją dwie szkoły, jak należy postąpić w przypadku pozostawienia wniosku bez rozpoznania. Jedna z nich wskazuje, że należy stronę poinformować na piśmie, druga z kolei, że wystarczy adnotacja pracownika w aktach sprawy i nie powiadamia się o tym fakcie odrębnym pismem strony postępowania. Osobiście, zgodnie z zasadą informowania, jestem zwolennikiem powiadamiania strony o pozostawionym wniosku bez rozpoznania. | Uwaga wyjaśniona. Zasady ogólne wskazane przepisami kpa. |
| **64** | **Art. 8 ust. 3** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy dopisać:   * całe postepowanie prowadzone jest elektronicznie, wszelkie podania w czasie trwania postepowania oraz po zakończeniu należy składać za pośrednictwem portalu praca.gov.pl   Należy doprecyzować, że:   * wniosek pozostawia się z urzędu bez rozpoznania, a urząd nie zawiadamia o tym strony – chodzi o uniknięcie konieczność zawiadamiania każdorazowo klienta o pozostawieniu takiego wniosku bez rozpoznania, co utrudni sprawne i szybkie prowadzenie innych postępowań. * taki wniosek złożony poza portalem praca.gov.pl nie podlega rejestracji w systemie ZC, a tylko w rejestrach wewnętrznych urzędu (EZD). | Jak wyżej. |
| **65** | **Art. 9 ust 1 pkt 1** | **UODO** | W **art. 9 ust. 1 pkt 1** projektu ustawy po raz pierwszy pojawia się pojęcie *użytkownika* i *pracodawcy użytkownika*. W projekcie **nie ma definicji użytkownika**, doprecyzowania  więc wymaga – o kogo dokładnie chodzi oraz użytkownika jakiego z systemów teleinformatycznych, o których mowa w projektowanej ustawie, Projektodawca w ten sposób określa.  Dodatkowo, nie jasne jest czy pojęcie *pracodawcy użytkownika* odnosi się do użytkowników będących pracodawcami czy też pracodawców zatrudniających użytkowników. Wyjaśnienie tej kwestii jest konieczne dla zapewnienia stosowania zasady zgodności z prawem,  rzetelności i przejrzystości.  Uwaga odnosi się analogicznie do **art. 17 ust. 1 pkt 9**, **art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. c**, **art. 29 ust.2**, **art. 53 ust. 2**, **art. 60 ust. 1 pkt 4**, **art. 66 ust. 1 pkt 7**, **art. 70 ust. 3 b** oraz **art. 75** oraz projektu ustawy.  Ponownej analizy wymaga adekwatność danych, których podanie jest wymagane we *wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę*, o którym mowa w **art. 9 ust. 1 pkt 1** projektu ustawy.  Jak jest przewidywane w **art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. a,** we wniosku podaje się *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, albo nazwę, serię, numer, datę wydania i datę ważności dokumentu tożsamości oraz nazwę organu, który wydał ten dokument – w przypadku osoby fizycznej nieprowadzącej działalności gospodarczej.* Wyjaśnienia wymaga, jaki jest cel podawania we wniosku ww.informacji dotyczących dokumentu tożsamości, skoro daną obligatoryjnie podawaną przezosoby fizyczne będzie również numer PESEL, który jednoznacznie identyfikuje osobę (**art.****9 ust. 1 pkt 1 lit. f** projektu ustawy).  Dodatkowo, należy wskazać, że **dana ta nie jest wymagana w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca**, o którym mowa w **art. 60 ust. 1** projektu ustawy.  W **art. 9 ust. 1 pkt 2** projektu ustawy określa się, jakie *dane pracownika zagranicznego podmiotu zatrudniającego, który będzie delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej*  *w celu wykonywania pracy,* będą podawane we wniosku. Powstaje pytanie, czy osoba taka  zawsze będzie posługiwać się dokumentem tożsamości w rozumieniu **art. 9 ust. 1 pkt 2 lit.**  **c** projektu ustawy, gdyż dopuszcza się możliwość, że nie będzie miała nadanego numeru PESEL (**art. 9 ust. 1 pkt 2 lit. f** projektu ustawy). Jak się wydaje projektowany przepis powinien odnosić się również do dokumentów podróży czy też paszportu.  Dodatkowo powstaje pytanie, dlaczego wobec takiej osoby – nie będącej obywatelem Polski ani państwa członkowskiego UE – nie jest wymagane podawanie płci, który to wymóg jest obecny w przypadku cudzoziemców (**art. 9 ust. 1 pkt 3 lit. b** projektu ustawy).Wyjaśnienie i doprecyzowanie powyżej wskazanych kwestii jest konieczne dla zapewnienia stosowania zasad: zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości; ograniczenia celu oraz minimalizacji danych. | Uwaga uwzględniona.  Uwaga częściowo uwzględniona.  Uwaga częściowo uwzględniona. |
| **66** | **Art. 9 ust. 1 lit. g** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się doprecyzowanie lit. g) w następujący sposób:  *numer wpisu do rejestru agencji zatrudnienia – w przypadku podmiotu zatrudniającego, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej,* ***a cudzoziemiec, którego wniosek dotyczy ma być zatrudniony w charakterze pracownika tymczasowego.*** | Uwaga nieuwzględniona. |
| **67** | **Art. 9 ust.1 pkt 1 lit. b i art. 26** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Powinien brzmieć „adres prowadzenia działalności gospodarczej (w przyp. Spółek i CEiDG) albo miejsca zamieszkania (w przypadku osoby fizycznej).” | Uwaga nieuwzględniona. |
| **68** | **Art. 9 ust. 1 pkt 2** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Obecnie jest: „upoważnionej do reprezentowania podmiotu zatrudniającego wobec starosty i organów…”. Przepis dotyczy postępowania przed wojewodą(art.6 pkt 4 i art. 39 pkt 4) więc powinien mieć brzmienie: „upoważnionej do reprezentowania podmiotu zatrudniającego wobec wojewody i organów…”. | Uwaga uwzględniona. |
| **69** | **art. 9 ust. 1 pkt 2**  **art. 39 pkt 4** | **GIP** | rozbieżność w zakresie określenia organów, w stosunku do których osoba przebywająca na terytorium RP będzie upoważniona do reprezentowania zagranicznego podmiotu zatrudniającego w przypadku wydania zezwolenia na pracę dla pracownika delegowanego przez ten podmiot do wykonywania pracy na terytorium Polski, tj. w art. 9 ust. 1 pkt 2 wskazano starostę, natomiast w art. 39 pkt 4 wojewodę (adekwatnie do obowiązującego art. 88a ust. 1aa pkt 2 oraz art. 88c ust. 6 pkt 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). | Uwaga uwzględniona. |
|  | **Art. 9 ust. 1 pkt 2 lit. e** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Skreślić „numer faksu” analogicznie do danych podmiotu zatrudniającego (art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. c), gdzie jest tylko nr telefonu i poczty elektronicznej. | Uwaga uwzględniona. |
| **70** | **Art. 9 ust. 1 pkt 4 lit. a** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy usunąć słowo „okresy”. W obecnej ustawie o promocji również jest takie sformułowanie – identyczne jak w przypadków oświadczeń i zezwoleń sezonowych. W przypadku zezwoleń na pracę wydawanych przez wojewodów, nie można wskazać kilku okresów – zarówno wzór wniosku, jaki zezwolenia nie przewidują takiej możliwości. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **71** | **Art. 9 ust. 1 pkt 4 lit. g** | **WMUW Olsztyn** | Dotychczas wymagano od podmiotu zatrudniającego podania miesięcznej kwoty wynagrodzenia zarówno przy umowach o pracę jak i umowach cywilnoprawnych, użyte słowo „lub” wyklucza konieczność jednoczesnego wskazania oprócz stawki godzinowej stawki miesięcznej. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **72** | **Art. 9 ust. 1 pkt 4 lit. f** | **Pracodawcy RP** | Por. uwagi do art. 2 pkt 2 i 3.  Określenie sztywnego wymiaru czasu pracy lub sztywnej liczby uniemożliwia cudzoziemcom np. pracę w godzinach nadliczbowych.  Rekomendujemy uzupełnienie:  „Minimalny wymiar czasu pracy w przypadku umowy o pracę albo minimalna liczbę godzin pracy w ciągu miesiąca lub tygodnia w przypadku umowy cywilnoprawnej" | Uwaga nieuwzględniona.  Projekt ustawy zakłada możliwość zwiększenia wymiaru czasu pracy wraz z obowiązkiem wypłaty proporcjonalnie wyższego wynagrodzenia.. |
| **73** | **Art. 9 ust. 3** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Dopisać, że w przypadku złożenia wniosku przez pełnomocnika oświadczenie ma być podpisane podpisem kwalifikowanym przez podmiot zatrudniający.  *Znacznie zmniejszyłoby ilość składanych uzupełnień do wniosków, ponieważ wnioski są przeważnie składane przez pełnomocników.* | Uwaga uwzględniona. |
| **74** | **Art. 9 ust. 3** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 9 ust 3:  *Do wniosku dołącza się oświadczenie złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej przez podmiot zatrudniający, czy zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–g, zgodne ze stanem faktycznym w dniu złożenia wniosku i podpisane nie wcześniej niż ~~30~~* ***60 dni*** *przed tym dniem. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”; klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.*  Proponuje się wydłużenie okresu ważności oświadczenia pracodawcy dot. karalności pracodawcy do 60 dni. Oświadczenie może zostać podpisane własnoręcznie wyłącznie przez osoby piastujące stanowiska uprawnione do składania oświadczeń woli w imieniu podmiotu zatrudniającego. Stwarza to trudności dla firm, w których członek zarządu uprawniony do składania oświadczeń w imieniu podmiotu zatrudniającego przebywa za granicą. Termin 30 dni może zostać utrzymany w przypadku umożliwienia złożenia ww. oświadczenia opatrzonego podpisem elektronicznym wyłącznie w formie elektronicznej. Jeśli ustawodawca przewiduje takie rozwiązanie w ramach elektronizacji postępowania proponuje się doprecyzowanie sposobu złożenia oświadczenia bądź umożliwienie podpisania oświadczenia przez pełnomocnika w art. 9. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **75** | **Art. 10** | **NSZZ Solidarność** | Prezydium Komisji Krajowej negatywnie ocenia sposób uregulowania wysokości opłaty za wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę (art. 10 projektowanej ustawy). Zbędnie wysokość tej opłaty uzależniono od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. W ocenie Prezydium wystarczające będzie ustanowienie limitu kwotowego. Biorąc pod uwagę dotychczasowe wysokości opłat przewidziana w projekcie wartość jest znacznie wygórowana. | Uwaga nieuwzględniona.  Konkretne kwoty będą określone w rozporządzeniu. |
| **76** | **Art. 10** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | W analogicznym artykule dot. oświadczeń (art.61) jest słowo „jednorazowa”. Nie ma innych w tej ustawie. Proponujemy dodanie słowa „jednorazowa” do zapisu. Poza tym opłata powinna być wysoka- maksymalna kwota, co może urealnić faktyczne potrzeby związane z zatrudnieniem cudzoziemców. | Uwaga uwzględniona. Przepisy zostaną uspójnione. |
| **77** | **Art. 10** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Przepis niespójny z art. 61 ustawy dot. oświadczeń. W naszej opinii w obu podstawach prawnych powinna być mowa o opłacie jednorazowej | Uwaga uwzględniona. |
| **78** | **Art. 10 ust. 1** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Analogicznie do zezwoleń na pobyt czasowy powinna być wprowadzona opłata za zmianę zezwolenia (np. w wysokości 50% opłaty za wniosek). Przepis powinien mieć brzmienie: „Podmiot zatrudniający wnosi opłatę za każdy wniosek o udzielenie lub zmianę zezwolenia na pracę”. | Uwaga nieaktualna. |
| **79** | **Art. 10 ust. 1** | **Świętokrzyski Urząd**  **Wojewódzki w Kielcach** | **Ustalić opłaty na wyższym niż obecnie**  **poziomie.**  Obecne opłaty za wydanie zezwoleń są zdecydowanie za niskie, a ich niski poziom nie odstrasza „nieuczciwych” pracodawców/pośredników którzy w stosunkowo niskiej opłacie za wydanie zezwolenia (np. 100 zł) widzą możliwość „ściągnięcia ” pracownika do Polski, ale niekoniecznie do pracy na wydanym wcześniej zezwoleniu. | Uwaga nieuwzględniona.  Materia uregulowana w rozporządzeniu. |
| **80** | **Art. 10 ust. 3** | **Pracodawcy RP** | Ustalony w przepisie górny limit wysokości opłaty za wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę jest zbyt wysoki. W przypadku chęci zatrudnienia np. 100 cudzoziemców przedsiębiorca musi uiścić opłatę za wniosek dla każdego cudzoziemca, kiedy nie ma pewność czy ta osoba otrzyma wizę. Gdy okaże się, że wiza nie zostaje udzielona dla 80% wnioskowanych osób, opłata za wydanie zezwolenia nie podlega zwrotowi, a przedsiębiorca ponosi stratę. W przypadku podwyższenia opłat za wydanie zezwolenia do kwoty maksymalnej, poniesiona strata może przybrać horrendalny rozmiar.  Rekomendujemy usunięcie przepisu lub określenie kwotowe maksymalnej stawki opłaty, ewentualnie z uwzględnieniem wskaźnika waloryzacji. | Uwaga nieuwzględniona.  Materia uregulowana w rozporządzeniu. |
| **81** | **Art. 10 ust. 3** | **Konfederacja Lewiatan** | Modyfikacja brzmienia przepisu:  *Art. 10. ust. 3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość opłaty, o której mowa w ust. 1, nie większą niż* ***25% minimalnego wynagrodzenia za pracę.***  ***~~1) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, w przypadku, o którym mowa w art. 6 pkt 1, 3 i 4;~~***  ***~~2) 25% minimalnego wynagrodzenia za pracę, w przypadku, o którym mowa w art. 6 pkt 2.~~***  Proponuje się ujednolicenie opłaty za zezwolenie na pracę oraz ograniczenie do 25% minimalnego wynagrodzenia za pracę bez względu na jego rodzaj.    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 25 % minimalnego wynagrodzenia wydaje się zatem uzasadnione i adekwatne do rzeczywistych kosztów ponoszonych przez organy administracyjne w trakcie postępowania. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **82** | **Art. 10 ust. 3** | **WMUW Olsztyn** | Proponujemy zwiększenie opłaty za złożenie wniosku – niezmieniana od lat wysokość opłaty doprowadza do masowego składania wniosków przez tzw. pośredników– przy tak niskiej opłacie pracodawcy jedynie zarabiają na cudzoziemcach załatwiając w ten sposób wizy- duża część cudzoziemców w tych wypadkach nie podejmuje zatrudnienia w Polsce i wyjeżdża na zachód Europy | Uwaga nieuwzględniona.  Materia uregulowana w rozporządzeniu. |
| **83** | **Art. 11** | **UODO** | W **art. 11** projektu ustawy wskazuje się, że *Minister właściwy do spraw pracy, uwzględniając potrzebę potwierdzenia okoliczności określonych we wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę oraz okoliczności uzasadniających udzielenie zezwolenia na pracę, określi, w drodze rozporządzenia, wykaz dokumentów, które podmiot zatrudniający dołącza do wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę*. Z uwagi na fakt, że dokumenty, o którychmowa w projektowanym przepisie, będą zawierać dane osobowe i jest możliwe ichenumeratywne wyliczenie oraz regulacja ta nakładać ma prawa i obowiązki, to projektowana ustawa, a nie akt niższego rzędu – rozporządzenie, powinna określać ten wykaz dokumentów. Odpowiadałoby to konstytucyjnej zasadzie praworządności oraz zasadzie zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości.  Uwaga odnosi się analogicznie do **art. 60 ust. 2** projektu ustawy. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **84** | **Art. 11** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | W naszej opinii zasadne wydaje się umieszczenie wykazu dokumentów, które podmiot zatrudniający dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, do materii ustawowej. Ustawodawca tworząc przepisy powinien także dbać o ich spójność i przejrzystość. Dołączenie do treści omawianej ustawy informacji dotyczącej wymaganych dokumentów sprawi, że ww. akt prawny będzie w całości opisywał całą procedurę. Ułatwi to pracownikom rozpatrywanie spraw oraz umożliwi pracodawcom łatwiejszy dostęp do wszystkich przepisów. Zdajemy sobie sprawę, że rozporządzenia mogą być o wiele szybciej zmienione, lecz z uwagi na fakt, iż wykaz wymaganych dokumentów nie jest szeroki oraz co do zasady jego treść jest niezmienna, w naszej opinii powinien on znaleźć się w materii ustawowej.  Dodatkowo, istotne z organizacyjnego i redakcyjnego punktu widzenia wydaje się aby w całej ustawie wzmiankowano o *„wydaniu zezwolenia na pracę”,* ponieważ w obecnym kształcie niektóre przepisy mówią o wydaniu zezwolenia, a niektóre o jego udzieleniu. | Uwaga nieuwzględniona.  Materia uregulowana w rozporządzeniu. |
| **85** | **Art. 13** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | W przypadku obligatoryjnych przesłanek odmowy wydania zezwolenia brakuje przepisu, który zobliguje wojewodę do wydania decyzji odmownej w przypadku nie spełnienia przesłanek z art. 28 (m.in. wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę itd.). | Uwaga nieuwzględniona. |
| **86** | **Art. 13** | **WMUW Olsztyn** | 1. Po zbadaniu adekwatności wynagrodzenia, brak jest przesłanki do odmowy wydania zezwolenia z tego tytułu. 2. Proponuję też dodać w ust. 1 literę l) o treści „nie jest w stanie wykazać istnienia rzeczywistych miejsc pracy dla cudzoziemca, którego zamierza zatrudnić”. W myśl obowiązującej na polskim rynku pracy zasada komplementarności cudzoziemcy mają, uzupełniać niedobory kadrowe tam, gdzie one istnieją, nie zaś gdzie mogą zaistnieć. Praca powinna czekać na cudzoziemca, a nie odwrotnie. 3. Dodanie kolejnego ustępu w tym artykule albo jako jednego z pierwszych artykułów w całej ustawie zapisu podkreślającego zasadę komplementarności zatrudniania cudzoziemców w Polsce o treści np. „Zatrudnianie cudzoziemców na terytorium RP odbywa się na zasadzie komplementarności i ma stanowić uzupełnienie braków kadrowych na polskim rynku pracy.” | Uwaga nieuwzględniona. |
| **87** | **Art. 13 ust. 1** | **NSZZ Solidarność** | W art. 13 ust. 1 projektowanej ustawy przewidziano przypadki odmowy udzielenia zezwolenia na pracę. W ocenie Prezydium Komisji Krajowej przypadki te wymagają uzupełnienia w zakresie przepisów karnych dotyczących naruszania przez podmiot zatrudniający przepisów o związkach zawodowych tj. w zakresie art. 35 Ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. 1991 Nr 55 poz. 234 ze zm.), ale również w przypadku wielkokrotnego naruszania przepisów o zwalnianiu pracowników w trybie indywidualnym, czy też zwolnień grupowych. Wprowadzenie dodatkowych przesłanek odmowy poprawi przestrzeganie prawa pracy poprzez dodatkową motywację jaką będzie możliwość zatrudniania cudzoziemców. Z danych statystycznych wynika, że w latach ubiegłych miał miejsce systematyczny wzrost liczby przypadków nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców. Zatem jeżeli dany pracodawca nie przestrzega przepisów szerzej rozumianego prawa pracy to istnieje poważne zagrożenie, że podobna sytuacja będzie miała miejsce w przypadku cudzoziemców. | Uwaga nieuwzględniona.  Trudności w ustaleniu przesłanki. |
| **88** | **Art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. i-k** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Należy określić jak długie mają być zaległości (ile miesięcy) mogące stanowić podstawę do odmowy wydania zezwolenia, a także doprecyzować czy chodzi niezgłaszanie cudzoziemca czy może naruszenie art. 122 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia…, czy też innego rodzaju sytuację. | Uwaga niezasadna. |
| **89** | |  | | --- | | **Art. 13**  **ust. 1**  **pkt 1**  **lit. h** | | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Nie da się tego szybko przeprowadzić, a odmowa jest obligatoryjna. Przepis bardzo trudny do wyegzekwowania. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **90** | **Art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. h** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Przepis wygląda na bardzo trudny do wyegzekwowania. Powinien zostać przemodelowany lub usunięty, w szczególności z uwagi na fakt, iż stanowi on obligatoryjną przesłankę do wydania decyzji odmownej. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **91** | **art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. h** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy dodać ust. 1 pkt 7, tj. „art. 17 ust. 1 pkt 7 ust. 4-5 lub” – ponieważ niezachowanie należytej staranności w postępowaniach o udzielenie zezwolenia na pracę jest nagminne i obecnie zapis ten stanowi często podstawę wydania odmowy zezwolenia na pracę (np. w przypadku braku uzupełnienia dokumentów, które nie są przewidziane w katalogu z rozporządzenia). | Uwaga nieuwzględniona. |
| **92** | **Art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. i** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | W przeciwieństwie do Oceny Skutków Regulacji nie zostało wyszczególnione od jakiego terminu organ ma egzekwować omawiany przepis (w OSR mowa jest o 2 miesiącach). | Uwaga uwzględniona poprzez wykreślenie z OSR okresu dwóch miesięcy. |
| **93** | **Art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. i** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | W OSR jest mowa o okresie powyżej dwóch miesięcy. Proponujemy dopisanie do tego artykułu okresu powyżej dwóch miesięcy. | Uwaga uwzględniona poprzez wykreślenie z OSR okresu dwóch miesięcy. |
| **94** | **Art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. d** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się nadanie lit. D) następującego brzmienia:  *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*  Należy jednoznacznie stwierdzić, iż przepisy dotyczące legalnego zatrudnienia cudzoziemców są bardzo zawiłe i jednocześnie często nieprecyzyjne. Niestety, z uwagi na sytuację geopolityczną i następstwa pandemii ten stan rzeczy nie ulega poprawie. Przeciętny przedsiębiorca próbując uzupełnić luki kadrowe poprzez zatrudnienie cudzoziemców, nie zawsze może odnaleźć się w gąszczu przepisów szeroko rozumianego prawa imigracyjnego.  Bez wątpliwości uważamy, że nielegalne zatrudnienie należy piętnować i pociągać do odpowiedzialności za ten proceder. Niemniej jednak, realny stan rzeczy ukazuje, iż nawet pracodawca przykładający ponadprzeciętny wysiłek nie zawsze jest w stanie dochować wszelkich obowiązków, gdyż nie może znać wszystkich przepisów szczególnych, aktów wykonawczych czy przyjętych zwyczajowo interpretacji poszczególnych przepisów przez organ sprawdzający, który dokonuje kontroli.  Uważamy, że ukaranie za popełnię czynu, polegającego na nielegalnym zatrudnieniu powinno być surowe – popieramy przyjętą w projekcie nowelizacji zasadę w wymierzania kary grzywny bacząc na liczbę cudzoziemców, którym nielegalnie powierzono pracę. Jednocześnie uważamy, że należy odwołać się do ogólnych zasad szeroko rozumianego prawa karnego, zgodnie z którym kara winna spełniać i mieścić się w jej funkcjach. Funkcjami kary są m.in.:  - funkcja represyjna, rozumiana jako wyrządzenie sprawcy czynu zabronionego w dolegliwości adekwatnej do popełnionego czynu;  - funkcja prewencyjna, rozumiana jako zniechęcenie do popełniania czynów zabronionych ze względu na możliwe negatywne konsekwencje;  - funkcja kompensacyjna, rozumiana jako zadośćuczynienie społecznemu poczuciu sprawiedliwości.  Uważamy, że kara w postaci kary grzywny co do zasady, w przeważającej większości przypadków naruszenia zasad legalnego powierzenia pracy całościowo wypełnia ww. funkcje.  Jednocześnie uważamy, że zastosowanie kary polegającej na pozbawieniu możliwości uzyskania zezwolenia na pracę bądź to wpisania oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń powinna być karą przewidzianą i stosowaną wyłącznie do przypadków rażącego naruszenia przepisów dot. zatrudnienia cudzoziemców. Za rażące naruszenie należy uznać przypadki celowego (z zamiarem bezpośrednim) nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców, bądź to czerpania korzyści majątkowych z powyższego procederu (np. poprzez nielegalne zatrudnienie cudzoziemców w celu uniknięcia uiszczenia należności publicznoprawnej, składek ZUS itd.). Tylko wyłącznie w tych przypadkach przewidziana sankcja będzie właściwa do dokonanego naruszenia przepisów i będzie ona logicznym spełnieniem zasad prawa karnego. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **95** | **Art. 13 ust. 1 pkt 2 lit. a** | **Lubuski UW** | rozważenie usunięcia przepisu ze względu na art. 16 dotyczący wykonywania pracy w zawodach regulowanych. Zgodnie z nim pracodawca powinien powierzyć pracę cudzoziemcowi w zawodzie regulowanym, gdy zostaną spełnione warunki do wykonywania tego zawodu. Drugi aspekt – cudzoziemcy mają możliwość odbycia określonych szkoleń i kursów dopiero po przyjeździe do Polski, zwłaszcza teraz, gdy większość zezwoleń na pracę jest wydawanych dla cudzoziemców pochodzących z krajów znacznie oddalonych od Polski. Nie są to cudzoziemcy objęci procedurą oświadczeniową więc należałoby odstąpić od powiązania uzyskania zezwolenia na pracę z koniecznością przedstawienia uprawnień. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **96** | **Art. 13 ust. 1 pkt 2 lit. c** | **UODO** | W art. **13 ust. 1 pkt 2 lit c** projektu ustawy Projektodawca wskazuje na *wykaz cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej*. Przepis powinienodsyłać do odpowiednich przepisów *ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach* (Dz.U. z 2021 r. poz. 2354, z późn. zm.) normujących funkcjonowanie tego wykazu zgodnie z zasadą zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości. | Uwaga uwzględniona. |
| **97** | **art. 13 ust. 1 pkt 6** | **GIP** | regulacja ta ustanawia nową przesłankę odmowy wydania zezwolenia na pracę, gdy cudzoziemiec na podstawie umowy z pracodawcą, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium RP zgodnie z obowiązującymi przepisami, wykonywałby pracę na rzecz i pod kierownictwem osoby trzeciej. Użyte sformułowania: „pracodawca” oraz „praca na rzecz i pod kierownictwem” sugerują, że przepis ten nie będzie obejmował sytuacji, gdy z cudzoziemcem zostanie zawarta umowa cywilnoprawna, co w konsekwencji może pozwalać na czasowe udostępnianie tej grupy osób podmiotom trzecim. | Uwaga uwzględniona. |
| **98** | **Art. 13 ust. 1 pkt 6** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Usunąć sformułowanie „i pod kierownictwem’. Jeśli cudzoziemiec wykonywałby pracę na rzecz innego podmiotu, wnioskodawcą powinien być ten trzeci podmiot. Biorąc pod uwagę, że umowy o udostępnianiu pracowników i outsourcingu usług są tak skonstruowane, że praktycznie zawsze jest zapis, że praca cudzoziemca jest wykonywana pod kierownictwem podmiotu zatrudniającego cudzoziemca, a nie trzeci podmiot, aby obejść przepisy ustawy o pracownikach tymczasowych, obecny zapis nie wyeliminuje nieuczciwych wnioskodawców i wniosków składanych dla pozoru. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **99** | **Art. 13 ust. 1 pkt 6** | **Lubuski UW** | w celu ograniczenia nadużyć związanych z zatrudnianiem pracowników tymczasowych jest potrzeba przeformułowania tego przepisu. Na etapie postępowania poprzedzającego zatrudnienie nie jest możliwe udowodnienie, że ”cudzoziemiec wykonywałby pracę na rzecz i pod kierownictwem osoby trzeciej”. Być może lepszym rozwiązaniem byłoby uzależnienie wydania zezwolenia na pracę od zatrudnienia w ramach agencji pracy tymczasowej – jak w pkt 1 | Uwaga częściowo uwzględniona. |
| **100** | **Art. 13 ust. 1 pkt 6** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Ten zapis powinien eliminować każdą formę zatrudnienia związaną z niedozwolonym przez niniejszą ustawę kierowaniem do pracy cudzoziemców. Opowiadamy się za bezpośrednim pracodawcą, co wymaga definicji lub praca zgodną z ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Eliminujemy formę pośrednictwa, kiedy to pośrednik staje się pracodawcą. | Uwaga uwzględniona. |
| **101** | **art. 13 ust. 1 pkt 1 lit i-k** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy 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 należy doprecyzować czy chodzi o zaległości na dzień wydania decyzji czy złożenia wniosku. | Uwaga uwzględniona. |
| **102** | **Art. 13 ust.1 pkt 2 lit a** | **Świętokrzyski Urząd**  **Wojewódzki w Kielcach** | Rezygnacja o obowiązku badania czy cudzoziemiec spełnia wymagania w zawodzie regulowanym na rzecz pozostawienia w pouczeniu decyzji treści art. 16. Obecnie brak jednego aktu prawnego, który zawierałby katalog zawodów regulowanych i dokumentów  jakie należy wymagać od cudzoziemca na potwierdzenie  jego kwalifikacji. W praktyce należałoby obowiązek ten  „przerzucić” na pracodawcę gdyż to w jego interesie jest mieć wykwalifikowanego z odpowiednimi uprawnieniami pracownika. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **103** | **Art. 13 ust.1 pkt 2 lit b** | **Konfederacja Lewiatan** | Należy doprecyzować, czy lit. b) ma zastosowanie do ukarania cudzoziemca, kiedy był on stroną postępowania. Niezrozumiałe jest, czy zezwolenia się odmawia, jeśli cudzoziemiec sam składał wniosek o zezwolenie i został ukarany za czyn określony w art. 270–275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, czy jednak wniosek o zezwolenie na pracę tego cudzoziemca dotyczył. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **104** | **At. 13 ust. 2** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Przepis należy usunąć. Nie ma podstawy prawnej do przetwarzania danych osobowych pełnomocników w zakresie karalności. Dodatkowo nie mamy narzędzi do weryfikacji mandatów, wyroków dotyczących pełnomocników – takich danych nie zbieramy i nie przetwarzamy. Jedynie w przypadku otrzymania zawiadomienia od SG, policji, prokuratury o przypadku ukarania pełnomocnika mielibyśmy możliwość wydania odmowy . | Uwaga nieuwzględniona. |
| **105** | **Art. 13 ust. 1** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy dodać w po ust. 1 pkt 1lit k, nowy zapis: „nie spełnił wymogów określonych w art. 28”. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **106** | **Art. 13 ust. 4** | **OKAP** | Art. 13 ust. 4-6 są dość niepokojące, ponieważ przewidują wprowadzenie limitów zezwoleń.  Wprowadzenie takich ograniczeń może realnie zagrozić działalności podmiotów zatrudniających, w tym agencji pracy, sugerujemy usunięcie ust. 4 - 6; Zwłaszcza, że jest duża rotacja pracowników, którzy nie podejmują pracy albo rezygnują itd.  Z tego względu proponujemy usunięcie ust. 4-6 w art. 13 | Uwaga nieuwzględniona. |
| **107** | **Art. 13 ust. 4-6** | **Pracodawcy RP** | Regulacje budzą niepokój w kontekście ograniczenia możliwości prowadzenia działalności gospodarczej. Możliwość wprowadzenia limitów zatrudnienia cudzoziemców może realnie zakłócić działalność podmiotów zatrudniających. Z uwagi na dużą liczbę pracowników-cudzoziemców, którzy nie podejmują pracy, ustanowione limity mogą uniemożliwiać podjęcie zatrudnienia tym, którzy faktycznie chcą ją wykonywać.  W szczególności tj. wprowadzenie limitów zatrudnienia cudzoziemców (art. 13 ust. 6) w podanych w przepisie okolicznościach budzi wątpliwości interpretacyjne.  Rekomendujemy usunięcie przepisów. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **108** | **Art. 13 ust. 6** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Przepis bardzo ważny z punktu widzenia prowadzonych postępowań, jednak wydaje się być niedookreślony i niejasny, w szczególności w przypadku braku określenia definicji udostępnienia i wynajmu pracowników. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **109** | **Art. 13 ust. 6** | **Konfederacja Lewiatan** | W projekcie ustawy ustawodawca pozostawił delegację ustawową do ustanowienie przez Radę Ministrów limitów dot. liczby zezwoleń dla poszczególnych rodzajów zezwoleń na pracę, województw, powiatów, zawodów, rodzajów umów, na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzone wykonywanie pracy, lub rodzajów działalności podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi według klasyfikacji PKD. Należy pozytywnie ocenić, iż w porównaniu do aktualnej ustawy został uzupełniony katalog o powiaty, gdyż pozwoli to w przyszłości, przy zaistnieniu takiej potrzeby, indywidualnie dostosowywać politykę migracyjną i w ten sposób stymulować sytuację na lokalnym rynku pracy.  W tym samym czasie został zaproponowany nowy przepis, który nie ma odzwierciedlenia w aktualnym stanie prawnym, zgodnie z którym Rada Ministrów będzie w stanie ustanawiać limity zatrudnienia cudzoziemców przez pracodawcę. Według projektu limit zatrudnienia cudzoziemców przez pracodawcę może być podany w postaci określonego procentowo minimalnego udziału osób mających swobodny dostęp do rynku pracy w liczbie osób wykonujących pracę na rzecz danego podmiotu. Limity mogą dotyczyć poszczególnych województw, sektorów i zawodów.  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 jej zastąpienie przesłankami mierzalnymi, nadającymi się do rzeczywistej weryfikacji. Doprecyzowania również wymagają ramy czasowe i częstotliwość określenia ww. limitów w drodze rozporządzenia w celu umożliwienia pracodawcom strategii kadrowych. Ponadto, z uwagi na likwidację instytucji przedłużenia zezwolenia na pracę, należy określić, czy limity mają zastosowanie do wydania kolejnego zezwolenia na pracę dla cudzoziemca kontynuującego zatrudnienie u danego pracodawcy. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **110** | **Art. 14** | **Podkarpacki UW** | Brak przesłanki do odmowy w przypadku zaniżonego wynagrodzenia oferowanego przez pracodawcę. Odmowa wydania zezwolenia także w przypadku braku prowadzenia rzeczywistej działalności przez pracodawcę użytkownika. | Uwaga uwzględniona.  Odmowa następuje w przypadku niespełnienia przesłanki pozytywnej. |
| **111** | **Art. 14** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się nadać art. 14 następującego brzmienia:  *Udzielenia zezwolenia na pracę można odmówić, jeżeli z okoliczności wynika że cudzoziemiec nie będzie wykonywał pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub że podmiot zatrudniający nie będzie dopełniał obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi lub innym osobom lub z prowadzeniem działalności****, ~~w szczególności gdy~~ w następujących sytuacjach****:*  *1) w okresie dwóch lat poprzedzających dzień złożenia wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę cudzoziemiec, który posiadał zezwolenie na pracę lub oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca i wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy, pracy nie wykonywał, chyba że niewykonywanie pracy wynikało z uzasadnionych przyczyn;*  *2) podmiot zatrudniający nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej uzasadniającej powierzenie pracy danemu cudzoziemcowi w danym okresie, w tym zawiesił działalność, został wykreślony z rejestru, o którym mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. d lub f, lub jego działalność jest w okresie likwidacji, lub*  *3) podmiot zatrudniający nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi.*  Proponuje się przeformułować przepis dotyczący przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia biorąc pod uwagę możliwość szerokiego definiowania wspomnianych w przepisie okoliczności. Zmiana brzmienia przepisu pozwoli ograniczyć katalog przesłanek do jasno sprecyzowanych okoliczności Proponowany projekt ustawy wprowadza szereg dodatkowych obligatoryjnych przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia na pracę (jak chociażby art. 14 pkt 1). Stworzenie zamkniętego katalogu powodów odmowy udzielenia jest pozwoli ograniczyć liczbę negatywnych decyzji jak również uniknąć nadużyć w zakresie stosowanie danego przepisu przez organ prowadzący postępowanie. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **112** | **Art. 14** | **WMUW Olsztyn** | 1. Dodałabym kolejny pkt. jasno wskazujący, że można odmówić wydania zezwolenia na pracę, w szczególności gdy:  - w przeszłości podmiot zatrudniający powierzał pracę cudzoziemcom na innym stanowisku lub na innych warunkach niż wskazane w posiadanym zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o zatrudnieniu, chyba że przepisy dopuszczały zmianę tych warunków lub zachodzą okoliczności o których mowa w art. 17 ust. 4 i 5.  Jest to zapis bardzo zbliżony do art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. h jednak nie tożsamy. Przede wszystkim odnosi się do nieuczciwych praktyk podmiotu w przeszłości. Ponadto obecnie często spotykamy się z podmiotami, które nie wypłacają cudzoziemcom wynagrodzeń w wysokości wskazanej w wydanych zezwoleniach na pracę lub powierzają pracę cudzoziemcom na fikcyjnych stanowiskach, np. mają firmę budowlaną więc zatrudniają wszystkich jako pracowników ogólnobudowlanych, a oni rzeczywiście pracują jako rekruterzy , sprzątacze, itp.  2. Dodałabym też ust. 2 Podmiot zatrudniający na wezwanie organu przedkłada dokumenty w celu wykluczenia okoliczności, o których mowa w pkt 1-3 i art. 13 ust . 1 pkt 1 lit. h-k (i l jeżeli ustawodawca zgodzi się na dodanie tego zapisu).  3. Mam też wątpliwości co do sposobu kontroli cudzoziemca w okresie 2 lat poprzedzających złożenie wniosku. Czy organ będzie miał podgląd pod wszystkie zezwolenia wydane cudzoziemcowi przez inne organy oraz dostęp do Centralnego Rejestru Wizowego, a także informacji z ZUS o okresach zgłoszenia do ZUS, podstawie wymiaru składki i płatniku składek? | Postulat jest już uwzględniony w obowiązujących przepisach.  Wynika z przepisów ogólnych kpa.  Istnieją przepisy przejściowe, które dostosowują system teleinformatyczny. |
| **113** | **Art. 14 pkt 1** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Dopisać „..który posiadał zezwolenie na pobyt i pracę.” | Uwaga nieuwzględniona. |
| **114** | **Art. 14 pkt 2** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Powinien być przeniesiony do art. 13.1.1  *Zgodnie z tym artykułem wojewoda* ***może*** *wydać zezwolenie dla podmiotu,* ***który nie prowadzi działalności.*** | Uwaga nieuwzględniona. |
| **115** | **Art. 14 ust. 1 pkt 1** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy sprecyzować, jakie to są uzasadnione przyczyny, i że muszą być one obiektywne. W przeciwnym razie będzie dowolność w interpretacji zarówno przez pracodawców, jak i organy. Należy zauważyć, że obecne brzmienie przepisu daje mniejsze możliwości uzasadnienia decyzji odmownej niż poprzednia treść tego przepisu odwołująca się **do pozoru oraz do złożenia wniosku w innym celu niż wykonywanie pracy**. Z doświadczenia wynika, że zdarzają się przypadki gdy cudzoziemcy wykonują pracę tylko kilka dni, a później pracodawca występuje o nowe zezwolenia dla kolejnych cudzoziemców. Należy rozważyć przywrócenie poprzedniego brzmienia przepisu. | Uwaga uwzględniona. |
| **116** | **Art. 14 pkt 2** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Odmowa również, gdy pracodawca użytkownik nie prowadzi działalności | Uwaga uwzględniona. |
| **117** | **Art. 14 pkt 2** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Zasadne w omawianym przepisie wydaje się umieszczenie obok pracodawcy także pracodawcy użytkownika. | Uwaga uwzględniona. |
| **118** | **Art. 14 ust. 2** | **KPUW w Bydgoszczy** | Odmowa również, kiedy to pracodawca użytkownik nie prowadzi działalności | Uwaga uwzględniona. |
| **119** | **Art. 17 ust. 1 pkt 1** | **Konfederacja Lewiatan** | Wymagane jest uwzględnienie w przepisie zamkniętego katalogu warunków, które pracodawca jest zobowiązany zawrzeć w umowie. Obecna konstrukcja przepisu sugeruje uwzględnienie m.in. wymiaru czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu oraz okres ważności zezwolenia. Uwzględnienie powyższych informacji w umowie cywilnoprawnej nie jest praktyką powszechnie stosowaną i obowiązek pracodawcy w tym zakresie byłby trudny do spełnienia. W przypadku umów cywilnoprawnych godziny pracy mogą być uzależnione od czynników trudnych do przewidzenia jak np. wielkość zamówień w danym miesiącu. Zleceniodawca zobowiązuje się do powierzania pracy w wymiarze nie niższym niż wskazane w zezwoleniu lub oświadczeniu i wypłacania wynagrodzenia proporcjonalnie do przepracowanych godzin. Każdorazowe aneksowanie umowy w tym zakresie to proces bardzo pracochłonny i trudny w realizacji. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **120** | **art. 17 ust. 1 pkt 2**  **art. 66 ust. 1 pkt 2** | **GIP** | w naszej ocenie, obok minimalnego wynagrodzenia za pracę zasadne byłoby uwzględnienie w powołanych przepisach również minimalnej stawki godzinowej, stosowanej w przypadku umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu. | Uwaga częściowo uwzględniona. |
| **121** | **Art. 17 ust. 1 pkt 6** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy rozważyć usunięcie zapisu o przekazaniu cudzoziemcowi decyzji o odmowie wydania zezwolenia na pracę. Przekazanie egzemplarza odmowy wydania zezwolenia wiąże się z udostepnieniem cudzoziemcowi (oraz osobom nieuprawnionym, np. tłumaczowi) danych dotyczących zaległości pracodawcy w ZUS, US czy też Krajowego Rejestru Karnego, posiadanych środkach na koncie bankowym (nie tylko osób prawnych) itp. | Uwaga uwzględniona. |
|  | **Art. 17 ust. 1 pkt 6** | **Konfederacja Lewiatan** | Wątpliwości budzi nałożenie na pracodawcę obowiązku przekazania danych do logowania na indywidualne konto cudzoziemca mimo braku informacji o sposobie udostępnienia ww. danych pracodawcy. Ponadto niezrozumiała jest forma przekazania decyzji cudzoziemcowi. Przy założeniu, że decyzja będzie dostępna wyłącznie w wersji elektronicznej powstaje pytanie czy wydrukowanie decyzji z portalu praca.gov.pl bądź i przekazanie wersji papierowej cudzoziemcowi byłoby wystarczające. | Uwaga nieaktualna. |
| **122** | **art. 17 ust. 1 pkt 9,**  **art. 29 ust. 2,**  **art. 53 ust. 2,**  **art. 54 ust. 1 pkt 3,**  **art. 60 ust. 1 pkt 4,**  **art. 66 ust. 1 pkt 7** | **GIP** | w ocenie PIP, zakresem obowiązywania tych przepisów należałoby objąć także sytuacje, w których cudzoziemcy wykonują pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego. | Uwaga uwzględniona poprzez wprowadzenie definicji pracownika tymczasowego. |
| **123** | **Art. 17 ust. 2** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy dodać dla jasności pkt 9, tj.: „*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, przepisów ust. 1 pkt 1–4 oraz pkt 9 nie stosuje się”.* | Uwaga uwzględniona. |
| **124** | **art. 17 ust. 3** | **GIP** | regulacja ta nakazuje zagranicznemu podmiotowi zatrudniającemu niezwłocznie odwołać cudzoziemca „z delegacji”, jeżeli utracił on tytuł pobytowy określony w art. 3 ust. 3. Odwołanie „z delegacji” nie jest równoznaczne ze zwrotem „delegowanie”, które powinno zostać użyte w powołanym przepisie. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **125** | **Art. 18** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | W analogicznym przepisie w obecnej ustawie, tj. w art. 88f ust. 1a znajduje się dodatkowa przesłanka: „…zmiana nazwy stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków…”. W naszej ocenie przesłanka ta powinna znaleźć się także w nowej ustawie, gdyż jest to przepis, który korzystnie wpływa na poprawne stosowania omawianego aktu prawnego przez pracodawców. | Uwaga uwzględniona. |
| **126** | **Art. 18 ust. 1** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się uzupełnienie okoliczności niewymagających wnioskowanie o nowe zezwolenie o pkt. 5 oraz 6.:  *5) zmieniono nazwę stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków;*  *6) zmieniono tryb świadczenia pracy na pracę zdalną.*  Proponowana w pkt. 5 treść mieści się w aktualnie obowiązujących przepisie art. 88f ust. 1a ustawy z 17 grudnia 2021 r. (Dz. U. z 2022 r. poz. 91). Natomiast możliwość świadczenia pracy zdalnej bez konieczności zmiany lub udzielenia nowego zezwolenia na pracę mieści się w art. 88f ust. 1c) ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Wskazane jest uwzględnienie tej kwestii także w projektowanej ustawie również ze względu na równoległe prace nad uregulowaniem pracy zdalnej w kodeksie pracy. | Uwaga uwzględniona.  Uwaga nieuwzględniona. Praca zdalna jest dopuszczalna na takich samych zasadach jak obywateli polskich. |
| **127** | **Art. 18 ust. 1** | **Pracodawcy RP** | W katalogu okoliczności, które nie wymagają zmiany lub udzielenia nowego zezwolenia, pominięto dodaną z dnia 29.01.2022 r. w obecnym art. 88f ust. la ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:  zmiana nazwy stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków Wskazane jest uzupełnienie katalogu o te okoliczność, a także jej modyfikacja, aby obejmowała w szczególności awanse (które na ogół wiążą się ze zmianą zakresu obowiązków).  Rekomendujemy dodanie po punkcie 4 punktu 5 o treści: „nastąpiła zmiana nazwy stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków lub jego zmianie, jeżeli zmiana te wiąże się z polepszeniem warunków pracy lub płacy cudzoziemca" | Uwaga częściowo uwzględniona. |
| **128** | **Art. 18 ust. 1 pkt 4** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Sugerujemy wyeliminowanie z tego zapisu umów cywilnoprawnych | Uwaga nieuwzględniona. |
| **129** | **Art. 18 ust. 1 pkt 4** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Nawiązując do obecnie obowiązującej ustawy, czy brzmienie tego artykułu nie powinno dotyczyć jedynie zmiany wymiaru czasu pracy, które nierozerwalnie związane jest z pojęciem umowy o pracę? Według nas dołączenie do tego przepisu liczby godzin nawiązującej do umowy zlecenie będzie stanowiło duże niebezpieczeństwo wykorzystywania cudzoziemców oraz unikania odpowiedzialności za powierzanie pracy niezgodnie z zezwoleniem. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **130** | **Art. 18 ust. 1 pkt 4** | **KPUW w Bydgoszczy** | Proponujemy usunięcie z tego zapisu umów cywilnoprawnych | Uwaga nieuwzględniona. |
| **131** | **Art. 18 ust. 2** | **Pracodawcy RP** | Rekomendujemy wyłączenie z obowiązku informacyjnego zwiększenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określonych w zezwoleniu na pracę, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia. Skoro ustawa dopuszcza zmiany ww. warunków pracy, nieracjonalne jest każdorazowe informowanie organu o takim przypadku.  Rekomendujemy zmianę przepisu:  „Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który udzielił zezwolenia na pracę, o okolicznościach, o których mowa w ust. 1 pkt 1-3." | Uwaga nieuwzględniona.  Informacja jest potrzeba do celów kontrolnych. |
| **132** | **Art. 18 ust. 2** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się nadanie ust. 2 następującego brzmienia:  *Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który udzielił zezwolenia na pracę, o okolicznościach, o których mowa w ust. 1* ***pkt. 1-3****.*  Postulujemy ograniczenie obowiązku zawiadomienia organu, który udzielił zezwolenia do okoliczności zawartych w pkt. 1-3. Proponuje się wykreślenie z obowiązku informacyjnego każdorazowego zwiększenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy określonych w zezwoleniu. W przypadku umów cywilnoprawnych czas pracy może wynikać ze zmiennej wielkości zamówień trudnych do przewidzenia. Ustawa dopuszcza zwiększenie liczby godzin za proporcjonalnym podniesieniem wynagrodzenia, a każdorazowe składanie powiadomień o wystąpieniu takiej sytuacji będzie bardzo uciążliwe i może obciążyć system teleinformatyczny. | Uwaga nieuwzględniona.  Informacja jest potrzeba do celów kontrolnych. |
| **133** | **Art. 19** | **WMUW Olsztyn** | Uregulowanie ustawowe pojęcia urlopu bezpłatnego- czy stanowi on przerwanie wykonywania pracy, co z „0” ZUS pracownika? | Uwaga nieuwzględniona. |
| **134** | **Art. 19** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się nadanie art. 19 następującego brzmienia:  *Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który udzielił zezwolenia na pracę, jeżeli:*  *1)cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę;*  *2)cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający ~~30~~* ***60 dni****;*  *3)cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.*  Proponuje się wydłużenie okresu przerwy w świadczeniu pracy do 60 dni. Dotychczasowy obowiązek informacyjny dotyczył okresu 90 dni. Zmiana redakcji przepisu jest konieczna z uwagi na znaczne skrócenie terminu zgłoszenia jak również brak doprecyzowania pojęcia “przerwania pracy”. Niezrozumiałe jest, czy przebywanie na długotrwałej nieobecności stanowi przerwanie pracy i powoduje konieczność spełnienia obowiązku informacyjnego. Ponadto, w przypadku umów cywilnoprawnych nie ma obowiązku prowadzenia codziennie ewidencji obecności – spełnienie wymogu zliczania dni nieobecności może okazać się niemożliwe. | Uwaga uwzględniona. |
| **135** | **Art. 19 ust. 2** | **Stowarzyszenie Interwencji Prawnej** | Projekt ustawy przewiduje skrócenie okresu przerwy w pracy wykonywanej przez cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę, związanego z obowiązkiem powiadomienia właściwego wojewody, z 3 miesięcy do 30 dni.  W opinii Stowarzyszenia, obecnie funkcjonujące rozwiązanie prawne bardziej odpowiada specyfice zawodów, w których praca nie jest wykonywana w sposób ciągły. Najlepszym przykładem wydaje się być zawód nauczyciela, w tym nauczyciela języków obcych, zatrudnionego w oparciu o umowy cywilnoprawne, nie zaś w oparciu o przepisy Karty Nauczyciela, albo nauczycieli akademickich (także jeśli są zatrudnieni na umowy cywilnoprawne). Obecnie istniejący na gruncie art. 88 i pkt 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy obowiązek zawiadomienia o przerwie w wykonywaniu pracy przekraczającej okres 3 miesięcy odpowiada wspomnianej specyfice zawodu nauczyciela i pozwala na niewykonywanie pracy bez dodatkowych obowiązków informacyjnych w okresie wakacyjnym, kiedy to szkoły nie prowadzą zajęć. Podobnie wygląda sytuacja osób zatrudnionych w oparciu o umowy cywilnoprawne, które z przyczyn zdrowotnych nie mogą świadczyć pracy przez okres dłuższy niż 30 dni.  Należy zauważyć, że zaprzestanie wykonywania pracy przez cudzoziemca prowadzi do uchylenia zezwolenia na pracę (art. 22 ust. 1 pkt 6 projektu ustawy). Jakkolwiek projekt przewiduje, że zezwolenia nie uchyla się, gdy wojewoda otrzymał powiadomienie zawierające informację o przyczynach przerwania pracy wraz z deklaracją, że zezwolenie będzie wykorzystane zgodnie z jego przeznaczeniem, to obowiązek zawiadomienia w terminie 30 dni generować będzie dodatkowe obciążenie dla organów administracji, które będą musiały weryfikować okoliczności wskazane w zawiadomieniu i dokonać ustaleń, czy ziściły się przesłanki z art. 22 ust. 3 projektu ustawy.  Proponujemy utrzymanie dotychczasowego rozwiązania prawnego, tj. obowiązku powiadomienia o zaprzestaniu wykonywania pracy na okres przekraczający 3 miesiące. | Uwaga uwzględniona. |
| **136** | **Art. 19 pkt 1 i 2** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Powinien mieć brzmienie:  Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który udzielił zezwolenia na pracę, jeżeli:  1) cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę oraz w okresie 6 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia w przypadku o którym mowa w art. 22 ust. 3,  2) cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 30 dni oraz (np.) 3 miesięcy w przypadku o którym mowa w art. 22 ust. 3. *Dotychczasowa praktyka wskazuje, że jedno powiadomienie ze wskazaniem przyczyny niepodjęcia lub przerwy w pracy legalizowało niepracowanie cudzoziemca bez żadnych konsekwencji czy możliwości uchylenia zezwolenia. W proponowanym brzmieniu cudzoziemiec będzie miał 6 miesięcy na uzyskanie wizy, a w przypadku gdy tego nie uczyni wojewoda ma możliwość uchylenia zezwolenia.* | Uwaga nieuwzględniona. |
| **137** | **Art. 19 pkt 2** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy rozważyć możliwość zastosowania dotychczasowego zapisu, tj. obowiązku powiadomienia organu jeżeli cudzoziemiec przerwał wykonywanie pracy na okres przekraczający 3 miesiące. W przypadku konieczności wymiany paszportu przez cudzoziemca może się zdarzyć, że cudzoziemiec nie zdąży wyrobić nowego dokumentu i wrócić do Polski. Mogą również wystąpić nieprzewidziane zdarzenia losowe, a pracodawca nie będzie chciał zrezygnować z zatrudnienia cudzoziemca – będzie chciał kontynuować współpracę, bez konieczności występowania do urzędy z kolejnym wnioskiem. | Uwaga uwzględniona. |
| **138** | **Art. 19 pkt 2** | **Pracodawcy RP** | Nieuzasadnione jest skrócenie w projektowanej ustawie okresu dopuszczalnej przerwy w pracy cudzoziemca z 3 miesięcy do 30 dni. Nierzadko wyjazd do ojczyzny w sprawach rodzinnych lub np. w cel uzyskania wizy może trwać dłużej niż proponowane 30 dni.  Rekomendujemy wydłużenie okresu, jak w obecnym stanie prawnym: „cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące" | Uwaga uwzględniona. |
| **139** | **Art. 20** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się nadać art. 20 następującego brzmienia:  *Powiadomień, o których mowa w art. 18 ust. 2 i art. 19, dokonuje się za pomocą systemu teleinformatycznego pod* adresem www.praca.gov.pl*, w ciągu ~~7~~* ***14 dni*** *od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 18 ust. 1 i art. 19 pkt 1–3.*  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. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **140** | **Art. 21** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | * Należy rozważyć możliwość usunięcia przepisu. Art. 21 zastępuje przepisy dot. wniosku o wydanie przedłużenia zezwoleni, ale w praktyce **nie znosi tej procedury.** Ubiegając się o wydanie kolejnego zezwolenia wojewoda zmuszony będzie do badania, czy warunki zatrudnienia nie uległy zmianie w trakcie trwania zezwolenia, co wiąże się z wzywaniem do przedstawienia umów oraz dokumentów potwierdzających opłacanie składanek na ubezpieczenia. * Nie przewidziano również 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 01.01.23 do 31.12.2025, po 2 miesiącach od ważności zezwolenia składa kolejny wniosek na takie same warunki na okres od 01.01.26 do 31.12.2029). | Uwaga częściowo uwzględniona. |
| **141** | **Art. 21** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Brakuje określenia jak na legalność zatrudnienia będzie wpływała sytuacja, w której pracodawca nie otrzyma decyzji w sprawie kolejnego zezwolenia, np. w przypadku gdy wniosek zostanie pozostawiony bez rozpoznania z uwagi na braki formalne. | Uwaga uwzględniona. |
| **142** | **Art. 21** | **KPUW w Bydgoszczy** | Brakuje uwzględnienia braków formalnych, okresów zawieszenia postępowania i pozostawienia bez rozpoznania. Krótko mówiąc kiedy nie ma decyzji | Uwaga uwzględniona. |
| **143** | **Art. 21** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Dodać ust. 3 w brzmieniu: Wniosek, o którym mowa w ust. 1 nie może być złożony wcześniej niż 90 dni przed upływem zakończenia okresu ważności zezwolenia na pracę”.  *Przepis uniemożliwi składanie wniosków zbyt wcześnie – przepis analogiczny do art. 88a ust. 1a ustawy o promocji zatrudnienia…* | Uwaga uwzględniona. |
| **144** | **Art. 21 ust. 1** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Brakuje uwzględnienia braków formalnych, okresów zawieszenia postępowania i ew. pozostawienia bez rozpoznania. Słowem, kiedy nie ma decyzji. Proponujemy po słowach „rodzaju pracy” dodanie „i wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie” | Uwaga uwzględniona. |
| **145** | **Art. 21 ust. 1** | **Pracodawcy RP** | Zmiana jest pozytywna, jednak instytucja przedłużenia zezwolenia na pracę cudzoziemca na tym samym stanowisku pracy była doceniana przez pracodawców. Konieczność otwierania na nowo kolejnej procedury i zwiększenia formalności.  Rekomendujemy rozważenie pozostawienia w mocy instytucji przedłużenia zezwolenia na pracę cudzoziemca. | Uwaga nieaktualna. |
| **146** | **Art. 22** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | *Warto dodać ust. 4 - Powiadomienia, o których mowa w art. 19, zawierające żądanie strony o uchylenie zezwolenia na pracę, mogą być załatwione milcząco (art. 122 kpa).*  *Milczące załatwienie sprawy umożliwi sprawne uchylanie zezwoleń na pracę w przypadku kiedy podmiot sam o to wnioskuje. Powiadomienie składane drogą elektroniczną zostanie zaakceptowane w systemie ZC, bez konieczności wydawania dodatkowej decyzji i będzie ono widoczne dla straży granicznej czy konsulatów.* | Uwaga nieuwzględniona. |
| **147** | **Art. 22 ust. 3** | **WMUW Olsztyn** | Proponuję zmianę treści ww. przepisu ponieważ obecnie dochodzi do patologicznych sytuacji, że zezwolenie na pracę pozostaje w obrocie prawnym przez 3 lata bo cudzoziemiec nie może przyjechać do Polski z powodów rodzinnych lub z uwagi na problem z uzyskaniem wizy.  Proponowana treść: Przepisów ust. 1 pkt 6 nie stosuje się przez okres 3 (6) miesięcy od momentu gdy wojewoda otrzymał powiadomienie, o którym mowa w art. 19 pkt 1 lub 2, zawierające informację o | Uwaga nieuwzględniona |
| **148** | **Art. 22 ust. 3** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Stosownie do propozycji zmian art. 19 pkt 1 i 2 należy w art. 22 ust. 3 zmienić „jeżeli wojewoda otrzymał powiadomienie, o którym mowa w art. 19 pkt 1 lub 2” na „jeżeli wojewoda otrzymał **pierwsze** powiadomienie, o którym mowa w art. 19 pkt 1 lub 2”. | Uwaga nieuwzględniona |
| **149** | **Art. 23** | **Świętokrzyski Urząd**  **Wojewódzki w Kielcach** | Rezygnacja z tego obowiązku.  Zapewnić SG odpowiedni dostęp do systemu  informatycznego , tak aby usprawnić pracę osób  wydających zezwolenia czy uchylenia zezwoleń. | Uwaga uwzględniona. Brzmienie przepisu zostało zmienione. |
| **150** | **Art. 23** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Przepis ten powinien zostać zlikwidowany lub zmieniony. Organ nie ma możliwości każdorazowo sprawdzać, czy cudzoziemiec, którego zezwolenie uchylono posiada ważną wizę krajową. Z uwagi na fakt, iż w myśl nowej ustawy, Straż Graniczna będzie posiadała szerszy dostęp do systemu, którym posługują się wojewodowie zasadnym wydaje się zrezygnowanie z tego przepisu. | Brzmienie przepisu zostało zmienione. |
| **151** | **Art. 23** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Skreślić: „na podstawie wizy krajowej”. *Wojewoda nie posiada informacji na jakiej podstawie przebywa cudzoziemiec w Polsce chyba, że w systemie ZC będzie informacja o wydaniu cudzoziemcowi wizy.* *W praktyce informuje się o wszystkich uchyleniach zezwoleń.* | Uwaga uwzględniona. Brzmienie przepisu zostało zmienione. |
| **152** | **Art. 24** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Brakuje zapisu art. 307 ustawy o cudzoziemcach o wygaśnięciu zezwolenia w przypadku zobowiązania do powrotu. | Uwaga nieuwzględniona. Zezwolenie może być uchylone w takim przypadku. |
| **153** | **Art. 24 pkt 2** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | W omawianym przepisie należałoby uwzględnić także podstawy mówiące o zmianie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (art. 120) oraz zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym posiadania wysokich kwalifikacji zawodowych (art. 135). | Uwaga niezasadna. |
| **154** | **Art. 24 pkt 2** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Brak w słowniku definicji podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi. | Uwaga nieuwzględniona. Zdefiniowano podmiot zatrudniający. |
| **155** | **Art. 25** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Postulujemy o usunięcie omawianego przepisu z uwagi na jego niejasność. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **156** | **Art. 25 ust. 1** | **NSZZ Solidarność** | W art. 25 ust. 1 projektowanej ustawy Prezydium Komisji Krajowej proponuje doprecyzować, że jeżeli cudzoziemiec przestał spełniać warunki określone w art. 3, to umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna wygasa z dniem utraty ważności zezwolenia na pracę. | Uwaga nieuwzględniona. Cudzoziemiec nie może wykonywać pracy, jeżeli utraci tytuł pobytowy. |
| **157** | **Art. 25** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się nadać art. 25 następującego brzmienia:  *Art. 25. 1. Jeżeli cudzoziemiec przestał spełniać warunki określone w art. 3, umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna wygasa.*  *2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, strony zachowują prawo do odszkodowania, jeżeli odmowa lub uchylenie zezwolenia na pracę było wynikiem niezachowania należytej staranności, o ile przepisy szczególne albo treść umowy nie stanowią inaczej.*  *3.W przypadku uchylenia zezwolenia na pracę na podstawie art. 22 ust. 1 pkt 5 lub 8 cudzoziemcowi przysługuje prawo do odszkodowania od podmiotu zatrudniającego za niewykonanie zobowiązań, które ten podmiot zatrudniający musiałby wykonać, gdyby zezwolenie na pracę nie zostało uchylone.*  ***4. Przepisów ust. 1 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, zgodnie z art. 177 ochrona pracownicza w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego § 3 Kodeksu pracy.***  Postulujemy wprowadzenie rozszerzenie art. 25 o ust. 4 w celu objęcia szczególną ochroną pracownic w ciąży lub w trakcie urlopu macierzyńskiego. Wygaśnięcie umowy o pracę w okresie ciąży lub w okresie urlopu macierzyńskiego w przypadku zaprzestania spełnienia warunków do legalnego powierzenia pracy lub pobytu byłoby sprzeczne z Kodeksem Pracy.  Ponadto poważne wątpliwości budzi pojęcie odszkodowania oraz zobowiązań, o których mowa w ust. 3. Niezrozumiałe jest, czy ustawodawca miał na myśli wynagrodzenie za pracę, które miało zostać wypłacone, gdyby zezwolenie nie zostało uchylono. | Uwaga nieaktualna – zmiana brzmienia przepisu. |
| **158** | **Art. 25 ust. 1** | **Stowarzyszenie Interwencji Prawnej** | Projekt ustawy stanowi, że umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna wygasa, jeżeli cudzoziemiec przestał spełniać warunki określone w art. 3 projektu, a zatem warunki pozwalające na zatrudnienie cudzoziemca związane zasadniczo z posiadaną podstawą pobytową.  W opinii Stowarzyszenia, projektowane rozwiązanie jest niedopuszczalne w demokratycznym państwie prawa i stanowi nieuprawnioną ingerencję państwa w stosunki prawa cywilnego. Nie jest dopuszczalnym, aby organy władzy publicznej tak dalece ingerowały w istotę stosunków opartych na autonomii woli stron.  Należy wskazać, że istniejące obecnie przepisy w sposób odpowiedni i w pełni zabezpieczający interesy stron stosunku prawnego regulują kwestię utraty prawa do wykonywania pracy w Polsce przez cudzoziemca. Zgodnie z art. 88g ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zobowiązanie do wykonywania czynności wynikających z umowy cywilnoprawnej lub obowiązek świadczenia pracy na terytorium RP wygasają, w przypadku gdy cudzoziemiec przestał spełniać warunki określone w art. 87. Rozwiązanie to pozwala na zaprzestanie fizycznego wykonywania pracy w okresie, gdy – z różnych powodów – cudzoziemiec utracił uprawnienie do wykonywania pracy w Polsce, a wolą stron jest kontunuowanie zatrudnienia.  W ocenie Stowarzyszenia, nawet gdyby przyjąć, że dojdzie do wygaśnięcia stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego w związku z utratą prawa do wykonywania pracy przez cudzoziemca, to wraz z podjęciem każdej dalszej czynności na rzecz dotychczasowego podmiotu zatrudnionego dochodzi do nawiązania nowego stosunku prawnego. Należy pamiętać, że mimo braku umowy w formie pisemnej, praca jest świadczona pod jakimś tytułem prawnym, na mocy ustnego porozumienia pomiędzy stronami. Jeżeli celem projektowanego rozwiązania jest zapobieżenie nielegalnemu wykonywaniu pracy po utracie uprawnienia do wykonywania pracy przez cudzoziemca, to nie spełnia ono, w naszej opinii, zakładanej funkcji. Należy zauważyć, że nielegalne wykonywanie pracy powiązane zostało przez ustawodawcę z jej fizycznym wykonywaniem mimo niespełniania ustawowych wymogów, nie zaś z pozostawaniem w stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnym.  Postulujemy zachowanie dotychczasowego brzmienia regulacji (art. 88g ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) tak, aby wraz z utratą uprawnienia do wykonywania pracy w Polsce przez cudzoziemca wygasało zobowiązanie wykonywania czynności wynikających z umowy cywilnoprawnej lub obowiązek świadczenia pracy, nie zaś umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna. | Uwaga uwzględniona. |
| **159** | **Art. 25 ust. 3** | **WMUW Olsztyn** | W ust. 3 dodałabym też art. 22 ust. 1 pkt 2, który też stanowi o nieuczciwości i nierzetelności podmiotu zatrudniającego. | Uwaga nieuwzględniona.  Przepis wynika z dyrektywy „sezonowej” |
| **160** | **Art. 27** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Przepis ten wydaje się niejasny, ponieważ nie jest określone w jaki sposób wojewoda ma ocenić, które wnioski powinny mieć pierwszeństwo w rozpatrywaniu. W naszej ocenie wnioski te powinny wpływać do urzędu jedynie po zaakceptowaniu ich przez system praca.gov.pl w sytuacji, gdy pracodawca spełnia przesłanki do złożenia wniosku dotyczącego kontynuowania zezwolenia. Stosowna informacja o tym fakcie powinna także znaleźć się w omawianym przepisie. | Uwaga wyjaśniona w uzasadnieniu ustawy. |
| **161** | **Art. 27 ust. 1** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Do rozważenia usunięcie przepisu. Podobnie jak w uwagach do art. 21, który zastępuje przepisy dot. wniosku o wydanie przedłużenia zezwolenia na pracę, a nie znosi tej procedury. Ubiegając się o wydanie kolejnego zezwolenia wojewoda zmuszony będzie do badania, czy warunki zatrudnienia nie uległy zmianie w trakcie trwania zezwolenia, co wiąże się z wzywaniem do przedstawienia umów oraz dokumentów potwierdzających opłacanie składanek na ubezpieczenia. Dodatkowo będzie duży problem z odnalezieniem w systemie takiego wniosku i zakwalifikowania go do obsługi priorytetowej. | Uwaga wyjaśniona w uzasadnieniu ustawy. |
| **162** | **Art. 27 ust. 1 i ust. 2** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Ten zapis powinien uwzględniać, że to system teleinformatyczny dba o pierwszeństwo tych dwóch rodzajów wniosków. | Uwaga wyjaśniona w uzasadnieniu ustawy. |
| **163** | **Art. 27 ust. 1 i ust. 2** | **KPUW w Bydgoszczy** | Zapis powinien uwzględnić fakt, że to system teleinformatyczny dba o pierwszeństwo wniosków składanych w celu kontynuacji pracy, aby były traktowane jako te „ z pierwszeństwem” | Uwaga wyjaśniona w uzasadnieniu ustawy. |
| **164** | **Art. 27 ust. 2** | **WMUW Olsztyn** | Jaka będzie forma weryfikacji czy złożony wniosek ma być potraktowany priorytetowo? | Uwaga wyjaśniona w uzasadnieniu ustawy. |
| **165** | **Art. 28** | **Lubuski UW** | Art. 28 reguluje przypadki, kiedy wydaje się zezwolenie na pracę, jest tu min. wymóg zapewnienia wynagrodzenia na odpowiednim poziomie. Jednakże brak przesłanek negatywnych – jeśli warunki nie zostaną spełnione, to co w takim przypadku? Wydaje się, że do art. 13 zawierającego przesłanki do odmowy udzielenia zezwolenia należałoby dopisać przepis, że udzielenia zezwolenia odmawia się, gdy nie zostały spełnione warunki z art. 28. | Uwaga nieuwzględniona. Niespełnienie wymogów skutkuje odmowa wydania zezwolenia. |
| **166** | **Art. 28 ust. 1** | **Stowarzyszenie Interwencji Prawnej** | Projekt zakłada wprowadzenie dodatkowego wymogu warunkującego wydanie zezwolenia na pracę w postaci wymiaru czasy pracy nie niższego niż ¼ etatu lub 10 godzin tygodniowo.  W ocenie Stowarzyszenia, wprowadzenie projektowanej przesłanki nie uwzględnia specyfiki niektórych zawodów i zapotrzebowania na niektóre usługi na rynku. Przykładowo można wskazać prace porządkowe i opiekuńcze wykonywane na rzecz gospodarstw domowych lub prywatne zajęcia z języków obcych odbywające się poza działalnością szkół językowych. Usługi te świadczone są najczęściej w wymiarze znacznie niższym niż przewidziane w projektowanej regulacji (1 – 2 godz. tygodniowo). Przyjęcie proponowanej regulacji oznacza, że podmiot zatrudniający nie będzie miał możliwości legalnego zatrudnienia cudzoziemca, co może prowadzić do powierzania usług w tzw. szarej strefie. Stoimy na stanowisku, że nawet jeżeli może dochodzić do nadużyć w zakresie zaniżania wymiaru czasu pracy, to ustawodawstwo nie powinno stanowić przeszkody do działania zgodnego z prawem dla osób, które tego prawa chcą przestrzegać – prawo powinno odpowiadać na potrzeby obywateli.  Należy zauważyć, że projekt ustawy zawiera regulacje pozwalające organom administracji na badanie, czy praca będzie w rzeczywistości wykonywana (art. 14 projektu). Uważamy, że nie ma zatem potrzeby wprowadzania sztywnych reguł, które nie odpowiadają na zmieniające się potrzeby na rynku pracy i zwiększają ryzyko powierzania pracy w szarej strefie.  Postulujemy usunięcie wymogu w postaci wymiaru czasy pracy nie niższego niż ¼ etatu lub 10 godzin tygodniowo jako przesłanki udzielenia zezwolenia na pracę. | Uwaga nieuwzględniona.. |
| **167** | **Art. 28 ust. 1 pkt 4** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Należy dodać liczbę godzin pracy w miesiącu, analogicznie do danych we wniosku o wydanie zezwolenia (art. 9 ust. 1 pkt 4 lit. f). | Uwaga uwzględniona. |
| **168** | **Art. 28 ust. 1 pkt 4** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Wymagany wymiar czasu pracy mógłby być nawet niższy, ale pod warunkiem uwzględnienia w zezwoleniu posiadania przez cudzoziemca środków w wys. wynagrodzenia minimalnego z innych tytułów. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **169** | **Art. 28 ust. 1 pkt 4** | **WMUW Olsztyn** | Żaden z cudzoziemców przyjeżdżający do Polski nie jest w stanie utrzymać się przy wykonywaniu pracy na ¼ etatu – będzie to prowadziło do wypłacania reszty wynagrodzenia „pod stołem”- a w związku z tym będą odprowadzane niższe składki do ZUS. Obecnie od cudzoziemca wjeżdżającego na terytorium RP wymaga się 75 zł na każdy dzień pobytu co daje 2250 zł miesięcznie. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **170** | **Art. 28 ust. 1 pkt 4** | **Świętokrzyski Urząd**  **Wojewódzki w Kielcach** | Ustalić wynagrodzenie na poziomie minimalnym, bez względu na wymiar czasu pracy.  Aby wyeliminować pole do nadużyć, można wzorem  ustawy o cudzoziemcach zawrzeć zapis, że 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. | Uwaga nieuwzględniona. Zezwolenie może dotyczyć tylko jednego pracodawcy. |
| **171** | **Art. 28 ust. 1 pkt 4** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | W naszej ocenie wymiar czasu pracy określony na ¼ etatu jest zdecydowanie zbyt mały i nie pozwoli cudzoziemcowi samodzielnie utrzymać się na terytorium RP, z uwagi na fakt, iż najczęściej pracownikom zza granicy proponowana jest najniższa możliwa stawka za pracę. Przepis ten pozostaje także w sprzeczności z ustawą o cudzoziemcach, w której wynagrodzenie, które cudzoziemiec otrzymuje powinno być nie niższe niż wynagrodzenie minimalne, tj. 3010 zł brutto. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **172** | **Art. 28 ust. 1 pkt 4** | **Pracodawcy RP** | Nieuzasadnione jest wprowadzenie nowego warunku uzyskania zezwolenia na pracę-wymiaru czasu pracy nie niższego niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy lub 10 godzin tygodniowo.  W uzasadnienie projektu ustawy wskazano, iż rozwiązanie to ma zapobiegać praktykom wypłaty części wynagrodzenia „pod stołem", jednak w rzeczywistości zdarzają się przypadki, że cudzoziemiec chce „dorobić" i rzeczywiście zawiera z innym podmiotem umowę na małą część etatu, która nie jest jego głównym zatrudnieniem, lecz dodatkowym.  Rekomendujemy usunięcie przepisu. | Uwaga nieuwzględniona.. |
| **173** | **Art. 28 ust. 2** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | *Dopisać „pod warunkiem, że cudzoziemiec już wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej i jego łączne wynagrodzenie jest zgodne z ust. 3” Analogicznie do art. 114.4b ustawy o cudzoziemcach suma wynagrodzeń cudzoziemca nie jest niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę niezależnie od wymiaru czasu pracy i rodzaju stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca. Wyeliminuje to zmiany zezwolenia (art. 30.1 projektu ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców) np. po otrzymaniu wizy na podstawie zezwolenia z pełnym etatem (często konsulowie nie chcą wydawać wiz na ½ etatu powołujące się na ww. artykuł ustawy o cudzoziemcach)  -po przyjeździe cudzoziemca do Polski pracodawca zmniejszy na ½ lub ¼ etatu co się wiąże z odprowadzaniem mniejszych składek, np. w przyszłym roku pracodawca przy opłacaniu składek za zatrudnienie na ½ etatu ( cudzoziemiec może pracować 40 godz. w tygodniu) – nie odprowadza składek w wysokości ok. 2000 zł za 1 zatrudnioną osobę, przy zatrudnieniu np. 100 osób na ½ etatu miesięcznie Państwo traci 200 tys. zł. a w skali roku jest to prawie 2,5 mln zł* | Uwaga nieuwzględniona. Zezwolenie dotyczy jednego pracodawcy. |
| **174** | **Art. 29 ust. 1** | **NSZZ Solidarność** | W art. 29 ust. 1 oraz analogicznie art. 40 ust. 1 proponuje się wyraźnie wskazać w nich pkt 5, że w zezwoleniu na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu (tam gdzie określa się najniższe wynagrodzenie, jakie może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku), wysokość tego wynagrodzenia, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku. Przesłanka dotycząca porównywalności wynagrodzenia cudzoziemca jest bardzo istotna i tak jak wielokrotnie wskazywano zapobiega sytuacjom, gdy obywatele polscy są zastępowani tańszymi pracownikami z krajów trzecich. Przeprowadzanie okresowych kontroli w tym zakresie jest konieczne. | Ustawa zawiera takie rozwiązanie w art. 28 ust. 1 pkt 3 lit a |
| **175** | **Art. 29 ust. 1 pkt 1 i 2** | **UODO** | Zgodnie z **art. 29 ust. 1 pkt 1 i 2** projektu ustawy *W zezwoleniu na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego określa się: 1) podmiot zatrudniający;*  *2) cudzoziemca*. Projektodawca powinien określić, jakie dane podmiotu zatrudniającego  oraz cudzoziemca będą umieszczane w zezwoleniu na pracą cudzoziemca dla zachowania zgodności z zasadami dotyczącymi przetwarzania danych osobowych: zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, ograniczenia celu oraz minimalizacji danych.  Uwaga odnosi się analogicznie do **art. 35 ust. 1 pkt 1 i 2** projektu ustawy. | Uwaga uwzględniona |
| **176** | **Art. 29 ust. 1 pkt 4** | **Pracodawcy RP** | Por. uwagi do art. 2 pkt 2 i 3.  Określenie sztywnego wymiaru czasu pracy lub sztywnej liczby uniemożliwia cudzoziemcom np. pracę w godzinach nadliczbowych.  Rekomendujemy uzupełnienie:  ..minimalny wymiar czasu pracy albo minimalna liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu" | Uwaga nieuwzględniona.  Możliwość wykonywania pracy przez wyższą liczbę godzin przewidziano wart. 18 ust. 1 pkt 4 projektu. |
| **177** | **Art. 30** | **Lubuski UW** | Art. 30 – zmiana zezwolenia. Jeżeli wprowadzenie nowej ustawy ma usprawnić pracę urzędów i wyeliminować kolejki, wydaje się, że należy ograniczyć procedury związane z wydawaniem zezwoleń na pracę. Możliwość bezkosztowej zmiany zezwolenia na pracę spowoduje, że pracodawcy bardzo chętnie będą z tej procedury korzystać, bardzo to spowolni pracę urzędu i będzie stanowiło również pole do nadużyć. Przykład: cudzoziemiec przyjeżdża do pracy w celu wykonywania pracy na stanowisku pakowacza na umowie o pracę, po przyjeździe pracodawca stwierdza, że zatrudni go jednak na stanowisku rozbieracza mięsa na umowie zlecenie – cudzoziemiec pozostaje bez wyjścia, pracodawca w ten sposób łatwiej pozyskuje pracownika i wizę (konsulaty bardzo często zwracają uwagę na formę zatrudnienia i wysokość wynagrodzenia). Podsumowując wprowadzenie tak szerokiej możliwości zmiany zezwolenia stwarza ryzyko nadużyć i spowolnienia pracy urzędu. | Uwaga uwzględniona przepis został usunięty. |
| **178** | **Art. 30** | **Podkarpacki UW** | Sugerujemy usunięcie tego przepisu. Powodem jest zwielokrotnienie procedur w urzędach. Biorąc pod uwagę, iż jest to praktycznie nowe zezwolenie. | Uwaga uwzględniona przepis został usunięty. |
| **179** | **Art. 30** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Zmiana zezwoleń na pracę jest procedurą niepotrzebną oraz zostawiającą pracodawcom bardzo duże pole do nadużyć. Dzięki tej procedurze można zmienić nieomal wszystkie warunki wydanego zezwolenia, co na dobrą sprawę w większości przypadków byłoby tożsame z wydaniem całkowicie nowego zezwolenia na pracę. Dodatkowo procedura ta nie jest w żadnym zakresie ograniczona ilościowo (w trakcie trwania zezwolenia będzie można składać wniosek o zmianę dowolną ilość razy) oraz nie wymaga uiszczenia opłaty. Będzie to stanowiło problem w przypadku firm świadczących usługi outsourcingowe, które obecnie są najliczniejszą grupą wnioskodawców. Definicja takich podmiotów nie jest obecnie określona przez polskie prawo pracy, a omawiany przepis doprowadzi do sytuacji niebezpiecznych, w których kontrolowanie tych podmiotów będzie wysoce utrudnione. W obecnej formie przepis ten pozwoli im niemal dowolnie przesuwać pracowników między zakładami, z którymi owe firmy mają podpisane umowy o współpracę. Procedura ta pozwoli niejako „przywiązać” pracownika do danego pracodawcy, a urzędy będą miały problemy z ilością wnioskowanych zmian do zezwoleń. | Uwaga uwzględniona przepis został usunięty. |
| **180** | **Art. 30** | **WMUW Olsztyn** | 1. Wyeliminowanie z ustawy zmiany zezwolenia – powyższe będzie tylko komplikowało sytuację cudzoziemca i mnożyło procedury. 2. Jeżeli zapis pozostanie - wprowadzenie opłaty za zmianę zezwolenia w wysokości 50 % opłaty za wydanie zezwolenia. 3. Wprowadzenie limitu zmian zezwolenia dla jednego zezwolenia. 4. „Outsourcing pracowniczy” będzie rotował stanowiskami pracy cudzoziemców – może doprowadzić do tego, że cudzoziemiec otrzymując zezwolenie na pracę na uzgodnione stanowisko, nagle może pracować na zupełnie innym stanowisku, w innym miejscu – może doprowadzać do wyzysku pracownika. 5. Nie sprecyzowano procedury zmiany zezwolenia, sposobu składania wniosków i ich obsługi.   W ust. 2 dodanie przesłanki do odmowy zmiany zezwolenia: „3) zachodzą przesłanki do odmowy wydania zezwolenia na pracę”. | Uwaga uwzględniona przepis został usunięty. |
| **181** | **Art. 30** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Instytucja zmiany zezwolenia jest niepotrzebna i patogenna. Jest to de facto nowe zezwolenie. Multiplikuje procedury. | Uwaga uwzględniona przepis został usunięty. |
| **182** | **Art. 30** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Przepis do usunięcia lub doprecyzowania (np. ile razy można zmienić zezwolenie oraz określenie wysokości opłaty za wniosek o zmianę zezwolenia). Istnieje duże ryzyko, że przepis będzie stosowany w nieskończoność przez pracodawców, zwłaszcza w sytuacji gdy wniosek jest bezpłatny i będzie to skutkowało dłuższymi terminami na rozpatrzenie nowych wniosków o wydanie zezwoleń. Przykładowo podmiotowi zatrudniającemu wydano zezwolenia na 1 rok, ponieważ działalność prowadził poniżej 12 m-cy. Po upływie tych 12 m-cy składa wniosek o zmianę okresu ważności zezwolenia na trzy lata, ponieważ upłynęło 12 m-cy . Taka sama sytuacja zaistnieje, gdyby pracodawca złożył wniosek o zmianę daty ważności zezwolenia, ponieważ planuje zawrzeć z cudzoziemcem umowę o pracę (pierwotnie była umowa cywilnoprawna, w związku z czym zezwolenie otrzymał na 1 rok), po jakimś czasie składa kolejny wniosek o zmianę stanowiska, a jeszcze później o obniżenie wymiaru czasu pracy.  **Duże ryzyko nadużyć i wydłużenia czasu procedowania wszystkich wniosków.** | Uwaga uwzględniona przepis został usunięty. |
| **183** | **Art. 30 ust. 1** | **Pracodawcy RP** | Projektowany przepis nie uwzględnia określonych w art. 18 ust. 1 okoliczności, które nie wymagają zmiany zezwolenia.  Rekomendujemy uzupełnienie:  „Zezwolenie na pracę może być zmienione na wniosek podmiotu zatrudniającego przez wojewodę, który je wydał, jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na innych warunkach niż określone w zezwoleniu, z zastrzeżeniem art. 18 ust 1." | Uwaga bezprzedmiotowa, przepis został usunięty. |
| **184** | **Art. 30 ust. 1** | **Konfederacja Lewiatan** | Modyfikacja brzmienia przepisu:  *Art. 30. ust. 1. Zezwolenie na pracę może być zmienione na wniosek podmiotu zatrudniającego przez wojewodę, który je wydał, jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na innych warunkach niż określone w zezwoleniu* ***bądź u innego pracodawcy użytkownika.***  Proponuje się uwzględnienie możliwości zmiany zezwolenia na pracę również w przypadku zmiany pracodawcy użytkownika, dla którego cudzoziemiec świadczy pracę w charakterze pracownika tymczasowego. Zmiana treści umożliwi większą mobilność pracowników tymczasowych, co w konsekwencji pozwoli na bardziej odpowiednie dopasowanie kandydata do stanowisk pracy i potrzeb rynku. Będzie to również z korzyścią dla sytuacji cudzoziemca.  Ponadto pojawiają się wątpliwości co do procedury, czasu postępowania oraz dokumentów wymaganych w celu dokonania zmiany zezwolenia. Wymienione kwestie powinny być uregulowane bezpośrednio w przepisach ustawy, jak również informacja o braku opłaty administracyjnej pojawiająca się w uzasadnieniu projektu. | Uwaga bezprzedmiotowa, przepis został usunięty. |
| **185** | **Art. 30 ust. 1** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Artykuł 30 do wykreślenia.  *W obecnym brzmieniu spowoduje, że pracodawca może bez ograniczenia zmieniać warunki pracy cudzoziemca (bez dodatkowej opłaty). Organy kontrolne będą miały utrudnienie ze stwierdzeniem czy cudzoziemiec pracuje legalnie.* W przypadku, gdy przepis ma zostać należy dodać: na okres nie dłuższy niż w wydanym zezwoleniu.  *Brak zmiany treści przepisu może spowodować, że zezwolenia na pracę wydane na okres 1 roku (zgodnie z art. 32 projektu ustawy zatrudnieniu cudzoziemców) będą przedłużane do 3 lat.* | Uwaga uwzględniona, przepis został usunięty. |
| **186** | **Art. 30 ust. 1 i 2** | **Świętokrzyski Urząd**  **Wojewódzki w Kielcach** | Rezygnacja z instytucji zmiany  Zezwolenia.  Ryzyko sparaliżowania urzędów wnioskami o zmianę zezwoleń. Dodatkowo nie przewiduje się za zmianę  opłaty, co pracodawcy mogą nagminnie wykorzystywać i  wydłuży się tym samym czas trwania wszystkich postępowania. Dodatkowo jest ryzyko, że pracodawcy  będą nadużywać tej procedury, a urzędy będą niewydolne aby zmieniać w „nieskończoność” zezwolenia. | Uwaga bezprzedmiotowa, przepis został usunięty. |
| **187** | **Art. 30 ust. 2** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Warto dodać pkt 3 i 4 w brzmieniu:  „3) podmiot wnioskuje o zmianę podmiotu zatrudniającego lub zmianę cudzoziemca,  4) zezwolenie zakończyło ważność wcześniej niż dzień złożenia wniosku o zmianę zezwolenia.”.  Wtedy wprost zablokuje się próby zmian podmiotu lub cudzoziemca w zezwoleniu, lub nieważnych zezwoleń, które znając pomysłowość stron lub pełnomocników z pewnością będą miały miejsce. | Uwaga bezprzedmiotowa, przepis został usunięty. |
| **188** | **Art. 31 ust. 1** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Należy doprecyzować, że powiadomienie wojewody powinno nastąpić za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 20, analogicznie do powiadomień określonych w art. 18 i 19. | Uwaga uwzględniona. |
| **189** | **Art. 31 ust. 1** | **Pracodawcy RP** | W obecnych realiach biznesowych wymagających elastyczności okres w którym można powierzyć cudzoziemcowi pracę na innych stanowisku oraz na innych zasadach niż określone w zezwoleniu powinien wynosić min. 90 dni.  Rekomendujemy zmianę przepisu:  „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." | Uwaga nieuwzględniona. |
| **190** | **Art. 32** | **Lubuski UW** | Art. 32 może budzić wątpliwości wśród pracodawców, gdyż jeżeli zaproponują cudzoziemcowi zatrudnienie w wymiarze większym niż 20 godzin tygodniowo i będzie to umowa zlecenie, to będą się domagać wydania zezwolenia na okres dłuższy niż rok. Przepis art. 32 ust. 1 pkt 2 może wprowadzać w błąd w odniesieniu do art. 32 ust. pkt 3. | Uwaga nieuzasadniona.  Wystarczy spełnienie jednego z warunków. |
| **191** | **Art. 32 ust. 1** | **Pracodawcy RP** | Nieuzasadnione jest skrócenie okresu ważności zezwolenia do maksymalnie roku we wskazanych przypadkach.  Rekomendujemy pozostawienie dotychczasowych rozwiązań - jak w aktualnie obowiązującej ustawie o promocji zatrudnienia (okres ważności nie dłuższy niż 3 lata).  Skrócenie we wskazanych przypadkach okresu ważności zezwolenia do roku spowoduje zwiększenie czasu oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę (z uwagi na zwiększenie liczby postępowań), który już teraz jest długi.  Rekomendujemy usunięcie przepisu. | Uwaga nieuwzględniona. Przepis został wprowadzony w związku z zaobserwowanymi nadużyciami. |
| **192** | **Art. 32 ust. 1 pkt 3** | **Stowarzyszenie Interwencji Prawnej** | Komentowana regulacja przewiduje wydawanie zezwoleń na pracę na czas określony nie dłuższy niż 1 rok, jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę jest złożony przez podmiot zatrudniający prowadzący działalność gospodarczą przez okres krótszy niż 1 rok, kiedy czas pracy nie będzie przekraczał ½ pełnego czasu pracy lub 20 godzin tygodniowo, lub gdy cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.  W opinii Stowarzyszenia, jest to kolejna regulacja, która nie uwzględnia specyfiki niektórych zawodów i zapotrzebowania na niektóre usługi na rynku, a jej wprowadzenie doprowadzi do nieuprawnionego różnicowania sytuacji osób zatrudnionych w oparciu o umowę o pracę oraz umowę cywilnoprawną. Wskazać można tytułem przykładu, że szereg usług kreatywnych w branży IT realizowanych jest na podstawie umów o dzieło, gdyż tylko taka umowa w pełni odzwierciedla istotę stosunku prawnego. Przyjęcie proponowanej regulacji oznacza, że niezależnie od okresu współpracy na podstawie umowy cywilnoprawnej, wysokości wynagrodzenia, kwalifikacji posiadanych przez cudzoziemca oraz zapotrzebowania na dany zawód na rynku pracy, każdorazowo zezwolenie wydawane będzie na rok, tylko i wyłącznie z tego powodu, że strony łączy umowa cywilnoprawna. Trudno znaleźć racjonalne uzasadnienie dla tego typu rozwiązania prawnego. Jeżeli przepis służyć ma eliminowaniu ewentualnych nadużyć związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, to jeszcze raz należy podkreślić, że regulacje art. 14 projektu ustawy pozwalają na swobodną, opartą na zasadach racjonalnego rozumowania i doświadczenia życiowego, ocenę każdego wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę, a tworzenie kazuistycznych rozwiązań prawnych wydaje się być nieuzasadnione wobec dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości na rynku pracy.  Postulujemy usunięcie komentowanej regulacji. | Uwaga nieuwzględniona. Przepis został wprowadzony w związku z zaobserwowanymi nadużyciami. Ma też na celu promowanie umów o pracę, które dają większą ochronę pracownikowi. |
| **193** | **Art. 32 ust.2** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponujemy wykreślenie przepisu z projektu. Zezwolenie na pracę dotyczące pracy tymczasowej powinno być wydawane na ogólnych zasadach, tj. na okres do 3 lat, przy uwzględnieniu propozycji zmiany z pkt. 25, tzn. agencji pracy tymczasowej należy nadać prawo na zmianę zezwolenia na pracę w zakresie warunków zatrudnienia i pracodawcy użytkownika. W konsekwencji przyjęcia powyższej propozycji zostaną odciążone Urzędy Wojewódzki z liczby nowych wniosków o zezwolenia na pracę. | Uwaga nieuwzględniona. W zezwoleniu określa się pracodawcę użytkownika- zezwolenie może być wydane na okres pracy przewidziany w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. |
| **194** | **Art. 32 ust. 2** | **WMUW Olsztyn** | Wskazanie konkretnego okresu na jaki ma zostać wydane zezwolenie na rzecz APT- wojewoda w trakcie procedury nie jest w stanie zbadać faktycznego okresu jaki cudzoziemiec przepracował na rzecz Agencji w ciągu 36 miesięcy. | Uwaga nieuwzględniona. Przepis nie wymaga sprawdzenia ile cudzoziemiec faktycznie przepracował. |
| **195** | **Art. 32 ust. 2** | **Podkarpacki UW** | Trudne do obliczenia 18/36. Biorąc pod uwagę możliwość przerw w wykonywaniu pracy. | Uwaga nieuwzględniona. Przepis nie wymaga sprawdzenia ile cudzoziemiec faktycznie przepracował. |
| **196** | **Art. 32 ust. 2** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Bardzo trudne do obliczenia 18/36. Te zapisy ograniczające, obligatoryjne, nie istnieją w przypadku oświadczeń. Proponujemy usunięcie tego zapisu. | Uwaga nieuwzględniona. Przepis nie wymaga sprawdzenia ile cudzoziemiec faktycznie przepracował. |
| **197** | **Art. 32 ust. 2** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Do rozważenia usunięcie przepisu. Przepis nakłada konieczność badania okresów, w których cudzoziemiec był kierowany przez agencję pracy tymczasowej -wnioskodawcę do pracodawcy użytkownika, co wydłuży procedowanie wniosku i wiąże się z wezwaniem do przedstawienia dokumentów (świadectw pracy, zaświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca itp).  Należy również podkreślić, że cudzoziemiec mógł być kierowany już do tego samego pracodawcy użytkownika przez inną agencję pracy, w tym agencję mającą siedzibę w innym województwie o czym możemy nie zostać poinformowani. Do tej pory obowiązek przestrzegania okresów, o których mowa w art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych leżał po stronie agencji pracy. | Uwaga nieuwzględniona. Przepis nie wymaga sprawdzenia ile cudzoziemiec faktycznie przepracował. |
| **198** | **Art. 32 ust. 2** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Przepis ten wydaje się bardzo trudny do realizowania. Z uwagi na specyfikę postępowania, w której to pracodawca jest stroną postepowania, organ będzie miał problem z wyegzekwowaniem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w których jasno określa się, że pracownik tymczasowy może świadczyć pracę dla jednego podmiotu przez okres 18 miesięcy w 36 następujących po sobie miesiącach. W naszej ocenie poprawnym realizowaniem przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych powinien zająć się pracodawca, a organ miałby za zadanie wydawać decyzję uprawniającą cudzoziemca do podjęcia pracy. Organ powinien jedynie otrzymać jasną dyspozycję na jaki okres powinien wydać zezwolenie, np. 1 rok lub 18 miesięcy. | Uwaga nieuwzględniona. Przepis nie wymaga sprawdzenia ile cudzoziemiec faktycznie przepracował. |
| **199** | **art. 32 ust. 2** | **GIP** | warto byłoby jednoznacznie wskazać, że przepis ten ma zastosowanie również w przypadku osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego oraz wprowadzić analogiczną regulację także w odniesieniu do oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca. | Uwaga uwzględniona. Zdefiniowano pracownika tymczasowego. |
| **200** | **Rozdział 3 - tytuł** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy doprecyzować o jaką funkcję chodzi. Propozycja „*Zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem funkcji zarządczej lub reprezentowania podmiotu w spółkach prawa handlowego”* | Uwaga nieuwzględniona |
| **201** | **Art. 33** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Zwrot „pełnienie określonej funkcji” brzmi wieloznacznie. Chodzi o ograniczoną liczbę funkcji w spółkach (zarządach) i prokurę – spółki prawa handlowego. | Uwaga nieuwzględniona |
| **202** | **Art. 33** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Dookreślenie rodzaju pełnionej funkcji w omawianym przepisie wydaje się być zasadne, pojęcie jest tu zbyt nieostre. | Uwaga nieuwzględniona. Art. 34 projektu, określa w jakich przypadkach wydaje się zezwolenie |
| **203** | **Art. 34 ust. 1 pkt 2** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy doprecyzować, podobnie jak przy art. 6 pkt 3, że chodzi o komplementariusza. Dyrektor Generalny również jest upoważniony do reprezentowania lub prowadzenia spraw spółki. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **204** | **Art. 34 ust. 1 pkt 2** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Czy w omawianym przepisie wystarczającym nie byłoby określenie: „…osoby prowadzącej sprawy spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej.”? | Uwaga nieuwzględniona |
| **205** | **Art. 34 ust. 2 pkt 1** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Błędna nazwa ustawy, obecnie to ustawa z dnia 26 października 1995 r. o społecznych formach rozwoju mieszkalnictwa (t.j. Dz. U. z 2021 poz. 2224 ze zm.). | Uwaga uwzględniona |
| **206** | **Art. 34 ust. 2 pkt 2** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy zawrzeć treść identyczną, jak w aktualnej ustawie o promocji, tj.: „*zatrudnia na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy* ***przez okres co najmniej roku poprzedzającego złożenie wniosku*** *co najmniej dwóch pracowników, którzy nie podlegają obowiązkowi posiadania zezwolenia na pracę”.*  Zapis art. 34 ust. 2 pkt 2 wskazuje, ze zatrudnienie dotyczy **roku podatkowego** poprzedzającego złożenie wniosku, który nie jest tożsamy z rokiem kalendarzowym. Poza tym sugeruje również, że zatrudnienie na czas nieokreślony dwóch pracowników w pełnym wymiarze czasu może dotyczyć np. 1 lub kilku m-cy tzn. strona załączając dokumenty potwierdzające spełnienie tej przesłanki może przedstawić np. umowę, która na dzień złożenia wniosku wygasła, ale w roku podatkowym przez 4 m-ce podmiot zatrudniał dwóch pracowników na ww. warunkach. | Uwaga uwzględniona |
| **207** | **Art. 34 ust. 2 pkt 2** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Dopisać do artykułu: **zatrudnia** (nie zatrudniał) co najmniej np. 20 % stanu zatrudnienia (min. 2 osoby) na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres co najmniej roku poprzedzającego złożenie wniosku …  *Firmy powierzają wykonywanie pracy dla kilkudziesięciu a nawet kilkuset cudzoziemców. Zatrudniają tylko 2 osoby - przeważnie księgowych.* | Uwaga uwzględniona |
| **208** | **Art. 34 ust. 2** | **WMUW Olsztyn** | Powrót do brzmienia art. 88c ust. 4 – w projekcie wskazano, że należy badać zatrudnienie w roku podatkowym poprzedzającym złożenie wniosku, a nie jak dotychczas na rok przed złożeniem wniosku. Powyższe jest niekorzystne i nie odzwierciedla aktualnej sytuacji finansowej i pracowniczej spółki. | Uwaga uwzględniona |
| **209** | **Art. 34 ust. 2** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Proponujemy zmianę przepisu tak aby zdanie odnoszące się do roku podatkowego poprzedzającego złożenie wniosku nie odnosiło się także do przesłanki zatrudniania na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej dwóch pracowników. Wymagałoby to jedynie zmiany redakcyjnej przepisu tak, aby odpowiadał obecnie obowiązującej ustawie. | Uwaga uwzględniona |
| **210** | **Art. 34 ust. 2 i 3** | **Pracodawcy RP** | W przypadku nowopowstałych podmiotów zatrudniających spełnienie warunków określonych w ust. 2 jest niemożliwe, natomiast warunek określony w ust. 3 jest sformułowany w sposób bardzo ogólny i uzyskanie zezwolenia na tej podstawie (ust. 3) jest bardzo trudne, wojewodowie (urzędy wojewódzkie) kwestionują spełnienie tego warunku utworzenie bardziej klarownych warunków uzyskania zezwolenia na pracę dla podmiotów zatrudniających, które powstały w roku podatkowym złożenia wniosku o zezwolenie. | Uwaga nieuwzględniona. Przepis jest ogólny aby uwzględnić różne okoliczności jakie dotyczące spółki. |
| **211** | **Art. 34 ust. 3** | **Stowarzyszenie Interwencji Prawnej** | Projektowana regulacja wprowadza wymóg kumulatywnego spełnienia przesłanki posiadania środków, jak również przesłanki prowadzenia działań, w szczególności działalności przyczyniającej się do wzrostu inwestycji, transferu technologii, wprowadzania korzystnych innowacji lub tworzenia miejsc pracy celem uzyskania zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji. Zgodnie z aktualnie obowiązującym rozwiązaniem prawnym (art. 88c ust. 4 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) spełnienie jednej z wyżej wymienionych przesłanek jest wystarczające do udzielenia wnioskowanego zezwolenia, o czym świadczy posłużenie się przez ustawodawcę alternatywą „lub”. Stoimy na stanowisku, że obowiązujące przepisy nie tylko w sposób pełniejszy uwzględniają specyfikę prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce, ale i pozwalają organom władzy na swobodniejszą ocenę „kondycji” spółki. Zdarza się bowiem, że mimo braku środków, podmiot gospodarczy prowadzi intensywne, innowacyjne działania, które bez wątpienia pozwolą na spełnienie wymogów ustawowych w przyszłości. Przyjęcie przepisu w proponowanym kształcie będzie obligowało organ do odmowy udzielenia zezwolenia.  Warto ponadto zauważyć, że orzekanie w oparciu o omawiane powyżej przesłanki oparte zostało w projekcie ustawy – w przeciwieństwie do aktualnego rozwiązania prawnego – na uznaniu administracyjnym, co oznacza, że nawet w przypadku spełnienia obu przesłanek organ nie jest zobligowany do wydania decyzji zgodnej z żądaniem strony. Wprowadza to stan niepewności i może zniechęcać do zakładania i prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce.  Należy również zauważyć, że przyjęcie przepisu w projektowanym kształcie doprowadzi do braku spójności w prawie. Uzyskanie zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej w oparciu o przepisy ustawy o cudzoziemcach uwarunkowane zostało spełnieniem przesłanki środków finansowych lub prowadzeniem działań pozwalających na spełnienie warunków ustawowych w przyszłości, a decyzja w tym przedmiocie ma charakter decyzji związanej. Oznacza to, że orzekając o tożsamym uprawnieniu, organ administracji będzie kierował się różnymi przesłankami, co nie znajduje uzasadnienia prawnego.  Postulujemy rezygnację z wymogu kumulatywnego spełnienia przesłanki posiadania środków oraz przesłanki prowadzenia działań pozwalających na spełnienie w przyszłości warunków określonych w ust. 2 art. 34 projektu ustawy, jak również oparcie orzekania o spełnieniu tej przesłanki na związaniu administracyjnym. | Uwaga uwzględniona. |
| **212** | **art. 34 ust. 4** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Ustęp 4 artykułu do wykreślenia.  *Wojewoda zgodnie z tym artykułem nie ma możliwości sprawdzenia czy firma jest korzystna dla gospodarki. Podmioty otwierane są przez cudzoziemców, którzy przebywają w Polsce od kilku lat, np. pobierają naukę w szkołach dla dorosłych, nie posiadają też dokumentów potwierdzających legalną pracę. Firmy te zatrudniają tylko cudzoziemców. Ponadto zajmują się outsourcingiem pracowniczym, agencją zatrudnienia, przeważnie nie mają zysku tylko straty.* | Uwaga uwzględniona |
| **213** | **art. 34 ust. 4** | **KPUW w Bydgoszczy** | Proponujemy usunąć ten zapis w całości. | Uwaga uwzględniona |
| **214** | **art. 34 ust. 4** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Sugerujemy usunięcie tego zapisu w całości. | Uwaga uwzględniona |
| **215** | **art. 34 ust. 4** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Do rozważenia usunięcie przepisu. Ubiegając się o ten szczególny rodzaj zezwolenia na pracę, nie można przystawać na to, aby spółka zaczynająca działalność gospodarczą lub od kilku istniejąca na rynku nie prowadziła działań przyczyniających się do wzrostu inwestycji, transferu technologii, wprowadzania korzystnych innowacji lub tworzenia miejsc pracy, a tym bardziej nie posiadała środków finansowych i generowałą straty. | Uwaga uwzględniona |
| **216** | **Art. 34 ust. 4** | **WMUW Olsztyn** | Może prowadzić do zakładania fikcyjnych Spółek przez osoby - słupy, które posiadają 3 letni legalny i nieprzerwany pobyt w Polsce obchodząc przy tym zapisy ust. 2 ww. przepisu. | Przepis usunięty. |
| **217** | **Art. 36** | **Pracodawcy RP** | Nieuzasadnione jest skrócenie okresu ważności zezwolenia do maksymalnie roku we wskazanych przypadkach.  Rekomendujemy pozostawienie dotychczasowych rozwiązań - jak w aktualnie obowiązującej ustawie o promocji zatrudnienia (okres ważności nie dłuższy niż 3 lata).  Skrócenie we wskazanych przypadkach okresu ważności zezwolenia do roku spowoduje zwiększenie czasu oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę (z uwagi na zwiększenie liczby postępowań), który już teraz jest długi. Ewentualnie:  Aktualnie obowiązująca ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewiduje w art. 88e ust. 2 możliwość wydania zezwolenia na pracę na okres nie dłuższy niż 5 lat, w przypadku gdy cudzoziemiec pełni funkcję w zarządzie osoby prawnej, która na dzień złożenia wniosku zatrudnia powyżej 25 osób.  Nieuzasadniona jest rezygnacja z takiego przepisu w projektowanej ustawie. Przepis ten również powinien zostać „przeniesiony" do projektowanej ustawy.  Rekomendujemy usunięcie przepisu.  Ewentualnie:  Rekomendujemy następujące brzmienie art. 36 (zamiast aktualnie projektowanego, które przewiduje skrócenie okresu do maksymalnie roku - por. uwaga powyżej):  „W przypadku gdy cudzoziemiec pełni funkcję w zarządzie osoby prawnej, która na dzień złożenia wniosku zatrudnia powyżej 25 osób, wojewoda może wydać zezwolenie na pracę na okres nie dłuższy niż 5 lat." | Uwaga nieuwzględniona. Ze względu na nadużycia powinna istnieć możliwość ponownego sprawdzenia funkcjonowania danego podmiotu.(czy posiada dochód czy zatrudnia pracowników). |
| **218** | **Art. 37** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Warto dodać po „przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej” **i Unii Europejskiej.**  *Cudzoziemcy, którzy mogą przebywać w Strefie Schengen w ruchu bezwizowym przebywają i prowadzą firmy w Polsce od kilku lat bez zezwolenia na pracę, składają wyjaśnienia, że na terytorium Polski przebywają mniej niż 6 m-cy, przebywają w innych krajach UE.* | Uwaga nieuwzględniona |
| **219** | **Art. 37** | **Stowarzyszenie Interwencji Prawnej** | W zakresie wydawania zezwoleń na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji rozważyć należy wprowadzenie rozwiązania, które zalegalizuje wykonywaną pracę do czasu prawomocnego wydania decyzji w tym przedmiocie.  Zauważyć należy, że zgodnie z art. 37 projektowanej ustawy, będącym odpowiednikiem art. 88 ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zezwolenie na pracę nie jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres nieprzekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo w związku z reprezentacją lub prowadzeniem spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej, albo w związku z udzieloną mu prokurą. Regulacja ta daje zatem prawo wykonywania pracy bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę przez okres 6 miesięcy pobytu  w Polsce. Mając na względzie długość procedur administracyjnych, których przedmiotem jest wydawanie zezwoleń na pracę (obecnie typu B) zdarza się, że mimo złożenia wniosku ze znaczącym wyprzedzeniem, nie udaje się uzyskać zezwolenia w okresie 6 miesięcy uprawniających do wykonywania pracy bez konieczności posiadania zezwolenia. Rodzi to konieczność dodatkowych czynności prawnych, jak przykładowo odwołanie z pełnienia funkcji członka zarządu, których dokonanie nie zawsze jest możliwe albo pożądane z punktu widzenia interesów spółki.  Korzystnym byłoby, na wzór rozwiązań przewidzianych w art. 21 ust. 1 projektu ustawy, wprowadzenie przepisu przedłużającego prawo wykonywania pracy do czasu, kiedy decyzja w sprawie zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji stała się ostateczna, pod warunkiem złożenia wniosku w terminie, kiedy cudzoziemiec uprawniony był do pełnienia funkcji bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę. | Uwaga nieuwzględniona.  Zwolnienie, o którym mowa a art. 37 dot. Podmiotów które zarządzają spółką ale nie przebywają przez okres dłuższy niż 6 miesięcy na terytorium RP. Praca w procedurze mogła by rodzić nadużycia. |
| **220** | **Art. 38** | **WMUW Olsztyn** | Dodanie kolejnego ustępu „W przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1 cudzoziemiec może wykonywać pracę tylko na rzecz oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo do podmiotu powiązanego i nie może być udostępniany w celu świadczenia pracy na rzecz innych podmiotów.  Ponownie w obecnej ustawie nie znajduję zapisu tożsamego z zapisem dotychczasowego art. 88c ust. 9, który pracodawcy usiłowali nagminnie obchodzić, delegując pracowników do firm outsourcingowych, które następnie kierowały ich do konkretnych podmiotów powierzających pracę. | Opisanego przypadku dotyczą przepisy art. 13 ust. 1 pkt 7. |
| **221** | **Art. 38 ust. 1 pkt 1** | **GIP** | uwagi dotyczą niespójności językowej projektu z regulacjami ustawy  o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, w której jest mowa o delegowaniu do oddziału lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium RP/państwa członkowskiego. Natomiast projekt ustawy mówi o delegowaniu do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo do podmiotu powiązanego w sposób odpowiadający relacji spółki dominującej i spółki zależnej w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 Kodeksu spółek handlowych (uwaga ta odnosi się również adekwatnie do art. 41 oraz art. 42 pkt 2 projektu) | Przepis został poprawiony. |
| **222** | **art. 38 ust. 1 pkt 1** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Proponujemy powrót do aktualnego brzmienia przepisu. Ustawa o podatku dochodowym od osób fizycznych posiadała szerszy katalog powiązań (kapitałowe oraz osobowe), które bardziej odpowiadały relacjom dwóch podmiotów (zagranicznego i polskiego). Należy wskazać, że w ww. ustawie zdefiniowano również zagraniczny zakład (w tym przedstawicielstwo, oddział, biuro, fabrykę). Delegowania nie dotyczą jedynie podmiotów, które odpowiadają relacjom wskazanym w K.S.H. | Uwaga nieuwzględniona |
| **223** | **art. 38 ust. 1 pkt 3** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy zmienić zapis, podobnie, jak w ustawie o promocji, tj. „*w innym celu niż wskazany w pkt 1 i 2*”.  Sformułowanie „świadczenie usług” jest zbyt obszerne i nie odnosi się bezpośrednio do usługi eksportowej. | Uwaga nieuwzględniona |
| **224** | **art. 38 ust. 1 pkt 3** | **GIP** | projekt ustawy przewiduje możliwość delegowania „w innym celu niż świadczenie usług”, co stoi w sprzeczności do rozwiązań przewidzianych w dyrektywie 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz w ustawie o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, które nie przewidują możliwości delegowania pracowników w innym celu niż świadczenie usług. | Uwaga nieuwzględniona. Projekt ustawy ma szerszy zakres niż ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. |
| **225** | **art. 39 pkt 2** | **GIP** | w przepisie tym prawdopodobnie należałoby powtórzyć treść zawartą w obecnie obowiązującym art. 88c ust. 6 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (zaproponowany przepis projektu nie obejmuje wszystkich minimalnych warunków zatrudnienia pracownika delegowanego do pracy na terytorium RP). | Uwaga uwzględniona |
| **226** | **Art. 39 pkt 3** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Błędna nazwa ustawy, obecnie to ustawa z dnia 26 października 1995 r. o społecznych formach rozwoju mieszkalnictwa (t.j. Dz. U. z 2021 poz. 2224 ze zm.). | Uwaga uwzględniona. |
| **227** | **Art. 40** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Czy w omawianym artykule nie powinno znaleźć się odniesienie także do art. 38 ust. 1 pkt 2 (dotychczasowego zezwolenia typ D)? | Uwaga uwzględniona. |
| **228** | **Art. 40 ust. 2** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Należy dodać pkt 2 po słowach *W przypadkach, o których mowa w art. 38 ust. 1 pkt 1”*, tj. „W przypadkach, o których mowa w art. 38 ust. 1 **pkt 1 i 2**”.  Przy delegowaniu przez podmiot zagraniczny w celu świadczenia usługi eksportowej konieczne jest wskazanie podmiotu, do którego delegowany jest cudzoziemiec. | Uwaga uwzględniona. |
| **229** | **art. 40 ust. 1 pkt 4** | **Pracodawcy RP** | Por. uwagi do art. 2 pkt 2 i 3.  Określenie sztywnego wymiaru czasu pracy lub sztywnej liczby uniemożliwia cudzoziemcom np. pracę w godzinach nadliczbowych.  Rekomendujemy uzupełnienie:  „Minimalny wymiar czasu pracy albo minimalna liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu". | Uwaga nieuwzględniona.  Możliwość wykonywania pracy przez wyższą liczbę godzin przewidziano wart. 18 ust. 1 pkt 4 projektu. |
| **230** | **art. 40 ust. 1 pkt 6** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Przy delegowaniu pracownika nie rekomendujemy wskazywania rodzaju umowy będącej podstawą wykonywania pracy, ponieważ katalog rodzajów umów zawieranych w Polsce nie zawsze odpowiada rodzajom umów zagranicznych. | Uwaga uwzględniona. |
| **231** | **Art. 40 ust. 2** | **GIP** | w myśl tego przepisu, w zezwoleniu na pracę określa się podmiot, do którego cudzoziemiec jest delegowany, wyłącznie w przypadkach, w których delegowanie będzie odbywało się do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo do podmiotu powiązanego w sposób odpowiadający relacji spółki dominującej i spółki zależnej, natomiast pominięto wskazanie takiego podmiotu w przypadku delegowania w innym celu niż delegowanie wewnątrzkorporacyjne, co odpowiadałoby obecnemu zezwoleniu na pracę typu E | Uwaga uwzględniona częściowo. Dodano odbiorcę usługi w przypadku usługi eksportowej. |
| **232** | **Art. 41** | **Pracodawcy RP** | Nieuzasadnione jest skrócenie okresu ważności zezwolenie do maksymalnie roku we wskazanych przypadkach.  Rekomendujemy pozostawienie dotychczasowych rozwiązań - jak w aktualnie obowiązującej ustawie o promocji zatrudnienia (okres ważności nie dłuższy niż 3 lata).  Skrócenie we wskazanych przypadkach okresu ważności zezwolenia do roku spowoduje zwiększenie czasu oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę (z uwagi na zwiększenie liczby postępowań), który już teraz jest długi. Rekomendujemy usunięcie przepisu. | Uwaga nieuwzględniona. Z uwagi na zaobserwowane nadużycia. Konieczne jest ponowne sprawdzenie przesłanek wydania zezwolenia. |
| **233** | **Art. 41** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Uwaga do powiązań – patrz uwaga nr 27 do **art. 38 ust. 1 pkt 1** | Uwaga nieuwzględniona. |
| **234** | **art. 42 pkt 3** | **GIP** | uwaga jak do art. 38 ust. 1 pkt 3, dotycząca wskazania możliwości delegowania „w innym celu niż wykonanie usług”, co jest sprzeczne z przepisami dyrektywy 96/71/WE oraz ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, ze względu na brak możliwości delegowania pracowników w innym celu niż świadczenie usług. Ponadto w tym przypadku pojawia się niespójność pojęciowa ze względu na użycie sformułowań: „świadczenie usługi” i „wykonanie usługi”. | Uwaga nieuwzględniona. Projekt ustawy ma szerszy zakres niż ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług. |
| **235** | **Art. 45** | **NSZZ Solidarność** | Oświadczenie objęte regulacją art. 45, zgodnie z którym podmiot zatrudniający zapewnia cudzoziemcowi zakwaterowanie albo że według wiedzy podmiotu zatrudniającego cudzoziemiec zapewnia sobie zakwaterowanie we własnym zakresie, należy objąć rygorem odpowiedzialności karnej. Dane zawarte w tym oświadczeniu są szczególnie istotne w kontekście nielegalnej mobilności pracowników sezonowych w ramach krajów UE. Oczywiście zmiana może stanowić istotne działanie prewencyjne. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **236** | **Art. 45 pkt 1** | **UODO** | Zgodnie z **art. 45 pkt 1** projektu ustawy *wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową* zawiera m.in. *dane dotyczące pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w dniu złożenia wniosku.* Projektowana ustawa powinna określać, jakie dane osobowe będąmieścić się w kategorii *danych dotyczących pobytu cudzoziemca na terytorium*  *Rzeczypospolitej Polskiej* bądź odsyłać do odpowiednich aktów normatywnych określających tą materię. Przyjęcie wskazanych rozwiązań zapewniłoby stosowanie zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych: zgodności z prawem, rzetelności  i przejrzystości, ograniczenia celu oraz minimalizacji danych.  Uwaga odnosi się odpowiednio do *ewidencji oświadczeń*, o której mowa w **art. 62 ust. 2**  projektu ustawy. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **237** | **Art. 48 ust 1** | **UODO** | **Art. 48 ust. 1** przewiduje, że *jeżeli cudzoziemiec wskazany we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową będzie ubiegał się o wydanie wizy, o której mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5a ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub zamierza wjechać na*  *terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach ruchu bezwizowego i spełnione są warunki, o których mowa w art. 43 ust. 1, oraz nie zachodzą okoliczności, z powodu których odmawia się wydania zezwolenia na pracę sezonową, starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu zatrudniającego: 1) wpisuje wniosek do* ***ewidencji***  ***wniosków w sprawie pracy sezonowej****; 2) wydaje podmiotowi zatrudniającemu pisemne*  *zaświadczenie o wpisie, o którym mowa w pkt 1.* Zarówno ten przepis, jak i kolejne dotyczące  ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej mają charakter blankietowy. Organ nadzorczy zdaje sobie sprawę, że powyższe kwestie uregulowane zostały w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. poz. 690). Akt ten zostanie jednak uchylony wraz z wejściem w życie ustawy o aktywności zawodowej, odnośnie której toczy się równoległy proces legislacyjny (UD 399), a która nie reguluje przedstawionych powyżej kwestii. Uzasadnionym byłoby zatem ustalenie i wskazanie w projekcie zasad prowadzenia *ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej*, w szczególności kto jest odpowiedzialny za jej prowadzenie, jaki zakres danych osobowych się do niej wpisuje, czy podlega ona udostępnieniu, a jeśli tak – komu i na jakich zasadach, jak długo są w niej przechowywane dane. Należy podkreślić, iż organ nadzorczy konsekwentnie wskazuje, iż rozwiązania nakładające prawa i obowiązki na wykonawców  (adresatów) norm powinny wynikać z przepisów rangi ustawy oraz powinny być zupełne, jak również zapewniające stosowanie przepisów, w tym przesłanek legalizujących przetwarzanie z art. 9 rozporządzenia 2016/679, jeśli przetwarzane miałyby być dane szczególnych kategorii.  Uwaga analogicznie odnosi się do **art. 62** w kwestii *ewidencji oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca*. | Uwaga uwzględniona. |
| **238** | **Art. 53** | **Pracodawcy RP** | Por. uwagi do art. 2 pkt 2 i 3.  Określenie sztywnej liczby uniemożliwia cudzoziemcom np. pracę w „godzinach nadliczbowych".  Jednocześnie warto zauważyć, że w przedmiotowy przepis dopuszcza podanie „najniższego" wymiaru czasu pracy, inaczej niż art. 9 ust. 1 pkt 4, 29 ust. 1 pkt 4 i 40 ust. 1 pkt 4. Niemniej dla spójności rekomendujemy zmianę sformułowania „najniższy" na „minimalny".  Rekomendujemy uzupełnienie:  „Minimalny wymiar czasu pracy albo minimalna liczbę aodzin pracy w tygodniu lub miesigcu" | Uwaga nieuwzględniona.  Możliwość wykonywania pracy przez wyższą liczbę godzin przewidziano wart. 18 ust. 1 pkt 4 projektu. |
| **239** | **art. 53 ust. 1 pkt 3 i 4** | **GIP** | wskazane byłoby powiązanie określonego w zezwoleniu na pracę sezonową najniższego wymiaru czasu pracy albo liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu z najniższym wynagrodzeniem, jakie może otrzymywać cudzoziemiec – w ten sposób, aby z przepisów jednoznacznie wynikało, że w przypadku wykonywania pracy powyżej tego wymiaru albo liczby godzin cudzoziemcowi przysługuje odpowiednio zwiększone wynagrodzenie (podobnie, jak to jest uregulowane w odniesieniu do zezwoleń na pracę – art. 18 ust. 1 pkt 4 i oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca – art. 67 pkt 4). | Art. 53 określa czas pracy i wynagrodzenie w zezwoleniu na pracę.  Możliwość wykonywania pracy przez wyższą liczbę godzin przewidziano w art. 18 ust. 1 pkt 4 projektu. |
| **240** | **Art. 55** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Redakcyjna – art. 19 nie ma ustępów, lecz punkty. | Uwaga uwzględniona. |
| **241** | **Art. 55** | **GIP** | przepis ten odsyła do art. 19 ust. 1 projektu, jednak art. 19 nie jest podzielony na ustępy | Uwaga uwzględniona. |
| **242** | **Art. 59** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Nawiązując do konieczności przeprowadzenia procedury dotyczącej wydania zezwolenia na pracę tylko i wyłącznie poprzez praca.gov.pl analogiczny przepis powinno się stosować także do procedury oświadczenia o powierzeniu pracy. Pojawiające się w omawianym artykule słowo „może” wprowadza niepewność w interpretowaniu przepisu. | Uwaga uwzględniona. |
| **243** | **Art. 59** | **KPUW w Bydgoszczy** | Słowo „może” oznacza fakultatywny charakter tego wymogu. Proponujemy, aby analogicznie jak przy zezwoleniach na pracę ograniczyć prowadzenie wspomnianego rejestru tylko przez portal praca.gov.pl | Uwaga uwzględniona. |
| **244** | **Art. 59** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Słowo „może” oznacza fakultatywny charakter tego wymogu. Proponujemy , podobnie jak w zezwoleniach na prace ograniczyć prowadzenie tego rejestru tylko przez portal praca.gov.pl | Uwaga uwzględniona. |
| **245** | **ART. 59 ust 1** | **UODO** | **Art. 59 ust. 1** przewiduje, że *polski podmiot zatrudniający może złożyć za pomocą systemu*  *teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca*. Nie jest jasne zastosowanie sformułowania *może* wskazującego nafakultatywność złożenia powyższego oświadczenia *za pomocą systemu teleinformatycznego*  *pod adresem www.praca.gov.pl*, podczas gdy z uzasadnienia projektu wynika, że *oświadczenie będzie można złożyć wyłącznie za pośrednictwem systemu*  *teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl.* | Uwaga uwzględniona. |
| **246** | **Art. 60 ust. 1 pkt 1 lit f** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się nadanie nowego brzmienia art. 60 ust. 1 pkt 1 lit. f):  *numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w przypadku podmiotu zatrudniającego, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej,* ***a cudzoziemiec którego oświadczenie dotyczy ma być zatrudniony w charakterze pracownika tymczasowego*.** | Uwaga uwzględniona. |
| **247** | **Art. 61** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Opłata jest tu określona jako jednorazowa. W przypadku zezwoleń na pracę tego nie ma, co może oznaczać, że są inne niż jednorazowe. Proponujemy ujednolicenie zapisu przez dodanie w art. 10 słowa „jednorazowa”. | Uwaga częściowo uwzględniona – wykreślono wyraz „jednorazowa”. |
| **248** | **Art. 62** | **Pracodawcy RP** | Przeniesienie kompetencji ewidencjonowania oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca do starosty nie wydaje się właściwym rozwiązaniem. W aktualnym stanie prawnym starosta odmawia w drodze decyzji wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń. Procedura związana z oświadczeniami, którą realizowały urzędy pracy jest oceniania przez pracodawców pozytywnie. Starosta wydawał jedynie decyzje Urzędy posiadają kompetentnych i wyszkolonych pracowników w tym zakresie. Przeniesienie oświadczeń do starostw będzie wiązało się z koniecznością wyszkolenia odpowiedniego personelu i naturalnie musi upłynąć jakiś czas, aż urząd wdroży się w realizację nowych obowiązków. W naszej ocenie niecelowe jest dokonywanie zmian wobec rozwiązań, które nie doznawały przeszkód w procesie ich realizacji.  Rekomendujemy pozostawienie wpisywania oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji w gestii powiatowych urzędów pracy. | Uwaga nieuzasadniona. W dalszym ciągi w praktyce oświadczenia będą rozpatrywały Powiatowe Urzędy Pracy. |
| **249** | **Art. 63 ust. 1 pkt 2** | **Konfederacja Lewiatan** | Doprecyzowania wymaga kwestia wysokości wynagrodzenia wskazanego w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca. Niezrozumiałe jest, czy w przypadku powierzenia pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy pracodawca może proporcjonalnie obniżyć wynagrodzenie czy będzie się to wiązało z odmową dokonania wpisu oświadczenia do ewidencji. | Uwaga uwzględniona – przepis zostanie ujednolicony z art. 28 ust. 1 lub 2 |
| **250** | **Do art. 63 ust. 1 pkt 5** | **GIP** | powinno tu znaleźć się odniesienie do art. 76 ust. 9, a nie do art. 76 ust. 10. | Uwaga uwzględniona. |
| **251** | **Art. 63 ust. 2** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Błąd redakcyjny, omawiane rozporządzenie Rady Ministrów powinno dotyczyć oświadczeń o powierzeniu pracy, a nie zezwoleń na pracę. | Uwaga uwzględniona. |
| **252** | **Art. 63 ust. 2** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Biorąc pod uwagę zapisy art.13 ust. 4 wkradły się tam chyba niepotrzebnie słowa „zezwolenia na pracę”. Chodzi chyba o oświadczenia. | Uwaga uwzględniona. |
| **253** | **Art. 63 ust. 4** | **Konfederacja Lewiatan** | Modyfikacja brzmienia przepisu:  *Art. 63 ust. 4. Starosta może odmówić dokonania wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń,* ***~~jeżeli z okoliczności wynika, że podmiot zatrudniający nie będzie dopełniał obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi lub innym osobom lub z prowadzeniem działalności, w szczególności~~*** *jeżeli zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 14 pkt 1–3.”*  Proponuje się przeformułować przepis dotyczący przesłanek odmowy dokonania wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń. Opisane w przepisie okoliczności zostały zdefiniowane zbyt szeroko i wymagają doprecyzowania, które zostało już dokonane w art. 14 pkt 1–3. . Zmiana brzmienia przepisu pozwoli ograniczyć katalog przesłanek odmownej decyzji do jasno sprecyzowanych okoliczności. | Uwaga nieuwzględniona. Przepis celowo jest określony ogólnie aby mógł stanowić podstawę do odmowy w przypadku rażących nadużyć. |
| **254** | **Art. 66 ust. 1** | **Konfederacja Lewiatan** | Wymagane jest uwzględnienie w przepisie zamkniętego katalogu warunków, które pracodawca jest zobowiązany zawrzeć w umowie. Obecna konstrukcja przepisu sugeruje uwzględnienie m.in. wymiaru czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu oraz okres ważności zezwolenia. Uwzględnienie powyższych informacji w umowie cywilnoprawnej nie jest praktyką powszechnie stosowaną i obowiązek pracodawcy w tym zakresie byłby trudny do spełnienia. W przypadku umów cywilnoprawnych godziny pracy mogą być uzależnione od czynników trudnych do przewidzenia jak np. wielkość zamówień w danym miesiącu. Zleceniodawca zobowiązuje się do powierzania pracy w wymiarze nie niższym niż wskazane w zezwoleniu lub oświadczeniu i wypłacania wynagrodzenia proporcjonalnie do przepracowanych godzin. Każdorazowe aneksowanie umowy w tym zakresie to proces bardzo pracochłonny i trudny w realizacji.  **Pkt 4:**  Proponuje się zmianę bądź doprecyzowanie przepisu:  *4) informuje cudzoziemca o oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń* ***~~i o unieważnieniu wpisu, jeżeli nastąpiło~~***  Unieważnienie wpisu oświadczenia przewidziane w Art. 68. ust. 5. projektowanej ustawy może nastąpić w przypadku niepodjęcia lub zakończenia pracy przez cudzoziemca. Zrealizowanie obowiązku informacyjnego w powyższych przypadkach będzie trudne do zrealizowania.  **Pkt 7:**  Proponuje się wykreślenie przepisu z projektu. Jest to zbędna regulacja ze względu na to, że w treści oświadczenia znajdują się dane osobowe którymi pracodawca użytkownik nie dysponuje i nie jest ich administratorem. Ponadto pracodawca użytkownik nie ponosi odpowiedzialności za nielegalne zatrudnienie cudzoziemca, więc przekazanie do niego oświadczenia o zatrudnieniu nie jest uzasadnione. | Uwaga nieuwzględniona.  Uwaga uwzględniona.  Uwaga nieuwzględniona. Pracodawca użytkownik powinien móc uzyskać potwierdzenie, że cudzoziemiec może wykonywać pracę. |
| **255** | **Art. 67 pkt 1** | **GIP** | określone w powołanym przepisie zmiany po stronie pracodawcy użytkownika nie powinny wiązać się z obowiązkiem uzyskania nowego oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca (analogicznie, jak  to uregulowano w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. c w odniesieniu do zezwoleń na pracę). | Uwaga uwzględniona. |
| **257** | **Art. 67** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się zmianę brzmienia art. 67:  *Art. 67. Wpis nowego oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli:*  *1) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu zatrudniającego lub* ***pracodawcy użytkownika;***  *2) przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;*  *2) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;*  *3) podmiot zatrudniający i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej;*  *4) zwiększono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określone w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia;*  ***5) zmieniono nazwę stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków.***  Proponuje się wprowadzenie dodatkowej możliwości kontynuacji pracy na podstawie tego samego oświadczenia o zatrudnieniu. Podobne ułatwienia mają zastosowanie w aktualnie obowiązującym stanie prawnym w przypadku wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę. Brak konieczności zmiany oświadczenia w przypadku zmiany stanowiska przy jednoczesnym zachowaniu dotychczasowego zakresu obowiązków, jak również zmian po stronie pracodawcy użytkownika ograniczy biurokrację. Proponowana zmiana jest zgodna z podstawowymi założeniami projektu ustawy, gdyż zmniejszy liczbę procedur oraz ograniczy bariery administracyjne związane z dostępem cudzoziemców do rynku pracy. | Uwaga uwzględniona.  Uwaga nieuwzględniona. |
| **256** | **Art. 67** | **GIP** | przepis ten nie zawiera odpowiednika art. 88z ust. 12 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w myśl którego wpis nowego oświadczenia do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli cudzoziemiec wykonujący pracę tymczasową zostanie skierowany do innego pracodawcy użytkownika niż określony w oświadczeniu. | Uwaga nieuwzględniona. Przepis art. 88z ust. 12 pkt 4 nie miał praktycznego znaczenia. |
| **258** | **Art. 67 pkt 4** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Sugerujemy usunięcie „liczby godzin pracy” i preferowanie umów o pracę. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **259** | **art. 68 ust. 1** | **GIP** | dla większej jasności tego uregulowania w pkt 1 należałoby zaznaczyć, że 7-dniowy termin powiadomienia starosty o podjęciu pracy przez cudzoziemca liczy się od dnia faktycznego rozpoczęcia pracy. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **260** | **Art. 68 ust. 1** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się zmianę brzmienia przepisu art. 68. Ust. 1:  *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;*  *2)niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.*  Proponuje się 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. Zgodnie z uzasadnieniem projektu ustawy system teleinformatyczny umożliwi automatyczne pobieranie niezbędnych danych z systemów m.in. Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Te informacje umożliwią weryfikację terminu rozpoczęcia zatrudnienia do momentu powiadomienia starosty przez pracodawcę. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **261** | **art. 68 ust. 2** | **GIP** | powyższy przepis nakłada nowy obowiązek na podmiot zatrudniający cudzoziemca, którego oświadczenie o zatrudnieniu zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, polegający na powiadomieniu starosty, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę. W przepisie tym nie został jednak określony żaden termin na realizację wspomnianego obowiązku, a zatem w praktyce instytucje kontrolne nie będą miały możliwości sprawdzenia jego wykonania. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **262** | **Art. 68 ust. 2** | **Pracodawcy RP** | Niezrozumiałe jest nałożenie na podmiot zatrudniający obowiązku powiadamiania o zakończeniu pracy cudzoziemca lub niepodjęciu pracy na podstawie oświadczenia.  W aktualnym stanie prawnym pracodawca ma taką możliwość, a nie obowiązek - powiadomienie jest fakultatywne.  Przepis nie spełnia celu projektowanej regulacji, którym jest uproszczenie i odformalizowanie legalizacji pracy cudzoziemców.  Rekomendujemy usunięcie przepisu, ewentualnie zmianę z „obowiązku" na „możliwość" powiadomienia. | Uwaga nieuwzględniona. Obowiązek wprowadzono ze względu na unieważnienie oświadczenia z mocy prawa. |
| **263** | **Art. 68 ust. 2** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się zmianę brzmienia Art. 68 ust. 2:  *Podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, ~~powiadamia~~* ***może powiadomić*** *starostę, który dokonał wpisu, że cudzoziemiec ~~nie podejmie pracy lub~~ zakończył pracę.*  Zmiana redakcji przepisu jest konieczna gdyż wprowadza obowiązek zgłoszenia informacji o zakończeniu pracy cudzoziemca. Zgodnie z obowiązującą obecnie Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy czynność ta ma charakter fakultatywny. Przepis również duplikuję informację o konieczności powiadomienia o niepodjęciu pracy, który pojawia się wcześniej w art. 68 ust. 1 pkt. 2 projektu ustawy. | Uwaga nieuwzględniona. Obowiązek wprowadzono ze względu na unieważnienie oświadczenia z mocy prawa. |
| **264** | **Art. 68 ust. 3** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Cudzoziemiec staje się tu czynną stroną postepowania (art.28 kpa). Tego zapisu nie ma w art. 19 w przypadku powiadamiania o przerwach lub niepodjęciu pracy w związku z wydanym zezwoleniem. Konsekwencją powiadomienia przez cudzoziemca jest unieważnienie wpisu. Proponujemy usunięcie tego zapisu. | Przepis wykreślony. |
| **265** | **Art. 68 ust. 5** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się zmianę brzmienia przepisu:  *Starosta, który dokonał wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń i otrzymał powiadomienie, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę, unieważnia wpis w drodze decyzji administracyjnej* ***wyłącznie na wniosek podmiotu zatrudniającego****.*  Wpisanie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń, co do zasady, stanowi tylko pierwszy etap do pozyskania nowego pracownika zagranicznego, który przed przyjazdem do Polski jest zobligowany do uzyskania wizy. Czas oczekiwania na wizę może się znacznie wydłużyć, co skutkuje przyjazdem do Polski oraz rozpoczęciem pracy w późniejszym niż wpisany w oświadczeniu terminie.  Automatycznie unieważnienie wpisu oświadczenia po przesłaniu powiadomienia o niepodjęciu pracy (zgodnie z obowiązkiem wynikającym z art. 68 ust. 1 pkt. 2) może skutkować odmową wydania wizy lub wjazdu cudzoziemca na terytorium RP  Pracodawca natomiast wciąż mając zamiar zatrudnienia cudzoziemca będzie zmuszony do ponownego ubiegania się o oświadczenie oraz uiszczenia opłaty.  Unieważnienie wpisanego oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca powinno następować na wyraźny wniosek pracodawcy, gdyż tylko ten podmiot posiada informację czy zatrudnienie pracownika w bliższej przyszłości jest możliwe.  Ponadto warto podkreślić, że każdorazowe wydanie decyzji administracyjnej unieważniającej wpis oświadczenia znacznie obciąży urzędy wymuszając dodatkowe postępowanie. Unieważnienie wpisu oświadczenia w innej drodze niż wydanie decyzji administracyjnej wydaje się zatem bardziej korzystnym rozwiązaniem. | Propozycja nieuwzględniona. Wprowadzono unieważnienie oświadczenia z mocy prawa. |
| **266** | **Art. 69** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Pojawia się określenie „podmiot powierzający pracę” i zrównano w tym artykule korzyści z zatrudnienia na podst. umowy o prace i umów cywilnoprawnych. Proponujemy pozostanie przy rozwiązaniu obecnym, czyli korzystnym tylko dla wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy określonego w kodeksie pracy. | Przepis został skorygowany (podmiot zatrudniający) i zmieniony (dodano umowę o pracę). |
| **267** | **Art. 69** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Podmiot przed złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę powinien zatrudniać cudzoziemca na podstawie umowy o pracę, aby spełnić przesłanki określone w tym przepisie. Nie widzimy potrzeby, aby dodawać w tym przypadku umowy cywilnoprawne lub umowy o dzieło. | Przepis został zmieniony - dodano umowę o pracę. |
| **268** | **Art. 69 ust. 3** | **Konfederacja Lewiatan** | Modyfikacja brzmienia przepisu Art. 69 ust. 3.:  *Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio w przypadku wniosku cudzoziemca o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114 ust. 1* ***oraz******art. 127*** *ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, w celu kontynuacji zatrudnienia u danego podmiotu zatrudniającego.*  Proponuje się rozszerzenie możliwości powierzenia pracy cudzoziemcowi, który wykonywał pracę przez okres nie krótszy niż 3 miesiące na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu oraz złożył wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy w trybie art. 127 w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Zagwarantuje to płynność zatrudnienia również dla wysoko kwalifikowanych pracowników. | Uwaga nieuwzględniona |
| **269** | **Art. 70 ust. 1** | **UODO** | W **art. 70 ust. 1** projektu ustawy przewiduje się, że p*odmiot zatrudniający posiada konto indywidualne w systemie teleinformatycznym umożliwiającym wnoszenie wniosków w postaci elektronicznej do publicznych służb zatrudnienia, o którym mowa w art. 4 ust. 1 pkt 8 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, 830, 1079, 1383, 1561 i 1812).*  W pierwszej kolejności należy zauważyć, że o ile podmiot zatrudniający będzie zobowiązany posiadać konto w ww. systemie teleinformatycznym, to projektowany przepis powinien zostać ukształtowany na zasadzie obowiązku prawnego i zamiast sformułowania *posiada konto* należałoby użyć sformułowania *jest zobowiązany posiadać konto* lub innego określenia o analogicznym znaczeniu.  Ponadto, Projektodawca nie wyjaśnił, jak miałby działać *system teleinformatyczny umożliwiający wnoszenie wniosków w postaci elektronicznej do publicznych służb zatrudnienia*, nie wskazał też przepisów wprowadzających i określających sposoby przetwarzania danych osobowych w związku z dokonywaniem operacji na danych w przedmiotowym systemie, z zapewnieniem stosowania zasad dotyczących przetwarzania danych osobowych. Wszelkie wymogi określające procesy przetwarzania danych osobowych powinny uwzględniać stosowanie zasad wynikających z art. 5 rozporządzenia 2016/679 – w tym zasady minimalizacji danych, zasady ograniczenia celu przetwarzania oraz retencji danych odpowiednio do celów przetwarzania. Przepisy projektu rozporządzenia powinny wskazywać w jakim celu/celach, na jakich zasadach oraz jakie podmioty będą odpowiedzialne za prowadzenie/uzupełnianie systemu teleinformatycznego  oraz przetwarzanie danych. | Uwaga uwzględniona |
| **270** | **Art. 70 ust. 2** | **WMUW Olsztyn** | Jak ma wyglądać założenie konta indywidualnego cudzoziemcowi w systemie teleinformatycznym? W jaki sposób cudzoziemiec ma otrzymać dostęp do tego konta i w jakim języku cudzoziemiec będzie mógł korzystać z tego konta? | Przepis został zmieniony. |
| **271** | **Art. 70 ust. 2** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Duże wątpliwości budzi ten przepis. Zakładając konto indywidualne w systemie pracagov.pl należy podać adres e-mail, wniosek o wydanie zezwolenia nie zawiera adresu e-mail cudzoziemca – w jaki sposób dostanie on logi i hasło i w jaki sposób będzie uwierzytelniany w systemie, aby ograniczyć nieuprawniony dostęp? Pytania nie dotyczą tylko sposobu w jaki organ prowadzący postepowanie ma takie konta zakładać, ale również pracodawcy, który do nas w pierwszej kolejności zgłosi się z problemem. Czy rzeczywiście cudzoziemiec będzie logował się np. z Nigerii na konto praca.gov.pl lub też pod innym adresem i w jakim języku?  Zakładanie kont cudzoziemcom nakłada kolejne czynności na organ prowadzący postepowania. Wątpliwości budzi również bezpieczeństwo systemu, zwłaszcza, że systemy np. praca.gov, zc.praca.gov się ze sobą komunikują.  Należy zauważyć, że art. 70 ust. 3 wskazuje, w jaki sposób odbywa się uwierzytelnienie użytkowników w systemie umożliwiającym wnoszenie wniosków, jednak nie odniesiono się do uwierzytelniania cudzoziemców, dla których tworzone będą konta, co również powinno zostać uregulowane. | Przepis został zmieniony. |
| **272** | **Art. 70 ust. 3** | **UODO** | Projektowany **art. 70 ust. 3** określa **zasady uwierzytelniania się użytkowników w systemie teleinformatycznym, o którym mowa w art. 70 ust. 1 projektu ustawy**, z użyciem *profilu zaufanego*, *profilu osobistego* oraz *innego środka identyfikacji elektronicznej oraz innego środka identyfikacji elektronicznej wydanego w systemie identyfikacji elektronicznej przyłączonym do węzła krajowego identyfikacji elektronicznej, o którym mowa w art. 21a ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy z dnia 5 września 2016 r. o usługach zaufania oraz identyfikacji elektronicznej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1797), adekwatnie do poziomu bezpieczeństwa środka identyfikacji elektronicznej wymaganego dla usług świadczonych w tym systemie, danych weryfikowanych za pomocą kwalifikowanego*  *certyfikatu podpisu elektronicznego, jeżeli te dane pozwalają na identyfikację i uwierzytelnienie wymagane w celu realizacji usługi online, albo innych technologii, jeżeli zostaną udostępnione w tym systemie.* Ponieważ w systemie teleinformatycznym, o którymmowa w **art. 70 ust. 1** projektu ustawy, użytkownik będzie dokonywał czynności prawnych  o daleko idących skutkach wobec niego, w tym również w zakresie odpowiedzialności karnej (**rozdział 8 projektu ustawy**), ustawodawca powinien precyzyjnie wskazać w art. 70 ust. 2 wszystkie sposoby uwierzytelnienia użytkownika. Fragment projektowanego przepisu dotyczący *innego środka identyfikacji elektronicznej* wskazuje raczej na kryteria, jakie powinien spełniać *środek identyfikacji elektronicznej,* aby administrator przetwarzający dane uznał go za dopuszczalny, natomiast adresaci tej normy prawnej nie będą w stanie dowiedzieć się, jaki będzie to środek identyfikacji elektronicznej.  Istotna jest również odpowiedź na pytanie, **czy dopuszczalne będzie uwierzytelnianie się w systemie teleinformatycznym, o którym mowa w art. 70 ust. 1 projektu ustawy, za pomocą systemów teleinformatycznych podłączonych do węzła krajowego, prowadzonych przez inne podmioty publiczne**. Jeśli tak, to powinno to być wyraźnie wskazane w przepisach prawa z uwzględnieniem ryzyk i ich konsekwencji przeanalizowanych w ocenie skutków dla ochrony danych. Odpowiadałoby to zasadom dotyczącym przetwarzania danych osobowych: zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, ograniczenia celu oraz minimalizacji danych. | Uwaga uwzględniona. |
| **273** | **Art. 71 ust 1** | **UODO** | Jak przewiduje się w **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 mowao *systemach teleinformatycznych* natomiast **art. 70 ust. 1** projektu ustawy wspomina o *jednym systemie teleinformatycznym*. Powstaje więc pytanie, o jakich systemach teleinformatycznychstanowi art. 71 ust. 1 projektu ustawy. Jeżeli jest to inny system niż wspomniany w art. 70 ust.110 projektu ustawy, to powinno zostać to wyraźnie uregulowane dla zachowania zgodności z zasadą zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, ograniczenia celu oraz minimalizacji danych. | Uwaga częściowo uwzględniona |
| **274** | **Art. 71 ust. 3** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | W naszej ocenie w omawianym artykule powinno wyraźnie określić się, że rejestry prowadzone m.in. przez wojewodów, mają być prowadzone przy pomocy systemu teleinformatycznego praca.gov.pl. Będzie to jasny sygnał jak ustawodawca chce aby dane dot. prowadzonych postępowań zostawały przechowywane oraz zakończy gromadzenie akt papierowych. | Przepis został zmieniony. |
| **275** | **Art. 71 ust. 3 i 4** | **UODO** | W **art. 71 ust. 3 i 4** projektu ustawy przewiduje się, że *rejestry w sprawach z zakresu wykonywania pracy przez cudzoziemców prowadzą w zakresie swojej właściwości: 1) wojewoda – w przypadku rejestrów, o których mowa w ust. 1 pkt 1; 2) starosta – w przypadku rejestrów, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3; 3) minister właściwy do spraw pracy – w przypadku rejestrów, o których mowa w ust. 1. Minister właściwy do spraw pracy tworzy i prowadzi w systemie teleinformatycznym rejestr centralny obejmujący dane przetwarzane w rejestrach, o których mowa w ust. 1.*  Użyte w projektowanym przepisie sformułowanie *w zakresie swojej właściwości* jest niewystarczające z punktu widzenia prawidłowego ukształtowania ról w procesach przetwarzania danych. Przede wszystkim rejestry prowadzone przez starostę i wojewodę (na poziomie województwa i powiatu) *w zakresie swojej właściwości* będą również prowadzone przez ministra właściwego do spraw pracy *w zakresie jego właściwości*. Wskazuje to na swoistą formę współadministrowania danymi osobowymi w rozumieniu art. 26 ust. 1 rozporządzenia 2016/6799, jednak **przepis nie przewiduje wzajemnego podziału odpowiedzialności pomiędzy administratorami w rozumieniu zasady rozliczalności** – art. 5 ust. 2 rozporządzenia 2016/67910. Projektodawca powinien przeprowadzić pogłębioną analizę co do podziału ról w procesach przetwarzania danych w rejestrach, o których **mowa** **art. 71 ust. 3 i 4** projektu ustawy i ukształtować przepisy dotyczące tych ról w sposób jasny i nie budzący wątpliwości. Projektowane przepisy powinny precyzyjnie określać role w procesach przetwarzania danych oraz normować poziom odpowiedzialności danego podmiotu w odniesieniu do powierzonych mu ustawowo – jasno sformułowanych zadań.  Blankietowość projektowanych rozwiązań wpłynie również negatywnie na wykonawców projektowanych przepisów (organy prowadzące postępowania oraz strony tych postępowań) utrudniając im stosowanie norm, które nie są jednoznacznie i przejrzyście sformułowane.  Powstaje również ryzyko, że braki w przepisach ustawowych będą uzupełniane wytycznymi i rekomendacjami nie mającymi charakteru prawa powszechnie obowiązującego.  Analiza, o której mowa powyżej, powinna zostać przeprowadzona w ramach oceny skutków dla ochrony danych i uwzględniać opinie i wytyczne Europejskiej Rady Ochrony Danych, m.in. przyjęte w dniu 7 lipca 2021 r. Wytyczne 7/2020 w sprawie pojęć administratora i podmiotu przetwarzającego na gruncie RODO odnoszące się m.in. do problematyki wzajemnego kształtowania obowiązków pomiędzy administratorami. | Uwaga uwzględniona (w art. 73 ust. 3 w zw. z ust. 1 doprecyzowano, które organy prowadzą poszczególne rejestry i są ich administratorami). |
| **276** | **Art. 72 ust. 1** | **UODO** | Jak projektuje się w **art. 72 ust. 1** projektu ustawy, *organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę przetwarza w systemie teleinformatycznym i w jego rejestrach dane, o których mowa w art. 9 ust. 1 i art. 45 pkt 1, jak również informacje o dokumentach dołączanych w postępowaniu, postanowieniach, wpisach do ewidencji, zaświadczeniach, decyzjach administracyjnych i orzeczeniach sądu w zakresie niezbędnym do stosowania przepisów ustaw*.Sformułowanie *w zakresie niezbędnym do stosowania przepisów ustawy* ma charakter nieostry. O ile jest możliwe wskazanie, jakie dane mają być przetwarzane przez organ prowadzący postępowanie, to powinno to zostać enumeratywnie wyrażone w przepisach projektowanej ustawy. Odpowiadałoby to zasadom dotyczącym przetwarzania danych osobowych: zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, ograniczenia celu oraz minimalizacji danych. Należy również zwrócić uwagę, że użyte w projektowanym przepisie sformułowanie „w systemie teleinformatycznym i w jego rejestrach” jest niejasne i nieprzejrzyste zarówno w świetle zasady zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości wyrażonej w rozporządzeniu 2016/679 jak i ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2021 r. poz. 2070, z późn. zm.) normującej czym jest rejestr publiczny i jakie wymogi musi spełniać. Wskazane w art. 71 projektowanej ustawy rejestry prowadzone przez organy prowadzone postępowanie (wojewoda, starosta) są czym innym niż system teleinformatyczny, służący do prowadzenia postepowań. Tym samym projektowany przepis powinien zostać odpowiednio przeformułowany przy uwzględnieniu wcześniejszych zastrzeżeń organu nadzorczego dotyczących podziału ról w procesach przetwarzania danych. | Uwaga nieuwzględniona. W rejestrach będą przetwarzane wszystkie dane niezbędne w postępowaniu do rozstrzygnięcia sprawy, w zależności od okoliczności konkretnej sprawy. |
| **277** | **Art. 73** | **WMUW Olsztyn** | 1. Dwukrotnie pojawia się ust. 3 2. W ust. 3 pkt 4 dotyczy raczej ZUS a nie organów KAS – proponuję usunięcie. 3. Proponuje dodanie ustawowej podstawy prawnej do pozyskiwania przez wojewodów i starostów z organów KAS informacji o przychodach cudzoziemca, którego wniosek dotyczy, w okresie 2 lat poprzedzających złożenie wniosku i o podmiocie składającym roczne rozliczenie cudzoziemca. Pozwoli to na łatwą weryfikację przesłanek z art. 14 pkt 1. W ust. 4 dodanie podstawy ustawowej do pozyskiwania przez wojewodów i starostów z ZUS informacji o okresach podlegania ubezpieczeniu społecznemu przez cudzoziemca, którego wniosek dotyczy, w okresie 2 lat poprzedzających złożenie wniosku, o podstawie zgłoszenia do ubezpieczenia, podstawie naliczenia wymiaru składki i płatniku składek. Pozwoli to na łatwą weryfikację przesłanek z art. 14 pkt 1. | 1 i 2. Uwagi uwzględnione.  3. Uwagi nieuwzględnione. Do weryfikacji przesłanki z art. 14 ust. 1 wystarczające będą dane dotyczące opłacania składek przez pracodawców. |
| **278** | **Art. 73 ust. 1** | **UODO** | W **art. 73 ust. 1** projektu ustawy przewiduje się, że *organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje od organów Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy nieodpłatnie w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu(…).*  W pierwszej kolejności należy wskazać, że samo sformułowanie *w drodze teletransmisji* bez formułowania warunków, w oparciu o jakie miałaby ona przebiegać, narusza przepisy rozporządzenie 2016/679. Wskazać należy, że Projektodawca **nie przewidział w projekcie innego alternatywnego sposobu udostępniania danych, niż w trybie teletransmisji, jak choćby tryb wnioskowy**. Wprowadzenie nieograniczonego trybu teletransmisji pomiędzysystemem teleinformatycznym, o którym mowa w projektowanym przepisie, a szeregiemrejestrów publicznych/publicznych systemów teleinformatycznych powinno zostaćpoprzedzone oceną skutków dla ochrony danych, która pozwoliłaby Projektodawcy naustalenie, czy nieograniczona teletransmisja jest rozwiązaniem niezbędnym i zasadnym orazpozwoliłaby na wypracowanie odpowiednich 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).  Powstaje również pytanie, w jaki sposób ma funkcjonować tryb teletransmisji, o którym mowa w art. 73ust. 1 projektu ustawy – czy administratorzy danych rejestrów publicznych/publicznych systemów teleinformatycznych, z których dane będą udostępniane, zachowają pełną kontrolę nad przetwarzanymi tam danymi, która musi być zapewniona z punktu widzenia zasady rozliczalności wyrażonej w art. 5 ust 2 rozporządzenia 2016/679. Przewidziany w projektowanym przepisie sposób udostępniania danych za pomocą teletransmisji powinien zawierać odpowiednie gwarancje prawne eliminujące ryzyka dotyczące ochrony danych osobowych, m. in. pozyskiwanie danych nadmiarowych 11. Deklarowana przez Projektodawcę konieczność uproszczenia procedur związanych z zatrudnianiem cudzoziemców nie może wiązać się z utratą kontroli nad przetwarzanymi danymi przez administratorów poszczególnych rejestrów publicznych, do których zostanie przyznany, mocą projektowanych przepisów, dostęp w drodze teletransmisji. Należy przy tym podkreślić, że Projektodawca nie przewidział żadnych zmian w przepisach ustawowych dotyczących ww. rejestrów, które miałyby stworzyć odpowiednie gwarancje dla bez wnioskowego pobierania z nich danych. W szczególności nie wiadomo w jaki sposób administratorzy tych rejestrów zostaną zabezpieczeni przed pobieraniem danych nadmiarowych i nieadekwatnych oraz jaki będzie zakres ich odpowiedzialności w przypadku naruszeń przetwarzania danych osobowych. Wyjaśnienie 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 2016/67912). Uwaga odnosi się odpowiednio do **art. 73 ust. 2-9** projektu ustawy. | Uwaga nieuwzględniona – dane są pozyskiwane przez organy wskazane w ustawie na ich wniosek w drodze teletransmisji danych. |
| **279** | **art. 73 ust. 2** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Wątpliwości budzi sposób pozyskiwania informacji. Czy pobierając dane z KRK będziemy widzieli wszystkie wyroki, mandaty w związku z ukaraniem czy jednak system przefiltruje dane i wyświetli jedynie informacje z zakresu podanych w tym przepisie artykułów, tj.: 189a, art. 218–221, art. 225 § 2, art. 271, art. 272, art. 273 lub art. 275? Nie możemy mieć dostępu do innych danych niż te wynikające z ustawy (byłoby to nadmierne przetwarzanie danych, do czego nie mamy uprawnień), zwłaszcza, że stanowią one podstawę do odmowy i konieczne jest złączenie tych informacji do akt sprawy. | Uwaga wyjaśniona – przekazywane będą tylko dane dot. skazania lub ukarania za określone przestępstwa lub wykroczenia. |
| **280** | **Art. 74** | **WMUW Olsztyn** | Nadanie uprawnień organom Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy do użytkowania platformy praca.gov.pl – aktualny brak dostępu do powyższej platformy powoduje, że pracownicy Urzędów muszą odpisywać na wiele pism dot. uchyleń zezwoleń lub informowania organu ws. niepodjęcia pracy itp. | Uwaga częściowo uwzględniona poprzez dodanie ust. 4 – co do zasady dane będą przekazywane z systemu teleinformatycznego prowadzonego przez ministra . |
| **281** | **Art. 74 ust. 1** | **UODO** | W **art. 74 ust. 1** projektu ustawy wskazano, że *dane z systemu teleinformatycznego udostępnia się na wniosek, za pomocą odpowiednio zabezpieczonych urządzeń telekomunikacyjnych lub systemów teleinformatycznych przeznaczonych do komunikowania się z tym rejestrem: (…).*  Projektowany przepis powinien precyzyjnie wskazywać, jaki podmiot oraz jakie dane udostępnia poszczególnym podmiotom wymienionym w dalszych punktach ust. 1 w art. 74 projektu ustawy. | Uwaga częściowo uwzględniona poprzez dodanie ust. 4. |
| **282** | **Art. 74 ust. 3** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Do zmiany – dane te muszą być załączone do akt sprawy, ponieważ stanowią podstawę do odmowy wydania zezwolenia. Nie możemy napisać odmowy, po czym usunąć dokumentu z akt. Dane te potrzebne są jeszcze po zakończeniu postępowania np. do kontroli. Proponujemy następujące brzmienie przepisu: „*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 uwzględniona. |
| **283** | **Art. 74 ust. 2 pkt 3** | **UODO** | Dodatkowo należy zwrócić uwagę, że **art. 74 ust. 2 pkt 3** odnoszący się do udostępniania danych podmiotom, *które zapewniają, że dostęp do danych osobowych jest nadzorowany* *i rejestrowany zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych,* jest sprzeczny z rozporządzeniem 2016/679, gdyż akt ten nie zakłada rejestrowania danych oraz nadzoru nad nimi. Ponadto przypisanie powyższej odpowiedzialności podmiotom, którym dane są udostępniane, nie zwalnia administratora z obowiązku odpowiedniego zabezpieczenia danych osobowych. Wyjaśnienie powyższych kwestii jest konieczne z punktu widzenia zasady zgodności z prawem, rzetelności i przejrzystości, ograniczenia celu, minimalizacji danych oraz zasady integralności i poufności. | Uwaga nieuwzględniona – odbiorcy danych również są zobowiązani do przestrzegania przepisów dot. ochrony danych osobowych. |
| **284** | **art. 76 ust. 6** | **GIP** | określona w tym przepisie kara grzywny (od 200 zł do 2000 zł) m.in. za wykroczenie polegające na niedopełnieniu obowiązku zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej jest zbyt niska. Dla porównania – za analogiczne wykroczenie dotyczące umowy o pracę Kodeks pracy przewiduje grzywnę od 1000 zł do 30 000 zł (art. 281 § 1 pkt 2 k.p.). | Uwaga nieuwzględniona – taką karę przewiduje ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia (…) |
| **285** | **Art. 76** | **Konfederacja Lewiatan** | W art. 76 projektu błędnie posłużono się dwukrotnie numeracją ustępu "9" | Numerację poprawiono. |
| **286** | **Art. 76** | **NSZZ Solidarność** | W ocenie Prezydium Komisji Krajowej kary za nieprzestrzeganie przepisów ustawy wymagają korekty. Dolny próg kary za nielegalne zatrudnienie cudzoziemca wynosi 500 zł, co jest wartością zdecydowanie za niską. Tym bardziej, że cudzoziemiec nielegalnie wykonujący pracę w Polsce ma według założeń ponosić grzywnę w wysokości nie mniejszej niż 1000 zł. Proporcje te powinny zostać odwrócone albo co najmniej powinna zostać ustanowiona dolna granica grzywny w jednakowej wysokości dla pracodawcy oraz cudzoziemca. | Uwaga częściowo uwzględniona – ujednolicono dolny próg kary dla pracodawcy i cudzoziemca. |
| **287** | **Art. 76** | **GIP** | powyższy przepis nie zawiera odpowiednika obecnego art. 120 ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ponadto dwukrotnie występuje w nim ustęp 9. | Uwagi uwzględnione. |
| **288** | **Art. 76 ust. 9** | **WMUW Olsztyn** | - Podwojony pkt 9.  - W przypadku popełnienia wykroczenia w stosunku do kilku cudzoziemców kwoty określone w pkt 1, 3-8 powinny być proporcjonalnie zwielokrotnione, poza maksymalny pułap przewidziany w pkt 1, 3-8. Obecnie kary za nielegalne powierzenie pracy czy doprowadzenie do nielegalnego wykonywania pracy itd. są bardzo niskie i podmioty wykorzystują to, ponieważ kary są niższe od zysków z zatrudniania-wyzyskiwania cudzoziemców. | Uwagi uwzględnione. |
| **289** | **art. 76 ust. 9** | **GIP** | w myśl tego uregulowania, kary grzywny za wykroczenia wskazane w ust. 1 i 3–5 wymierza się w kwocie nie niższej niż 500 zł za jednego cudzoziemca. Oznacza to, że przy pozostawieniu 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 powyższym wskazane byłoby równoczesne podwyższenie maksymalnej kwoty mandatu nakładanego przez inspektora pracy (dokonanie odpowiednich zmian w Kodeksie postępowania w sprawach o wykroczenia. | Uwaga wyjaśniona. |
| **290** | **art. 76 ust. 9** | **Pracodawcy RP** | Nieuzasadnione jest wprowadzenie limitu dolnego kary grzywny za każdego cudzoziemca. Rekomendujemy powrót do aktualnie obowiązujących rozwiązań (art. 120 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).  Rekomendujemy usunięcie przepisu. | Uwaga nieuwzględniona ze względu na potrzebę zapobiegania obserwowanym nadużyciom. |
| **291** | **Art. 77** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Niepotrzebna furtka do unikania odpowiedzialności, sugerujemy usunięcie. | Uwaga nieuwzględniona – przepis wdraża art. 4 ust. 3 dyrektywy PE i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidującej minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich. |
| **292** | **Art. 77** | **Stowarzyszenie Interwencji Prawnej** | Wskazany artykuł wprowadza kontratyp wyłączający odpowiedzialność karną podmiotów powierzających pracę cudzoziemców w przypadku, w którym pracodawca wypełnił wszystkie obowiązki przewidziane przepisami prawa, nie wiedział o sfałszowaniu dokumentów oraz zgłosił cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych.  Zasadnym byłoby wprowadzenie w art. 77 ustawy analogicznego uregulowania wyłączającego odpowiedzialność karną cudzoziemca na podstawie art. 76 ust. 2 ustawy w sytuacji, w której cudzoziemiec wykonywał pracę nielegalnie na skutek wprowadzenia go przez pracodawcę w błąd, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności cudzoziemca do należytego pojmowania przedsiębranego działania. | Uwaga nieuwzględniona – zgodnie z ogólnymi zasadami warunkiem ukarania cudzoziemca jest jego wina. |
| **293** | **art. 82** | **GIP** | w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy należy dokonać uchylenia art. 120. | Uwaga uwzględniona. |
| **294** | **Art. 82 pkt 1** | **Pracodawcy RP** | Przy uchylaniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które zostały „przeniesione" do projektowanej ustawy, pominięto art. 120 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który znajduje odzwierciedlenie w art. 76 projektowanej ustawy. Pozostawienie przepisów karnych w obu ustawach może prowadzić do zdublowania odpowiedzialności karnej za ten sam czyn.  Rekomendujemy dodanie po pkt 4 (swoją drogą błędnie numerowanym jako 3), punktu 5 o treści:  „uchyla się art. 120." | Uwaga uwzględniona. |
| **295** | **art. 83 pkt 3** | **GIP** | w art. 37 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy, po słowach: „przepisów ustawy z dnia … o zatrudnianiu cudzoziemców” należałoby dodać dopisek: „w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 4”, podobnie jak to jest w obecnym brzmieniu art. 37 ust. 1 ustawy o PIP | Uwaga uwzględniona. |
| **296** | **Art. 86** | **Stowarzyszenie Interwencji Prawnej** | W zakresie zmian ustawy z dnia 13 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2021 r. poz. 2354 oraz z 2022 r. poz. 91, 583, 835 i 1383) warto rozważyć wprowadzenie – analogicznie jak w art. 34 ust. 4 projektu ustawy – zwolnienia z obowiązku spełniania przesłanki związanej z prowadzoną działalnością gospodarczą (przesłanka dochodu, zatrudnienia oraz posiadania środków lub prowadzenia działań) w przypadku przebywania na terytorium RP bezpośrednio przed złożeniem wniosku o pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej legalnie i nieprzerwanie przez okres co najmniej 3 lat. Pozwoli to na zachowanie spójności ustawodawstwa dotyczącego prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce przez cudzoziemców. | Uwaga nieuwzględniona - art. 34 ust. 4 został wykreślony. |
| **297** | **art. 88** | **GIP** | przepis ten, wprowadzający zmiany w art. 26 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, odwołuje się do art. 38 pkt 3 i 4 ustawy z dnia … o zatrudnianiu cudzoziemców. Jednakże art. 38 opiniowanego projektu jest podzielony na ustępy, konieczne byłoby zatem doprecyzowanie tego odesłania. Ponadto, wzorem obecnie obowiązującego brzmienia art. 26 ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, po dokonaniu zmiany zawarte w nim zastrzeżenie powinno obejmować również art. 39 pkt 3 i 4 projektu ustawy. | Uwaga częściowo uwzględniona – odesłanie do art. 38 poprawiono na odesłanie do art. 39. |
| **298** | **Art. 90** | **Konfederacja Lewiatan** | Proponuje się zmianę brzmienia art. 90:  *1. Do zezwoleń na pracę wydanych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stosuje się ~~przepisy dotychczasowe~~* ***przepisy niniejszej ustawy.***  *2. Do oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanych do ewidencji przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stosuje się ~~przepisy dotychczasowe~~* ***przepisy niniejszej ustawy.***  Obecna redakcja art. 90 wskazuje, że do zezwoleń/oświadczeń wydanych przed wejściem w życie ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.  Potencjalnie może to prowadzić do wieloletniego stosowania dwóch różnych reżimów prawnych przez pracodawców, np. w zakresie obowiązków zawiadamiania urzędu o zmianach warunków pracy w zakresie możliwości powierzania pracy w większym wymiarze lub większej ilości godzin pracy przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia. | Uwaga uwzględniona. |
| **299** | **Art. 93** | **Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie** | Bezwzględnie należy wydłużyć czas wejścia w życie przepisów art. 8 oraz art. 17 ust. 1 pkt 6. Aktualne funkcjonalności systemu informatycznego ZC nie pozwalają na pełne procedowanie elektroniczne wszystkich rodzajów spraw. Pozostawienie przepisu w tym brzmieniu stwarza ryzyko wydłużenia aktualnych procedur w związku z koniecznością dostosowania systemu ZC do nowych rozwiązań ustawy. | Uwaga uwzględniona – dodano przepisy przejściowe art. 96. |
| **300** | **Uwaga dotycząca tytułu projektu ustawy** | **Wielkopolski Urząd Wojewódzki w Poznaniu** | Pojęcie „zatrudnienia” kojarzy się jednak z powierzeniem wykonywania pracy na podst. Stosunku pracy wywiedzionego z kodeksu pracy. Tak jest w orzecznictwie / doktrynie i obowiązujących przez lata przepisach starej ustawy. Tworzenie definicji na potrzeby niniejszej ustawy wydaje się ryzykowne, bo zamazujące różnice między formami powierzenia wykonywania pracy. | Uwaga nieuwzględniona. Przepisy kodeksu pracy dotyczą gł. Zatrudnienia na podstawie stosunku pracy, ale nie wykluczają zatrudnienia na innych podstawach. |
| **301** | **Uwagi ogólne do projektu ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców** | **Świętokrzyski Urząd**  **Wojewódzki w Kielcach** | Z uwagi na pełną elektronizację procedur związanych z wydawaniem zezwoleń dodać przepis prawny, który w sposób jednoznaczny przesądzi o tym że pracujemy wyłącznie w systemie i nie prowadzimy równoległe spraw w teczkach papierowych (zgodnie z JRWA 8671) | Uwaga uwzględniona w art. 70 ust. 7 i 9. |
| **302** | **Uwaga ogólna do projektu ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców** | **WMUW Olsztyn** | Dodanie przepisów mówiących o elektronicznej archiwizacji spraw z zakresu zezwoleń na pracę. | Uwaga nieuwzględniona – odpowiednie regulacje są zawarte w przepisach wydanych na podstawie art. 5 ust. 2a-2c ustawy z dnia 14 lipca 1983 r. o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach. |
| **303** | **Uwaga ogólna do projektu ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców** | **NSZZ Solidarność** | Prezydium Komisji Krajowej już w dotychczasowych decyzjach wskazywało, że oferowanie przez pracodawców niższego wynagrodzenia lub gorszych warunków zatrudnienia niż w przypadku rodzimej siły roboczej jest zjawiskiem niekorzystnym i prowadzi do zaniżania standardów pracy i segmentacji polskiego rynku pracy, pogarszając tym samym sytuację polskich pracowników. Powyższe znajduje potwierdzenie w stanowisku urzędów pracy. Z drugiej strony sytuacja ta powoduje dyskryminację cudzoziemców. W tym kontekście negatywnie ocenić należy rezygnację w projekcie ustawy z przeprowadzania testu rynku pracy. To, że obowiązek ten realizowany był tylko dla około 10% cudzoziemców nie stanowi w ocenie Prezydium Komisji Krajowej dostatecznego uzasadnienia. Test rynku pracy pozwala na ocenę sytuacji i takie kształtowanie zatrudnienia, które będzie zrównoważone. Jednocześnie w tym wymiarze, wbrew uzasadnieniu zawartemu w ocenie skutków regulacji projektu, nie może ono powodować nadmiernego biurokratyzmu. W ocenie Prezydium Komisji Krajowej możliwość wydania limitów określających maksymalną liczbę wydawanych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca (wprowadzona nota bene w 2018 roku) nie jest działaniem prewencyjnym, które wyprzedzi negatywne skutki zniesienia testu rynku pracy. | Uwaga częściowo uwzględniona – dodano przepis art. 29, który będzie pełnił funkcję bezpiecznika, chroniącego bezrobotnych, gdy sytuacja na rynku pracy się pogorszy. |
| **304** | **Uwaga dotycząca zmiany zezwolenia na pracę cudzoziemca** | **Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych** | Likwidacja wymogu przedstawienia w postępowaniu o wydanie zezwolenia na pracę informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy nie powinno dotyczyć miast i powiatów o szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy z bardzo wysokim poziomem bezrobocia, np. przekraczającym 10%. W rejonach z bardzo wysoką stopą bezrobocia może dochodzić do zastępowania polskich pracowników pracownikami z zagranicy, a w konsekwencji do niepożądanych konfliktów i napięć społecznych. W praktyce funkcjonowania omawianego wymogu, w większości przypadków, dokumenty wydawane przez urząd pracy potwierdzały, że na lokalnym rynku pracy nie ma odpowiednich osób obywatelstwa polskiego, które mogłyby podjąć pracę na oferowanym stanowisku, niemniej jednak nie jest uzasadnione całkowite zniesienie omawianego wymogu na terytorium całego kraju. | Uwaga częściowo uwzględniona – dodano przepis art. 29, który będzie pełnił funkcję bezpiecznika, chroniącego bezrobotnych, gdy sytuacja na rynku pracy się pogorszy. |
| **305** | **Uwaga dotycząca zmiany zezwolenia na pracę cudzoziemca** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Procedurą, nad którą należałoby się w szczególności pochylić jest zmiana zezwolenia. Z uwagi na jej bardzo ogólny charakter może ona prowadzić do kompletniej utraty kontroli nad wykonywaniem pracy przez cudzoziemców na terytorium RP. Firmy wykonujące usługi outsourcingowe mogłyby wykorzystywać tę procedurę niezgodnie z jej przeznaczeniem z uwagi na brak obostrzeń związanych z ilością możliwych zmian oraz brakiem określenia opłaty za złożoną zmianę. W naszej opinii omawiana procedura powinna zostać całkowicie usunięta ze względu na charakter prowadzonego przez nas postępowania. | Uwaga uwzględniona. |
| **306** | **Uwaga ogólna do projektu ustawy** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Brak w ustawie przepisu analogicznego do rozwiązania określonego w art. 103 ustawy o cudzoziemcach. Przytoczony przepis umożliwiałby organom wojewody bardziej elastyczne i szybsze przeprowadzenie procedur związanych w wydawaniem zezwoleń na pracę. | Uwaga nieuwzględniona. |
| **307** | **Uwaga dotycząca udostępniania pracowników** | **Małopolski Urząd Wojewódzki** | Odnosząc się do zaproponowanych przez nas zmian szczególną uwagę chcielibyśmy skupić na pojęciu udostępnienia pracowników, który szczególnie w ostatnim czasie stanowi dla pracowników oddziałów właściwych do rozpatrywania zezwoleń na pracę znaczący problem. Większość z tych pojęć z uwagi na ich niepełny opis mogą stanowić możliwość do obchodzenia przepisów, co stanowi niebezpieczeństwo dla polskiego rynku pracy oraz dla cudzoziemców, którzy chcieliby podjąć pracę na terytorium RP. | Uwaga uwzględniona – przepisy projektu zostały doprecyzowane. |
| **308** | **Uwaga dotycząca wysokości opłaty za wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca** | **Śląski Urząd Wojewódzki w Katowicach** | Zmienić Rozporządzeniem wysokość opłaty za wydanie zezwolenia na pracę (min. 500 zł; wysokość opłaty obowiązuje od 2007r.) | Uwaga poza zakresem regulacji ustawowej – wysokość zostanie określona rozporządzeniem. |
| **309** | **Uwaga dotycząca uchylania zezwoleń na pracę cudzoziemca** | **Lubuski UW** | Uchylenia zezwoleń na pracę – potrzeba zmian w tym zakresie jest ogromna. Już teraz 80 % zezwoleń jest uchylanych, urząd jest „zalewany” wielokrotnymi informacjami o niepodjęciu pracy i planowanym przyjeździe cudzoziemca w późniejszym terminie. Urząd w celu zapewnienia płynności w zakresie wydawania zezwoleń na pracę nie ma możliwości zapewnienia realizowania procedury uchyleniowej. Najczęściej jest tak, że do jednego wydanego zezwolenia, w okresie jego ważności spływa kilka – czasem nawet 5 informacji o późniejszym podjęciu zatrudnienia. Zatem w celu usprawnienia pracy należałoby uprościć procedurę uchylania zezwoleń i znacznie ograniczyć obowiązek informacyjny pracodawcy. Już w tym momencie urząd nie jest w stanie zapewnić realizacji uchyleń zezwoleń na pracę oraz obsługi powiadomień dotyczących realizacji zezwoleń. Jest to o tyle ważne, że Straż Graniczna przesyła do urzędu bardzo dużą liczbę zapytań związanych z tym, czy pracodawca we właściwym czasie przekazał wojewodzie odpowiednie informacje. Procedura jest nieskuteczna i bardzo utrudnia pracę. Być może obok zmiany w zakresie uchyleń i powiadomień należałoby zapewnić pełny dostęp do tych zasobów Straży Granicznej, aby sprawnie mogli realizować kontrole legalności zatrudnienia. Najczęściej Straż Graniczna staje się w tym zakresie nieskuteczna, z tego względu, że urząd nie ma możliwości realizowania zadania. Jest w tym zakresie bardzo pilna potrzeba usprawnienia procedury. | Uwaga nieuwzględniona – uchylenie zezwolenia wymaga przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego. |
| **310** | **Uwaga ogólna do projektu ustawy** | **Lubuski UW** | W nawiązaniu do powyższego, w celu usprawniania pracy organom i służbom zajmującym się legalizacją pracy, pobytu cudzoziemców, kontrolą legalności pracy i pobytu, wydawaniem wiz niezbędne jest zapewnienie powiązania systemów elektronicznych, na których pracujemy – ZC z Pobytem oraz zapewnienie dostępu dla poszczególnych urzędów w zakresie dotyczącym ich pracy. Przede wszystkim dostęp dla Straży Granicznej w zakresie niezbędnym do kontroli legalności pracy i konsulom, którzy bardzo często występują za pośrednictwem Straży Granicznej z prośbą o realizację konsultacji wizowych. | Celem ustawy jest już teraz rozwój systemów teleinformatycznych. |

1. ) Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 583, 655, 682, 807, 1010, 1079, 1117 i 1459. [↑](#footnote-ref-2)