

Od: info <info@mrips.gov.pl>
Wysłano: wtorek, 4 października 2022 10:00
Do: legislacja@solidarnosc.org.pl
Temat: Pismo z MRiPS, Symbol: DRP-XI.0210.2.2022.LL [KWRID: 1237102]
Załączniki: OSR.DOCX; OSR.DOCX.XADES; PROJ. USTAWY PARAF.A.DOCX; PROJ. USTAWY PARAF.A.DOCX.XADES; UZASADNIENIE.DOCX; UZASADNIENIE.DOCX.XADES; DRP-XI.0210.2.2022.JP PISMO KONSULTACJE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE.DOCX; DRP-XI.0210.2.2022.JP PISMO KONSULTACJE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE.DOCX.XADES

Kategorie: Legislacja

Dzień dobry,

Pismo zostało wysłane z Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej z systemu eDok.

Informacje o otrzymanym piśmie:

Symbol pisma: DRP-XI.0210.2.2022.LL
Data pisma: 2022-09-08
Dotyczy: Konsultacje zewnętrzne projektu ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców - pismo do organizacji związkowych
Osoba do kontaktu: Jan Panasiuk (Starszy specjalista)
Telefon: 538117732

Informacje o sprawie z której pismo zostało wysłane:

Symbol sprawy: DRP-XI.0210.2.2022.LL
Dotyczy: projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców
Symbol komórki: DRP-XI
Nazwa komórki: Wydział Prawny w Zakresie Migracji Zarobkowych
Osoba prowadząca sprawę: Lidia Leśniewska-Różycka (Naczelnik wydziału)
Telefon: 538117731

(See attached file: OSR.DOCX)(See attached file: OSR.DOCX.XADES)(See attached file: PROJ. USTAWY PARAF.A.DOCX)(See attached file: PROJ. USTAWY PARAF.A.DOCX.XADES)(See attached file: UZASADNIENIE.DOCX)(See attached file: UZASADNIENIE.DOCX.XADES)(See attached file: DRP-XI.0210.2.2022.JP PISMO KONSULTACJE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE.DOCX)(See attached file: DRP-XI.0210.2.2022.JP PISMO KONSULTACJE ORGANIZACJE ZWIĄZKOWE.DOCX.XADES)



**MINISTER
RODZINY I POLITYKI SPOŁECZNEJ**

Marlena Maląg

DRP-XI.0210.2.2022.LL

Warszawa, /elektroniczny znaczek czasu/

Wg rozdzielnika

Szanowni Państwo,

na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854,) przesyłam w załączeniu *projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców* (UD 400) wraz z uzasadnieniem i oceną skutków regulacji (OSR) – z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii w terminie 21 dni od otrzymania niniejszego projektu.

Ewentualne uwagi proszę przesłać również drogą elektroniczną na adres: cudzoziemcy@mrips.gov.pl.

Informuję ponadto, że ww. projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej w zakładce „Projekty aktów prawnych” oraz na stronie Rządowego Centrum Legislacji w zakładce „Rządowy Proces Legislacyjny”.

Z wyrazami szacunku

Marlena Maląg
Minister Rodziny i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis
elektroniczny-/

Otrzymują:

- 1. Pani Dorota Gardias**
Przewodnicząca Zarządu Głównego
Forum Związków Zawodowych
- 2. Pan Piotr Duda**
Przewodniczący
Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
- 3. Pan Andrzej Radzikowski**
Przewodniczący
Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

U S T A W A

z dnia 2022 r.

o zatrudnianiu cudzoziemców¹⁾

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. 1. Ustawa określa szczególne wymogi związane z zatrudnianiem cudzoziemców, organy właściwe oraz tryb postępowania w tych sprawach.

2. Zasady wjazdu i pobytu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z wykonywaniem pracy oraz skutki powierzenia pracy cudzoziemcowi

¹⁾ Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywy:

- 1) dyrektywę 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich zmieniającą rozporządzenie (EWG) nr 1612/68 i uchylającą dyrektywy 64/221/EWG, 68/360/EWG, 72/194/EWG, 73/148/EWG, 75/34/EWG, 75/35/EWG, 90/364/EWG, 90/365/EWG i 93/96/EWG (Dz. Urz. UE L 158 z 30.04.2004, str. 77; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 5, str. 46);
- 2) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/801 z dnia 11 maja 2016 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu prowadzenia badań naukowych, odbycia studiów, szkoleń, udziału w wolontariacie, programach wymiany młodzieży szkolnej lub projektach edukacyjnych oraz podjęcia pracy w charakterze au pair (Dz. Urz. L 132 z 21.05.2016, str. 21);
- 3) dyrektywę Rady 2009/50/WE z dnia 25 maja 2009 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (Dz. Urz. UE L 155 z 18.06.2009, str. 17);
- 4) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/52/WE z dnia 18 czerwca 2009 r. przewidującą minimalne normy w odniesieniu do kar i środków stosowanych wobec pracodawców zatrudniających nielegalnie przebywających obywateli krajów trzecich (Dz. Urz. UE L 168 z 30.06.2009, str. 24);
- 5) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/95/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie norm dotyczących kwalifikowania obywateli państw trzecich lub bezpaństwowców jako beneficjentów ochrony międzynarodowej, jednolitego statusu uchodźców lub osób kwalifikujących się do otrzymania ochrony uzupełniającej oraz zakresu udzielanej ochrony (Dz. Urz. UE L 337 z 20.12.2011, str. 9);
- 6) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2011/98/UE z dnia 13 grudnia 2011 r. w sprawie procedury jednego wniosku o jedno zezwolenie dla obywateli państw trzecich na pobyt i pracę na terytorium państwa członkowskiego oraz w sprawie wspólnego zbioru praw dla pracowników z państw trzecich przebywających legalnie w państwie członkowskim (Dz. Urz. UE L 343 z 23.12.2011, str. 1);
- 7) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dz. Urz. UE L 94 z 28.03.2014, str. 375);
- 8) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/54/UE z dnia 16 kwietnia 2014 r. w sprawie środków ułatwiających korzystanie z praw przyznanych pracownikom w kontekście swobodnego przepływu pracowników (Dz. Urz. UE L 128 z 30.04.2014, str. 8);
- 9) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/66/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa (Dz. Urz. UE L 157 z 27.05.2014, str. 1).

przebywającemu nielegalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej określają przepisy odrębne.

3. Ustawy nie stosuje się do pracy cudzoziemca, który jest przedsiębiorcą wpisanym do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej w ramach jego działalności gospodarczej.

4. Ustawy nie stosuje się do pełnienia funkcji przez członków misji dyplomatycznych i urzędów konsularnych państw obcych oraz innych osób zrównanych z nimi na podstawie ustaw, umów lub powszechnie ustalonych zwyczajów międzynarodowych.

5. Ustawy nie stosuje się do zatrudniania:

- 1) obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej oraz członków ich rodzin, którzy do nich dołączają lub z nimi przebywają;
- 2) osób, o których mowa w art. 19 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. z 2021 r. poz. 1697);
- 3) obywateli Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. b oraz d Umowy o Wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej (Dz. Urz. UE L 29 z 31.01.2020, str. 7, z późn. zm.²⁾) zwanej dalej „Umową Wystąpienia”, oraz członków ich rodzin, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. e oraz f Umowy Wystąpienia.

Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) cudzoziemcu – oznacza to osobę nieposiadającą obywatelstwa polskiego;
- 2) nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemca – oznacza to zatrudnienie cudzoziemca:
 - a) który nie spełnia warunków określonych w art. 3 ust. 1 lub 2,
 - b) nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, jeżeli jest wymagane, lub
 - c) którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy, lub

²⁾ Zmiany wymienionej Umowy zostały ogłoszone w Dz. Urz. UE L 187 z 12.06.2020, str. 12, Dz. Urz. UE L 225 z 14.07.2020, str. 53, Dz. Urz. UE L 443 z 30.12.2020, str. 3, Dz. Urz. UE L 43 z 24.02.2022, str. 84 oraz Dz. Urz. UE L 131 z 05.05.2022, str. 9.

- d) który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę, lub
 - 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 i art. 135 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę;
- 3) nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemca – oznacza to wykonywanie pracy przez cudzoziemca:
- a) który nie spełnia warunków określonych w art. 3 ust. 1 lub 2,
 - b) nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, jeżeli jest wymagane, lub
 - c) którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy;
- 4) podmiocie zatrudniającym – oznacza to jednostkę organizacyjną, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, lub osobę fizyczną, które na podstawie umowy lub innego stosunku prawnego zatrudniają lub zamierzają zatrudnić cudzoziemca;
- 5) polskim podmiocie zatrudniającym – oznacza to podmiot zatrudniający mający siedzibę albo miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 6) zagranicznym podmiocie zatrudniającym – oznacza to podmiot zatrudniający niemający siedziby albo miejsca zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, który w innym państwie ma siedzibę albo miejsce zamieszkania oraz prowadzi na jego terytorium istotną działalność gospodarczą;
- 7) zatrudnianiu – oznacza to powierzenie cudzoziemcowi:
- a) wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego lub umowy o pracę nakładczą lub
 - b) wykonywania pracy lub świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym umowy agencyjnej, umowy 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

- c) pełnienia funkcji w zarządach osób prawnych, które uzyskały wpis do rejestru przedsiębiorców na podstawie przepisów o Krajowym Rejestrze Sądowym lub są spółkami kapitałowymi w organizacji, lub
- d) reprezentacji lub prowadzenia spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej mającej siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub
- e) pełnienia funkcji prokurenta spółki mającej siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 3. 1. Podmiot może zatrudnić cudzoziemca, który:

- 1) posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) korzysta z ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 5) posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
- 6) posiada zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 7) korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 8) posiada ważne zaświadczenie wydane na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1264 i 1383);
- 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);
- 10) jest małżonkiem obywatela polskiego lub osoby, o której mowa w pkt 1–7 lub 9, posiadającym zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;

- 11) jest zstępnym obywatela polskiego lub osoby, o której mowa w pkt 1–7 lub 9, posiadającym zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w wieku do 21 lat lub pozostającym na jej utrzymaniu;
- 12) posiada zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone na podstawie art. 159 ust. 1 lub art. 161b ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 13) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie pkt 9-12.

2. Podmiot może zatrudnić cudzoziemca, który:

- 1) posiada zezwolenie na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114 ust. 1 lub 1a, art. 126, art. 127, art. 139a ust. 1, art. 139o ust. 1 lub art. 142 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach – na warunkach określonych w tym zezwoleniu;
- 2) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z korzystaniem z mobilności krótkoterminowej pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa – na warunkach określonych w art. 139n ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 3) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z korzystaniem z mobilności krótkoterminowej naukowca – na warunkach określonych w art. 156b ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 4) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z korzystaniem z mobilności studenta – na warunkach określonych w art. 149b ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 5) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach oraz:
 - a) bezpośrednio przed złożeniem wniosku o udzielenie kolejnego zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 139a ust. 1 lub art. 139o ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, przebywał na tym terytorium na podstawie tego

zezwolenia i kontynuuje wykonywanie pracy, do której był uprawniony na jego podstawie,

- b) wykonuje pracę w charakterze pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa, o którym mowa w art. 3 pkt 13b ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, na rzecz jednostki przyjmującej, która złożyła wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 139o ust. 1 tej ustawy – na warunkach określonych w tym wniosku,
- c) prowadzi badania naukowe lub prace rozwojowe w jednostce naukowej mającej siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zatwierdzonej przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych na podstawie przepisów art. 151 ust. 4–5 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach i złożył wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 151b ust. 1 tej ustawy, na warunkach określonych w umowie, o której mowa w art. 151b ust. 1 pkt 2 tej ustawy.

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:

- 1) na podstawie wizy, z wyjątkiem wizy wydanej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 1 lub 22 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub
- 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
- 3) na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, z wyjątkiem zezwolenia udzielonego w związku z okolicznością, o której mowa w art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub
- 4) na podstawie dokumentu, o którym mowa w art. 61 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, określającego status członka rodziny członka misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego państwa obcego albo innej osoby zrównanej z nimi na podstawie ustaw, umów lub powszechnie ustalonych zwyczajów międzynarodowych, pozostającego z tą osobą we wspólnocie domowej, jeżeli pomiędzy Rzeczpospolitą Polską a państwem

obcym lub organizacją międzynarodową zostały zawarte umowa lub porozumienie międzynarodowe w sprawie wykonywania działalności zarobkowej przez członków rodzin członków personelu misji dyplomatycznych lub urzędów konsularnych albo osób z nimi zrównanych, lub

- 5) na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen, lub
- 6) na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen, lub
- 7) w ramach ruchu bezwizowego.

4. Uprawnienia podmiotu zatrudniającego i cudzoziemca wynikające z zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca nie wygasają z powodu delegowania cudzoziemca za granicę w ramach świadczenia usług.

5. Wymóg posiadania zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, o którym mowa w ust. 3, nie dotyczy cudzoziemca:

- 1) posiadającego ważną Kartę Polaka lub
- 2) 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.³⁾), który ukończył studia w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę w uczelni mającej siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo innego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej, lub
- 3) będącego doktorantem w szkole doktorskiej mającej siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub
- 4) w stosunku do którego umowy międzynarodowe lub odrębne przepisy dopuszczają wykonywanie pracy bez konieczności posiadania zezwolenia.

6. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczególne przypadki, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca nie jest wymagane, biorąc pod uwagę programy szkoleniowe lub doradcze realizowane w ramach działań Unii Europejskiej lub innych międzynarodowych programach pomocowych, polską politykę zagraniczną, specyfikę wykonywanego zawodu, charakter pracy, okres pracy, wymogi dotyczące podmiotu zatrudniającego, a także szczególny status, który był podstawą udzielenia cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

³⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 583, 655, 682, 807, 1010, 1079, 1117 i 1459.

7. Minister właściwy do spraw pracy, kierując się celami polskiej polityki migracyjnej, określi, w drodze rozporządzenia, państwa:

- 1) których obywatele mogą być zatrudniani na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca;
- 2) których obywateli może dotyczyć wpis wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej na podstawie art. 51;
- 3) których obywatelom podmiot zatrudniający na podstawie zezwolenia na pracę sezonową może powierzyć pracę innego rodzaju niż praca wykonywana w ramach działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 43 ust. 2 na warunkach określonych w art. 54.

Art. 4. 1. Podmiot zatrudniający pozyskuje dane osobowe cudzoziemca oraz dokumenty zawierające te dane w celu potwierdzenia tożsamości cudzoziemca i potwierdzenia lub uzyskania uprawnienia do jego zatrudnienia.

2. 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.

3. Podmiot zatrudniający przetwarza dane osobowe cudzoziemca oraz dokumenty zawierające te dane w sposób gwarantujący zachowanie ich poufności, integralności, kompletności oraz dostępności, w warunkach niegroźących 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.

Art. 5. 1. Zatrudnienie cudzoziemca wymaga zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej.

2. Polski podmiot zatrudniający przedstawia cudzoziemcowi umowę w wersji językowej dla niego zrozumiałej albo tłumaczenie umowy na język dla niego zrozumiały.

Art. 6. Zezwolenia na pracę udziela się w przypadkach, gdy cudzoziemiec:

- 1) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym, a w przypadku udostępnienia lub wynajmu – na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej;

- 2) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 43 ust. 2
- 3) będzie przebywał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej 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 udzieleniem mu prokury;
- 4) jest pracownikiem zagranicznego podmiotu zatrudniającego i będzie delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy.

Art. 7. 1. Zezwolenia na pracę udziela się w drodze decyzji administracyjnej.

2. Właściwość miejscową organu do udzielenia zezwolenia na pracę określa się na dzień złożenia wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę.

3. w sprawach dotyczących zezwoleń na pracę organem wyższego stopnia w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2021 r. poz. 735, 1491 i 2052 oraz z 2022 r. poz. 1301 i 1855) jest minister właściwy do spraw pracy.

4. Przepisów art. 37 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego nie stosuje się w sprawach:

- 1) udzielenia zezwolenia na pracę, o którym mowa w art. 26, art. 33 i art. 38;
- 2) udzielenia zezwolenia na pracę sezonową, o którym mowa w art. 43;
- 3) wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, o którym mowa w art. 59.

Art. 8. 1. Zezwolenia na pracę udziela się na wniosek podmiotu zatrudniającego.

2. Wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę składa się za pomocą systemu teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl.

3. Wniosek złożony w inny sposób, niż określony w ust. 2, pozostawia się bez rozpoznania.

4. Środek zaskarżenia w sprawie zezwolenia na pracę składa się za pomocą systemu teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl.

Art. 9. 1. Wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę obejmuje:

- 1) informacje dotyczące podmiotu zatrudniającego oraz odpowiednio pracodawcy użytkownika lub podmiotu, do którego pracownik jest delegowany:
 - a) nazwę albo imię (imiona) i nazwisko,

- b) adres siedziby albo miejsca zamieszkania,
 - c) numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym,
 - d) informację o wpisie do Krajowego Rejestru Sądowego lub Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, lub odpowiedniego urzędowego rejestru w państwie obcym – w przypadku podmiotu zatrudniającego prowadzącego działalność gospodarczą lub statutową, 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,
 - e) numer identyfikacji podatkowej (NIP) – w przypadku podmiotu zatrudniającego prowadzącego działalność gospodarczą,
 - f) numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej,
 - g) numer wpisu do rejestru agencji zatrudnienia – w przypadku podmiotu zatrudniającego, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej,
 - h) rodzaj działalności podmiotu zatrudniającego, w zakresie której cudzoziemiec będzie wykonywał pracę, określony według klasyfikacji ustalonej w przepisach wydanych na podstawie art. 44 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2022 poz. 459 i 830);
- 2) w przypadkach, o których mowa w art. 6 pkt 4, dane osoby przebywającej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, posiadającej dokumenty potwierdzające wypełnienie wymogów określonych w art. 39 pkt 2 i 3 i upoważnionej do reprezentowania podmiotu zatrudniającego wobec starosty i organów, o których mowa w art. 17 ust. 1 pkt 8:
- a) imię (imiona) i nazwisko,
 - b) obywatelstwo,
 - c) nazwę, serię, numer, datę wydania i datę ważności dokumentu tożsamości oraz nazwę organu, który wydał ten dokument,
 - d) adres do doręczeń na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - e) numer telefonu oraz numer faksu lub adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym,
 - f) numer PESEL, jeżeli został nadany;
- 3) dane osobowe cudzoziemca:
- a) imię (imiona) i nazwisko,
 - b) płeć,

- c) datę urodzenia,
 - d) obywatelstwo,
 - e) nazwę, serię, numer, datę wydania i datę ważności dokumentu podróży,
 - f) numer PESEL, jeżeli został nadany;
- 4) informacje dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi:
- a) okres lub okresy pracy oznaczone datami,
 - b) stanowisko, rodzaj pracy lub funkcję,
 - c) zawód zgodny z klasyfikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
 - d) miejsce wykonywania pracy,
 - e) podstawę prawną wykonywania pracy,
 - f) wymiar czasu pracy w przypadku umowy o pracę albo liczbę godzin pracy w ciągu miesiąca lub tygodnia w przypadku umowy cywilnoprawnej ,
 - g) wysokość wynagrodzenia określoną stawką godzinową lub miesięczną,
 - h) zakres podstawowych obowiązków.

2. Jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę w okresie krótszym niż miesiąc, we wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę podaje się liczbę godzin pracy i wynagrodzenie za cały okres pracy.

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 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.

Art. 10. 1. Podmiot zatrudniający wnosi opłatę za każdy wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę.

2. Opłata, o której mowa w ust. 1, nie podlega zwrotowi.

3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość opłaty, o której mowa w ust. 1, nie większą niż:

- 1) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, 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.

Art. 11. 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.

Art. 12. W postępowaniu o udzielenie, zmianę lub uchylenie zezwolenia na pracę stroną postępowania jest wyłącznie podmiot zatrudniający.

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

- 1) podmiot zatrudniający:
 - a) złożył wniosek zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub dołączył do niego dokumenty zawierające takie dane lub
 - b) w toku postępowania zeznał nieprawdę lub zataił prawdę, lub podrobił lub przerobił dokument w celu użycia go jako autentycznego, lub takiego dokumentu jako autentycznego używał, lub
 - c) został prawomocnie ukarany za popełnienie czynu określonego w art. 76 ust. 3–5;
 - d) w ciągu dwóch lat od prawomocnego ukarania za popełnienie czynu, o którym mowa w art. 76 ust. 1, został ponownie prawomocnie ukarany za popełnienie czynu określonego w tym przepisie, lub
 - e) został prawomocnie skazany za przestępstwo, o którym mowa w art. 218–221 lub art. 225 § 2 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (Dz. U. z 2022 r. poz. 1138, 1726 i 1855), lub
 - f) został prawomocnie skazany za przestępstwo, o którym mowa w art. 270, art. 271, art. 272, art. 273 lub art. 275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, lub
 - g) został prawomocnie skazany za przestępstwo, o którym mowa w art. 189a ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, lub skazany w innym państwie za przestępstwo, o którym mowa w Protokole o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, przyjętym przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 15 listopada 2000 r. (Dz. U. z 2005 r. poz. 160), lub
 - h) nie dopełnia obowiązków wynikających z art. 17 ust. 4 lub 5, lub

- i) nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych albo nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne rolników, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty zaległych płatności, lub
 - j) nie zgłasza do ubezpieczenia społecznego pracowników lub innych osób objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym albo nie zgłasza pomocników rolnika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników do ubezpieczenia społecznego rolników, lub
 - k) zalega z uiszczeniem podatku dochodowego od osób fizycznych lub podatku dochodowego od osób prawnych, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem zwolnienie, odroczenie, rozłożenie na raty zaległych płatności lub wstrzymanie w całości wykonania decyzji właściwego organu, lub gdy
- 2) cudzoziemiec:
- a) nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych i innych warunków wykonywania pracy w zawodzie regulowanym, w przypadku gdy wniosek dotyczy zezwolenia na pracę w tym zawodzie lub
 - b) w związku z postępowaniem o udzielenie zezwolenia na pracę został ukarany za czyn określony w art. 270–275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, lub
 - c) jest osobą, której dane zostały umieszczone w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądany i obowiązuje wpis tych danych do wykazu, lub
- 3) w danym roku nastąpiło przekroczenie maksymalnej liczby zezwoleń na pracę, określonej w przepisach wydanych na podstawie ust. 4, lub
- 4) powierzenie pracy cudzoziemcowi spowoduje przekroczenie limitu zatrudnienia cudzoziemców przez podmiot zatrudniający, określonego w przepisach wydanych na podstawie ust. 6, lub
- 5) wymagają tego zobowiązania wynikające z postanowień ratyfikowanych umów międzynarodowych obowiązujących Rzeczpospolitą Polską, lub
- 6) cudzoziemiec na podstawie umowy z pracodawcą, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie

z obowiązującymi przepisami, wykonywałby pracę na rzecz i pod kierownictwem osoby trzeciej.

2. Przepisy ust. 1 pkt 1 lit. c–g stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy osoba fizyczna została ukarana za działanie w imieniu podmiotu zatrudniającego, który składa wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę, w ramach uprawnienia lub obowiązku do jego reprezentowania albo podejmowania decyzji w jego imieniu.

3. Przepisy ust. 1 pkt 1 lit. c–g stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy osoba fizyczna:

- 1) pełniącą funkcję w zarządzie podmiotu zatrudniającego, będącego osobą prawną podlegającą wpisowi do rejestru przedsiębiorców, składającego wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę,
- 2) reprezentująca lub prowadząca sprawy spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub działająca w charakterze prokurenta przedsiębiorcy, składającego wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę

– została ukarana za działanie w imieniu innego podmiotu zatrudniającego w ramach uprawnienia lub obowiązku do jego reprezentowania albo podejmowania w jego imieniu decyzji.

4. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, maksymalną liczbę zezwoleń na pracę, które mogą zostać udzielone w danym roku kalendarzowym, o ile jest to niezbędne ze względu na zagrożenie bezpieczeństwa państwa i porządku publicznego lub ryzyko, że wysoka liczba udzielonych zezwoleń na pracę utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub cudzoziemców, o których mowa w art. 1 ust. 5 lub art. 3 ust. 1. Limity mogą dotyczyć poszczególnych rodzajów zezwoleń na pracę, województw, powiatów, zawodów, rodzajów umów, na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzone wykonywanie pracy, lub rodzajów działalności podmiotu zatrudniającego według klasyfikacji określonej w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej.

5. Minister właściwy do spraw pracy zamieszcza w Biuletynie Informacji Publicznej informacje o stanie wykorzystania limitów, o których mowa w ust. 4, na koniec każdego miesiąca oraz ogłasza ich pełne wykorzystanie w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia.

6. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, limity zatrudnienia cudzoziemców przez podmiot zatrudniający w postaci określonego procentowo minimalnego udziału obywateli polskich i cudzoziemców, o których mowa w art. 1 ust. 5 lub art. 3 ust. 1, w liczbie osób wykonujących pracę na rzecz danego podmiotu, o ile jest to niezbędne ze

względu na ryzyko, że wysoka liczba udzielonych zezwoleń na pracę utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub cudzoziemców, o których mowa w art. 1 lub art. 3 ust. 1. Limity mogą dotyczyć poszczególnych województw, powiatów, sektorów i zawodów.

Art. 14. 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:

- 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.

Art. 15. Zezwolenia na pracę udziela się na czas określony nie dłuższy niż 3 lata.

Art. 16. Uzyskanie zezwolenia na pracę nie zwalnia z wymogów określonych odrębnymi przepisami, od których spełnienia jest uzależnione wykonywanie zawodów regulowanych lub działalności.

Art. 17. 1. Podmiot zatrudniający, któremu wydano zezwolenie na pracę:

- 1) uwzględnia w umowie z cudzoziemcem warunki określone w zezwoleniu na pracę lub zmianę warunków, która nie wymaga zmiany lub uzyskania nowego zezwolenia na pracę;
- 2) w przypadku, o którym mowa w art. 6 pkt 1, dostosowuje wysokość wynagrodzenia cudzoziemca do aktualnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 3) w przypadku, o którym mowa w art. 6 pkt 4, dostosowuje wysokość wynagrodzenia cudzoziemca do aktualnej wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1995 r. o niektórych formach

popierania budownictwa mieszkaniowego (Dz. U. z 2021 r. poz. 2224 oraz z 2022 r. poz. 807 i 1561);

- 4) podwyższa wynagrodzenie cudzoziemca proporcjonalnie do zwiększenia wymiaru czasu pracy cudzoziemca zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy lub liczby godzin, w których cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 5) informuje cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem w sprawie zezwolenia na pracę;
- 6) przekazuje cudzoziemcowi decyzje o udzieleniu, odmowie udzielenia, zmianie lub uchyleniu zezwolenia na pracę, a także dane konieczne do korzystania z konta cudzoziemca;
- 7) zachowuje należyłą staranność w postępowaniach o udzielenie, zmianę lub uchylenie zezwolenia na pracę;
- 8) udostępnia staroście, wojewodzie, jednostce organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, konsulowi, organowi Państwowej Inspekcji Pracy, Krajowej Administracji Skarbowej, Straży Granicznej oraz Policji, na ich wniosek, dokumenty potwierdzające wypełnienie obowiązków określonych w pkt 1–4, sporządzonych w języku polskim lub przetłumaczonych na język polski;
- 9) na wniosek pracodawcy użytkownika przekazuje mu kopię zezwolenia na pracę dotyczącego pracownika tymczasowego.

2. W stosunku do cudzoziemca pełniącego funkcję w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo prowadzącego sprawę spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej, albo będącego prokurentem, przepisów ust. 1 pkt 1–4 nie stosuje się.

3. W przypadkach, o których mowa w art. 6 pkt 4, jeżeli cudzoziemiec przestał spełniać warunki określone w art. 3 ust. 3, zagraniczny podmiot zatrudniający niezwłocznie odwołuje cudzoziemca z delegacji.

4. W przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów ust. 1–3, podmiot zatrudniający niezwłocznie dopełnia obowiązków, o których mowa w ust. 1.

5. W przypadku niewypłacenia należnego wynagrodzenia lub nieopłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne podmiot zatrudniający wypłaca cudzoziemcowi zaległe wynagrodzenie za okres wykonywanej pracy oraz opłaca związane z nim składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy.

Art. 18. 1. Zmiana lub udzielenie nowego zezwolenia na pracę nie są wymagane, jeżeli:

- 1) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej:
 - a) podmiotu zatrudniającego,
 - b) podmiotu, do którego pracownik jest delegowany przez zagraniczny podmiot zatrudniający,
 - c) pracodawcy użytkownika;
- 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 zezwoleniu na pracę, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia.

2. Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który udzielił zezwolenia na pracę, o okolicznościach, o których mowa w ust. 1.

Art. 19. 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 dni;
- 3) cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

Art. 20. 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 dni od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 18 ust. 1 i art. 19 pkt 1–3.

Art. 21. 1. Jeżeli w okresie ważności zezwolenia na pracę cudzoziemca podmiot zatrudniający złożył wniosek o udzielenie kolejnego zezwolenia na pracę cudzoziemca na tym samym stanowisku lub w tym samym rodzaju pracy, pracę cudzoziemca na warunkach określonych w udzielonym zezwoleniu na pracę uważa się za legalną od dnia, w którym upłynął okres ważności udzielonego zezwolenia do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia kolejnego zezwolenia na pracę stała się ostateczna. Do okresów legalnej pracy nie wlicza się okresów zawieszenia postępowania na wniosek strony.

2. Do cudzoziemca, który złożył wniosek o udzielenie mu zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114 ust. 1 lub 1a, art. 126 ust. 1, art. 127 lub art. 142 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, w celu kontynuowania pracy wykonywanej zgodnie z posiadanym przez siebie zezwoleniem na pracę lub zezwoleniem na pobyt czasowy, stosuje się przepis ust. 1.

Art. 22. 1. Organ, który udzielił zezwolenia na pracę, uchyla to zezwolenie, jeżeli:

- 1) uległy zmianie okoliczności lub dowody odnoszące się do wydanej decyzji;
- 2) podmiot zatrudniający w toku postępowania:
 - a) złożył wniosek zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub dołączył do niego dokumenty zawierające takie dane lub
 - b) zeznał nieprawdę lub zataił prawdę albo w celu użycia jako autentyczny podrobił lub przerobił dokument, albo takiego dokumentu jako autentycznego używał;
- 3) ustała przyczyna udzielenia zezwolenia na pracę;
- 4) cudzoziemiec przestał spełniać wymagania, o których mowa w art. 16;
- 5) podmiot zatrudniający nie dopełnił obowiązków, o których mowa w art. 17 ust. 4 lub 5;
- 6) otrzymał informację o okolicznościach, o których mowa w art. 19;
- 7) otrzymał informację, że w stosunku do cudzoziemca obowiązuje wpis do wykazu cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądany;
- 8) podmiot zatrudniający nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi, w szczególności nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej, został wykreślony z właściwego rejestru; jego działalność jest w okresie zawieszenia lub likwidacji.

2. Przepisów ust. 1 pkt 1 nie stosuje się w przypadkach, o których mowa w art. 18 ust. 1.

3. Przepisów ust. 1 pkt 6 nie stosuje się, jeżeli wojewoda otrzymał powiadomienie, o którym mowa w art. 19 pkt 1 lub 2, zawierające informację o przyczynach niepodjęcia lub przerwania pracy oraz deklarację, że zezwolenie będzie wykorzystane zgodnie z jego przeznaczeniem.

Art. 23. W przypadku uchylenia zezwolenia na pracę cudzoziemca przebywającego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy krajowej wojewoda informuje o uchyleniu zezwolenia organ Straży Granicznej, jeżeli decyzja w tej sprawie stanie się ostateczna.

Art. 24. Zezwolenie na pracę wygasa z mocy prawa z dniem, w którym udzielono cudzoziemcowi:

- 1) zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej lub zezwolenia na pobyt stały albo
- 2) zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa art. 114 ust. 1, art. 126 lub art. 127, w związku z wykonywaniem pracy u tego samego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi i na tym samym stanowisku w związku z wykonywaniem pracy u tego samego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi i na tym samym stanowisku.

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 uchylene 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.

Rozdział 2

Zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego

Art. 26. Zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu zatrudniającego.

Art. 27. 1. Wojewoda rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego z uwzględnieniem pierwszeństwa wniosków o wydanie kolejnego zezwolenia na pracę dla tego samego podmiotu zatrudniającego i dla tego samego cudzoziemca w wymiarze czasu pracy nie niższym i za wynagrodzeniem nie niższym niż określone w uprzednio wydanym zezwoleniu na pracę, ważnym w dniu złożenia kolejnego wniosku o wydanie zezwolenia na pracę.

2. Wojewoda rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego z uwzględnieniem pierwszeństwa cudzoziemców mających wykonywać pracę u przedsiębiorców określonych w wykazie, o którym mowa w ust. 3.

3. Minister właściwy do spraw gospodarki może określić, w drodze rozporządzenia, wykaz przedsiębiorców prowadzących działalność o znaczeniu strategicznym dla gospodarki narodowej, biorąc pod uwagę potrzeby gospodarki narodowej oraz przedmiot działalności przedsiębiorcy.

Art. 28. 1. Zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego wydaje się, jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym oraz spełnione będą następujące warunki:

- 1) cudzoziemiec nie będzie wykonywał pracy w zakresie działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 43 ust. 2;
- 2) cudzoziemiec nie będzie zatrudniony w rozumieniu art. 2 pkt 7 lit. c–e;
- 3) wysokość wynagrodzenia cudzoziemca nie będzie niższa niż:
 - a) wysokość wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku oraz
 - b) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- 4) wymiar czasu pracy nie będzie niższy niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy lub 10 godzin tygodniowo.

2. W przypadku złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca w niepełnym wymiarze czasu pracy lub na podstawie umowy cywilnoprawnej uwzględnia się wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy lub przewidywanego okresu wykonywania zobowiązań wynikających z umowy.

3. Przepisy ust. 1 pkt 3 lit. b stosuje się odpowiednio do umów cywilnoprawnych, do których nie stosuje się przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Art. 29. 1. W zezwoleniu na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego określa się:

- 1) podmiot zatrudniający;
- 2) cudzoziemca;
- 3) stanowisko lub rodzaj pracy;
- 4) wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu;
- 5) najniższe wynagrodzenie, jakie może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku;

- 6) rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy;
- 7) okres ważności zezwolenia.

2. Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę jest określany pracodawca użytkownik.

Art. 30. 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.

2. Wojewoda odmawia zmiany zezwolenia na pracę, jeżeli:

- 1) nie są spełnione warunki udzielenia zezwolenia;
- 2) okres ważności zmienianego zezwolenia przekroczyłby 3 lata.

Art. 31. 1. Podmiot zatrudniający może powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym, jeżeli są spełnione pozostałe warunki określone w zezwoleniu na pracę i jeżeli uprzednio powiadomi wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę.

2. Oprócz przypadków, o których mowa w art. 18 ust. 1, zmiana lub wydanie nowego zezwolenia na pracę nie są wymagane, jeżeli nastąpiła zmiana warunków pracy cudzoziemca na zasadach określonych przepisami art. 9¹ lub art. 23^{1a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, lub art. 4 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669).

Art. 32. 1. Zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego wydaje się na czas określony nie dłuższy niż 1 rok, jeżeli:

- 1) wniosek o wydanie zezwolenia na pracę jest złożony przez podmiot zatrudniający prowadzący działalność gospodarczą przez okres krótszy niż 1 rok lub
- 2) czas pracy nie będzie przekraczał ½ pełnego czasu pracy lub 20 godzin tygodniowo, lub
- 3) cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

2. Zezwolenie na pracę cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego wydaje się na czas nie dłuższy niż określony przepisami art. 20 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563).

Rozdział 3

Zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji

Art. 33. Zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę polskiego podmiotu zatrudniającego.

Art. 34. 1. Zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji wydaje się dla:

- 1) członka zarządu osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji;
- 2) osoby prowadzącej sprawę spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub reprezentującej taką spółkę;
- 3) prokurenta.

2. Zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji wydaje się, jeżeli podmiot zatrudniający w roku podatkowym poprzedzającym złożenie wniosku:

- 1) osiągnął dochód nie niższy niż 12-krotność aktualnego w dniu złożenia wniosku, przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1995 r. o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego, oraz
- 2) zatrudniał na czas nieokreślony i w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej dwóch pracowników w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, będących obywatelami polskimi lub osobami, o których mowa w art. 1 ust. 5 lub art. 3 ust. 1.

3. Jeżeli podmiot zatrudniający nie spełnia warunków określonych w ust. 2, zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji może być wydane, jeżeli wykaże, że posiadane przez niego środki i prowadzone działania, w szczególności działalność przyczyniająca się do wzrostu inwestycji, transferu technologii, wprowadzania korzystnych innowacji lub tworzenia miejsc pracy, pozwolą na spełnienie w przyszłości warunków określonych w ust. 2.

4. Wymogów, o których mowa w ust. 2, nie stosuje się w przypadku cudzoziemca, który przez 3 lata poprzedzające złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę przebywał legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a pobyt był nieprzerwany w rozumieniu art. 195 ust. 4 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

Art. 35. W zezwoleniu na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji określa się:

- 1) podmiot zatrudniający;
- 2) cudzoziemca;
- 3) funkcję;
- 4) okres ważności zezwolenia.

Art. 36. Zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji wydaje się na czas określony nie dłuższy niż 1 rok, jeżeli podmiot zatrudniający prowadzi działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres krótszy niż 1 rok lub nie spełnia warunków, o których mowa w art. 34 ust. 2.

Art. 37. 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.

Rozdział 4

Zezwolenie na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez zagraniczny podmiot zatrudniający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Art. 38. 1. Zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez zagraniczny podmiot zatrudniający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wydaje się, jeżeli cudzoziemiec jest zatrudniony przez zagraniczny podmiot zatrudniający, wykonuje pracę za granicą dla tego podmiotu zatrudniającego i będzie delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- 1) 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 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. 2022 r. poz. 1467 i 1488);
- 2) w celu wykonania przez zagraniczny podmiot zatrudniający usługi eksportowej;
- 3) w innym celu niż wskazany w pkt 1 i w innym celu niż świadczenie usług.

2. Usługa eksportowa, o której mowa w ust. 1 pkt 2, oznacza usługę o charakterze tymczasowym i okazjonalnym wykonywaną przez zagraniczny podmiot zatrudniający, który na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej nie prowadzi działalności gospodarczej w rozumieniu

art. 3 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2021 r. poz. 162 i 2105 oraz z 2022 r. poz. 24, 974 i 1570) lub w przepisach szczególnych.

3. Zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez zagraniczny podmiot zatrudniający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- 1) w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę podmiotu, do którego cudzoziemiec jest delegowany;
- 2) w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu, na rzecz którego jest świadczona usługa, a jeżeli podmiot ten ma siedzibę lub miejsce zamieszkania za granicą – ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 3, wydaje wojewoda właściwy ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

4. w przypadku, o którym mowa w ust. 1 pkt 2 lub 3, jeżeli ze względu na specyfikę pracy cudzoziemca nie można ustalić głównego miejsca wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, zezwolenie na pracę wydaje wojewoda mazowiecki.

Art. 39. Zezwolenie na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez zagraniczny podmiot zatrudniający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wydaje się, jeżeli:

- 1) cudzoziemiec nie będzie zatrudniony w rozumieniu art. 2 pkt 7 lit. c–e;
- 2) wykonywanie pracy przez cudzoziemca będzie odbywało się na warunkach zgodnych z art. 4 ust. 1 i ust. 2 pkt 1–3 oraz art. 5 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140);
- 3) wysokość wynagrodzenia, która będzie przysługiwała cudzoziemcowi za wykonywanie pracy, nie będzie niższa niż 70% aktualnego w dniu złożenia wniosku przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1995 r. o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego;
- 4) zagraniczny podmiot zatrudniający wskazał osobę przebywającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, posiadającą dokumenty potwierdzające wypełnienie obowiązków określonych w pkt 2 i 3, działającą w imieniu podmiotu zatrudniającego i upoważnioną do jego reprezentowania wobec wojewody oraz organów, o których mowa w art. 17 ust. 1 pkt 8.

Art. 40. 1. W zezwoleniu na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez zagraniczny podmiot zatrudniający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej określa się:

- 1) podmiot zatrudniający;
- 2) cudzoziemca;
- 3) stanowisko lub rodzaj pracy;
- 4) wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu;
- 5) najniższe wynagrodzenie, jakie może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku;
- 6) rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy;
- 7) okres ważności zezwolenia.

2. W przypadkach, o których mowa w art. 38 ust. 1 pkt 1, w zezwoleniu na pracę określa się podmiot, do którego cudzoziemiec jest delegowany.

Art. 41. W przypadku gdy cudzoziemiec będzie delegowany 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 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, prowadzących działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres krótszy niż 1 rok, zezwolenie na pracę wydaje się na czas określony nie dłuższy niż 1 rok.

Art. 42. Zezwolenie na pracę nie jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec:

- 1) uprawniony do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależącego do Unii Europejskiej lub Konfederacji Szwajcarskiej, jest zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa i czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub
- 2) jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres nieprzekraczający 30 dni w roku kalendarzowym 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 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, lub
- 3) jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres nieprzekraczający 30 dni w ciągu 180 dni w innym celu niż określony w pkt 1 i 2 i w innym celu niż wykonanie usługi.

Rozdział 5

Zezwolenie na pracę sezonową

Art. 43. 1 Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się, jeżeli:

- 1) podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi jest polski podmiot zatrudniający;
- 2) wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących w tym samym wymiarze czasu pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku;
- 3) praca będzie wykonywana przez cudzoziemca w zakresie działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie ust. 2;
- 4) praca będzie wykonywana przez cudzoziemca w okresie nieprzekraczającym 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

2. Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, według klasyfikacji określonej w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej, działalności, w których wydaje się zezwolenia na pracę sezonową, biorąc pod uwagę podklasy, w których występuje znacznie wyższe zapotrzebowanie na siłę roboczą w niektórych okresach roku ze względu na powtarzające się wydarzenia lub typy wydarzeń podlegające uwarunkowaniom sezonowym w tych podklasach działalności.

Art. 44. Zezwolenie na pracę sezonową wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu zatrudniającego.

Art. 45. Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową zawiera, poza informacjami, o których mowa w art. 9:

- 1) datę wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen oraz dane dotyczące pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w dniu złożenia wniosku, w tym podstawy prawnej;
- 2) oświadczenie podmiotu zatrudniającego, że zapewnia cudzoziemcowi zakwaterowanie albo że według wiedzy podmiotu zatrudniającego cudzoziemiec zapewnia sobie zakwaterowanie we własnym zakresie;
- 3) informacje dotyczące przewidywanego płatnego urlopu przysługującego cudzoziemcowi.

Art. 46. Wnioski o wydanie zezwolenia na pracę sezonową rozpatruje się z uwzględnieniem pierwszeństwa cudzoziemców, którzy co najmniej raz w okresie 5 lat poprzedzających złożenie wniosku wykonywali pracę na rzecz danego podmiotu

zatrudniającego na podstawie zezwolenia na pracę sezonową, jeżeli praca będzie wykonywana na podstawie umowy o pracę.

Art. 47. Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową dotyczy cudzoziemca przebywającego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie innego dokumentu niż wiza wydana w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego bez związku z wnioskiem wpisanym do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, pracę cudzoziemca na warunkach określonych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową uważa się za legalną od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych, do dnia doręczenia decyzji starosty w sprawie zezwolenia na pracę sezonową, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni.

Art. 48. Jeżeli cudzoziemiec wskazany we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową będzie ubiegał się o wydanie wizeny, 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 zatrudniającaemu pisemne zaświadczenie o wpisie, o którym mowa w pkt 1.

Art. 49. 1. Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową został wpisany do ewidencji wniosków, o której mowa w art. 48 pkt 1, zezwolenie na pracę sezonową wydaje się po wjeździe cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizeny wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego, jeżeli podmiot zatrudniający przedstawił właściwemu staroście oświadczenie o zgłoszeniu się cudzoziemca do pracy wraz z informacją o adresie zakwaterowania cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Pracę cudzoziemca na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej uważa się za legalną od dnia, w którym podmiot zatrudniający przedstawił dokumenty, o których mowa w ust. 1, do dnia doręczenia mu decyzji w sprawie zezwolenia na pracę

sezonową. Do okresów legalnej pracy nie wlicza się okresów zawieszenia postępowania na wniosek strony.

3. Jeżeli dzień rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca przypada na dzień wolny od pracy urzędu, pracę na warunkach określonych w zaświadczeniu o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej uważa się za legalną również wówczas, gdy w pierwszym dniu pracy urzędu podmiot zatrudniający przedstawił właściwemu staroście dokumenty, o których mowa w ust. 1.

Art. 50. 1. Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową został wpisany do ewidencji wniosków, o której mowa w art. 48 pkt 1, postępowanie ulega umorzeniu z mocy prawa, jeżeli podmiot zatrudniający nie przedstawił oświadczenia o zgłoszeniu się cudzoziemca do pracy w celu wykonywania pracy sezonowej:

- 1) po upływie 90 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego we wpisie do ewidencji wniosków lub
- 2) w dniu upływu terminu zakończenia pracy określonego we wpisie do ewidencji wniosków, lub
- 3) w dniu 31 grudnia roku kalendarzowego, w którym cudzoziemiec miał wykonywać pracę.

2. Jeżeli postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę sezonową uległo umorzeniu, wpis do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej ulega unieważnieniu z mocy prawa.

Art. 51. Na wniosek podmiotu zatrudniającego właściwy starosta może dokonać wpisu wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków, o której mowa w art. 48 pkt 1, na okresy nie dłuższe niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego, przypadające odpowiednio w ciągu nie więcej niż 3 kolejnych lat kalendarzowych, jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 3 ust. 7, a podmiot zatrudniający:

- 1) powierzał pracę cudzoziemcowi, którego dotyczy wniosek, zgodnie z zezwoleniem na pracę sezonową, co najmniej raz w okresie 5 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku;
- 2) nie zalega z uiszczeniem zaliczek na podatek dochodowy i składek na ubezpieczenie społeczne lub ubezpieczenie społeczne rolników, jeżeli były wymagane w związku z pracą wykonywaną przez tego cudzoziemca, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał rozłożenie na raty zaległych płatności lub wstrzymanie w całości wykonania decyzji właściwego organu.

Art. 52. 1. Zezwolenie na pracę sezonową wydaje się na czas określony, który nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym.

2. W przypadku cudzoziemca, który wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków, o której mowa w art. 48 pkt 1, okres, o którym mowa w ust. 1, jest liczony od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym po wydaniu zaświadczenia, o którym mowa w art. 48 pkt 2.

3. Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową dotyczy cudzoziemca, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na innej podstawie niż określona w ust. 2, z którą może wiązać się uprawnienie do wykonywania pracy, zezwolenie może być wydane na okres legalnego pobytu, nie dłużej jednak niż na okres 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego, liczony łącznie z okresami określonymi w poprzednio wydanych zezwoleniach na pracę sezonową dla tego cudzoziemca.

Art. 53. 1. W zezwoleniu na pracę sezonową określa się:

- 1) polski podmiot zatrudniający;
- 2) cudzoziemca;
- 3) najniższy wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu;
- 4) najniższe wynagrodzenie, jakie może otrzymywać cudzoziemiec;
- 5) rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy;
- 6) okres ważności zezwolenia.

2. Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę sezonową określa się pracodawcę użytkownika.

Art. 54. 1. Podmiot zatrudniający cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę sezonową może powierzyć mu pracę innego rodzaju niż praca wykonywana w ramach działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 43 ust. 2 na okresy nie dłuższe niż łącznie 30 dni w ciągu ważności zezwolenia, jeżeli zostały spełnione łącznie następujące warunki:

- 1) cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 3 ust. 7;
- 2) cudzoziemiec otrzymuje wynagrodzenie nie niższe niż określone w posiadanym zezwoleniu na pracę sezonową;

3) cudzoziemiec nie wykonuje pracy w charakterze pracownika tymczasowego w związku z realizacją umowy, której przedmiotem jest udostępnienie lub wynajem pracowników.

2. Zmiana lub wydanie nowego zezwolenia na pracę sezonową nie jest wymagane, jeżeli:

- 1) podmiot zatrudniający i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej lub umowę o pomocy przy zbiorach zamiast innej umowy cywilnoprawnej;
- 2) podmiot zatrudniający i cudzoziemiec zawarli umowę inną niż wskazana w zezwoleniu na pracę sezonową umowa o pomocy przy zbiorach;
- 3) zaistniały okoliczności, o których mowa w ust. 1.

Art. 55. Do zezwolenia na pracę sezonową nie stosuje się art. 19 ust. 1.

Art. 56. 1. Jeżeli cudzoziemiec wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji, o której mowa w art. 48 pkt 1, starosta może wydać przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową w celu kontynuacji pracy sezonowej przez cudzoziemca na rzecz tego samego podmiotu zatrudniającego lub w celu wykonywania pracy sezonowej na rzecz innego polskiego podmiotu zatrudniającego. Przepis art. 49 ust. 1 stosuje się odpowiednio.

2. Jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie innego dokumentu niż wiza wydana w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego bez związku z wnioskiem wpisanym do ewidencji, o której mowa w art. 48 pkt 1, starosta odmawia wszczęcia postępowania w sprawie wydania przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową.

3. Przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową wydaje się na okres, który łącznie z okresem pobytu cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej, liczonym od dnia pierwszego wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym, nie jest dłuższy niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego.

4. Jeżeli podmiot zatrudniający cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę sezonową złożył wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową dla tego cudzoziemca, a wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę sezonową uważa się za legalną od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie przedłużenia zezwolenia na

pracę sezonową staje się ostateczna. Do okresów legalnej pracy nie wlicza się okresów zawieszenia postępowania na wniosek strony.

5. Przepis ust. 4 stosuje się odpowiednio, jeżeli po zakończeniu pracy na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie innej umowy, a pozostałe warunki wykonywania pracy określone w zezwoleniu na pracę sezonową nie ulegną zmianie.

6. Jeżeli wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową złożył podmiot zatrudniający, który nie powierzał pracy danemu cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową w okresie bezpośrednio poprzedzającym dzień złożenia wniosku, pracę tego cudzoziemca na warunkach określonych we wniosku uważa się za legalną do dnia doręczenia decyzji starosty, nie dłużej jednak niż przez okres 30 dni liczonych od dnia złożenia wniosku, który nie zawiera braków formalnych.

7. Do przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową na podstawie ust. 1 stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące wydania zezwolenia na pracę sezonową.

8. Do wniosku o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową nie stosuje się art. 49.

Art. 57. 1. Jeżeli cudzoziemiec wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji, o której mowa w art. 48 pkt 1, a podmiot zatrudniający zapewnia mu zakwaterowanie, podmiot ten zawiera z cudzoziemcem odrębną umowę w formie pisemnej określającą warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej.

2. Czynsz najmu kwatery mieszkalnej, o której mowa w ust. 1, nie może być potrącany z wynagrodzenia cudzoziemca. Postanowienia umowy przewidujące możliwość automatycznego potrącenia czynszu z wynagrodzenia cudzoziemca są nieważne.

3. Przed podpisaniem umowy, o której mowa w ust. 1, podmiot zatrudniający przedstawia cudzoziemcowi tłumaczenie umowy na język dla niego zrozumiały.

Art. 58. 1. Oprócz przypadków, o których mowa w art. 22 ust. 1 pkt 1–5, 7 i 8, starosta wydaje decyzję o uchyleniu zezwolenia na pracę sezonową, jeżeli zaistniały okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–g.

2 Przepisów art. 22 ust. 1 pkt 1 nie stosuje się w przypadku, o którym mowa w art. 54 ust. 1 lub 2.

3. Jeżeli decyzja o uchyleniu zezwolenia na pracę sezonową dotyczy cudzoziemca, który wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisanym do ewidencji wniosków, o której mowa w art. 48 pkt 1, doręcza się ją dodatkowo temu cudzoziemcowi.

4. W przypadku gdy decyzja o uchyleniu zezwolenia na pracę sezonową stanie się ostateczna, starosta z urzędu unieważnia wpis do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej.

Rozdział 6

Oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca

Art. 59. Polski podmiot zatrudniający może złożyć za pomocą systemu teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca, jeżeli:

- 1) cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 3 ust. 7 oraz
- 2) cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, oraz
- 3) cudzoziemiec będzie wykonywał pracę poza zakresem działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 43 ust. 2, oraz
- 4) cudzoziemiec nie będzie zatrudniony w rozumieniu art. 2 pkt 7 lit. c–e, oraz
- 5) okres wykonywania pracy określony w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca nie będzie dłuższy niż 24 miesiące, oraz
- 6) dzień rozpoczęcia pracy wskazany w złożonym oświadczeniu nastąpi nie później niż 6 miesięcy od dnia złożenia oświadczenia.

Art. 60. 1. W oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca podmiot zatrudniający zamieszcza:

- 1) informacje dotyczące podmiotu zatrudniającego:
 - a) nazwę albo imię (imiona) i nazwisko,
 - b) adres stałego pobytu albo adres siedziby,
 - c) numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym,
 - d) numery identyfikacyjne NIP i REGON – w przypadku podmiotu zatrudniającego prowadzącego działalność gospodarczą,
 - e) numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej,

- f) numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w przypadku podmiotu zatrudniającego, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej,
 - g) symbol PKD oraz opis wykonywanej działalności związanej z pracą cudzoziemca,
 - h) oświadczenie składane pod rygorem odpowiedzialności karnej, czy zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–g; składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”; klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań,
 - i) oświadczenie o zapoznaniu się z przepisami dotyczącymi zasad powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom;
- 2) informacje dotyczące cudzoziemca:
- a) imię (imiona) i nazwisko,
 - b) płeć,
 - c) datę urodzenia,
 - d) obywatelstwo,
 - e) nazwę, serię, numer, datę wydania i datę ważności dokumentu podróży,
 - f) numer wizy lub karty pobytu oraz okres ważności tego dokumentu, jeżeli przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - g) dane dotyczące podstawy prawnej pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz przewidywanego sposobu wykorzystania oświadczenia wpisanego do ewidencji oświadczeń,
 - h) numer PESEL, jeżeli został nadany;
- 3) dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi:
- a) nazwę zawodu, podklasę działalności według klasyfikacji PKD, w której powierza pracę cudzoziemcowi,
 - b) stanowisko lub rodzaj pracy,
 - c) miejsce wykonywania pracy,
 - d) okres pracy oznaczony datami,
 - e) rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy,
 - f) najniższe wynagrodzenie, jakie może otrzymywać cudzoziemiec, określone stawką godzinową lub miesięczną,

- g) wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu;
- 4) dane dotyczące pracodawcy użytkownika, jeżeli oświadczenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego:
 - a) nazwę albo imię (imiona) i nazwisko,
 - b) adres zamieszkania albo siedziby,
 - c) numer identyfikacji podatkowej (NIP) – w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą,
 - d) numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej.

2. Minister właściwy do spraw pracy, uwzględniając potrzebę potwierdzenia okoliczności określonych w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca oraz okoliczności uzasadniających dokonanie wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń, określi, w drodze rozporządzenia, wykaz dokumentów, które podmiot zatrudniający jest obowiązany dołączyć do oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, potwierdzających okoliczności określone w oświadczeniu.

Art. 61. 1. Oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca składa się wraz z jednorazową opłatą.

2. Opłata, o której mowa w ust. 1, nie podlega zwrotowi.

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.

Art. 62. 1. Starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu zatrudniającego wpisuje oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń.

2. Starosta, wpisując oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń, może określić późniejszy dzień rozpoczęcia pracy niż określony w oświadczeniu, nie wcześniej niż dzień następujący po dniu wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń.

Art. 63. 1. Starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu zatrudniającego odmawia dokonania wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń, jeżeli:

- 1) z okoliczności wynika, że nie są lub nie będą spełnione warunki określone w art. 59 pkt 1–4, lub
- 2) wysokość wynagrodzenia cudzoziemca będzie niższa niż:
 - a) wysokość wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku oraz

- b) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, lub
- 3) oświadczenie zawiera nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub podmiot zatrudniający dołączył do oświadczenia dokumenty zawierające takie dane, lub
- 4) zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–k, pkt 2 lub pkt 4–6;
- 5) podmiot zatrudniający lub osoba fizyczna, która działała w jego imieniu, zostali co najmniej dwukrotnie prawomocnie ukarani za popełnienie czynu, o którym mowa w art. 76 ust. 10, w okresie 12 miesięcy poprzedzających datę złożenia oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy;
- 6) w danym roku kalendarzowym nastąpiło przekroczenie obowiązującego limitu oświadczeń, o którym mowa w ust. 2.

2. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, maksymalną liczbę oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca, która może zostać wpisana do ewidencji oświadczeń w danym roku kalendarzowym, o ile jest to niezbędne ze względu na zagrożenie bezpieczeństwa państwa i porządku publicznego lub ryzyko, że wysoka liczba udzielonych zezwoleń na pracę utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub cudzoziemców, o których mowa w art. 1 ust. 5 lub art. 3 ust. 1. Limity mogą dotyczyć województw, powiatów, zawodów, rodzajów umów, na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzony wykonywanie pracy, lub rodzajów działalności podmiotu zatrudniającego według klasyfikacji określonej w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej.

3. Minister właściwy do spraw pracy umieszcza w Biuletynie Informacji Publicznej informacje o stanie wykorzystania limitów, o których mowa w ust. 2, na koniec każdego miesiąca oraz ogłasza ich pełne wykorzystanie w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”, w drodze obwieszczenia.

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 powierzaniem pracy cudzoziemcowi lub innemu osobom lub z prowadzeniem działalności, w szczególności jeżeli zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 14 pkt 1–3.

5. Odmowa dokonania wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń następuje w drodze decyzji administracyjnej.

Art. 64. W sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego wpis albo odmowa dokonania wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń następuje nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia, a w sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego – nie później niż w terminie 30 dni od dnia otrzymania oświadczenia.

Art. 65. 1. Do postępowań w sprawie wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego.

2. W postępowaniu w sprawie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca stroną postępowania jest wyłącznie polski podmiot zatrudniający.

3. W sprawach dotyczących oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca organem wyższego stopnia w rozumieniu przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego jest minister właściwy do spraw pracy.

Art. 66. 1. Podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji:

- 1) uwzględnia w umowie z cudzoziemcem warunki określone w oświadczeniu lub zmianę warunków, która nie wymaga nowego oświadczenia;
- 2) dostosowuje wysokość wynagrodzenia cudzoziemca do aktualnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę;
- 3) podwyższa wynagrodzenie cudzoziemca proporcjonalnie do zwiększenia wymiaru czasu pracy cudzoziemca zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy lub liczby godzin, w których cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- 4) informuje cudzoziemca o oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń i o unieważnieniu wpisu, jeżeli nastąpiło;
- 5) zachowuje należyta staranność w postępowaniu w sprawie wpisu oświadczenia do ewidencji;
- 6) udostępnia staroście, wojewodzie, jednostce organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, konsulowi, organowi Państwowej Inspekcji Pracy, Krajowej Administracji Skarbowej, Straży Granicznej oraz Policji, na ich wniosek, dokumenty potwierdzające wypełnienie obowiązków określonych w pkt 1–3, sporządzone w języku polskim lub przetłumaczone na język polski;

7) na wniosek pracodawcy użytkownika przekazuje mu kopię oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca dotyczącego pracownika tymczasowego.

2. W przypadku stwierdzenia naruszenia przepisów ust. 1 podmiot zatrudniający jest obowiązany niezwłocznie dopełnić obowiązków, o których mowa w tych przepisach.

3. W przypadku niewypłacenia należnego wynagrodzenia lub nieopłacenia należnych składek na ubezpieczenia społeczne podmiot zatrudniający jest obowiązany wypłacić cudzoziemcowi zaległe wynagrodzenie za okres wykonywanej pracy oraz opłacić związane z nim składki na ubezpieczenia społeczne i zaliczki na podatek dochodowy.

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 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.

Art. 68. 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 dni od dnia rozpoczęcia pracy;
- 2) niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

2. Podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę.

3. Cudzoziemiec, którego dotyczy oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca, może powiadomić starostę, który dokonał wpisu, że nie podejmie pracy lub zakończył pracę.

4. Powiadomień, o których mowa w ust. 1–3, dokonuje się za pomocą systemu teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl.

5. 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.

Art. 69. 1. Jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, który zatrudniał cudzoziemca przez okres nie krótszy niż 3 miesiące w związku z oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca wpisanym do ewidencji oświadczeń, złożył przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu wnioski o udzielenie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę, a wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń uważa się za legalną od dnia upływu ważności tego oświadczenia do dnia udzielenia zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie.

2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się w przypadku zawieszenia postępowania na wniosek strony.

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 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, w celu kontynuacji zatrudnienia u danego podmiotu zatrudniającego.

Rozdział 7

Przetwarzanie danych

Art. 70. 1. Podmiot 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).

2. Organ prowadzący postępowanie w sprawie udzielenia zezwolenia na pracę lub wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń zakłada dla cudzoziemca, którego dotyczy wniosek lub oświadczenia, konto indywidualne w systemie teleinformatycznym, najpóźniej w dniu wydania decyzji lub wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń, chyba że cudzoziemiec posiada już takie konto.

3. Uwierzytelnianie użytkowników w systemie teleinformatycznym umożliwiającym wnoszenie wniosków w postaci elektronicznej do publicznych służb zatrudnienia wymaga użycia profilu zaufanego, profilu osobistego, 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.

Art. 71. 1. W sprawach z zakresu wykonywania pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej prowadzi się w systemach teleinformatycznych rejestry spraw dotyczących:

- 1) zezwoleń na pracę;
- 2) zezwoleń na pracę sezonową;
- 3) oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca.

2. W ramach rejestrów spraw dotyczących zezwoleń na pracę sezonową prowadzi się ewidencje wniosków w sprawie pracy sezonowej. W ramach rejestrów spraw dotyczących oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca prowadzi się ewidencje oświadczeń.

3. 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.

4. Minister właściwy do spraw pracy tworzy i prowadzi w systemie teleinformatycznym rejestr centralny obejmujący dane przetwarzane w rejestrach, o których mowa w ust. 1.

5. Publiczne służby zatrudnienia przekazują dane do rejestru centralnego utworzonego na podstawie ust. 4 oraz mogą z nich korzystać w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w ustawie, wykorzystując oprogramowanie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Art. 72. 1. 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 ustawy.

2. Organ prowadzący postępowanie w sprawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy przetwarza w systemie teleinformatycznym i w jego rejestrach dane, o których mowa w art. 60 ust. 1 i art. 68, jak również informacje o dokumentach dołączanych w postępowaniu, postanowieniach, wpisach do ewidencji, decyzjach administracyjnych i orzeczeniach sądu w zakresie niezbędnym do stosowania przepisów ustawy.

3. Minister właściwy do spraw pracy przetwarza w systemie teleinformatycznym dane i informacje przetwarzane przez organy prowadzące postępowania w sprawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca w zakresie niezbędnym do stosowania przepisów ustawy.

Art. 73. 1. 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:

- 1) informacje o ukaraniu w okresie ostatnich 2 lat podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub osoby działającej w jego imieniu za wykroczenie określone w art. 76 ust. 1 lub 3–5;
- 2) informacje o zawiadomieniu prokuratora o przestępstwie, o którym mowa w art. 189a, art. 218–221, art. 225 § 2, art. 271, art. 272, art. 273 lub art. 275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, popełnionym przez podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przez osobę działającą w jego imieniu.

2. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje z Krajowego Rejestru Karnego nieodpłatnie w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu:

- 1) informacje o prawomocnym skazaniu za przestępstwo, o którym mowa w art. 189a lub art. 218–221 lub art. 270–275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, popełnione przez podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przez osobę działającą w jego imieniu;

- 3) informacje o ukaraniu cudzoziemca za czyn określony w art. 270–275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny w związku z postępowaniem o udzielenie zezwolenia na pracę.

3. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje od organów Straży Granicznej nieodpłatnie w drodze teletransmisji danych informacje o przekroczeniach granicy przez cudzoziemców oraz danych z Rejestru Wjazdów i Złożonych Wniosków w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu.

3. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje nieodpłatnie od organów Krajowej Administracji Skarbowej w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu:

- 1) informacje o przychodzie i dochodzie albo stracie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, podlegającym opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych albo podatkiem dochodowym od osób prawnych;
- 2) informacje o zaległościach podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych albo podatku dochodowego od osób prawnych;
- 3) liczbach podatników przekazanych przez płatnika;
- 4) informacje o zaległościach podmiotu zatrudniającego w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych.

4. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych nieodpłatnie w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu informacje dotyczące dopełniania obowiązków:

- 1) zgłoszenia pracowników lub innych osób objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym do ubezpieczenia społecznego opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych;

- 2) opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych;
- 3) liczbie osób zgłoszonych do ubezpieczenia;
- 4) informacje o zaległościach podmiotu zatrudniającego w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych.

5. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemcowi pozyskuje z Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego nieodpłatnie w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu informacje dotyczące dopełniania obowiązków:

- 1) zgłoszenia pomocników rolnika do ubezpieczenia społecznego rolników;
- 2) opłacania składek na ubezpieczenia społeczne rolników za pomocników rolnika;
- 3) liczbie osób zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego rolników;
- 4) informacje o zaległościach podmiotu zatrudniającego w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych.

6. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje nieodpłatnie z rejestrów Urzędu do Spraw Cudzoziemców, w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu:

- 1) informacje o dokumentach uprawniających do wjazdu i legalnego pobytu cudzoziemców na terytorium RP;
- 2) informacje o obowiązującym wpisie cudzoziemca do wykazu cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądany.

7. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje z systemu teleinformatycznego Krajowy Rejestr Sądowy oraz Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, nieodpłatnie w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu informacje dotyczące danych identyfikacyjnych, adresowych, dotyczących prowadzonej działalności podmiotów powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcowi, w tym danych identyfikacyjnych reprezentantów podmiotów,

8. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje z systemu teleinformatycznego PESEL, nieodpłatnie w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu informacje dotyczące danych identyfikacyjnych i adresowych osób fizycznych:

- 1) powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcowi;
- 2) będących ustawowymi lub statutowymi przedstawicielami jednostek organizacyjnych będących podmiotami zatrudniającymi;
- 3) cudzoziemców.

9. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje dane, o których mowa w ust 1–8, z systemów zewnętrznych za pośrednictwem systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy.

Art. 74. 1. Dane z systemu teleinformatycznego udostępnia się na wniosek, za pomocą odpowiednio zabezpieczonych urządzeń telekomunikacyjnych lub systemów teleinformatycznych przeznaczonych do komunikowania się z tym rejestrem:

- 1) wojewodom w celu prowadzenia postępowań w sprawie zezwoleń na pracę cudzoziemców, zezwoleń na pobyt czasowy, zezwoleń na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej oraz przedłużenia wizy;
- 2) starostom w celu prowadzenia postępowań w sprawie zezwoleń na pracę sezonową i oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca;
- 3) konsulom w celu prowadzenia postępowań w sprawie wydania wizy;
- 4) Szefowi Urzędu do Spraw Cudzoziemców w celu prowadzenia postępowań w sprawie zezwoleń na pobyt czasowy, zezwoleń na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, udzielenia ochrony międzynarodowej, zobowiązania cudzoziemca do powrotu oraz przedłużenia wizy i prowadzenia konsultacji zgodnie z art. 67–69 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 5) Państwowej Inspekcji Pracy w celu prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz kontroli przestrzegania przepisów ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług;
- 6) Straży Granicznej w celu dokonywania kontroli ruchu granicznego oraz prowadzenia kontroli legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców, prowadzenia działalności

gospodarczej przez cudzoziemców, powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom oraz pobytu cudzoziemców;

- 7) Policji w celu prowadzenia kontroli legalności pobytu cudzoziemców;
- 8) naczelnikowi urzędu celno-skarbowego w celu prowadzenia kontroli legalności pobytu cudzoziemców;
- 9) Prezesowi Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w celu prowadzenia postępowań w sprawach z zakresu ubezpieczenia społecznego rolników oraz ubezpieczenia zdrowotnego w związku z zawieraniem przez cudzoziemców umów o pomocy przy zbiorach, o których mowa w przepisach o ubezpieczeniu społecznym rolników;
- 10) Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w celu realizacji zadań w zakresie ubezpieczeń społecznych.

2. Przepis ust. 1 stosuje się wobec podmiotów wymienionych w tym przepisie, które spełniają łącznie następujące warunki:

- 1) posiadają możliwość identyfikacji osoby uzyskującej informacje oraz zakresu, daty i celu ich uzyskania;
- 2) posiadają zabezpieczenia uniemożliwiające wykorzystanie informacji niezgodnie z celem ich uzyskania;
- 3) zapewniają, że dostęp do danych osobowych jest nadzorowany i rejestrowany zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.

3. Dane uzyskane na podstawie przepisów ust. 1 mogą być przetwarzane nie dłużej niż jest to niezbędne do prowadzenia postępowania.

4. Dane o których mowa w ust 1, są udostępniane podmiotom zewnętrznym, z systemu teleinformatycznego prowadzonego przez ministra właściwego do spraw pracy.

Art. 75. 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 organy prowadzące rejestry, o których mowa w art. 71 ust. 3, usuwają z nich dane osobowe cudzoziemca, dane podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi oraz dane pracodawcy użytkownika lub podmiotu, do którego cudzoziemiec został delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Rozdział 8

Przepisy karne

Art. 76. 1. Kto nielegalnie zatrudnia cudzoziemca, podlega karze grzywny od 500 zł do 30 000 zł.

2. Cudzoziemiec, który nielegalnie wykonuje pracę, podlega karze grzywny nie niższej niż 1000 zł.

3. Kto za pomocą wprowadzenia cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.

4. Kto żąda od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy, podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.

5. Kto za pomocą wprowadzenia w błąd, wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza inną osobę do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny od 3000 zł do 30 000 zł.

6. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 5 ust. 1 lub 2 podlega karze grzywny od 200 zł do 2000 zł.

7. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 18 ust. 2 lub art. 19, podlega karze grzywny nie niższej niż 100 zł.

8. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 57 ust. 1 lub 3 podlega karze grzywny od 200 zł do 2000 zł.

9. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 68 ust. 1 pkt 1 lub 2, lub przekazuje nieprawdziwe informacje o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, podlega karze grzywny.

9. Kary grzywny, o których mowa w ust. 1 i 3–5, wymierza się w kwocie nie niższej niż 500 zł za jednego cudzoziemca.

Art. 77. 1. Nie podlega karze za wykroczenie określone w art. 76 ust. 1, polegające na powierzeniu pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu ważnej wizy lub innego dokumentu

uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kto, powierzając pracę cudzoziemcowi, spełnił łącznie następujące warunki:

- 1) wypełnił obowiązki, o których mowa w art. 4, chyba że wiedział, że przedstawiony dokument uprawniający do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej został sfalszowany;
- 2) zgłosił cudzoziemca, któremu powierzył wykonywanie pracy, do ubezpieczeń społecznych, o ile obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów.

Rozdział 8

Zmiany w przepisach

Art. 78. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz.U. z 2022 r. poz. 1061, 1115 i 1855) w art. 1 w ust. 2 w pkt 4 w lit. i wyrazy „w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690)” zastępuje się wyrazami „w ustawie z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców (Dz. U. poz. ...)”.

Art. 79. W ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2022 r. poz. 933 i 1155) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 1 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Ubezpieczenie społeczne rolników, zwane dalej „ubezpieczeniem”, obejmuje, na zasadach określonych w ustawie, rolników i pracujących z nimi domowników oraz pomocników rolnika, którzy są:

- 1) obywatelami polskimi lub
- 2) obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej, lub
- 3) członkami rodzin osób, o których mowa w pkt 2, dołączającymi do tych osób lub z nimi przebywającymi, lub
- 4) osobami, o których mowa w art. 19 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobytku oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. z 2021 r. poz. 1697), lub
- 5) obywatelami Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. b oraz d Umowy o Wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej

Wspólnoty Energii Atomowej (Dz. Urz. UE L 29 z 31.01.2020, str. 7, z późn. zm.⁴⁾), zwanej dalej „Umową Wystąpienia”, oraz członków ich rodzin, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. e oraz f Umowy Wystąpienia, lub

- 6) cudzoziemcami, o których mowa w art. 3 ust. 1 lub 3 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców (Dz. U. poz. ...).”;
- 2) w art. 37 w ust. 4 pkt 4 otrzymuje brzmienie:
- „4) rejestrze centralnym, o którym mowa w art. 71 ust. 4 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców”.

Art. 80. W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2022 r. poz. 1124) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 17 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1563), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2021 r. poz. 1140), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2021 r. poz. 936 i 1891), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 119–123 ustawy 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, 830, 1079, 1383, 1561 i ...), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 76 ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców (Dz. U. poz. ...), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”;
- 2) w art. 96 w § 1a:
 - a) w pkt 3 wyrazy „art. 120 ust. 2, 6 i 8–10” zastępuje się wyrazami „art. 120 ust. 7 i 8”,
 - b) dodaje się pkt 4 w brzmieniu:

⁴⁾ Zmiany wymienionej Umowy zostały ogłoszone w Dz. Urz. UE L 187 z 12.06.2020, str. 12, Dz. Urz. UE L 225 z 14.07.2020, str. 53, Dz. Urz. UE L 443 z 30.12.2020, str. 3, Dz. Urz. UE L 43 z 24.02.2022, str. 84 oraz Dz. Urz. UE L 131 z 05.05.2022, str. 9.

„4) o czyny określone w art. 76 ust. 2 i 6–8 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Straży Granicznej”.

Art. 81. W ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2022 r. poz. 1264 i 1383) art. 35 otrzymuje brzmienie:

„Art. 35. 1. Jeżeli sprawa dotycząca udzielenia ochrony międzynarodowej nie została załatwiona w terminie, o którym mowa w art. 34 ust. 1, i opóźnienie nie nastąpiło z winy wnioskodawcy, Szef Urzędu wydaje zaświadczenie na wniosek osoby, której dotyczy wniosek o udzielenie ochrony międzynarodowej.

2. W zaświadczeniu, o którym mowa w ust. 1, potwierdza się, że sprawa dotycząca udzielenia ochrony międzynarodowej nie została zakończona w terminie 6 miesięcy i opóźnienie nie nastąpiło z winy wnioskodawcy, oraz wskazuje się imię (imiona) i nazwisko cudzoziemca uprawnionego do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na zasadach i w trybie określonych w ustawie z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców (Dz. U. poz. ...).”.

Art. 82. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) uchyla się art. 2 pkt 14, 21b, 22a, 40, 43a;
- 2) uchyla się art. 5a;
- 3) w art. 10:
 - a) w ust. 2 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) wydawanie zezwoleń na pracę, o których mowa w rozdziałach 2, 3 i 4 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców (Dz. U. poz. ...)”;
 - b) uchyla się ust. 3–6;
- 3) uchyla się art. 87–90e.

Art. 83. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 1614) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 10 w ust. 1 pkt 15 otrzymuje brzmienie:

„15) ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119—123 ustawy 20 kwietnia 2004 r. o promocji

zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, 830, 1079, 1383, 1561 i ...), wykroczeń, o których mowa w art. 76 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców (Dz. U. poz. ...), a także innych wykroczeń, gdy ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;”;

2) w art. 18 ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Główny Inspektor Pracy przedstawia Sejmowi oraz Radzie Ministrów, nie później niż do 30 czerwca następnego roku kalendarzowego, informacje z działalności Państwowej Inspekcji Pracy oraz coroczne sprawozdanie z jej działalności wraz z wynikającymi z tej działalności wnioskami dotyczącymi przestrzegania prawa pracy, przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 3 oraz przepisów ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, przez podmioty kontrolowane i organy sprawujące nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi.”.

2) w art. 37 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W razie stwierdzenia w toku kontroli wykroczenia polegającego na naruszeniu przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 3 lub przepisów ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, inspektor pracy prowadzi postępowanie mandatowe lub występuje z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości.”.

Art. 84. W ustawie z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz. U. z 2019 r. poz. 1598 oraz z 2022 r. poz. 91) w art. 6 w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) wykonywania pracy na zasadach określonych w ustawie z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców (Dz. U. poz. ...);”.

Art. 85. W ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2020 r. poz. 1796) art. 93 otrzymuje brzmienie:

„Art. 93. W jednostkach naukowych na stanowiskach, o których mowa w art. 88, osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego może być zatrudniona bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, o którym mowa w art. 3 ust. 3 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców (Dz. U. poz. ...).”.

Art. 86. W ustawie z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2021 r. poz. 1745) uchyla się art. 2 i art. 3.

Art. 87. W ustawie 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) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 3 pkt 23 otrzymuje brzmienie:

„23) wykonywanie pracy – wykonywanie pracy przez cudzoziemca w związku z jego zatrudnieniem w rozumieniu art. 2 pkt 7 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców (Dz. U. poz. ...)”;

2) w art. 60 w ust. 1 pkt 5 i 5a otrzymują brzmienie:

„5) wykonywania pracy na podstawie wpisanego do ewidencji oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca;

5a) wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową;”;

3) art. 64 otrzymuje brzmienie:

„1. Wiza w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 6, może być wydana cudzoziemcowi, który przedstawi zezwolenie na pracę, o którym mowa w art. 29, art. 35 lub art. 39 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, chyba że zezwolenie to nie jest wymagane.

2. Wiza w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5, może być wydana cudzoziemcowi, który przedstawi oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca wpisane do ewidencji oświadczeń, o której mowa w art. 61 ust. 1 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców.

3. Wiza w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5a, może być wydana cudzoziemcowi, którego dotyczy wnioski o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisany do ewidencji, o której mowa w art. 47 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, jeżeli cudzoziemiec przedstawi zaświadczenie, o którym mowa w art. 47 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Zaświadczenie wydane na okresy, o których mowa w art. 50 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, jest ważne do końca ostatniego okresu pracy wskazanego w tym zaświadczeniu.

4. Wizę w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 6, wydaje się na okres pobytu, który odpowiada okresowi wskazanemu w zezwoleniu na pracę lub dokumencie dotyczącym zatrudnienia cudzoziemca, innym niż zaświadczenie, o którym mowa w art. 47 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, lub oświadczenie

o zatrudnieniu cudzoziemca wpisane do ewidencji oświadczeń, o której mowa w art. 60 ust. 1 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców. Okres ten nie może być dłuższy niż przewidziany dla danego typu wizy.

5. Wizę w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5, wydaje się na okres pobytu, który odpowiada okresowi wskazanemu w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca wpisanym do ewidencji oświadczeń, o której mowa w art. 61 ust. 1 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców. Okres ten nie może być dłuższy niż przewidziany dla danego typu wizy.

6. Wizę w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5a, wydaje się na okres pobytu, który odpowiada okresowi wskazanemu w zaświadczeniu, o którym mowa w art. 47 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców. Okres ten nie może być dłuższy niż przewidziany dla danego typu wizy.

7. w przypadku wizy wydawanej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5a, okres pobytu, na który się ją wydaje, nie może być dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym z uwzględnieniem ograniczeń wynikających dla wiz Schengen.”;

4) w art. 65:

a) w ust. 1d w pkt 2 w lit. a tiret pierwsze i drugie otrzymują brzmienie:

- „– ukaraną za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie ukarana za podobne wykroczenie, lub
- ukaraną za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, lub”;

b) w ust. 1e w pkt 2 w lit. a tiret pierwsze i drugie otrzymują brzmienie:

- „– ukaraną za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie ukarana za podobne wykroczenie, lub
- ukaraną za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, lub”;

5) w art. 90:

a) w ust. 1c w pkt 6 w lit. a tiret pierwsze i drugie otrzymują brzmienie:

- „– ukaraną za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie ukarana za podobne wykroczenie, lub

- ukaraną za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, lub”;
- b) w ust. 1d w pkt 6 w lit. a tiret pierwsze i drugie otrzymują brzmienie:
 - „– ukaraną za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie ukarana za podobne wykroczenie, lub
 - ukaraną za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, lub”;
- 6) w art. 114:
 - a) w ust. 1 uchyla się pkt 3,
 - b) uchyla się ust. 3 i 3a;
- 7) w art. 116 pkt 4 otrzymuje brzmienie:
 - „4) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy w zakresie działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 42 ust. 2 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, lub”;
- 8) w art. 117 w pkt 1 lit. a i b otrzymują brzmienie:
 - „a) ukaraną za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie ukarana za podobne wykroczenie, lub
 - b) ukaraną za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, lub”;
- 9) w art. 117b wyrazy „art. 88ca ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” zastępuje się wyrazami „art. 28 ust. 1 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców”;
- 10) uchyla się art. 125;
- 11) w art. 127 uchyla się pkt 2;
- 12) uchyla się art. 129;
- 13) w art. 131 pkt 5 otrzymuje brzmienie:
 - „5) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy w zakresie działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 42 ust. 2 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców, lub”;
- 14) uchyla się art. 136;

15) w art. 139f w ust. 1 w pkt 4:

a) w lit. a tiret pierwsze i drugie otrzymują brzmienie:

„– ukaraną za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ...
o zatrudnianiu cudzoziemców, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie
ukarana za podobne wykroczenie, lub

– ukaraną za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ...
o zatrudnianiu cudzoziemców, lub”;

b) w lit. b tiret pierwsze i drugie otrzymują brzmienie:

„– ukaraną za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ...
o zatrudnianiu cudzoziemców, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie
ukarana za podobne wykroczenie, lub

– ukaraną za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ...
o zatrudnianiu cudzoziemców, lub”;

16) w art. 144 w ust. 15 w pkt 5 lit. a i b otrzymują brzmienie:

„a) ukaraną za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ...
o zatrudnianiu cudzoziemców, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie
ukarana za podobne wykroczenie, lub

b) ukaraną za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ...
o zatrudnianiu cudzoziemców, lub”;

17) w art. 144a w ust. 1 w pkt 3 w lit. e tiret pierwsze i drugie otrzymują brzmienie:

„– ukaraną za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ...
o zatrudnianiu cudzoziemców, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie
ukarana za podobne wykroczenie, lub

– ukaraną za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ...
o zatrudnianiu cudzoziemców, lub”;

18) w art. 157d w ust. 1 w pkt 2 w lit. a tiret pierwsze i drugie otrzymują brzmienie:

„– ukaraną za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ...
o zatrudnianiu cudzoziemców, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie
ukarana za podobne wykroczenie, lub

– ukaraną za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ...
o zatrudnianiu cudzoziemców, lub”;

- 19) w art. 157j w ust. 1 w pkt 2 w lit. a tiret pierwsze i drugie otrzymują brzmienie:
„– ukaraną za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ...
o zatrudnianiu cudzoziemców, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie
ukarana za podobne wykroczenie, lub
– ukaraną za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ...
o zatrudnianiu cudzoziemców, lub”;
- 20) w art. 185a w ust. 1:
a) wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:
„Zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową udziela się
cudzoziemcowi w przypadku, gdy celem jego pobytu na terytorium
Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy w zakresie działalności
określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia ...
o zatrudnianiu cudzoziemców u podmiotu dotychczas powierzającego wykonywanie
pracy lub u innego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, jeżeli
cudzoziemiec spełnia łącznie następujące warunki:”;
b) w pkt 1 wyrazy „art. 88p ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji
zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” zastępuje się wyrazami „art. 47 ust. 1 pkt 1
ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców”;
- 21) w art. 302:
a) w ust. 1 w pkt 4 wyrazy „oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy
cudzoziemcowi” zastępuje się wyrazami „oświadczenia o zatrudnieniu
cudzoziemca”,
b) w ust. 4 wyrazy „art. 120 ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji
zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” zastępuje się wyrazami „art. 72 ust. 3
ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców”.

Art. 88. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U. z 2021 r. poz. 1140) art. 26 otrzymuje brzmienie:

„Art. 26. Przepisy ustawy stosuje się odpowiednio w przypadku wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez pracownika skierowanego do tej pracy przez pracodawcę mającego siedzibę w państwie niebędącym państwem członkowskim, z zastrzeżeniem przepisów art. 38 pkt 3 i 4 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców (Dz. U. poz. ...).”.

Art. 89. W ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2022 r. poz. 574, z późn. zm.⁵⁾) w art. 325 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Zatrudnienie cudzoziemca w podmiocie, o którym mowa w art. 7 ust. 1 pkt 1–7, do realizacji zadań związanych z kształceniem i prowadzeniem działalności naukowej nie wymaga uzyskania zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca.”.

Rozdział 9

Przepisy przejściowe i końcowe

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.

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.

Art. 91. Do postępowań administracyjnych w sprawach zezwoleń na pracę lub oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wszczętych na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy i niezakończonych przed tym dniem decyzją ostateczną stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 92. Dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie:

- 1) art. 90 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 11 i art. 60 ust. 2 niniejszej ustawy;
- 2) art. 90 ust. 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 3 ust. 6 niniejszej ustawy;

⁵⁾ Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 583, 655, 682, 807, 1010, 1079, 1117 i 1459.

- 3) art. 90 ust. 9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 43 ust. 2 niniejszej ustawy;
- 4) art. 90 ust. 10 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 3 ust. 7 niniejszej ustawy;
- 5) art. 90a ust. 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 10 ust. 3 i art. 62 ust. 3 niniejszej ustawy
– nie dłużej jednak niż przez 18 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 93. Ustawa wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia ogłoszenia z wyjątkiem art. 8 ust. 4, art. 70 ust. 2 i art. 73 ust. 2, które wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia.

Za zgodność pod względem prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym
Iwona Szulc
Dyrektor Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej
/podpisano elektronicznie/

<p>Nazwa projektu Projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej (MRiPS)</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Marlena Małąg – Minister Rodziny i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Ewa Flaszyńska – Dyrektor Departamentu Rynku Pracy w MRiPS Mikołaj Tarasiuk – Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy w MRiPS, e -mail: cudzoziemcy@mrips.gov.pl, tel.: 22-461-64-00</p>	<p>Data sporządzenia 12.09.2022</p> <p>Źródło: Inne</p> <p>Nr w wykazie prac UD400</p>
---	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1 Jaki problem jest rozwiązywany?

Projektowana ustawa stanowi konsekwencję oceny funkcjonowania rozwiązań przewidzianych ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.), której dokonano na przestrzeni ostatnich kilku lat jej obowiązywania.

Projekt ustawy jest elementem reformy KPO, jako komponent: A4.1. Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy. Stanowi jedną z części kamieni milowych. Proces legislacyjny dotyczący projektu ustawy powinien zostać zakończony w 2022 r. MRiPS od kilku lat przeprowadza za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy ankiety wśród pracodawców w celu identyfikacji problemów i postulatów dotyczących legalizacji zatrudnienia cudzoziemców. Postulaty organizacji pracodawców i związków zawodowych, także w zakresie zatrudnienia cudzoziemców, są zgłaszane również w ramach Rady Dialogu Społecznego.

Pracodawcy i przedsiębiorcy zgłaszają stałe niedobory pracowników, przede wszystkim wykwalifikowanych pracowników fizycznych w budownictwie, operatorów maszyn w przemyśle, pracowników niektórych usług i handlu czy kierowców samochodów ciężarowych, występujące w coraz większej liczbie branż, regionów i zawodów. W związku z tym rośnie zainteresowanie zatrudnianiem cudzoziemców.

Dotychczas nie została wypracowana satysfakcjonująca metodologia opracowywania prognoz dotyczących popytu na siłę roboczą. Dynamicznie zmieniająca się sytuacja geopolityczna, związana również z inwazją Rosji na Ukrainę w dniu 24 lutego 2022 r., posiada znaczny wpływ na zjawisko migracji zarobkowych, co dodatkowo utrudnia zbadanie tego zagadnienia. Jednakże na podstawie danych z poprzednich lat oraz informacji przekazanych przez pracodawców należy przyjąć, że zapotrzebowanie na pracowników z zagranicy utrzymuje się nadal na wysokim poziomie. W 2021 roku wydano 504 tysiące zezwoleń na pracę cudzoziemca, 113 tysięcy zezwoleń na pracę sezonową; urzędy wpisały do ewidencji niemal 2 miliony oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Warto podkreślić, że liczby udzielonych zezwoleń na pracę i oświadczeń wpisanych do ewidencji rosły dynamicznie od 2018 roku, a pandemia Covid-19 nie spowodowała wyraźnego spadku w tym zakresie. Z analizy danych statystycznych wynika także, że pracodawcy preferują powierzenie pracy cudzoziemcom na dłuższy okres czasu. Do OSR załączone zostały raporty statystyczne wygenerowane na podstawie dostępnych informacji, dotyczących poziomu i charakterystyki zatrudnienia cudzoziemców (w tym w podziale na sektory gospodarki oraz zawody). Wskazane wyżej dane należy traktować jako informacje o popycie na pracę cudzoziemców, gdyż wnioski o zalegalizowanie pracy cudzoziemców składają sami pracodawcy, bez ograniczeń co do ich ilości.

Z rosnącym zapotrzebowaniem na pracowników z zagranicy wiąże się wydłużenie czasu oczekiwania na wydanie decyzji administracyjnych dotyczących zatrudniania cudzoziemców. Wydanie przez wojewodę zezwolenia na pracę zajmuje przeciętnie około 50 dni, natomiast procedury realizowane przez powiatowe urzędy pracy w sprawach dotyczących zezwoleń na pracę sezonową i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zajmują z reguły 7-9 dni. Jest to jeden z głównych problemów zgłaszanych przez pracodawców i inwestorów zagranicznych. Liczne organizacje zrzeszające pracodawców zgłaszają postulaty dotyczące usprawnienia procedury wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji.

Zgłaszany jest również problem skomplikowania procedur, opisanych w różnych aktach prawnych i podlegających częstym zmianom.

Instytucje kontrolne oraz urzędy właściwe w sprawach zatrudniania cudzoziemców (według najnowszych danych 40% powiatowych urzędów pracy) w pismach kierowanych do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej zwracają uwagę na naruszanie przepisów dotyczących pobytu i pracy cudzoziemców – w szczególności nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcom.

W 2021 r. Straż Graniczna przeprowadziła 2223 kontrole legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom. W wyniku przeprowadzonych kontroli w odniesieniu do 683 podmiotów

skierowano do sądu wnioski o ukaranie w związku z naruszeniem przepisów dot. legalności zatrudnienia. Natomiast w odniesieniu do 17 podmiotów skierowano wnioski do sądu o ukaranie podmiotu w sytuacji doprowadzenia cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, w związku z wprowadzeniem cudzoziemca w błąd, wyzyskaniem błędu, wykorzystaniem zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsięwziętego działania. Stwierdzono także 155 podmiotów, które powierzyły wykonywanie pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP. W 2021 roku najwięcej podmiotów powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcom, przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP ujawniono w następujących sektorach gospodarki: działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, przetwórstwo przemysłowe, budownictwo, działalność w zakresie administrowania i działalność wspierająca, pozostała działalność usługowa, handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, transport i gospodarka magazynowa oraz rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo.

Kontrolami legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom objęto łącznie 91 641 cudzoziemców, spośród których 9883 cudzoziemców nielegalnie wykonywało pracę. W wyniku działań kontrolnych wobec 422 cudzoziemców organy Straży Granicznej wydały decyzje o zobowiązaniu do powrotu. W 1403 przypadkach skierowano do sądu wnioski o ukaranie, w związku z nielegalnym wykonywaniem pracy przez cudzoziemca, a w odniesieniu do 324 cudzoziemców funkcjonariusze Straży Granicznej nałożyli grzywnę w drodze mandatu karnego za ww. naruszenie przepisów. W wyniku przeprowadzonych kontroli ujawniono także 344 cudzoziemców, którzy wykonywali pracę, przebywając bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP. Wobec 104 cudzoziemców spośród wskazanej wyżej grupy organy Straży Granicznej wydały decyzje o zobowiązaniu do powrotu, a wobec 16 cudzoziemców skierowano wnioski do sądu o ukaranie, w związku z nielegalnym wykonywaniem pracy. 25 cudzoziemców ukarano także grzywną w drodze mandatu karnego, a wobec 80 podmiotów skierowano wnioski do sądu o ukaranie, w związku z powierzeniem cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy. Najwięcej cudzoziemców ujawnionych w 2021 r. w wyniku kontroli Straży Granicznej, którym powierzono wykonywanie pracy bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP, posiadało obywatelstwo: Ukrainy, Gruzji, Indii, Bangladeszu, Azerbejdżanu i Mołdawii.

Urzędy pracy wskazują również na oferowanie przez pracodawców niższego wynagrodzenia lub gorszych warunków zatrudnienia niż w przypadku rodzimej siły roboczej. Jest to zjawisko niekorzystne, gdyż prowadzi z jednej strony do dyskryminacji cudzoziemców, a z drugiej – do zaniżania standardów i segmentacji polskiego rynku pracy. Liczne są także przypadki wypłaty części wynagrodzenia za pracę cudzoziemca bez dopełnienia obowiązku zapłaty należnych podatków oraz składek na ubezpieczenie społeczne. Także korzystanie przez pracodawców z usług biur wirtualnych (gdzie pod jednym adresem zarejestrowanych jest nawet kilkaset podmiotów) znacznie utrudnia instytucjom kontrolnym prowadzenie kontroli legalności pracy i pobytu cudzoziemców.

Z punktu widzenia administracji publicznej wysoce szkodliwe jest również nadużywanie przepisów dotyczących pobytu i pracy cudzoziemców przez podmioty, które nie zamierzają powierzać pracy cudzoziemcom, oraz przez cudzoziemców, którzy nie zamierzają przebywać i pracować w Polsce.

Uzyskane w Polsce zezwolenia na pracę cudzoziemca służą czasem wyłącznie legalizacji pracy i pobytu cudzoziemców w innych państwach Unii Europejskiej w charakterze pracowników delegowanych z Polski.

Ponadto według danych przetwarzanych w Ministerstwie Rodziny i Polityki Społecznej mniej więcej w połowie przypadków zezwolenia na pracę podlegają uchyleniu ze względu na niepodjęcie pracy przez cudzoziemca w ciągu 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową są umarzane w związku z niezgłoszeniem się cudzoziemca do pracy, a wykorzystanie oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi nie jest potwierdzane powiadomieniem o podjęciu pracy przez cudzoziemca. Duża część z tych przypadków jest z pewnością skutkiem braku możliwości wjazdu cudzoziemca do Polski, jednak również niemała część jest związana z brakiem zamiaru powierzenia pracy cudzoziemcowi lub brakiem zamiaru wykonywania pracy przez cudzoziemca. Pomimo wprowadzenia w 2017 r. przepisów mających ograniczać tego rodzaju nadużycia, nadal pojawiają się podmioty, które uzyskują zezwolenia na pracę lub wpis oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi dla dużych grup cudzoziemców, a następnie ich nie zatrudniają. Można domniemywać, że z reguły celem działania takich podmiotów jest uzyskanie korzyści majątkowej od cudzoziemców w zamian za uzyskanie dokumentów uzasadniających wydanie wizy lub przekroczenie granicy w ramach ruchu bezwizowego. W takich przypadkach cudzoziemcy poszukują innej pracy lub innych źródeł zarobkowania w Polsce lub w innych państwach obszaru Schengen, w dużej części zasilając szarą strefę. W tych warunkach powstają zorganizowane grupy, zajmujące się nielegalnym pośrednictwem pomiędzy osobami wystawiającymi oświadczenia i cudzoziemcami.

Istnieje zatem wysokie prawdopodobieństwo, że znaczna część postępowań administracyjnych nie prowadzi do zaspokojenia realnych potrzeb kadrowych w gospodarce. Powoduje to wydłużenie procedur w urzędach wojewódzkich, powiatowych urzędach pracy i w konsulatach. Jest to uciążliwe zarówno dla pracodawców, którzy faktycznie potrzebują dodatkowego wsparcia przez siłę roboczą, jak i dla cudzoziemców, oraz powoduje niezasadne obciążenie urzędów prowadzących postępowania w sprawach powierzania pracy cudzoziemcom.

Podsumowując, wskazać można następujące problemy, wymagające rozwiązania:

1) nieprzejrzystość przepisów określających zasady dostępu cudzoziemców do rynku pracy, utrudniająca funkcjonowanie pracodawców i cudzoziemców;

- 2) wydłużające się okresy prowadzenia niektórych postępowań;
- 3) naruszenia i nadużycia przepisów związanych z powierzaniem pracy cudzoziemcom.

Ponadto aktualnie wyzwaniem dla rynku pracy w Polsce jest napływ obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Do Polski przybyło już ponad 2,5 mln obywateli Ukrainy, a strumień napływu wciąż jest silny. Obywatele Ukrainy mogą legalnie podjąć zatrudnienie. Nie wiadomo, jaki będzie przebieg wojny i jak szybko obywatele Ukrainy będą mogli wrócić do swojej ojczyzny, dlatego też kluczowe jest wprowadzenie przepisów które pozwolą służbom zatrudnienia na szybko reagowanie na problemy i wyznania jakie pojawiają się na rynku pracy.

2 Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji i oczekiwany efekt

W związku z postulatami zgłaszanymi przez organizacje zrzeszające pracodawców i przez urzędy prowadzące postępowania w sprawach pracy cudzoziemców Minister Rodziny i Polityki Społecznej podjął inicjatywę zmian w przepisach dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom, mających na celu usprawnienie procedur dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom i zmniejszenie zaległości załatwiania spraw przez urzędy oraz ograniczenie występujących nadużyć. Jest to zgodne z utrzymaniem dotychczasowego podejścia, zgodnie z którym zasady dostępu cudzoziemców do rynku pracy powinny odpowiadać elastycznie na zmieniający się popyt na pracowników cudzoziemskich.

Projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców będzie oparty na tych samych, podstawowych założeniach systemu przyjmowania cudzoziemców na rynek pracy, jakie są określone obecnie obowiązującymi przepisami (swobodny dostęp do rynku pracy dla określonych grup cudzoziemców oraz ograniczone prawo do podejmowania i wykonywania pracy na warunkach określonych w udzielonym zezwoleniu na pracę lub zezwoleniu na pobyt czasowy w związku z pracą).

Rozbudowa systemu teleinformatycznego oraz pełna informatyzacja procesu wydawania dokumentów dopuszczających cudzoziemców do polskiego rynku pracy znacznie skróci czas postępowania. Wpłynie także na lepszą ochronę praw zatrudnionych w Polsce cudzoziemców poprzez większe usystematyzowanie wiedzy służb kontrolnych w zakresie zatrudnienia cudzoziemców.

Wśród głównych zmian w stosunku do stanu obecnego należy wymienić:

- 1) kompleksowe określenie zasad elektronicznej obsługi procesów związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, pozwalającej efektywniej i szybciej prowadzić postępowania administracyjne, ograniczać nadużycia wobec cudzoziemców i przeciwdziałać negatywnym zjawiskom na rynku pracy, takim jak wypychanie Polaków z rynku pracy i zaniżanie standardów na rynku pracy;
- 2) doprecyzowanie warunków udzielenia zezwolenia na pracę oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń;
- 3) doprecyzowanie przepisów proceduralnych dotyczących oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (przekazanie oświadczenia wg właściwości, korekta oświadczenia, usunięcie niewykorzystywanego oświadczenia z obrotu prawnego).

W związku z powyższymi zmianami projekt ustawy będzie przewidywał skrócenie terminów wydania zezwolenia na pracę oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeśli przepisy nie będą wymagały przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego.

Z punktu widzenia MRiPS najważniejszym efektem regulacji powinno być skrócenie okresu oczekiwania na zezwolenie na pracę w sytuacji, w której zatrudnienie cudzoziemca jest pożądane ze względów społecznych i gospodarczych.

Najistotniejsze rozwiązania zawarte w projekcie ustawy

1. Pełna elektroniczacja procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę i przyjęcia oświadczenia.

Przewiduje się pełną elektroniczację postępowania dotyczącego zezwolenia na pracę cudzoziemca lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz wykorzystanie systemów informatycznych do monitoringu wykorzystania zezwoleń i oświadczeń. Będzie to możliwe dzięki modernizacji rozwiązania teleinformatycznego, która szerzej jest opisana w projekcie ustawy o aktywności zawodowej.

Rozbudowa funkcjonalności systemu teleinformatycznego praca.gov.pl pozwoli na łatwiejszy kontakt podmiotów wnioskujących o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca, zezwolenia na pracę sezonową oraz wpis oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń z urzędem wydającym powyższe zezwolenia. Zmiana sposobu kontaktowania się podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom z urzędami za pomocą rozbudowy systemu teleinformatycznego znacząco skróci procedurę udzielania zezwoleń na pracę i pozwoli wyeliminować pojawiające się we wnioskach omyłki.

Pełna cyfryzacja procedury udzielania zezwoleń na pracę cudzoziemca pozwoli na lepsze gospodarowanie zasobami kadrowymi urzędów pracy niż przypadku prowadzenia postępowań dotyczących legalizacji pracy cudzoziemców w sposób tradycyjny. Jedynie niewielka liczba urzędników zostanie skierowana do pomocy pracodawcom będącym osobami wykluczonymi cyfrowo w składaniu wniosków o wydanie zezwolenia na pracę drogą elektroniczną.

Rozbudowa funkcjonalności systemu teleinformatycznego będzie dużym wsparciem pracowników urzędów pracy, ułatwiając im badanie porównywalności oferowanego cudzoziemcowi wynagrodzenia za pracę do wynagrodzeń na lokalnym rynku pracy.

Instytucje dokonujące kontroli legalności pracy i pobytu cudzoziemców (takie jak Państwowa Inspekcja Pracy i Straż Graniczna) dzięki szynom komunikacyjnym otrzymają ułatwiony dostęp do baz danych dotyczących podmiotów powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcom, co przyspieszy wykonywanie kontroli legalności pracy i pobytu cudzoziemców i zniechęci pracodawców do nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom. Rozbudowa dostępnych w nowym systemie teleinformatycznym baz danych ułatwi podmiotom prowadzącym postępowania w sprawie legalizacji pracy cudzoziemców badanie wskazanych w ustawie przesłanek odmowy wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca – w szczególności dzięki możliwości sprawdzenia uprzedniej karalności pracodawcy. Stworzenie nowego systemu teleinformatycznego spowoduje znaczne przyspieszenie postępowań w zakresie wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczeń do ewidencji. Projekt modernizacji rozwiązań teleinformatycznych jest szerzej opisany w projekcie ustawy o aktywności zawodowej.

Elementy rozwiązania teleinformatycznego wykorzystywane w procedurach związanych z zatrudnianiem cudzoziemców:

- Portal praca.gov.pl umożliwi kontakt podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi z organem wydającym zezwolenie na pracę lub przyjmującym oświadczenie.
- Wnioski o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpis oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń będą składane w postaci elektronicznej. Urzędnicy będą pomagać wnioskodawcom wykluczonym cyfrowo w składaniu wniosków i oświadczeń.
- Cudzoziemiec będzie miał wgląd do swojego konta, będzie mógł sprawdzić, czy ma zezwolenie na pracę i czy jest zgłoszony do ubezpieczenia społecznego oraz przekazać informacje dotyczące swojego zatrudnienia.
- W ramach rozwiązania teleinformatycznego będą funkcjonowały aplikacje służące prowadzeniu postępowania – bazy danych, aplikacje do generowania dokumentów, szyny komunikacyjne do wymiany informacji z innymi systemami dziedzinowymi (Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Krajowej Administracji Skarbowej, Krajowego Rejestru Sądowego i Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, Straży Granicznej, Państwowej Inspekcji Pracy, Krajowego Rejestru Karnego).
- W ramach rozwiązania teleinformatycznego stworzona zostanie baza wynagrodzeń oparta na ofertach pracy zgromadzonych w Centralnej Bazie Ofert Pracy (CBOP), która pozwoli na wiarygodną ocenę, czy wynagrodzenie proponowane cudzoziemcowi jest porównywalne do wynagrodzeń oferowanych na lokalnym rynku pracy. W tworzonym systemie teleinformatycznym, w celu oceny czy oferowane cudzoziemcowi wynagrodzenia za pracę dostosowane jest do wynagrodzeń rynkowych, wykorzystany zostanie algorytm stworzony na podstawie dostępnych informacji. Jednocześnie zaznaczyć trzeba, że narzędzie to będzie miało charakter pomocniczy ze względu na fakt, że przy tego typu analizach dane zgromadzone w CBOP nie są wystarczające. Pracownik urzędu pracy, posiadający także wiedzę dotyczącą wynagrodzeń oferowanych na danym stanowisku pracy na lokalnym rynku pracy, będzie przy wsparciu systemu teleinformatycznego badał porównywalność wynagrodzenia wskazanego we wniosku o wpis oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.
- Dostęp do określonych danych zgromadzonych w systemach Państwowej Inspekcji Pracy, Straży Granicznej czy Krajowego Rejestru Karnego pozwoli na stworzenie skutecznego narzędzia wspierającego egzekwowanie zakazu wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemca podmiotom ukaranym za nielegalne powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcom.
- Decyzje wydawane w postępowaniach o wydanie zezwoleń na pracę cudzoziemców będą doręczane elektronicznie podmiotom powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcom oraz umieszczane na indywidualnym koncie cudzoziemca.
- Rozwiązanie teleinformatyczne będzie zapewniać właściwym organom i instytucjom dostęp do bazy danych o wydanych decyzjach w sprawach zezwoleń na pracę cudzoziemca.
- Za pomocą rozwiązania teleinformatycznego możliwa będzie weryfikacja, czy cudzoziemiec podjął i wykonywał pracę zgodnie z wydanym zezwoleniem na pracę lub oświadczenia dzięki gromadzeniu zawiadomień o podjęciu i zakończeniu pracy przez cudzoziemca oraz przetwarzaniu danych pobieranych z centralnego rejestru wizowego, rejestru przekroczeń granicy, systemów teleinformatycznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

czy Krajowej Administracji Skarbowej.

2. Likwidacja testu rynku pracy.

Obecnie test rynku pracy jest realizowany tylko dla około 10% cudzoziemców. Większość pracujących w Polsce cudzoziemców to obywatele 6 państw, którzy pracują na podstawie oświadczeń i którzy już teraz są zwolnieni z testu rynku pracy (Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Rosji i Ukraina). Pozostali cudzoziemcy zwolnieni z testu rynku pracy to osoby wykonujące zawody deficytowe na rynku pracy, np. informatycy. W obecnej sytuacji na rynku pracy, a także w dającej się przewidzieć przyszłości test rynku pracy stanowi zbędne biurokratyczne obciążenie. W przypadku wystąpienia zagrożeń dla rynku pracy od 2018 r. istnieje możliwość wydania limitów określających maksymalną liczbę wydawanych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca.

3. Doprecyzowanie pozostałych warunków udzielenia zezwolenia na pracę.

W celu wzmocnienia pozycji cudzoziemca na rynku pracy, utrzymania standardów na rynku pracy i ochrony przed nadużyciami projektowana ustawa będzie przewidywała stosowanie następujących rozwiązań:

- Za pomocą systemu teleinformatycznego będzie możliwe automatyczne porównywanie kwoty wynagrodzenia określonej we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub oświadczeniu z kwotami wynagrodzeń określonymi w ofertach pracy zamieszczonych w CBOP, dotyczących porównywalnej pracy na danym terenie. W przypadku niższej kwoty wynagrodzenia wskazanego we wniosku system będzie informował wnioskodawcę o niespełnieniu warunku udzielenia zezwolenia na pracę. Wnioskodawca będzie mógł wówczas podwyższyć kwotę wynagrodzenia. Jeżeli automatyczne porównanie wynagrodzeń nie będzie możliwe (np. brak danego zawodu w systemie, zbyt mała liczba danych do porównań) lub jeżeli wnioskodawca przedstawi argumenty uzasadniające przyjęcie innego poziomu odniesienia, wynagrodzenie będzie oceniane przez urzędnika. Pozostawienie kwoty wynagrodzenia na zbyt niskim poziomie będzie obligatoryjną przesłanką odmowy udzielenia zezwolenia na pracę.
- Przesłanką odmowy wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca będą zaległości pracodawcy w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne za okres przekraczający 2 miesiące.
- Przesłankami fakultatywnej odmowy wydania zezwolenia na pracę będą okoliczności, z których z dużym prawdopodobieństwem będzie wynikało, że cudzoziemiec, mimo otrzymania zezwolenia na pracę, nie będzie wykonywał pracy na rzecz pracodawcy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo że pracodawca nie będzie dopełniał obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi lub innym osobom lub z prowadzeniem działalności.
- Przepisy przewidujące odmowę wydania zezwolenia na pracę ze względu na ukaranie pracodawcy lub osoby go reprezentującej będą sformułowane w sposób łatwiejszy do stosowania niż obecnie.
- Ustawa będzie przewidywała ułatwienia dotyczące zatrudnienia cudzoziemców na podstawie umów o pracę (np. wnioski o wydanie zezwolenia na pracę oraz oświadczenia będą załatwiane w pierwszej kolejności).
- Zezwolenie na pracę będzie można wydać, jeżeli wymiar czasu pracy będzie nie mniejszy niż ¼ pełnego wymiaru czasu pracy w miesiącu. Celem takiego rozwiązania jest ograniczenie nadużyć polegających na deklarowaniu zaniżonego czasu pracy w celu bezprawnego zaniżenia kosztów pracy.
- W projekcie ustawy zostaną określone warunki, pod jakimi pracodawca będzie mógł powierzyć cudzoziemcowi pracę w innym wymiarze czasu niż określony w zezwoleniu na pracę. Uwzględnia one rozwiązania przewidziane obowiązującymi przepisami dotyczącymi wymiaru czasu pracy oraz potrzebę ochrony praw i interesów cudzoziemca.
- W celu zmniejszenia ryzyka nadużywania i obchodzenia przepisów o pracy tymczasowej i agencjach zatrudnienia, w szczególności w zakresie wykorzystywania tzw. outsourcingu pracowniczego, przewiduje się odmowę wydania zezwolenia na pracę, gdy cudzoziemiec na podstawie umowy z pracodawcą wykonywałby pracę na rzecz i pod kierownictwem osoby trzeciej, a nie miałby statusu pracownika tymczasowego zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej, świadczącej swoje usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami. Osoba trzecia to pracodawca użytkownik w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jak również podmiot korzystający z pracy pracownika udostępnionego przez jego pracodawcę w ramach działalności tego pracodawcy przyporządkowanej w Polskiej Klasyfikacji Działalności klasie 78.30.Z – Pozostała działalność związana z udostępnianiem pracowników.

4. Usprawnienie procedur w przypadku kontynuacji pracy cudzoziemca.

Projektowana ustawa nie będzie przewidywała instytucji przedłużenia zezwolenia na pracę, będzie natomiast przewidywała usprawnienie procedury wydania nowego zezwolenia na pracę, jeżeli cudzoziemiec wykonywał pracę zgodnie z poprzednio wydanym zezwoleniem na pracę. System teleinformatyczny pozwoli na sprawdzanie, czy w związku z pracą cudzoziemca odprowadzane były składki na ubezpieczenie społeczne, zaliczki na podatek dochodowy. Jeśli tak

było, na indywidualnych kontaktach pracodawcy i pracownika na miesiąc przed upływem terminu ważności zezwolenia na pracę wyświetli się komunikat o możliwości złożenia wniosku o nowe zezwolenie na pracę. W razie złożenia wniosku o kolejne zezwolenie na pracę będzie ono wydawane niemal automatycznie.

5. Doprecyzowanie przepisów proceduralnych dotyczących oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi

W obecnie obowiązujących przepisach brak jest regulacji dotyczących przypadków, w których oświadczenie jest złożone do niewłaściwego miejscowo urzędu, zawiera omyłki pisarskie lub gdy powiatowy urząd pracy błędnie wpisał oświadczenie do ewidencji. Brakuje też przepisów przewidujących usunięcie niewykorzystywanych oświadczeń z obrotu prawnego. Kwestie te zostaną uregulowane w projektowanej ustawie.

6. Zmiany w przepisach określających sposób wymiaru kary

Projekt ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców wprowadzi zasadę, że wymiar kary grzywny za wykroczenie nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom powinien być proporcjonalny do liczby cudzoziemców, którym powierzono pracę nielegalnie.

Zgodnie z uzyskaną w toku prowadzonych postępowań w zakresie legalizacji pracy cudzoziemców wiedzą kary grzywny nakładane przez sądy za wykroczenia przeciwko przepisom ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wskazane w art. 120 powyższej ustawy wymierzone były w dolnych granicach zagrożenia karą grzywny nawet w przypadkach, gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi powierzał nielegalnie wykonywanie pracy dużej grupie cudzoziemców przez długi okres czasu. Nielegalne powierzenie pracy dużej grupie cudzoziemców przez długi okres czasu odznacza się znacznie wyższą społeczną szkodliwością niż incydentalne nielegalne powierzenie wykonywania pracy jednemu cudzoziemcowi przez krótki okres czasu. Przewiduje się, że nowe rozwiązanie wpłynie na zwiększenie dolegliwości kary dla podmiotów, które powierzają nielegalnie pracę wielu cudzoziemcom, i poprzez dotkliwe sankcje zniechęci kolejne podmioty do nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcom.

7. Automatyczne sprawdzanie, czy podmiot nie był ukarany

Stworzone zostanie skuteczne narzędzie wspierające egzekwowanie zakazu wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemca podmiotom ukaranym za nielegalne powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom; System teleinformatyczny MRiPS będzie mógł (także w sposób zautomatyzowany) sprawdzać dane będące w posiadaniu organów kontrolnych i Krajowego Rejestru Karnego.

Nie ma możliwości osiągnięcia celów projektu środkami pozalegisłacyjnymi.

3 Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

Przepisy dotyczące zasad dopuszczania cudzoziemców z państw trzecich do krajowych rynków pracy różnią się w państwach OECD/UE w zależności od potrzeb rynku pracy, prowadzonej polityki migracyjnej i możliwości zaspokajania popytu na pracę w oparciu o cudzoziemców mających swobodny dostęp do rynku pracy (w niektórych państwach UE są to np. migranci wewnątrz-unijni korzystający ze swobody przepływu pracowników). W najbliższych latach Polska z jednej strony będzie doświadczać silnej presji na poszukiwanie pracowników z zagranicy (m.in. uwarunkowania demograficzne), z drugiej nie jest konkurencyjna dla pracowników z innych państw UE, co będzie wymagać liberalnych przepisów w odniesieniu do zatrudniania cudzoziemców z państw trzecich. Polska już obecnie ma jeden z bardziej otwartych systemów dopuszczania cudzoziemców z państw trzecich do rynku pracy. Coraz bardziej zauważalna jest też konkurencja między państwami UE o pracowników z państw trzecich. Rozwiązania, które wprowadzi nowa ustawa będą jeszcze bardziej zbliżone do tych, które obowiązują w Szwecji. Co do zasady, w Szwecji to pracodawca decyduje o tym, ilu cudzoziemców i w jakich zawodach chce zatrudnić. Test rynku pracy w Szwecji polega jedynie na publikowaniu ogłoszenia. W Szwecji oraz niektórych innych państwach stosuje się również mechanizmy certyfikowania wiarygodnych pracodawców, którzy następnie mają możliwość korzystania z szybszych i/lub prostszych procedur. Tworzenie systemu certyfikowania wymaga jednak dodatkowych i niemałych nakładów finansowych, co może być szczególnie trudne dla mikro i małych przedsiębiorców, którzy stanowią znaczną część pracodawców zatrudniających cudzoziemców w Polsce. Większość najlepiej rozwiniętych państw UE koncentruje się na przyciąganiu cudzoziemców o wysokich kwalifikacjach (stosując ułatwienia w zakresie m.in. prawa pobytu dla członków rodzin, instrumentów ułatwiających integrację itp.), gdyż mają zapewnione inne kanały dostępu do pracowników o niższych kwalifikacjach (m.in. mobilność w ramach UE, czy migracje uchodźcze). Ułatwienia dla wykwalifikowanych pracowników fizycznych wprowadzały w ostatnich latach takie państwa jak Niemcy (w 2020 r.). Polegały one m.in. na zwolnieniu z testu rynku pracy, czy wydłużeniu okresu pracy w którym cudzoziemiec może samodzielnie poszukiwać pracy (warunkiem jest posiadanie uznawanych w Niemczech kwalifikacji oraz znajomość lub podjęcie nauki języka niemieckiego).

4 Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
-------	----------	---------------	---------------

Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców	125 tys.	Dane MRiPS na temat liczby pracodawców zatrudniających cudzoziemców posiadających aktualne zezwolenia na pracę wg stanu na dzień 31.12.2021 r. (System CeSAR)	Sprawne procedury zatrudniania cudzoziemców w Polsce
Cudzoziemcy podejmujący zatrudnienie w Polsce	954 tys.	Dane MRiPS na temat liczby cudzoziemców posiadających aktualne zezwolenia na pracę wg stanu na dzień 31.12.2021 r. (System CeSAR)	Możliwość dłuższej pracy w Polsce, bardziej czytelny system zatrudniania cudzoziemców w Polsce
Wojewodowie	16	Informacja ogólnodostępna	Wydawanie decyzji jako organ I instancji w sprawach zezwoleń na pracę dla cudzoziemców
Powiatowe urzędy pracy	340	Informacja ogólnodostępna	Wydawanie decyzji w sprawach zezwoleń na pracę sezonową oraz oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi
Minister właściwy do spraw pracy	1		organ II instancji

5 Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt nie był przedmiotem prekonsultacji.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) projekt podlega udostępnieniu w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny oraz na platformie gov.pl.

Projekt ustawy będzie przedmiotem konsultacji publicznych z terminem 21-dniowym na zgłoszenie ewentualnych uwag.

Projekt zostanie przesłany do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych:
 - a) Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych,
 - b) Forum Związków Zawodowych,
 - c) NSZZ „Solidarność”,
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 o organizacjach pracodawców:
 - a) Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej,
 - b) Konfederacji „Lewiatan”,
 - c) Związkowi Rzemiosła Polskiego,
 - d) Związkowi Pracodawców Business Centre Club,
 - e) Związkowi Przedsiębiorców i Pracodawców,
 - f) Federacji Przedsiębiorców Polskich.

Projekt zostanie skonsultowany / opiniowany przez następujące podmioty:

1. Rzecznika Małych i Średnich Przedsiębiorstw;
2. Krajowa Izba Gospodarcza;
3. Krajowa Rada Izb Rolniczych;
4. Federacja Branżowych Związków Producentów Rolnych;
5. Krajowy Związek Rolników, Kółek i Organizacji Rolniczych;
6. Związek Sadowników Rzeczypospolitej Polskiej;
7. Związek Zawodowy Pracowników Rolnictwa w RP;
8. Polski Związek Pracodawców Budownictwa;
9. Polska Izba Przemysłowo-Handlowa Budownictwa;
10. Polska Izba Handlowa;
11. Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia;
12. Polskie Forum HR;
13. Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy;
14. Fundacja Rozwoju Oprócz Granic;
15. Konsorcjum organizacji społecznych działających na rzecz uchodźców i migrantów;
16. Fundacja „Ocalenie”;
17. Centrum Pomocy Prawnej im. Haliny Nieć;
18. Fundacja Platforma Przemysłu Przyszłości;

19. Związek Powiatów Polskich;
20. Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia;
21. Stowarzyszenie Plantatorów Truskawki;
22. Stowarzyszenie Plantatorów Borówki Amerykańskiej;
23. Krajowe Stowarzyszenie Plantatorów Czarnych Porzeczek;
24. Krajowe Zrzeszenie Plantatorów Aronii "Aronia Polska";
25. Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Ponadto, projekt zostanie skierowany do zaopiniowania przez Radę Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2018 r. poz. 2232, z późn. zm.).

Projekt zostanie również przekazany do zaopiniowania przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz wojewodów oraz Straż Graniczną Państwową Inspekcję Pracy.

6 Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny stałe z r.)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0-10)
Dochody ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Wydatki ogółem												
budżet państwa												
JST												
pozostałe jednostki (oddzielnie)												
Saldo ogółem	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
budżet państwa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
JST	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Źródła finansowania	Budżet państwa, budżety samorządowe, Krajowy Program Odbudowy, Fundusz Pracy.
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Projektowana ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców nie ma wpływu na sektor finansów publicznych.</p> <p>Planuje się, że w tym samym czasie wejdą w życie dwie ustawy, tj. ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców oraz ustawa o aktywności zawodowej. Wiążą się one z modernizacją systemów teleinformatycznych udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy, przeznaczonych m.in. do obsługi szeroko rozumianych klientów urzędów pracy. Koszty modernizacji systemów teleinformatycznych zostały oszacowane w OSR ustawy o aktywności zawodowej.</p> <p>W związku z tym ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców nie generuje dodatkowych skutków finansowych dla budżetu Państwa i JST.</p> <p>Projekt ustawy jest także elementem reformy KPO, jako komponent: A4.1. Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy. Stanowi jedną z części kamieni milowych. Ponadto w planie finansowym Funduszu Pracy stanowiącym załącznik do ustawy budżetowej corocznie część środków Funduszu Pracy jest przeznaczana na systemy IT, które są przewidziane ustawą.</p> <p>Wydatki będą ponoszone – tak jak do tej pory ze środków FP w ramach planu finansowego Funduszu Pracy na dany rok oraz z Instrumentu na rzecz odbudowy i zwiększania odporności (UE).</p>

7 Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

Skutki							
Czas w latach od wejścia w życie zmian	0	1	2	3	5	10	Łącznie (0-

								10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny stałe z r.)	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	0	0	0	0	0	0	0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	0	0	0	0	0	0	0
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa	Projektowane rozwiązania mogą wpłynąć korzystnie na uzupełnianie niedoborów na rynku pracy, które od kilku lat stanowią jedną z najważniejszych barier rozwoju firm, w tym dużych przedsiębiorstw i będą się pogłębiać z powodu niekorzystnych trendów demograficznych, szczególnie silnych w populacji osób w wieku produkcyjnym, mobilnym. Projekt ustawy proponuje rozwiązania ujednociające przepisy o zatrudnieniu do niezbędnego minimum w zakresie typów zezwoleń na pracę i okresu, na który będą wydawane, a w przypadku grupy preferowanych państw utrzymują dodatkowe rozwiązania przyspieszające proces legalizacji zatrudnienia, co z kolei ułatwi rekrutację.						
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw	Projektowane rozwiązania mogą wpłynąć korzystnie na branże takie jak budownictwo, część usług, zbiór owoców, agencje pracy tymczasowej, których działalność jest obecnie silnie uzależniona od dostępności pracowników cudzoziemskich. Migranci podejmują często pracę w sektorach i zawodach najmniej atrakcyjnych dla obywateli Polski, gdzie kluczowe znaczenie ma utrzymanie niskich kosztów pracy (przy pogłębiających się trendach demograficznych problem może narastać). Proponowane rozwiązania mają na celu uproszczenie rekrutacji rolnikom i przedsiębiorcom zatrudniającym pracowników do prac sezonowych, przy jednoczesnym umożliwieniu długotrwałego zatrudnienia w pozostałych branżach opierających się w dużej mierze na pracy cudzoziemców.						
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe, w tym osoby starsze i osoby niepełnosprawne	Brak bezpośredniego wpływu – w tym brak wpływu na osoby starsze i niepełnosprawne.						
Niemierzalne		Projektowana regulacja przyczyni się do poprawy warunków dla rozwoju przedsiębiorczości przez łatwiejszą możliwość uzupełniania niedoborów kadrowych. Projektowana regulacja wpłynie na zwiększenie dolegliwości kary dla podmiotów, które powierzają nielegalnie pracę wielu cudzoziemcom i poprzez dotkliwe sankcje zniechęci kolejne podmioty do nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom.						
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	Projektowana zmiana wpłynie na podmioty uczestniczące w procedurze uzyskania zezwolenia na pracę. Zasadniczym celem projektu ustawy jest usprawnienie przedmiotowego postępowania oraz uspojnienie przepisów. Przyjęte założenia mają wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców (duże przedsiębiorstwa, sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw).							
8 Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu								
<input type="checkbox"/> nie dotyczy								
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).				<input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy				

<input checked="" type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input checked="" type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...	<input type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne: ...
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektroniczności.	<input type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input checked="" type="checkbox"/> nie dotyczy

Komentarz:

Przewiduje się, że zmiany wprowadzone przepisami niniejszego aktu związane z elektronicznością procesu wydania zezwoleń na pracę uproszczą procedurę ich wydawania. Będzie to skutkowało skróceniem czasu załatwienia sprawy, zmniejszeniem liczby dokumentów.

9 Wpływ na rynek pracy

Polski rynek pracy wymaga ciągłego uzupełniania podaży pracy cudzoziemców. Projektodawca szacuje, że w skali roku pracuje średnio w jednym momencie około 1 mln cudzoziemców (co może stanowić około 6% polskiego rynku pracy). Proponowane rozwiązania mają na celu zwiększenie zarówno skali, jak i trwałości udziału migrantów zarobkowych na rynku pracy, co pozytywnie wpłynie bezpośrednio na cały system gospodarczy w Polsce, przekładając się na roczny wzrost PKB, tak jak to miało miejsce w ostatnich latach przy rosnącym udziale cudzoziemców na polskim rynku pracy. Migracje, zwiększając zasoby siły roboczej i wpływając na stopę bezrobocia, zmieniają też strukturę czynników produkcji (większy wkład pracy). Wykwalifikowani migranci mają również duży wpływ na wzrost produktywności, o ile pracują zgodnie ze swoimi kwalifikacjami. Dodatkowo migranci wspierają wzrost gospodarczy, m.in. obecnie już nie tylko zwiększają poziom konsumpcji podstawowych dóbr i usług, ale też coraz częściej inwestują w Polskę.

Przewiduje się, że zmiany wprowadzone przepisami niniejszego aktu pozytywnie wpłyną na wielkość zatrudnienia w podmiotach objętych oddziaływaniem regulacji z uwagi na proponowane rozwiązania ułatwiające powierzenie pracy cudzoziemcom przez pracodawców przez ujednoczenie dokumentów dopuszczających do rynku pracy, zrównoważenie pracy instytucji realizujących przepisy o zatrudnieniu cudzoziemców, a tym samym przyspieszenie procedur. Proponowane rozwiązania mają zachęcić do pracy i pobytu w Polsce na dłuższy czas, minimalizując zjawisko wahadłowości, które dominuje w obecnym modelu migracyjnym.

10 Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> sądy powszechne, administracyjne lub wojskowe	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe <input type="checkbox"/> inne: ...	<input checked="" type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
--	--	--

Omówienie wpływu

Projektowane rozwiązanie pozytywnie wpłynie na obszar informatyzacji w związku z pełną elektronicznością procedur legalizacji pracy cudzoziemca w Polsce.

11 Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Planuje się, że projektowana ustawa wejdzie w życie w terminie 7 dni od dnia ogłoszenia. Przewiduje się, że projekt będzie zawierał przepisy przejściowe pozwalające na dostosowanie systemu teleinformatycznego do nowych przepisów w ciągu 6 miesięcy.

12 W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Minister właściwy do spraw pracy przeprowadzi ewaluację efektów wprowadzenia ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców po 5 latach jej obowiązywania.
Najważniejszym efektem regulacji powinno być skrócenie okresu oczekiwania na zezwolenie na pracę cudzoziemca.
W ocenie uwzględnione zostaną także dane statystyczne i szacunki dotyczące udziału cudzoziemców w polskim rynku pracy, opinie ekspertów oraz organizacji pracodawców i pracowników.

13 Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

Tabele z danymi statystycznymi dotyczącymi poziomu i charakterystyki zatrudnienia cudzoziemców.

UZASADNIENIE

Celem projektowanej ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców jest usprawnienie procedur dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom, zmniejszenie zaległości załatwiania spraw przez urzędy oraz ograniczenie występujących nadużyć, jak również pełna elektroniczna postępowania.

Jest to zgodne z utrzymaniem dotychczasowego podejścia, zgodnie z którym zasady dostępu cudzoziemców do rynku pracy powinny odpowiadać elastycznie na zmieniający się popyt na pracowników cudzoziemskich.

Ponadto projektowana ustawa o zatrudnieniu cudzoziemców jest realizacją części tiret 2 w kamieniu milowym nr A51G (pozostałe elementy kamienia milowego będą realizowane przez ustawę o aktywizacji zawodowej i ustawę o niektórych umowach zawieranych elektronicznie oraz o zmianie ustawy o pomocy społecznej).

Zgodność z KPO

W załączniku do decyzji wykonawczej Rady z dnia 17 czerwca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększania odporności Polski¹ określono kamień milowy nr A51G dla reformy pn. „A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy” określonej w Krajowym Planie Odbudowy:

„Wejście w życie nowej ustawy o publicznych służbach zatrudnienia, ustawy o zatrudnianiu obywateli państw trzecich oraz ustawy o zawieraniu niektórych umów o pracę w sposób elektroniczny:

- wprowadzanie zmian w publicznych służbach zatrudnienia i aktywnej polityce rynku pracy w celu zwiększenia aktywności zawodowej*
- zmniejszanie barier administracyjnych przy zatrudnianiu cudzoziemców*
- upraszczanie procesu zawierania niektórych umów.”*

Szczegółowy opis tego elementu kamienia milowego wynikający z decyzji implementacyjnej przewiduje ogłoszenie 3 nowych aktów prawnych, które wprowadzą nowe przepisy m.in. w

¹ Wg stanu na 7 września 2022 r. przedmiotowa decyzja nie została jeszcze opublikowana w Dzienniku Urzędowym UE.

celu zmniejszenia barier administracyjnych i usprawnienia procedur dotyczących zatrudniania cudzoziemców:

- (i) możliwość tworzenia przez publiczne służby zatrudnienia wyspecjalizowanych punktów wspierania cudzoziemców na rynku pracy, zarówno pracujących, jak i bezrobotnych (nie w formie odrębnego urzędu);*
- (ii) zwiększenie roli publicznych służb zatrudnienia w procesie wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, co czyni ten proces bardziej efektywnym;*
- (iii) wprowadzenie pełnej cyfryzacji procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę dla cudzoziemców.*

Postanowienia decyzji wykonawczej Rady zawarte w podpunkcie (i) znajdują swoje odzwierciedlenie w przepisach projektowanej ustawy o aktywizacji zawodowej. Natomiast postanowienia zawarte w podpunktach (ii) i (iii), a także odpowiadające im zapisy tekstu KPO, znalazły swoje odzwierciedlenie w projektowanych przepisach niniejszej ustawy, w sposób następujący:

1) Pełna elektronizacja procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę cudzoziemców (punkt (iii) z decyzji wykonawczej Rady)

W celu rzeczywistego skrócenia terminów wydawania zezwoleń na pracę oraz usprawnienia procesu rozpatrywania spraw w tym zakresie projekt ustawy przewiduje pełną elektronizację procedury wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców począwszy od złożenia wniosku, aż po odbiór decyzji w tych sprawach. Także postępowanie odwoławcze będzie prowadzone elektronicznie. Będzie to realizowane poprzez system teleinformatyczny, którego funkcjonalności pozwolą na szybki dostęp do potrzebnych informacji bez angażowania wnioskodawcy lub niektórych instytucji.

Ww. rozwiązania zawarte są w szczególności w projektowanych przepisach art. 8, art. 20, art. 59 i przepisach rozdziału 9 *Przetwarzanie danych*.

2) Zwiększenie roli Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) w procesie legalizacji zatrudnienia cudzoziemców (punkt (ii) z decyzji wykonawczej Rady)

Zwiększenie roli PSZ wynika z szeregu rozwiązań przewidzianych projektowaną ustawą o zatrudnieniu cudzoziemców, w szczególności w zakresie oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca (rozdział 6 projektu). Według projektu ustawy oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca będą mogły dotyczyć zatrudnienia cudzoziemca na okres do 24 miesięcy, podobnie jak przewidują to obecnie przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji

zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw. Wydłużenie okresu zatrudnienia cudzoziemca na podstawie oświadczenia do 24 miesięcy (z 6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy) powoduje, że powiatowe urzędy pracy, wpisując oświadczenia do ewidencji oświadczeń (co pozwala legalnie zatrudnić cudzoziemca), przejmują znaczną część zadań właściwych organów administracji rządowej (tj. wojewodów) w zakresie legalizacji zatrudnienia cudzoziemców na okres do 24 miesięcy. Jednocześnie ustawą z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw wprowadzono dodatkowe warunki wpisu oświadczenia do ewidencji, m.in. wymóg, by wynagrodzenie cudzoziemca nie było niższe niż wynagrodzenie pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku. Ten nowy warunek jest również utrzymany w projekcie ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców.

Wyżej wymienione rozwiązania są przewidziane w projektowanych przepisach art. 59 i art. 63.

Ponadto, obecnie funkcjonująca Centralna Baza Ofert Pracy (CBOP), której funkcjonowanie regulowane będzie przepisami ustawy o aktywności zawodowej, zostanie ulepszona o funkcjonalność, która będzie służyć urzędom pomocą w ocenie wysokości wynagrodzeń cudzoziemców w porównaniu do kwot, które są oferowane na lokalnym rynku pracy. Niezależnie od tego wojewódzkie urzędy pracy będą sporządzały analizy wysokości wynagrodzeń na lokalnych rynkach pracy. Wyniki tych analiz będą podstawą do oceny wynagrodzeń proponowanych cudzoziemcom w postępowaniach dotyczących wydawania zezwoleń na pracę oraz wpisu oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemców do ewidencji oświadczeń.

Baza CBOP w przypadku cudzoziemców będzie stanowiła narzędzie pomocnicze przy badaniu, czy wynagrodzenie oferowane cudzoziemcowi jest porównywalne do wynagrodzeń obywateli polskich zatrudnionych na podobnych stanowiskach na danym lokalnym rynku pracy. W przypadku, gdy kwota wskazana we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę będzie niższa niż ta w CBOP, system informatyczny będzie automatycznie weryfikował wysokość wynagrodzenia, jednocześnie informując wnioskodawcę o niespełnieniu warunku udzielenia zezwolenia na pracę.

W celu zmniejszenia barier administracyjnych i usprawnienia procedur dotyczących zatrudniania cudzoziemców w projekcie przewidziano również następujące rozwiązania:

- **Ograniczenie liczby procedur dostępu cudzoziemców do rynku pracy i formalności w ich obrębie.**

Nowa ustawa nie przewiduje wymogu przedstawienia w postępowaniu o wydanie zezwolenia na pracę informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy. Oznacza to likwidację instytucji tzw. testu rynku pracy, w tym procedury określającej działania jakie podejmuje urząd pracy oraz pracodawca w celu wydania/ uzyskania informacji starosty.

W celu ograniczenia liczby procedur zlikwidowane zostanie także odrębne postępowanie w sprawie przedłużenia zezwolenia na pracę, które obecnie jest wydawane, gdy pracodawca kontynuuje powierzenie pracy cudzoziemcowi na tym samym stanowisku. W zamian za to – w przypadku zamiaru dalszego zatrudniania cudzoziemca – wydawane będą zezwolenia na pracę z zachowaniem dotychczasowych ułatwień przewidzianych dla przedłużenia zezwolenia tj. możliwość wykonywania pracy w trakcie procedury wydania zezwolenia oraz wprowadzone będzie nowe ułatwienie polegające na rozpatrzeniu wniosku w pierwszej kolejności (art. 21, art. 27 projektu).

- **Zmiany organizacyjne w systemie legalizacji pracy cudzoziemców, które zwiększą jego efektywność i skrócą czas na uzyskanie zezwolenia.**

Rezygnacja z testu rynku pracy oraz elektroniczna procedury dotyczących dostępu cudzoziemców do polskiego rynku spowoduje znaczne skrócenie i uproszczenie postępowań w sprawach zezwoleń na pracę oraz wpisu oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemców do ewidencji oświadczeń. Będzie to miało istotny wpływ na zmianę sposobu obsługi wniosków pracodawców oraz składanych oświadczeń, a w konsekwencji na rozwiązania organizacyjne w urzędach rozpatrujących sprawy. Dla przykładu można wskazać brak potrzeby utrzymywania osobnych stanowisk do przyjmowania wniosków i wydawania pracodawcom decyzji papierowych, Pozwoli to powiatowym urządowi pracy i urządowi wojewódzkim dostosować swoją strukturę organizacyjną, w taki sposób aby postępowania w sprawach wydawania zezwoleń na pracę oraz wpisu oświadczeń do ewidencji oświadczeń przebiegały sprawniej, a wykorzystanie zasobów kadrowych urzędów było bardziej efektywne.

- **Lepsze narzędzia do zwalczania nadużyć, ochrony krajowego rynku pracy oraz migrantów.**

Doprecyzowanie przesłanek wydania oraz odmowy wydania zezwolenia na pracę oraz wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń, dających podstawę prawną do odmowy udzielenia zezwolenia lub wpisu oświadczenia w różnych przypadkach.

Aktualna sytuacja w zakresie zatrudniania cudzoziemców

Aktualnie obowiązującym aktem prawnym, który reguluje zagadnienia związane z dostępem cudzoziemców do polskiego rynku pracy jest ustawa o z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690, z późn. zm.). Określa ona warunki i zasady wydawania, odmowy oraz uchylania zezwoleń na pracę, a także tryb postępowania oraz organy właściwe w tych sprawach. Obowiązująca ustawa była wielokrotnie nowelizowana. Było to związane m.in. z koniecznością dostosowania polskiego prawa do uregulowań unijnych, oraz potrzebą reagowania na nowe sposoby obchodzenia przepisów ustawy w zakresie dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy.

W ostatnich latach obserwuje się rosnące zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem cudzoziemców. W latach 2015-2021, przy znacznym spadku bezrobocia wzrastała skala zatrudnienia cudzoziemców (liczba wydawanych rocznie zezwoleń na pracę wzrosła niemal 8-krotnie z 66 do 504 tys., a oświadczeń o powierzeniu pracy ok. 2,5-krotnie z 780 tys. do niemal 2 mln). Niedobory pracowników występują w coraz większej liczbie branż, regionów i zawodów. Szczególnie duże zapotrzebowanie jest na wykwalifikowanych pracowników fizycznych w budownictwie, operatorów maszyn w przemyśle, pracowników niektórych usług i handlu, kierowców samochodów ciężarowych. Przewidujemy, że w ciągu najbliższych lat popyt na pracę cudzoziemców będzie w dalszym ciągu rósł minimum kilka lub kilkanaście procent rocznie. Polski system prawny, choć oceniany jako jeden z bardziej liberalnych w UE pod względem przyjmowania migrantów zarobkowych, w ciągu ostatnich lat przestał odpowiadać na nowe wyzwania. Z licznych postulatów zgłaszanych zarówno przez organizacje zrzeszające pracodawców, jak i urzędy prowadzące postępowania administracyjne wynika, że niezbędne jest wprowadzenie zmian systemowych, które będą miały wpływ na uproszczenie dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy oraz usprawnią i skrócą proces wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców. Aby osiągnąć ten cel konieczne jest stworzenie czytelnych rozwiązań prawnych oraz skutecznych narzędzi informatycznych pozwalających na załatwianie spraw drogą elektroniczną oraz szybką wymianę informacji.

W związku z powyższym zdecydowano o dokonaniu reformy rynku pracy m.in. poprzez wyodrębnienie z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy części przepisów związanych z zezwoleniami na pracę cudzoziemców, które będą tworzyły nową ustawę o zatrudnianiu cudzoziemców.

Zakłada się, że nowa ustawa oprócz zmian w systematyce, polegających m.in. na wydzieleniu przepisów ogólnych oraz przepisów dotyczących poszczególnych rodzajów zezwoleń na pracę będzie opierała się na dotychczasowych rozwiązaniach prawnych. Jednocześnie wprowadzone zostaną fundamentalne zmiany, które będą miały decydujący wpływ na poprawę funkcjonowania systemu dopuszczania cudzoziemców do polskiego rynku pracy na podstawie zezwolenia na pracę cudzoziemca.

Najważniejsze zmiany uwzględnione w projekcie ustawy dotyczą następujących kwestii:

- **Zmniejszenia liczby procedur**

Aby ograniczyć mnogość procedur, a tym samym uprościć system dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, projektowana ustawa nie będzie przewidywała informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy, której uzyskanie jest obecnie warunkiem wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca. Przyspieszy to i uprości procedurę wydania zezwolenia na pracę. Biorąc pod uwagę liczbę obywateli państw, którzy zgodnie z obowiązującymi obecnie przepisami korzystają z oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy (blisko 2 mln w 2021 r.) oraz zezwoleń na pracę (ok. 249 tys. w 2021 r.), otrzymanych bez testu rynku pracy, można przyjąć, że już obecnie test rynku pracy jest realizowany jedynie dla ok. 10% cudzoziemców, dla których pracodawcy uzyskali zezwolenie lub oświadczenie.

Utrzymująca od 2015 r. roku niska stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce (9,7% w końcu 2015 r. i tylko 4,9% w lipcu 2022 r.), a tym samym nawet mimo kryzysu wywołanego pandemią Covid-19, zmniejszająca się liczba zarejestrowanych w urzędach pracy bezrobotnych (z wyjątkiem wzrostu notowanego w 2020 r.), którzy potencjalnie mogą zaspokoić potrzeby kadrowe pracodawców powoduje, że procedura testu rynku stała się nieefektywna.

Projekt ustawy przewiduje także rezygnację z instytucji przedłużenia zezwolenia na pracę. Dotychczas pracodawcy mogli korzystać z tego rozwiązania, jeżeli cudzoziemiec kontynuował pracę na tym samym stanowisku. Podmiot, który wystąpił z wnioskiem o wydanie przedłużenia zezwolenia na pracę był zwolniony z obowiązku złożenia informacji starosty o braku

możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy oraz mógł korzystać z możliwości powierzania pracy cudzoziemcowi w trakcie procedury wydania przedłużenia zezwolenia. W związku z rezygnacją z instytucji testu rynku pracy nie ma powodu utrzymywanie odrębnej procedury dla podmiotów kontynuujących współpracę z cudzoziemcem. W projekcie ustawy zostanie utrzymana możliwość powierzania pracy w oczekiwaniu na wydanie kolejnego zezwolenia na pracę na tym samym stanowisku lub w tym samym rodzaju pracy.

- **Przeciwdziałania wyzyskowi cudzoziemców i zaniżaniu standardów na rynku pracy**

W projekcie ustawy przewidziano:

- wprowadzenie obligatoryjnej przesłanki odmowy udzielenia zezwolenia na pracę, gdy pracodawca nie opłaca składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne lub zaliczek na podatek dochodowy. Dotychczas przesłanka ta miała charakter fakultatywny.
 - utrzymanie zasady, że nałożenie na pracodawcę kary za określone czyny będzie przesłanką odmowy udzielenia zezwolenia na pracę.
 - utrzymanie przesłanki dot. porównywalności wynagrodzenia cudzoziemca ponieważ jest ona jednym z podstawowych narzędzi prawnych gwarantujących uzupełniający charakter dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy. Ma ona na celu zapobieganie sytuacjom, gdy obywatele polscy są zastępowani tańszymi pracownikami z krajów trzecich. Planowane jest szersze wykorzystanie bazy CBOP, jako narzędzia ułatwiającego weryfikację, czy wynagrodzenie dla cudzoziemca nie jest zaniżone.
- **Pełnej elektronizacji procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę.**

W celu skrócenia terminów wydawania zezwoleń na pracę oraz usprawnienia procesu rozpatrywania spraw w tym zakresie projekt ustawy przewiduje pełną elektronizację procedury wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców począwszy od złożenia wniosku, aż po odbiór decyzji w tych sprawach. Będzie to realizowane poprzez obecnie działający system teleinformatyczny Syriusz, którego funkcjonalności zostaną rozbudowane i dostosowane w taki sposób, aby możliwy był na szybki dostęp do potrzebnych informacji bez angażowania wnioskodawcy lub niektórych instytucji.

System teleinformatyczny umożliwi kontakt pracodawcy, jak również samego cudzoziemca z organem wydającym zezwolenia na pracę cudzoziemców. Będzie to możliwe poprzez konto, którego założenie będzie obowiązkowe zarówno dla pracodawcy, jak i cudzoziemca. Poprzez konto cudzoziemiec będzie mógł sprawdzić mi.in. czy wydano zezwolenie na pracę.

Decyzje wydawane w postępowaniach o wydanie zezwoleń na pracę cudzoziemców będą doręczane elektronicznie. Elektronicznie będą również prowadzone postępowania odwoławcze w tych sprawach.

W ramach systemu teleinformatycznego stworzona zostanie baza wynagrodzeń, która pozwoli na wiarygodną ocenę, czy wynagrodzenie proponowane cudzoziemcowi jest porównywalne do wynagrodzeń oferowanych na lokalnym rynku pracy. Baza wynagrodzeń będzie oparta na ofertach pracy zgromadzonych w CBOP.

System teleinformatyczny zapewni dostęp do bazy danych o wydanych decyzjach przez organ I instancji w sprawie wydania lub odmowy wydania zezwoleń na pracę cudzoziemca organowi I i II instancji oraz organom kontrolnym (PIP, SG).

Zakłada się, że za pomocą systemu teleinformatycznego będzie możliwe monitorowanie rzeczywistego powierzenia pracy cudzoziemcowi, m.in. na podstawie informacji pozyskanych z innych systemów teleinformatycznych na temat daty wjazdu i wyjazdu cudzoziemca z terytorium Polski oraz treści zgłoszeń pracodawcy o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca, a także poprzez sprawdzenie czy odprowadzane są składki na ubezpieczenie społeczne. Pozwoli to ustalić, czy umowa jest realizowana/kontynuowana zgodnie z zezwoleniem na pracę.

System teleinformatyczny dotyczący zezwoleń na pracę zostanie połączony z systemami teleinformatycznymi dotyczącymi wiz i zezwoleń na pobyt cudzoziemców oraz systemem zawierającym dane dotyczące przekraczania granicy przez cudzoziemców.

System teleinformatyczny umożliwi automatyczne pobieranie niezbędnych danych z systemów Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Krajowej Administracji Skarbowej, Straży Granicznej, Krajowego Rejestru Karnego, Krajowego Rejestru Sądowego i Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

Szczegółowe wyjaśnienia przepisów projektu ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, które dotyczą nowych rozwiązań prawnych nieuregulowanych w obowiązujących przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

Projekt ustawy został podzielony na rozdziały. Rozdział 1 projektu określa zakres przedmiotowy i podmiotowy ustawy; definicje ustawowe; wskazanie przypadków, gdy podmiot zatrudniający jest uprawniony do zatrudnienia cudzoziemca; określenie przesłanek wydania, odmowy wydania, zmiany oraz uchylecia zezwolenia na pracę. W rozdziale 2 projektu zostały określone rozwiązania prawne dotyczące wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego. Rozdział 3 dotyczy zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji. Zawarto w nim regulacje prawne, które będą miały zastosowanie w przypadku powierzenia pracy cudzoziemcom pełniącym funkcję członków zarządu w spółkach kapitałowych, cudzoziemcom prowadzącym sprawę spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej oraz cudzoziemcom pełniącym funkcję pełnomocnika przedsiębiorcy (prokurenta). W rozdziale 4 uregulowano kwestie dotyczące wydania zezwolenia na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez zagraniczny podmiot zatrudniający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Rozdział 5 zawiera przepisy dotyczące wydawania zezwoleń na pracę sezonową. Rozdział 6 reguluje kwestie dotyczące instytucji oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca. W rozdziale 7 zebrane zostały przepisy dotyczące przetwarzania danych w systemie teleinformatycznym. Rozdział 8 zawiera przepisy karne.

Rozdział 1 zawiera przepisy ogólne.

W art. 1 określono zakres przedmiotowy projektowanej ustawy, obejmujący szczególne wymogi związane z zatrudnianiem cudzoziemców (zdefiniowanym w art. 2 pkt 7) na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, z wyłączeniem warunków legalnego wjazdu i pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz skutków zatrudnienia cudzoziemca przebywającego nielegalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Przewiduje się, że z zakresu stosowania ustawy wyłączona będzie wyraźnie praca cudzoziemca będącego przedsiębiorcą wpisanym do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, wykonywana na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej w ramach jego działalności gospodarczej, gdyż wspomniana definicja zatrudnienia obejmuje świadczenie usług na podstawie umowy cywilnoprawnej, a stosowanie wymogów związanych z zatrudnieniem cudzoziemców do wykonywania umów cywilnoprawnych przez te osoby ograniczałoby ich prawo do prowadzenia działalności gospodarczej.

Ze względu na obowiązujące umowy międzynarodowe i powszechnie przyjęte zwyczaje międzynarodowe, przewiduje się, że z zakresu stosowania projektowanej ustawy wyłączone będzie wyraźnie wykonywanie pracy przez członków misji dyplomatycznych (szefów misji, członków personelu dyplomatycznego, administracyjnego i technicznego oraz personelu służby) i urzędów konsularnych (urzędników konsularnych, pracowników konsularnych i członków personelu służby) oraz osób z nimi zrównanych.

Przewiduje się też, że z zakresu stosowania projektowanej ustawy wyłączone będzie wyraźnie zatrudnienie obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i innych państw oraz członków ich rodzin, którzy na podstawie umów międzynarodowych korzystają z równego traktowania z obywatelami polskimi w zakresie dostępu do rynku pracy.

Jak już wyżej wspomniano, w art. 2 pkt 7 zdefiniowano określenie *zatrudnienie cudzoziemca* dla potrzeb stosowania ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców. Obejmuje ono zdefiniowane obecnie w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy elementy pojęcia *inna praca zarobkowa* oraz *zatrudnienie*, które służyły m.in. do zdefiniowania określenia „wykonywanie pracy przez cudzoziemca”. Należy zauważyć, że w przepisach Kodeksu pracy stosuje się z reguły określenie *zatrudnienie na podstawie stosunku pracy*, nie definiując pojęcia *zatrudnienia* ani *wykonywania pracy* – w świetle tych przepisów określenie *zatrudnienie* nie jest zarezerwowane dla zatrudnienia na podstawie stosunku pracy.

W związku ze stosowaniem określenia *zatrudnienie cudzoziemca*, w projekcie zdefiniowano określenie *nielegalne zatrudnienie cudzoziemca* zamiast stosowanego w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określenia *powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy* (art. 2 pkt 2 projektu).

W projekcie ustawy, w celu uproszczenia przepisów zamiast podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi przyjęto definicję podmiotu zatrudniającego. W rozumieniu projektu podmiotem zatrudniającym jest jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, lub osoba fizyczna, które na podstawie umowy lub innego stosunku prawnego zatrudniają lub zamierzają zatrudnić cudzoziemca (art. 2 pkt 4 projektu).

Również w celu uproszczenia przepisów w projekcie ustawy stosuje się określenia *polski podmiot zatrudniający* i *zagraniczny podmiot zatrudniający*, zdefiniowane w art. 2 pkt 5 i 6.

W **art. 3** projektu znajdują się w większości przepisy będące odpowiednikiem przepisów art. 87 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. O ile

jednak we wspomnianej ustawie mowa o *uprawnieniu cudzoziemca do wykonywania pracy* oraz *zwolnieniu z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę*, o tyle w przepisach art. 3 projektu przewiduje się, że *pracodawca może zatrudnić* cudzoziemca pod określonymi warunkami dotyczącymi statusu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Taka zmiana perspektywy jest uzasadniona, ponieważ zdecydowana większość przepisów projektu określa obowiązki pracodawcy związane z zatrudnieniem cudzoziemca i związane z tym akty administracyjne. Niezależnie od tego administracyjnoprawnemu uprawnieniu pracodawcy do zatrudnienia określonego cudzoziemca towarzyszy administracyjnoprawne uprawnienie tego cudzoziemca do wykonywania pracy na rzecz tego pracodawcy, dokładnie tak samo, jak na gruncie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W ust. 1–3 uwzględniony został zakres dostępu określonych grup cudzoziemców do rynku pracy.

Ustęp 1 obejmuje cudzoziemców, którzy mają nieograniczony dostęp do rynku pracy, tzn. mogą podejmować pracę u dowolnego pracodawcy. Tak jak obecnie, są to m.in. cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pobyt stały lub zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej, cudzoziemcy korzystający w Rzeczypospolitej Polskiej z różnych form ochrony międzynarodowej lub krajowej, cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z określonymi okolicznościami, jak również małżonkowie i zstępni cudzoziemców wymienionych w tym przepisie, posiadający odpowiednie zezwolenie na pobyt czasowy. W przepisach tego ustępu wymienione są grupy cudzoziemców, o których mowa w obecnie obowiązujących przepisach art. 87 ust. 1 pkt 1–6a i ust. 2 pkt 1–5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ustęp 2 obejmuje cudzoziemców, którzy mają ograniczony dostęp do rynku pracy, określony odpowiednim zezwoleniem na pobyt czasowy, o którym mowa w wymienionych przepisach ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, albo wymienionymi przepisami ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach. W przepisach tego ustępu wymienione są grupy cudzoziemców, o których mowa w obecnie obowiązujących przepisach art. 87 ust. 1 pkt 11a–11d i 13 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ustęp 3 obejmuje cudzoziemców, którzy mają ograniczony dostęp do rynku pracy, określony zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca, i przebywają na

terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na określonych podstawach pobytu. Ust. 3 jest odpowiednikiem art. 87 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, uwzględniając jednak dodatkowo instytucję oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, będącą odpowiednikiem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, przewidzianego w art. 87 ust. 3 tej ustawy.

Zezwolenie na pracę oraz oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca jest wydawane wyłącznie w związku z pracą, która ma być wykonywana na terytorium Rzeczypospolitej Polski. W celu uniknięcia wątpliwości, czy uprawnienie podmiotu zatrudniającego do zatrudnienia cudzoziemca na podstawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca przysługuje także w przypadku delegowania cudzoziemca za granicę w celu świadczenia usług, w ust. 4 dodano stosowną regulację.

W ust. 6 zawarto przepis upoważniający ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia określającego szczególne przypadki, w których zezwolenie na pracę cudzoziemca nie jest wymagane. Przepis odpowiada rozwiązaniu przewidzianemu w art. 90 ust. 4 ustawy o promocji (...).

Ustęp 7 przewiduje określenie państw, których obywatele mogą dotyczyć oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca oraz niektóre przepisy dotyczące zezwoleń na pracę sezonową, w drodze rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy. Przepis ten jest odpowiednikiem art. 90 ust. 10 ww. ustawy.

W **art. 4** projektu przewidziano obowiązek podmiotu zatrudniającego polegający na żądaniu od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz na przechowywaniu kopii tego dokumentu przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca. Obecnie obowiązek taki jest przewidziany w art. 2 i 3 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2021 r. poz. 1745). Przeniesienie tej regulacji do ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców jest uzasadnione zarówno ze względu na jej przedmiot, określony w art. 1 ust. 1, jak i przewidziane w art. 3 powiązanie uprawnienia pracodawcy do zatrudnienia cudzoziemca z legalnym pobytom cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zmiana ta będzie wymagała jednocześnie aktualizacji odesłania do przepisów określających ten obowiązek, stosowanego w innych przepisach ustawy z dnia 15 czerwca 2012

r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W **art. 5** projektu, podobnie jak w art. 88h ust. 1 pkt 3 i art. 90d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przewidziano obowiązek zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz przetłumaczenia jej na język zrozumiały dla cudzoziemca. Przepis obejmuje cudzoziemców, od których jest wymagane zezwolenie na pracę, zwolnionych z tego zezwolenia oraz wykonujących pracę na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca. Tłumaczenie nie jest wymagane gdy umowa jest sporządzona w języku, dla cudzoziemca zrozumiałym.

W **art. 6** projektu, podobnie jak w art. 88 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określa zamkniętą listę przypadków, w których wymagane jest wydanie zezwolenia na pracę. W pkt 1 doprecyzowano, że udostępnianie i wynajem pracowników dotyczy sytuacji, gdy umowę z cudzoziemcem zawarła agencja pracy tymczasowej.

W projekcie przewidziano, że wnioski o wydanie zezwolenia na pracę będą składane za pomocą systemu teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl. Aplikacja dostępna pod tym adresem będzie wyposażona we wszystkie narzędzia potrzebne do złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, oraz do prowadzenia postępowań i wydania decyzji w tych sprawach (art. 8 ust. 1 projektu) Wskazanie w projekcie adresu aplikacji, z której powinien korzystać podmiot zatrudniający ma na celu zapobieganie składaniu wniosków przez inne systemy teleinformatyczne lub przez elektroniczne skrzynki podawcze, co utrudniłoby i wydłużyło postępowania. Wniosek dostępny pod adresem www.praca.gov.pl będzie zawierał informacje dotyczące pracodawcy, cudzoziemca oraz pracy jaką cudzoziemiec ma wykonywać. Informacje, które powinien zawierać wniosek zostały wymienione w art. 9 projektu. W związku z tym nie będzie potrzeby określenia wzoru wniosku w rozporządzeniu wykonawczym.

Projekt przewiduje, podobnie jak w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, że podmiot zatrudniający będzie obowiązany wnieść opłatę w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę (art. 10 projektu ustawy). Ponieważ wnioski będą wnoszone za pomocą systemu teleinformatycznego, wyeliminowane zostaną problemy i wątpliwości związane z występującymi dotychczas, przypadkami omyłkowego wniesienia opłaty. W celu uniknięcia wątpliwości w kwestii właściwego sposobu postępowania w przypadku tzw. cofnięcia wniosku, w projekcie przewidziano jednoznacznie, że opłata nie podlega zwrotowi. Opłata nie

przekroczy minimalnego wynagrodzenia za pracę lub 25% minimalnego wynagrodzenia za pracę w zależności od rodzaju zezwolenia na pracę, a jej konkretna wysokość zostanie określona w rozporządzeniu wykonawczym.

W projekcie przewiduje się utrzymanie dotychczasowych przesłanek obligatoryjnej odmowy wydania zezwolenia na pracę. Ponadto przesłankami odmowy obligatoryjnej będą niedopełnianie przez pracodawcę określonych obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych i prawa podatkowego, (co wg przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest fakultatywną przesłanką odmowy) oraz przekroczenie dopuszczalnego limitu zatrudnienia cudzoziemców przez danego pracodawcę, o ile taki limit zostałby określony (art. 13 projektu ustawy).

Według projektu limit zatrudnienia cudzoziemców przez pracodawcę może być określony w drodze rozporządzenia Rady Ministrów, 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 (art. 13 ust. 6 projektu).

W projekcie przewidziano również, tak jak w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy możliwość określania rocznych limitów liczby wydawanych zezwoleń na pracę. Limity te byłyby określane w drodze rozporządzenia Rady Ministrów. W przepisie upoważniającym do wydania takiego rozporządzenia zrezygnowano z powołania się na "zasadę komplementarności zatrudnienia cudzoziemców w stosunku do obywateli polskich", ponieważ wydaje się, że to określenie nie jest zrozumiałe dla osób niezajmujących się migracjami zarobkowymi, natomiast wskazano ryzyko, że wysoka liczba udzielonych zezwoleń na pracę utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub osób mających swobodny dostęp do rynku pracy (art. 13 ust. 4 projektu).

W art. 13 ust. 1 pkt 6 projektu ustawy wprowadzono przesłankę odmowy wydania zezwolenia na pracę, gdy cudzoziemiec na podstawie umowy z pracodawcą wykonywałby pracę na rzecz i pod kierownictwem osoby trzeciej, a nie miałby statusu pracownika tymczasowego zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej, świadczącej swoje usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami. Osoba trzecia to pracodawca użytkownik w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jak również podmiot korzystający z pracy pracownika udostępnionego przez jego pracodawcę w ramach

działalności tego pracodawcy przyporządkowanej w Polskiej Klasyfikacji Działalności klasie 78.30.Z – Pozostała działalność związana z udostępnianiem pracowników. Klasa ta, według opisu dodatkowego, obejmuje działalność związaną z udostępnianiem pracowników na długi okres lub na stałe, zaś nie obejmuje działalności związanej z kierowaniem pracowników na określony czas w celu zastępstwa lub uzupełnienia siły roboczej w firmie klienta, sklasyfikowanej w 78.20.Z, tj. działalności agencji pracy tymczasowej. Brzmienie przepisu art. 88c ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odnoszącego się do tej kwestii, budzi bowiem różne wątpliwości dotyczące zakresu jego stosowania i jego skutku.

Poprawiono brzmienie przepisów określających przesłanki fakultatywnej odmowy udzielenia zezwolenia na pracę w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 14 projektu). Cel regulacji pozostał niezmienny – możliwość reagowania na nadużycia polegające na wyłudzeniu zezwoleń na pracę pomimo, że podmiot nie ma zamiaru powierzenia pracy cudzoziemcowi. W art. 14 pkt 1 projektu dodano podstawę do odmowy udzielenia zezwolenia na pracę, w przypadku gdy cudzoziemiec nie podjął pracy w Polsce pomimo, że wjechał na terytorium Polski w celu wykonywania pracy, posiadając zezwolenie na pracę lub oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca. Rozwiązanie to ma na celu wyciągnięcie konsekwencji wobec cudzoziemca, który wykorzystał zezwolenie na pracę do przekroczenia granicy RP w celu innym niż wykonywanie pracy. Wojewoda lub starosta będzie mógł odmówić wydania zezwolenia na pracę jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że pobyt cudzoziemca w Polsce w celu innym niż praca nie znajduje uzasadnienia.

Nowym rozwiązaniem w projekcie ustawy jest możliwość zwiększenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu pod warunkiem proporcjonalnego podwyższenia wynagrodzenia bez konieczności zmiany lub uzyskania nowego zezwolenia na pracę (art. 18 ust. 1 pkt 4 projektu ustawy). Inaczej niż w przypadku obowiązujących przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy regulacja obejmuje nie tylko przypadki, gdy praca jest wykonywana na podstawie umowy o pracę, ale dotyczy także wykonywania pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W przepisach określających obowiązki informacyjne pracodawcy związane z wykorzystaniem zezwolenia na pracę przewidziano, że powiadomienie o niepodjęciu pracy, przerwie lub jej zakończeniu będzie dokonywane za pomocą systemu teleinformatycznego (art. 20 projektu).

Jednocześnie przewidziano skrócenie okresu przerwy w pracy, związanego z obowiązkiem powiadomienia, z 3 miesięcy do 30 dni (art. 19 projektu ustawy).

Zrezygnowano z odrębnej regulacji przedłużenia zezwolenia na pracę, przewidując jednocześnie możliwość kontynuacji pracy u tego samego pracodawcy na tym samym stanowisku lub w tym samym rodzaju pracy w procedurze uzyskania kolejnego zezwolenia na pracę na dotychczasowych warunkach, jeżeli wniosek o wydanie nowego zezwolenia na pracę został złożony w okresie ważności udzielonego już zezwolenia na pracę (art. 21 projektu ustawy).

Przepisy dotyczące uchylecia zezwolenia na pracę mają brzmienie takie jak w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z wyjątkiem poprawionego brzmienia przepisu szczególnego dotyczącego okoliczności, w których zezwolenie na pracę nie podlega uchyleciu (art. 22 projektu ustawy).

W projekcie ustawy przewidziano skutek wygaśnięcia umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej w przypadkach gdy cudzoziemiec utracił uprawnienie do wykonywania pracy na terytorium RP (art. 25 ust. 1 projektu ustawy). Dotyczy to m.in. sytuacji, gdy cudzoziemiec nie ma ważnego zezwolenia na pracę lub ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski i w związku z tym nie może on wykonywać pracy.

W rozdziale 2 projektu zawarto rozwiązania, które dotyczą wydania zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego, który posiada siedzibę lub miejsce zamieszkania na terytorium RP.

Do udzielenia zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego wymagane będzie zapewnienie cudzoziemcowi wynagrodzenia takiego samego jak określone przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Doprecyzowano przepis dotyczący wymogu, by wynagrodzenie nie było niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, o którym mowa w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (art. 28 pkt 3 projektu ustawy).

Nową przesłanką udzielenia zezwolenia na pracę będzie wymóg, by wymiar czasu pracy nie był niższy niż ¼ etatu lub 10 godzin tygodniowo. Ma to na celu przeciwdziałanie nadużyciom

ze strony nieuczciwych pracodawców, którzy uzyskują zezwolenia na pracę w niewielkim wymiarze czasu pracy, a powierzają pracę cudzoziemcom np. w pełnym wymiarze, wypłacając część wynagrodzenia "pod stołem" (art. 28 pkt 4 projektu ustawy).

W celu zwiększenia elastyczności zezwoleń na pracę w projekcie przewidziano możliwość zmiany warunków określonych w zezwoleniu na pracę, jeżeli po uwzględnieniu nowych okoliczności pozostaną spełnione przesłanki wydania zezwolenia na pracę. Instytucja ta znacząco ułatwi dokonywanie zmian w treści zezwolenia na pracę w uproszczonym postępowaniu administracyjnym bez konieczności dokonania opłaty związanej z nowym wnioskiem (art. 30 projektu ustawy).

W przepisach projektowanej ustawy nie przewidziano podstawy do wydawania kryteriów wojewódzkich w zakresie udzielania zezwoleń na pracę, które obecnie są określane przez wojewodów na mocy aktów prawa miejscowego. Rozwiązanie to powoduje, że przesłanki udzielenia zezwoleń na pracę mogą się różnić w zależności od województwa. Zamiast tego w projekcie ustawy wprowadzono jednolite dla całego kraju przesłanki, które pozwalają na skrócenie okresu na jaki może być wydane zezwolenie na pracę dla polskiego podmiotu zatrudniającego w zależności od określonych okoliczności (art. 32 projektu ustawy). Wydanie zezwolenia na pracę na okres nie dłuższy niż rok przewidziano dla nowopowstałych podmiotów, dla pracodawców, którzy powierzą pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz dla cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Doprecyzowano również, że zezwolenie na pracę dla pracownika tymczasowego wydaje się na okres nie dłuższy niż to wynika z przepisów ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.

W rozdziale 3 uregulowane zostały przesłanki dotyczące wydania zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem funkcji członka w zarządzie osoby prawnej, komplementariusza w spółce komandytowej lub komandytowo-akcyjnej oraz prokurenta.

Przesłanki udzielenia zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji są zasadniczo takie same, jak przesłanki określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Są one jednak przedstawione w sposób bardziej przejrzysty, w szczególności jeśli chodzi o możliwość udzielenia zezwolenia, gdy osoba prawna nie spełnia warunków wymaganych do udzielenia zezwolenia na zasadach ogólnych.

Dla zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji nieco inaczej niż w przypadku zezwolenia na pracę dla polskiego podmiotu zatrudniającego określono elementy jakie powinno zawierać zezwolenie (art. 35 projektu ustawy). Według projektu ustawy w treści zezwolenia na pracę dotyczącego pełnienia funkcji nie umieszcza się informacji o wynagrodzeniu, czasie pracy lub rodzaju umowy, którą podmiot nawiąże z cudzoziemcem, a zamiast stanowiska określa się pełnioną funkcję. Takie ukształtowanie przepisów wynika ze specyfiki pełnienia funkcji, z którą nie musi wiązać się nawiązanie żadnego stosunku prawnego (umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej).

Podobnie jak w przypadku zezwolenia na pracę cudzoziemca na rzecz pracodawcy polskiego w projekcie przewidziano skrócenie okresu, na jaki może być wydane zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji dla nowopowstałych podmiotów, które prowadzą działalność gospodarczą krócej niż 1 rok (art. 36 projektu ustawy). Skrócenie terminu ważności przedmiotowego zezwolenia dotyczy także podmiotów, które nie spełniają przesłanek odpowiedniego dochodu oraz zatrudnienia wymaganej liczby pracowników.

W rozdziale 4 projektu zebrane zostały rozwiązania, które będą miały zastosowanie do wydania zezwolenia na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez pracodawcę zagranicznego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W art. 38 ust. 1 projektu określono w sposób bardziej przejrzysty i jednoznaczny okoliczności, które uzasadniają wydanie zezwolenia na pracę w celu delegowania cudzoziemca do Polski.

Doprecyzowano, że delegowanie cudzoziemca może mieć miejsce tylko w przypadku gdy w okresie poprzedzającym wysłanie go do Polski pracownik wykonywał pracę za granicą dla zagranicznego podmiotu zatrudniającego. W przypadku delegowania cudzoziemca do podmiotu powiązanego z pracodawcą zagranicznym doprecyzowano rodzaj powiązań, których dotyczy przepis.

W związku z potrzebą wyeliminowania wątpliwości, jakie obecnie pojawiają się w związku z delegowaniem cudzoziemca w celu wykonywania usługi eksportowej w projekcie określono co należy rozumieć pod pojęciem usługi eksportowej zaznaczając, że wykonywanie tej usługi nie może oznaczać, że podmiot prowadzi w Polsce zorganizowaną i ciągłą działalność gospodarczą pod pozorem krótkotrwałej i tymczasowej usługi obchodząc w ten sposób przepisy dotyczące

obowiązku uiszczania danin publicznoprawnych do budżetu państwa polskiego (art. 38 ust. 2 projektu ustawy)

Przesłanki udzielenia zezwolenia na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez zagraniczny podmiot zatrudniający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej są zasadniczo takie same, jak przesłanki określone w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Aby nie było wątpliwości, czy przedmiotowe zezwolenie może być wydane w celu pełnienia funkcji w podmiocie, do którego cudzoziemiec jest delegowany - w projekcie doprecyzowano, że zatrudnienie cudzoziemca nie obejmuje pełnienia funkcji w zarządach osób prawnych, prowadzenia spraw spółek komandytowych oraz pełnienia funkcji prokurenta (art. 39 ust. 1 pkt 1 projektu ustawy).

W art. 42 projektu wymieniono przypadki delegowania, w których zezwolenie na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez pracodawcę zagranicznego nie jest wymagane. Okoliczności wskazane w tym przepisie są w zasadzie takie same jak w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Są one jednak przedstawione w sposób bardziej przejrzysty i uporządkowany.

Przepisy określające warunki oraz rozwiązania proceduralne dotyczące wydania zezwolenia na pracę sezonową zostały uregulowane **w rozdziale 5 projektu ustawy.**

Treść przepisów dotyczących tego zezwolenia wdraża postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego w związku z tym w większości pozostawiono je w brzmieniu przewidzianym w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W rozdziale 6 projektu ustawy zostały uregulowane rozwiązania dotyczące instytucji oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, które zastąpi obowiązujące obecnie oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Podobnie jak w przypadku zezwoleń na pracę, oświadczenie będzie można złożyć wyłącznie za pośrednictwem systemu teleinformatycznego pod adresem www.praca.gov.pl. Ułatwi to i

przyspieszy znacząco postępowania w sprawach wpisu oświadczeń do ewidencji oświadczeń (art. 59 projektu ustawy).

Istotną zmianą wprowadzoną w projekcie ustawy w zakresie oświadczeń jest określenie zamkniętej listy okoliczności, które uniemożliwiają złożenie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca w celu jego wpisu do ewidencji oświadczeń (art. 59 projektu ustawy). W praktyce zaistnienie którejkolwiek z wymienionych okoliczności będzie podstawą do zablokowania w systemie teleinformatycznym możliwości złożenia oświadczenia. Wstępna eliminacja przypadków, które nie mogą być załatwione pozytywnie będzie miała wpływ na zmniejszenie obciążenia powiatowych urzędów pracy rozpatrujących sprawy wpisu oświadczeń.

Złożenie oświadczenia w celu jego wpisu do ewidencji oświadczeń będzie wymagało złożenia jednorazowej opłaty, która nie będzie podlegała zwrotowi. Projekt przewiduje że dopuszczalna wysokość opłaty nie może przekroczyć 25% minimalnego wynagrodzenia na pracę. Konkretną kwotę opłaty ustali minister właściwy do spraw pracy w drodze rozporządzenia (art. 61 projektu ustawy).

Organem właściwym w sprawach dotyczących wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń będzie starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy. Inaczej niż w przypadku ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy starosta będzie właściwy zarówno w sprawie wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń jak też odmowy wpisania oświadczenia. Powiatowy urząd pracy, który nie jest organem w rozumieniu przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego nie będzie upoważniony do dokonywania wpisów oświadczeń do ewidencji (art. 62 projektu ustawy).

Podobnie jak w przypadku zezwoleń na pracę w projekcie ustawy przewidziano możliwość zwiększenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu pod warunkiem proporcjonalnego podwyższenia wynagrodzenia bez konieczności wpisu nowego oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemców do ewidencji oświadczeń (art. 67 pkt 4 projektu ustawy). Regulacja obejmuje zarówno przypadki, gdy praca jest wykonywana na podstawie umowy o pracę jak też pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Rozdział 7 projektu reguluje kwestie dotyczące przetwarzania danych oraz odnosi się do dostępu do konta pracodawcy i cudzoziemca.

Podmiot zatrudniający zakłada konto pracodawcy w systemie teleinformatycznym. Podmiot będzie miał dostęp na swoim koncie w systemie teleinformatycznym do decyzji organu I i II instancji w postępowaniach w zakresie dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy wydanych w swojej sprawie przez różne urzędy. Będzie on zobowiązany do wysłania cudzoziemcowi udzielonego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca.

Cudzoziemiec także będzie posiadał konto, które zostanie utworzone przez organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę lub wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń najpóźniej przy wydaniu pierwszej decyzji w jednej z ww. spraw. Cudzoziemiec będzie mógł zapoznać się w systemie teleinformatycznym z udzielonym mu zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem, a także z innymi decyzjami organów I i II instancji w sprawach z zakresu dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, które go dotyczą.

Zaproponowany w projekcie ustawy zakres przetwarzanych danych osobowych stanowi niezbędne minimum umożliwiające obsługę procesu dostępu do rynku pracy cudzoziemców w Systemie. Zakres pozyskiwanych danych będzie taki sam jak dotychczas (czyli na gruncie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Należy zatem przyjąć, że w odniesieniu do tego zakresu przetwarzanych informacji realizowane są cele określone w art. 6 ust. 1 lit. c oraz lit. e rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (Dz. Urz. UE. L Nr 119, str. 1).

Dane osobowe będą przechowywane przez okres 10 lat, okres ten jest tożsamy z okresem obowiązującym pracodawcę na gruncie przepisów Kodeksu pracy do przechowywania dokumentacji pracowniczej.

Po dokonaniu analizy potencjalnego ryzyka naruszenia praw lub wolności osób, których dane będą przetwarzane, projektodawca nie przewiduje wystąpienia takiego zagrożenia.

Skala i charakter przetwarzania danych osobowych w związku z realizacją zadań wprowadzanych projektowaną ustawą może rodzić potencjalne ryzyko wystąpienia negatywnych konsekwencji dla osób korzystających z Systemu. Dotychczasowe doświadczenie w zakresie funkcjonowania systemów teleinformatycznych obsługiwanych przez ministra

właściwego ds. pracy zostanie wykorzystanie do ochronnych danych pozyskanych w związku z obsługą umów w Systemie. *Uwzględniając charakter i zakres przetwarzania danych osobowych oraz mając na uwadze ryzyko naruszenia praw osób fizycznych zostaną wdrożone odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby zapewnić bezpieczeństwo przetwarzanych danych.* Podczas projektowania przepisów ustawy wyważono wszystkie aspekty ochrony danych osobowych. Zgodnie z zasadą ograniczenia celu, dane stron postępowania w związku z uzyskaniem zezwolenia na pracę będą przetwarzane tylko i wyłącznie do celów związanych z zapewnieniem prawidłowego funkcjonowania Systemu, a ich zakres zgodnie z zasadą proporcjonalności ograniczony będzie do danych niezbędnych.

Modernizacja systemu teleinformatycznego spełniającego, wszystkie niezbędne wymagania może potencjalnie wpłynąć na bezpieczeństwo przetwarzanych danych, jednakże korzyści dla osób korzystających z możliwości obsługi w Systemie przewyższają ewentualnie istniejące ryzyka.

Rozdział 8 projektu zawiera przepisy karne, które funkcjonują na gruncie obowiązującej ustawy o promocji (...).

W art. 76 ust. 9 projektu wprowadzono przepisy z których wynika, że wymiar kary grzywny powinien być wymierzony proporcjonalnie do liczby cudzoziemców, którym powierzono pracę nielegalnie w kwocie nie niższej niż 500 zł za jednego cudzoziemca. Przewiduje się, że nowe rozwiązanie wpłynie na zwiększenie dolegliwości kary dla podmiotów, które powierzają nielegalnie pracę wielu cudzoziemcom.

W projekcie przewidziano, że ustawa wchodzi w życie po upływie 7 dni od dnia jej ogłoszenia z wyjątkiem niektórych przepisów dotyczących systemów teleinformatycznych. Krótki termin wejścia w życie ustawy wynika z wymogu zrealizowania do końca 2022 r. kamieni milowych określonych w Krajowym Planie Odbudowy jako komponent A 4.1. *Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy*, które ustawa ma zrealizować. Wejście ustawy w życie w takim terminie nie narusza zasad państwa prawa. Późniejszy termin wejścia w życie niektórych przepisów dot. systemów informatycznych jest konieczny, aby umożliwić dostosowanie systemów teleinformatycznych wykorzystywanych w sprawach dot. zatrudniania cudzoziemców.

Zakres przedmiotowej regulacji jest objęty prawem Unii Europejskiej.

Proponuje się, aby ustawa weszła w życie w terminie 7 dni od dnia ogłoszenia. Przewiduje się, że ustawa będzie zawierała przepisy przejściowe pozwalające na dostosowanie systemu teleinformatycznego do nowych przepisów w ciągu 6 miesięcy.

Projekt nie wymaga przedstawienia właściwym organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji lub uzgodnienia.

Projekt ustawy nie podlega notyfikacji zgodnie z § 4 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.), gdyż regulacja nie odnosi się do wprowadzenia norm lub przepisów technicznych.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) projekt podlega udostępnieniu w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny oraz na platformie gov.pl.