

Od: [Marcin Parnowski \(Główny specjalista\) DRP-XI](#)
Do: biuro@fzz.org.pl; opzz@opzz.org.pl; legislacja@solidarnosc.org.pl
Temat: DRP-XI.0210.1.2024
Data: czwartek, 23 maja 2024 10:57:55
Załączniki: [Zalacznik bez tytulu 00181.pdf](#)
[Tabela uwag.docx](#)
[Zalacznik bez tytulu 00184.pdf](#)
[Zalacznik bez tytulu 00187.pdf](#)
[Zalacznik bez tytulu 00190.pdf](#)

Pismo ws. projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (UC46).

E-mail został wysłany automatycznie

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej



Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

DRP-XI.0210.1.2024
Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

Według rozdzielnika

Szanowni Państwo,

w załączeniu przekazuję *projekt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (UC46)* wraz z uzasadnieniem i oceną skutków regulacji (OSR) z uprzejmą prośbą o zajęcie stanowiska **w terminie 30 dni** od dnia otrzymania niniejszego pisma.

Uprzejmie proszę o przekazanie ewentualnych uwag w formie tabeli, również w wersji edytowalnej na adres poczty elektronicznej: cudzoziemcy@mrpips.gov.pl.

Ponadto informuję, że ww. projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Z wyrazami szacunku
Agnieszka Dziemianowicz-Bąk
Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/

Podstawa prawna:

art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854).

Załączniki:

- 1) projekt ustawy;
- 2) uzasadnienie;
- 3) OSR;
- 4) wzór tabeli uwag.

Rozdzielnik:

- 1) Pan Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność
- 2) Pani Dorota Gardias – Przewodnicząca Zarządu Głównego Forum Związków Zawodowych
- 3) Pan Piotr Ostrowski – Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

Uwagi

do projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (UC46)

Lp.	Podmiot zgłaszający uwagę	Nr artykułu	Treść uwagi	Propozycja brzmienia przepisu
1.				
2.				

<p>Nazwa projektu Projekt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu Agnieszka Dziemianowicz-Bąk – Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu Ewa Flaszynska – Dyrektor Departamentu Rynku Pracy; Mikołaj Tarasiuk – Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy Tel. 538117670 E-mail: cudzoziemcy@mriips.gov.pl</p>	<p>Data sporządzenia 15-05-2024</p> <p>Źródło: Strategia (Krajowy Plan Odbudowy i Zwiększania Odporności)</p> <p>Nr w wykazie prac UC46</p>
--	--

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Warunki dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy są obecnie określone głównie przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475), jak również ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2023 r. poz. 519, z późn. zm.).

Zatrudnienie cudzoziemca i wykonywanie pracy przez cudzoziemca w Polsce wymaga w zasadzie uzyskania przez polskiego pracodawcę zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz legalnego pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W przypadku obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii lub Ukrainy zezwolenie na pracę poza „podklasami sezonowymi” może być zastąpione oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń. Zezwolenia i oświadczenia mogą służyć jako dokumenty uzasadniające wydanie wizy i wjazd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy. Przepisy ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, poza określeniem warunków wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przewidują udzielanie zezwoleń na pobyt czasowy w związku z pracą, które łączą w sobie funkcje zezwolenia na pobyt i zezwolenia na pracę. Czasowo, na podstawie przepisów ustawy z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2024 r. poz. 167, z późn. zm.), obywatele Ukrainy przebywający legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (w tym korzystający z ochrony czasowej) mają swobodny dostęp do polskiego rynku pracy, z tym że podmiot powierzający wykonywanie pracy jest obowiązany powiadomić właściwy urząd w określony sposób o podjęciu pracy przez danego obywatela Ukrainy w terminie 14 dni od tego zdarzenia.

Przepisy określające warunki dostępu cudzoziemców do rynku pracy były wielokrotnie nowelizowane i uzupełniane, co utrudnia ich stosowanie.

W związku z powyższym zaistniała potrzeba kompleksowego uregulowania zagadnienia dostępu cudzoziemców do rynku pracy w oddzielnej ustawie.

Polska gospodarka, aby utrzymać swój rozwój, potrzebuje pracowników – także cudzoziemców o zróżnicowanym profilu pod względem umiejętności i kwalifikacji – pracowników wykonujących proste czynności, personel średniego szczebla, a także ekspertów w swoich dziedzinach. W ostatnim czasie pracodawcy jako jedno z głównych wyzwań dla dalszego rozwoju swoich firm wskazują coraz mniejszą dostępność nowych kadr, co uniemożliwia im konkurencyjność na globalnym rynku dóbr i usług. Jednocześnie, z badania „Barometr Ofert Pracy” przygotowywanego przez Katedrę Ekonomii i Finansów Wyższej Szkoły Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie oraz Biura Inwestycji i Cykli Ekonomicznych wynika, że w grudniu 2023 r. pojawiło się mniej nowych ofert pracy w porównaniu do grudnia 2022 r. Spadki najsilniej odczuwalne są w przypadku zawodów wysokotechnologicznych, najsłabiej zaś w przypadku prostych prac fizycznych. Pokrywa się to z wynikami badania „Monitoring procesów rekrutacyjnych na polskim rynku pracy” firmy Grant Thornton, która wraz ze swym partnerem technologicznym, firmą Element, gromadzi dane o polskim rynku pracy na podstawie ogłoszeń pojawiających się na 50 największych portalach rekrutacyjnych.

Jednocześnie, na podstawie prowadzonego od 2015 r. badania „Barometr zawodów”, będącego jednoroczną prognozą sytuacji w poszczególnych grupach zawodów, w 2024 r. deficyty kadrowe na poziomie całego kraju wystąpią w 29 zawodach (27 w 2023 r., 30 w 2022 r.).

W grupie zawodów deficytowych znalazły się zarówno te wymagające wysokich, jak i niższych kwalifikacji. Braki dotyczą zarówno sektora prywatnego jak i publicznego.

Biorąc pod uwagę powyższe wnioski oraz negatywne trendy demograficzne w nadchodzącym czasie, można się spodziewać, że w perspektywie kilku lat nastąpi dalszy odpływ pracowników z rynku pracy. Zgodnie z danymi GUS w końcu grudnia 2012 r. liczba mieszkańców Polski w wieku produkcyjnym wynosiła 24 605,6 tys. osób. W końcu 2022 r. ich liczba spadła o 9,9% do poziomu 22 169,3 tys. osób. Zgodnie z prognozą GUS w najbliższych latach spadek liczby osób w wieku produkcyjnym będzie wolniejszy – w końcu 2032 r. ich liczba wyniesie 21 321 tys., czyli o 3,8% mniej niż

w końcu 2022 r. Jednak z tej liczby 46,3% będzie w wieku produkcyjnym niemobilnym (45–59/64), podczas gdy na koniec 2022 r. osoby w wieku niemobilnym stanowiły 38,7% populacji w wieku produkcyjnym.

Należy również pamiętać, że bezrobocie w Polsce utrzymuje się na rekordowo niskim poziomie. W końcu grudnia 2023 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 788,2 tys. osób bezrobotnych, czyli o 24,1 tys. (tj. o 3,0%) mniej niż w końcu grudnia 2022 r. W historii pomiaru, tj. od 1990 r., nie zanotowano niższego poziomu bezrobocia w grudniu. Stopa bezrobocia rejestrowanego w końcu grudnia 2023 r. wyniosła 5,1% – w porównaniu do grudnia 2022 r. spadła o 0,1 punktu proc.

Odpowiedzią na deficyty kadrowe na rynku pracy staje się, oprócz aktywizacji zawodowej, wykonywanie pracy przez cudzoziemców, których liczba w polskiej gospodarce rośnie już od niemal dwóch dekad. Liczba cudzoziemców ubezpieczonych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) jeszcze 10 lat temu wynosiła ok. 100 tys., co stanowiło poniżej 1% wszystkich ubezpieczonych w ZUS, podczas gdy w 2023 r. było to już 1,13 mln osób tj. około 7% wszystkich ubezpieczonych.

Wzrost napływu cudzoziemców do pracy w Polsce widoczny jest już od dekady, gdy w 2014 r. został on wywołany głównie wybuchem wojny na Ukrainie. W tym czasie (do końca 2023 r.) liczba cudzoziemców ubezpieczonych w ZUS wzrosła o 1 milion. W latach 2018–2023 wydano ponad 13 mln zezwoleń legalizujących pracę cudzoziemca, z których 10 milionów dotyczyło obywateli Ukrainy.

Należy też podkreślić, że liczba wydanych zezwoleń na pracę (w tym zezwoleń na pracę sezonową), oświadczeń wpisanych do ewidencji oraz powiadomień dot. zatrudnienia obywateli Ukrainy nie jest tożsama z liczbą cudzoziemców, którzy pracują w Polsce. Zezwolenia na pracę lub oświadczenia stanowią podstawę do ubiegania się o wizę lub do przekroczenia granicy w ramach ruchu bezwizowego w celu wykonywania pracy. Samodzielnie nie uprawniają do pobytu na terytorium Polski.

W 2023 r. wydano łącznie 1 milion 923 tys. dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca.

Liczba wydanych aktów legalizujących pracę cudzoziemca w latach 2018–2023

Rodzaj zezwolenia	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Razem
Oświadczenie	1 594 572	1 672 341	1 557 923	1 979 886	1 038 316	506 554	8 349 592
Zezwolenie na pracę	327 766	443 297	411 667	504 172	365 490	320 630	2 373 022
Zezwolenie na pracę sezonową	133 684	125 760	125 770	113 434	25 150	16 298	540 096
Powiadomienia	0	0	0	0	786 142	1 079 816	1 865 958
Suma końcowa	2 056 022	2 241 398	2 095 360	2 597 492	2 215 098	1 923 298	13 128 668

Z danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej dotyczących liczby cudzoziemców posiadających aktualne dokumenty legalizujące ich pracę w Polsce wynika, że łącznie we wszystkich procedurach (zezwolenia na pracę, oświadczenia i powiadomienia, zezwolenia na pracę sezonową) na koniec 2023 r. 1 milion 530 tys. cudzoziemców posiadało zalegalizowaną możliwość wykonywania pracy w Polsce – 261 tys. więcej niż na koniec 2022 r.

Liczba osób posiadających przynajmniej 1 ważny dokument legalizujący pracę cudzoziemca wg stanu na koniec roku i obywatelstwa (zezwolenia na pracę, oświadczenia i powiadomienia)*

Obywatelstwo	2020	2021	2022	2023
Ukraina	637 604	709 828	764 994	829 492
Białoruś	52 482	67 683	118 886	170 988
Gruzja	17 294	34 407	53 502	67 527
Indie	12 646	20 007	43 917	62 636
Uzbekistan	8 820	17 518	36 127	43 566
Nepal	11 539	14 164	24 173	43 327
Turcja	4 004	8 911	27 554	37 252
Filipiny	8 526	15 297	26 418	37 041
Bangladesz	7 555	10 056	16 495	34 332
Mołdawia	16 632	17 674	23 959	32 528
pozostałe	53 333	86 441	132 456	171 658
Razem	830 435	1001986	1 268 481	1530347
w tym powiadomienia dot. ob. Ukrainy	0	0	269 293	357424

*Zezwolenia na pracę sezonową kończą ważność najpóźniej z końcem roku kalendarzowego.

Dane dotyczące wydanych dokumentów nie są równoznaczne z wykonywaniem przez nich pracy w Polsce. Dokument

poświadczą legalność prawa do zatrudnienia, a nie samo wykonywanie pracy. W wielu przypadkach dochodzi bowiem do następujących sytuacji, które powodują niepodjęcie przez cudzoziemca pracy w Polsce:

- cudzoziemiec po otrzymaniu zezwolenia nie otrzymał wizy,
- cudzoziemiec po otrzymaniu zezwolenia nie zdecydował się na podjęcie pracy w Polsce,
- cudzoziemiec zakończył wcześniej pracę i opuścił terytorium Polski,
- cudzoziemiec został oddelegowany przez pracodawcę za granicę.

Zezwolenia na pracę cudzoziemca:

W 2023 r. złożono ponad 387 tys. wniosków o udzielenie zezwolenia na pracę cudzoziemca. W tym samym czasie wojewodowie wydali 320 tys. zezwoleń na pracę (o 12% mniej niż w 2022 r.). Biorąc pod uwagę inne rozstrzygnięcia kończące postępowanie, wojewodowie wydali 7 tys. decyzji o odmowie wydania zezwolenia na pracę oraz 11 tys. decyzji o umorzeniu postępowania. W 2023 r. wydano również rekordową liczbę 91 tys. decyzji o uchyleniu zezwolenia na pracę – niemal 12 tys. więcej niż w 2022 r. Decyzje mogły dotyczyć wniosków złożonych w latach ubiegłych.

Średni czas postępowania w sprawie udzielenia zezwolenia na pracę cudzoziemca został znacznie skrócony w porównaniu do 2022 (57 dni) i wyniósł 42 dni. Jednocześnie zmniejszenie liczby składanych wniosków oraz skrócony czas postępowania przełożył się również na zmniejszenie liczby spraw nierozstrzygniętych. Rok 2023 zakończył się z 59 tys. spraw w toku. Najliczniej zezwolenia na pracę wydawano w urzędach w województwach: mazowieckim – 26%, łódzkim – 11%, małopolskim – 10% i śląskim – 10%.

Obserwowane zmniejszenie liczby składanych wniosków oraz liczby rozstrzygnięć spowodowane jest m.in.:

- wprowadzeniem rozwiązań prawnych umożliwiających obywatelom Ukrainy podejmowanie pracy w Polsce na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy,
- wydłużeniem okresu wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do 24 miesięcy (przepisy wprowadzone 29 stycznia 2022 r.),
- wpływem inwazji Rosji na Ukrainę, dokonanej w dniu 24 lutego 2022 r.
- gorszą sytuacją podmiotów zatrudniających i zmniejszeniem liczby składanych ofert.

Do momentu wybuchu pełnoskalowej wojny na Ukrainie obywatele tego Państwa byli najchętniej zatrudnianą przez pracodawców grupą narodową w każdej z 4 procedur. Wprowadzenie przepisów otwierających dla nich rynek pracy (jedyny wymóg to powiadomienie o zatrudnieniu) spowodowało przejście na uproszczone procedury – w 2023 r. 85% wniosków dot. obywateli Ukrainy dotyczy właśnie tej formy legalizacji zatrudnienia tj. powiadomienia o zatrudnieniu obywatela Ukrainy.

Jednocześnie wydłużenie okresu ważności oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi spowodowało zmniejszenie liczby wydawanych zezwoleń na pracę dla obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji oraz Mołdawii.

W 2023 r. widoczne było natomiast wzmożone zainteresowanie powierzaniem pracy obywatelom państw trzecich na podstawie zezwoleń na pracę z odległych regionów: Indie, Nepal, Filipiny, Bangladesz, Turcja, Kolumbia, Kazachstan, Wietnam.

Liczba zezwoleń na pracę wydanych w latach 2022–2023

Obywatelstwo	2022	2023	różnica	%
Indie	41 640	45 998	4 358	10%
Nepal	20 045	35 287	15 242	76%
Filipiny	22 557	29 154	6 597	29%
Uzbekistan	33 373	27 959	-5 414	-16%
Bangladesz	13 539	27 896	14 357	106%
Turcja	25 004	25 934	930	4%
Kolumbia	4 129	11 945	7 816	189%
Kazachstan	8 883	10 298	1 415	16%
Wietnam	5 908	9 854	3 946	67%

Indonezja	10 011	9 405	-606	-6%
Turkmenistan	11 919	8 779	-3 140	-26%
Azerbejdżan	7 769	8 206	437	6%
Pakistan	4 645	7 393	2 748	59%
Ukraina	85 074	7 298	-77 776	-91%
Kirgistan	8 051	6 487	-1 564	-19%
Białoruś	18 418	6 383	-12 035	-65%
Zimbabwe	815	5 017	4 202	516%
Tadżykistan	5 380	3 395	-1 985	-37%
Sri Lanka	1 627	3 174	1 547	95%
Chiny	2 233	2 618	385	17%
pozostałe	34 470	28 150	-6 320	-18%
Razem	365 490	320 630	-44 860	-12%

Oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcovi:

W 2023 r. złożono ponad 521 tys. oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcovi a ponad 506 tys. spraw zakończyło się wpisem oświadczenia do ewidencji – dwukrotnie mniej niż w 2022 r..

Średni czas postępowania w sprawie wpisu oświadczenia do ewidencji w 2023 r. był rekordowo niski – wynosi on średnio jedynie 4 dni. Rok 2023 zakończył się bez zaległych postępowań i 31 grudnia pozostawało jedynie 2,1 tys. nierozstrzygniętych spraw.

W 2022 r. w 37% przypadków z 1 miliona 038 tys. oświadczeń wpisanych do ewidencji, na późniejszym etapie poinformowano o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca, w 2023 r. odsetek ten wynosił 34%. Wartość ta może wzrosnąć, gdyż informacje o niepodjęciu pracy przekazywane są z opóźnieniem – zgodnie z obowiązującymi przepisami w ciągu 7 dni od momentu planowanego rozpoczęcia pracy.

Poważny spadek w liczbie dokonanych wpisów do ewidencji oświadczeń nie jest przejawem złej sytuacji na rynku pracy, a spowodowany został czynnikami opisanymi w sekcji dot. zezwoleń na pracę, tj. wprowadzeniem rozwiązań umożliwiających pracę na oświadczeniu do 24 miesięcy (od 29 stycznia 2022 r.) oraz umożliwieniem pracy obywatelom Ukrainy na podstawie powiadomienia, a także agresją Rosji na Ukrainę. Należy też podkreślić, że w dniu 27 października 2022 r. obywatele Rosji zostali wykluczeni z możliwości korzystania z procedury uproszczonej.

Liczba oświadczeń wpisanych do ewidencji w latach 2022–2023

Obywatelstwo	2022	2023	Różnica	%
Białoruś	212 409	200 661	-11 748	-6%
Ukraina	610 824	175 433	-435 391	-71%
Gruzja	145 620	85 773	-59 847	-41%
Mołdawia	46 365	38 522	-7 843	-17%
Armenia	7 253	6 165	-1 088	-15%
Rosja	15 845	0	-15 845	-100%
Razem	1 038 316	506 554	-53 1762	-51%

W 2023 r. polscy pracodawcy, zatrudniając obywateli Ukrainy, skorzystali z procedury wpisu oświadczenia do ewidencji jedynie w 14% przypadków. Jednocześnie wydłużenie okresu ważności oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcovi z 6 miesięcy do 2 lat spowodowało zmniejszenie częstotliwości rejestracji oświadczenia oraz liczby składanych oświadczeń dla obywateli Armenii, Białorusi, Gruzji oraz Mołdawii. W 2023 r. wpisano do ewidencji 506 tys. oświadczeń, a przed wspomnianymi zmianami, tj. w 2021 r., niemal 2 miliony.

Zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca:

W 2023 r. złożono 72 tys. wniosków o udzielenie zezwolenia na pracę sezonową (dwukrotnie mniej niż w 2022 r. i 6

krotnie mniej niż 2021 r.).

Spośród nich 37 tys. dotyczyło obywateli Ukrainy, 6 tys. Nepalu, 5 tys. Indii, po 3 tys. Bangladeszu i Turcji. W tym samym czasie wydano jedynie 16 tys. zezwoleń na pracę sezonową (13 tys. dotyczyło obywateli Ukrainy).

Należy jednak zwrócić uwagę, że dzięki wprowadzeniu możliwości pracy na powiadomieniu (przepisami ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa) część rolników korzysta właśnie z tej formy legalizacji zatrudnienia cudzoziemców. Niemniej rolnictwo może odczuwać braki chętnych do pracy.

W 2023 r. umorzono niemal 39 tys. postępowań o udzielenie zezwolenia na pracę sezonową – zaznaczyć należy, że w 2022 r. wprowadzono mechanizm automatycznego umarzania spraw i odnotowano 64 tys. tzw. umorzeń z mocy prawa. W 2023 r. umorzono w ten sposób 37 tys. spraw. – liczby te mogą jeszcze wzrosnąć, gdyż umorzenie z mocy prawa następuje:

- po upływie 120 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego we wpisie do ewidencji wniosków,
- w dniu upływu terminu zakończenia pracy określonego we wpisie do ewidencji wniosków,
- w dniu 31 grudnia roku kalendarzowego, w którym cudzoziemiec miał wykonywać pracę.

Oznacza to, że okoliczności opisane powyżej spowodują z mocy prawa, a więc bez dokonywania jakichkolwiek czynności umorzenie postępowania.

Na koniec 2023 r. na rozpatrzenie czekało jeszcze 17 tys. wniosków o udzielenie zezwolenia na pracę sezonową.

Jednocześnie w coraz większej liczbie branż, regionów i zawodów występują obecnie stałe niedobory pracowników. W związku z tym utrzymuje się duże zainteresowanie zatrudnianiem cudzoziemców, w szczególności ze względu na wyjątkowo niską stopę bezrobocia. Brak realnego zaspokojenia potrzeb rynku pracy wynika m.in. z problemów demograficznych w Polsce. Znaczna liczba wniosków lub oświadczeń jest jednak składana w związku z pozornym zamiarem zatrudnienia cudzoziemca. Ułatwienie legalnego wjazdu cudzoziemców na obszar Schengen, a tym bardziej organizowanie ich pracy w szarej strefie jest źródłem wysokich dochodów podmiotów zajmujących się tym procederem. Ze względu na duże zapotrzebowanie rynku pracy na pracowników podmioty pozornie powierzające wykonywanie pracy cudzoziemcowi są jednak trudne do identyfikacji. Ponadto obowiązujące przepisy dot. udzielania zezwoleń na pracę i przyjmowania (wpisywania do ewidencji) oświadczeń, umożliwiające wydawanie decyzji odmownych w takich przypadkach, są trudne do stosowania. Brakuje więc rozwiązań pozwalających skuteczniej zapobiegać nadużywaniu zezwoleń na pracę i oświadczeń w postępowaniach wizowych i przy przekraczaniu granicy. Cudzoziemcy korzystający z tych dokumentów podejmują często aktywność w szarej strefie w Polsce lub w innych państwach obszaru Schengen. Nie prowadzi to do zaspokojenia potrzeb uregulowanego rynku pracy, a zwiększa ryzyko migracyjne w Polsce i innych państwach Unii Europejskiej.

Z wysoką liczbą wniosków o wydanie zezwolenia na pracę oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wiąże się wydłużenie czasu oczekiwania na rozpatrzenie wniosku lub oświadczenia oraz wysokie koszty działania urzędów załatwiających te sprawy. 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 w latach 2018–2023 zajmowały średnio 55 dni. Jest to jeden z głównych problemów zgłaszanych przez pracodawców i inwestorów zagranicznych. Wprowadzenie w projekcie ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy przesłanek obligatoryjnych odmowy wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz poważna rozbudowa systemu teleinformatycznego przyczynią się do skrócenia średniego czasu oczekiwania na wydanie decyzji w sprawie zezwolenia na pracę cudzoziemca.

Instytucje kontrolne oraz urzędy właściwe w sprawach zatrudniania cudzoziemców zwracają również uwagę na takie postaci naruszania lub obchodzenia przepisów dotyczących pobytu i pracy cudzoziemców, jak:

- 1) nadużywanie formuły tzw. outsourcingu w celu omijania ograniczeń związanych z zezwoleniami na pracę oraz regulacji dot. pracy tymczasowej, co często prowadzi do ciężkiego naruszania praw pracowników cudzoziemskich;
- 2) nadużywanie konstrukcji udziału w spółce z o.o., związanego z obowiązkiem powtarzających się świadczeń niepieniężnych lub konstrukcji akcji w prostej spółce akcyjnej związanej z obowiązkiem świadczenia pracy lub usług, co pozwala obchodzić przepisy dotyczące zezwoleń na pracę oraz ubezpieczeń społecznych;
- 3) korzystanie przez podmioty powierzające pracę cudzoziemcom z adresów biur wirtualnych, co utrudnia, a często wręcz uniemożliwia prowadzenie kontroli legalności pracy i pobytu cudzoziemców w Polsce przez Państwową Inspekcję Pracy i Straż Graniczną;
- 4) zaniżanie wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia cudzoziemców w celu obniżenia zobowiązań podatkowych i w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Podsumowując, wskazać można następujące problemy wymagające rozwiązania:

- 1) nieprzejrzystość przepisów określających zasady dostępu cudzoziemców do rynku pracy, utrudniające funkcjonowanie pracodawców, cudzoziemców i właściwych organów administracji publicznej;

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

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

W celu uporządkowania przepisów określających warunki dostępu cudzoziemców do rynku pracy oraz poprawy skuteczności tych przepisów rekomendowanym rozwiązaniem jest przyjęcie nowej ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy.

Wejście w życie nowej ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy jest częścią kamienia milowego nr A51G dla reformy A4.1 (Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy) przewidzianej w *Krajowym planie odbudowy i zwiększania odporności* (KPO). Według KPO ustawa o **zatrudnianiu obywateli państw trzecich ma zmniejszać bariery administracyjne przy zatrudnianiu cudzoziemców. W opisie kamienia milowego przewidziano m.in. zwiększenie roli publicznych służb zatrudnienia w procesie wydawania zezwoleń na pracę dla cudzoziemców, co uczyni ten proces bardziej efektywnym, oraz wprowadzenie pełnej cyfryzacji procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę dla cudzoziemców.**

Zwiększenie roli Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) w procesie wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (punkt (ii) z decyzji wykonawczej Rady).

Zwiększenie roli PSZ wynika z szeregu rozwiązań przewidzianych projektowaną ustawą o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, w szczególności w zakresie oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca.

- Projektu ustawy zakłada pozostawienie przepisów dotyczących oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca. Powiatowe urzędy pracy, wpisując oświadczenia do ewidencji oświadczeń, przejmują znaczną część zadań właściwych organów administracji rządowej (tj. wojewodów) w zakresie legalizacji zatrudnienia cudzoziemców na okres do 24 miesięcy, co w praktyce już obecnie spowodowało zwiększenie roli powiatowych urzędów pracy w dopuszczaniu cudzoziemców do polskiego rynku pracy. Potwierdzają to dane statystyczne. W 2023 r. wydano 320 630 zezwoleń na pracę i wpisano do ewidencji 506 554 oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Należy przy tym pamiętać, że wielu cudzoziemców, będących obywatelami Ukrainy, wykonuje pracę na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy, które jest rozwiązaniem doraźnym wprowadzonym w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium Ukrainy. W 2023 r. pracodawcy złożyli 1,079 miliona powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy. W przypadku decyzji o wygaszeniu rozwiązań przewidzianych ustawą pomocową tj. likwidacji przepisu o powiadomieniach będzie to mieć wpływ na większy wzrost liczby cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy. Dane statystyczne pokazują, że to obywatele Ukrainy przed wybuchem wojny najliczniej korzystali z pracy na podstawie zarejestrowanego oświadczenia i tak dla przykładu w 2021 r. dla obywateli Ukrainy zarejestrowano 1 635 104 oświadczeń.
- Kolejnym rozwiązaniem, które znacząco zwiększy rolę PSZ w procesie wydawania zezwoleń na pracę jest możliwość określenia przez starostę listy zawodów i rodzajów pracy w których nie będą wydawane zezwolenia na pracę cudzoziemcom zamierzającym podjąć pracę na terenie danego powiatu. Przewiduje się, że obowiązek sporządzenia takiej listy powstanie w razie znacznego pogorszenia się sytuacji na lokalnych rynkach pracy, po uzyskaniu pozytywnej opinii Powiatowej Rady Rynku Pracy. Działania starosty będą miały bezpośredni wpływ na to, czy zostanie wydane zezwolenie na pracę dla cudzoziemca w określonym zawodzie.
- W projektowanych przepisach zakłada się, że Wojewódzkie Urzędy Pracy będą miały obowiązek dokonywania raz na 6 miesięcy analiz dotyczących oferowanych wynagrodzeń na lokalnych rynkach pracy i przekazywania ich ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz powiatowym urzędem pracy. Zestawienia przygotowane na podstawie tych analiz będą podstawą do dokonania oceny – czy wynagrodzenie proponowane cudzoziemcowi w związku z ubieganiem się o zezwolenie na pracę lub o wpis oświadczenia do ewidencji oświadczeń, jest porównywalne do wynagrodzeń obywateli polskich wykonujących pracę na podobnym stanowisku. Obecnie powiatowe urzędy pracy i urzędy wojewódzkie indywidualnie oceniają wysokość wynagrodzenia korzystając z różnych źródeł w zakresie wysokości wynagrodzenia (brane są pod uwagę wynagrodzenia pracowników danego pracodawcy lub wynagrodzenia wskazane w ofertach pracy składanych do powiatowego urzędu pracy). Urzędnicy prowadzący postępowania w sprawach wydawania zezwoleń na pracę i oświadczeń często nie mają kompetencji do oceny wysokości wynagrodzenia oferowanego cudzoziemcowi, jeżeli jest ono wyższe od wynagrodzenia minimalnego dlatego przygotowanie aktualnych i kompleksowych danych dotyczących wysokości wynagrodzeń na lokalnych rynkach pracy znacząco zwiększy rolę PSZ (jakimi są: powiatowe urzędy pracy, wojewódzkie urzędy pracy oraz urzędy wojewódzkich) w procesie wydawania zezwoleń na pracę i rejestracji oświadczeń o zatrudnianiu cudzoziemców.
- Ostatnim już elementem, który składa się na realizację celu jakim jest zwiększenie roli PSZ to wprowadzone do

projekt ustawy przepisów, które będą zakładały utworzenie w powiatowych urzędach pracy, punktów dla cudzoziemców. Rozwiązanie takie będzie miało na celu wsparcie polegające na w pomocy prawnej i administracyjnej cudzoziemcom.

Należy zatem podkreślić, że zezwolenia na pracę czy oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy powinny prowadzić do zaspokojenia rzeczywistych potrzeb uregulowanego rynku pracy w Polsce. Przewiduje się także możliwość tworzenia przez publiczne służby zatrudnienia wyspecjalizowanych punktów wspierania cudzoziemców na rynku pracy, zarówno pracujących, jak i bezrobotnych (nie w formie odrębnego urzędu).

Projekt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy powinien być oparty na takich samych podstawowych założeniach, jakie są przyjęte dla obowiązujących obecnie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w zakresie zatrudniania cudzoziemców (swobodny dostęp do rynku pracy dla określonych grup cudzoziemców oraz ograniczone prawo do zatrudnienia/wykonywania pracy na warunkach określonych w udzielonym zezwoleniu na pracę cudzoziemca lub innym odpowiednim akcie administracyjnym).

Zasady dostępu cudzoziemców do rynku pracy powinny odpowiadać elastycznie na zmieniający się popyt na pracowników cudzoziemskich. Konieczne jest więc przyjęcie przepisów pozwalających na skuteczniejszą identyfikację podmiotów nadużywających procedur dot. dostępu do rynku pracy oraz ograniczenie występujących nadużyć. Identyfikacja podmiotów nadużywających procedur nie powinna mieć negatywnego wpływu na inne podmioty/przedsiębiorców.

Przesłanki udzielenia zezwolenia na pracę powinny zostać doprecyzowane i uzupełnione, aby ułatwić ich stosowanie i ograniczyć nadużycia. W szczególności przewiduje się:

1. Wprowadzenie obligatoryjnych przesłanek odmowy udzielenia zezwolenia na pracę, gdy przedsiębiorstwo pracodawcy zostało założone lub działa głównie w celu ułatwiania wjazdu obywatelom państw trzecich. Wojewoda odmówi wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca, w przypadku gdy spółka nie prowadzi faktycznie żadnej działalności gospodarczej, a uzyskuje przychody wyłącznie z odpłatnego ułatwiania cudzoziemcom uzyskania dokumentów legalizujących ich pobyt i pracę w Polsce i strefie Schengen.
2. Wprowadzenie dodatkowych warunków udzielenia zezwolenia na pracę na wniosek podmiotów nowopowstałych lub korzystających z biur wirtualnych. Podmioty nowopowstałe to takie, które prowadzą działalność w okresie krótszym niż pełen rok podatkowy i nie składały do tej pory zeznań podatkowych, u których z uwagi na krótki okres prowadzenia działalności nie jest znana także liczba uchylonych przez Wojewodę zezwoleń na pracę cudzoziemca wydanych na ich rzecz i nie jest znana liczba powiadomień pracodawcy o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca. Podmioty korzystające z adresów biur wirtualnych to podmioty korzystające z usługi polegającej na udostępnieniu adresu zewnętrznego do rejestracji i odbioru korespondencji, pod którym zarejestrowane jest jednocześnie nawet kilkaset spółek i pod którym żadna z zarejestrowanych spółek nie prowadzi działalności gospodarczej. Obecnie dodatkowym utrudnieniem w prowadzeniu kontroli legalności pracy cudzoziemców przez Państwową Inspekcję Pracy i Straż Graniczną w podmiotach korzystających z adresów biur wirtualnych jest niemożliwość doręczenia zawiadomienia o wszczęciu kontroli oraz brak faktycznego prowadzenia działalności gospodarczej przez kontrolowany podmiot pod wskazanym adresem tzw. biura wirtualnego (pod tym adresem zwykle znajduje się tylko punkt odbioru korespondencji).
3. Ograniczenie możliwości udostępniania pracowników pod pozorem tzw. outsourcingu pracowniczego. Obecnie podmioty prowadzące działalność w zakresie udostępniania pracowników omijają przepisy dotyczące pracowników tymczasowych oraz przepisy dotyczące agencji pracy tymczasowej, co prowadzi wielokrotnie do ciężkiego naruszania praw pracowników będących cudzoziemcami. Zgodnie z regulacjami zawartymi w projekcie ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, udostępnianie pracowników – cudzoziemców będzie możliwe wyłącznie przez podmioty zarejestrowane jako agencje pracy tymczasowej.
4. Zastąpienie obowiązującej, nieefektywnej procedury tzw. testu rynku pracy (sprawdzanie czy na miejsce pracy, które ma zająć cudzoziemiec, jest możliwość zatrudnienia osoby bezrobotnej zarejestrowanej w urzędzie pracy) procedurą szybszą i efektywniejszą, stosowaną w odpowiednich przypadkach. Ze względu na utrzymujące się obecnie niskie bezrobocie, w Polsce jest niewiele zarejestrowanych osób bezrobotnych, które powiatowe urzędy pracy mogą skierować do pracodawcy składającego ofertę pracy w związku z zamiarem zatrudnienia cudzoziemca. Jednak sytuacja na rynku pracy jest zróżnicowana w różnych regionach Polski. Projekt ustawy wprowadza elastyczną procedurę, która pozwoli poszczególnym powiatom decydować w jakich zawodach i branżach ograniczyć możliwość powierzenia pracy cudzoziemcom na terenie tego powiatu i w jakim okresie – większa rola powiatów to również zwiększenie roli publicznych służb zatrudnienia.
5. Wprowadzenie przepisów pozwalających przeprowadzać skuteczne kontrole Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy. Kontrole u podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom będą mogły być przeprowadzane bez zapowiedzi, która ułatwia przygotowanie się podmiotu do poddania się kontroli, na przykład poprzez tworzenie dokumentów poświadczających rzekome zgodne z przepisami zatrudnianie cudzoziemców. Nie będzie także przeszkod, aby prowadzone były jednocześnie kontrole w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców,

a także w innym zakresie przez dwie instytucje kontrolne – obecnie tylko jedna instytucja kontrolna może prowadzić kontrolę legalności cudzoziemców w danym okresie czasu.

6. Wprowadzenie przepisów zobowiązujących pracodawców do informowania pracowników cudzoziemskich o prawach im przysługujących w związku wykonywaną pracą czy możliwością zrzeszania się w związkach zawodowych. Obecnie brak świadomości cudzoziemców w zakresie obowiązujących w Polsce regulacji przepisów prawa pracy prowadzi do naruszania przez pracodawców ich praw pracowniczych.
7. Wprowadzenia przepisów dotyczących programów integracyjnych dla cudzoziemców m.in. pomoc w nauce języka polskiego. Obecnie brak znajomości języka polskiego wyraźnie ogranicza zarówno możliwości cudzoziemców na polskim rynku pracy, jak i możliwość ich integracji w polskim społeczeństwie. Obywatele Ukrainy w licznych przypadkach posiadają wysokie kwalifikacje uzyskane w kraju pochodzenia, jednak brak znajomości języka polskiego ogranicza im możliwość znalezienia w Polsce pracy zgodnej z posiadanym wykształceniem.

Ponadto przewiduje się doprecyzowanie przepisów określających zakres dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy związanych z zezwoleniem na pracę.

Doprecyzowane i uzupełnione powinny być również przepisy dotyczące oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Sankcje za nielegalne zatrudnienie cudzoziemców i przekazywanie nieprawdziwych danych dotyczących zatrudnienia cudzoziemców zostaną zaostrzone – wysokość kary grzywny będzie ustalana przez sąd proporcjonalnie do liczby nielegalnie zatrudnionych cudzoziemców.

Przewiduje się pełną elektroniczną 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 rynku pracy i służbach zatrudnienia.

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 w 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:

1. Portal praca.gov.pl umożliwi kontakt podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi z organem wydającym zezwolenie na pracę lub przyjmującym oświadczenie.
2. 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.
3. 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.

4. 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).
5. 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 tworzonego 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.
6. 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 powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcom.
7. Decyzje wydawane w postępowaniach o wydanie zezwoleń na pracę cudzoziemców będą doręczane elektronicznie podmiotom powierzającym wykonywanie pracy cudzoziemcom oraz umieszczane na indywidualnym koncie cudzoziemca.
8. Rozwiązanie teleinformatyczne będzie zapewniać właściwym organom i instytucjom dostęp do bazy danych o wydanych decyzjach w sprawach zezwoleń na pracę cudzoziemca.
9. 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.

Procedury administracyjne stosowane w związku z zatrudnianiem cudzoziemców, obejmujące złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub złożenie oświadczenia, gromadzenie dowodów w sprawie, wydanie lub uchylenie decyzji, postępowanie odwoławcze, powinny być prowadzone drogą elektroniczną. Pozwoli to prowadzić postępowania administracyjne efektywniej i szybciej, weryfikować faktyczne zatrudnienie cudzoziemca, ograniczać wyłudzenie wiz, wzmacniać ochronę cudzoziemców przed wyzyskiem oraz przeciwdziałać zaniżaniu standardów na rynku pracy.

Podsumowując, przewiduje się że proponowana ustawa spowoduje ograniczenie występujących nadużyć oraz usprawnienie procedur dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom, w szczególności:

- 1) skrócenie przeciętnego czasu rozpatrywania wniosków o wydanie zezwolenia na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;
- 2) zwiększenie liczby decyzji o odmowie wydania lub uchyleniu zezwolenia na pracę lub oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy, na początku obowiązywania projektowanej ustawy w związku z wprowadzeniem obligatoryjnych przesłanek odmowy wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca.

Rozwiązania dotyczące programów integracyjnych zawarte w projekcie ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy:

Projekt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy zawiera przepisy o charakterze działań integracyjnych np. takie jak pomoc w nauce języka, w tym także osób podejmujących pracę, a nie tylko uczących się, kampanie integracyjne w Polsce, kampania w internecie w państwach pochodzenia cudzoziemców na temat ich praw i obowiązków. Projekt ustawy zawiera również przepisy dające możliwość tworzenia przez publiczne służby zatrudnienia wyspecjalizowanych punktów wspierania cudzoziemców na rynku pracy.

Obecnie jedynym programem integracyjnym wskazanym w przepisach ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 901, z późn. zm.) jest indywidualny program integracji.

Zakres podmiotów objętych indywidualnym programem integracji obejmuje wyłącznie cudzoziemców, którzy:

- 1) uzyskali w Rzeczypospolitej Polskiej status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą lub
- 2) przebywają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w związku z okolicznością, o której mowa w art. 159 ust. 1 pkt 1 lit. c lub d ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o

cudzoziemcach.

Obecnie wielu cudzoziemców przebywających w Polsce nie może więc być objętych indywidualnym programem integracji, jednak również oni potrzebują wsparcia integracyjnego.

Polska prowadzi także programy integracyjne, które nie są wskazane w przepisach ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej i dostrzega potrzebę rozszerzenia ich zakresu. Należy tutaj wymienić na przykład otwarty nabór wniosków w ramach Funduszu Azylu, Migracji i Integracji 2021–2027. Powyższy nabór wniosków dotyczy tworzenia sieci Centrów Integracji Cudzoziemców (CIC) w oparciu o formułę One-Stop-Shop oraz wsparcia cudzoziemców w ramach kompleksowych projektów realizowanych przez władze lokalne i regionalne w całej Polsce. Dodatkowym programem integracyjnym wskazanym w przepisach ustawy są programy aktywizacyjne dla cudzoziemców uregulowane w art. 62d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Na tej podstawie powstał Resortowy Program Aktywizacyjny dla Cudzoziemców na lata 2022–2025 realizowany przez pierwszą edycję konkursu “Razem Możemy Więcej”. Program powyższy oferuje cudzoziemcom przydatne działania takie jak; nauka języka polskiego jako języka obcego przez cudzoziemców, doskonalenie zawodowe i przyuczenie cudzoziemców do podejmowania pracy w zawodach deficytowych na polskim rynku pracy.

Jeśli obecnie istniejące działania integracyjne, tak ograniczone finansowo i podmiotowo, dają wymiennie pozytywne rezultaty, to zwiększenie liczby programów integracyjnych i zwiększenie nakładów finansowych na te programy przyniesie Polsce zdolności absorpcji i integracji cudzoziemców, dla których Polska coraz częściej staje się krajem docelowym do osiedlenia się na stałe. Uregulowanie programów integracyjnych w przepisach ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy wydaje się być najlepszym wyborem. Migracja cudzoziemców do Polski ma w zdecydowanej większości wymiar ekonomiczny. Migranci przez dostępne narzędzia integracyjne powinni być nakierowywani na to, aby dzięki uzyskaniu znajomości języka polskiego i doskonaleniu zawodowemu stanowić istotny wkład w rozwój społeczny i gospodarczy Polski.

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

Zasady dostępu cudzoziemców do rynku 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 tym obywateli UE korzystających ze swobody przepływu pracowników). Coraz bardziej zauważalna jest konkurencja między państwami UE o pracowników z państw trzecich, zwłaszcza w zawodach wymagających wysokich kwalifikacji.

Przykładowo w Szwecji pracodawca decyduje o tym, ilu cudzoziemców i w jakich zawodach chce zatrudnić. Test rynku pracy w Szwecji polega jedynie na publikowaniu ogłoszenia. W niektórych państwach (np. Szwecja, Holandia) stosuje się 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 pobytu w celu poszukiwania 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 MRPiPS na temat liczby pracodawców zatrudniających cudzoziemców posiadających aktualne zezwolenia na pracę wg stanu na dzień 31.12.2023 r. (System CeSAR)	Usprawnienie procedur zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Wyższe kary za nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom (z uwagi na zmianę zasad wymierzania kary za nielegalne powierzanie pracy cudzoziemcom przez sądy).
Cudzoziemcy podejmujący zatrudnienie w Polsce	954 tys.	Dane MRPiPS na temat liczby cudzoziemców posiadających	Usprawnienie procedur zatrudniania cudzoziemców w

		aktualne zezwolenia na pracę wg stanu na dzień 31.12.2023 r. (System CeSAR)	Polsce. Skrócenie czasu oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę.
Wojewodowie	16	Informacja ogólnodostępna	Usprawnienie procedur wydawania decyzji w sprawach zezwoleń na pracę dla cudzoziemców.
Powiatowe urzędy pracy	340	Dane MRPiPS	Usprawnienie procedur wydawania decyzji w sprawach zezwoleń na pracę sezonową oraz postępowania w sprawach oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi.
Minister właściwy do spraw pracy	1	Informacja ogólnodostępna	Usprawnienie postępowań administracyjnych dotyczących zatrudniania cudzoziemców, prowadzonych w II instancji.
Podmioty kontrolujące legalność pracy cudzoziemców	2	Informacja ogólnodostępna	Możliwość prowadzenia kontroli niezapowiedzianych oraz możliwość prowadzenia kontroli przez dwa podmioty jednocześnie.
Organizacje pozarządowe zajmujące się integracją cudzoziemców	89,4 tys. organizacji pozarządowych, spośród których 210 wskazuje pomoc uchodźcom jako obszar działalności statutowej	Dane GUS	Umożliwienie organizacjom pozarządowym prowadzenia w sposób przejrzysty i skoordynowany działań integracyjnych.

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

Zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248) projekt ustawy zostanie zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie „Rządowy Proces Legislacyjny” oraz na platformie gov.pl.

Projekt zostanie przesłany do zaopiniowania w terminie 30 dni:

- na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022r. poz. 854):
 - Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych,
 - Forum Związków Zawodowych,
 - NSZZ “Solidarność”,
- na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2022 r. poz. 97):
 - Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej,
 - Konfederacji “Lewiatan”,
 - Związkowi Rzemiosła Polskiego,
 - Związkowi Pracodawców Business Centre Club,
 - Związkowi Przedsiębiorców i Pracodawców,
 - Federacji Przedsiębiorców Polskich,
 - Polskiemu Towarzystwu Gospodarcemu,
- 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.) – Radzie Dialogu Społecznego,
- na podstawie art. 8 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759, z późn.

pozostałe jednostki (oddzielnie)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Źródła finansowania	Nie dotyczy.											
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Planuje się, że w tym samym czasie wejdą w życie dwie ustawy, tj. ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz ustawa o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (zastąpią ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Wiążą się one z modernizacją systemów teleinformatycznych udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy, wykorzystywanych przez publiczne służby zatrudnienia. Koszty modernizacji systemów teleinformatycznych zostały oszacowane w OSR projektu ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia.</p> <p>Wydatki na modernizację systemów teleinformatycznych będą ponoszone w ramach inwestycji wspierających reformę rynku pracy – tak jak do tej pory ze środków Funduszu Pracy w ramach przyznanych limitów oraz z Instrumentu na rzecz odbudowy i zwiększania odporności (UE). W KPO jest zabezpieczona kwota 35 mln EUR na ten cel. Ogólna kwota na inwestycje (A 4.1.1) wspierające reformę A4.1. „Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy” zaplanowaną w KPO w Komponentcie A „Odporność i konkurencyjność gospodarki”, podkomponent A4. „Zwiększenie dopasowania strukturalnego, efektywności i odporności kryzysowej rynku pracy”, obejmujące modernizację systemów IT oraz szkolenia pracowników PSZ, wynosi 52 mln EUR.</p> <p>Aktualnie przez systemy można składać m.in. wnioski o wydanie zezwoleń na pracę cudzoziemców, wnioski o wydanie zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemców oraz oświadczenia o powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom w postaci elektronicznej. Systemy umożliwiają również obsługę i przekazywanie zwrotnie do Klientów decyzji administracyjnych wydawanych przez urzędy pracy lub urzędy wojewódzkie w ww. sprawach. W procesach obsługi ww. wniosków i oświadczeń urzędy korzystają z usług elektronicznych umożliwiających pozyskiwanie danych z innych jednostek administracji publicznej zajmujących się obsługą pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium RP.</p> <p>Modernizacja systemów teleinformatycznych PSZ, zgodnie z przepisami projektu ustawy, będzie miała na celu zwiększenie poziomu elektronicznej obsługi zatrudniania cudzoziemców na terytorium RP.</p> <p>Koszty modernizacji systemów teleinformatycznych PSZ i rozwoju infrastruktury IT, planowane do poniesienia ze środków KPO, wynikające z projektu ustawy wyniosą łącznie ok. 1 400 000 zł, w tym:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 1 000 000 – 2024 r., – 400 000 – 2025 r. <p>Wejście w życie proponowanej ustawy zostanie sfinansowane w ramach limitu wydatków/kosztów ujętych w planie finansowym właściwej jednostki sektora finansów publicznych na dany rok, w tym w ramach środków na wynagrodzenia, i nie będzie stanowić podstawy do ubiegania się o dodatkowe środki na ten cel.</p> <p>W związku z tym ustawa o dostępie cudzoziemców do rynku pracy nie generuje dodatkowych skutków finansowych dla budżetu Państwa i JST.</p> <p>Koszty związane z bieżącym utrzymaniem i ewentualną modernizacją po wydatkowaniu środków z KPO będą ponoszone z bieżących środków przeznaczonych na utrzymanie systemów teleinformatycznych ministra właściwego do spraw pracy.</p> <p>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 Funduszu Pracy w ramach planu finansowego Funduszu Pracy na dany rok oraz z Instrumentu na rzecz odbudowy i zwiększania odporności (UE).</p> <p>Koszt rozwoju usługi udostępniania danych z Krajowego Rejestru Karnego szacuje na poziomie od 200 do 300 tysięcy zł.</p> <p>Planowane programy integracyjne cudzoziemców mogą być finansowane ze środków Funduszu</p>											

Pracy, jak również z innych źródeł takich jak Europejski Fundusz Społeczny czy Fundusz Azylu, Migracji i Integracji.

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	0	0	0	0	0	0	0
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	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.						
	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	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.						

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

nie dotyczy

Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).

tak
 nie
 nie dotyczy

zmniejszenie liczby dokumentów
 zmniejszenie liczby procedur
 skrócenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

zwiększenie liczby dokumentów
 zwiększenie liczby procedur
 wydłużenie czasu na załatwienie sprawy
 inne:

Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<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 elektronizacją procesu wydania zezwoleń na pracę uproszczą procedurę ich wydawania. Będzie to skutkowało skróceniem czasu załatwienia sprawy, zmniejszeniem liczby dokumentów.

Poprzez doprecyzowanie procedur wydawania zezwoleń na pracę – szczególnie dzięki wprowadzeniu przesłanek obligatoryjnych odmowy wydania zezwolenia na pracę, zmniejszy się liczba pracowników urzędów wojewódzkich koniecznych do prowadzenia postępowań w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca. Zezwolenia na pracę cudzoziemca będą uzyskiwać wyłącznie podmioty rzeczywiście zamierzające powierzyć pracę wskazanemu cudzoziemcowi.

Odnosząc się do zmiany przepisów dotyczących kontroli legalności pracy cudzoziemców – w projekcie ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy zawarty został przepis zmieniający ustawę prawo przedsiębiorców w zakresie możliwości prowadzenia kontroli u pracodawców przez dwa podmioty kontrolne jednocześnie. W projekcie powyższej ustawy zawarty jest także przepis zmieniający ustawę o Straży Granicznej – w zakresie umożliwienia prowadzenia niezapowiedzianych kontroli.

W latach 2018–2023 średni czas wydania decyzji w sprawie zezwolenia na pracę cudzoziemca wynosił 55 dni. Wobec planowanej znacznej rozbudowy systemu teleinformatycznego i wprowadzenia przesłanek obligatoryjnych odmowy wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca, oczekiwanym skutkiem będzie znaczne skrócenie czasu prowadzenia postępowania w sprawie wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca.

Przepisy ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy wprowadzą ujednolicony, jakościowy i przejrzysty system integracji cudzoziemców oraz umożliwią organizacjom pozarządowym prowadzenie skoordynowanych działań integracyjnych cudzoziemców.

Dzięki wprowadzeniu działań integracyjnych cudzoziemcy będą lepiej wpasowywać się w potrzeby społeczno-gospodarcze Polski. Jednocześnie podniesienie średniego poziomu np. znajomości języka polskiego przez cudzoziemców jako języka obcego powinno ułatwić im komunikację w czasie procedur administracyjnych (legalizacja pobytu).

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. zwiększając poziom konsumpcji, obecnie już nie tylko podstawowych dóbr i usług, ale też coraz częściej inwestują w Polsce.

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 stosujących przepisy o zatrudnieniu cudzoziemców, a tym samym przyspieszenie procedur.

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 elektronizacją procedur legalizacji pracy cudzoziemca w Polsce.
------------------	--

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

Planuje się, że projektowana ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2025 r. W projekcie przewidziano przepisy przejściowe pozwalające na dostosowanie systemu teleinformatycznego do nowych przepisów w ciągu 2 lat od dnia wejścia w życie ustawy.

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

- 1) Porównanie statystyk dotyczących:
 - a) przeciętnego czasu trwania postępowań administracyjnych w sprawach zatrudnienia cudzoziemców,
 - b) liczb decyzji o wydaniu, odmowie wydania i uchyleniu zezwolenia na pracę lub oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy;
- 2) Porównanie statystyk i szacunków dotyczące udziału cudzoziemców w polskim rynku pracy;
- 3) Ewaluacja efektów wprowadzenia ustawy po 2 latach jej obowiązywania, uwzględniająca opinie partnerów społecznych i ekspertów.

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

Tabele z danymi statystycznymi dotyczącymi poziomu i charakterystyki zatrudnienia cudzoziemców.

U S T A W A

z dnia 2024 r.

o dostępie cudzoziemców do rynku pracy^{1), 2)}

Rozdział 1

Przepisy ogólne

Art. 1. 1. Ustawa określa warunki dostępu cudzoziemców do rynku pracy, organy właściwe oraz tryb postępowania w tych sprawach.

¹⁾ Niniejsza ustawa w zakresie swojej regulacji wdraża:

- 1) dyrektywę Rady 2003/109/WE z dnia 25 listopada 2003 r. dotyczącą statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi (Dz. Urz. UE L 16 z 23.01.2004, str. 44, z późn. zm.);
- 2) 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, z późn. zm.);
- 3) 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);
- 4) 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);
- 5) 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);
- 6) 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);
- 7) 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);
- 8) 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)
- 9) dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2021/1883 z dnia 20 października 2021 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz uchylenia dyrektywy Rady 2009/50/WE (Dz. Urz. UE L 382 z 28.10.2021, str. 1).

²⁾ Niniejsza ustawa zmienia ustawę z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej, ustawę z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników, ustawę z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, ustawę z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, ustawę z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka, ustawę z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk, ustawę z dnia 15 czerwca

2. Zasady wjazdu i pobytu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z wykonywaniem pracy oraz skutki powierzenia pracy cudzoziemcowi przebywającemu nielegalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, inne niż kary za wykroczenia określone w przepisach art. 76 ust. 1 i 3, określają przepisy odrębne.

3. Ustawa określa również szczególne działania w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej cudzoziemców finansowane ze środków Funduszu Pracy, o którym mowa w ... ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. ...).

4. Ustawy nie stosuje się do:

- 1) pracy cudzoziemca, który jest przedsiębiorcą wpisanym do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej w ramach jego działalności gospodarczej;
- 2) 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;
- 3) świadczeń wolontariatusy wykonywanych na zasadach określonych w ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz. U. z 2023 r. poz. 571);
- 4) wykonywania zadań w ramach stażu, o którym mowa w art. 3 pkt 16a ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2023 r. poz. 519, 185 i 547), przez cudzoziemca, który posiada zezwolenie na pobyt czasowy dla stażysty, o którym mowa w art. 157a tej ustawy;
- 5) okazjonalnego, incydentalnego wykonywania czynności na rzecz zagranicznego podmiotu zatrudniającego, niemających związku z rynkiem pracy i gospodarką Rzeczypospolitej Polskiej, przez cudzoziemca, który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w innym celu niż wykonywanie tych czynności, w szczególności jeżeli czynności te nie mają na celu świadczenia usług przez zagraniczny podmiot zatrudniający z lub na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i ich wykonywanie nie jest organizowane bezpośrednio lub pośrednio przez pracodawcę zagranicznego;
- 6) zatrudniania:

2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, ustawę z dnia 13 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, ustawę z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, ustawę z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

- a) obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej lub państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym,
- b) 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.³⁾) zwanej dalej „Umową Wystąpienia”, oraz członków ich rodzin, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. e oraz f Umowy Wystąpienia.

5. Minister właściwy do spraw pracy udziela wyjaśnień dotyczących stosowania przepisów ustawy w celu zapewnienia jednolitości jej stosowania.

Art. 2. Ilekroć w ustawie jest mowa o:

- 1) cudzoziemcu – oznacza to każdego, kto nie posiada obywatelstwa polskiego;
- 2) nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemca – oznacza to zatrudnienie cudzoziemca:
 - a) który nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, jeżeli jest wymagane, lub
 - b) którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy, lub
 - c) który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę, lub
 - d) który wykonuje pracę na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114, art. 126, art. 127, art. 139a ust. 1, art. 139o ust. 1 lub art. 142 ust. 3, z zastrzeżeniem art. 119 i art. 135 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę lub cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie,
 - e) bez zawarcia z nim umowy w formie pisemnej, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2;
- 3) nielegalnym wykonywaniu pracy przez cudzoziemca – oznacza to wykonywanie pracy przez cudzoziemca:

³⁾ Zmiany wymienionej umowy zostały ogłoszone w Dz. Urz. UE L 225 z 14.7.2020, str. 53, Dz. Urz. UE L 443 z 30.12.2020, str. 3, Dz. Urz. UE L 43 z 24.2.2022, str. 84, Dz. Urz. UE L 131, 5.5.2022, str. 9, Dz. Urz. UE L 102 z 17.4.2023, str. 61, Dz. Urz. UE L 184 z 21.7.2023, str. 111 oraz Dz. Urz. UE L, 2023/2471, 7.11.2023, str. 1.

- a) który nie posiada odpowiedniego zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, jeżeli jest wymagane, lub
 - b) którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania 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, w tym oddział lub przedstawicielstwo zagranicznego podmiotu zatrudniającego;
- 6) pracodawcy użytkownika – oznacza to pracodawcę użytkownika w rozumieniu art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110);
- 7) pracownikowi tymczasowemu – oznacza to pracownika tymczasowego lub osobę skierowaną na podstawie umowy cywilnoprawnej do wykonywania pracy tymczasowej w rozumieniu art. 2 pkt 2 i 3 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych;
- 8) 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 działalność gospodarczą;
- 9) zatrudnieniu – 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 wpisanych do rejestru przedsiębiorców Krajowego Rejestru Sądowego, zwanego dalej „rejestrem przedsiębiorców” lub spółek kapitałowych w organizacji, jeżeli przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub

- d) reprezentacji lub prowadzenia spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców, jeżeli przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub
- e) pełnienia funkcji prokurenta przedsiębiorcy wpisanego do rejestru przedsiębiorców, jeżeli przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub
- f) spełniania powtarzających się świadczeń niepieniężnych, o których mowa w art. 176 lub art. 356 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2024 r. poz. 18 i 96), jeżeli przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub
- g) świadczenia pracy lub usług w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej, lub
- h) wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach delegowania, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 3.

Art. 3. 1. Swoboda zatrudnienia dotyczy cudzoziemca, który:

- 1) jest członkiem rodziny, w rozumieniu art. 2 pkt 4 lit. a ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. z 2024 r. poz. 633), obywatela państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, który z nim przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) jest członkiem rodziny, w rozumieniu art. 2 pkt 4 lit. b ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin, obywatela polskiego, przebywającym z nim na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) jest osobą, o której mowa w art. 19 ust. 2 i 3 lub art. 19a ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin;
- 4) jest obywatelem Konfederacji Szwajcarskiej mającym prawo pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub przebywającym z nim na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej członkiem jego rodziny w rozumieniu w rozumieniu art. 2 pkt 4 lit. a ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin;

- 5) posiada prawo stałego pobytu w Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie 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;
- 6) posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 7) posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 8) posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 9) korzysta z ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 10) posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
- 11) posiada zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 12) korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 13) 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 2023 r. poz. 1504);
- 14) 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 i 7–9 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub posiada wizę krajową w celu prowadzenia badań naukowych lub prac rozwojowych;
- 15) jest małżonkiem obywatela polskiego lub osoby, o której mowa w pkt 6–12 lub 14, posiadającym zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;
- 16) jest zstępnym obywatela polskiego lub osoby, o której mowa w pkt 6–12, 14 lub 15, posiadającym zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w wieku do 21 lat lub pozostającym na jej utrzymaniu;
- 17) 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;
- 18) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii

Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku spełniał warunki, o których mowa w pkt 14–17.

2. Cudzoziemiec może być zatrudniony:

- 1) w ramach zezwolenia 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 lub
- 2) w ramach korzystania z mobilności krótkoterminowej posiadacza Niebieskiej Karty UE w celu wykonywania działalności zawodowej, o której mowa w art. 3 pkt 4a ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 2) w ramach korzystania 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, lub
- 3) w ramach korzystania z mobilności krótkoterminowej naukowca na warunkach określonych w art. 156b ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub
- 4) w ramach korzystania z mobilności studenta na warunkach określonych w art. 149b ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub
- 5) w czasie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, jeżeli:
 - 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 tej ustawy, przebywał na tym terytorium na podstawie tego zezwolenia i kontynuuje wykonywanie pracy, do której był uprawniony na jego podstawie lub
 - 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 tej ustawy, 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, lub
 - 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 tej ustawy 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. Cudzoziemiec może być zatrudniony zgodnie z zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca wpisanym do ewidencji oświadczeń, jeżeli posiada takie zezwolenie lub oświadczenie i jest uprawniony do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- 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, lub
- 2) na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2, art. 206 ust. 1 pkt 2 lub art. 222a ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- 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, z zastrzeżeniem ust. 4.

4. Minister właściwy do spraw pracy, na wniosek ministra właściwego do spraw wewnętrznych, może określić, w drodze rozporządzenia, wykaz państw, których obywatele posiadający zezwolenie na pracę nie są uprawnieni do wykonywania pracy w czasie pobytu na

terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach ruchu bezwizowego. W rozporządzeniu uwzględnia się zagrożenia bezpieczeństwa i porządku publicznego, w tym wysokie ryzyko wjazdu z tych państw na terytorium państw obszaru Schengen pod pozorem wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

5. Cudzoziemiec, który jest uprawniony do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie, o której mowa w ust. 3 pkt 1–6, lub w ramach ruchu bezwizowego, może być zatrudniony bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, jeżeli:

- 1) posiada ważną Kartę Polaka lub
- 2) jest absolwentem studiów, o którym mowa w art. 77 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.⁴⁾), który ukończył studia w uczelni mającej siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej albo innego państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Konfederacji Szwajcarskiej, lub
- 3) jest absolwentem studiów doktoranckich lub ukończył kształcenie w szkole doktorskiej prowadzonej przez podmiot mający siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub
- 4) jest doktorantem w szkole doktorskiej prowadzonej przez podmiot mający siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub
- 5) umowy międzynarodowe, przepisy niniejszej ustawy, przepisy wydane na podstawie ust. 6 lub przepisy innych ustaw dopuszczają wykonywanie pracy bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę.

6. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, szczególne przypadki, w których cudzoziemiec przebywający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie, o której mowa w ust. 3 pkt 1–6, lub w ramach ruchu bezwizowego, może być zatrudniony bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, 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.

⁴⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2023 r. poz. 212, 1088, 1234, 1672, 1872 i 2005 oraz z 2024 r. poz. 124 i 227).

7. Minister właściwy do spraw pracy, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych, kierując się celami polityki migracyjnej, określi w drodze rozporządzenia, państwa:

- 1) których obywatele mogą być zatrudniani na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca;
- 2) których obywateli mogą dotyczyć przepisy art. 51 i art. 54.

Art. 4. 1. Podmiot zatrudniający pozyskuje od cudzoziemca jego dane osobowe, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 3 lub art. 60 ust. 1 pkt 2, oraz kopie dokumentów zawierających te dane w celu potwierdzenia jego tożsamości i uzyskania lub potwierdzenia uprawnienia do jego zatrudnienia.

2. Podmiot zatrudniający żąda od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

3. Podmiot zatrudniający może żądać od cudzoziemca przedstawienia dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w trakcie zatrudnienia cudzoziemca.

4. Podmiot zatrudniający przechowuje kopie dokumentów uprawniających do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz przez okres, o którym mowa w ust. 5.

5. Podmiot zatrudniający przetwarza dane osobowe cudzoziemca przez okres zatrudnienia, a także przez okres 2 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia cudzoziemca uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji dotyczącej zatrudnienia.

6. Podmiot zatrudniający przetwarza dane osobowe cudzoziemca w sposób zapewniający ich bezpieczeństwo, w tym ochronę przed niedozwolonym lub niezgodnym z prawem przetwarzaniem oraz przypadkową utratą, zniszczeniem lub uszkodzeniem.

Art. 5. 1. Zatrudnienie cudzoziemca wymaga zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2.

2. Jeżeli umowa, o której mowa w ust. 1, będzie sporządzona w języku polskim, a cudzoziemiec nie posługuje się językiem polskim, podmiot zatrudniający przed podpisaniem umowy przedstawia cudzoziemcowi treść tej umowy na piśmie w wersji dla niego zrozumiałej i przechowuje ją przez okres, o którym mowa w art. 4 ust. 5.

3. Jeżeli umowa, o której mowa w ust. 1, jest sporządzona w języku obcym, podmiot zatrudniający przechowuje jej tłumaczenie na język polski dokonane przez tłumacza przysięgłego wpisanego na listę tłumaczy przysięgłych prowadzoną przez Ministra Sprawiedliwości, przez okres, o którym mowa w art. 4 ust. 5.

4. Podmiot zatrudniający cudzoziemca na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego, umowy o pracę nakładczą, umowy cywilnoprawnej lub w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, informuje go w formie pisemnej, w języku zrozumiałym dla cudzoziemca, o prawie wstępowania do związków zawodowych, przysługującym mu na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854). Przepisy ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

Art. 6. 1. Zezwolenia na pracę wydaje się w przypadkach, gdy cudzoziemiec:

- 1) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym, a w przypadku kierowania tego cudzoziemca przez podmiot zatrudniający do innego podmiotu – na podstawie umowy dotyczącej pracy tymczasowej z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej;
- 2) przebywając na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, będzie pełnił funkcję w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo reprezentował spółkę komandytową lub komandytowo-akcyjną lub prowadził sprawy takiej spółki, albo pełnił funkcję prokurenta, albo wykonywał powtarzające się świadczenia niepieniężne, o których mowa w art. 176 lub art. 356 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, albo świadczył pracę lub usługi w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej;
- 3) jest pracownikiem zagranicznego podmiotu zatrudniającego i będzie delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy;
- 4) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 43 ust. 2 (pracę sezonową).

2. Oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca wpisuje się do ewidencji oświadczeń, jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 3 ust. 7 i będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym, a w przypadku kierowania tego cudzoziemca przez podmiot zatrudniający do innego podmiotu – na podstawie umowy dotyczącej pracy tymczasowej z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej.

Art. 7. 1. Zezwolenie na pracę wydaje się w drodze decyzji administracyjnej.

2. Właściwość miejscową organu do wydania zezwolenia na pracę określa się na dzień złożenia wniosku o wydanie 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 2024 r. poz. 572) 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) wydania zezwolenia na pracę, o którym mowa w art. 26, art. 33 i art. 38;
- 2) wydania zezwolenia na pracę sezonową, o którym mowa w art. 43.

Art. 8. 1. Zezwolenie na pracę wydaje się na wniosek podmiotu zatrudniającego.

2. Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę oraz dokumenty dotyczące wniosku składa się za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

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

4. Środek zaskarżenia w sprawie wydania zezwolenia na pracę składa się za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Złożenie środka zaskarżenia w inny sposób jest niedopuszczalne.

5. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, powodującego brak możliwości wniesienia środka zaskarżenia w sposób określony w ust. 4 w terminie określonym odpowiednio przepisami art. 129 § 2 lub art. 141 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, środek zaskarżenia wnosi się najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

Art. 9. 1. Wniosek o wydanie 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 do doręczeń elektronicznych,

- 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,
 - e) 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) identyfikator podatkowy NIP – w przypadku polskiego podmiotu zatrudniającego prowadzącego działalność gospodarczą,
 - f) numer REGON – w przypadku polskiego podmiotu zatrudniającego prowadzącego działalność gospodarczą,
 - g) numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej,
 - h) numer wpisu do rejestru agencji zatrudnienia – w przypadku polskiego podmiotu zatrudniającego, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej,
 - i) rodzaj działalności, w zakresie której cudzoziemiec będzie wykonywał pracę, określony według klasyfikacji ustalonej w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 773);
- 2) w przypadkach, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 3, dane osoby przebywającej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, posiadającej dokumenty potwierdzające wypełnienie wymogów określonych w art. 39 pkt 2 i 3 i upoważnionej do reprezentowania zagranicznego podmiotu zatrudniającego wobec wojewody 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 adres do doręczeń elektronicznych,
 - 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 miesiącu lub tygodniu w przypadku umowy cywilnoprawnej,
 - g) najniższe wynagrodzenie, jakie będzie otrzymywał cudzoziemiec, określone stawką godzinową lub miesięczną,
 - h) zakres podstawowych obowiązków cudzoziemca.

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

3. Do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę dołącza się oświadczenie złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej przez podmiot zatrudniający, czy zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–g, zgodne ze stanem faktycznym w dniu złożenia wniosku i podpisane nie wcześniej niż 30 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 wydanie zezwolenia na pracę.

2. Opłata wniesiona w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę w przypadkach, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 1–3, stanowi dochód budżetu państwa.

3. Opłata wniesiona w związku z wnioskiem o wydanie lub przedłużenie zezwolenia na pracę w przypadku, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 4, stanowi dochód budżetu państwa i dochód powiatu w częściach równych.

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

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

- 1) wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w przypadkach, o których mowa w art. 6 pkt 1–3;
- 2) 25% minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, w przypadku, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 4

– biorąc pod uwagę okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz szacowany przeciętny koszt postępowania w sprawie wydania zezwolenia na pracę.

Art. 11. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wykaz dokumentów, które podmiot zatrudniający dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, potwierdzających okoliczności określone we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę oraz okoliczności uzasadniające wydanie zezwolenia na pracę, a także dopełnienie obowiązku dokonania opłaty, o której mowa w art. 10 ust. 1, mając na uwadze potrzebę uzyskania informacji niezbędnych do sprawnego przeprowadzenia postępowania w sprawie wydania zezwolenia na pracę.

Art. 12. W postępowaniu o wydanie lub uchylenie zezwolenia na pracę:

- 1) stroną postępowania jest wyłącznie podmiot zatrudniający;
- 2) nie stosuje się przepisów art. 31 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego.

Art. 13. 1. Wydania 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 wykroczenia określonego w art. 76 ust. 3–5, lub

- d) w ciągu dwóch lat od prawomocnego ukarania za popełnienie wykroczenia, 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 2024 r. poz. 17), 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, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz Fundusz Solidarnościowy albo nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne rolników, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty należności z tytułu składek lub gdy wysokość nieopłaconej składki nie przekracza kwoty kosztów upomnienia w postępowaniu egzekucyjnym, lub
- j) nie dopełnia obowiązku zgłoszenia 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 podatków, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem zwolnienie, odroczenie, rozłożenie na raty zaległych płatności lub wstrzymanie w całości wykonania decyzji właściwego organu, lub
- l) nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi, lub

- m) nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej uzasadniającej powierzenie pracy danemu cudzoziemcowi w danym okresie, w tym zawiesił działalność, został wykreślony z właściwego rejestru lub jego działalność jest w okresie likwidacji, lub
 - n) został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, 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) został prawomocnie skazany za przestępstwo określone w art. 270, art. 271, art. 272, art. 273 lub art. 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, o którym mowa w art. 434 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, i obowiązuje wpis tych danych do wykazu, lub
- 3) dzień rozpoczęcia pracy wskazany przez podmiot zatrudniający nastąpi później niż 12 miesięcy od dnia złożenia wniosku, lub
- 4) w danym roku nastąpiło przekroczenie maksymalnej liczby zezwoleń na pracę, określonej w przepisach wydanych na podstawie ust. 4, lub
- 5) powierzenie pracy cudzoziemcowi spowoduje przekroczenie limitu zatrudnienia cudzoziemców przez polski podmiot zatrudniający, określonego w przepisach wydanych na podstawie ust. 6, lub
- 6) wymagają tego zobowiązania wynikające z postanowień ratyfikowanych umów międzynarodowych obowiązujących Rzeczpospolitą Polską, lub
- 7) z okoliczności sprawy wynika, że cudzoziemiec byłby zatrudniony przez podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana na rzecz osoby trzeciej.

2. Przepisy ust. 1 pkt 1 lit. c–g stosuje się odpowiednio w przypadku, gdy osoba fizyczna została prawomocnie ukarana lub skazana za działanie w imieniu podmiotu zatrudniającego, który składa wniosek o wydanie 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 polskiego podmiotu zatrudniającego, będącego osobą prawną podlegającą wpisowi do rejestru przedsiębiorców lub spółką kapitałową w organizacji, składającego wniosek o wydanie zezwolenia na pracę,
- 2) reprezentująca lub prowadząca sprawy spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub działająca w charakterze prokurenta przedsiębiorcy, składającego wniosek o wydanie zezwolenia na pracę

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

4. W celu ustalenia, czy podmiot zatrudniający został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, organ rozpatrujący wniosek o wydanie zezwolenia na pracę może wziąć pod uwagę w szczególności:

- 1) liczbę powiadomień, o których mowa w art. 19 pkt 1, dokonanych przez podmiot zatrudniający, w stosunku do liczby zezwoleń na pracę udzielonych na wniosek tego podmiotu zatrudniającego;
- 2) liczbę oświadczeń o zgłoszeniu się cudzoziemca do pracy, o których mowa w art. 49 ust. 1, dokonanych przez podmiot zatrudniający, w stosunku do liczby zezwoleń na pracę sezonową udzielonych na wniosek podmiotu zatrudniającego;
- 3) liczbę powiadomień, o których mowa w art. 68 ust. 1 pkt 1, dokonanych przez podmiot zatrudniający, w stosunku do liczby oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanych do ewidencji oświadczeń;
- 4) liczbę wniosków o wydanie zezwolenia na pracę i liczbę oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, które złożył podmiot zatrudniający, w stosunku do ogólnej liczby osób zatrudnionych przez dany podmiot zatrudniający;
- 5) informacje o zgłoszeniu cudzoziemców posiadających zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ubezpieczeń społecznych lub ubezpieczenia społecznego rolników.
- 6) liczbę cudzoziemców, którzy otrzymali wizy w celu wykonywania pracy na podstawie zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową wydanych na wniosek podmiotu zatrudniającego lub oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi złożonych przez podmiot zatrudniający i wpisanych do ewidencji.

4. Rada Ministrów może określić, w drodze rozporządzenia, maksymalną liczbę zezwoleń na pracę, które mogą zostać wydane w danym roku kalendarzowym, o ile jest to niezbędne ze względu na zagrożenie bezpieczeństwa państwa i porządku publicznego lub ryzyko, że wysoka liczba wydanych zezwoleń na pracę utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub cudzoziemców, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 6 lub art. 3 ust. 1. Limity mogą dotyczyć poszczególnych rodzajów zezwoleń na pracę, województw, powiatów, zawodów, rodzajów umów, na podstawie których cudzoziemcowi może zostać 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.

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 polski podmiot zatrudniający w postaci określonego procentowo minimalnego udziału obywateli polskich i cudzoziemców, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 6 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 wydanych zezwoleń na pracę utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub cudzoziemców, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 6 lub art. 3 ust. 1. Limity mogą dotyczyć poszczególnych województw, powiatów, sektorów lub zawodów.

Art. 14. Wydania zezwolenia na pracę można odmówić, jeżeli z okoliczności wynika że:

- 1) celem uzyskania zezwolenia na pracę jest pozorne zatrudnienie cudzoziemca lub że cudzoziemiec nie będzie wykonywał pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na warunkach określonych w tym zezwoleniu, w szczególności gdy w okresie dwóch lat poprzedzających dzień złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemiec, który posiadał zezwolenie na pracę lub oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca i wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy, nie wykonywał pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) podmiot zatrudniający nie będzie dopełniał obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi lub innym osobom lub obowiązków związanych z prowadzeniem działalności.

Art. 15. Zezwolenie na pracę wydaje 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 ust. 1 pkt 1, dostosowuje wysokość wynagrodzenia cudzoziemca do kwoty nie niższej niż aktualna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę lub kwota określona według minimalnej stawki godzinowej, o których mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- 3) w przypadku, o którym mowa w art. 6 ust. 1 pkt 3, dostosowuje wysokość wynagrodzenia cudzoziemca do kwoty nie niższej niż 70% aktualnej wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 26 października 1995 r. o społecznych formach rozwoju mieszkalnictwa (Dz. U. z 2024 r. poz. 572);
- 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 wydaniu, zmianie lub uchyleniu zezwolenia na pracę, a także informację o odmowie wydania zezwolenia na pracę;
- 7) zachowuje należytą staranność w postępowaniach o wydanie, zmianę lub uchylenie zezwolenia na pracę;
- 8) udostępnia staroście, wojewodzie, jednostce organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, konsulowi, ministrowi właściwemu do spraw zagranicznych, organowi Państwowej Inspekcji Pracy, Krajowej Administracji Skarbowej, Straży Granicznej oraz Policji, na ich wniosek, dokumenty potwierdzające wypełnienie obowiązków określonych w pkt 1–6 i 9, 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 i 9 nie stosuje się.

3. W przypadkach, o których mowa w art. 6 pkt 3, 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 wydanie 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;
- 5) nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.

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

Art. 19. Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który wydał zezwolenie na pracę, jeżeli:

- 1) cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę;
- 2) cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące;
- 3) cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

Art. 20. 1. Powiadomień, o których mowa w art. 18 ust. 2 i art. 19, dokonuje się za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia, w ciągu 7 dni od dnia wystąpienia okoliczności, o których mowa w art. 18 ust. 1 i art. 19 pkt 1–3.

2. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego praca.gov.pl, które powoduje brak możliwości terminowego powiadomienia w sposób określony w ust. 1, powiadomienia dokonuje się najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

Art. 21. 1. Jeżeli w okresie ważności zezwolenia na pracę cudzoziemca podmiot zatrudniający złożył wniosek o wydanie kolejnego zezwolenia na pracę cudzoziemca w celu kontynuacji pracy na tym samym stanowisku lub w tym samym rodzaju pracy i wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na warunkach określonych w wydanym zezwoleniu na pracę uważa się za legalną od dnia, w którym upłynął okres ważności wydanego zezwolenia do dnia, w którym decyzja w sprawie wydania kolejnego zezwolenia na pracę stała się ostateczna. Do okresów legalnej pracy nie wlicza się okresów zawieszenia postępowania na wniosek strony.

2. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego praca.gov.pl, które powoduje brak możliwości złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio, jeżeli wniosek został złożony pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

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

złożył wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, stosuje się przepis ust. 1.

Art. 22. 1. Organ, który wydał zezwolenie 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 wydania 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, lub 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 uchylecia zezwolenia na pracę cudzoziemca przebywającego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej organ 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 polskiego podmiotu zatrudniającego i na tym samym stanowisku.

Art. 25. 1. Zobowiązanie cudzoziemca do wykonywania czynności wynikających z umowy cywilnoprawnej lub obowiązek świadczenia pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wygasają na okres, w którym cudzoziemiec nie spełnia warunków określonych w art. 3.

2. W przypadku, o którym mowa w ust. 1, strony zachowują prawo do odszkodowania, jeżeli odmowa lub uchylenie zezwolenia na pracę było wynikiem niezachowania należytej staranności, o ile przepisy szczególne albo treść umowy nie stanowią inaczej.

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 polskiego 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 polskiego 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 10 lit. c-f;
- 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 lub wysokość wynagrodzenia określonego według minimalnej stawki godzinowej, o których mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
- 4) wymiar czasu pracy nie będzie niższy niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy lub 40 godzin miesięcznie.

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. Poza przypadkami, o których mowa w art. 13, wydania zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego odmawia się, jeżeli w dniu złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę zawód, w którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę lub rodzaj pracy, która ma być mu powierzona, znajduje się na liście zawodów, określonej przez starostę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca, zamieszczonej w rejestrze, o którym mowa w ust. 5.

2. W przypadku, gdy specyfika wykonywanej przez cudzoziemca pracy nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania, w postępowaniu o wydanie zezwolenia na pracę bierze się pod uwagę listę zawodów i rodzajów pracy, o której mowa w ust. 3, określoną przez starostę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania polskiego podmiotu zatrudniającego.

3. Starosta, na uzasadniony wniosek dyrektora powiatowego urzędu pracy, po uzyskaniu pozytywnej opinii powiatowej rady rynku pracy, może określić listę zawodów i rodzajów

pracy, w stosunku do których odmawia się wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca ze względu na trudną sytuację na lokalnym rynku pracy, uzasadniająca ograniczenie możliwości podjęcia pracy przez cudzoziemców na terenie powiatu.

4. Przy określaniu listy, o której mowa w ust. 3, starosta bierze pod uwagę stopę bezrobocia oraz zwolnienia grupowe na lokalnym rynku pracy, w szczególności liczbę zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych zawodach w stosunku do liczby ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy oraz liczbę osób objętych zwolnieniami grupowymi.

5. Minister właściwy do spraw pracy prowadzi rejestr list zawodów o których mowa w ust. 3, w podziale na powiaty i województwa na portalu praca.gov.pl.

6. Wpisu do rejestru dokonuje starosta. Wpis jest publikowany w rejestrze w dniu następującym po dniu jego dokonania.

7. Do wykreślenia z rejestru list zawodów stosuje się odpowiednio ust. 1–6.

Art. 30. 1. W zezwoleniu na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego określa się:

- 1) dane polskiego podmiotu zatrudniającego, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. a–c;
- 2) dane cudzoziemca, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 3 lit. a, c, d oraz f;
- 3) stanowisko lub rodzaj pracy;
- 4) wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu;
- 5) najniższe wynagrodzenie, jakie będzie otrzymywał 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. 31. 1. Polski podmiot zatrudniający może powierzyć cudzoziemcowi wykonywanie pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym, jeżeli są spełnione pozostałe warunki określone w zezwoleniu na pracę i jeżeli uprzednio powiadomi wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, za pomocą systemu teleinformatycznego praca.gov.pl.

2. Oprócz przypadków, o których mowa w art. 18 ust. 1, zmiana lub wydanie nowego zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego 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 polski 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.

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;
- 4) osoby, która będzie wykonywała powtarzające się świadczenia niepieniężne, o których mowa w art. 176 lub art. 356 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
- 5) osoby, która będzie świadczyła pracę lub usługi w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej.

2. Zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji wydaje się, jeżeli polski podmiot zatrudniający:

- 1) w roku podatkowym poprzedzającym złożenie wniosku 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 społecznych formach rozwoju mieszkalnictwa, oraz

- 2) co najmniej przez okres 1 roku poprzedzającego złożenie wniosku zatrudnia 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. 3 pkt 6 lub art. 3 ust. 1.

3. Jeżeli polski podmiot zatrudniający nie spełnia warunków określonych w ust. 2, zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji może być wydane, jeżeli polski podmiot zatrudniający wykaże, że posiadane przez niego środki lub 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.

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

- 1) dane polskiego podmiotu zatrudniającego, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. a–c;
- 2) dane cudzoziemca, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 3 lit. a, c, d oraz f;
- 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 polski 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 w związku z pełnieniem określonej funkcji 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 do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- 1) w oddziale, zakładzie lub przedstawicielstwie podmiotu zagranicznego albo w podmiocie pozostającym z podmiotem zagranicznym w stosunku dominacji lub zależności lub w stosunku powiązania w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych;
- 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 2024 r. poz. 236) 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 10 lit. c-f;
- 2) wykonywanie pracy przez cudzoziemca będzie odbywało się na warunkach zgodnych z art. 4 ust. 1 i ust. 2 pkt 1-8 oraz art. 5 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73);
- 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 społecznych formach rozwoju mieszkalnictwa;
- 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 tego 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) dane zagranicznego podmiotu zatrudniającego, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. a-c;
- 2) dane cudzoziemca, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 3 lit. a, c, d oraz f;
- 3) stanowisko lub rodzaj pracy;
- 4) wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu;
- 5) najniższe wynagrodzenie, jakie będzie otrzymywał cudzoziemiec na danym stanowisku;
- 6) okres ważności zezwolenia.

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

Art. 41. W przypadku gdy cudzoziemiec będzie delegowany do oddziału, zakładu lub przedstawicielstwa podmiotu zagranicznego albo do podmiotu pozostającego z podmiotem

zagranicznym w stosunku dominacji lub zależności lub w stosunku powiązania w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, prowadzącego działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres krótszy niż 1 rok, 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, zakładu lub przedstawicielstwa podmiotu zagranicznego albo do podmiotu pozostającego z podmiotem zagranicznym w stosunku dominacji lub zależności lub w stosunku powiązania w rozumieniu art. 4 § 1 pkt 4 i 5 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych,
- 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 polskiego 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 polskiego podmiotu zatrudniającego, że zapewnia cudzoziemcowi zakwaterowanie albo że według wiedzy polskiego 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 polskiego 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. 1. 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 polskiego podmiotu zatrudniającego:

- 1) wpisuje wniosek do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej;
- 2) wydaje polskiemu podmiotowi zatrudniającego zaświadczenie o wpisie, o którym mowa w pkt 1.

2. W zaświadczeniu, o którym mowa ust. 1 pkt 2, określa się:

- 1) dane polskiego podmiotu zatrudniającego, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. a-c;
- 2) pracodawcę użytkownika, jeżeli wniosek dotyczy pracy w charakterze pracownika tymczasowego;
- 3) dane cudzoziemca, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 3 lit. a, c, d oraz f;
- 4) miejsce wykonywania pracy sezonowej;
- 5) podstawę prawną wykonywania pracy;
- 6) wymiar czasu pracy w przypadku umowy o pracę albo liczbę godzin pracy w miesiącu lub tygodniu w przypadku umowy cywilnoprawnej;
- 7) najniższe wynagrodzenie jakie będzie otrzymywał cudzoziemiec określone stawką godzinową lub miesięczną;
- 8) zakres podstawowych obowiązków cudzoziemca;
- 9) okres lub okresy pracy sezonowej w poszczególnych latach kalendarzowych wpisane do ewidencji;
- 10) datę wpisu wniosku do ewidencji.

3. W sprawach niewymagających postępowania wyjaśniającego starosta dokonuje czynności, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, albo wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę sezonową w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia kompletnego wniosku.

4. W zaświadczeniu umieszcza się informację o zasadach wjazdu i pobytu cudzoziemców wykonujących pracę sezonową, ich prawach i obowiązkach związanych z dostępem do polskiego rynku pracy oraz pouczenie o prawie do odszkodowania, o którym mowa w art. 58 ust. 3.

5. Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową nie spełnia wymagań ustalonych przepisami prawa, starosta wzywa wnioskodawcę, w terminie nie dłuższym niż 7 dni od dnia złożenia wniosku, do usunięcia braków formalnych. Przepisy art. 64 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego stosuje się odpowiednio.

6. W sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego starosta dokonuje czynności, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, albo wydaje decyzję o odmowie wydania zezwolenia na pracę sezonową w terminie 30 dni od dnia złożenia kompletnego wniosku.

Art. 49. 1. Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową został wpisany do ewidencji wniosków, o której mowa w art. 48 ust. 1 pkt 1, zezwolenie na pracę sezonową wydaje się po wjeździe cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy wydanej w celu wykonywania pracy sezonowej lub w ramach ruchu bezwizowego, jeżeli polski podmiot zatrudniający przedstawił właściwemu staroście oświadczenie o zgłoszeniu się cudzoziemca do pracy wraz z kopią dokumentu podróży cudzoziemca zawierającego wizę, na podstawie której cudzoziemiec aktualnie przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub stempel wjazdu cudzoziemca w ramach ruchu bezwizowego oraz potwierdzenie daty wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen w celu wykonywania pracy sezonowej.

2. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 1, zawiera:

- 1) dane polskiego podmiotu zatrudniającego, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. a–c;
- 2) dane cudzoziemca, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 3 lit. a, c–e;
- 3) dane dotyczące pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) adres zakwaterowania cudzoziemca w okresie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 5) okres, w jakim cudzoziemiec będzie wykonywał pracę sezonową.

3. 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 polski 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.

4. 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 polski 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 ust. 1 pkt 1, postępowanie ulega umorzeniu

z mocy prawa, jeżeli polski 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 polskiego podmiotu zatrudniającego właściwy starosta może dokonać wpisu wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków, o której mowa w art. 48 ust. 1 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 polski podmiot zatrudniający powierzał pracę cudzoziemcowi, którego dotyczy wniosek, zgodnie z zezwoleniem na pracę sezonową, co najmniej raz w okresie 5 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku.

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 ust. 1 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 ust. 1 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) dane polskiego podmiotu zatrudniającego, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 1 lit. a–c;
- 2) dane cudzoziemca, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 3 lit. a, c, d oraz f;
- 3) wymiar czasu pracy w przypadku umowy o pracę albo liczbę godzin pracy w miesiącu lub tygodniu w przypadku umowy cywilnoprawnej;
- 4) najniższe wynagrodzenie, jakie będzie otrzymywał cudzoziemiec, określone stawką godzinową lub miesięczną;
- 5) podstawę prawną 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. Polski 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.

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

- 1) polski podmiot zatrudniający i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej lub umowę o pomocy przy zbiorach zamiast innej umowy cywilnoprawnej;
- 2) polski 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. 13 ust. 1 pkt 1 lit. d i lit. j oraz art. 19.

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 ust. 1 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 ust. 1 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 polski 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 polski 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 ust. 1 pkt 1, a polski podmiot zatrudniający zapewnia mu zakwaterowanie, podmiot ten zawiera z cudzoziemcem odrębną umowę w formie pisemnej określającą warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej.

2. Czynnosc 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. Czynnosc najmu kwatery mieszkalnej określony w umowie najmu nie może być wygórowany w stosunku do wynagrodzenia netto, które otrzymuje cudzoziemiec w okresie najmu, biorąc pod uwagę standard zakwaterowania i stawki rynkowe.

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

5. Cudzoziemiec, któremu podmiot zatrudniający zapewnia zakwaterowanie, może zgłosić staroście, który wydał zezwolenie na pracę sezonową w związku z pracą tego cudzoziemca, że kwatera mieszkalna nie spełnia warunków przewidzianych dla pomieszczeń przeznaczonych do zamieszkania przez ludzi w trakcie ich użytkowania.

6. W uzasadnionych przypadkach starosta przekazuje zgłoszenie, o którym mowa w ust. 5, organom właściwym w zakresie kontroli przestrzegania przepisów dotyczących utrzymywania obiektów budowlanych.

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. W przypadku uchylenia zezwolenia na pracę na podstawie art. 22 ust. 1 pkt 8 lub art. 58 ust. 1 cudzoziemcowi przysługuje prawo do odszkodowania od polskiego podmiotu

zatrudniającego za niewykonanie zobowiązań, które ten podmiot zatrudniający musiałby wykonać, gdyby zezwolenie na pracę nie zostało uchylone.

4. 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 ust. 1 pkt 1, doręcza się ją dodatkowo temu cudzoziemcowi.

5. 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. 1. Polski podmiot zatrudniający składa za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b, oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca, jeżeli:

- 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 10 lit. c–f, 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.

2. Oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca niespełniające warunków określonych w ust. 1 pozostawia się bez rozpoznania.

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

- 1) informacje dotyczące polskiego podmiotu zatrudniającego:
 - a) nazwę albo imię (imiona) i nazwisko,
 - b) adres siedziby albo miejsca zamieszkania,
 - c) numer telefonu oraz adres do doręczeń elektronicznych,

- d) identyfikator podatkowy NIP i numer REGON – w przypadku polskiego podmiotu zatrudniającego prowadzącego działalność gospodarczą,
 - e) numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej,
 - f) numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w przypadku oświadczenia dotyczącego pracownika tymczasowego,
 - g) rodzaj działalności, w zakresie której cudzoziemiec będzie wykonywał pracę, określony według klasyfikacji ustalonej w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej,
 - h) 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) zawód zgodny z klasyfikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,
 - 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 będzie otrzymywał 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) identyfikator podatkowy NIP i numer REGON w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą,
 - d) numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej
 - e) rodzaj działalności według klasyfikacji określonej w przepisach wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej.

2. Do oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca dołącza się oświadczenie złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej przez polski podmiot zatrudniający, 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.

3. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wykaz dokumentów, które polski podmiot zatrudniający jest obowiązany dołączyć do oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, potwierdzających okoliczności określone w oświadczeniu, a także dopełnienie obowiązku dokonania opłaty, o której mowa w art. 61 ust. 1, mając na uwadze potrzebę uzyskania informacji niezbędnych do sprawnego przeprowadzenia postępowania w sprawie wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń.

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

2. Opłata wniesiona w związku z oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca stanowi dochód budżetu państwa i dochód powiatu w częściach równych.

3. Opłata wniesiona w związku z oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca nie podlega zwrotowi.

4. 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, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, biorąc pod uwagę okres wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz szacowany przeciętny koszt postępowania w sprawie oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca.

Art. 62. 1. Starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania polskiego 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 wcześniejszy niż dzień następujący po dniu wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń.

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

- 1) 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 lub wysokość wynagrodzenia określonego według minimalnej stawki godzinowej, o których mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, lub
- 2) oświadczenie zawiera nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub polski podmiot zatrudniający dołączył do oświadczenia dokumenty zawierające takie dane, lub
- 3) zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–k, pkt 2 lub pkt 4–7, lub
- 4) polski podmiot zatrudniający lub osoba fizyczna, która działała w jego imieniu, zostali co najmniej dwukrotnie prawomocnie ukarani za popełnienie wykroczenia, o którym mowa w art. 76 ust. 9, w okresie 12 miesięcy poprzedzających datę złożenia oświadczenia w powiatowym urzędzie pracy, lub
- 5) 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 oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub cudzoziemców, o których mowa w art. 1 ust. 3 pkt 6 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 polskiego 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. Przepisy art. 14 stosuje się odpowiednio w sprawie wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń.

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, z wyłączeniem art. 37.

2. W postępowaniu w sprawie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca:

- 1) stroną postępowania jest wyłącznie podmiot zatrudniający;
- 2) nie stosuje się przepisów art. 31 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego.

3. Środek zaskarżenia w sprawie wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń składa się za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b. Złożenie środka zaskarżenia w inny sposób jest niedopuszczalne.

4. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b, które powoduje brak możliwości wniesienia środka zaskarżenia w sposób określony w ust. 4 w terminie określonym odpowiednio przepisami art. 129 § 2 lub art. 141 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, środek zaskarżenia wnosi się najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

5. 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. Polski 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 kwoty nie niższej niż aktualna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę lub kwota określona według minimalnej stawki godzinowej, o których mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu 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) przekazuje cudzoziemcowi oświadczenie wpisane do ewidencji oświadczeń;
- 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, ministrowi właściwemu do spraw zagranicznych, organowi Państwowej Inspekcji Pracy, Krajowej Administracji Skarbowej, Straży Granicznej oraz Policji, na ich wniosek, dokumenty potwierdzające wypełnienie obowiązków określonych w pkt 1–3, 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 polski 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 polski 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 zamieszkania, nazwy lub formy prawnej polskiego podmiotu zatrudniającego lub pracodawcy użytkownika
- 2) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- 3) polski podmiot zatrudniający i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej;
- 4) zwiększono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określone w oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia;
- 5) nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.

Art. 68. 1. Polski podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, o:

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

2. Polski podmiot zatrudniający, którego oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę przed dniem zakończenia pracy określonym w oświadczeniu.

3. Powiadomień, o których mowa w ust. 1 i 2, dokonuje się za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b.

4. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego praca.gov.pl, które powoduje brak możliwości terminowego powiadomienia w sposób określony w ust. 1, powiadomienia dokonuje się najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

5. Wskutek powiadomienia, o którym mowa w ust. 2, wpis oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń ulega unieważnieniu z mocy prawa.

Art. 69. 1. Jeżeli polski podmiot zatrudniający, który zatrudniał cudzoziemca na podstawie umowy o pracę przez okres nie krótszy niż 3 miesiące w związku z oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca wpisanym do ewidencji oświadczeń, złożył przed dniem

zakończenia pracy określonym w oświadczeniu wniosek o wydanie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę, a wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń uważa się za legalną od dnia zakończenia pracy określonego w oświadczeniu do dnia wydania 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. W przypadku nieprawidłowego działania systemu informatycznego praca.gov.pl, które powoduje brak możliwości złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, przepis ust. 1 stosuje się odpowiednio, jeżeli został złożony wniosek pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

4. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio w przypadku wniosku cudzoziemca o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, w celu kontynuacji zatrudnienia u danego polskiego podmiotu zatrudniającego na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę.

Rozdział 7

Indywidualne konta oraz przetwarzanie danych w systemach teleinformatycznych

Art. 70. 1. Indywidualne konto w systemie teleinformatycznym praca.gov.pl może założyć:

- 1) osoba fizyczna:
 - a) upoważniona do reprezentowania podmiotu zatrudniającego lub
 - b) będąca podmiotem zatrudniającym nieprowadzącym działalności gospodarczej, lub
 - c) będąca cudzoziemcem, którego dotyczy zezwolenie na pracę lub oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca;
- 2) podmiot zatrudniający niewymieniony w pkt 1 lit. b.

2. Założenie indywidualnego konta w systemie teleinformatycznym praca.gov.pl i dostęp do konta wymaga uwierzytelnienia:

- 1) zgodnie z metodami wymienionymi w art. 20a ust. 1 ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne albo

- 2) z wykorzystaniem certyfikatu, o którym mowa w art. 19e ust. 2a ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne, wydanego użytkownikowi publicznej aplikacji mobilnej po uwierzytelnieniu w sposób określony w art. 20a ust. 1 tej ustawy.

3. Zakładając indywidualne konto:

- 1) osoba fizyczna, o której mowa w ust. 1 pkt 1 podaje następujące dane:
- a) login profilu zaufanego dla elektronicznej Platformy Usług Administracji Publicznej (ePUAP),
 - b) imię (imiona) i nazwisko,
 - c) miejsce zamieszkania,
 - d) numer PESEL, a w przypadku jego braku, inny numer identyfikujący osobę, o której mowa w ust. 1 pkt 1 w krajach Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego, kraj wydający taki numer identyfikujący oraz jego nazwę,
 - e) adres do doręczeń elektronicznych,
 - f) numer telefonu;
- 2) podmiot zatrudniający będący jednostką organizacyjną podaje:
- a) numer w Krajowym Rejestrze Sądowym, o ile posiada,
 - b) identyfikator podatkowy NIP,
 - c) numer REGON,
 - d) nazwę lub firmę,
 - e) adres siedziby,
 - f) adres do doręczeń elektronicznych,
 - g) numer telefonu;
- 3) podmiot zatrudniający będący osobą fizyczną prowadzącą działalność gospodarczą podaje:
- a) login profilu zaufanego dla elektronicznej Platformy Usług Administracji Publicznej (ePUAP),
 - b) imię (imiona) i nazwisko,
 - c) firmę przedsiębiorcy,
 - d) miejsce zamieszkania,
 - e) numer PESEL, a w przypadku jego braku, inny numer identyfikujący osobę, o której mowa w ust. 1 pkt 1 w krajach Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego, kraj wydający taki numer identyfikujący oraz jego nazwę,

- f) identyfikator podatkowy NIP,
- g) numer REGON,
- h) adres do doręczeń elektronicznych,
- i) numer telefonu;

4. Zamiast danych, o których mowa w ust. 3 pkt 2 lit. a oraz b, zagraniczny podmiot zatrudniający podaje inny numer identyfikujący zagraniczny podmiot zatrudniający, kraj wydający taki numer identyfikujący oraz jego nazwę.

5. Organ właściwy w sprawach zezwoleń na pracę lub oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca jest obowiązany do zapewnienia w lokalu urzędu pomocy przy zakładaniu konta oraz składaniu wniosków, o których mowa w art. 8 ust. 2, oświadczeń, o których mowa w art. 59 ust. 1, środków zaskarżenia, o których mowa w art. 8 ust. 4 i art. 65 ust. 3, oraz powiadomień, o których mowa w art. w art. 18 ust. 2, art. 19 i art. 68 ust. 1 i 2.

6. Organ właściwy w sprawach zezwoleń na pracę lub oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca może pełnić funkcję punktu potwierdzającego, o którym mowa w art. 20c ustawy z dnia 17 lutego 2005 r. o informatyzacji działalności podmiotów realizujących zadania publiczne (Dz. U. z 2024 r. poz. 307).

7. Podania (wnioski, wyjaśnienia, odwołania, zażalenia), dokumenty i pisma dotyczące tych podań wnosi się za pośrednictwem systemu teleinformatycznego praca.gov.pl przy użyciu konta indywidualnego. Przepis art. 63 § 1 zdanie 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego stosuje się odpowiednio.

8. Podania oraz dokumenty albo cyfrowe odwzorowania dokumentów dołączane w systemie teleinformatycznym są podpisywane kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym. Przepis art. 64 § 2 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego stosuje się odpowiednio.

9. Decyzje, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacje i inne pisma dotyczące postępowania w sprawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca są doręczane w postaci elektronicznej na konto indywidualne. Informację o umieszczeniu na koncie decyzji, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacji lub innego pisma organ prowadzący postępowanie przesyła na wskazany na koncie adres poczty elektronicznej lub numer telefonu.

10. Decyzje, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacje i inne pisma uznaje się za doręczone:

- 1) w momencie ich odbioru na koncie;

2) po upływie 14 dni od dnia umieszczenia decyzji, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacji lub innego pisma na koncie – w przypadku ich nieodebrania.

11. W sprawach doręczeń nieuregulowanych w niniejszych przepisach przepisy art. 39 § 3, art. 40–49b oraz art. 57 § 5 pkt 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego stosuje się odpowiednio.

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, w celu wykonywania zadań określonych niniejszą ustawą:

- 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, w zakresie rozpatrywania środków zaskarżenia.

4. W rejestrze spraw dotyczących zezwoleń na pracę przetwarza się dane, o których mowa w art. 9 ust. 1, jak również informacje o dokumentach dołączanych w postępowaniu, postanowieniach, wpisach do ewidencji, zaświadczeniach, decyzjach administracyjnych i orzeczeniach sądu w celu prowadzenia postępowań w sprawach zezwoleń na pracę oraz udostępniania danych uprawnionym organom i instytucjom.

5. W rejestrze spraw dotyczących zezwoleń na pracę sezonową przetwarza się 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 celu prowadzenia postępowań w sprawach zezwoleń na pracę oraz udostępniania danych uprawnionym organom i instytucjom.

6. W rejestrze spraw dotyczących oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca przetwarza się 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 celu prowadzenia postępowań w sprawach zezwoleń na pracę oraz udostępniania danych uprawnionym organom i instytucjom.

Art. 72. 1. Minister właściwy do spraw pracy tworzy i prowadzi w systemach teleinformatycznych rejestr centralny obejmujący dane przetwarzane w rejestrach, o których mowa w art. 71 ust. 1 (rejestr centralny).

2. Wojewoda, starosta i minister właściwy do spraw pracy przekazują dane do rejestru centralnego oraz mogą korzystać z danych przetwarzanych w rejestrze centralnym 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 (Dz. U. z 2024 r. poz. 475).

3. Minister właściwy do spraw pracy przetwarza dane osobowe w rejestrze centralnym w celu udostępniania danych uprawnionym organom i instytucjom w zakresie określonym przepisami prawa.

4. Dane przetwarzane w rejestrze centralnym dla celów statystycznych są anonimizowane.

Art. 73. 1. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje od organów Państwowej Inspekcji Pracy nieodpłatnie w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu:

- 1) informacje o ukaraniu w okresie ostatnich 2 lat podmiotu zatrudniającego lub osoby działającej w jego imieniu za wykroczenie określone w art. 76 ust. 1 lub 3–5;
- 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 zatrudniający 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 od organów Straży Granicznej nieodpłatnie w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu:

- 1) informacje o skierowaniu do sądu w okresie ostatnich 2 lat wniosku o ukaranie podmiotu zatrudniającego 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 zatrudniający lub przez osobę działającą w jego imieniu.

3. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje z Krajowego Rejestru Karnego nieodpłatnie w trybie na żądanie określonym w ustawie z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 276) danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu:

- 1) informacje o prawomocnym skazaniu za przestępstwo, o którym mowa w art. 189a, art. 218–221, art. 225 § 2, art. 270, art. 271, art. 272, art. 273 lub art. 275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny, popełnione przez podmiot zatrudniający lub przez osobę działającą w jego imieniu;
- 2) informacje o prawomocnym skazaniu cudzoziemca za przestępstwo określone w art. 270, art. 271, art. 272, art. 273 lub art. 275 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny.

4. 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 z systemu teleinformatycznego Straży Granicznej dotyczące przekraczania przez cudzoziemców granicy Rzeczypospolitej Polskiej w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu, o których mowa w art. 14 pkt 1 i art. 52 ust. 2.

5. 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 zatrudniającego, podlegającym opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych albo podatkiem dochodowym od osób prawnych;
- 2) informacje o zaległościach podmiotu zatrudniającego z tytułu podatku dochodowego od osób fizycznych albo podatku dochodowego od osób prawnych;
- 3) liczbach podatników wykazanych przez płatnika w deklaracjach dotyczących pobranych zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, uzyskujących od nich dochody,

o których mowa w art. 32 ust. 1 i art. 42e ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 226 i 232).

6. 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:

- 1) dopełniania obowiązków zgłoszenia pracowników lub innych osób objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym do ubezpieczenia społecznego;
- 2) dopełniania obowiązków zgłoszenia umowy o dzieło, o której mowa w art. 36 ust. 17 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2024 r. poz. 497);
- 3) liczby osób zgłoszonych do ubezpieczenia;
- 4) zaległości podmiotu zatrudniającego w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz Fundusz Solidarnościowy.

7. 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 ubezpieczenie społeczne rolników za pomocników rolnika;
- 3) liczbie pomocników rolnika zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego rolników;
- 4) informacje o zaległościach podmiotu zatrudniającego w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne rolników i na ubezpieczenie zdrowotne.

8. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje nieodpłatnie z krajowego zbioru rejestrów, ewidencji i wykazu w sprawach cudzoziemców, o którym mowa w art. 449 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, 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

– na zasadach i w trybie określonych w art. 453 i art. 454 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

9. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje nieodpłatnie dane z Krajowego Rejestru Sądowego udostępniane przez Centralną Informację Krajowego Rejestru Sądowego w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych dla tego postępowania.

10. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje nieodpłatnie dane z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych dla tego postępowania na zasadach i w trybie określonych w art. 48 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej i Punkcie Informacji dla Przedsiębiorcy (Dz. U. z 2022 r. poz. 541).

11. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje z rejestru PESEL, nieodpłatnie w drodze teletransmisji danych w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu dane osób fizycznych:

- 1) będących polskimi podmiotami zatrudniającymi, obejmujące:
 - a) imiona i nazwisko,
 - b) adres miejsca zameldowania,
 - c) numer PESEL;
- 2) będących ustawowymi lub statutowymi przedstawicielami jednostek organizacyjnych będących polskimi podmiotami zatrudniającymi, obejmujące:
 - a) imiona i nazwisko,
 - b) adres miejsca zameldowania,
 - c) numer PESEL;
- 3) cudzoziemców, obejmujące:
 - a) imiona i nazwisko,
 - b) płeć,
 - c) datę urodzenia,
 - d) obywatelstwo,
 - e) numer PESEL,

- f) seria, numer i data ważności ważnego dokumentu podróży lub innego ważnego dokumentu potwierdzającego tożsamość i obywatelstwo.

12. Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca pozyskuje dane, o których mowa w ust. 1–11, z systemów zewnętrznych za pośrednictwem systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy.

Art. 74. 1. Dane z rejestru centralnego udostępnia się na wniosek, za pomocą zabezpieczonych, adekwatnie do oszacowanego ryzyka, 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 i ministrowi właściwemu do spraw zagranicznych 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 realizacji jej zadań ustawowych;
- 7) Policji w celu prowadzenia kontroli legalności pobytu cudzoziemców;
- 8) organom Krajowej Administracji Skarbowej w celu realizacji zadań ustawowych;
- 9) Prezesowi Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w celu prowadzenia postępowań w sprawach z zakresu ubezpieczenia społecznego rolników oraz ubezpieczenia zdrowotnego;
- 10) Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w celu realizacji zadań w zakresie ubezpieczeń społecznych;

- 11) Głównemu Inspektorowi Transportu Drogowego w celu prowadzenia postępowań w sprawie świadectw kierowców;
- 12) Służbie Kontrwywiadu Wojskowego w celu realizacji zadań, o których mowa w art. 5 ustawy z dnia 9 czerwca 2006 r. o Służbie Kontrwywiadu Wojskowego oraz Służbie Wywiadu Wojskowego (Dz. U. z 2023 r. poz. 81, 1834 i 1860).

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) stosują odpowiednie środki techniczne i organizacyjne zapewniające bezpieczeństwo przetwarzanych danych;
- 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, o których mowa w ust. 1, 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 wydania zezwolenia na pracę, uchylenia zezwolenia na pracę lub pozostawienia wniosku w sprawie zezwolenia na pracę bez rozpoznania organy prowadzące rejestry, o których mowa w art. 71 ust. 3, usuwają z nich dane osobowe cudzoziemca, dane podmiotu zatrudniającego oraz dane pracodawcy użytkownika lub podmiotu, do którego cudzoziemiec został delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

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 500 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 nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca, 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 300 zł do 3000 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 od 100 do 5000 zł.

10. Kto zatrudnia cudzoziemca skierowanego do wykonywania pracy przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.

11. Karę grzywny, o której mowa w ust. 1, wymierza się w kwocie nie niższej niż 500 zł za jednego cudzoziemca.

12. Karę grzywny, o której mowa w ust. 3–5, wymierza się w kwocie nie niższej niż 3000 zł za jednego cudzoziemca.

Art. 77. Nie podlega karze za wykroczenie określone w art. 76 ust. 1, polegające na zatrudnieniu cudzoziemca nieposiadającego ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, kto, zatrudniając cudzoziemca, spełnił łącznie następujące warunki:

- 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, którego zatrudnił, do ubezpieczeń społecznych, o ile obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów.

Art. 78. 1. W sprawach o czyny, o których mowa w art. 76, prawa pokrzywdzonego w imieniu dysponenta Funduszu Pracy wykonuje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu zatrudniającego.

2. Środki z tytułu orzeczonych i wyegzekwowanych kar grzywnien, o których mowa w art. 76, stanowią przychód Funduszu Pracy.

3. Sądy przekazują środki, o których mowa w ust. 2, na rachunek bankowy starosty właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu zatrudniającego, w trybie i terminach określonych w przepisach dotyczących sposobu wykonywania budżetu państwa.

Rozdział 9

Szczególne działania w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej cudzoziemców

Art. 79. 1. Minister właściwy do spraw pracy może opracować resortowy program aktywizacyjny dla cudzoziemców.

2. W ramach programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców mogą być podejmowane działania mające na celu wspieranie aktywizacji zawodowej, integracji i aktywności społecznej cudzoziemców.

3. Program aktywizacyjny dla cudzoziemców wraz z kosztami jego obsługi jest finansowany z Funduszu Pracy.

4. Powierzenie realizacji zadań w zakresie programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców odbywa się po przeprowadzeniu konkursu ofert ogłaszanego przez ministra właściwego do spraw pracy.

5. Konkurs ofert jest kierowany do:

- 1) podmiotów ekonomii społecznej, o których mowa w art. 2 pkt 5 ustawy z dnia 22 sierpnia 2022 r. o ekonomii społecznej (Dz. U. z 2024 r. poz. 113),
- 2) publicznych służb zatrudnienia;
- 3) Ochotniczych Hufców Pracy;
- 4) agencji zatrudnienia;
- 5) instytucji szkoleniowych;
- 6) jednostek samorządu terytorialnego.

6. Na stronie podmiotowej ministra właściwego do spraw pracy w Biuletynie Informacji Publicznej umieszcza się ogłoszenie o konkursie ofert oraz informacje o wyniku tego konkursu.

7. Do wyboru realizatorów zadań nie stosuje się przepisów o prowadzeniu działalności pożytku publicznego na podstawie zlecenia realizacji zadań publicznych, o których mowa w dziale II w rozdziale 2 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

Art. 80. 1. W ogłoszeniu o konkursie ofert określa się:

- 1) zadanie będące przedmiotem konkursu ofert;
- 2) wysokość środków przeznaczonych na realizację zadania;
- 3) terminy i warunki realizacji zadania;
- 4) kryteria oceny ofert;
- 5) miejsce i termin składania ofert – przy czym termin ten nie może być krótszy niż 7 dni od dnia ogłoszenia konkursu;
- 6) termin rozstrzygnięcia konkursu ofert;
- 7) termin i sposób ogłoszenia wyników konkursu ofert;
- 8) informację o możliwości odwołania konkursu ofert przed upływem terminu na złożenie ofert oraz możliwości przedłużenia terminu złożenia ofert i terminu rozstrzygnięcia konkursu ofert;
- 9) dodatkowe warunki lub informacje – o ile jest to konieczne.

2. Oferta złożona w konkursie ofert zawiera:

- 1) szczegółowy sposób realizacji zadania;
- 2) termin i miejsce realizacji zadania;
- 3) harmonogram działań w zakresie realizacji zadania;
- 4) kalkulację przewidywanych kosztów realizacji zadania;
- 5) inne postanowienia wynikające z dodatkowych warunków lub informacji, o których mowa w ust. 1 pkt 9.

3. Do oferty dołącza się:

- 1) aktualny odpis z odpowiedniego rejestru lub inne dokumenty informujące o statusie prawnym podmiotu składającego ofertę i umocowaniu osób go reprezentujących;
- 2) oświadczenie osoby uprawnionej do reprezentowania podmiotu składającego ofertę potwierdzające, że w stosunku do podmiotu składającego ofertę nie stwierdzono niezgodnego z przeznaczeniem wykorzystania środków publicznych;
- 3) oświadczenie osoby uprawnionej do reprezentowania podmiotu składającego ofertę o niekaralności zakazem pełnienia funkcji związanych z dysponowaniem środkami

publicznymi oraz niekaralności za umyślne przestępstwo lub umyślne przestępstwo skarbowe.

4. Oświadczenia, o których mowa w ust. 3 pkt 2 i 3, są składane pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy/a odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia wynikającej z art. 233 § 1 i 6 ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny.”. Klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń.

5. Minister właściwy do spraw pracy może powołać zespół do oceny ofert w składzie co najmniej trzech osób. W przypadku powołania zespołu minister właściwy do spraw pracy wyznacza przewodniczącego zespołu.

6. Do członków zespołu biorących udział w przeprowadzaniu konkursu ofert oraz dokonywaniu wyboru najkorzystniejszych ofert stosuje się przepisy ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, dotyczące wyłączenia pracownika.

Art. 81. 1. Realizacja programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców odbywa się na podstawie umowy.

2. Umowa określa:

- 1) liczbę cudzoziemców objętych programem;
- 2) zakres działań i okres ich realizacji;
- 3) przewidywane efekty, z podaniem mierników pozwalających ocenić indywidualne efekty;
- 4) kwotę i tryb przekazania środków Funduszu Pracy przysługujących z tytułu realizacji programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców;
- 5) kwotę przekazywanych środków;
- 6) termin i sposób rozliczenia przyznanych środków z Funduszu Pracy;
- 7) termin zwrotu niewykorzystanej części środków z Funduszu Pracy;
- 8) sposób kontroli i zakres monitorowania realizacji programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców, w tym rozliczania przyznanych środków z Funduszu Pracy;
- 9) warunki i sposób zmiany oraz rozwiązania umowy;
- 10) inne postanowienia wynikające z dodatkowych warunków lub informacji, o których mowa w art. 216 ust. 1 pkt 9.

Art. 82. 1. Do środków z Funduszu Pracy przekazanych na realizację programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców stosuje się odpowiednio przepisy art. 57, art. 168 i art. 169 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych.

2. Środki Funduszu Pracy przyznane na realizację programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców:

- 1) wykorzystane niezgodnie z przeznaczeniem,
- 2) niewykorzystane,
- 3) pobrane nienależnie,
- 4) pobrane w nadmiernej wysokości

– podlegają zwrotowi na rachunek bankowy dysponenta Funduszu Pracy.

3. Środki Funduszu Pracy, o których mowa w ust. 2 pkt 1, 3 i 4, podlegają zwrotowi wraz z odsetkami w wysokości określonej jak dla zaległości podatkowych.

Art. 83. 1. Minister właściwy do spraw pracy może dofinansować z Funduszu Pracy koszty szkolenia z języka polskiego dla cudzoziemców przebywających legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, posiadających:

- 1) dyplom, o którym mowa w art. 7 ust. 2a pkt 7 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentystry (Dz. U. z 2023 r. poz. 1516, 1617, 1831 i 1972), z wyłączeniem obowiązku posiadania uwierzytelnień, o których mowa w tym przepisie – na wniosek okręgowej izby lekarskiej, o której mowa w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 2 grudnia 2009 r. o izbach lekarskich (Dz. U. z 2021 r. poz. 1342 oraz z 2023 r. poz. 1234), zwanej dalej „okręgową izbą lekarską”;
- 2) dyplom, o którym mowa w art. 35a ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej (Dz. U. z 2022 r. poz. 2702 i 2705 oraz z 2023 r. poz. 185 i 1234), z wyłączeniem obowiązku posiadania uwierzytelnień, o których mowa w tym przepisie – na wniosek okręgowej izby pielęgniarek i położnych, o której mowa w art. 2 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 1 lipca 2011 r. o samorządzie pielęgniarek i położnych (Dz. U. z 2021 r. poz. 628), zwanej dalej „okręgową izbą pielęgniarek i położnych”.

2. Dofinansowanie kosztu szkolenia, o którym mowa w ust. 1, nie może przekraczać kwoty 3000 zł dla jednej osoby za jedno szkolenie. Cudzoziemiec, o którym mowa w ust. 1, może wziąć udział w maksymalnie trzech szkoleniach.

3. Okręgowa izba lekarska albo okręgowa izba pielęgniarek i położnych składa do ministra właściwego do spraw pracy, raz w miesiącu, wniosek o dofinansowanie kosztów szkolenia, o których mowa w ust. 1, zawierający:

- 1) nazwę i adres instytucji przeprowadzającej szkolenie;
- 2) termin i zakres szkolenia oraz liczbę godzin szkolenia;
- 3) planowaną wysokość kosztów szkolenia;
- 4) planowaną liczbę osób uczestniczących w szkoleniu.

4. W przypadku braku środków finansowych wniosek o dofinansowanie kosztów szkolenia, o których mowa w ust. 1, rozpatruje się negatywnie.

5. Minister właściwy do spraw pracy po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku podpisuje umowę z okręgową izbą lekarską albo z okręgową izbą pielęgniarek i położnych i przekazuje kwotę na dofinansowanie kosztów szkolenia, o których mowa w ust. 1.

6. Umowa, o której mowa w ust. 5, określa w szczególności:

- 1) okręgową izbę lekarską albo okręgową izbę pielęgniarek i położnych, z którą zawierana jest umowa;
- 2) numer rachunku bankowego okręgowej izby lekarskiej albo okręgowej izby pielęgniarek i położnych, na który mają być przekazane środki finansowe;
- 3) termin i zakres szkolenia oraz liczbę godzin szkolenia;
- 4) planowaną wysokość kosztów szkolenia;
- 5) planowaną liczbę osób uczestniczących w szkoleniu.

7. Po zakończeniu szkolenia okręgowa izba lekarska albo okręgowa izba pielęgniarek i położnych przekazuje do ministra właściwego do spraw pracy sprawozdanie zawierające:

- 1) wykaz osób, które ukończyły szkolenie, obejmujący:
 - a) imię (imiona) i nazwisko (nazwiska),
 - b) datę urodzenia,
 - c) rodzaj dokumentu stanowiącego podstawę przekroczenia granicy, jeżeli występuje,
 - d) serię i numer dokumentu stanowiącego podstawę przekroczenia granicy, jeżeli występuje,
 - e) numer PESEL – jeżeli został nadany;
- 2) rozliczenie otrzymanych środków na podstawie ostatecznych kosztów szkolenia wraz z określeniem poniesionych wydatków.

8. Okręgowa izba lekarska albo okręgowa izba pielęgniarek i położnych załącza do sprawozdania, o którym mowa w ust. 7, zaświadczenia o ukończeniu szkolenia osób wykazanych w sprawozdaniu oraz dokumenty potwierdzające poniesienie wydatków w wysokości wynikającej ze sprawozdania.

9. W przypadku gdy ostateczny koszt szkolenia jest niższy niż koszt szkolenia, o którym mowa w ust. 3 pkt 3, okręgowa izba lekarska albo okręgowa izba pielęgniarek i położnych zwraca nadwyżkę ministrowi właściwemu do spraw pracy.

10. Okręgowa izba lekarska albo okręgowa izba pielęgniarek i położnych zwraca koszt szkolenia, o którym mowa w ust. 1, w przypadku gdy szkolenie się nie odbędzie.

11. W przypadku wykorzystania przyznanego dofinansowania kosztu szkolenia, o którym mowa w ust. 1, niezgodnie z przeznaczeniem, pobrania go nienależnie lub w nadmiernej wysokości przepisy art. 169 ust. 1–6 ustawy z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych stosuje się odpowiednio.

12. W przypadku negatywnego rozpatrzenia wniosku, o którym mowa w ust. 3, minister właściwy do spraw pracy informuje okręgową izbę lekarską albo okręgową izbę pielęgniarek i położnych o przyczynach nieuwzględnienia tego wniosku.

Art. 84. W powiatowych urzędach pracy mogą być tworzone wyspecjalizowane punkty wspierania cudzoziemców na rynku pracy.

Rozdział 10

Zmiany w przepisach

Art. 85. W ustawie z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1080, z późn. zm.⁵⁾) 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy (Dz. U. poz. ...)”.

Art. 86. W ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz. U. z 2024 r. poz. 90) 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:

- 1) są obywatelami polskimi;
- 2) są obywatelami państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) – stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej;

⁵⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 2600 oraz z 2023 r. poz. 289, 1088, 1489, 1723, 1860 i 2608.

- 3) w rozumieniu art. 2 pkt 4 lit. a ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. z 2024 r. poz. 633) są członkami rodzin osób, o których mowa w pkt 2, dołączającymi do tych osób lub z nimi przebywającymi;
- 4) w rozumieniu art. 2 pkt 4 lit. b ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin są członkami rodziny obywatela polskiego, przebywającymi z nim na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 5) są osobami, o których mowa w art. 19 ust. 2 i 3 lub art. 19a ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin;
- 6) są 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.⁶⁾), zwanej dalej „Umową Wystąpienia”, oraz członków ich rodzin, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. e oraz f Umowy Wystąpienia;
- 7) są cudzoziemcami, o których mowa w art. 3 ust. 1 lub 3 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (Dz. U. poz. ...).”.

Art. 87. W ustawie z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 276) w art. 19 ust. 1aa otrzymuje brzmienie:

„1aa. Podmioty wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 4–7, 8 oraz organ, w związku z prowadzonym postępowaniem w sprawach zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową oraz oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca w zakresie wynikającym z art. 73 ust. 3 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (Dz. U. z ... r. poz. ...), mogą uzyskiwać informacje o osobie i informacje o podmiocie zbiorowym na podstawie danych zgromadzonych w Rejestrze także na żądanie.”.

⁶⁾ Zmiany wymienionej umowy zostały ogłoszone w Dz. Urz. UE L 225 z 14.7.2020, str. 53, Dz. Urz. UE L 443 z 30.12.2020, str. 3, Dz. Urz. UE L 43 z 24.2.2022, str. 84, Dz. Urz. UE L 131, 5.5.2022, str. 9, Dz. Urz. UE L 102 z 17.4.2023, str. 61, Dz. Urz. UE L 184 z 21.7.2023, str. 111 oraz Dz. Urz. UE L, 2023/2471, 7.11.2023, str. 1.

Art. 88. W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2022 r. poz. 1124 oraz z 2023 r. poz. 1963) 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 2023 r. poz. 1110), 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 2024 r. poz. 73), 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 oraz z 2023 r. poz. 1667), 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 2024 r. poz. 449), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 367–372 ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. ...), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 76 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (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 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) o czyny określone w art. 76 ust. 1, 2 i 6–9 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Straży Granicznej”.

Art. 89. W ustawie z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1504) w art. 35 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„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, na wniosek osoby, której dotyczy wniosek o udzielenie ochrony międzynarodowej, wydaje zaświadczenie, które wraz z tymczasowym zaświadczeniem tożsamości cudzoziemca uprawnia tę osobę do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na zasadach i w trybie określonych w ustawie z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (Dz. U. poz. ...).

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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy.”.

Art. 90. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97) 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, a także wykroczeń, o których mowa w:

- a) art. 27–27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110),
- b) art. 27–28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73),
- c) art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 i z 2023 r. poz. 1667),
- d) art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2024 r. poz. 449)
- e) art. 367–372 ustawy z dnia o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. ...),
- f) art. 76 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (Dz. U. poz. ...),
- g) art. 27–27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110),
- h) art. 27–28b ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73),
- i) art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2020 r. poz. 2207 i z 2023 r. poz. 1667),
- j) art. 10 ustawy z dnia 10 stycznia 2018 r. o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni (Dz. U. z 2024 r. poz. 449)

– 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 ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 3 oraz przepisów ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 4, przez podmioty kontrolowane i organy sprawujące nadzór nad przedsiębiorstwami lub innymi jednostkami organizacyjnymi państwowymi albo samorządowymi.”;

3) w art. 37:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W razie stwierdzenia w toku kontroli wykroczenia polegającego na naruszeniu przepisów ustawy z dnia ... o rynku pracy i służbach zatrudnienia w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 3 lub przepisów ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy w zakresie określonym w art. 10 ust. 1 pkt 4, inspektor pracy prowadzi postępowanie mandatowe lub występuje z wnioskiem do sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości.”,

b) w ust. 3 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) wojewodę – o stwierdzonych przypadkach naruszenia przepisów ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy”.

Art. 91. W ustawie z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz. U. z 2023 r. poz. 192) w art. 6 w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

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

Art. 92. W ustawie z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk (Dz. U. z 2020 r. poz. 1796 i z 2019 r. poz. 1655) 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy (Dz. U. poz. ...).”.

Art. 93. 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) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 1 w ust. 1 dodaje się pkt 3 w brzmieniu:

„3) zadania właściwych ministrów w zakresie monitorowania zjawiska powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.”;

2) uchyla się art. 2 i art. 3;

3) po art. 14 dodaje się art. 14a w brzmieniu:

„Art. 14a. 1. Minister właściwy do spraw pracy w uzgodnieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych:

1) określa – na podstawie oceny ryzyka powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – sektory działalności na poziomie sekcji, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD), o szczególnym natężeniu powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

2) przygotowuje – na podstawie informacji przekazanych przez Straż Graniczną i Państwową Inspekcję Pracy – i przekazuje Komisji Europejskiej:

a) co roku, do dnia 30 czerwca – informacje o liczbie przeprowadzonych w poprzednim roku kontroli w zakresie powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz procentowym udziale podmiotów powierzających wykonywanie pracy tym cudzoziemcom w każdym sektorze, o którym mowa w pkt 1,

b) co trzy lata – sprawozdania z realizacji ustawy określającej skutki powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Ministrowie właściwi do spraw odpowiednio: budownictwa, gospodarki przestrzennej i mieszkaniowej, finansów publicznych, gospodarki, nauki, rolnictwa, rozwoju regionalnego, rybołówstwa, transportu, turystyki, zabezpieczenia społecznego, spraw zagranicznych oraz zdrowia są obowiązani do współpracy z ministrem właściwym do spraw pracy i ministrem właściwym do spraw wewnętrznych przy ocenie ryzyka

i określaniu sektorów działalności o szczególnym natężeniu powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej”.

Art. 94. W ustawie z dnia 13 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2023 r. poz. 519, 185 i 547) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 7 ust. 2 pkt 1, 2 i 3, art. 13 pkt 18, art. 77 ust. 1 pkt 1 lit. g i ust. 11, art. 106 ust. 1a pkt 1 i pkt 3 oraz ust. 1b, art. 114 ust. 1 pkt 4 oraz ust. 4b, art. 114a ust. 1, art. 117 pkt 1, art. 118 ust. 1 pkt 1 i ust. 2, art. 120 ust. 6 pkt 2, art. 121 ust. 1, art. 122 pkt 2, art. 123 ust. 1 i 2, art. 127a ust. 1, art. 135 ust. 3 i ust. 4 pkt 1 lit. a, art. 142a ust. 1, art. 187 pkt 5 oraz art. 337 ust. 3 i 4, wyrazy „podmiot powierzający wykonywanie pracy” lub „podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi” zastępuje się wyrazami „podmiot zatrudniający” w odpowiednich przypadkach;

2) w art. 3 pkt 23 otrzymuje brzmienie:

„23) wykonywanie pracy – wykonywanie pracy przez cudzoziemca w związku z jego zatrudnieniem w rozumieniu art. 2 pkt 9 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (Dz. U. poz. ...)”;

3) 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”;

4) 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. 30, art. 35 lub art. 40 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, 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. 62 ust. 1 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy.

3. Wiza w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5a, może być wydana cudzoziemcowi, którego dotyczy wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową wpisany do ewidencji, o której mowa w art. 48 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, jeżeli cudzoziemiec przedstawi zaświadczenie, o którym

mowa w art. 48 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Zaświadczenie wydane na okresy, o których mowa w art. 51 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, 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, o którym mowa w art. 30, art. 35 lub art. 40 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub dokumencie dotyczącym zatrudnienia cudzoziemca, innym niż zaświadczenie, o którym mowa w art. 48 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca wpisane do ewidencji oświadczeń, o której mowa w art. 62 ust. 1 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy. 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. 62 ust. 1 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy. 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. 48 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy. 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.”;

5) 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub”;
- 6) w art. 77:
- a) w ust. 1 w pkt 1 lit. sa otrzymuje brzmienie:
 - „sa) informacje o posiadanym zezwoleniu na pracę, zaświadczeniu o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca lub zwolnieniu z wymogu posiadania zezwolenia na pracę”;
 - b) w ust. 11 wyrazy „na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzone wykonywanie pracy” zastępuje się wyrazami „na podstawie których cudzoziemiec może zostać zatrudniony”;
- 7) 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub”;
- 8) w art. 106 w ust. 1a:
- a) wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:
 - „Cudzoziemiec ubiegający się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji albo zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej, jeżeli celem pobytu cudzoziemca jest

wykonywanie pracy poprzez pełnienie funkcji w zarządzie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub spółki akcyjnej, którą utworzył lub której udziały lub akcje objął lub nabył lub prowadzenie spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej przez komplementariusza, lub działanie w charakterze prokurenta, lub wykonywanie powtarzających się świadczeń niepieniężnych, o których mowa w art. 176 lub art. 356 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych, składając wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy dołącza do niego wypełniony przez podmiot zatrudniający załącznik zawierający:”,

b) w pkt 2:

– wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„informacje na temat pracy, którą cudzoziemiec ma wykonywać:”,

– po lit. a dodaje się lit. aa w brzmieniu:

„aa) zawód zgodny z klasyfikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy,”,

– lit. g otrzymuje brzmienie:

„g) okres, na jaki podmiot zatrudniający lub pracodawca użytkownik chce zatrudnić cudzoziemca;”;

9) w art. 106a w ust. 1 w pkt 10 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„informacje na temat pracy, którą cudzoziemiec ma wykonywać:”;

10) w art. 114:

a) w ust. 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) cudzoziemiec będzie wykonywał pracę w zawodzie, który nie znajduje się na liście zawodów lub rodzajów pracy, o której mowa w art. 29 ust. 3 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy;”;

b) uchyla się ust. 3 i 3a,

c) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Przepisu ust. 1 pkt 3 i 4 nie stosuje się, gdy cudzoziemiec spełnia warunki zwolnienia z wymogu posiadania zezwolenia na pracę, określone odrębnymi przepisami.”;

11) w art. 114a w ust. 1 wyrazy „na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzone wykonywanie pracy” zastępuje się wyrazami „na podstawie których cudzoziemiec może zostać zatrudniony”;

12) 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. 43 ust. 2 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub”;

13) w art. 117:

a) w pkt 1:

– lit. a–c otrzymują brzmienie:

„a) został prawomocnie ukarany za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, i w ciągu 2 lat od ukarania został ponownie ukarany za podobne wykroczenie, lub

b) został prawomocnie ukarany za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub

c) jest osobą fizyczną skazaną prawomocnym wyrokiem za przestępstwo, o którym mowa w art. 218–221, art. 270, art. 271, art. 272, art. 273 lub art. 275 Kodeksu karnego, lub”;

– uchyla się lit. d,

– dodaje się lit. g–j w brzmieniu:

„g) jest osobą fizyczną prawomocnie skazaną za przestępstwo, o którym mowa w art. 189a Kodeksu karnego, lub skazany w innym państwie za przestępstwo, o którym mowa w Protokole o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, przyjętym przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 15 listopada 2000 r. (Dz. U. z 2005 r. poz. 160), lub

h) nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz Fundusz Solidarnościowy albo nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne rolników, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty zaległych płatności lub gdy wysokość nieopłaconej składki nie przekracza kwoty kosztów upomnienia w postępowaniu egzekucyjnym, lub

- i) nie dopełnia obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracowników lub innych osób objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym, lub
 - j) 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;”
- b) w pkt 2:
- w lit. a wyrazy „zamiaru powierzenia mu wykonywania pracy” zastępuje się wyrazami „zamiaru zatrudnienia go”,
 - uchyla się lit. c;
- 14) art. 117a otrzymuje brzmienie:
- „Art. 117a. Udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę można odmówić, jeżeli:
- 1) podmiot zatrudniający lub pracodawca użytkownik nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej uzasadniającej zatrudnienie danego cudzoziemca w danym okresie, w tym zawiesił działalność, został wykreślony z właściwego rejestru, lub jego działalność jest w okresie likwidacji, lub
 - 2) podmiot zatrudniający nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z zatrudnienia cudzoziemca.”;
- 15) w art. 117b wyrazy „art. 88ca ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” zastępuje się wyrazami „art. 27 ust. 2 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy”;
- 16) w art. 118:
- a) w ust. 1 pkt 2–4 otrzymują brzmienie:
 - „2) stanowisko lub rodzaj pracy;
 - 3) najniższe wynagrodzenie, które będzie otrzymywał cudzoziemiec na danym stanowisku;
 - 4) wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu;”
 - b) ust. 3 i 4 otrzymują brzmienie:
 - „3. Przepisu ust. 1 nie stosuje się, gdy cudzoziemiec spełnia warunki zwolnienia z wymogu posiadania zezwolenia na pracę, określone odrębnymi przepisami.

4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, w decyzji o udzieleniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, poza okresem ważności zezwolenia, zamieszcza się informację, że cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na warunkach określonych w przepisie będącym podstawą zwolnienia z wymogu posiadania zezwolenia na pracę.”;

17) art. 119 otrzymuje następujące brzmienie:

„Art. 119. 1. Zmiana lub udzielenie nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę nie są wymagane, jeżeli:

- 1) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej:
 - a) podmiotu zatrudniającego,
 - b) 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 pobyt czasowy i pracę, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia;
- 5) nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.

2. Podmiot zatrudniający zawiadamia pisemnie wojewodę, który udzielił zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, w terminie 15 dni roboczych, o okolicznościach, o których mowa w ust. 1.

3. Jeżeli zezwolenia na pobyt czasowy i pracę udzielił Szef Urzędu w drugiej instancji, zawiadomienie, o którym mowa w ust. 2, kieruje się do wojewody, który orzekał w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w pierwszej instancji.”;

18) w art. 120:

a) w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) u innego podmiotu zatrudniającego lub w warunkach zwolnienia z wymogu posiadania zezwolenia na pracę, lub”;

b) w ust. 4 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) podmiot zatrudniający nie spełnia warunku, o którym mowa w art. 114 ust. 1 pkt 4, lub”;

c) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Wojewoda może odmówić zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, jeżeli:

- 1) podmiot zatrudniający lub pracodawca użytkownik nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej uzasadniającej zatrudnienie danego cudzoziemca w danym okresie, w tym zawiesił działalność, został wykreślony z właściwego rejestru, lub jego działalność jest w okresie likwidacji, lub
 - 2) podmiot zatrudniający nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z zatrudnienia cudzoziemca.”,
- d) w ust. 6 pkt 2 otrzymuje brzmienie:
- „2) podmiot zatrudniający nie spełnia warunku, o którym mowa w art. 114 ust. 1 pkt 4.”;
- 19) w art. 120a w ust. 2 w pkt 1 wyrazy „podmiot powierzający mu wykonywanie pracy” zastępuje się wyrazami „podmiot zatrudniający”;
- 20) uchyla się art. 125;
- 21) w art. 127 pkt 2 otrzymuje brzmienie:
- „2) cudzoziemiec będzie wykonywał pracę w zawodzie, który nie znajduje się na liście zawodów lub rodzajów pracy, o której mowa w art. 29 ust. 3 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy;”;
- 22) w art. 127a w ust. 1 wyrazy „na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzone wykonywanie pracy” zastępuje się wyrazami „na podstawie których cudzoziemiec może zostać zatrudniony”;
- 23) uchyla się art. 129;
- 24) 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. 43 ust. 2 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub”;
- 25) w art. 135 w ust. 4 pkt 4 otrzymuje brzmienie:
- „4) podmiot, który będzie zatrudniał cudzoziemca, nie spełnia warunku, o którym mowa w art. 127 pkt 3, lub”;
- 26) uchyla się art. 136;
- 27) w art. 137 pkt 2–4 otrzymują brzmienie:
- „2) stanowisko lub rodzaj pracy;

- 3) najniższe wynagrodzenie, które będzie otrzymywał cudzoziemiec na danym stanowisku;
 - 4) wymiar czasu pracy albo liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu;”;
- 28) w art. 139f w ust. 1 w pkt 4 w lit. a tiret pierwsze i drugie otrzymują brzmienie:
„– ukaraną za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie ukarana za podobne wykroczenie, lub
– ukaraną za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub”;
- 29) w art. 139o w ust. 1 pkt 1 w lit. a wyrazy „zamiaru powierzenia mu wykonywania pracy” zastępuje się wyrazami „zamiaru zatrudnienia go”;
- 30) w art. 139s w ust. 1 w pkt 3 w lit. a tiret pierwsze i drugie otrzymują brzmienie:
„– ukaraną za wykroczenie, o którym mowa w art. 76 ust. 1 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, która w ciągu 2 lat od ukarania została ponownie ukarana za podobne wykroczenie, lub
– ukaraną za wykroczenia, o których mowa w art. 76 ust. 3–5 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub”;
- 31) w art. 140 w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:
„1) posiada zezwolenie na pracę w rozumieniu ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy albo pisemne oświadczenie pracodawcy o zamiarze zatrudnienia go, jeżeli zezwolenie na pracę nie jest wymagane;”;
- 32) w art. 142:
- a) w ust. 1 w pkt 3 w lit. a wyrazy „art. 87 ust. 1 pkt 1–9 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy” zastępuje się wyrazami „art. 1 ust. 3 pkt 6 oraz art. 3 ust. 1 pkt 1–12 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy”;
 - b) w ust. 3 po wyrazach „lub działanie w charakterze prokurenta,” dodaje się wyrazy „lub wykonywanie powtarzających się świadczeń niepieniężnych, o których mowa w art. 176 lub art. 356 ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych,”;
- 33) w art. 142a w ust. 1 wyrazy „na podstawie których cudzoziemcowi może zostać powierzone wykonywanie pracy” zastępuje się wyrazami „na podstawie których cudzoziemiec może zostać zatrudniony”;

34) w art. 143a:

a) w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) podmiot zatrudniający”;

b) ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Jeżeli cudzoziemiec spełnia warunki zwolnienia z wymogu posiadania zezwolenia na pracę określone odrębnymi przepisami, w decyzji o udzieleniu zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej, poza okresem ważności zezwolenia, zamieszcza się informację, że cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na warunkach określonych w przepisie będącym podstawą zwolnienia z wymogu posiadania zezwolenia na pracę.”;

35) 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub”;

36) 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub”;

37) 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub”;

38) 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy, lub”;
- 39) 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. 43 ust. 2 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy u podmiotu zatrudniającego, który dotychczas zatrudniał cudzoziemca, lub u innego podmiotu zatrudniającego, 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. 48 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy”;
- 40) w art. 244 w ust. 1 pkt 11 otrzymuje brzmienie:
„11) adnotację „dostęp do rynku pracy” – w przypadku zezwolenia udzielonego cudzoziemcowi, który jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub jest zwolniony z wymogu posiadania zezwolenia na pracę”;
- 41) w art. 293 w pkt 4 wyrazy „powierzenia wykonywania pracy” zastępuje się wyrazami „zatrudnienia cudzoziemca”;
- 42) 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. 76 ust. 3 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy”.
- 43) w art. 307 ust. 1 otrzymuje brzmienie:
„1. W dniu, w którym decyzja o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu stanie się ostateczna, z mocy prawa następuje unieważnienie wizy krajowej, wygaśnięcie zezwolenia na pobyt czasowy, wygaśnięcie zezwolenia na pracę lub unieważnienie wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji.”;

44) w art. 337 ust. 3a otrzymuje brzmienie:

„3a. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, jeżeli cudzoziemiec został zatrudniony lub pełnienie funkcji zostało cudzoziemcowi powierzone przez kilka podmiotów, ponoszą one solidarnie koszty, o których mowa w art. 336 ust. 1.”;

45) art. 381 otrzymuje brzmienie:

„Art. 381. Wykonanie decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu wydanej przez organ wydającego państwa członkowskiego powoduje unieważnienie z mocy prawa wizy krajowej, zezwolenia na przekraczanie granicy w ramach małego ruchu granicznego lub wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji, lub wygaśnięcie z mocy prawa zezwolenia na pracę.”.

Art. 95. W ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. z 2024 r. poz. 73) 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. 39 pkt 3 i 4 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (Dz. U. poz. ...).”.

Art. 96. W ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 48 w ust. 11 dodaje się pkt 14 i 15 w brzmieniu:

„14) kontrola jest przeprowadzana na podstawie przepisów art. 1 ust. 2 pkt 13a ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2023 r. poz. 1080 z późn. zm.⁷⁾);

15) kontrola jest przeprowadzana na podstawie przepisów art. 10 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 97).”;

2) w art. 54 w ust. 1 dodaje się pkt 15 i 16 w brzmieniu:

„15) kontrola jest przeprowadzana na podstawie przepisów art. 1 ust. 2 pkt 13a ustawy z dnia 12 października 1990 r. o Straży Granicznej;

⁷⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2022 r. poz. 2600 oraz z 2023 r. poz. 289, 1088, 1489, 1723, 1860 i 2608.

16) kontrola jest przeprowadzana na podstawie przepisów art. 10 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.”.

Art. 97. W ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (Dz. U. z 2023 r. poz. 742, z późn. zm.⁸⁾) 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.”.

Art. 98. W ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2024 r. poz. 167 i 232) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 2 w ust. 8 wyrazy „art. 87 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690)” zastępuje się wyrazami „art. 3 ust. 1 pkt 10 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy (Dz. U. poz. ...)”;
- 2) w art. 22:
 - a) w pkt 2 wyrazy „podmiot powierzający wykonywanie pracy” zastępuje się wyrazami „podmiot zatrudniający”,
 - b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. Obowiązek powiadomienia, o którym mowa w ust. 1, nie dotyczy przypadków, o których mowa w art. 3 ust. 1–3 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy.”,
 - c) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Jeżeli obywatel Ukrainy rozpoczął pracę zgodnie z przepisami art. 87 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2024 r. poz. 475) lub art. 3 ust. 1–3 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy przed wydaniem mu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, o którym mowa w art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2023 r. poz. 519, 185 i 547), i zamierza kontynuować pracę na rzecz tego samego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy na warunkach

⁸⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2023 r. poz. 212, 1088, 1234, 1672, 1872 i 2005 oraz z 2024 r. poz. 124 i 227.

określonych w ust. 1, powiadomienie, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, składa się w terminie 7 dni od dnia przekazania informacji zgodnie z ust. 6.”,

d) ust. 9 otrzymuje brzmienie:

„9. W powiadomieniu, o którym mowa w ust. 1 pkt 2, podmiot zatrudniający przekazuje:

- 1) informacje dotyczące podmiotu zatrudniającego:
 - a) nazwę albo imię (imiona) i nazwisko,
 - b) adres siedziby albo miejsca zamieszkania,
 - c) numer telefonu lub adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym,
 - d) numer identyfikacyjny NIP i REGON – w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą albo numer PESEL – w przypadku osoby fizycznej,
 - e) numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w przypadku podmiotu zatrudniającego, który prowadzi agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej,
 - f) symbol PKD oraz opis wykonywanej działalności związanej z pracą obywateli Ukrainy;
- 2) dane osobowe obywatela Ukrainy:
 - a) imię (imiona) i nazwisko,
 - b) datę urodzenia,
 - c) płeć,
 - d) obywatelstwo,
 - e) rodzaj, numer i serię dokumentu podróży lub innego dokumentu stwierdzającego lub pozwalającego ustalić tożsamość oraz państwo, w którym wydano ten dokument,
 - f) numer PESEL – o ile został nadany;
- 3) rodzaj umowy pomiędzy podmiotem zatrudniającym a obywatelem Ukrainy;
- 4) stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy;
- 5) miejsce wykonywanej pracy;
- 6) miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia;
- 7) wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu;

- 8) liczbę wszystkich osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę i na podstawie umów cywilnoprawnych według stanu na dzień 23 lutego 2022 r. oraz na dzień złożenia powiadomienia.”;
- 3) ust. 14 otrzymuje brzmienie:

„14. W przypadku gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi nie dopełnił warunków powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy, o których mowa w ust. 1 pkt 2-5 i ust. 2, art. 76 ust. 2 ustawy z dnia ... o dostępie cudzoziemców do rynku pracy nie stosuje się.”.

Art. 99. W ustawie z dnia 24 maja 2000 r. o Krajowym Rejestrze Karnym (Dz. U. z 2024 r. poz. 276) w art. 19 ust. 1aa otrzymuje brzmienie:

„1aa. Podmioty wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 4–7, 8 oraz organ, w związku z prowadzonym postępowaniem w sprawach zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową oraz oświadczeń o dostępie cudzoziemców do rynku pracy w zakresie wynikającym z art. 73 ust. 3 ustawy z dnia ... o zatrudnianiu cudzoziemców (Dz. U. z ... r. poz. ...), mogą uzyskiwać informacje o osobie i informacje o podmiocie zbiorowym na podstawie danych zgromadzonych w Rejestrze także na żądanie.”.

Rozdział 11

Przepisy przejściowe i końcowe

Art. 100. 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. 101. 1. Do zezwoleń na pracę wydanych na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stosuje się przepisy niniejszej ustawy.

2. Do zaświadczeń o wpisie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, wydanego na podstawie art. 88p ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku, stosuje się przepis art. 49 ust. 2 niniejszej ustawy.

3. Do oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanych do ewidencji na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stosuje się przepisy niniejszej ustawy.

Art. 102. 1. Z dniem wejścia w życie ustawy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisane do ewidencji oświadczeń na podstawie art. 88z ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mogą być przedkładane w postępowaniach w sprawach o wydanie wizy w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5 ustawy zmienianej w art. 94 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy.

2. Z dniem wejścia w życie ustawy zaświadczenia o wpisie do ewidencji pracy sezonowej, o których mowa w art. 88p ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mogą być przedkładane w postępowaniach w sprawach o wydanie wizy w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5a ustawy zmienianej w art. 94 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w zaświadczeniu o wpisie do ewidencji pracy sezonowej.

3. Z dniem wejścia w życie ustawy zezwolenia na pracę w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 43a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy mogą być przedkładane w postępowaniach w sprawach o wydanie wizy w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 6 ustawy zmienianej w art. 94 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą do czasu upływu okresu zatrudnienia wskazanego w zezwoleniu na pracę.

Art. 103. Do postępowań o wydanie wizy w celach, o których mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5–6 ustawy zmienianej w art. 94 wszczętych i niezakończonych do dnia wejścia ustawy w życie stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 104. Do postępowań w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, w sprawie zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji oraz w sprawie zmiany zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 105. Do postępowań w sprawach o wykroczenia określone w art. 120 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wszczętych i

niezakończonych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 106. 1. Stosując przepisy:

- 1) art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. d lub
- 2) art. 65 ust. 1d pkt 2 lit. a pierwsze tiret, lub ust. 1e pkt 2 lit. a pierwsze tiret, lub art. 90 ust. 1c pkt 6 lit. a pierwsze tiret, lub ust. 1d pkt 6 lit. a pierwsze tiret, lub art. 117 pkt 1 lit. a ustawy zmienianej w art. 88

– prawomocne ukaranie za wykroczenie określone w art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy traktuje się jak prawomocne ukaranie za wykroczenie określone w art. 76 ust. 1 niniejszej ustawy.

2. Stosując przepisy:

- 1) art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c lub
- 2) art. 65 ust. 1d pkt 2 lit. a drugie tiret, lub ust. 1e pkt 2 lit. a drugie tiret, lub art. 90 ust. 1c pkt 6 lit. a drugie tiret, lub ust. 1d pkt 6 lit. a drugie tiret, lub art. 117 pkt 1 lit. b ustawy zmienianej w art. 88

– prawomocne ukaranie za wykroczenie określone w art. 120 ust. 3–5 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy traktuje się jak prawomocne ukaranie za wykroczenie określone w art. 76 ust. 3–5 niniejszej ustawy.

Art. 107. 1. Czynności, o których mowa w art. 8 ust. 2 i 5, art. 20 ust. 1, art. 31 ust. 1, art. 59 ust. 1, art. 65 ust. 3, art. 68 ust. 4 i rozdziale 7, są wykonywane w sposób zgodny z przepisami dotychczasowymi do czasu dostosowania systemów teleinformatycznych do przepisów niniejszej ustawy.

2. Minister właściwy do spraw pracy, minister właściwy do spraw wewnętrznych, Minister Sprawiedliwości, Komendant Główny Straży Granicznej, Główny Inspektor Pracy, Szef Krajowej Administracji Skarbowej, Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Prezes Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego dostosują systemy teleinformatyczne przeznaczone do wykonywania zadań określonych ustawą do jej przepisów w ciągu 2 lat od dnia jej wejścia w życie.

3. Minister właściwy do spraw pracy ogłasza w swoim dzienniku urzędowym oraz na stronie podmiotowej Biuletynu Informacji Publicznej komunikat określający termin wdrożenia rozwiązań technicznych umożliwiających udostępnienie poszczególnych komponentów systemów teleinformatycznych przeznaczonych do wykonywania zadań określonych ustawą.

Komunikat ogłasza się w terminie co najmniej 30 dni przed dniem wdrożenia rozwiązań technicznych określonym w tym komunikacie.

Art. 108. Dane zgromadzone i przetwarzane na podstawie art. 90c ust. 4 i 6 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stają się danymi przetwarzanymi na podstawie art. 71 ust. 4–6 niniejszej ustawy.

Art. 109. Program aktywizacyjny dla cudzoziemców realizowany na podstawie art. 62d–62g ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest finansowany na podstawie dotychczasowych przepisów.

Art. 110. 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;
- 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;
- 6) art. 80 ust. 1 i art. 107 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 94 zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 80 ust. 1 i art. 107 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 94

– nie dłużej jednak niż przez 18 miesięcy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 111. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2025 r.

Za zgodność pod względem prawnym, legislacyjnym i redakcyjnym

Paulina Roicka-Gruca

Zastępca Dyrektora Departamentu Prawnego
w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

/-podpisano elektronicznie/

UZASADNIENIE

Celem projektowanej ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy jest usprawnienie procedur dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom, zmniejszenie zaległości załatwiania spraw przez urzędy oraz ograniczenie występujących nadużyć, jak również pełna elektronizacja postępowań.

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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy jest realizacją części tiret 2 w kamieniu milowym nr A51G (pozostałe elementy kamienia milowego będą realizowane przez ustawę o rynku pracy i służbach zatrudnienia oraz 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 przez 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 7 Indywidualne konta oraz przetwarzanie danych w systemie teleinformatycznym.

2) Zwiększenie roli Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) w procesie wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców (punkt (ii) z decyzji wykonawczej Rady).

Zwiększenie roli PSZ wynika z szeregu rozwiązań przewidzianych projektowaną ustawą o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, 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 (Dz. U. z 2024 r. poz. 475) w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 r. poz. 91). 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. Zmiana przepisów ustawy polegająca na wydłużeniu okresu powierzenia pracy cudzoziemcom na podstawie oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca (oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi) spowodowała, że oświadczenia są wykorzystywane w znacznie szerszym stopniu niż zezwolenia na pracę wydawane przez urzędy wojewódzkie, co w praktyce spowodowało zwiększenie roli powiatowych urzędów pracy w dopuszczaniu cudzoziemców do polskiego rynku pracy.

Potwierdzają to dane statystyczne. W 2021 r. zarejestrowano 1.979.886 oświadczeń oraz wydano 504.172 zezwoleń na pracę. Z kolei do końca 2022 r. oświadczeń wpisanych do ewidencji było 1.038.316 wobec 365.490 zezwoleń wydanych w tym okresie. Oznacza to, że pracodawcy chętniej korzystają z możliwości powierzenia pracy cudzoziemcom na podstawie oświadczenia. Należy przy tym pamiętać, że wielu cudzoziemców, będących obywatelami Ukrainy, wykonuje pracę na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy, które jest rozwiązaniem doraźnym wprowadzonym w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium Ukrainy. Do końca 2022 r. złożono 786.142 powiadomień dla obywateli Ukrainy. W przypadku likwidacji tego przepisu mogłoby to mieć wpływ na większy wzrost liczby cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy.

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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy.

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

Kolejnym rozwiązaniem, które znacząco zwiększy rolę PSZ w procesie wydawania zezwoleń na pracę jest możliwość określenia przez starostę listy zawodów i rodzajów pracy w których nie będą wydawane zezwolenia na pracę cudzoziemcom zamierzającym podjąć pracę na terenie danego powiatu. W art. 29 projektu określono sposób ustalenia i ogłoszenia takiej listy. Starosta będzie miał bezpośredni wpływ na to, czy zostanie wydane zezwolenie na pracę dla cudzoziemca w określonym zawodzie.

Ponadto w projekcie ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia wprowadzone zostało rozwiązanie, zgodnie z którym Wojewódzkie Urzędy Pracy będą miały obowiązek dokonywania raz na 6 miesięcy analiz dotyczących oferowanych wynagrodzeń na lokalnych rynkach pracy i przekazywania ich ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz powiatowym urządům pracy. Zestawienia przygotowane na podstawie tych analiz będą podstawą do oceny czy wynagrodzenie proponowane cudzoziemcowi w związku z ubieganiem się o zezwolenie na pracę lub o wpis oświadczenia do ewidencji oświadczeń, jest porównywalne do wynagrodzeń obywateli polskich wykonujących pracę na podobnym stanowisku. Obecnie powiatowe urzędy pracy i urzędy wojewódzkie indywidualnie oceniają wysokość wynagrodzenia korzystając z różnych źródeł w zakresie wysokości wynagrodzenia (brane są pod uwagę wynagrodzenia pracowników danego pracodawcy lub wynagrodzenia wskazane w ofertach pracy składanych do powiatowego urzędu pracy). Urzędnicy rozpatrujący sprawy oświadczeń i zezwoleń często nie mają kompetencji do oceny wysokości wynagrodzenia oferowanego cudzoziemcowi, jeżeli jest ono wyższe od wynagrodzenia minimalnego dlatego przygotowanie aktualnych i kompleksowych danych dotyczących wysokości wynagrodzeń na lokalnych rynkach pracy znacząco zwiększy rolę PSZ (jakimi są: powiatowe urzędy pracy, wojewódzkie urzędy pracy oraz urzędy wojewódzkich) w procesie wydawania zezwoleń na pracę i rejestracji oświadczeń o zatrudnianiu cudzoziemców.

Ostatnim już elementem, który składa się na zwiększenie roli PSZ, jest możliwość tworzenia wyspecjalizowanych punktów wspierania cudzoziemców na rynku pracy.

Elementem, który składa się na realizację celu jakim jest zwiększenie roli PSZ jest wprowadzenie do projektu ustawy przepisów, które będą zakładały utworzenie w powiatowych urządach pracy, punktów dla cudzoziemców. Rozwiązanie takie zapewni cudzoziemcom wsparcie w zakresie pomocy prawnej i administracyjnej.

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. W praktyce oznacza to rezygnację z procedury określającej działania jakie podejmuje urząd pracy oraz pracodawca w celu wydania/ uzyskania informacji starosty. W przypadku znacznego pogorszenia się sytuacji na lokalnych rynkach pracy dotyczących możliwości podjęcia pracy w poszczególnych zawodach i rodzajach pracy właściwy starosta określi listę zawodów, w których nie będą wydawane zezwolenia na pracę cudzoziemcom zamierzającym podjąć pracę na terenie danego powiatu. Projekt przewiduje, że sporządzenie takiej listy nastąpi na uzasadniony wniosek dyrektora powiatowego urzędu pracy, po uzyskaniu pozytywnej opinii powiatowej rady rynku pracy. Podczas tworzenia listy zawodów i rodzajów pracy starosta powinien wziąć pod uwagę stopę bezrobocia oraz zwolnienia grupowe na lokalnym rynku pracy, w szczególności liczbę zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych zawodach w stosunku do liczby ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy oraz wzrost liczby osób objętych zwolnieniami grupowymi, o których podmiot zatrudniający zawiadomił powiatowy urząd pracy.

Korzystanie z tego rozwiązania będzie ograniczało się do sprawdzenia list zawodów opublikowanych w rejestrze prowadzonym przez ministra właściwego do spraw pracy, a więc nie będzie obciążeniem dla organu rozpatrującego sprawy zezwoleń na pracę ani dla wnioskodawcy.

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 dotyczące dostępu cudzoziemców do polskiego rynku spowoduje znaczne skrócenie i uproszczenie postępowań w sprawach zezwoleń na pracę oraz wpisu oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca 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 urzędом pracy i urzędом 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 o zatrudnieniu cudzoziemca 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, zwana dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”. 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 wzrastał o minimum kilka lub kilkanaście procent rocznie. Polski system prawny, choć oceniany jako jeden z bardziej liberalnych w Unii Europejskiej 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. przez wyodrębnienie z ustawy o promocji zatrudnienia części przepisów związanych z zezwoleniami na pracę cudzoziemców, które będą tworzyły nową ustawę o dostępie cudzoziemców do rynku pracy.

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 przestała spełniać swoją rolę.

W przypadku znacznego pogorszenia się sytuacji na lokalnych rynkach pracy dotyczących możliwości podjęcia pracy w poszczególnych zawodach i rodzajach pracy właściwy starosta określi listę zawodów, w których nie będą wydawane zezwolenia na pracę cudzoziemcom zamierzającym podjąć pracę na terenie danego powiatu. Projekt przewiduje, że sporządzenie takiej listy nastąpi na uzasadniony wniosek dyrektora powiatowego urzędu pracy, po uzyskaniu pozytywnej opinii powiatowej rady rynku pracy. Podczas tworzenia listy zawodów i rodzajów pracy starosta powinien wziąć pod uwagę stopę bezrobocia oraz zwolnienia grupowe na lokalnym rynku pracy, w szczególności liczbę zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych zawodach w stosunku do liczby ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy oraz liczbę osób objętych zwolnieniami grupowymi.

Korzystanie z tego rozwiązania będzie ograniczało się do sprawdzenia listy zawodów sporządzonej przez właściwego starostę i opublikowanej w rejestrze prowadzonym przez ministra właściwego do spraw pracy, a więc nie będzie obciążeniem dla organu rozpatrującego sprawę zezwoleń na pracę ani dla wnioskodawcy.

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.
- wprowadzenie przesłanki odmowy udzielenia zezwolenia na pracę w przypadku, gdy z okoliczności wynika, że podmiot został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.
- **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 za pomocą systemów teleinformatycznych działających już obecnie, których funkcjonalności zostaną rozbudowane i dostosowane w taki sposób, aby możliwy był szybki dostęp do potrzebnych informacji posiadanych przez właściwe instytucje bez potrzeby opracowywania jednostkowych informacji przez pracowników tych instytucji i angażowania wnioskodawcy.

System teleinformatyczny praca.gov.pl umożliwi kontakt pracodawcy, jak również samego cudzoziemca z organem wydającym zezwolenia na pracę cudzoziemców. Będzie to możliwe przez konto, którego założenie będzie obowiązkowe dla pracodawcy. Uzyskując dostęp do swojego konta, 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 systemów teleinformatycznych 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.

Systemy teleinformatyczne zapewnią 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 (Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej).

Za pomocą systemów teleinformatycznych będzie możliwe monitorowanie rzeczywistego powierzenia pracy cudzoziemcowi, m.in. na podstawie informacji pozyskanych z innych instytucji 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 rejestrów PESEL, Krajowego Rejestru Sądowego, Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, Straży Granicznej, Państwowej Inspekcji Pracy, Krajowej Administracji Skarbowej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego i Urzędu do Spraw Cudzoziemców.

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

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 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, cudzoziemcom pełniącym funkcję pełnomocnika przedsiębiorcy (prokurenta), osobom wykonującym powtarzające się świadczenia niepieniężne, o których mowa w art. 176 lub art. 356 Kodeksu spółek handlowych, oraz cudzoziemcom świadczącym pracę w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej. 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 9 projektu ustawy zawiera przepisy dot. aktywizacji zawodowej i integracji społecznej cudzoziemców. Rozdziały 10 i 11 zawierają odpowiednio dostosowanie przepisów innych ustaw oraz przepisy przejściowe i końcowe.

Rozdział 1 zawiera przepisy ogólne.

W **art. 1** projektu ustawy określono zakres przedmiotowy projektowanej ustawy, obejmujący szczególne wymogi związane z zatrudnianiem cudzoziemców (zdefiniowanym w art. 2 pkt 9) 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.

Projektowany art. 1 ust. 4 wyłącza *explicite* z zakresu przedmiotowego ustawy określone formy aktywności ekonomicznej cudzoziemca oraz określone grupy cudzoziemców, do których nie należy stosować przepisów projektowanej ustawy, ponieważ warunki podjęcia tej aktywności są określone odrębnymi przepisami prawa polskiego, bezpośrednio stosowanymi postanowieniami umów międzynarodowych lub powszechnie stosowanymi zwyczajami międzynarodowymi, bądź aktywność ta na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ma charakter incydentalny i nie ma żadnego związku z polskim rynkiem pracy.

W art. 1 ust. 4 pkt 1 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. Zważywszy, że na podstawie umowy cywilnoprawnej pracę może wykonywać cudzoziemiec będący przedsiębiorcą, świadczącym usługi w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, podlegającą obowiązkowi wpisu do CEiDG jak też cudzoziemiec, który nie prowadzi działalności gospodarczej – w projekcie należało wyraźnie wyłączyć stosowanie ustawy wobec podmiotów, którzy wykonują pracę w związku z rzeczywiście prowadzoną działalnością gospodarczą. Jeżeli status wpisu przedsiębiorcy w CEiDG jest oznaczony jako „wykreślony” bądź „zawieszony”, co oznacza, że podmiot faktycznie nie prowadzi działalności gospodarczej, umowa cywilnoprawna, na podstawie której cudzoziemiec wykonuje pracę powinna być traktowana jako zatrudnienie w rozumieniu przepisów ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy. W takim przypadku dostęp cudzoziemca do polskiego rynku pracy podlega przepisom tej ustawy, bez względu na to czy umowa została zawarta w trakcie aktywnie prowadzonej działalności gospodarczej, czy też po jej zawieszeniu lub wykreśleniu wpisu w CEiDG.

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 (art. 1 ust. 4 pkt 2 projektu ustawy).

W związku pojawiającymi się wątpliwościami czy wolontariat oraz staż, o którym mowa w art. 3 pkt 16a ustawy o cudzoziemcach jest objęty obowiązkiem uzyskania zezwolenia na pracę w art. 1 ust. 4 pkt 3 i 4 wyraźnie wyłączono z zakresu stosowania projektowanej ustawy świadczenia wolontariuszy wykonywane na zasadach określonych w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie oraz wykonywanie zadań w ramach stażu przez cudzoziemca, który posiada zezwolenie na pobyt czasowy dla stażysty.

W art. 1 ust. 4 pkt 5 wyraźnie określono, że projektowana ustawa, nie ma zastosowania w przypadku okazjonalnego wykonywania czynności na rzecz zagranicznego podmiotu zatrudniającego, jeżeli nie mają one związku z polskim rynkiem pracy i odbywają się w trakcie pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, który ma inny cel niż wykonywanie tych czynności. Przepis ten nie dotyczy przypadku, w którym cudzoziemiec, będący pracownikiem pracodawcy zagranicznego, będzie przebywał w Polsce w celu wykonywania pracy na rzecz tego pracodawcy. W takim przypadku pracodawca zagraniczny powinien złożyć wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę, a brak zezwolenia na pracę powinien być kwalifikowany jako nielegalne zatrudnienie cudzoziemca. Przepis został wprowadzony w odpowiedzi na liczne wątpliwości dotyczące wykonywania pracy na rzecz zagranicznych podmiotów zatrudniających. W związku z upowszechniającą się praktyką powierzania pracownikom pracy w formie zdalnej, pojawiły pytania – o to kiedy czynności wykonywane przez cudzoziemca należy uznać za zatrudnienie w ramach delegowania podlegające obowiązkowi uzyskania zezwolenia na pracę, a kiedy są to incydentalne działania wykonywane okazjonalnie na rzecz pracodawcy zagranicznego podczas pobytu w Polsce, który nie ma żadnego związku z pracą (np. w trakcie spędzania urlopu czy odwiedzin u krewnych).

Art. 1 ust. 4 pkt 6 określa cudzoziemców, do zatrudnienia których nie będzie stosowana projektowana ustawa. W tych przepisach wymieniono obywateli państw członkowskich UE oraz innych państw EOG, jak również obywateli Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. b oraz d tzw. Umowy Wystąpienia oraz członków ich rodzin, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. e oraz f Umowy Wystąpienia. Na podstawie postanowień art. 45 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej oraz art. 28 Umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, bezpośrednio stosowanych w polskim porządku prawnym, obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej i obywatele innych państw EOG mogą korzystać ze swobody przepływu pracowników wewnątrz UE i EOG, obejmującej zniesienie wszelkiej dyskryminacji ze względu na przynależność państwową m.in. w zakresie zatrudnienia. W tym zakresie należy więc ich traktować tak jak obywatele polskich, a nie należy do nich stosować przepisów o dostępie cudzoziemców do rynku pracy. Z kolei obywatele Zjednoczonego Królestwa i członkowie lub byli członkowie ich rodzin, spełniający warunki określone Umową Wystąpienia, również bezpośrednio stosowaną w polskim porządku prawnym, zachowali uprawnienia nabyte w okresie członkostwa Zjednoczonego Królestwa w Unii Europejskiej.

Art. 2 projektu ustawy zawiera definicje pojęć stosowanych w ustawie.

Definicja cudzoziemca została ujednoczona z definicją zawartą w ustawie o cudzoziemcach.

W związku ze stosowaniem określenia *zatrudnienie cudzoziemca*, w projekcie zdefiniowano określenie *nielegalne zatrudnienie cudzoziemca* zamiast stosowanego w ustawie o promocji zatrudnienia 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). Zważywszy, że projekt ustawy dotyczy zarówno podmiotów, które w przyszłości powierzą pracę cudzoziemcowi po uzyskaniu stosownego zezwolenia na pracę jak również tych, którzy już zatrudniają cudzoziemca, w definicji doprecyzowano, że pojęcie podmiotu zatrudniającego obejmuje podmioty, które zatrudniają lub zamierzają zatrudnić cudzoziemca.

Również w celu uproszczenia przepisów, a także ze względu na konieczność doprecyzowania różnic pomiędzy podmiotem, który ma siedzibę na terytorium Polski a podmiotem zagranicznym w projekcie ustawy stosuje się określenia *polski podmiot zatrudniający* i *zagraniczny podmiot zatrudniający*, zdefiniowane w art. 2 pkt 5 i 8.

Należy zauważyć, że przedstawicielstwo przedsiębiorcy zagranicznego, oddział lub inna jednostka organizacyjna będąca pracodawcą wewnętrznym może być, zgodnie z projektowaną definicją, polskim podmiotem zatrudniającym, jeżeli we własnym imieniu zamierza zatrudnić lub zatrudnia cudzoziemca na podstawie umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej. Zgodnie z poglądem utrwalonym w literaturze przedmiotu i orzecznictwie w zakresie prawa pracy, jednostka organizacyjna będąca częścią osoby prawnej może być pracodawcą. Według wzorca weryfikującego podmiotowość pracodawcy, po pierwsze, jednostka organizacyjna ma charakteryzować się wystarczającą samodzielnością organizacyjną i majątkową, po drugie, ma zatrudniać we własnym imieniu pracowników i po trzecie, jej wyodrębnienie powinno nastąpić w sposób sformalizowany. Powinno to nastąpić w akcie regulującym ustrój danej osoby prawnej lub samodzielnej jednostki organizacyjnej tworzących pracodawcę wewnętrznego. Postanowienia te mają potwierdzać i statuować samodzielność organizacyjną i finansową tego pracodawcy, a także nadawać mu zdolność do zatrudniania pracowników we własnym imieniu i dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Samo wyodrębnienie organizacyjne i

finansowe jednostki nie jest wystarczające dla uznania go za odrębnego pracodawcę. Niezbędne jest bowiem nadanie mu w statucie zdolności do zatrudniania pracowników. Oznacza to, że kierownik takiej jednostki powinien mieć uprawnienie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy.

Definicja pojęcia zagranicznego podmiotu zatrudniającego obejmuje dwie okoliczności, które identyfikują ten podmiot. Pierwsza to miejsce zamieszkania lub siedziba podmiotu, która nie może znajdować się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W definicji jednoznacznie wskazano, że siedziba lub miejsce zamieszkania zagranicznego podmiotu zatrudniającego znajduje się w innym państwie. Druga okoliczność identyfikująca ten podmiot to prowadzenie działalności gospodarczej na terytorium państwa, w którym podmiot ma siedzibę lub miejsce zamieszkania. Należy przez to rozumieć nie tylko rejestrację podmiotu zgodnie z prawem państwa siedziby lecz rzeczywiste prowadzenie działalności w tym państwie, innej niż działalność zarządcza lub administracyjna o charakterze wyłącznie wewnętrznym.

Projekt precyzuje także, że pracodawcę użytkownika i pracownika tymczasowego należy definiować w oparciu o przepisy ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1110) – art. 2 pkt 6 i 7 projektu.

Jak już wyżej wspomniano, **w art. 2 pkt 9 zdefiniowano określenie zatrudniania cudzoziemca** dla potrzeb stosowania ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy. Obejmuje ono zdefiniowane obecnie w ustawie o promocji zatrudnienia 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. Nowym rozwiązaniem, które nie było określone w ustawie o promocji zatrudnienia, jest uznanie za zatrudnienie wykonywania przez cudzoziemców powtarzających się świadczeń niepieniężnych, o których mowa w art. 176 lub art. 356 Kodeksu spółek handlowych (K.s.h.). Na mocy projektowanej ustawy cudzoziemcy, którzy takie świadczenia wykonują, będą obowiązani posiadać zezwolenie na pracę. Instytucja uregulowana w art. 176 K.s.h. daje możliwość obciążenia udziału wspólnika spółki z ograniczoną odpowiedzialnością obowiązkiem wykonywania powtarzających się świadczeń niepieniężnych, za które może być przyznane wynagrodzenie. Podobne rozwiązanie dotyczy spółki akcyjnej. Według art. 356 K.s.h. obowiązek powtarzających się świadczeń niepieniężnych może być związany z posiadaniem akcji imiennej. Cechą wskazanego w art.

176 i art. 356 K.s.h. obowiązku jest jego niepieniężny charakter oraz powtarzalność. Zgodnie ze stanowiskiem utrwalonym w doktrynie prawa spółek handlowych warunkiem powtarzalności nie będą spełniały świadczenia jednorazowe oraz mające charakter ciągły lub stały, realizowane w ciągłym procesie powtarzających się czynności (np. codzienne świadczenie usług). W literaturze przedmiotu klasyczny przykład świadczenia powtarzalnego polega m.in. na dostarczaniu przez wspólnika buraków do spółki prowadzącej cukrownię; zboża – do spółki prowadzącej młyn; ziemniaków – do spółki prowadzącej gorzelnie, itp. Definicja zatrudniania obejmuje także świadczenie pracy lub usług w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej Cudzoziemcy, którzy korzystają z tego rozwiązania zostaną objęci obowiązkiem uzyskania zezwolenia na pracę.

Objęcie powtarzających się świadczeń niepieniężnych definicją zatrudnienia cudzoziemca oraz obowiązkiem uzyskania zezwolenia na pracę jest m.in. odpowiedzią na postulaty Głównego Inspektora Pracy oraz na rekomendacje Rady Ochrony Pracy. Rozwiązanie to zostało wprowadzone z uwagi na liczne sygnały o nadużyciach polegających na powoływaniu się na powtarzające świadczenia niepieniężne w celu obejścia przepisów dotyczących obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę oraz obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne w sytuacji, gdy cudzoziemcy wykonywali pracę, która w rzeczywistości nie była świadczeniem, o którym mowa w art. 176 i art. 356 K.s.h. W praktyce skala tego typu nadużyć może być bardzo duża. Jako przykład można wskazać przypadek grupy spółek, z których jedna występowała o rejestrację oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, a następnie po przyjeździe cudzoziemców do Polski zgłaszała niepodjęcie pracy. W trakcie kontroli ustalono, że cudzoziemcy wykonywali pracę w spółce powiązanej, w której rzekomo nabyli udziały z obowiązkiem powtarzających się świadczeń niepieniężnych. Z informacji przekazanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych wynika, że w ciągu dwóch lat (2018-2020) spółka uzyskała wpis do ewidencji ok. 94 000 oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom, a tylko 9000 cudzoziemców zostało zgłoszonych do ubezpieczenia społecznego pracowników lub innych osób objętych obowiązkiem tego ubezpieczenia. Pojawiły się także liczne sygnały o wykorzystaniu konstrukcji prostej spółki akcyjnej w celu obchodzenia przepisów dotyczących uzyskania dostępu do polskiego rynku pracy. Aby zapobiec nadużyciom związanym z korzystaniem z instytucji powtarzających świadczeń niepieniężnych oraz świadczenia pracy w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej w projekcie ustawy wprowadzono obowiązek uzyskania zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji dając w ten sposób organowi, który wydaje to zezwolenie możliwość oceny

czy praca oferowana cudzoziemcowi rzeczywiście jest powtarzającym się świadczeniem niepieniężnym, a także czy spółka spełnia warunki dotyczące wymaganego dochodu oraz zatrudnienia obywateli polskich lub cudzoziemców zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Ponadto w celu zachowania spójności przepisów dotyczących dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy definicją zatrudnienia objęte zostało także wykonywanie pracy w ramach delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

W **art. 3** projektu ustawy znajdują się w większości przepisy będące odpowiednikiem przepisów art. 87 ustawy o promocji zatrudnienia.

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

Ustęp 1 przyznaje określonym grupom cudzoziemców swobodny, nieograniczony dostęp do rynku pracy (zatrudnienia). Oznacza to, że zatrudnienie cudzoziemca i podjęcie przez niego pracy odbywa się na takich samych zasadach, jakie dotyczą obywateli polskich, nie wymaga wcześniejszego uzyskania przez pracodawcę lub cudzoziemca zezwolenia na pracę lub podobnego aktu administracyjnego, określającego zakres dostępu tego cudzoziemca do rynku pracy. Swobodny dostęp do rynku pracy powinni mieć cudzoziemcy mający prawo stałego pobytu na podstawie zezwolenia na pobyt stały. Swobodny dostęp do rynku pracy jest uzasadniony również w przypadku cudzoziemca, któremu udzielono zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na bliskie związki rodzinne z obywatelem polskim. Swobodny dostęp do rynku pracy powinien być zapewniony również określonym grupom cudzoziemców ze względu na przepisy prawa Unii Europejskiej wymagające transpozycji do polskiego porządku prawnego (w szczególności art. 11 ust. 1 lit. a dyrektywy Rady 2003/109/WE z dnia 25 listopada 2003 r. dotyczącej statusu obywateli państw trzecich będących rezydentami długoterminowymi, art. 23 dyrektywy 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, art. 26 ust. 1 dyrektywy 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, jak również art. 23, art. 24 ust. 1 i art. 26 ust. 6 dyrektywy 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). Warto zauważyć, że przepisy art. 3 ust. 1 pkt 1 i 2 zapewnią transpozycję art. 23 dyrektywy 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 (...), który dotyczy członków i byłych członków rodziny obywatela państwa członkowskiego Unii Europejskiej, a w związku z postanowieniami załącznika V do Umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym również członków i byłych członków rodziny obywateli innych państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Z kolei przepisy art. 3 ust. 1 pkt 4 zapewnią realizację postanowień umowy między Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi, z jednej strony, a Konfederacją Szwajcarską, z drugiej strony, w sprawie swobodnego przepływu osób, dotyczących aktywności ekonomicznej obywateli Konfederacji Szwajcarskiej i członków lub byłych członków ich rodzin, w sposób uwzględniający przepisy ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz. U. z 2024 r. poz. 633).

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 o promocji zatrudnienia.

W przepisach art. 3 ust. 2 wymieniono grupy cudzoziemców, które mają ograniczony dostęp do rynku pracy, określony odpowiednim zezwoleniem na pobyt czasowy bądź warunkami pobytu przewidzianymi odpowiednimi przepisami ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

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 o promocji zatrudnienia, uwzględniając jednak dodatkowo instytucję oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, będącą odpowiednikiem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, przewidzianego w art. 87 ust. 3 tej ustawy.

W ustępie 4 przewidziano upoważnienie dla ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia określającego wykaz państw, których obywatele posiadający zezwolenie na pracę nie będą uprawnieni do wykonywania pracy jeżeli ich podstawą pobytową będzie ruch bezwizowy. Dla obywateli państw określonych w wydanym rozporządzeniu będzie to oznaczało obowiązek uzyskania wizy w celu wjazdu na terytorium RP, z której wydaniem wiąże się m.in. wymóg zbadania przesłanki ryzyka migracyjnego dotyczącego konkretnego cudzoziemca.

Rozwiązania to zostało wprowadzone w związku z informacjami od instytucji kontrolnych o rosnącej skali nadużyć dotyczących wykorzystania zezwoleń na pracę do celów ułatwienia cudzoziemcom wjazdu na terytorium państw strefy Schengen bez zamiaru podjęcia pracy w Polsce.

Natomiast przepisy art. 3 ust. 5 przewidują zwolnienie z wymogu posiadania zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca wpisanego do ewidencji oświadczeń w przypadku cudzoziemców spełniających określone warunki, uprawnionych do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na określonej podstawie, niebędącej samodzielnym źródłem uprawnienia do zatrudnienia.

W art. 3 ust. 5 pkt 5 przewiduje się, że cudzoziemiec może być zatrudniony bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, jeżeli przepisy projektowanej ustawy, przepisy rozporządzenia wydanego na podstawie ust. 5, przepisy innych ustaw lub umowy międzynarodowe dopuszczają wykonywanie pracy bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę. Ten materialny przepis projektu przewiduje, że przepisy szczególne mogą ustanawiać zwolnienie z wymogu posiadania zezwolenia na pracę.

W ust. 6 zawarto przepis upoważniający ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia określającego szczególne przypadki, w których cudzoziemiec może być zatrudniony bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o zatrudnieniu. Przepis odpowiada rozwiązaniu przewidzianemu w art. 90 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia. Zakres rozporządzenia będzie ograniczony do szczególnych przypadków, mieszczących się w zakresie określonym wytycznymi. Nie będzie to naruszać ogólnego wymogu posiadania zezwolenia na pracę. Rozporządzenie wydane na podstawie art. 3 ust. 5 uszczegółowi więc przepisy ustawowe.

Ustępie 7 zawiera upoważnienie dla ministra właściwego do spraw pracy do wydania w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw wewnętrznych rozporządzenia w sprawie

określenia państw, których obywatele mogą dotyczyć oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca oraz niektóre przepisy dotyczące zezwoleń na pracę sezonową. Przepis ten jest odpowiednikiem art. 90 ust. 10 ustawy o promocji zatrudnienia. Informacja, że oświadczenia mogą dotyczyć obywateli tylko wybranych państw, znajduje się w art. 6 ust. 2 projektu. Rozporządzenie wydane na podstawie art. 3 ust. 7 uszczegółowi więc przepisy ustawowe.

W **art. 4** projektu ustawy 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 oraz przez okres 5 lat. 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy 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. Zważywszy że dokument pobytowy, który podmiot zatrudniający ma obowiązek przechowywać, powinien być aktualny, w ust. 3 przewidziano podstawę do żądania od cudzoziemca ważnego dokumentu pobytowego nie tylko przed rozpoczęciem pracy ale także w trakcie jego zatrudnienia.

W ust. 5 określono, że podmiot zatrudniający ma prawo do przetwarzania danych osobowych cudzoziemca nie dłużej niż przez okres zatrudnienia oraz przez okres kolejnych 2 lat. Nie dotyczy to przypadków gdy odrębne przepisy wymagają dłuższego okresu przechowywania dokumentacji dotyczącej zatrudnienia.

W **art. 5** projektu ustawy, podobnie jak w art. 88h ust. 1 pkt 3 i art. 90d ustawy o promocji zatrudnienia, 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 ust. 3 dodano przepis, zgodnie z którym podmiot zatrudniający ma obowiązek

sporządzić i przechowywać przez okres nie krótszy niż 5 lat tłumaczenie umowy na język polski przez tłumacza przysięgłego w przypadku gdy została ona sporządzona w języku obcym.

Regulacja zawarta w art. 5 ust. 4 ma na celu propagowanie wśród cudzoziemców możliwości wstępowania do związków zawodowych podczas wykonywania pracy w Polsce. Cudzoziemiec wstępując do związku zawodowego uzyskuje lepszą ochronę swoich praw pracowniczych oraz zwiększenie swojej świadomości prawnej dotyczącej polskiego systemu prawnego.

Zgodnie z regulacją zawartą w art. 5 ust. 4 projektu ustawy podmiot zatrudniający cudzoziemca na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego, umowy o pracę nakładczą, umowy cywilnoprawnej lub w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, informuje go w formie pisemnej o prawie wstępowania do związków zawodowych, przysługującym mu na podstawie ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 854). Wprowadzenie projektowanym przepisem pisemnego obowiązku poinformowania cudzoziemca przez podmiot zatrudniający o prawie wstępowania do związków zawodowych stanowi gwarancję, że cudzoziemiec uzyska od pracodawcy zrozumiałą informację na temat tego ważnego uprawnienia.

W **art. 6 ust. 1** projektu ustawy, podobnie jak w art. 88 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia określa się zamkniętą listę przypadków, w których mogą być wydane zezwolenia na pracę. Aby uniknąć wątpliwości, że organ ma podstawę do udzielenia zezwolenia na pracę tylko w okolicznościach wymienionych w art. 6, we wstępie do wyliczenia użyto wyrażenia „zezwolenie na pracę wydaje się” zamiast „zezwolenie na pracę jest wymagane”. Wymóg posiadania zezwolenia wynika z art. 3 ust. 3 projektowanej ustawy. Warto podkreślić, że posłużenie się pojęciem „wymóg” w art. 6 mogłoby budzić wątpliwości, czy zaistnienie okoliczności niewymienionych w tym przepisie oznacza brak wymogu, a więc dostęp do polskiego rynku pracy bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę w sytuacji gdy cudzoziemiec nie ma podstawy prawnej do wykonywania pracy bez zezwolenia. W pkt 1 doprecyzowano, że kierowanie pracowników przez podmiot zatrudniający do innych podmiotów dotyczy tylko sytuacji, gdy umowę z cudzoziemcem zawarła agencja pracy tymczasowej. W pkt 2 do przypadków, które uzasadniają udzielenie zezwolenia na pracę w celu pełnienia określonej funkcji dodano wykonywanie powtarzających się świadczeń niepieniężnych, o których mowa w art. 176 i art. 356 Kodeksu spółek handlowych oraz wykonywanie pracy i świadczenie usług w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej.

W art. 6 ust. 2 projektu określono okoliczności, w których oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca wpisuje się do ewidencji oświadczeń. Jak wynika z przepisu, pracę na podstawie oświadczenia będzie mógł wykonywać tylko cudzoziemiec, który jest obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 3 ust. 6 projektu ustawy. Ponadto, w celu usunięcia wątpliwości czy oświadczenie może dotyczyć pracy cudzoziemca wykonywanej m.in. w ramach delegowania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub pełnienia funkcji w zarządach osób prawnych, w przepisie doprecyzowano, że praca może być wykonywana tylko na podstawie umowy z polskim podmiotem zatrudniającym.

Art. 7 ust. 2 projektu ustawy określa właściwość miejscową organu do wydania zezwolenia na pracę. W ust. 4 tego artykułu wyłączono stosowanie przepisów art. 31 i 37 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. z 2024 r. poz. 572) w sprawach udzielania zezwoleń na pracę. Rozwiązanie to wpisuje się w postulat dalszego uproszczenia i przyspieszenia prowadzenia postępowań administracyjnych przez organy właściwe w sprawach zezwoleń na pracę.

Ze względu na potrzebę wykonania szeregu czynności związanych z przekazaniem każdego ponaglenia organowi wyższego stopnia stanowiły one dodatkowe obciążenie urzędów wojewódzkich, przyczyniając się do pogłębiania opóźnień w rozstrzyganiu spraw dotyczących zezwoleń na pracę cudzoziemców. Taka sytuacja prowadziła do dalszego wydłużenia, a nie przyspieszenia załatwiania spraw. Zasoby przeznaczone na przekazywanie ponagleń powinny być bardziej efektywnie wykorzystane na rozpatrywanie wniosków o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca.

O braku skuteczności instytucji ponaglenia w sprawach dotyczących dopuszczenia do rynku pracy cudzoziemców świadczy m.in. praktyka wielokrotnego składania ponagleń w tej samej sprawie oraz składanie ponagleń w sprawach już zakończonych decyzją organu. Dotyczy to ok. 25% składanych ponagleń. W tych sprawach częste były także przypadki składania ponagleń bezpośrednio po złożeniu wniosku, gdy termin na rozpatrzenie sprawy jeszcze nie upłynął. W wielu przypadkach kancelarie prawne dopuszczały się wyłudzenia od cudzoziemców znacznych sum pieniędzy, obiecując przyspieszenie postępowania w sprawie wydania zezwolenia na pracę. Jednocześnie należy zaznaczyć, że coraz częściej organy I instancji występowały do organu wyższego stopnia o wyznaczenie dłuższego terminu załatwienia sprawy w trybie art. 37 § 7 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, co oznacza obciążenie urzędów w stopniu uniemożliwiającym terminowe rozpatrzenie spraw będących przedmiotem ponaglenia.

Na uwagę zasługuje fakt, że wyłączenie stosowania ponagieł w odniesieniu do spraw dotyczących wydawania zezwoleń na pracę, oraz wpisu oświadczeń o zatrudnieniu do ewidencji oświadczeń, nie ma wpływu na ograniczenie praw obywateli, bowiem nadal będzie przysługiwało im prawo do wniesienia skargi na bezczynność lub przewlekłe prowadzenia postępowania do sądu administracyjnego na podstawie ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. – Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz. U. z 2024 r. poz. 1634, z późn. zm.). Tym samym konstytucyjne prawo obywatela do sądu nie zostało w żaden sposób ograniczone.

W **art. 8** projektu przewidziano, że wnioski o wydanie zezwolenia na pracę oraz środki zaskarżenia w sprawach zezwoleń będą składane za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w projektowanej ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia. System będzie wyposażony we wszystkie narzędzia potrzebne do złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, złożenia odwołania lub zażalenia w sprawach dotyczących zezwoleń na pracę oraz do prowadzenia postępowań w pierwszej i drugiej instancji i wydania decyzji w tych sprawach (art. 8 ust. 2 projektu). Wskazanie w projekcie ustawy konkretnego systemu teleinformatycznego, z którego powinien korzystać podmiot zatrudniający ma na celu zapobieganie składaniu wniosków przez inne systemy teleinformatyczne lub przez elektroniczne skrzynki podawcze, co utrudniłoby i wydłużyło postępowania. W przypadku gdyby wniosek lub środek zaskarżenia został złożony poza wskazanym systemem przepisy art. 8 przewidują bezskuteczność takiej czynności prawnej tj. pozostawienie wniosku bez rozpoznania oraz uznanie złożenia środka zaskarżenia za niedopuszczalny. Aby strona nie została pozbawiona prawa do złożenia odwołania lub zażalenia z przyczyn od siebie niezależnych w ust. 5 dodany został przepis szczególny, który pozwala na wydłużenie terminu do wniesienia środka zaskarżenia o czas, w którym miało miejsce nieprawidłowe działanie systemu teleinformatycznego. W przepisie doprecyzowano, że środek zaskarżenia wnosi się najpóźniej pierwszego dnia roboczego, następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

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, 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 projekcie przewidziano jednoznacznie, że opłata jest związana z czynnością wniesienia wniosku i nie podlega ona zwrotowi. Oznacza to, że zwrot opłaty może dotyczyć tylko przypadków gdy nie złożono wniosku, a opłata została wniesiona. A zatem zwrot nie będzie przysługiwał w sprawach, w których podjęto już czynności. Nie ma przy tym znaczenia w jaki sposób sprawa została zakończona – czy wydano decyzję czy też pozostawiono wniosek bez rozpatrzenia. Z kolei brak opłaty będzie traktowany jako brak formalny, który może być uzupełniony w trybie przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego. 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.

Należy podkreślić, że skutkiem cyklicznego podwyższania wynagrodzenia minimalnego nie będzie podwyższanie opłat wymaganych w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę, a jedynie podwyższenie limitu, jakiego nie będzie można przekroczyć przy określaniu wysokości opłaty w drodze rozporządzenia. Projekt rozporządzenia będzie podlegał wymogowi opracowania oceny skutków regulacji, uzgodnieniom, opiniowaniu i konsultacjom publicznym.

Art. 11 projektu ustawy będzie stanowił podstawę dla ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia w sprawie wykazu dokumentów, które podmiot zatrudniający będzie obowiązany dołączyć do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę pod rygorem pozostawienia wniosku bez rozpoznania. Dokumenty te mają służyć potwierdzeniu okoliczności wskazanych we wniosku i uzasadniających wydanie zezwolenia na pracę, w tym potwierdzeniu danych osobowych cudzoziemca (kopia stron paszportu lub karty pobytu z danymi osobowymi określonymi we wniosku). Kopie dokumentów potwierdzających tożsamość cudzoziemca są niezbędne w postępowaniu w sprawie wydania zezwolenia na pracę przede wszystkim jako dowód istnienia zainteresowanego cudzoziemca. Ponieważ stroną postępowań jest wyłącznie podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, powinien on taki dowód dostarczyć. Organ prowadzący postępowanie nie ma możliwości uzyskania takiego dowodu bezpośrednio od cudzoziemca. Organ prowadzący postępowanie nie ma też dostępu do urzędowych rejestrów obywateli państw obcych prowadzonych przez te państwa. Brak dowodu istnienia zainteresowanego cudzoziemca powodowałby paraliżowanie systemu teleinformatycznego przez masowe wysyłanie wniosków lub oświadczeń dotyczących

nieistniejących cudzoziemców (podobne działania były bowiem obserwowane w przeszłości). Poza dokumentami służącymi do potwierdzenia tożsamości cudzoziemca (kopia paszportu lub karty pobytu) zawierającymi dane, o których mowa w art. 9 ust. 1 pkt 3 projektu, rozporządzenie wykonawcze nie będzie określało dokumentów zawierających inne dane osobowe cudzoziemca niż określone art. 9 ust. 1 pkt 3 projektu.

W **art. 12** w ust. 1 projektu określono, że stroną postępowania w sprawach dotyczących zezwoleń na pracę jest wyłącznie podmiot zatrudniający. Przepis stanowi rozwiązanie szczególne wobec regulacji Kodeksu postępowania administracyjnego, definiującego pojęcie strony postępowania administracyjnego. W celu uniknięcia wątpliwości co do zakresu podmiotów, które mogą być stroną lub uczestniczyć w postępowaniu w sprawie zezwolenia na pracę na prawach strony wyłączono stosowanie przepisów art. 31 Kpa określających udział organizacji społecznej w postępowaniu administracyjnym.

W **art. 13** projektu ustawy przewiduje się, co do zasady, 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 jest fakultatywną przesłanką odmowy) oraz przekroczenie dopuszczalnego limitu zatrudnienia cudzoziemców przez danego pracodawcę, o ile taki limit zostałby określony.

W ust. 1 pkt 1 lit. c-g, podobnie jak w ustawie o promocji zatrudnienia, uwzględniono przesłanki odmowy wydania zezwolenia na pracę ze względu na ukaranie podmiotu zatrudniającego za wykroczenia związane z zatrudnianiem cudzoziemców (w projektowanej ustawie określone w art. 76) i niektóre przestępstwa. W ustawie o promocji zatrudnienia wymieniono m.in. czyny określone w artykułach od 270 do 275 Kodeksu karnego (tj. niektóre przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów), popełnione w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę. Ponieważ w Krajowym Rejestrze Karnym nie ma informacji, czy takie przestępstwa były popełnione w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę, w praktyce nie ma możliwości uwzględnienia tych okoliczności w postępowaniu w sprawie udzielenia zezwolenia na pracę. Z tego powodu w przepisie lit. f pominięto warunek, by wymienione przestępstwa były popełnione w tych okolicznościach. Jednocześnie pominięto przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów, które w istocie nie mają związku z

postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę, tj. przestępstwa, o których mowa w art. 270a i art. 271a Kodeksu karnego.

W **art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. n** projektu dodano przesłankę odmowy udzielenia zezwolenia na pracę w przypadku gdy podmiot zatrudniający został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium RP. Rozwiązanie to ma celu zapobieganie nadużyciom polegającym na wykorzystywaniu zezwoleń na pracę do celów innych niż wykonywanie pracy. Biorąc pod uwagę, że projektowana przesłanka ma charakter ogólny i może rodzić wątpliwości co do zakresu jej stosowania, w ust. 4 tego artykułu określono przykładowe okoliczności, które należy wziąć pod uwagę dokonując ustaleń, czy podmiot zatrudniający został ustanowiony lub prowadzi działalność gospodarczą głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium RP.

Ponieważ za przestępstwa i wykroczenia odpowiadają bezpośrednio wyłącznie osoby fizyczne, przepisy art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c-g będzie można stosować wprost wyłącznie do podmiotów zatrudniających będących osobami fizycznymi. Natomiast według ust. 2 i 3 tego artykułu przepisy ust. 1 pkt 1 lit. c-g będą stosowane odpowiednio do jednostek organizacyjnych, jeżeli osoba fizyczna została prawomocnie ukarana lub skazana za określone czyny popełnione w związku z działaniem w imieniu tej lub innej jednostki organizacyjnej. Ewentualne zastosowanie sankcji przewidzianych ustawą z dnia 28 października 2002 r. o odpowiedzialności podmiotów zbiorowych za czyny zabronione pod groźbą kary (Dz. U. z 2023 r. poz. 659) nie będzie miało znaczenia w kwestii odmowy udzielenia zezwolenia na pracę.

W **art. 13 ust. 1 pkt 7** wprowadzono przesłankę odmowy wydania zezwolenia na pracę, gdy cudzoziemiec na podstawie umowy z pracodawcą wykonywałby pracę na rzecz 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 odnoszącego się do tej kwestii, budzi bowiem różne wątpliwości dotyczące zakresu jego stosowania i jego skutku.

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 możliwość określania rocznych limitów liczby wydawanych zezwoleń na pracę. Limity te byłyby określone w drodze rozporządzenia Rady Ministrów. Wytyczną dotyczącą treści rozporządzenia jest konieczność zapobiegania ryzyku, że wysoka liczba udzielonych zezwoleń na pracę utrudni zatrudnienie obywateli polskich lub osób mających swobodny dostęp do rynku pracy (art. 13 ust. 4 projektu).

Przesłanki fakultatywne odmowy wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca, zawarte w obecnie obowiązujących przepisach ustawy o promocji zatrudnienia zostały wskazane w art. 13 projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy jako przesłanki obligatoryjne odmowy wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca. Organ wydający zezwolenie na pracę cudzoziemca będzie zobowiązany sprawdzić, czy pracodawca zalega z uiszczeniem podatków, czy posiada środki finansowe niezbędne do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi lub czy prowadzi działalność gospodarczą, rolniczą lub statutową uzasadniającą powierzenie pracy danemu cudzoziemcowi w danym okresie, w tym zawiesił działalność, został wykreślony z właściwego rejestru lub jego działalność jest w okresie likwidacji, a także czy został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Poprawiono brzmienie przepisów określających przesłanki fakultatywnej odmowy udzielenia zezwolenia na pracę w ustawie o promocji zatrudnienia (**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.

W **art. 17** projektu ustawy zostały uwzględnione obowiązki podmiotu zatrudniającego, któremu wydano zezwolenie na pracę. Przepisy tego artykułu w większości odpowiadają regulacji zawartej w art. 88h ustawy o promocji zatrudnienia. W ust. 1 pkt 1 doprecyzowano, że w umowie z cudzoziemcem uwzględnia się nie tylko wynagrodzenie cudzoziemca określone w zezwoleniu na pracę ale także inne warunki dotyczące pracy cudzoziemca, tj. stanowisko lub rodzaj pracy oraz wymiar czasu pracy lub liczbę godzin w tygodniu lub miesiącu. W punkcie 2 dodano obowiązek dostosowania w umowie z cudzoziemcem wysokości jego wynagrodzenia do aktualnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Nowym rozwiązaniem dodanym w pkt 9 jest obowiązek przekazania pracodawcy użytkownikowi na jego wniosek zezwolenia na pracę wydanego agencji pracy tymczasowej. Biorąc pod uwagę generalny obowiązek zatrudniania cudzoziemca na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę celowe jest przekazanie zezwolenia pracodawcy użytkownikowi, pod którego kierownictwem cudzoziemiec będzie wykonywał pracę. W ustępie 4 i 5, podobnie jak w ustawie o promocji zatrudnienia, przewidziano rozwiązanie, które zobowiązuje podmiot zatrudniający do niezwłocznego dopełnienia obowiązków określonych w ust. 1 po stwierdzeniu ich naruszenia, a także do wypłacenia cudzoziemcowi zaległego wynagrodzenia i związanych z nim składek na ubezpieczenie społeczne, jeżeli podmiot zatrudniający nie wypłacił wynagrodzenia w wysokości określonej w zezwoleniu na pracę. Niedopełnienie obowiązków określonych w powołanych przepisach stanowi przesłankę odmowy udzielenia zezwolenia na pracę określoną w art. 13 ust. 1 lit. h projektu ustawy. Przedmiotowa regulacja w praktyce może dotyczyć sytuacji, gdy podmiot zatrudniający w umowie z cudzoziemcem określił wynagrodzenie w niższej wysokości niż wskazane w zezwoleniu na pracę, co oznacza, że cudzoziemiec otrzymał niższe wynagrodzenie niż wynika to z treści zezwolenia, a w konsekwencji składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy były odprowadzane w niższej wysokości niż powinny. Podmiot zatrudniający, w postępowaniu o wydanie kolejnego zezwolenia na pracę może doprowadzić do sytuacji zgodnej z prawem poprzez dopełnienie obowiązków, o których mowa w art. 17 ust. 1, a także przez wypłatę zaległej części

wynagrodzenia cudzoziemcowi oraz uregulowanie składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczek na podatek dochodowy należnych w związku z zaległą kwotą wynagrodzenia. Dopełnienie powyższych obowiązków skutkuje brakiem podstaw do zastosowania przesłanki odmowy udzielenia zezwolenia, o której mowa w art. 13 ust. 1 lit. h projektu ustawy.

W **art. 18** projektu ustawy nowym rozwiązaniem 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 o promocji zatrudnienia 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, dotyczące okoliczności o których mowa w art. 18 oraz okoliczności związane z wykorzystaniem zezwolenia na pracę (niepodjęcie pracy, przerwa lub zakończenie pracy) przewidziano, że powiadomienie o będzie dokonywane za pomocą systemu teleinformatycznego (art. 20 projektu).

Aby zapewnić stronie możliwość terminowego dopełnienia obowiązków informacyjnych, o którym mowa w art. 20 ust. 1 projektu ustawy, w ust. 2 dodany został przepis szczególny, który pozwala na wydłużenie terminu do złożenia powiadomienia w przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego. W przepisie doprecyzowano, że powiadomienia dokonuje się najpóźniej pierwszego dnia roboczego, następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

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 nie zawierający braków formalnych został złożony w okresie ważności udzielonego już zezwolenia na pracę (art. 21 projektu ustawy). Aby strona nie została pozbawiona możliwości skorzystania z tego rozwiązania z powodu awarii systemu teleinformatycznego, za pomocą którego składa się wnioski, w art. 21 ust. 2 dodany został przepis szczególny, według którego pracę uznaje się za legalną także w przypadku gdy wniosek został złożony pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

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

W **art. 25** projektu ustawy, podobnie jak w ustawie o promocji zatrudnienia przewidziano, że obowiązek wykonywania przez cudzoziemca czynności określonych w umowie cywilnoprawnej lub obowiązek świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę wygasa na okres, w którym cudzoziemiec nie spełnia warunków określonych w art. 3. 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. Wskutek projektowanego przepisu w okresie utraty dostępu do polskiego rynku pracy wygaśnie obowiązek cudzoziemca do wykonywania pracy, a w konsekwencji także obowiązek pracodawcy do wypłaty wynagrodzenia, które co do zasady przysługuje za pracę wykonaną. Przepis nie spowoduje automatycznego wygaszenia lub rozwiązania umowy pomiędzy stronami. W związku z tym nie ma przeszkód aby po uzyskaniu uprawnienia do wykonywania pracy cudzoziemiec kontynuował pracę na podstawie wcześniej zawartej umowy.

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.

W **art. 26** określono właściwość miejscową wojewody do wydania zezwolenia na pracę dla polskiego podmiotu zatrudniającego. Podobnie jak w ustawie o promocji zatrudnienia właściwość będzie określona ze względu na miejsce zamieszkania podmiotu, który jest osobą fizyczną (także osobą prowadzącą działalność gospodarczą) oraz ze względu na siedzibę w przypadku osób prawnych i jednostek organizacyjnych, które osobowości prawnej nie posiadają.

W **art. 27** wprowadzone zostało ułatwienie o charakterze proceduralnym polegające na rozpatrywaniu w pierwszej kolejności wniosków złożonych przez podmioty, które kontynuują współpracę z cudzoziemcem na warunkach określonych w uprzednio wydanym zezwoleniu na pracę. Zgodnie z ust. 3 preferencyjnym traktowaniem objęte będą także wnioski złożone przez przedsiębiorców wpisanych do wykazu podmiotów prowadzących działalność o znaczeniu

strategicznym dla gospodarki narodowej. Dla podmiotów, które rzeczywiście zatrudniają cudzoziemców kwestią, która ma istotne znaczenie jest m.in. czas w jakim mogą uzyskać zezwolenie na pracę. Co do zasady wnioski są rozpatrywane w kolejności ich wpływu do urzędu. Jednocześnie część wniosków jest składana w celu innym niż wykonywanie pracy (np. celu wyłudzenia wizy koniecznej do przekroczenia granicy RP). W praktyce wydawania zezwoleń na pracę niewiele jest urzędów, których obciążenie pracą pozwala na wydanie zezwolenia na pracę „od ręki” dlatego uzasadnione jest rozwiązanie, które ułatwi niektórym podmiotom szybsze załatwienie sprawy. Przewiduje się, że weryfikacja wniosków do celów ustalenia pierwszeństwa ich rozpatrywania będzie dokonywana za pomocą funkcjonalności w systemie, która rozpozna i oznaczy wnioski podlegające preferencyjnemu traktowaniu.

Do udzielenia zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego wymagane będzie zapewnienie cudzoziemcowi wynagrodzenia takiego samego jak określone przepisami ustawy o promocji zatrudnienia. 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 (Dz. U. z 2023 r. poz. 659) – art. 28 ust. 1 pkt 3 a i b projektu ustawy.

Nową przesłanką udzielenia zezwolenia na pracę będzie wymóg, by wymiar czasu pracy nie był niższy niż $\frac{1}{4}$ etatu lub 40 godzin miesięcznie. 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 ust. 1 pkt 4 projektu ustawy).

Projekt ustawy nie przewiduje wymogu przedstawienia w postępowaniu o wydanie zezwolenia na pracę informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy. W praktyce oznacza to rezygnację z procedury określającej działania jakie podejmuje urząd pracy oraz pracodawca w celu wydania/uzyskania informacji starosty.

Rozwiązaniem zawartym w projektowanym przepisie art. 29 projektu ustawy, które docelowo zastępuje stosowaną obecnie procedurę testu rynku pracy jest możliwość określenia przez starostę listy zawodów i rodzajów pracy w których nie będą wydawane zezwolenia na pracę cudzoziemcom zamierzającym podjąć pracę na terenie danego powiatu. Przewiduje się, że takie listy będą ustalane w razie znacznego pogorszenia się sytuacji na lokalnych rynkach pracy, na uzasadniony wniosek dyrektora powiatowego urzędu pracy, po uzyskaniu pozytywnej opinii

Powiatowej Rady Rynku Pracy. Podczas tworzenia listy zawodów i rodzajów pracy w których nie będą wydawane zezwolenia na pracę cudzoziemcom zamierzającym podjąć pracę na terenie danego powiatu starosta powinien wziąć pod uwagę stopę bezrobocia oraz zwolnienia grupowe na lokalnym rynku pracy, w szczególności liczbę zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych zawodach w stosunku do liczby ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy oraz wzrost liczby osób objętych zwolnieniami grupowymi, o których podmiot zatrudniający zawiadomił powiatowy urząd pracy.

Regulacja zakładająca obowiązek stworzenia przez Starostę powyższej listy zawodów wyłącznie na uzasadniony wniosek dyrektora urzędu pracy, po uzyskaniu pozytywnej opinii Powiatowej Rady Rynku Pracy ma na celu zwiększenie kontroli nad działaniami Starosty w przedmiotowym zakresie.

Działania starosty w zakresie utworzenia opisanej wyżej listy zawodów będą miały bezpośredni wpływ na to, czy zostanie wydane zezwolenie na pracę dla cudzoziemca w określonym zawodzie.

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 z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W **rozdziale 3** uregulowane zostały przesłanki dotyczące wydania zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem funkcji członka w zarządzie osoby prawnej, prowadzeniem spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej, pełnieniem funkcji prokurenta oraz wykonywaniem powtarzających się świadczeń niepieniężnych, o których mowa w art. 176 lub art. 356 Kodeksu spółek handlowych

Przesłanki udzielenia zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji są zasadniczo takie same, jak przesłanki określone w ustawie o promocji zatrudnienia. 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 **art. 37** projektu ustawy, podobnie jak w ustawie o promocji zatrudnienia uwzględniono zwolnienie z wymogu posiadania zezwolenia na pracę jeżeli pełnienie funkcji w zarządzie osoby prawnej, prowadzenie spraw spółki komandytowej lub komandytowo akcyjnej albo pełnienie funkcji prokurenta nie wiąże się z pobytem na terytorium Polski dłuższym niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Przepis nie obejmuje osób wykonujących powtarzające się świadczenia niepieniężne, o których mowa w Kodeksie spółek handlowych.

W **rozdziale 4** projektu ustawy 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.

W **art. 38** projektu ustawy 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. 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, pełnienia funkcji prokurenta oraz wykonywania powtarzających się świadczeń niepieniężnych, o których mowa w art. 176 lub art. 356 Kodeksu spółek handlowych (art. 39 pkt 1 projektu ustawy).

W **art. 42** projektu ustawy 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. 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, zwanej dalej „dyrektywą sezonową” w związku z tym w większości pozostawiono je w brzmieniu przewidzianym w ustawie o promocji zatrudnienia.

W projekcie przewidziano nowe rozwiązania w zakresie pracy sezonowej cudzoziemców w związku z koniecznością uwzględnienia zarzutów formalnych Komisji Europejskiej dotyczących nieprawidłowej lub niepełnej transpozycji do prawa krajowego niektórych przepisów ww. dyrektywy.

W **art. 48 ust. 4** projektu ustawy wprowadzono wymóg uwzględnienia w treści zaświadczenia o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej informacji o zasadach wjazdu i pobytu cudzoziemców wykonujących pracę sezonową, ich prawach i obowiązkach związanych z dostępem do polskiego rynku pracy oraz pouczenie o prawie do odszkodowania, o którym mowa w art. 58 ust. 3 projektu. Przepis ten – zgodnie z wytyczną KE – zapewni obywatelom z państw trzecich łatwy dostęp do kompleksowej informacji na temat zasad wykonywania pracy sezonowej w Polsce.

W ustępie 4 tego artykułu przewidziano rozwiązanie proceduralne, zgodnie z którym właściwy starosta, do którego złożono wniosek o wydanie zezwolenia na prace sezonową ma obowiązek wezwania wnioskodawcy, w terminie nie dłuższym niż 7 dni od dnia złożenia wniosku, do usunięcia braków formalnych, jeżeli wniosek jest niekompletny. Przepisy art. 64 § 2 Kodeksu postępowania administracyjnego będą miały odpowiednie zastosowanie m.in. w zakresie wyznaczenia terminu do uzupełnienia braków formalnych wniosku.

W **art. 57** projektu ustawy zostały wprowadzone zmiany dotyczące zakwaterowania cudzoziemca. Uwzględniając zarzuty KE dotyczące niepełnego wdrożenia przepisów art. 20 ust. 2 i art. 24 dyrektywy sezonowej do projektu ustawy wprowadzono ograniczenie co do możliwości ustalenia wysokości czynszu należnego za wynajem kwatery mieszkalnej. Dodane zostały także przepisy które umożliwiają cudzoziemcowi zgłaszanie skarg na warunki zamieszkania w kwaterze mieszkalnej zapewnionej przez pracodawcę oraz przewidziano procedurę przekazania tych skarg odpowiednim organom kontrolnym.

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**). Aplikacja dostępna pod tym adresem będzie wyposażona we wszystkie narzędzia potrzebne do złożenia oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, złożenia odwołania lub zażalenia w sprawach dotyczących wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń oraz do prowadzenia postępowań w pierwszej i drugiej instancji oraz wydania decyzji w tych sprawach. Wskazanie w projekcie ustawy adresu aplikacji, z której powinien korzystać podmiot zatrudniający ma na celu zapobieganie składaniu oświadczeń przez inne systemy teleinformatyczne lub przez elektroniczne skrzynki podawcze, co utrudniłoby i wydłużyło postępowania. W przypadku gdyby oświadczenie lub środek zaskarżenia został złożony poza systemem praca.gov.pl, przepisy art. 59 ust. 2 oraz art. 65 ust. 3 przewidują bezskuteczność takiej czynności prawnej tj. pozostawienie oświadczenia bez rozpoznania oraz uznanie złożenia środka zaskarżenia za niedopuszczalny. Aby strona nie została pozbawiona prawa do złożenia odwołania lub zażalenia z przyczyn od siebie niezależnych w art. 65 ust. 4 dodany został przepis szczególny, który pozwala na wydłużenie terminu do wniesienia środka zaskarżenia o czas, w którym miała miejsce awaria systemu praca.gov.pl.

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**). Zaistnienie którejkolwiek z wymienionych okoliczności będzie podstawą do pozostawienia sprawy wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń bez rozpoznania. W praktyce będzie można zablokować w systemie praca.gov.pl możliwość złożenia oświadczenia. Wstępna eliminacja przypadków, które nie mogą być załatwione pozytywnie, będzie miała wpływ na zmniejszenie obciążenia powiatowych urzędów pracy rozpatrujących sprawy wpisu oświadczeń.

Oświadczenie dostępne pod adresem www.praca.gov.pl będzie zawierało informacje dotyczące pracodawcy, cudzoziemca oraz pracy jaką cudzoziemiec ma wykonywać. Informacje, które

powinno zawierać oświadczenie zostały wymienione w art. 60 projektu ustawy. W związku z tym nie będzie potrzeby określenia wzoru oświadczenia w rozporządzeniu wykonawczym.

Art. 60 ust. 3 projektu ustawy stanowi podstawę dla ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia w sprawie wykazu dokumentów, które podmiot zatrudniający będzie obowiązany dołączyć do oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca. Dokumenty wymienione w rozporządzeniu mają służyć m.in. potwierdzeniu okoliczności wskazanych w oświadczeniu, w tym potwierdzeniu danych osobowych cudzoziemca. .

Zgodnie z **art. 61** projektu ustawy 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.

Projekt przewiduje, podobnie jak w ustawie o promocji zatrudnienia, że podmiot zatrudniający będzie obowiązany wnieść opłatę w związku z oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca (art. 61 projektu ustawy). Ponieważ oświadczenia będą wnoszone za pomocą systemu teleinformatycznego, wyeliminowane zostaną problemy i wątpliwości związane z występującymi dotychczas przypadkami omyłkowego wniesienia opłaty. W projekcie ustawy przewidziano jednoznacznie, że opłata jest związana z czynnością złożenia oświadczenia i nie podlega ona zwrotowi. Oznacza to, że zwrot opłaty może dotyczyć tylko przypadków, gdy nie złożono oświadczenia, a opłata została wniesiona. A zatem zwrot nie będzie przysługiwał w sprawach, w których podjęto już czynności. Nie ma przy tym znaczenia w jaki sposób sprawa została zakończona – czy wydano decyzję czy też pozostawiono oświadczenie bez rozpatrzenia. Z kolei brak opłaty będzie traktowany jako brak formalny, który może być uzupełniony w trybie przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego.

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, 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).

W **art. 63 ust. 1** projektu ustawy określona została lista przesłanek, których wystąpienie będzie rodziło obowiązek wydania przez starostę decyzji odmownej w sprawie wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń. Natomiast z ustępu 4 wynika, że do oświadczenia, podobnie jak w ustawie o promocji zatrudnienia, będą miały zastosowanie fakultatywne przesłanki odmowy określone w art. 14 projektu ustawy.

Art. 65 ust. 1 i 5 projektu ustawy zawiera wyraźne odesłanie do przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego w zakresie postępowań administracyjnych dotyczących wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń oraz określenia organu wyższego stopnia. Brak takiej regulacji w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia był powodem wątpliwości, czy oraz w jakim zakresie postępowania dotyczące wpisu oświadczenia do ewidencji należy prowadzić na podstawie przepisów Kpa. W ust. 3 przewidziano, że środki zaskarżenia w sprawach wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń będą składane za pomocą systemu teleinformatycznego praca.gov.pl. W przypadku gdyby środek zaskarżenia został złożony poza systemem praca.gov.pl, przepisy art. 65 ust. 3 przewidują bezskuteczność takiej czynności prawnej tj. uznanie złożenia środka zaskarżenia za niedopuszczalny. Aby strona nie została pozbawiona prawa do złożenia odwołania lub zażalenia z przyczyn od siebie niezależnych, w ust. 4 dodany został przepis szczególny, który pozwala na wydłużenie terminu do wniesienia środka zaskarżenia o czas, w którym miało miejsce nieprawidłowe działanie systemu teleinformatycznego praca.gov.pl. W przepisie doprecyzowano, że środek zaskarżenia wnosi się najpóźniej pierwszego dnia roboczego, następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

W **art. 66** projektu ustawy wyraźnie doprecyzowano obowiązki podmiotu zatrudniającego, który uzyskał wpis oświadczenia do ewidencji oświadczeń. Podobnie jak w przypadku zezwolenia na pracę podmiot zatrudniający będzie miał obowiązek uwzględnienia w umowie z cudzoziemcem warunków określonych w oświadczeniu lub warunków zmienionych, co do których ustawa nie wymaga wpisu nowego oświadczenia. Ponadto od pracodawcy wymaga się dostosowania wynagrodzenia wypłacanego cudzoziemcowi do aktualnej wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz podwyższenia wynagrodzenia proporcjonalnie do zwiększenia czasu pracy, w jakim cudzoziemiec wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę lub w ramach umowy cywilnoprawnej. Projekt zawiera także obowiązek informowania cudzoziemca o wpisie oświadczenia do ewidencji oraz przekazania pracodawcy użytkownikowi kopii oświadczenia, gdy dotyczy ono pracy na rzecz agencji pracy tymczasowej. Podobnie jak w przypadku zezwolenia na pracę, w ustępie 2 i 3 tego artykułu

dodany został „mechanizm naprawczy”, który pozwala na dopełnienie obowiązków, o których mowa w ust. 1 oraz wypłacenie zaległego wynagrodzenia w celu uniknięcia negatywnego rozstrzygnięcia w sprawie.

Podobnie jak w przypadku zezwoleń na pracę, w **art. 67 pkt 4** 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 dostępie cudzoziemców do rynku pracy do ewidencji oświadczeń. Regulacja obejmuje zarówno przypadki, gdy praca jest wykonywana na podstawie umowy o pracę jak też pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej.

W **art. 68** projektu ustawy przewidziano obowiązki informacyjne podmiotu zatrudniającego oraz skutki prawne jakie mogą wiązać z się z tymi obowiązkami w zakresie ważności wpisu oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń. W ustępie 1 – podobnie jak w ustawie o promocji zatrudnienia – na podmiot zatrudniający nałożony został obowiązek powiadomienia starosty, który wpisał oświadczenie do ewidencji oświadczeń, o podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy oraz o niepodjęciu pracy w terminie 14 od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji. Niedopełnienie powyższych obowiązków w wyznaczonym terminie jest zagrożone karą grzywny na podstawie art. 76 ust. 9 projektu ustawy. Ze względu na brak ograniczenia w zakresie liczby oświadczeń, jakie mogą być składane w związku z pracą jednego cudzoziemca, powiadomienie o podjęciu bądź niepodjęciu pracy pozwoli ustalić, czy cudzoziemiec wykonuje pracę u danego podmiotu. Z ustępu 2 wynika, że podmiot zatrudniający powinien powiadomić organ, który wpisał oświadczenie do ewidencji oświadczeń, o zakończeniu pracy przez cudzoziemca lub o braku zamiaru podjęcia przez niego pracy na podstawie oświadczenia. Wskutek tego powiadomienia oświadczenie zostanie wyeliminowane z obrotu prawnego przez unieważnienie z mocy prawa wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń. Projekt ustawy przewiduje, że powiadomienia będą tak jak oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca składane za pośrednictwem systemu teleinformatycznego praca.gov.pl.

Aby zapewnić stronie możliwość terminowego dopełnienia obowiązków informacyjnych, o którym mowa w art. 68 ust. 1 projektu ustawy, w ust. 4 dodany został przepis szczególny, który pozwala na wydłużenie terminu do złożenia powiadomienia w przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego praca.gov.pl. W przepisie doprecyzowano, że powiadomienia dokonuje się najpóźniej pierwszego dnia roboczego, następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

W **art. 69** projektu ustawy, podobnie jak w ustawie o promocji zatrudnienia, uwzględniono rozwiązanie, które pozwala cudzoziemcowi wykonywać pracę w trakcie postępowania dotyczącego wydania zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt czasowy i pracę po spełnieniu określonych warunków. Przepis ma stanowić szczególny rodzaj ułatwienia dla podmiotów, które przed dniem złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia pobytowego rzeczywiście powierzyły wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie umowy o pracę przez okres co najmniej 3 miesięcy. W praktyce okres 3 miesięcy jest traktowany jako okres próbny, który pozwala podmiotowi zatrudniającemu sprawdzić umiejętności pracownika z kraju trzeciego zanim wystąpi o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenie pobytowe. Aby strona nie została pozbawiona możliwości skorzystania z tego rozwiązania z powodu awarii systemu teleinformatycznego praca.gov.pl, za pomocą którego składa się wnioski o wydanie zezwolenia na pracę, w art. 69 ust. 3 dodany został przepis szczególny, według którego pracę uznaje się za legalną także w przypadku gdy wniosek został złożony pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości.

Rozdział 7 projektu ustawy reguluje kwestie utworzenia i dostępu do konta podmiotu zatrudniającego i cudzoziemca w systemie teleinformatycznym praca.gov.pl oraz przetwarzania danych w systemach teleinformatycznych wykorzystywanych w sprawach związanych z zatrudnianiem cudzoziemców.

W **art. 70** projektu ustawy określono zasady, i przesłanki utworzenia przez podmiot zatrudniający oraz cudzoziemca indywidualnego konta w systemie teleinformatycznym praca.gov.pl, poprzez które będzie następowała komunikacja z urzędem. Według projektu ustawy organ ma obowiązek zapewnić pomoc w założeniu konta w lokalu urzędu. Rozwiązanie to zostało wprowadzone z myślą o osobach wykluczonych cyfrowo, które będą doświadczały trudności w korzystaniu z aplikacji informatycznych. Według ustępu 6 organ właściwy w sprawach zezwoleń na pracę lub oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca będzie także pełnił funkcję punktu potwierdzającego profil zaufany.

Według art. 70 ust. 7 wszelkie podania, wnioski wyjaśnienia, odwołania i inne dokumenty podmiot zatrudniający będzie mógł wnieść wyłącznie przy użyciu konta indywidualnego. Dokumenty wydane przez organ (np. decyzje, postanowienia, powiadomienia) także będą przekazywane do wiadomości strony za pośrednictwem konta.

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. W ustępie 10 i 11 określono zasady doręczeń decyzji oraz innych pism organu, skierowanych do strony za pośrednictwem konta indywidualnego.

Zgodnie z projektem ustawy cudzoziemiec także będzie miał możliwość założenia konta indywidualnego oraz uzyskania do niego dostępu po wcześniejszym uwierzytelnieniu. Na jego koncie będą widoczne udzielone mu zezwolenia na pracę lub oświadczenia, a także z inne decyzje 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). 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), zwanego dalej RODO.

Zjawisko migracji ekonomicznych jest wielowymiarowe, łączą się w nim kwestie dotyczące wykonywania pracy oraz pobytu, co wymaga współpracy różnych instytucji: wojewodowie i starostowie – wydawanie zezwoleń, konsulowie – wydawanie wiz, Urząd do Spraw Cudzoziemców i Straż Graniczna – kontrola legalności pracy i pobytu cudzoziemca, Państwowa Inspekcja Pracy – kontrola legalności pracy. Dla skutecznej realizacji zadań powierzonych im zadań konieczny jest system przepływu informacji, czemu ma służyć możliwość udostępniana wskazanym podmiotom danych zawartych w rejestrze centralnym. Należy zaznaczyć, iż podmioty nie będą miały dostępu do zgromadzonych danych, a jedynie możliwość uzyskiwania określonych informacji, zależnie od realizowanych zadań. Zostało doprecyzowane, jakie warunki muszą spełnić ww. podmioty pozyskujące informacje z rejestru, m.in.: posiadają możliwość identyfikacji osoby uzyskującej informację, oraz zakresu, daty i

celu uzyskania informacji, a dostęp do danych osobowych jest rejestrowany i nadzorowany zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.

Prowadzenie rejestrów dotyczących pracy cudzoziemców w systemach teleinformatycznych zapewni także możliwość monitorowania sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza na poziomie lokalnym, co pozwoli na lepszą ocenę faktycznego zapotrzebowania na pracowników.

W celu sprawnego i zgodnego z prawem przetwarzania danych osobowych cudzoziemców oraz danych podmiotów zatrudniających, w projekcie ustawy wskazuje się precyzyjnie jakie dane mogą być przetwarzane w rejestrach. Ponadto w rejestrach będą przechowywane informacje o wnioskach, postanowieniach, decyzjach administracyjnych i orzeczeniach sądu w zakresie niezbędnym do stosowania przepisów niniejszej ustawy, w tym o podmiotach zatrudniających, cudzoziemcach, którym powierza się wykonywanie pracy, oraz pracy, którą mają wykonywać cudzoziemcy.

Rejestry będą dotyczyły zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową i oświadczeń o zatrudnieniu. W ramach rejestrów dotyczących pracy sezonowej i wykonywanej w związku z uzyskaniem wpisu oświadczenia do ewidencji będą prowadzone ewidencja w sprawie pracy sezonowej oraz ewidencja oświadczeń. Rejestry będą prowadzone w ramach posiadanych właściwości przez wojewodów (rejestr w sprawie zezwoleń na pracę) oraz przez starostów (rejestry dotyczące zezwoleń na pracę sezonową i rejestr dotyczący oświadczeń). Wymienione ewidencje będą prowadzone przez starostów. W zakresie swojej właściwości rejestry powyższe będzie prowadził również minister właściwy do spraw pracy. Ponadto minister właściwy do spraw pracy utworzy i będzie prowadził rejestr centralny, który będzie obejmował dane przetwarzane w rejestrach prowadzonych przez wojewodów i starostów. Utworzenie wymienionych ewidencji ma na celu ułatwienie konsulom weryfikacji przesłanki (dotyczącej wykonywania pracy w Polsce) do wydania wizy cudzoziemcom starającym się o nią w konsulatach.

Uzasadnieniem utworzenia rejestru centralnego jest zagwarantowanie sprawnego i zgodnego z prawem przekazywania niezbędnych informacji w nim przechowywanych organom zajmującym się ustawowo kontrolą wykonywania pracy oraz legalności zatrudniania i pobytu cudzoziemców. Dane z rejestru centralnego minister będzie udostępniał za pomocą

odpowiednio zabezpieczonych urządzeń telekomunikacyjnych lub systemów teleinformatycznych przeznaczonych do komunikowania się z tym rejestrem.

Celem przepisów **art. 71** ust. 4-6 projektu ustawy jest zapewnienie możliwości udostępniania danych zawartych w rejestrach spraw dotyczących zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową i oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca oraz rejestrze centralnym organom uprawnionym na podstawie różnych przepisów prawa, a nie tylko na podstawie przepisów art. 74 ust. 1 projektu. Udostępnianie danych, o którym mowa w art. 71 ust. 4-6 i art. 73 ust. 3, może jednak mieć miejsce tylko pod warunkiem poszanowania przepisów RODO – jeśli jest niezbędne do wypełnienia obowiązku prawnego ciążącego na administratorze na podstawie przepisu prawa stanowiącego w demokratycznym społeczeństwie niezbędny i proporcjonalny środek służący zagwarantowaniu celów, o których mowa w art. 23 ust. 1 RODO, w tym np. zapobieganiu przestępczości, ważnemu interesowi gospodarczemu lub finansowemu Państwa, ochronie postępowania sądowego, funkcjom kontrolnym związanym ze sprawowaniem władzy publicznej, ochronie osoby, której dane dotyczą, lub praw i wolności innych osób czy też egzekucji roszczeń cywilnoprawnych.

W przepisach **art. 73** projektu ustawy przewiduje się, że organy prowadzący postępowania w sprawach zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca będą pozyskiwać niektóre dane niezbędne w postępowaniu, znajdujące się w rejestrach Krajowego Rejestru Sądowego, Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej, Państwowej Inspekcji Pracy, Straży Granicznej, Krajowego Rejestru Karnego, Krajowej Administracji Skarbowej, Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego oraz Urzędu do Spraw Cudzoziemców. Dane będą udostępniane nieodpłatnie za pomocą urządzeń teletransmisji danych za pośrednictwem ministra właściwego do spraw pracy. Taki tryb udostępniania danych jest uzasadniony ze względu na masową skalę zatrudniania cudzoziemców w Polsce i liczbę postępowań administracyjnych w tych sprawach.

Dane z rejestru centralnego będą udostępniane wojewodom w celu prowadzenia postępowań dotyczących wydania zezwoleń na pracę, zezwoleń na pobyt czasowy i rezydenta długoterminowego UE oraz postępowań dotyczących wydania wizy. Wojewoda prowadzący tego rodzaju postępowania jest obowiązany m. in. ustalić, czy cudzoziemiec dysponuje stabilnym i regularnym źródłem dochodu, umożliwiającym mu pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez uszczerbku dla systemu pomocy społecznej. Dostęp do danych

pozostających w rejestrach prowadzonych przez starostów usprawni wojewodom prowadzenie tych postępowań oraz częściowo zmniejszy obciążenia administracyjne dla cudzoziemców ubiegających się o wydanie tych zezwoleń (cudzoziemcy nie będą musieli być wzywani do okazywania posiadanych w przeszłości zezwoleń na pracę sezonową i posiadanych oświadczeń). Z kolei w przypadku wydawania zezwoleń na pracę, dostęp do rejestru centralnego, umożliwi wojewodzie weryfikację historii powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom, co umożliwi ewentualne zastosowanie przesłanki do odmowy udzielenia zezwolenia na pracę w przypadku gdy z okoliczności sprawy wynika, że zezwolenie nie będzie wykorzystane zgodnie z jego celem wydania.

Dane z rejestru centralnego będą udostępniane także starostom. Podobnie jak w przypadku wojewodów, umożliwi im to ewentualne zastosowanie przesłanki do odmowy udzielenia zezwolenia na pracę lub odmowę wpisania oświadczenia do ewidencji w przypadku gdy z okoliczności sprawy wynika, że zezwolenie lub oświadczenie nie będzie wykorzystane zgodnie z jego celem.

Kolejnym organem, który będzie mógł korzystać z danych udostępnianych przez ministra właściwego do spraw pracy z rejestru centralnego jest konsul. Udostępnienie danych konsulowi umożliwi mu zweryfikowanie czy cudzoziemiec ubiegający się o wydanie wizy przedstawia prawdziwe dokumenty oraz wskazuje, we wniosku o wydanie wizy, rzeczywisty cel wjazdu do Polski lub strefy Schengen. Z dotychczasowej praktyki wynika, że zdarzają się przypadki przedstawiania konsulowi sfałszowanych i podrabianych zezwoleń na pracę oraz oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy. Ponadto konsul będzie mógł przesłuchać cudzoziemca na okoliczności zamierzonego pobytu w Polsce i dokonać oceny zgodności z danymi zawartymi w rejestrze (np. przez ustalenie miejsca pracy jej warunków oraz nazwy i siedziby pracodawcy). Dzięki temu konsul będzie mógł dokonać dokładnej analizy celu deklarowanego pobytu oraz ryzyka migracyjnego, co jest szczególnie ważne ze względu na fakt, iż jest zobowiązany do odmowy wydania wizy, jeśli zachodzą uzasadnione wątpliwości co do zamiaru opuszczenia przez cudzoziemca terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przed upływem terminu ważności wizy lub gdy w postępowaniu w sprawie wydania wizy cudzoziemiec przedłożył sfałszowane dokumenty lub zeznał nieprawdę.

Projekt ustawy przewiduje, że również Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców będzie miał dostęp do danych zawartych w rejestrze centralnym. Organ ten prowadzi postępowania w

sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy, rezydenta długoterminowego UE, a także w sprawie udzielenia ochrony międzynarodowej, zobowiązania cudzoziemca do powrotu oraz w sprawie przedłużenia wizy. Dane będą udostępniane temu organowi w celu prowadzenia wymienionych postępowań.

W celu usprawnienia kontroli legalności zatrudnienia oraz prowadzenia przez nich działalności gospodarczej dane z rejestru centralnego będą udostępniane Państwowej Inspekcji Pracy oraz Straży Granicznej. Do ustawowych zadań tych organów należy prowadzenie czynności kontrolnych.

Projekt ustawy przewiduje również umożliwienie dostępu do tych danych Policji. Policja jest uprawniona do prowadzenia kontroli legalności pobytu cudzoziemców w Polsce. Podczas takiej kontroli funkcjonariusz może żądać okazania dokumentu potwierdzającego możliwość uzyskania środków finansowych na pokrycie kosztów utrzymania, podróży powrotnej czy tranzytu, dokumentów uprawniających cudzoziemca do wykonywania pracy, prowadzenia działalności gospodarczej lub powierzenia wykonywania pracy, czy też dokumentów potwierdzających cel i warunki pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Dane z rejestru centralnego będą udostępniane także Głównemu Inspektorowi Transportu Drogowego w celu prowadzenia postępowań w sprawie świadectw kierowców. Mając na względzie, że świadectwo kierowcy pośrednio potwierdza fakt legalnego zatrudnienia kierowcy z kraju trzeciego w Polsce, konieczne jest zapewnienie Głównemu Inspektorowi Transportu Drogowego dostępu do narzędzia umożliwiającego weryfikację ważności takich dokumentów jak zezwolenie na pracę, czy też oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca. Główny Inspektor Transportu Drogowego, w drodze decyzji administracyjnej, wydaje, odmawia wydania, zmienia, cofa świadectwo kierowcy lub zawiesza wydawanie świadectw kierowców. Jest on również organem uprawnionym do przeprowadzania kontroli wydanych świadectw. Dostęp do danych z rejestru centralnego znacząco usprawni prowadzenie przedmiotowych postępowań, do których właściwy organ jest zobowiązanych na podstawie przepisów unijnych.

W projekcie ustawy przewidziano także, że dane z rejestrów będą udostępniane także organom Krajowej Administracji Skarbowej, Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych, oraz Prezesowi Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w celu realizacji ich zadań ustawowych.

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

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

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

W **art. 76 ust. 6** projektu ustawy podwyższono wymiar kary za niedopełnienie obowiązku zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz za brak jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca. Nowy wymiar kary grzywny w wysokości od 1000 zł do 30000 zł wynika z konieczności ujednoczenia wysokości kar przewidzianych za podobne wykroczenie w projekcie ustawy oraz w art. 281 § 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 1465).

W **art. 76 ust. 11** projektu ustawy wprowadzono przepisy z których wynika, że kara grzywny powinna być wymierzona 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 celu ujednoczenia wysokości kar, które mogą być wymierzone w związku z nielegalnym zatrudnieniem cudzoziemca obniżono do 500 zł dolną wysokość kary grzywny, którą można wymierzyć cudzoziemcowi nielegalnie wykonującemu pracę.

Rozdział 9 projektu ustawy zawiera przepisy dotyczące aktywizacji zawodowej i integracji społecznej cudzoziemców.

W **art. 79** projektu ustawy stworzone zostały ramy prawne resortowych programów aktywizacyjnych dla cudzoziemców.

Minister właściwy do spraw pracy może opracować resortowy program aktywizacyjny dla cudzoziemców. W ramach programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców mogą być podejmowane działania mające na celu wspieranie aktywizacji zawodowej, integracji i aktywności społecznej cudzoziemców. Program aktywizacyjny dla cudzoziemców wraz z kosztami jego obsługi jest finansowany z Funduszu Pracy. Powierzenie realizacji zadań w zakresie programu aktywizacyjnego dla cudzoziemców odbywa się po przeprowadzeniu konkursu ofert ogłaszanego przez ministra właściwego do spraw pracy.

Konkurs ofert jest kierowany do: organizacji pozarządowych, publicznych służb zatrudnienia, OHP, agencji zatrudnienia, instytucji szkoleniowych; jednostek samorządu terytorialnego, spółdzielni socjalnych, podmiotów tworzących centra integracji społecznej lub podmiotów prowadzących kluby integracji społecznej.

Przepisy projektowanej ustawy wprowadzają ujednoczony, jakościowy i przejrzysty system integracji cudzoziemców oraz umożliwią organizacjom pozarządowym (biorącym udział w konkursie ofert) prowadzenie skoordynowanych działań integracyjnych cudzoziemców.

W efekcie prowadzenia zróżnicowanych działań integracyjnych, cudzoziemcy będą lepiej wpasowywać się w potrzeby społeczno-gospodarcze Polski. Jednocześnie podniesienie średniego poziomu znajomości języka polskiego przez cudzoziemców jako języka obcego powinno ułatwić im komunikację w czasie procedur administracyjnych (legalizacja pobytu).

Zgodnie z **art. 83** projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy minister właściwy do spraw pracy może dofinansować z Funduszu Pracy koszty szkolenia z języka polskiego dla cudzoziemców przebywających legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, posiadających dyplom lekarza, lekarza dentystry, pielęgniarki lub położnej. Odmienne od dotychczasowych rozwiązań prawnych skierowanych do obywateli Ukrainy, zgodnie z założeniami projektu ustawy, z dofinansowania kosztów szkolenia z języka polskiego będą mogli skorzystać także cudzoziemcy, obywatele innych państw przebywający legalnie w Polsce. Możliwość skorzystania z dofinansowania szkoleń z języka polskiego przez cudzoziemców wykonujących zawody medyczne, będących obywatelami państw innych niż Ukraina, zwiększy liczbę cudzoziemców zainteresowanych wykonywaniem w Polsce zawodu lekarza, lekarza dentystry, pielęgniarki lub położnej. Okręgowa izba lekarska albo okręgowa izba pielęgniarek i położnych składa do ministra właściwego do spraw pracy, raz w miesiącu, wniosek o dofinansowanie kosztów szkolenia z języka polskiego. Minister właściwy do spraw pracy po pozytywnym rozpatrzeniu wniosku podpisuje umowę z okręgową izbą lekarską albo z okręgową izbą pielęgniarek i położnych i przekazuje kwotę na dofinansowanie kosztów szkolenia.

Rozdział 10 zawiera głównie przepisy dostosowujące brzmienie innych ustaw do projektowanej ustawy.

Warto zwrócić uwagę na **art. 96** projektu ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, którym zostaną wprowadzone zmiany w art. 48 ust. 11 oraz w art. 54 ust. 1 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2024 r. poz. 236).

Powyższe zmiany przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców umożliwią Państwowej Inspekcji Pracy i Straży Granicznej prowadzenie tzw. kontroli krzyżowych w podmiotach zatrudniających cudzoziemców oraz możliwość prowadzenia niezapowiedzianych kontroli w podmiotach zatrudniających cudzoziemców. Wprowadzona przepisami projektu ustawy możliwość prowadzenia przez Państwową Inspekcję Pracy i Straż Graniczną kontroli krzyżowych w podmiotach zatrudniających cudzoziemców oznacza, że oba te organy kontrolne będą mogły prowadzić jednocześnie kontrole dotyczące legalnego powierzania pracy cudzoziemcom oraz ich legalnego pobytu.

Zapewnienie Straży Granicznej i Państwowej Inspekcji Pracy możliwości prowadzenia skutecznych, niezapowiedzianych kontroli legalności pracy i pobytu cudzoziemców w Polsce jest kluczowe dla wyeliminowania obecnie istniejących nieprawidłowości w zakresie

zatrudniania cudzoziemców w Polsce, które były także jedną z zidentyfikowanych przyczyn zaistnienia tzw. afery wizowej.

Z uwagi na rosnącą liczbę ujawnianych w ostatnich latach przypadków nielegalnego powierzania pracy cudzoziemcom w Polsce, podczas kontroli prowadzonych przez Straż Graniczną i Państwową Inspekcję Pracy, celowe jest wprowadzenie przepisów prawa zwiększających znacznie częstotliwość prowadzonych kontroli legalności pracy i pobytu cudzoziemców w Polsce.

W 2023 r. Straż Graniczna przeprowadziła 1 800 kontroli legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom. Kontrolami legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom objęto łącznie 68189 cudzoziemców, spośród których 7 393 cudzoziemców nielegalnie wykonywało pracę. W tym samym roku Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła 9 138 kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców w 2023 r. Kontrolami objęto zatrudnienie 39 403 cudzoziemców. W ich wyniku wykazano powierzenie nielegalnej pracy 6 672 cudzoziemcom.

W projekcie przewidziano, że ustawa wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2025 r. Ustawa zawiera przepisy przejściowe pozwalające na dostosowanie systemu teleinformatycznego do nowych przepisów w okresie 2 lat od wejścia w życie ustawy. Późniejszy termin wejścia w życie niektórych przepisów dotyczących systemów informatycznych jest konieczny, aby umożliwić dostosowanie systemów teleinformatycznych wykorzystywanych w sprawach dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

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

Ponadto, zgodnie z § 27 ust. 3 pkt 4a uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348), projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

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 projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.