**Uzasadnienie**

Celem projektowanej ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców jest usprawnienie procedur dotyczących powierzania pracy cudzoziemcom, zmniejszenie zaległości załatwiania spraw przez urzędy oraz ograniczenie występujących nadużyć, jak również pełna 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 zatrudnieniu cudzoziemców jest realizacją części tiret 2 w kamieniu milowym nr A51G (pozostałe elementy kamienia milowego będą realizowane przez ustawę o aktywizacji zawodowej i ustawę o niektórych umowach zawieranych elektronicznie oraz o zmianie ustawy o pomocy społecznej).

**Zgodność z KPO**

W załączniku do decyzji wykonawczej Rady z dnia 17 czerwca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększania odporności Polski[[1]](#footnote-1) 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 celu zmniejszenia barier administracyjnych i usprawnienia procedur dotyczących zatrudniania cudzoziemców:

*(i) możliwość tworzenia przez publiczne służby zatrudnienia wyspecjalizowanych punktów wspierania cudzoziemców na rynku pracy, zarówno pracujących, jak i bezrobotnych (nie w formie odrębnego urzędu);*

*(ii) zwiększenie roli publicznych służb zatrudnienia w procesie wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców, co czyni ten proces bardziej efektywnym;*

*(iii) wprowadzenie pełnej cyfryzacji procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę dla cudzoziemców.*

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

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

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

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

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

Zwiększenie roli PSZ wynika z szeregu rozwiązań przewidzianych projektowaną ustawą o zatrudnieniu cudzoziemców, w szczególności w zakresie oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemca (rozdział 6 projektu). Według projektu ustawy oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca będą mogły dotyczyć zatrudnienia cudzoziemca na okres do 24 miesięcy, podobnie jak przewidują to obecnie przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw. Wydłużenie okresu zatrudnienia cudzoziemca na podstawie oświadczenia do 24 miesięcy (z 6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy) powoduje, że powiatowe urzędy pracy, wpisując oświadczenia do ewidencji oświadczeń (co pozwala legalnie zatrudnić cudzoziemca), przejmują znaczną część zadań właściwych organów administracji rządowej (tj. wojewodów) w zakresie legalizacji zatrudnienia cudzoziemców na okres do 24 miesięcy. Jednocześnie ustawą z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw wprowadzono dodatkowe warunki wpisu oświadczenia do ewidencji, m.in. wymóg, by wynagrodzenie cudzoziemca nie było niższe niż wynagrodzenie pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku. Ten nowy warunek jest również utrzymany w projekcie ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców.

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

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

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

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

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

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

W celu ograniczenia liczby procedur zlikwidowane zostanie także odrębne postępowanie w sprawie przedłużenie 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 elektronizacja procedur dotyczących dostępu cudzoziemców do polskiego rynku spowoduje znaczne skrócenie i uproszczenie postępowań w sprawach zezwoleń na pracę oraz wpisu oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemców do ewidencji oświadczeń. Będzie to miało istotny wpływ na zmianę sposobu obsługi wniosków pracodawców oraz składanych oświadczeń, a w konsekwencji na rozwiązania organizacyjne w urzędach rozpatrujących sprawy. Dla przykładu można wskazać brak potrzeby utrzymywania osobnych stanowisk do przyjmowania wniosków i wydawania pracodawcom decyzji papierowych, Pozwoli to powiatowym urzędom pracy i urzędom wojewódzkim dostosować swoją strukturę organizacyjną, w taki sposób aby postępowania w sprawach wydawania zezwoleń na pracę oraz wpisu oświadczeń do ewidencji oświadczeń przebiegały sprawniej, a wykorzystanie zasobów kadrowych urzędów było bardziej efektywne.

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

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

**Aktualna sytuacja w zakresie zatrudniania cudzoziemców**

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

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

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

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

**Najważniejsze zmiany uwzględnione w projekcie ustawy dotyczą następujących kwestii:**

* **Zmniejszenia liczby procedur**

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

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

Projekt ustawy przewiduje także rezygnację z instytucji przedłużenia zezwolenia na pracę. Dotychczas pracodawcy mogli korzystać z tego rozwiązania, jeżeli cudzoziemiec kontynuował pracę na tym samym stanowisku. Podmiot, który wystąpił z wnioskiem o wydanie przedłużenia zezwolenia na pracę był zwolniony z obowiązku złożenia informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy oraz mógł korzystać z możliwości powierzania pracy cudzoziemcowi w trakcie procedury wydania przedłużenia zezwolenia. W związku z rezygnacją z instytucji testu rynku pracy nie ma powodu utrzymywanie odrębnej procedury dla podmiotów kontynuujących współpracę z cudzoziemcem. W projekcie ustawy zostanie utrzymana możliwość powierzania pracy w oczekiwaniu na wydanie kolejnego zezwolenia na pracę na tym samym stanowisku lub w tym samym rodzaju pracy.

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

W projekcie ustawy przewidziano:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Projekt ustawy został podzielony na rozdziały. Rozdział 1 projektu określa zakres przedmiotowy i podmiotowy ustawy; definicje ustawowe; wskazanie przypadków, gdy podmiot zatrudniający jest uprawniony do zatrudnienia cudzoziemca; określenie przesłanek wydania, odmowy wydania, zmiany oraz uchylenia 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 sprawy spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej oraz cudzoziemcom pełniącym funkcję pełnomocnika przedsiębiorcy (prokurenta). W rozdziale 4 uregulowano kwestie dotyczące wydania zezwolenia na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez zagraniczny podmiot zatrudniający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Rozdział 5 zawiera przepisy dotyczące wydawania zezwoleń na pracę sezonową. Rozdział 6 reguluje kwestie dotyczące instytucji oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca. W rozdziale 7 zebrane zostały przepisy dotyczące przetwarzania danych w systemie teleinformatycznym. Rozdział 8 zawiera przepisy karne.

**Rozdział 1** zawiera przepisy ogólne.

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

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

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

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

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

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

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

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

W **art. 3** projektu znajdują się w większości przepisy będące odpowiednikiem przepisów art. 87 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. O ile jednak we wspomnianej ustawie mowa o *uprawnieniu cudzoziemca do wykonywania pracy* oraz *zwolnieniu z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę*, o tyle w przepisach art. 3 projektu przewiduje się, że *pracodawca może zatrudnić* cudzoziemca pod określonymi warunkami dotyczącymi statusu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Taka zmiana perspektywy jest uzasadniona, ponieważ zdecydowana większość przepisów projektu określa obowiązki pracodawcy związane z zatrudnieniem cudzoziemca i związane z tym akty administracyjne. Niezależnie od tego administracyjnoprawnemu uprawnieniu pracodawcy do zatrudnienia określonego cudzoziemca towarzyszy administracyjnoprawne uprawnienie tego cudzoziemca do wykonywania pracy na rzecz tego pracodawcy, dokładnie tak samo, jak na gruncie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

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

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

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

Ustęp 3 obejmuje cudzoziemców, którzy mają ograniczony dostęp do rynku pracy, określony zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o zatrudnienia cudzoziemca, i przebywają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na określonych podstawach pobytu. Ust. 3 jest odpowiednikiem art. 87 ust. 1 pkt 12 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, uwzględniając jednak dodatkowo instytucję oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca, będącą odpowiednikiem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, przewidzianego w art. 87 ust. 3 tej ustawy.

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

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

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

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

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

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

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

Projekt przewiduje, podobnie jak w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, że podmiot zatrudniający będzie obowiązany wnieść opłatę w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę (art. 10 projektu ustawy). Ponieważ wnioski będą wnoszone za pomocą systemu teleinformatycznego, wyeliminowane zostaną problemy i wątpliwości związane z występującymi dotychczas, przypadkami omyłkowego wniesienia opłaty. W celu uniknięcia wątpliwości w kwestii właściwego sposobu postępowania w przypadku tzw. cofnięcia wniosku, w projekcie przewidziano jednoznacznie, że opłata nie podlega zwrotowi. Opłata nie przekroczy minimalnego wynagrodzenia za pracę lub 25% minimalnego wynagrodzenia za pracę w zależności od rodzaju zezwolenia na pracę, a jej konkretna wysokość zostanie określona w rozporządzeniu wykonawczym.

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

Według projektu limit zatrudnienia cudzoziemców przez pracodawcę może być określony w drodze rozporządzenia Rady Ministrów, w postaci określonego procentowo minimalnego udziału osób mających swobodny dostęp do rynku pracy w liczbie osób wykonujących pracę na rzecz danego podmiotu. Limity mogą dotyczyć poszczególnych województw, sektorów i zawodów (art. 13 ust. 6 projektu).

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

W art. 13 ust. 1 pkt 6 projektu ustawy wprowadzono przesłankę odmowy wydania zezwolenia na pracę, gdy cudzoziemiec na podstawie umowy z pracodawcą wykonywałby pracę na rzecz i pod kierownictwem osoby trzeciej, a nie miałby statusu pracownika tymczasowego zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej, świadczącej swoje usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obwiązującymi przepisami. Osoba trzecia to pracodawca użytkownik w rozumieniu przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jak również podmiot korzystający z pracy pracownika udostępnionego przez jego pracodawcę w ramach działalności tego pracodawcy przyporządkowanej w Polskiej Klasyfikacji Działalności klasie 78.30.Z – Pozostała działalność związana z udostępnianiem pracowników. Klasa ta, według opisu dodatkowego, obejmuje działalność związaną z udostępnianiem pracowników na długi okres lub na stałe, zaś nie obejmuje działalności związanej z kierowaniem pracowników na określony czas w celu zastępstwa lub uzupełnienia siły roboczej w firmie klienta, sklasyfikowanej w 78.20.Z, tj. działalności agencji pracy tymczasowej. Brzmienie przepisu art. 88c ust. 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odnoszącego się do tej kwestii, budzi bowiem różne wątpliwości dotyczące zakresu jego stosowania i jego skutku.

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

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

W przepisach określających obowiązki informacyjne pracodawcy związane z wykorzystaniem zezwolenia na pracę przewidziano, że powiadomienie o niepodjęciu pracy, przerwie lub jej zakończeniu będzie dokonywane za pomocą systemu teleinformatycznego (art. 20 projektu). Jednocześnie przewidziano skrócenie okresu przerwy w pracy, związanego z obowiązkiem powiadomienia, z 3 miesięcy do 30 dni (art. 19 projektu ustawy).

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

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

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

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

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

Nową przesłanką udzielenia zezwolenia na pracę będzie wymóg, by wymiar czasu pracy nie był niższy niż ¼ etatu lub10 godzin tygodniowo. Ma to na celu przeciwdziałanie nadużyciom ze strony nieuczciwych pracodawców, którzy uzyskują zezwolenia na pracę w niewielkim wymiarze czasu pracy, a powierzają pracę cudzoziemcom np. w pełnym wymiarze, wypłacając część wynagrodzenia "pod stołem" (art. 28 pkt 4 projektu ustawy).

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

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

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

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

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

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

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

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

W związku z potrzebą wyeliminowania wątpliwości, jakie obecnie pojawiają się w związku z delegowaniem cudzoziemca w celu wykonywania usługi eksportowej w projekcie określono co należy rozumieć pod pojęciem usługi eksportowej zaznaczając, że wykonywanie tej usługi nie może oznaczać, że podmiot prowadzi w Polsce zorganizowaną i ciągłą działalność gospodarczą pod pozorem krótkotrwałej i tymczasowej usługi obchodząc w ten sposób przepisy dotyczące obowiązku uiszczania danin publicznoprawnych do budżetu państwa polskiego (art. 38 ust. 2 projektu ustawy)

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

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

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

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

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

Podobnie jak w przypadku zezwoleń na pracę, oświadczenie będzie można złożyć wyłącznie za pośrednictwem systemu teleinformatycznego pod adresem [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl). Ułatwi to i przyspieszy znacząco postępowania w sprawach wpisu oświadczeń do ewidencji oświadczeń (art. 59 projektu ustawy).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Skala i charakter przetwarzania danych osobowych w związku z realizacją zadań wprowadzanych projektowaną ustawą może rodzić potencjalne ryzyko wystąpienia negatywnych konsekwencji dla osób korzystających z Systemu. Dotychczasowe doświadczenie w zakresie funkcjonowania systemów teleinformatycznych obsługiwanych przez ministra właściwego ds. pracy zostanie wykorzystanie do ochronnych danych pozyskanych w związku z obsługą umów w Systemie. *Uwzględniając charakter i zakres przetwarzania danych osobowych oraz mając na uwadze ryzyko naruszenia praw osób fizycznych zostaną wdrożone odpowiednie środki techniczne i organizacyjne, aby zapewnić bezpieczeństwo przetwarzanych danych.* Podczas projektowania przepisów ustawy wyważono wszystkie aspekty ochrony danych osobowych. Zgodnie z zasadą ograniczenia celu, dane stron postępowania w związku z uzyskaniem zezwolenia na pracę będą przetwarzane tylko i wyłącznie do celów związanych z zapewnieniem prawidłowego funkcjonowania Systemu, a ich zakres zgodnie z zasadą proporcjonalności ograniczony będzie do danych niezbędnych.

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

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

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

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

 Zakres przedmiotowej regulacji jest objęty prawem Unii Europejskiej.

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

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

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

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

1. Wg stanu na 7 września 2022 r. przedmiotowa decyzja nie została jeszcze opublikowana w Dzienniku Urzędowym UE. [↑](#footnote-ref-1)