Tytułem uwag wstępnych Business Centre Club wskazuje na pilną potrzebę wypracowania całkowicie odmiennego od zakładanego w Projekcie systemu sankcji za nielegalne powierzenie pracy, bowiem obecnie jest on całkowicie niewydolny. Na skutek wielokrotnych zmian w przepisach system sankcji karnych za nielegalne zatrudnienie jest rozproszony oraz niespójny. Tytułem przykładu należy wskazać na trudności w zakwalifikowaniu określonych zachowań do określonych sankcji. Szczególne trudności w praktyce przysparza zakwalifikowanie określonych zachowań jako wykroczenia z art. 120 ust. 1 UPromZatr, który stanowi, że kto powierza cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł lub przestępstwa z art. 264a § 1 Kodeksu karnego, który stanowi iż kto, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej, umożliwia lub ułatwia innej osobie pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wbrew przepisom, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

Próbę dokonania prawnokarnej kwalifikacji określonych stanów faktycznych podejmują sądy. Tytułem przykładu można wskazać na postanowienie Sądu Najwyższego z dnia z dnia 27 sierpnia 2007 roku, sygn. akt V KK 388/06, w którym wskazano, że *zatrudnienie cudzoziemca nieposiadającego zezwolenia na pracę, stanowiące wykroczenie określone w art. 120 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001), wtedy tylko stanowi umożliwienie lub ułatwienie mu pobytu na terenie Rzeczypospolitej Polskiej wbrew przepisom, wypełniające odnośne znamię strony przedmiotowej występku określonego w art. 264a § 1 KK, gdy powierzający wykonywanie pracy zapewnia lub przynajmniej poprawia cudzoziemcowi warunki egzystencji na terytorium kraju i jest tego świadom. Istotą takiego działania sprawcy jest więc udzielanie cudzoziemcowi pomocy w podtrzymywaniu pobytu, głównie przez dostarczanie mu źródeł utrzymania i zakwaterowania.*

Z uwagi jednak na sankcyjny charakter normy karne powinny być jasne i wystarczające precyzyjnie. W obecnym stanie prawnym te same stany faktyczne (np. zatrudnienie bez pozwolenia na pracę i zapewnienie zakwaterowania) są traktowane niejednakowo, tj. w zależności od organu jako przestępstwo lub wykroczenie. Co więcej, w tych samych stanach faktycznych sankcje, w szczególności za wykroczenia, są zróżnicowane, często niedostosowane do stopnia zawinienia (co powoduje, że proceder nielegalnego zatrudnienia jest wciąż opłacalny). W związku z powyższym BCC widzi potrzebę:

* uporządkowania systemu norm karnych związanych z nielegalnym zatrudnieniem cudzoziemców;
* uszczegółowienia tych norm w taki sposób, aby wyraźnie oddzielić zachowania będące wykroczeniem od zachowań będących przestępstwem;
* wprowadzenia sankcji karnych dla podmiotów, które co prawda nie zatrudniają cudzoziemców, ale z takiego nielegalnego zatrudnienia bezpośrednio korzystają;
* stworzenie systemu sankcji karnych w taki sposób, aby stopień penalizacji odpowiadał skali naruszenia [obecnie zdarza się, że jak za wykroczenie odpowiadają przedsiębiorcy, którzy na dużą skalę nielegalnie zatrudniają cudzoziemców, jak i ci, u których zdarzają się pojedyncze i sporadyczne i często niezamierzone przypadki mające w większym stopniu charakter przeoczeń czy omyłek z uwagi na dużą skalę zatrudnienia cudzoziemców]. Sytuacja taka jest niedopuszczalna i prowadzi do sytuacji, w której osiągane z nielegalnego procederu zyski są niewspółmiernie wysokie do (nawet maksymalnej) grzywny jaką podmiot taki może otrzymać.

Głównie za sprawą wadliwego systemu sankcji w Polsce na ogromną skalę rośnie czarny rynek zatrudnienia cudzoziemców, który realnie zagraża dzisiaj konkurencyjności przedsiębiorców legalnie prowadzącym działalność gospodarczą. Przyczyn takiego stanu rzeczy należy upatrywać również w skomplikowanych procedurach, niejasnych przepisach i nadmiernych obciążeniach przedsiębiorców.

**Tabela uwag zgłoszonych do projektu ustawyo dostępie cudzoziemców do rynku pracy**

**Podmiot zgłaszający uwagi:** **Związek Pracodawców Business Centre Club** (Komisja ds. Polityki Migracyjnej)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **L.P** | **Przepis projektu ustawy do którego zgłoszono uwagi** | **Obecne brzmienie** | **Treść uwagi/Proponowane zmiany** | **Komentarz** |
| **1.** | **Art. 2 pkt 2 lit e** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 2.** Ilekroć w ustawie jest mowa o:  2) nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemca – oznacza to zatrudnienie cudzoziemca:  e) bez zawarcia z nim umowy w formie pisemnej, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2; | **Proponowane zmiany:**  **Art. 2.** Ilekroć w ustawie jest mowa o:  2) nielegalnym zatrudnieniu cudzoziemca – oznacza to zatrudnienie cudzoziemca:  e) bez zawarcia z nim umowy w formie pisemnej **lub dokumentowej, w tym przy użyciu podpisu zaufanego o którym mowa w art. §1 ust. 2 rozporządzenie Ministra Cyfryzacji 1 z dnia 29 czerwca 2020 r. w sprawie profilu zaufanego i podpisu zaufanego (Dz.U.2023.2551),** z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2; | **Nie może ujść uwadze, że z jednej strony ustawodawca sam forsuje w pojawiających się projektach ustaw elektronizację postępowania, a z drugiej nie dostrzega takiej potrzeby po stronie przedsiębiorców. Współczesne technologie cyfrowe oferują narzędzia, które zapewniają bezpieczeństwo i wiarygodność zawieranych umów, jednocześnie ułatwiając proces ich zawierania.** Zmiana przepisu w sposób umożliwiający zawieranie umów z cudzoziemcami w formie dokumentowej, w tym przy użyciu podpisu zaufanego, o którym mowa w § 1 ust. 2 rozporządzenia Ministra Cyfryzacji z dnia 29 czerwca 2020 r. w sprawie profilu zaufanego i podpisu zaufanego, przyniesie szereg korzyści. Przede wszystkim proces zawierania umów w takiej formie jest zazwyczaj szybszy i bardziej mobilny niż tradycyjny proces papierowy. Pozwala to na skrócenie czasu potrzebnego na dopełnienie formalności, co jest korzystne zarówno dla pracodawców, jak i cudzoziemców. Podpis zaufany, zgodny z rozporządzeniem Ministra Cyfryzacji, zapewnia wysoki poziom bezpieczeństwa oraz wiarygodności dokumentów elektronicznych. Dodatkowo**, eliminacja konieczności drukowania, przesyłania i przechowywania fizycznych dokumentów prowadzi do zmniejszenia zużycie papieru i zasobów związanych z obsługą tradycyjnej dokumentacji papierowej przyczynia się do ochrony środowiska.**  **Proponowane brzmienie przepisu stoi wprost w sprzeczności z podanymi w uzasadnieniu do projektu kierunkami, którymi powinien kierować się ten projekt ustawy.** Proponowane brzmienie przepisu nie jest zgodne z załącznikiem do decyzji wykonawczej Rady z dnia 17 czerwca 2022 r. w sprawie zatwierdzenia oceny planu odbudowy i zwiększania odporności Polski1 określono kamień milowy nr A51G dla reformy pn. „A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy” określonej w Krajowym Planie Odbudowy, który wymienia jeden z kierunków jako "upraszczanie procesu zawierania niektórych umów". Proponowany przepis w obecnym kształcie zmierza w przeciwnym kierunku, komplikując proces zatrudnienia cudzoziemców poprzez wymóg wyłącznie pisemnej formy umowy.  W obecnym kształcie przepisu nie istnieją żadne inne istotne wartości, które przemawiałyby za pozostawieniem wymogu wyłącznie pisemnej formy umowy. **Umożliwienie zawierania umów w formie dokumentowej przy użyciu podpisu zaufanego nie narusza żadnych zasadniczych interesów, a wręcz przeciwnie, wspiera nowoczesne, bezpieczne i efektywne rozwiązania w zakresie zatrudniania cudzoziemców.** |
| **2.** | **Art. 3 ust. 3 pkt 7, Art. 3 ust 4** | **Obecne brzmienie:**  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. | **Proponowane zmiany:**  Usunięcie przepisu. | Propozycja regulacji zawartej w art. 3 ust. 3 pkt 7 oraz w art. 3 ust. 4 daje ministrowi właściwemu do spraw pracy zbyt daleko idące uprawnienia do określania, w drodze rozporządzenia, wykazu państw, których obywatele, mimo posiadania zezwolenia na pracę, nie będą uprawnieni do wykonywania pracy w Polsce w ramach ruchu bezwizowego. Taka regulacja narusza normy prawa międzynarodowego oraz standardy jakimi powinna kierować się polska polityka migracyjna (nie ma też na dzień dzisiejszy założeń do polityki migracyjnej, która by takie regulacje usprawiedliwiała choć w najmniejszym zakresie). Regulacja zakłada, że rozporządzeniem można z polskiego rynku pracy wykluczyć całą społeczność cudzoziemców, którzy chcą legalnie przebywać i pracować na terenie Polski. Taka regulacja jest nadmiernie restrykcyjna i nieproporcjonalna, szczególnie iż nie chodzi o dowolne państwo, lecz to rozwiązanie byłoby przewidziane w stosunku do państw, z którymi Unia Europejska podpisała umowy międzynarodowe o zniesieniu obowiązku wizowego, czyli obywateli państw uznanych z zasady za niecharakteryzujących się domniemaniami, iż mogą nieść zagrożenia bezpieczeństwa i porządku publicznego . Przede wszystkim, istnieje cała gama innych instrumentów, które umożliwiają skuteczną kontrolę nad rynkiem pracy oraz monitorowanie zagrożeń związanych z bezpieczeństwem i porządkiem publicznym. **Podkreślić należy od zapewnienia bezpieczeństwa są odpowiednie organy państwowe, a zakładanie z góry, że wszyscy obywatele danego Państwa nie mogą wykonywać pracy mimo posiadania zezwolenia na pracę stanowi nieuzasadnioną dyskryminację ze względu na posiadane obywatelstwo.** |
| **3.** | **Art. 3 ust. 5** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 3**  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: *(…)* | **Proponowane zmiany:**  **Proponuje się dodanie w art. 3 ust. 5 po pkt. 5, pkt. 6-8 w następującym brzmieniu:**  ***6. jest studentem studiów odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej lub uczestnikiem studiów doktoranckich odbywanych w Rzeczypospolitej Polskiej;***  ***7. jest absolwentem polskiej szkoły ponadgimnazjalnej;***  ***8.posiada status słuchacza szkoły policealnej.*** | W pierwszej kolejności należy odrębnie odnieść się do studentów.  W przypadku ust. 6 zwolnienie z wymogu posiadania zezwolenia na pracę dotyczy cudzoziemców będących studentami studiów odbywanych w formie stacjonarnej oraz studentów studiów niestacjonarnych. Jest to uzasadnione potrzebą równego traktowania wszystkich studentów, niezależnie od formy ich studiów. Nie należy zapominać, że studenci studiów niestacjonarnych uzyskają takie same dyplomy, mają takie same uprawnienia, a jedyną różnicą są kryteria naboru.  Wprowadzenie tego rozszerzenia umożliwi studentom studiów niestacjonarnych podjęcie pracy w Polsce bez zbędnych formalności, co może przyczynić się do ułatwienia ich sytuacji finansowej i integracji z lokalnym rynkiem pracy. W tym przypadku nie ma żadnego zagrożenia związanego z nielegalnym wykorzystywaniem statusu studenta.  Dodanie ustępu 7 umożliwi zatrudnienie cudzoziemców będących absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę. Należy zaznaczyć, iż w aktualnym stanie prawnym, zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy I Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę są zwolnieni cudzoziemcy, będący absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych. Zaznaczyć, należy, że obecnie istnieje już zwolnienie dla tej grupy oraz cudzoziemców będących studentami studiów stacjonarnych, więc dodanie wskazanych ustępów do przepisu pozwoli na utrzymanie spójności i klarowności przepisów.  Wreszcie, uwzględnienie ustępu 8 umożliwi zatrudnienie cudzoziemców posiadających status słuchaczy szkół policealnych. Jest to istotne dla zapewnienia równych szans na rynku pracy dla tej grupy cudzoziemców oraz zgodności z założeniami danego aktu prawnego, m.in. kamienia milowego nr A51G dla reformy pn. „A4.1 Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy” określonej w Krajowym Planie Odbudowy. Celem tej reformy jest zmniejszenie barier administracyjnych przy zatrudnianiu cudzoziemców, co można osiągnąć poprzez rozszerzenie zwolnień z wymogu zezwolenia na pracę dla różnych grup cudzoziemców, w tym dla słuchaczy szkół policealnych. W tym zakresie wnoszący uwagi dostrzegają ryzyko wykorzystywania tego przepisu niezgodnie z prawem w związku z powyższym być może istniałaby potrzeba nałożenia dodatkowych kryteriów weryfikacji. |
| **4.** | **Art. 5 ust. 1** | **Obecne brzmienie:**  **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. | **Proponowane zmiany:**  **Art. 5**  1. Zatrudnienie cudzoziemca wymaga zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej ***lub dokumentowej, w tym przy użyciu podpisu zaufanego o którym mowa w art. §1 ust. 2 rozporządzenie Ministra Cyfryzacji 1 z dnia 29 czerwca 2020 r. w sprawie profilu zaufanego i podpisu zaufanego (Dz.U.2023.2551),*** z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2. | **Uzasadnienie jak w L.P. 1 powyżej.** |
| **5.** | **Art. 5 ust. 2 i ust 3** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 5.**  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. | **Proponowane zmiany:**  **Art. 5.**  2. Umowa z cudzoziemcem sporządzana jest podmiot zatrudniający w języku polskim. W przypadku, w którym cudzoziemiec nie posługuje się językiem polskim, podmiot zatrudniający przed podpisaniem umowy przedstawia cudzoziemcowi treść tej umowy na piśmie w wersji dla niego zrozumiałej i przechowuje ją przez okres, o którym mowa w art. 4 ust. 5.  3. W przypadku powzięcia uzasadnionej wątpliwości co do zgodności językowej umów, o których mowa w ust. 2 powyżej organ kontroli ma prawo zobowiązać podmiot zatrudniający do przedłożenia tłumaczenia obcojęzycznej wersji umowy przedstawionej cudzoziemcowi przez tłumacza przysięgłego wpisanego na listę tłumaczy przysięgłych prowadzoną przez Ministra Sprawiedliwości celem porównania tego tłumaczenia z polską wersją umowy. | Wartością chronioną omawianym przepisem jest dobro cudzoziemca, rozumiane jako jego świadomość na jakich warunkach zawiera stosunek zatrudnienia. Dla opiniujących cel ten jest w pełni zrozumiały.  Ten cel można osiągnąć bez dodatkowego obciążania finansowego przedsiębiorców. Należy wskazać, że tłumaczenie każdej umowy przez tłumacza przysięgłego obciąży nie tylko małe i średnie przedsiębiorstwa ale również te, które zatrudniają dużą liczbę cudzoziemców. Doprowadzi też do tego, że umowy te będą skracane do niezbędnego minimum i tym samym cudzoziemiec będzie o swoich warunkach zatrudnienia wiedział mniej.  Rozważając prostsze rozwiązanie proponujemy aby wprowadzić następujące zasady:   1. obowiązkowo umowa musi być zawarta w języku polskim (jest to istotne z punktu widzenia kontroli przeprowadzanych na terenie polski); 2. umowa musi być dodatkowo przedstawiona cudzoziemcowi w wersji dla niego zrozumiałej; 3. w przypadku, gdy organ kontroli będzie miał uzasadnione wątpliwości co do zgodności wersji językowych może zobowiązać podmiot zatrudniający do przedłożenia przysięgłego tłumaczenia umowy z pkt. 2 celem zweryfikowania czy jest ona zbieżna z umową z pkt. 1. |
| **6.** | **Art. 6. ust. 1 pkt. 1) oraz ust. 2** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2:**    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;  w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej;  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. | **Proponowane zmiany:**  **Art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz ust. 2:**  1. Zezwolenia na pracę wydaje się w przypadkach, gdy cudzoziemiec:  1) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy  z polskim podmiotem zatrudniającym, a w przypadku kierowania tego cudzoziemca ***do pracy na rzecz i pod kierownictwem*** *~~przez~~*  *~~podmiot zatrudniający do~~* innego podmiotu – na podstawie umowy dotyczącej pracy  tymczasowej z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej;  w zamian za akcje prostej spółki akcyjnej;  2. Oświadczenie o zatrudnieniu cudzoziemca wpisuje się do ewidencji oświadczeń, jeżeli  cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie  art. 3 ust. 7 i będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie  umowy z polskim podmiotem zatrudniającym, a w przypadku kierowania tego cudzoziemca ***do pracy na rzecz i pod kierownictwem*** *~~przez~~*  *~~podmiot zatrudniający~~* ~~do~~  innego podmiotu – na podstawie umowy dotyczącej pracy tymczasowej z polskim podmiotem zatrudniającym będącym agencją pracy tymczasowej. | Celem omawianego przepisu jest eliminacja niedopuszczalnego outsourcingu pracowniczego, tj. formy ukierunkowanej na omijanie przepisów o pracy tymczasowej. Opiniujący zgadzają się, że praktyki takie należy eliminować. Sposobów na tę eliminację jest wiele m.in. wprowadzenie odpowiedzialności podmiotów korzystających z tego typu usług (kontrola łańcucha dostaw na wzór przepisów podatkowych byłaby najskuteczniejszą metodą eliminacji tego typu zjawisk, ale też otworzenie dyskusji nad zmianami w ustawie o pracy tymczasowej). Jednak zaproponowanie brzmienie przepisów (powielone z uprzedniego projektu ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców) prowadzi do tego, iż wiele urzędów zakłada, że w ramach usług outsourcingowych (outsourcingu procesowego) zatrudnienie cudzoziemca nie jest w ogóle możliwe. Poniżej zaprezentowano przykład takiego pisma jednego z urzędów, który wskazał że mając na uwadze już sam projekt proponowanych rozwiązań nie wyda przedsiębiorcy zezwoleń na pracę (skan pisma poniżej). **Należy wyraźnie zaznaczyć, że to nie „kierowanie” cudzoziemca jest kluczowe dla odróżnienia pracy tymczasowej od outsourcingu procesowego, ale „kierownictwo” jego pracą**. W przypadku stosowania outsourcingu w sposób prawidłowy, jest to tak samo legalna i uprawniona forma zatrudnienia, tak jak praca tymczasowa. Jednocześnie, w przypadku identyfikowania nadużyć rolą organów kontrolnych jest ich eliminowanie. Należy też zaznaczyć, że sytuacja ostatnich miesięcy pokazuje, że urzędy nie są przygotowane merytorycznie do takiej oceny, często nie odróżniają obu instytucji i cech je różniących. Obecna propozycja projektodawcy nie spowoduje eliminacji nielegalnego outsourcingu. Spowoduje ona natomiast, że pracodawcy którzy zetknął się ze stanowiskiem niedopuszczalności wydania zezwolenia w przypadku outsourcingu procesowego (przykład poniżej) założą np. prostą spółkę akcyjną, choć jest to forma zatrudnienia która budzi szereg wątpliwości co do jej legalności w przypadku zatrudniania „szeregowych” pracowników. Choć zatem cel projektodawcy jest słuszny, to brzmienie przepisu spowoduje rozbieżności w jego interpretacji i poszerz szarą/czarną strefę zatrudnienia, zwłaszcza, że obejście tych przepisów po analizie projektu jest niezwykle łatwe doprowadzi do „spychania” w szarą/czarną strefę podmioty, które realizują dziś outsourcing procesowy zgodnie z prawem. |
| **7.** | **Art. 7 ust. 4** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 7**  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. | **Proponowane zmiany:**  Usunięcie przepisu. | Prawo wniesienia ponaglenia powinno być podstawowym prawem strony postępowania. Ograniczenie tego prawa jest mocno krzywdzące i niepodyktowane żadnymi nadrzędnymi względami. Obecnie nie ma żadnych prawnie wiążących środków na płaszczyźnie postępowania administracyjnego, które mogłyby wpłynąć na organ, którego działania charakteryzują się bezczynnością bądź przewlekłością. **Mając na uwadze przewlekłość postępowań, która jest faktem wprowadzenie wymogu jest niezrozumiałe i pozbawia elementarnego środka służącego przyspieszeniu postępowania.**  Nie każdy bowiem podmiot posiada odpowiednią wiedzę i środki finansowe, które mogłyby pozwolić na ochronę jego praw na płaszczyźnie ppsa. |
| **8.** | **Art. 8 ust. 4 i 5** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 8 ust. 4 i 5**  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. | **Proponowane brzmienie:**  **Art. 8 ust. 4 i 5**  4. Środek zaskarżenia w sprawie wydania zezwolenia na pracę składa się za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia … o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Złożenie środka zaskarżenia w inny sposób jest  niedopuszczalne***, z zastrzeżeniem ust. 5.***  5. W przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, o którym  mowa w art. 25 ust. 8 pkt 2 lit. b ustawy z dnia … o rynku pracy i służbach zatrudnienia,  powodującego brak możliwości wniesienia środka zaskarżenia w sposób określony w ust. 4 w  terminie określonym odpowiednio przepisami art. 129 § 2 lub art. 141 § 2 ustawy z dnia 14  czerwca 1960 r. – Kodeks postępowania administracyjnego, środek zaskarżenia wnosi się  *~~najpóźniej pierwszego dnia roboczego następującego po dniu usunięcia nieprawidłowości~~* ***na piśmie do właściwego organu.*** | Proponowanego rozwiązania nie da się pogodzić z zasadami demokratycznego państwa prawa (art. 2 Konstytucji). Jeżeli ustawodawca wymaga składania środka zaskarżenia wyłącznie w określonej formie to jego obowiązkiem jest zapewnienie takiej możliwości. Opiniujący zdają sobie sprawę z możliwych i niezamierzonych awarii, ale trudno oczekiwać iż osoba chcąca odwołanie będzie codziennie sprowadzała czy możliwość tę przywrócono (jest to próba przerzucenia odpowiedzialności na obywatela za niewłaściwe działanie systemu informatycznego, które powinna zapewnić administracja państwowa). Analogiczne rozwiązania nie istnieją w żadnej innej procedurze i wygenerują ogromną liczbę wątpliwości co liczenia terminu na złożenie odwołania i liczenia terminu na wniesienie środka zaskarżenia. W związku z powyższym należałoby wprowadzić zapis zgodnie z którym w takich wyjątkowych przypadkach środek zaskarżenia składa się na piśmie. |
| **9.** | **Art. 9 ust.1 pkt. 4 lit. e** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 9**  1. Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę obejmuje:  4) informacje dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi:  e) podstawę prawną wykonywania pracy | **Proponowane brzmienie:**  **Art. 9**  1. Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę obejmuje:  4) informacje dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi:  e) ***rodzaj umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia*** | Wymagane doprecyzowanie przepisu. |
| **10.** | **Art. 9 ust. 3** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 9**  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. | **Proponowane zmiany:**  **Art. 9**  3. Do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę dołącza się oświadczenie złożone pod rygorem odpowiedzialności karnej przez podmiot zatrudniający, czy zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c–g, zgodne ze stanem faktycznym w dniu złożenia wniosku i podpisane nie wcześniej niż ***90 dni*** przed tym dniem. Składający oświadczenie jest obowiązany do zawarcia w nim klauzuli następującej treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.”; klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń. ***Jeżeli okoliczności podane w oświadczeniu uległby zmianie w terminie wcześniejszym niż 30 dni przed dniem złożenia wniosku podmiot zatrudniający zobowiązany jest zaktualizować złożone uprzednio oświadczenie.*** | We wskazanym przepisie podano okres 30 dni, jako okres w którym oświadczenie o niekaralności podpisane przez podmiot zatrudniający będzie uznawane za wiążące. Okres ten należy wydłużyć do 90 dni, gdyż jest on zbyt krótki i w połączeniu z obowiązkiem podpisania ww. dokumentu wyłącznie przez osoby piastujące stanowiska uprawnione do składania oświadczeń woli w imieniu osoby prawnej sprawia nader często poważne problemy dla dużych firm. Przedłużenie ww. okresu pozwoliłoby uniknąć tych niedogodności. Jednocześnie aby zabezpieczyć intencję ustawodawcy proponuje się wprowadzenie obowiązku aktualizacji oświadczenia. Finalnie skutek regulacji jest ten sam, a wydłużony termin stanowi ułatwienie dla dużych firm. |
| **11.** | **Art. 10 ust. 5** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 10**  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. | **Proponowane zmiany:**  **Art. 10**  5. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość opłaty, o której mowa w ust. 1, nie większą niż:  1) ***~~wysokość~~*** ***10%*** 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%~~*** ***5%*** 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. | Podana maksymalna stawka dot. wysokości opłaty skarbowej złożenie wniosku o zezwolenie na pracę jest ekstremalnie wręcz wysoka. Aktualnie opłata skarbowa wynosi 100 zł (a zatem projektodawca dopuszcza jej wzrost o ponad 400%). **Ustanowienie maksymalnej stawki za zezwolenie na pracę na poziomie wysokości minimalnego wynagrodzenia nie znajduje swego odzwierciedlenia w stanie faktycznym i potencjalnie ponoszonych przez organ kosztach postępowania (zwłaszcza mając na uwadze, że niektóre z podmiotów będą musiały ponosić tę opłatę co roku w związku ze skróceniem okresu na jaki zezwolenie jest wydawane).**  Nie ulega wątpliwości, iż stawka zaproponowana tym przepisem jest wyłącznie stawką maksymalną, w granicach których opłata może się wahać, z uwagi na decyzję uznaniową Ministra właściwego do spraw pracy. Niemniej jednak, konsekwencje ustanowienia opłaty na poziomie minimalnego wynagrodzenia mogą porodzić niebywałe konsekwencje dla poszczególnych pracodawców i zarazem dla całej gospodarki, gdyż wprost mogą utrudnić mniejszym podmiotom możliwość legalnego zatrudnienia cudzoziemców. Konsekwencje będą uwidocznione na dwóch płaszczyznach:  1. Może zwiększyć się liczba nielegalnie zatrudnionych osób.  2. Może zwiększyć się liczba niepożądanych sytuacji, gdy ciężar finansowy uzyskania zezwolenia pracodawcy będą przerzucać na pracowników będących cudzoziemcami.  3. Pracodawcy mogą zrezygnować z rozwoju swojej działalności, z uwagi na koszty uzyskania zezwoleń dla pracowników będących cudzoziemcami.  W konsekwencji zwiększenie opłaty za zezwolenie na pracę będzie odgrywać rolę pośredniego instrumentu wpływu na liczbę zatrudnianych cudzoziemców. Proponujemy podanie maksymalnej stawki na poziomie odpowiednio 10 % i 5% minimalnego wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę dotychczasowy wzrost oraz kolejne zapowiedzi dot. podwyżek płacy minimalnej podaną maksymalną wysokość opłaty za zezwolenie należy uznać za wysoką nawet po wprowadzeniu omawianej zmiany. |
| **12.** | **Art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. h** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 13**  1. Wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:   1. podmiot zatrudniający:   h) nie dopełnia obowiązków wynikających z art. 17 ust. 4 lub 5, lub | **Proponowane zmiany:**  Usunięcie lit. h. | Brak precyzji omawianego przepisu w zakresie, w jakim składane są uwagi może prowadzić do nadużyć oraz arbitralności w podejmowaniu decyzji przez organy odpowiedzialne za wydawanie zezwoleń. Niejasne kryteria oceny, kto i w jaki sposób będzie oceniał, iż podmiot nie dopełnia obowiązku informowania cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem w sprawie zezwolenia na pracę (art. 17 ust. 5). Usunięcie nieprecyzyjnego przepisu h) jest krokiem w kierunku eliminacji niejasności interpretacyjnych oraz zapewnienia pewności prawnej dla pracodawców starających się o zezwolenie na pracę. |
| **13.** | **Art. 13 ust.4** |  |  | Art. 13 mieści dwa ustępy 4, tj. numeracja ustępów danego przepisu jest błędna |
| **14.** | **Art. 13 ust.1 pkt 7** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 13**  1. Wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:  7) z okoliczności sprawy wynika, że cudzoziemiec byłby zatrudniony przez podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana na rzecz osoby  trzeciej. | **Proponowane zmiany:**  **Art. 13**  1. Wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:  7) z okoliczności sprawy wynika, że cudzoziemiec byłby zatrudniony przez podmiot, który  nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej  zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana na***rzecz i pod kierownictwem*** osoby  trzeciej. | **Uzasadnienie jak w L.P. 6 powyżej. Zmiana jest konsekwencją zmian zaproponowanych w art. 6. ust. 1 pkt. 1) oraz ust. 2.** |
| **15.** | **Art. 13 ust. 4** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 13**  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 powierzone wykonywanie pracy, lub  rodzajów działalności podmiotu zatrudniającego według klasyfikacji określonej w przepisach  wydanych na podstawie art. 40 ust. 2 ustawy z dnia 29 czerwca 1995 r. o statystyce publicznej | **Proponowane zmiany:**  Usunięcie ustępu 4. | Obecny kształt przepisu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych decyzji Rady Ministrów, co może prowadzić do nadużyć oraz nieprzewidywalnych konsekwencji dla podmiotów zatrudniających cudzoziemców. Brak precyzyjnych kryteriów określających, kiedy i na jakiej podstawie należy ustalić limity zezwoleń na pracę, sprawia, że możliwość ingerencji w rynek pracy staje się nadmiernie elastyczna i podatna na subiektywne interpretacje. Przesłanka uzasadniająca wprowadzenie limitów liczby zezwoleń oparta na ryzyku utrudnienia zatrudnienia dla obywateli polskich i innych grup cudzoziemców, jest sformułowana zbyt ogólnikowo i nieprecyzyjnie. Brak konkretnej oceny tego ryzyka oraz brak możliwości jego obiektywnej weryfikacji może prowadzić do podejmowania decyzji na podstawie nieprawdziwych lub niewystarczających danych, co z kolei może mieć negatywne konsekwencje dla rynku pracy i gospodarki jako całości. Nie ma też wskazanego żadnego terminu dotyczącego wyprzedzenia, z jakim takie rozporządzenie może być wydane. Tak skonstruowany przepis stoi w opozycji do podnoszonych przez pracodawców kierunków jakim jest stabilność polityki migracyjnej rzutująca na stabilność prowadzenia działalności gospodarczej. |
| **16.** | **Art. 13 ust. 4** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 13**  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: (…) | **Proponowane zmiany:**  **Art. 13**  4. W celu ustalenia, czy podmiot zatrudniający został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, organ  rozpatrujący wniosek o wydanie zezwolenia na pracę może wziąć pod ***uwagę rażącą niewspółmierność pomiędzy pozyskanymi zezwoleniami na pracę, o których mowa w art. 7 ust. 1, zezwoleniami na pracę sezonową o których mowa w art. 43 ust. 1, oświadczeniami o zatrudnieniu cudzoziemca o których mowa w art. 59 ust. 1, a liczbą osób, które podjęły zatrudnienie na podstawie tych dokumentów, w szczególności organ bierze pod uwagę***: (…) | Proponowana treść przepisu wymaga doprecyzowania. Treść przepisu w obecnym brzmieniu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych decyzji organu. Możliwość odmowy udzielenia zezwolenia na pracę powinna być przewidziana tylko i wyłącznie w tych przypadkach, w których ewidentnie organ będzie miał do czynienia z działaniami podmiotu ukierunkowanymi na ułatwianie cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, dlatego też dodanie przesłanki rażącej niewspółmierności pomiędzy liczbą pozyskanych dokumentów legalizujących zatrudnienie i liczbą cudzoziemców którzy podjęli faktycznie zatrudnienie jest niezbędne. |
| **17.** | **Art. 13 ust. 6** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 13.**  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. | **Proponowane zmiany:**  Usunięcie art. 13 ust. 6. | Propozycja usunięcia ustępu 6 z art. 13 projektu ustawy jest uzasadniona z kilku istotnych powodów. Po pierwsze, obecny kształt przepisu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych decyzji Rady Ministrów, co może prowadzić do nadużyć oraz nieprzewidywalnych konsekwencji dla podmiotów zatrudniających cudzoziemców. Brak precyzyjnych kryteriów określających, kiedy i na jakiej podstawie należy ustalić limity zatrudnienia, sprawia, że możliwość ingerencji w rynek pracy staje się nadmiernie elastyczna i podatna na subiektywne interpretacje. Przesłanka uzasadniająca wprowadzenie limitów zatrudnienia cudzoziemców przez pracodawcę, oparta na ryzyku utrudnienia zatrudnienia dla obywateli polskich i innych grup cudzoziemców, jest sformułowana zbyt ogólnikowo i nieprecyzyjnie. Brak konkretnej oceny tego ryzyka oraz brak możliwości jego obiektywnej weryfikacji może prowadzić do podejmowania decyzji na podstawie nieprawdziwych lub niewystarczających danych, co z kolei może mieć negatywne konsekwencje dla rynku pracy i gospodarki jako całości. Nie ma też wskazanego żadnego terminu dotyczącego wyprzedzenia, z jakim takie rozporządzenie może być wydane. Tak skonstruowany przepis stoi w opozycji do podnoszonych przez pracodawców kierunków jakim jest stabilność polityki migracyjnej rzutująca na stabilność prowadzenia działalności gospodarczej. |
| **18.** |  | **Obecne brzmienie:**  **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. | **Proponowane zmiany:**  Usunięcie art. 14. | Proponowana treść przepisu jest zbyt ogólna, brak jasnych kryteriów oceny, które spowodują wydanie decyzji odmownej. Treść przepisu w obecnym brzmieniu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych i subiektywnych decyzji organu. |
| **19.** | **Art. 18 ust. 1** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 18**  1. Zmiana lub wydanie nowego zezwolenia na pracę nie są wymagane, jeżeli: (…) | **Proponowane zmiany:**  **Proponuje się dodanie w art. 18 ust. 1 po pkt. 5, pkt. 6) w następującym brzmieniu:**  ***6) cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika, niż określony w oświadczeniu, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.*** | Istnieje kilka kluczowych argumentów przemawiających za wprowadzeniem tej zmiany. **Po pierwsze,** w uzasadnieniu do projektu ustawy wskazano, że jednym z jej podstawowych celów jest ograniczenie liczby procedur dostępu cudzoziemców do rynku pracy oraz formalności z tym związanych. W związku z tym, nie należy eliminować instrumentów, które obecnie funkcjonują i skutecznie redukują te formalności. Jednym z takich instrumentów jest przepis zawarty w art. 88z ust. 12 pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i rynku pracy. Zgodnie z tym przepisem, wpis nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika, pod warunkiem, że dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie. **Po drugie,** ten przepis jest niezwykle istotny dla agencji zatrudnienia, które zatrudniają cudzoziemców. Pozwala on na elastyczne i szybkie reagowanie na potrzeby rynku pracy, bez konieczności przechodzenia przez dodatkowe, czasochłonne procedury administracyjne. Umożliwia to agencjom zatrudnienia efektywne zarządzanie zasobami ludzkimi i szybkie dostosowywanie się do zmieniających się warunków gospodarczych. **Po trzecie,** zachowanie i rozszerzenie tego rozwiązania na grunt ustawy o dostępie cudzoziemców do rynku pracy, w tym także na zezwolenia na pracę, jest logicznym krokiem w kierunku uproszczenia i ujednolicenia przepisów.  Podsumowując, dodanie do art. 18 ust. 1 punktu 6) przyniesie korzyści w postaci redukcji formalności związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, co jest zgodne z celami projektowanej ustawy. Dodatkowo, utrzymanie i rozszerzenie sprawdzonych rozwiązań z ustawy o promocji zatrudnienia i rynku pracy na nową ustawę, zapewni stabilność prawną i administracyjną, wspierając tym samym przedsiębiorców i rynek pracy.  Zlikwidowanie dotychczasowej instytucji ułatwiające funkcjonowanie agencjom pracy (co będzie się wiązało z utrudnieniem działalności i wyższymi kosztami) jest całkowicie niezrozumiałe dla opiniujących. |
| **20.** | **Art. 18 ust.2** | **Obecne brzmienie:**  **Art. 18**  2. Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który wydał zezwolenie na pracę, o okolicznościach, o których mowa w ust. 1. | **Proponowane zmiany:**  2. Podmiot zatrudniający powiadamia organ, który wydał zezwolenie na pracę,  o okolicznościach, o których mowa w ust. 1 **pkt 1-5.** | **Proponowane zmiany są bezpośrednio związane ze zmianami opisanymi w L.P 19.** |
| **21.** | **Art. 19** | **Obecnie brzmienie:**  **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. | **Proponowane zmiany:**  **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 zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności  zezwolenia na pracę. | Proponowane usunięcie pkt 2), tj. obowiązku zawiadamiana urzędu, gdy cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące. |
| **22.** | **Art. 25** | **Obecnie brzmienie:**  **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. | **Proponowane zmiany:**  **Art. 25**  1. Zobowiązanie cudzoziemca do wykonywania czynności wynikających z umowy cywilnoprawnej lub obowiązek świadczenia pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ***zawiesza się*** na okres, w którym cudzoziemiec nie spełnia warunków określonych  w art. 3. | Zobowiązanie nie może wygasnąć „na jakiś czas” – w prawie cywilnym nie jest możliwe przyjęcie że może dojść do czasowego wygaśnięcia zobowiązania. |
| **23.** | **Art. 27 ust. 2** | **Obecnie brzmienie:**  **Art. 27**  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. | **Proponowane zmiany:**  **Art. 27**  2. Wojewoda rozpatruje wnioski o wydanie zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego z uwzględnieniem pierwszeństwa cudzoziemców mających wykonywać pracę ***w ramach pracy tymczasowej oraz*** przedsiębiorców określonych w wykazie, o którym mowa w ust. 3. | Opiniujący zdają sobie sprawę z tego, że rynek agencji pracy wymaga uporządkowania. Nie zmienia to jednak faktu, że agencje pracy działające w zgodzie z przepisami odgrywają kluczową rolę w rozwoju gospodarki Polski i to za ich pośrednictwem zatrudniana jest duża liczba cudzoziemców. Te agencje stanowią istotne ogniwo w procesie rekrutacji i zatrudniania pracowników, zwłaszcza w sektorach, które zmagają się z niedoborem siły roboczej. Dzięki swojej specjalistycznej wiedzy i doświadczeniu, agencje pracy mogą efektywnie sprostać zapotrzebowaniu pracodawców użytkowników na ich zapotrzebowanie, co przyczynia się do dynamicznego i płynnego funkcjonowania rynku pracy. Wprowadzenie proponowanej zmiany, polegającej na uwzględnieniu pierwszeństwa dla cudzoziemców **będących pracownikami tymczasowymi** i mających wykonywać pracę u podmiotów wpisanych do KRAZ, ma na celu wsparcie tych agencji w ich kluczowej roli. Pozwoli to na skrócenie czasu oczekiwania na zezwolenia na pracę, co jest szczególnie istotne w kontekście dynamicznych zmian na rynku pracy i szybko zmieniających się potrzeb przedsiębiorstw. Umożliwienie agencjom pracy pozyskiwania zezwoleń na pracę w pierwszej kolejności pomoże w utrzymaniu trendu wzrostowego, sprzyjając dalszemu rozwojowi gospodarczemu. Będzie też stanowiło narzędzie zachęcające do korzystania z tej formy zatrudnienia i samo w sobie przyczyni się do ograniczenia sytuacji gdy tzw. outsourcing personalny wykorzystywany jest nieprawidłowo do zastępowania pracy tymczasowej. Agencje pracy, dzięki swojej elastyczności i zdolności do szybkiego reagowania na potrzeby rynku, mogą znacząco przyczynić się do zapełnienia wakatów w sektorach z deficytem pracowników. W związku z powyższym, uwzględnienie pierwszeństwa dla cudzoziemców mających wykonywać pracę u podmiotów zatrudniających wpisanych do KRAZ w przepisach ustawy jest w pełni uzasadnione i pożądane. |
| **24.** | **Art. 28 ust. 1 pkt.2** | **Obecnie brzmienie:**  **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:  2)cudzoziemiec nie będzie zatrudniony w rozumieniu art. 2 pkt 10 lit. c–f; | **Proponowane zmiany:**  Usunięcie art. 28 ust. 1 pkt. 2. | W obecnym brzemieniu projektu ustawy brak jest art. 2 pkt 10 lit. c–f;, do którego odsyła się art. 28 ust. 1 pkt.2 |
| **25.** | **Art. 28 ust. 1 pkt. 4** | **Obecnie brzmienie:**  **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:  4) wymiar czasu pracy nie będzie niższy niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy lub 40 godzin  miesięcznie. | **Proponowane zmiany:**  **W art. 28 po ust. 3 proponuje się dodanie ust. 4 w następującym brzmieniu:**  ***W przypadku, gdy polski podmiot zatrudniający udowodni, że istnieją obiektywne przesłanki zatrudnienia cudzoziemca w mniejszym wymiarze czasu pracy organ może odstąpić od stosowania wymogu, o którym mowa w ust. 1 pkt 4. Organ bierze pod uwagę czy zatrudnienie w mniejszym wymiarze ma charakter sporadyczny i jest uzasadnione charakterem danej pracy.*** | Proponowana regulacja jest typowym przykładem próby walczenia z nielegalnym zatrudnieniem poprzez nałożenie określonego wymogu na wszystkich – rozwiązania takie są nieprawidłowe, bowiem rynek pracy jest różnorodny. Uszczelnią one rynek w pewnych sektorach, ale w innych zapchną aktywność zawodową właśnie na czarny rynek nie dając jej szansy na legalność. Tytułem przykładu należy wskazać, że być może częściowo zaproponowana regulacja spowoduje, iż nielegalnie zatrudniające na część etatu firmy (które np. zatrudniają 100 cudzoziemców na 1/8 etatu, w związku z czym pojawia się oczywiste pytanie czemu nie zatrudniają po prostu mniejszej liczny cudzoziemców) będą miały większe problemy z uzyskaniem zezwolenia na pracę.  Niemiej jednak na czarny rynek zostanie zepchnięty sektor opieki i pomocy domowej (gdzie często w gospodarstwie domowym praca nie jest wykonywana w takim wymiarze czasu pracy), czy np. praca studentów studiów niestacjonarnych (która często również jest pracą dorywczą).Stąd rozumiejąc intencje projektodawcy należy dać szasnę podmiotowi zatrudniającemu na wykazanie, że istnieją obiektywne przesłanki na zatrudnienie w mniejszym wymiarze, Kryteriami ocennymi powinien być charakter pracy (typowym przykładem jest to praca polegające na pomocy w indywidualnym gospodarstwie domowym lub opieka nad dzieckiem) oraz sporadyczny charakter takiego zatrudnienia (podmioty, które nadużywają w ten sposób przepisy najczęściej zatrudniają na cząstki etatu dużą grupę cudzoziemców). |
| **26.** | **Art. 29** | **Obecnie brzmienie:**  **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.  ….  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, uzasadniającą 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. | **Proponowane zmiany:**  **Art. 29**  1. Poza przypadkami, o których mowa w art. 13, wydania zezwolenia na pracę  na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego **organ może** **odmówić**, jeżeli w dniu złożenia wniosku  o wydanie zezwolenia na pracę zawód, w którym cudzoziemiec ma wykonywać pracę lub  rodzaj pracy, która ma być mu powierzona, znajduje się na liście zawodów, określonej przez  starostę właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca,  zamieszczonej w rejestrze, o którym mowa w ust. 5.  …  3. Starosta, na uzasadniony wniosek dyrektora powiatowego urzędu pracy, po uzyskaniu pozytywnej opinii powiatowej rady rynku pracy, może określić listę zawodów ~~i~~ ***~~rodzajów pracy~~***, w stosunku do których odmawia się wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca ze względu na trudną sytuację na lokalnym rynku pracy, uzasadniającą ograniczenie możliwości podjęcia pracy przez cudzoziemców na terenie powiatu.  4. Przy określaniu listy, o której mowa w ust. 3, starosta ***może zamieścić zawody uznane za deficytowe, zgodnie z aktualnym barometrem zawodów właściwym dla danego powiatu, powstałym na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej oraz*** bierze pod uwagę stopę bezrobocia oraz zwolnienia grupowe na lokalnym rynku pracy, w szczególności liczbę  zarejestrowanych bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych zawodach w  stosunku do liczby ofert zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy oraz liczbę osób objętych zwolnieniami grupowymi. | Obecny kształt przepisu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych decyzji Starosty w subiektywnej ingerencji w lokalny rynek pracy. Należy ograniczyć i zobiektywizować to uprawnienie np. poprzez uzależnienie możliwości umieszczenia zawodów w liście o której mowa w ust. 3, od znajdowania się tych zawodów w aktualnym barometrem zawodów właściwym dla danego powiatu, powstałym na zlecenie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej (lub innym publicznym rejestrze). |
| **27.** | **Art. 31 ust. 1** | **Obecnie brzmienie:**  **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. | **Proponowane zmiany:**  **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~~*** ***90 dni*** w roku kalendarzowym, jeżeli są spełnione pozostałe warunki określone w zezwoleniu na pracę i jeżeli uprzednio powiadomi wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, za pomocą systemu teleinformatycznego praca.gov.pl. | Wnioskujemy o wydłużenie łącznych okresów, na które podmiot zatrudniający może powierzyć cudzoziemcowi pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę do 90 dni. Obecna trudna sytuacja wielu przedsiębiorstw i niestabilna działalność w wielu sektorach uzasadnia wydłużenie tego okresu. |
| **28.** | **Art. 32 ust.1 pkt 3)** | **Obecnie brzmienie:**  **Art. 32**  1. Zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu  zatrudniającego wydaje się na czas określony nie dłuższy niż 1 rok, jeżeli:  3) cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. | **Proponowane zmiany:**  Usunięcie art. 32 ust.1 pkt 3) | Nie ma żadnych racjonalnych przesłanek aby różnicować długość zezwolenia na pracę w zależności od formy zatrudnienia – tj. umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej. Niniejszy przepis stanowi nieuzasadnioną dyskryminację cudzoziemców zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych. Należy wskazać, że zupełnie niezrozumiałe jest dlaczego w przypadku tak często naruszanych form zatrudnienia jak prosta spółka akcyjna czy tzw. „spółki ukraińskie” ustawodawca dopuszcza wydanie zezwolenia na 3 lata (choć to w tych formach zatrudnienia najczęściej dochodzi do nadużyć i niedoprowadzania danin publicznoprawnych), a jednocześnie ogranicza czas na jaki wydawane jest zezwolenie na pracę w przypadku w pełni oskładkowanej i opodatkowanej formy zatrudnienia jaką jest umowa zlecenia. Konfrontacja tych regulacji prowadzi do wniosku, że projektodawca chce faworyzować często wątpliwe formy zatrudnienia kosztem umów cywilnoprawnych (choć ta forma zatrudnienia jest w pełni dopuszczalna i wykorzystana zgodnie z przepisami nie powinna stanowić żadnego problemu w kontekście innych rażących nadużyć na rynku zatrudnienia cudzoziemców – np. tzw. „ukraińskich spółek”). |
| **29.** | **Art. 59 ust. 1 pkt 4)** | **Obecnie brzmienie:**  **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:  4)cudzoziemiec nie będzie zatrudniony w rozumieniu art. 2 pkt 10 lit. c–f, oraz | **Proponowane zmiany:**  Usunięcie Art. 59 ust. 1 pkt 4). | W obecnym brzemieniu projektu ustawy brak jest art. 2 pkt 10 lit. c–f;, do którego odsyła się Art. 59 ust. 1 pkt 4). |
| **30.** | **Art. 61 ust. 4** | **Obecnie brzmienie:**  **Art. 61**  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 | **Proponowane zmiany:**  **Art. 61**  4. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wysokość opłaty, o której mowa w ust. 1, nie większą niż **10%** minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, biorąc pod uwagę okres  wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz szacowany przeciętny koszt postępowania w  sprawie oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca. | **Uzasadnienie jak w L.P. 11 powyżej.** |
| **31.** | **Art. 63 ust. 2** | **Obecnie brzmienie:**  **Art. 63**  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 powierzone 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. | **Proponowane zmiany:**  Usunięcie Art. 63 ust. 2. | Obecny kształt przepisu pozostawia szeroką przestrzeń dla arbitralnych decyzji Rady Ministrów, co może prowadzić do nieprzewidywalnych konsekwencji dla podmiotów zatrudniających cudzoziemców. Brak precyzyjnych kryteriów określających, kiedy i na jakiej podstawie należy ustalić limity oświadczeń o zatrudnieniu cudzoziemców sprawia, że możliwość ingerencji w rynek pracy staje się nadmiernie elastyczna i podatna na subiektywne interpretacje. Przesłanka uzasadniająca wprowadzenie limitów oparta na ryzyku utrudnienia zatrudnienia dla obywateli polskich i innych grup cudzoziemców, jest sformułowana zbyt ogólnikowo i nieprecyzyjnie. |
| **32.** | **Art. 65 ust. 1** | **Obecnie brzmienie:**  **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. | **Proponowane zmiany:**  **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~~ | **Uzasadnienie jak w L.P. 7 powyżej.** |
| **33.** | **Art. 67** | **Obecnie brzmienie:**  **Art. 67**  Wpis nowego oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany, jeżeli: (…) | **Proponowane zmiany:**  **Proponuje się dodanie w art. 67 po pkt. 5, pkt. 6) w następującym brzmieniu:**  ***6)cudzoziemiec jest pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika, niż określony w oświadczeniu, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.*** | **Uzasadnienie jak w L.P. 18 powyżej.** |
| **34.** | **Art. 68 ust 2** | **Obecnie brzmienie:**  **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. | **Proponowane zmiany:**  **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 rozpocznie pracy lub~~ zakończył pracę ***u podmiotu powierzającego pracę*** przed dniem zakończenia pracy określonym w oświadczeniu. | W ust. 1 przewidziano (za dotychczasowymi przepisami) obowiązek powiadomienia w terminie 7 dni o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca. W ust. 2 natomiast wprowadzono bezterminowy obowiązek poinformowania o nie rozpoczęciu pracy. Nie sposób odróżnić powiadomienie o niepodjęciu pracy z ust. 1, z nie rozpoczęciem pracy z ust 2. Proponuje się usunięcie tego warunku z ust. 2 z uwagi na to, że przepisy te zawsze będą w proponowanym brzmieniu budziły wątpliwości. |
| **35.** | **Art. 68 ust. 5** | **Obecnie brzmienie:**  **Art. 68**  Wskutek powiadomienia, o którym mowa w ust. 2, wpis oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń ulega unieważnieniu z mocy prawa. | **Obecnie brzmienie:**  **Art. 68**  Wskutek powiadomienia, o którym mowa w ust. 2, wpis oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do ewidencji oświadczeń ulega unieważnieniu z mocy prawa. | Projektowany przepis może pozostać w niezmienionym brzmieniu wyłącznie w przypadku uwzględnienia zmiany proponowanej w L.P. 34 powyżej. W przypadku jej nieuwzględniania należałoby wyraźnie wskazać że unieważnienie może nastąpić wyłącznie w przypadku definitywnego zakończenia pracy.  Nie może natomiast dochodzić do unieważnienia oświadczenia z uwagi na powiadomienie o niepodjęciu pracy. Projektowane rozwiązanie nie uwzględnia sytuacji niezależnych od cudzoziemca, ani od polskiego podmiotu zatrudniającego, w szczególności procedur wizowych, na długość których podmioty te nie mają wpływu. Mimo zachowania należytej staranności, niejednokrotnie dochodzi do sytuacji, gdy cudzoziemcowi nie udaje się uzyskać wizy wjazdowej do Polski w terminie pozwalającym na podjęcie pracy zgodnie z oświadczeniem. W obecnym stanie prawnym podmiot powierzający pracę ma możliwość dopełnienia obowiązku powiadomienia, jednak oświadczenie pozostaje ważne, co pozwala dokonać ponownego powiadomienia (o podjęciu pracy) po przyjeździe cudzoziemca do Polski i rozpoczęciu wykonywania pracy. Takie rozwiązanie jest korzystne zarówno dla cudzoziemca, jak i dla podmiotu powierzającego pracę, a także nie generuje niepotrzebnej pracy po stronie urzędu. |