

UZASADNIENIE

Rozpoczęcie prac nad nowelizacją ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621, z późn. zm.) (dalej jako „ustawa o warunkach (...)”) zainicjowała propozycja Ministerstwa Rozwoju i Technologii, zakładająca wprowadzenie ułatwień w dostępie do polskiego rynku pracy dla obywateli państw wysoko rozwiniętych. Propozycja ta uzyskała aprobatę podczas posiedzenia międzyresortowego Zespołu do spraw Migracji, co potwierdza jej zgodność z kierunkami prowadzonej polityki migracyjnej.

Projektowane ułatwienia polegają na wprowadzeniu możliwości zwolnienia obywateli wybranych państw z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Katalog tych państw zostanie określony w rozporządzeniu, którego wydanie będzie miało charakter fakultatywny, co zapewni elastyczność reagowania na zmieniającą się sytuację społeczno-gospodarczą oraz potrzeby rynku pracy. Wybór państw objętych zwolnieniem będzie poprzedzony szczegółową analizą, a skutki regulacji zostaną przedstawione w ocenie skutków regulacji do rozporządzenia wydanego na podstawie przepisów ustawy. Należy podkreślić, że proponowane rozwiązanie będzie miało charakter powszechny w odniesieniu do obywateli państw objętych rozporządzeniem i nie będzie ograniczone wyłącznie do osób wysoko wykwalifikowanych. Tym samym będzie ono stanowiło uzupełnienie istniejących instrumentów, takich jak Niebieska Karta UE, umożliwiając szerszy dostęp do rynku pracy i lepsze dostosowanie podaży pracy do zróżnicowanych potrzeb gospodarki. Brak obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę w praktyce będzie oznaczać możliwość niezwłocznego podjęcia zatrudnienia przez cudzoziemca, bez konieczności przechodzenia dodatkowych procedur administracyjnych. Rozwiązanie to ma szczególne znaczenie w sytuacjach wymagających szybkiej reakcji, zwłaszcza gdy wykonywana praca lub usługa ma charakter terminowy, a pobyt cudzoziemca w Polsce jest krótkotrwały, na przykład w związku z serwisem specjalistycznego sprzętu nabytego przez polskie przedsiębiorstwo lub przeprowadzeniem szkolenia pracowników w zakresie obsługi zakupionych urządzeń.

Z danych gromadzonych przez Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wynika, że w odniesieniu do obywateli wybranych przykładowo dziesięciu państw wysoko rozwiniętych, tj. Australii, Kanady, Japonii, Republiki Korei, Nowej Zelandii, Singapuru, Izraela, Stanów Zjednoczonych Ameryki, Wielkiej Brytanii oraz Tajwanu, które mogłyby zostać objęte rozporządzeniem przewidującym zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, w 2025 r. wydano łącznie 2254 zezwolenia na pracę. Stanowi to około 1% wszystkich zezwoleń

wydanych cudzoziemcom w tym okresie. Struktura wydanych zezwoleń według obywatelstwa przedstawia się następująco: Australia – 36, Izrael – 122, Japonia – 224, Kanada – 101, Republika Korei – 856, Nowa Zelandia – 9, Singapur – 7, Stany Zjednoczone Ameryki – 466, Tajwan – 17, Wielka Brytania – 416 (łącznie 2254). Analiza struktury zawodowej wskazuje na istotne różnice pomiędzy tą grupą cudzoziemców a ogółem osób pracujących w Polsce na podstawie zezwoleń na pracę. W 2025 r. ponad 70% zezwoleń wydanych obywatelom wskazanych państw dotyczyło wykonywania pracy w zawodach specjalistycznych i menedżerskich. Dla porównania, udział tych zawodów w ogólnej liczbie zezwoleń wydanych cudzoziemcom, niezależnie od obywatelstwa, wyniósł jedynie około 3%. Oznacza to, że obywatele państw wysoko rozwiniętych są zatrudniani przede wszystkim na stanowiskach wymagających wysokich kwalifikacji i kompetencji zarządczych, podczas gdy w przypadku ogółu cudzoziemców dominują zawody charakterystyczne dla prac prostych.

Dodatkowo należy wskazać, że w odniesieniu do tej grupy cudzoziemców odnotowuje się istotnie niższy odsetek decyzji odmownych. W 2025 r. wydano jedynie 19 decyzji odmownych dla obywateli wskazanych państw, co oznacza, że wojewodowie wydawali decyzje odmowne około sześciokrotnie rzadziej niż w przypadku ogółu cudzoziemców. Świadczy to zarówno o wysokim poziomie zgodności z obowiązującymi przepisami po stronie podmiotów powierzających pracę, jak i o niskim ryzyku nadużyć w tej grupie. Przedstawione dane wskazują, że ewentualne objęcie obywateli państw wysoko rozwiniętych uproszczonym dostępem do rynku pracy nie będzie miało istotnego wpływu na skalę napływu cudzoziemców do Polski, natomiast może w znaczący sposób przyczynić się do zwiększenia elastyczności rynku pracy oraz poprawy warunków realizacji projektów inwestycyjnych, w szczególności w obszarach wymagających wysokospecjalistycznych kompetencji.

Niezależnie od zmian dotyczących uproszczenia dostępu do polskiego rynku pracy obywatelom określonych państw projekt ustawy zawiera także inne zmiany legislacyjne, które są niezbędne do prawidłowego funkcjonowania systemu legalizacji pracy cudzoziemców oraz prawidłowej interpretacji przepisów ustawy o warunkach (...).

W trakcie rocznego okresu stosowania przepisów ustawy o warunkach (...) zidentyfikowano obszary, w których przepisy ustawy są nieprecyzyjne przez co są interpretowane w sposób niejednolity przez podmioty stosujące prawo, w szczególności organy administracji publicznej oraz pracodawców w związku z czym wymagają one uszczelnienia lub doprecyzowania.

Art. 1 projektu ustawy zawiera zmiany przepisów ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP.

Art. 1 pkt 1 projektu ustawy. W art. 2 ustawy o warunkach (...), który zawiera słowniczek pojęć ustawowych dodano definicję miejsca pobytu stałego. Projektowana zmiana dotyczy osób fizycznych powierzających pracę cudzoziemcom i ma na celu wyeliminowanie rozbieżności interpretacyjnych oraz jednoznaczne określenie, jak należy rozumieć pojęcie miejsca pobytu stałego. Jest to szczególnie istotne z punktu widzenia sprawnego ustalania właściwości miejscowej organu (wojewody lub starosty) prowadzącego postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę lub wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. Zgodnie z projektowaną regulacją miejsce pobytu stałego utożsamia się z miejscem zameldowania na pobyt stały. W przypadku gdy podmiot nie posiada tego meldunku, miejsce stałego pobytu ustala się w oparciu o miejsce pobytu z zamiarem stałego przebywania. Jednak rozwiązanie to dotyczy tylko określonego katalogu podmiotów – obywateli polskich, obywateli państw członkowskich UE, EFTA, Konfederacji Szwajcarskiej oraz cudzoziemców legitymujących się dokumentami określonymi w art. 43 ust. 1 lub 2 ustawy o ewidencji ludności.

W związku z pojawiającymi się wątpliwościami, kto może być podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi – spółka cywilna czy wspólnik spółki cywilnej, w art. 2 pkt 4 ustawy o warunkach (...) doprecyzowano definicję podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi uwzględniając wspólnika spółki cywilnej.

Art. 1 pkt 2 projektu ustawy wprowadza doprecyzowanie pojęcia dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen, o którym mowa w **art. 3 ust. 3 pkt 5** ustawy o warunkach (...). W związku z pojawiającymi się wątpliwościami, czy pojęcie dokumentu pobytowego obejmuje również wizy wydane przez inne państwo obszaru Schengen w art. 3 pkt 5 ustawy zmienianej doprecyzowano, że przepis odnosi się do dokumentu pobytowego, o którym mowa w art. 1 ust. 2 lit. a rozporządzenia Rady nr 1030/2002 z dnia 13 czerwca 2002 r. ustanawiającego jednolity wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich.

Art. 1 pkt 2 lit b projektu ustawy dotyczy zmiany **art. 3 ust. 5 pkt 2** ustawy o warunkach (...), który przewiduje zwolnienie z zezwolenia na pracę cudzoziemca będącego absolwentem szkoły ponadpodstawowej, który posiada kwalifikacje zawodowe uzyskane na terytorium RP. W przepisie doprecyzowano, że kwalifikacje zawodowe powinny być uzyskane w tej szkole ponadpodstawowej, której absolwentem jest cudzoziemiec. Brak doprecyzowania w tym zakresie budziło wątpliwości dotyczące miejsca uzyskania kwalifikacji przez cudzoziemca.

W **ust. 5** dodano pkt 7, na mocy którego cudzoziemcy z wybranych państw wysokorozwiniętych będą mogli korzystać z dostępu do rynku pracy bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Lista państw, których obywatele będą objęci tym zwolnieniem może zostać określona na mocy rozporządzenia Rady Ministrów.

Art. 1 pkt 2 lit c i d projektu ustawy. W **art. 3 ust. 7a** ustawy o warunkach (...) umieszczono przepisy upoważniające Radę Ministrów do wydania rozporządzenia określającego państwa, których obywatele mogą wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę. Wydanie rozporządzenia będzie miało charakter fakultatywny. W związku z nową podstawą do zwolnienia z cudzoziemców z wymogu posiadania zezwolenia na pracę odpowiednio doprecyzowano także art. 3 ust. 6 ustawy o warunkach (...).

Art. 1 pkt 4 projektu ustawy. Zmieniany przepis **art. 5 ust. 1** ustawy o warunkach (...) dotyczy obowiązku zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej. W przepisie doprecyzowano, że zawarcie umowy z cudzoziemcem może nastąpić również za pośrednictwem systemu, o którym mowa w ustawie z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym eUmowy do obsługi niektórych umów.

Aby ułatwić kontrolę przestrzegania obowiązku informowania cudzoziemca o prawie do wstępowania do związków zawodowych, w **art. 5 ust. 4** ustawy o warunkach (...) określono termin dopełnienia tego obowiązku nie później niż w ciągu 7 dni od dnia dopuszczenia cudzoziemca do pracy.

Art. 1 pkt 5 projektu ustawy. Znowelizowano przepis **art. 5a ust. 1** ustawy o warunkach (...). Po zmianach obowiązek powiadomienia powiatowego urzędu pracy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca rozszerzono na przypadki, w których cudzoziemiec jest zwolniony z zezwolenia na pracę. Obowiązek powiadomienia o podjęciu pracy oraz warunkach jej wykonywania umożliwi kompleksowe monitorowanie napływu obywateli z państw trzecich na polski rynek pracy. Obecnie informacje o wykonywaniu pracy przez cudzoziemców są zbierane tylko w oparciu o dokumenty legalizujące pracę m.in. zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Brak jest rozwiązań, które pozwalałyby na monitorowanie podejmowania pracy przez cudzoziemców, którzy mogą wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub bez oświadczenia o powierzeniu pracy. Wprowadzenie obowiązku powiadomienia w tych przypadkach dostarczy służbom kontrolnym informacji o pracy cudzoziemców mających uproszczony dostęp do rynku pracy, co będzie miało pozytywny wpływ na skuteczność w walce z nadużyciami.

W związku z wątpliwościami interpretacyjnymi oraz niejednoznacznością przepisu, doprecyzowano treść **art. 5a ust.5 pkt 1** ustawy zmienianej, który w dotychczasowym brzmieniu dotyczy zmiany rodzaju umowy pomiędzy podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi a obywatelem Ukrainy. Po nowelizacji przepis odwołuje się do zmiany rodzaju stosunku prawnego pomiędzy podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi a cudzoziemcem, w związku z tym nie będzie wątpliwości, czy w przypadku zamiany umowy o pracę na czas określony na umowę na czas nieokreślony przepis będzie miał zastosowanie.

W art. 5a ust. 6 ustawy o warunkach (...) określono właściwość powiatowego urzędu pracy do złożenia powiadomienia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Obowiązek złożenia tego powiadomienia - dotychczas dotyczący tylko cudzoziemców korzystających z ochrony czasowej - po nowelizacji ustawy o warunkach (...), obejmie także podmioty powierzające pracę cudzoziemcom zwolnionym z zezwolenia na pracę.

Znowelizowany art. 5a ust. 6 ustawy o warunkach (...) modyfikuje oznaczenie właściwości miejscowej powiatowych urzędów pracy w zakresie przyjmowania powiadomień o powierzeniu pracy cudzoziemcom. Dotychczasowy obowiązek złożenia powiadomienia, ograniczony wyłącznie do osób objętych ochroną czasową, został rozszerzony na wszystkich pracodawców zatrudniających cudzoziemców zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Z uwagi na zmianę podmiotową, należało rozbudować kryteria wyznaczania właściwości miejscowej powiatowych urzędów pracy, dostosowując je do nowych kategorii cudzoziemców, których zatrudnienie wymaga złożenia powiadomienia o powierzeniu pracy.

Uchylenie ust. 7 ma związek z uzupełnieniem przepisów o przetwarzaniu danych, zawartych w rozdziale 7 ustawy o warunkach (...), przewidzianym w przepisach art. 1 pkt 40 projektu.

Art. 1 pkt 6 projektu ustawy. W ustawie określono termin dotyczący rozstrzygania spraw wydawania zezwoleń na pracę przez organ odwoławczy. Organem wyższego stopnia w sprawach zezwoleń na pracę jest minister właściwy do spraw pracy. Przyjęto, że rozstrzygnięcia organu wyższego stopnia powinny być wydawane w terminie nie dłuższym niż 60 dni. Powodem wydłużenia 30-dniowego terminu przewidzianego w Kodeksie postępowania administracyjnego jest obciążenie organu odwoławczego dużą liczbą spraw o dużym stopniu skomplikowania, które są przesyłane z urzędów w całej Polsce, co w praktyce oznacza brak możliwości rozpatrywania środków zaskarżenia w terminie określonym w Kpa.

Art. 1 pkt 7 projektu ustawy. Do ustawy o warunkach (...) wprowadzono rozwiązanie, które umożliwi złożenie oświadczenia na temat okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c-g, czyli tzw. „oświadczenia o niekaralności” przez pełnomocnika pracodawcy zagranicznego, w przypadku wniosku o wydanie zezwolenia na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez podmiot zagraniczny na terytorium RP. Według przepisów art. 41 pkt 3 ustawy o warunkach (...) podmiot zagraniczny, który ubiega się o wydanie zezwolenia na pracę w celu delegowania na terytorium Polski ma obowiązek wskazać osobę przebywającą na terytorium RP, upoważnioną do działania w imieniu tego podmiotu oraz umocowaną do jego reprezentacji wobec wojewody i innych organów. Zgodnie z nowymi przepisami osoba ta będzie miała prawo złożyć „oświadczenie o niekaralności” w imieniu podmiotu zagranicznego delegującego cudzoziemca do pracy w Polsce. Obecne przepisy wymagają, aby to oświadczenie złożyła osoba lub osoby bezpośrednio reprezentujące podmiot zagraniczny, co bywa trudne do realizacji w praktyce, ponieważ wymaga złożenia dokumentu za pośrednictwem systemu teleinformatycznego, do którego dostęp jest utrudniony poza terytorium RP.

Art. 1 pkt 8 projektu ustawy. W art.10 ust. 1 ustawy o warunkach (...) wprowadzono rozwiązanie, zgodnie z którym wniosek o wydanie zezwolenia na pracę złożony bez opłaty pozostawia się bez rozpoznania. Jednocześnie doprecyzowano ust. 4, w celu wyeliminowania wątpliwości, że można uzyskać zwrot opłaty, gdy wniosek o wydanie zezwolenia na pracę nie został złożony. Przepis został wprowadzony w odpowiedzi na liczne pytania dotyczące podstawy zwrotu opłaty, która wpłynęła przed złożeniem wniosku, a wniosek ostatecznie nie został złożony.

Art. 1 pkt 9 projektu ustawy. W art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. ba ustawy o warunkach (...) dodano nową przesłankę odmowy udzielenia zezwolenia na pracę, która wiąże się z utrudnianiem postępowania przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi. Dodanie tej przesłanki ma na celu przeciwdziałanie sytuacjom, w których podmioty powierzające pracę paraliżują proces decyzyjny w sprawach wydawania zezwoleń na pracę. Często pomimo wezwań organu pracodawcy nie dostarczają kluczowych dokumentów, co generuje poważne trudności w zebraniu kompletnego materiału dowodowego. Nowy przepis pozwala odmówić wydania zezwolenia bezpośrednio ze względu na utrudnianie postępowania, zabezpieczając organ przed koniecznością rozstrzygania spraw na podstawie niepełnych lub wątpliwych informacji i dowodów.

Doprecyzowano przesłankę odmowy określoną w art. 13 ust. 1 pkt 10 ustawy o warunkach (...), która dotyczy faktycznego podjęcia pracy przez cudzoziemca, który wjechał do Polski posiadając zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy. Z doświadczeń związanych ze stosowaniem tej podstawy do odmowy udzielenia zezwolenia wynika, że organ nie mógł wydać rozstrzygnięcia ponieważ nie miał możliwości zebrania materiału dowodowego, który potwierdza lub wyklucza zastosowanie przedmiotowej przesłanki odmowy. Dotychczasowe brzmienie przepisu zobowiązuje organ do poszukiwania dowodów w celu ustalenia okoliczności faktycznych w sprawie, co często wiąże się z długotrwałym postępowaniem wyjaśniającym, które nie przynosi oczekiwanych rezultatów. Urzędom bardzo trudno jest sprawdzić, czy cudzoziemiec nie podjął pracy z własnej winy. Wniosek składa pracodawca, który nie ma żadnej wiedzy o tym gdzie cudzoziemiec wcześniej pracował. Nie ma także dostępu do informacji o wcześniejszej pracy cudzoziemca. Cudzoziemiec twierdzi że pracował u innego podmiotu niż ten, który uzyskał zezwolenie na pracę, ale często nie jest świadomy, że jego praca mogła być nielegalna. W efekcie niesłuszne konsekwencje polegające na odmowie wydania zezwolenia mogą spaść na uczciwych pracodawców lub cudzoziemców, którzy zostali wykorzystani przez inne podmioty. Organ nie mając możliwości sprawdzenia tej przesłanki w sposób nie budzący wątpliwości opiera swoją decyzję na oświadczeniu pracodawcy lub cudzoziemca, które mają słabą wartość dowodową. Aby zapewnić realizację rzeczywistego celu tego przepisu, tj. zapobieganie nadużyciom polegającym na wykorzystywaniu polskich zezwoleń na pracę do uzyskania wizy w celu dostania się na terytorium innych państw UE ww. przesłanka odmowy powinna być stosowana w przypadkach, gdy nie ma wątpliwości, że cudzoziemiec nie podjął żadnej pracy w Polsce. Doprecyzowanie przesłanki odmowy poprzez dodanie wyrażenia „z informacji posiadanych przez organ” uprości postępowanie pozwalając wydać decyzję negatywną tylko w przypadkach, gdy organowi udało się zebrać informacje potwierdzające istnienie okoliczności uzasadniających zastosowanie przesłanki odmowy, o której mowa w art. 13 ust. 1 pkt 10 ustawy.

Dotychczasową przesłankę odmowy wydania zezwolenia na pracę, o której mowa w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. h ustawy o warunkach (...), przekształcono w dwie odrębne podstawy prawne odmowy udzielenia zezwolenia, które uwzględniono w **art. 13 ust. 1 pkt 12 i 13** tej ustawy. Zmiana ta ma na celu usunięcie niejasności interpretacyjnych. Poprzedni przepis był sformułowany w sposób mało czytelny, co utrudniało urzędnikom jego jednolite stosowanie w praktyce. Nowe przepisy precyzyjnie rozdzielają różne stany faktyczne. Przesłanka określona w pkt 12 będzie miała zastosowanie m.in. w przypadku, gdy organ uzyska informację o

niedopełnianiu przez podmiot powierzający pracę obowiązków związanych z dostosowaniem umowy zawartej z cudzoziemcem do warunków określonych w wydanym zezwoleniu na pracę, a także o odmowie udostępnienia określonych dokumentów uprawnionym organom. Warunkiem zastosowania tej podstawy odmowy będzie obowiązek wezwania podmiotu do dopełnienia obowiązków określonych w art. 17 ust. 1 pkt 1, 3-5, 9 lub 10 ustawy o warunkach (...). Dopiero niezastosowanie się do wezwania organu będzie skutkowało wydaniem decyzji odmownej. Podobny mechanizm przewidziano w dodanym pkt 13, który stanowi podstawę, odmowy wydania zezwolenia na pracę, jeżeli podmiot powierzający pracę nie wypłacił zaległego wynagrodzenia cudzoziemcowi, którego dotyczy wnioszek lub innemu cudzoziemcowi. W tym przypadku także konieczne jest wezwanie do wypłaty zaległego wynagrodzenia.

Art. 1 pkt 10 projektu ustawy. W art. 15 ustawy doprecyzowano, że zezwolenie na pracę może być wydane na okres do 3 lat ale nie dłuższy niż termin ważności dokumentu podróży cudzoziemca. Przepis ma na celu zapobieganie sytuacjom, w których zmiana paszportu przez cudzoziemca ze względu na utratę jego ważności utrudni potwierdzenie tożsamości tego cudzoziemca w kontekście wymiany danych pomiędzy systemami teleinformatycznymi. Ma to szczególnie istotne znaczenie przy składaniu wniosków wizowych oraz przekraczaniu granicy RP.

Art. 1 pkt 11 projektu ustawy. Znowelizowano przepis art. 17 ust. 1 pkt 5 ustawy o warunkach (...), który dotyczy obowiązku proporcjonalnego podwyższenia wynagrodzenia w przypadku zwiększenia wymiaru czasu pracy cudzoziemca. Modyfikacja polega na wykreśleniu z jego treści odesłania do umów cywilnoprawnych. Zmiana ta ma charakter porządkujący i wynika bezpośrednio z logiki przepisów o zatrudnianiu cudzoziemców. Ustawa nie przewiduje możliwości zwiększenia liczby godzin pracy wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej bez wcześniejszego uzyskania nowego zezwolenia na pracę. W związku z tym obowiązek proporcjonalnego podwyższenia wynagrodzenia w tym przepisie stał się bezprzedmiotowy. Nowe brzmienie przepisu ogranicza ten obowiązek wyłącznie do osób zatrudnionych na umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu.

Ze względu na wątpliwości, które były zgłaszane w związku ze stosowaniem przepisów art. 17 ust. 1 pkt 2 ustawy o warunkach (...) doprecyzowano okoliczności spełnienia obowiązku przekazania kopii umowy z cudzoziemcem za pośrednictwem systemu teleinformatycznego w zależności od tego czy praca jest podjęta po raz pierwszy, czy jest kontynuacją zatrudnienia u tego samego podmiotu lub cudzoziemiec korzysta z możliwości wykonywania pracy w

procedurze. Uchylono przepis art. 17 ust. 1 pkt 2 i w dodanych ustępach 1a-1d uregulowano sposób spełnienia obowiązku przekazania kopii umowy w zależności od okoliczności związanych z podjęciem i wykonywaniem pracy przez cudzoziemca.

Art. 1 pkt 12 projektu ustawy. Celem nowelizowanego **art. 21 ust. 1** ustawy o warunkach (...) jest wprowadzenie ułatwienia dla cudzoziemców, którzy kontynuują pracę na tym samym stanowisku i u tego samego pracodawcy. W ww. przepisie doprecyzowano, że możliwość uznania pracy za legalną w trakcie procedury uzyskania zezwolenia na pracę dla tego samego podmiotu powierzającego pracę powinno dotyczyć tylko cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie poprzedniego zezwolenia na pracę uzyskanego przez pracodawcę, który występuje o kolejne zezwolenie. Przepis w obecnym brzmieniu pozwala na pracę w procedurze cudzoziemcom, którzy nie wykonywali pracy na podstawie zezwolenia na pracę, wydanego podmiotowi powierzającemu pracę, a to jest sprzeczne z celem nowelizowanej regulacji.

Art. 1 pkt 13 projektu ustawy. W art. 22 ust. 1 pkt 5 i 5a ustawy o warunkach (...) dodano analogiczne przesłanki uchylecia zezwolenia na pracę jakie zostały przewidziane przy odmowie jego wydania w art. 13 ust. 1 pkt 12 i 13 ustawy. Zmiana ta ma na celu zachowanie spójności przepisów oraz usunięcie niejasności interpretacyjnych, które dotychczas utrudniały urzędnikom jednolite stosowanie prawa.

Art. 1 pkt 14 projektu ustawy. W art. 26 ust. 1 ustawy o warunkach (...) doprecyzowano właściwość miejscową wojewody do wydania zezwolenia na pracę polskiemu podmiotowi powierzającemu pracę cudzoziemcowi w przypadku gdy tym podmiotem jest obywatel państwa – strony umowy EOG. Obecne brzmienie przepisu określającego właściwość organu pomija tą grupę podmiotów pomimo, że definicja polskiego podmiotu powierzającego pracę obejmuje obywateli państw EOG, którzy prowadzą działalność gospodarczą na terytorium Polski. Z tego względu w art. 26 ust. 1 uzupełniono określenie właściwości wojewody ze względu na stałe miejsce wykonywania działalności gospodarczej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Art. 1 pkt 15 projektu ustawy. Przepisy art. 27 ustawy o warunkach (...) określają kolejność rozpatrywania wniosków o wydanie zezwolenia na pracę. W art. 27 pkt 2 doprecyzowano, że wnioski o wydanie kolejnego zezwolenia na pracę dla tego samego pracodawcy i tego samego cudzoziemca mogą korzystać z pierwszeństwa, jeżeli praca będzie wykonywana na tym samym stanowisku lub w tym samym rodzaju pracy. Przepis ma na celu wprowadzenie ułatwienia dla podmiotów i cudzoziemców, którzy kontynuują współpracę, a nie traktowanie w sposób wyjątkowy wniosków, które dotyczą kolejnego zezwolenia na pracę.

Art. 1 pkt 16 lit. a projektu ustawy. Znowelizowano przepis art. 28 ust. 3 pkt 2 ustawy, który w nowym brzmieniu będzie dotyczył tylko przedsiębiorców korzystających ze wsparcia nowych inwestycji, jeżeli mają oni obowiązek poniesienia kosztów kwalifikowanych w wysokości przekraczającej 100 mln zł. Celem zmiany jest ograniczenie liczby podmiotów, które mogą być umieszczone w wykazie przedsiębiorców wykonujących na terytorium RP działalność gospodarczą o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej. Zbyt duża liczba podmiotów „uprzywilejowanych” powoduje faktyczną nieskuteczność mechanizmu pierwszeństwa. Obecnie z tego ułatwienia może korzystać ok. 2500 podmiotów, po wprowadzeniu zmiany będzie ograniczenie do ok. 400 podmiotów. W przypadku, gdy zbyt wielu wnioskodawców ma prawo do rozpatrzenia sprawy poza kolejnością czas wydania zezwolenia dla tych podmiotów wydłuża się, a przedsiębiorcy „nieuprzywilejowani” są zmuszeni do długiego oczekiwania na załatwienie swoich spraw. Taka sytuacja oznacza dyskryminację podmiotów, które nie zostały objęte wykazem przedsiębiorców, a dla podmiotów „uprzywilejowanych” - utratę atrakcyjności uprawnienia do rozpatrzenia sprawy poza kolejnością. Ponadto zbyt obszerna lista podmiotów, które mają prawo do rozpatrzenia wniosku z pierwszeństwem, w praktyce prowadzi do braku możliwości stosowania przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego, określających terminy załatwiania spraw. Przepisy art. 27 ustawy o warunkach (...) są rozwiązaniem szczególnym wobec przyjętej w Kpa zasady, że sprawy są rozpatrywane zgodnie z kolejnością ich wpływu do urzędu w określonych terminach. Jeżeli spraw załatwianych w pierwszej kolejności jest niewiele, zasada ogólna nie doznaje ograniczenia, a podmioty uprawnione faktycznie korzystają z możliwości szybszego uzyskania zezwolenia na pracę. Natomiast w przypadku, gdy w wykazie będzie wielu przedsiębiorców, którzy mają prawo do szybkiego rozpatrzenia sprawy – organ nie będzie w stanie zapewnić innym podmiotom prawa do rozpatrzenia ich wniosku w terminach określonych przepisami Kpa. Zmiana przepisów w taki sposób, aby pierwszeństwem byli objęci przedsiębiorcy strategiczni korzystających ze wsparcia nowych inwestycji, jeżeli mają oni obowiązek poniesienia kosztów kwalifikowanych w wysokości większej niż 100 mln zł zmniejszy listę podmiotów „uprzywilejowanych” z ok. 2500 do ok. 400 podmiotów. Skutkiem takiej zmiany będzie szybkie rozpatrywanie spraw pracodawców objętych pierwszeństwem, a jednocześnie usprawnienie postępowań innych podmiotów.

Art. 1 pkt 16 lit. b projektu ustawy. W art. 28 ust. 7 ustawy o warunkach (...) wprowadzono termin 7 dni na usunięcie z wykazu przedsiębiorców korzystających ze wsparcia nowych inwestycji, jeżeli mają oni obowiązek poniesienia kosztów kwalifikowanych w wysokości

przekraczającej 100 mln zł. Obecne brzmienie przepisu przewiduje obowiązek usunięcia z wykazu tych podmiotów w dniu, w którym miało miejsce zdarzenie określone w ust. 7 pkt 1-4. Dotrzymanie tego terminu w niektórych przypadkach może być trudne do realizacji zgodnie z przepisem albo niemożliwe. Z tego względu wydłużono termin usunięcia przedsiębiorców z wykazu.

Art. 1 pkt 17 projektu ustawy. Art. 30 ust. 1 pkt 3 ustawy o warunkach (...) został uzupełniony o rozwiązanie dotyczące umowy cywilnoprawnej. Przepis obecnie reguluje wyłącznie minimalny wymiar czasu pracy w przypadku umowy o pracę tj. $\frac{1}{4}$ etatu. Brak odniesienia do umowy cywilnoprawnej jest luką prawną która powstała na zaawansowanym etapie prac legislacyjnych nad ustawą o warunkach (...) w związku ze zmianą koncepcji zakładającej możliwość powierzenia pracy cudzoziemcowi tylko na podstawie umowy o pracę. Przepis uzupełniono dodając analogiczną liczbę godzin pracy w przypadku umowy cywilnoprawnej, tj. 40 godzin w miesiącu. Dodatkowo – na wniosek Państwowej Inspekcji Pracy – w przepisie określono maksymalną miesięczną liczbę godzin pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej w wymiarze 184 godzin. Z doświadczeń inspektorów pracy prowadzących kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców wynika, że w praktyce zdarzają się przypadki wykonywania pracy przez obcokrajowców mających zawarte umowy cywilnoprawne nawet w wymiarze ponad 300 godzin miesięcznie. Takie sytuacje stanowią niepożądane zjawisko, zwłaszcza z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy (duże zagrożenie wypadkiem), a także ryzyka wykorzystania cudzoziemca do pracy przymusowej.

Art. 1 pkt 18 lit. a projektu ustawy. Zmiana dotyczy art. 32 ust. 1 pkt 2 ustawy o warunkach (...). Z treści zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi wykreślono dane dotyczące dokumentu podróży cudzoziemca. W przypadku zmiany paszportu przez cudzoziemca zezwolenie na pracę zawiera nieaktualne dane dotyczące tego dokumentu. Z informacji przekazywanych przez podmioty powierzające pracę oraz cudzoziemców wynika, że taka sytuacja rodzi wątpliwości co do legalności wykonywania pracy przez cudzoziemca oraz utrudnia uzyskanie wizy lub przekroczenie granicy RP. W razie konieczności uzyskania dostępu do danych dotyczących dokumentu podróży cudzoziemca, którego kopia została dołączona do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, służby kontrolne mogą skorzystać z do informacji zawartych we wniosku za pośrednictwem systemu teleinformatycznego.

Art. 1 pkt 18 lit. b projektu ustawy. Doprecyzowano przepisy art. 32 ust. 1 pkt 4 i 5 ustawy o warunkach (...), które dotyczą odpowiednio czasu pracy oraz wysokości wynagrodzenia

oferowanego cudzoziemcowi, określonych w treści zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi. W pkt 4 ww. artykułu dodano określenie czasu pracy w przypadku umowy cywilnoprawnej, natomiast w pkt 5 doprecyzowano pojęcie wynagrodzenia, które powinno być ustalone według wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy cudzoziemca w zależności od tego czy podstawą wykonywania pracy cudzoziemca jest umowa o pracę czy umowa cywilnoprawna.

Art. 1 pkt 19 projektu ustawy. W związku z licznymi pytaniami co do zakresu stosowania przepisu art. 33 ust. 2 pkt 2 ustawy o warunkach (...) uzupełniono brzmienie powyższej regulacji, tak aby nie było wątpliwości, że zmiana lub wydanie zezwolenia na pracę nie jest wymagane jeżeli zwiększono wymiar czasu pracy w przypadku umowy o pracę.

Art. 1 pkt 20 projektu ustawy. W celu zapewnienia spójności przepisów dotyczących wydawania zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji w art. 35a wyłączono stosowanie art. 9 ust. 1 pkt 4 lit. f i g ustawy o warunkach (...), co skutkuje zwolnieniem wnioskodawcy z obowiązku podawania we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę informacji o czasie pracy i wynagrodzeniu cudzoziemca. Nowelizacja ustawy w tym zakresie wynika ze specyfiki procedury wydawania zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji, przewidującej weryfikację kondycji finansowej podmiotu (dochód spółki) oraz struktury zatrudnienia. W przypadku tego zezwolenia warunki pracy cudzoziemca tj. wynagrodzenie i czas pracy nie są brane pod uwagę, a zatem obowiązek podanie informacji na ten temat we wniosku jest nieuzasadniony.

Art. 1 pkt 21 projektu ustawy. W art. 36 ust. 1 pkt 3 ustawy o warunkach (...) doprecyzowano, że zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonych funkcji wydaje się dla prokurenta osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców KRS. Rozdział 3 ustawy, w którym znajduje się zmieniany przepis, dotyczy wydawania zezwoleń na pracę w związku z pełnieniem określonej w funkcji w jednostce organizacyjnej. Świadczy o tym m.in. ustanowienie właściwości wojewody do wydania zezwolenia ze względu na siedzibę podmiotu. W związku z wątpliwościami dotyczącymi wydania zezwolenia na pracę dla prokurenta należało doprecyzować, że przepis dotyczy cudzoziemca pełniącego funkcję w strukturach osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców KRS, a nie prokurenta osoby fizycznej prowadzącej jednoosobową działalność gospodarczą.

Art. 1 pkt 22 projektu ustawy. W art. 37 pkt 2 ustawy analogicznie jak w art. 32 ust. 1 pkt 1 wprowadzono zmianę, dotyczącą wykreślenia informacji dotyczących dokumentu podróży cudzoziemca z treści zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji.

Art. 1 pkt 23 lit. a projektu ustawy. Doprecyzowano brzmienie art. 40 ust. 1 pkt 3 ustawy o warunkach (...). Celem zmiany jest takie ukształtowanie treści przepisu, aby nie było wątpliwości, że zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez podmiot zagraniczny może być wydane tylko w przypadku zaistnienia okoliczności wskazanych w art. 40 ust. 1 pkt 1-3 ustawy. Obecna treść przepisu art. 40 ust. 1 pkt 3 ustawy może sugerować, że ustawa dopuszcza możliwość uzyskania zezwolenia w związku z delegowaniem do podmiotu na terytorium RP, z którym podmiot zagraniczny będzie miał inny rodzaj powiązań niż określony w pkt 1 lub nie będzie miał żadnych powiązań.

Art. 1 pkt 23 lit. b projektu ustawy. Zmiana dotyczy definicji usługi eksportowej, o której mowa w art. 40 ust. 3 ustawy o warunkach (...). W przepisie doprecyzowano że usługa ta może być świadczona tylko na rzecz podmiotu, który ma siedzibę lub miejsce stałego pobytu albo prowadzi działalność gospodarczą na terytorium RP. Obecne brzmienie przepisu może stanowić potencjalne źródło nadużyć, pozwalając na wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemcom delegowanym na terytorium Polski przez pracodawcę zagranicznego w celu świadczenia usług na rzecz innego podmiotu zagranicznego, który nie ma prawa do prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce.

Art. 1 pkt 24 projektu ustawy. W znowelizowanym art. 44 pkt 1 ustawy o warunkach (...) uwzględniono Konfederację Szwajcarską.

Ponadto w dodanym pkt 4, wprowadzono rozwiązanie polegające na zwolnieniu z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę cudzoziemców nieposiadających obywatelstwa państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Państwa Strony Umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej, którzy wykonują zadania kierowcy delegowanego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w transporcie drogowym. Okres zwolnienia ograniczono do 30 dni w roku kalendarzowym.

Potrzeba wprowadzenia przedmiotowej zmiany wynika bezpośrednio ze specyfiki rynku międzynarodowych przewozów drogowych oraz dynamicznego charakteru procesów logistycznych. Realizacja usług transportowych jest ściśle uzależniona od uprzedniego pozyskania zlecenia przewozowego. W praktyce rynkowej sprowadza się to do konieczności planowania oraz organizacji przewozu z dnia na dzień. Tymczasem wydanie zezwolenia na pracę w tym terminie często nie jest możliwe. Uniemożliwia to zagranicznym przewoźnikom terminowe reagowanie na zapotrzebowanie rynkowe. Z dotychczasowych doświadczeń praktycznych, potwierdzonych analizą Państwowej Inspekcji Pracy, wynika ponadto, że czas realizacji pojedynczego przewozu drogowego przez delegowanego kierowcę – stanowiący

jednocześnie faktyczny okres jego delegowania na terytorium RP – w wielu przypadkach, nie przekracza jednej doby. W tych okolicznościach wymóg uzyskania zezwolenia na pracę na tak krótki okres stanowi nieuzasadnione obciążenie biurokratyczne zarówno dla przedsiębiorców, jak i dla organów administracji publicznej, pozostając jednocześnie nieskutecznym narzędziem kontrolnym. Z tego względu, w praktyce zagraniczni przewoźnicy drogowi, delegujący na terytorium RP kierowców będących obywatelami państw trzecich, często nie występują o wydanie zezwolenia.

Warto podkreślić, że incydentalna aktywność zawodowa tej grupy cudzoziemców nie generuje negatywnych skutków dla krajowego rynku pracy i nie wpływa na sytuację rodzimych pracowników. Ryzyko wystąpienia takiego negatywnego wpływu mogłoby pojawić się jedynie w przypadku długotrwałego i powtarzalnego wykonywania przewozów kabotażowych na terytorium kraju. Mając to na względzie, w celu zabezpieczenia interesów krajowego rynku pracy, wprowadzono mechanizm zabezpieczający – okres zwolnienia z zezwolenia na pracę został ograniczony do 30 dni w roku kalendarzowym.

Art. 1 pkt 25 projektu ustawy. W ustawie o warunkach (...) zabrakło przepisu, na mocy którego polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi ma obowiązek przekazania cudzoziemcowi zaświadczenia o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej. Przedmiotowe zaświadczenie stanowi podstawę do ubiegania się przez cudzoziemca o wizę lub jest podstawą wjazdu na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego. W art. 50 ust. 1 dodano brakującą regulację.

Art. 1 pkt 26 i 29 projektu ustawy. W art. 52 ust. 2 ustawy o warunkach (...) zastąpiono wyrażenie „ulega unieważnieniu z mocy prawa” na „wygasa z mocy prawa”. Zmiana ma na celu doprecyzowanie przepisu tak, aby nie było wątpliwości, że wpis do ewidencji wniosków traci ważność od określonego momentu w czasie, tj. od daty prawomocnego umorzenia postępowania w sprawie zezwolenia na pracę sezonową, a nie od początku obowiązywania wpisu. Podobna zmiana została wprowadzona w art. 60 ust. 5 ustawy o warunkach (...).

Art. 1 pkt 27 projektu ustawy. Doprecyzowano brzmienie przepisu art. 56 ust. 2 pkt 4 ustawy o warunkach (...), który dotyczy możliwości zwiększenia czasu pracy bez wymogu uzyskania nowego zezwolenia na pracę.

Art. 1 pkt 28 projektu ustawy. W art. 58 ust. 8 ustawy o warunkach (...) uzupełniono odesłanie do art. 51 ustawy, który podobnie jak art. 50 nie ma zastosowania do postępowań dotyczących przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową.

Art. 1 pkt 30 projektu ustawy. Analogicznie jak w przypadku wniosku o wydanie zezwolenia na pracę w art. 62 ust. 1 pkt 1 ustawy o warunkach (...) uzupełniono informacje dotyczące polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi zawarte w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi o dane na temat wpisu do KRS, CEIDG lub do innego odpowiedniego rejestru.

Art. 1 pkt 31 projektu ustawy. Analogicznie jak w art. 10 ust. 1 ustawy o warunkach (...) dotyczącego opłaty za zezwolenie na pracę, w art. 63 ust. 1 wprowadzono podobne rozwiązanie, zgodnie z którym oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi złożone bez opłaty pozostawia się bez rozpoznania. Jednocześnie w ust. 3 doprecyzowano, że zwrotowi nie podlega opłata należna, co w praktyce oznacza, że można uzyskać zwrot opłaty, gdy oświadczenie nie zostało złożone. Przepis został wprowadzony w odpowiedzi na liczne pytania dotyczące podstawy zwrotu opłaty, która wpłynęła przed złożeniem oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, a oświadczenie ostatecznie nie zostało złożone.

Art. 1 pkt 32 projektu ustawy. W art. 65 ust. 1 pkt 3 znowelizowano odesłanie do przesłanek odmowy wydania zezwolenia określonych w art. 13. W katalogu przesłanek odmowy wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń uwzględniono nowe podstawy decyzji negatywnej, dodane w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. b oraz w pkt 12 i 13 ustawy o warunkach (...).

Z kolei w art. 65 ust. 1a ustawy o warunkach (...) dodano odesłanie do przepisów art. 13 ust. 2 i 3 ustawy. Art. 13 ust. 2 precyzuje, że przepisy o ukaraniu podmiotu powierzającego pracę stosuje się odpowiednio w przypadkach, gdy osoba fizyczna została prawomocnie ukarana lub skazana za działanie w imieniu podmiotu, który składa wniosek o wydanie zezwolenia na pracę w ramach swojego uprawnienia do reprezentowania lub podejmowania decyzji w imieniu tego podmiotu. Brak odesłania do tej regulacji w rozdziale 6 dotyczącym oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi budzi wątpliwości, czy osoby ukarane za przestępstwa i wykroczenia określone w art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. c-g ustawy, popełnione w związku z działaniem w imieniu jednostki organizacyjnej, np. spółki można wziąć pod uwagę w postępowaniach o wpis oświadczenia do ewidencji oświadczeń stosując zasadę określoną w art. 13 ust. 2 ustawy o warunkach (...).

Natomiast przepisy art. 13 ust. 3 ustawy o warunkach (...) dotyczą ukarania osoby fizycznej (np. prezesa spółki) za działanie w imieniu innej spółki niż ta, w imieniu której występuje on z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca. Przepis ten w istocie jest przesłanką odmowy dotyczącą okoliczności ukarania w innej spółce, co oznacza, że może on

być stosowany tylko w przypadku wyraźnego odesłania do tej regulacji w przepisach określających przesłanki odmowy wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń. Aby nie było wątpliwości, że oba te przepisy mają zastosowanie w postępowaniach dotyczących oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi należało uzupełnić odesłanie w art. 65 ustawy o warunkach (...).

Art. 1 pkt 33 projektu ustawy. Analogicznie jak w art. 7 ustawy o warunkach (...) dotyczącym zezwoleń na pracę, w art. 66 określono termin dotyczący rozstrzygania spraw wpisu oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi przez organ odwoławczy. Przyjęto, że rozstrzygnięcia organu wyższego stopnia powinny być wydawane w terminie nie dłuższym niż 60 dni od dnia wpływu środka zaskarżenia, który nie zawiera braków formalnych. Powodem wydłużenia 30-dniowego terminu przewidzianego w Kodeksie postępowania administracyjnego jest obciążenie organu odwoławczego dużą liczbą spraw o dużym stopniu skomplikowania, które są przesyłane z urzędów w całej Polsce, co w praktyce oznacza brak możliwości rozpatrywania środków zaskarżenia w terminie określonym w Kpa.

Art. 1 pkt 34 projektu ustawy. W celu ujednolicenia zasad składania środków zaskarżenia w przypadku nieprawidłowego działania systemu teleinformatycznego, w **art. 64 ust. 4** określono analogiczny termin wniesienia środka zaskarżenia po dniu usunięcia nieprawidłowości jaki przewidziano w przypadku zezwoleń na pracę, tj. 7 dni. Obecnie obowiązują różne rozwiązania w przypadku zezwoleń na pracę (7 dni) oraz oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (1 dzień), co należy uznać za nieuzasadnione.

Art. 1 pkt 35 projektu ustawy. W dodanym art. 67a uwzględniono analogiczne rozwiązanie jakie obowiązuje na podstawie art. 16 ustawy o warunkach (...) w zakresie zezwoleń na pracę. Powołany przepis informuje, że wpis oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie zwalnia z wymogów określonych odrębnymi przepisami, od których spełnienia jest uzależnione wykonywanie zawodów regulowanych lub działalności regulowanej. Powyższa regulacja jest szczególnie istotna w przypadku, gdy oświadczenie dotyczy pracy cudzoziemca w zawodzie regulowanym. Zgodnie z przepisami art. 65 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 13 ust. 1 pkt 2 lit. a ustawy o warunkach (...) starosta ma obowiązek odmówić wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń, jeżeli cudzoziemiec nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych i innych warunków wykonywania pracy w zawodzie regulowanym. Nie w każdym jednak przypadku jest możliwe spełnienie wymagań związanych z pracą cudzoziemca w tym zawodzie przed rozpoczęciem pracy, czyli na etapie ubiegania się o wydanie zezwolenia na pracę lub o wpis oświadczenia do ewidencji oświadczeń. Zdarza się,

że warunkiem uzyskania określonych kwalifikacji jest podjęcie pracy, które jest możliwe dopiero po uzyskaniu dokumentu określającego dostęp do rynku pracy tj. zezwolenia na pracę lub oświadczenia. W takich przypadkach organy rozpatrujące sprawy zezwolenia na pracę i oświadczenia mogą powołać się na przepisy, o których mowa w art. 16, a w przypadku oświadczeń - po zmianie – na przepisy art. 67a ustawy o warunkach (...).

Art. 1 pkt 36 projektu ustawy. Doprecyzowano brzmienie art. **68 ust. 1 pkt 4** ustawy o warunkach (...) wykreślając odniesienie do umowy cywilnoprawnej. Zgodnie z obecną treścią przepisu, polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie zostało wpisane do ewidencji oświadczeń podwyższa wynagrodzenie cudzoziemca proporcjonalnie do zwiększenia wymiaru czasu pracy cudzoziemca zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy lub do liczby godzin, w których cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej. Przepisy ustawy nie przewidują prawa do podwyższenia czasu pracy bez konieczności uzyskania kolejnego oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi w przypadku powierzenia pracy na podstawie umowy cywilnoprawnej. W związku z tym przepis ustanawiający obowiązek proporcjonalnego podwyższenia wynagrodzenia w przypadku zwiększenia liczby godzin pracy na podstawie takiej umowy jest bezprzedmiotowy budząc wątpliwości interpretacyjne oraz wprowadzając w błąd. Z tego powodu należało wykreślić z przepisu odniesienie do umowy cywilnoprawnej.

Art. 1 pkt 37 projektu ustawy. Przeredagowano treść art. 69 pkt 1 ustawy o warunkach (...) na wzór analogicznych przepisów art.18 ust. 1 pkt 1, dotyczących zezwolenia na pracę. Przepisy art. 69 pkt 1 ustawy w obecnym kształcie mogą wprowadzać w błąd co do możliwości zmiany pracodawcy użytkownika w przypadku agencji pracy tymczasowej, które uzyskały oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. W celu uniknięcia wątpliwości ujednolicono redakcję obu regulacji.

Doprecyzowano przepis **art. 69 pkt 3** ustawy o warunkach (...), wykreślając „liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu”, które dotyczą umowy cywilnoprawnej. Po zmianie nie będzie wątpliwości, że wpis nowego oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń nie jest wymagany tylko w przypadku zwiększenia wymiaru czasu pracy w związku z pracą na podstawie umowy o pracę.

Art. 1 pkt 38 projektu ustawy. W art. 70 ust. 5 ustawy o warunkach (...) analogicznie jak w przepisach art. 52 ust. 2 i art. 60 ust. 5 zastąpiono wyrażenie „ulega unieważnieniu z mocy prawa” na „wygasa z mocy prawa”. Celem zmiany jest doprecyzowanie przepisu tak, aby nie było wątpliwości, że skutek prawny utraty ważności wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy

cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń następuje od określonego momentu w czasie, tj. od daty złożenia powiadomienia o braku zamiaru podjęcia pracy przez cudzoziemca lub o zakończeniu przez niego pracy u danego podmiotu, a nie jest unieważniony od początku obowiązywania wpisu.

Art. 1 pkt 39 projektu ustawy. W związku z wprowadzeniem definicji pojęcia stałego pobytu, która obejmuje m.in. zameldowanie na pobyt stały, w **art. 72 ust. 3 pkt 1** ustawy o warunkach (...) przewidziano wymóg podania miejsca zameldowania na pobyt stały przez osobę fizyczną, zakładającą indywidualne konto w systemie teleinformatycznym, o którym mowa w art. 26 ust. 1 pkt 7 lit. b ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620, z późn. zm.). Zgodnie z przepisem obowiązek ten będzie dotyczył tylko osób, które posiadają stałe miejsce zameldowania. Celem regulacji jest zapewnienie, aby na koncie podmiotu powierzającego pracę znajdowały się pełne informacje o podmiocie powierzającym pracę, w tym informacje, które są wymagane we wnioskach o wydanie zezwolenia na pracę lub w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, co ułatwi pobieranie danych przy wypełnianiu dokumentów.

W **art. 72 ust. 7** doprecyzowano, że oprócz wniosków, wyjaśnień, odwołań, zażaleń oraz pism i dokumentów ich dotyczących za pośrednictwem indywidualnego konta wnosi się także cyfrowe odwzorowania dokumentów składane w postępowaniu. Brak doprecyzowania w tym zakresie obecnie budzi wątpliwości czy kopie dokumentów powinny być składane wyłącznie za pośrednictwem indywidualnego konta. Zmiany wprowadzono także w **art. 72 ust. 8**, który określa rodzaje podpisów jakie podmiot może złożyć w sprawach zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Zgodnie z nowym brzmieniem przepisu podpisu będą wymagały tylko dokumenty, tj. wnioski, odwołania, zażalenia, wyjaśnienia i pisma sporządzone przez stronę. Nie będzie obowiązku podpisywania załączników, które są cyfrowym odwzorowaniem dokumentów dołączanych w danej sprawie za pośrednictwem systemu teleinformatycznego.

Art. 1 pkt 40 projektu ustawy. Uzupełniono przepisy **art. 73 ust. 1, 4, 5 i 6** ustawy o warunkach (...), dotyczące zakresu danych, które mogą być przetwarzane w poszczególnych rejestrach spraw w celu prowadzenia postępowań w tych sprawach oraz udostępniania danych uprawnionym organom i instytucjom. W ust. 4 dotyczącym rejestru obejmującego sprawy zezwoleń na pracę dodano informacje o umowach, które podmiot powierzający pracę jest obowiązany złożyć zgodnie z art. 17 ust. 1a-1d oraz informacje o powiadomieniach, o których mowa w art. 18 ust. 2, art. 19. W rejestrze spraw dotyczących zezwoleń na pracę sezonową

uwzględniono informacje o umowach, o których mowa w art. 17 ust. 1a-1c. Natomiast w ust. 6 dotyczącym rejestru oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oprócz informacji o umowach które podmiot powierzający pracę jest obowiązany złożyć zgodnie z art. 68 ust. 1a-1c dodano także informacje o powiadomieniach o podjęciu, niepodjęciu oraz zakończeniu pracy przez cudzoziemca.

Art. 1 pkt 41 projektu ustawy. Uzupełniono przepis **art. 74 ust. 3** ustawy o warunkach (...), który dotyczy celu przetwarzania danych w rejestrze centralnym przez ministra właściwego do spraw pracy. Zgodnie z nowym brzmieniem przepisu oprócz przetwarzania danych w celu ich udostępniania uprawnionym organom i instytucjom, minister będzie miał podstawę prawną do przetwarzania danych w celu realizacji własnych zadań, w tym zadań o charakterze statystycznym i analitycznym.

Art. 1 pkt 42 projektu ustawy. W **art. 75 ust. 1 pkt 1 i ust. 2 pkt 1** ustawy o warunkach (...) dodano odesłanie do art. 84 ust. 1 pkt 10. Powołane przepisy dotyczą pozyskiwania od organów Państwowej Inspekcji Pracy oraz Straży Granicznej informacji o ukaraniu w okresie ostatnich 2 lat lub skierowaniu do sądu wniosku o ukaranie podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi lub osoby działającej w jego imieniu za wykroczenia określone w art. 84 ust. 1 lub 3-5. Przepis w nowym brzmieniu dodatkowo uwzględnia możliwość pozyskiwania danych o ukaraniu za wykroczenie, o którym mowa w art. 84 ust. 10 ustawy, które dotyczy niedopełnienia obowiązków informacyjnych na temat podjęcia i niepodjęcia pracy przez cudzoziemca w związku z uzyskaniem oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Zgodnie z art. 65 ust. 1 pkt 4 ustawy o warunkach (...) informacja o ukaraniu podmiotu za to wykroczenie stanowi podstawę odmowy wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. Z tego względu starostowie rozpatrujący sprawy rejestracji oświadczeń powinni mieć dostęp do danych dotyczących ukarania podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi za wykroczenie określone w art. 84 ust. 10 ustawy o warunkach (...).

W art. 75 ustawy o warunkach (...) zmieniono brzmienie ust. 3 zastępując słowo „pozyskuje” słowem „może pozyskać”. Nowelizowana regulacja dotyczy pozyskiwania przez organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi informacji z Krajowego Rejestru Karnego. Przepis w obecnym brzmieniu może być odczytany jako obowiązek pozyskania informacji z KRK w każdej sprawie, co w praktyce nie zawsze jest konieczne i może niepotrzebnie wydłużać postępowanie.

Nadanie ww. regulacji charakteru fakultatywnego umożliwi korzystanie z KRK tylko w przypadkach gdy organ uzna to za uzasadnione.

Art. 1 pkt 43 projektu ustawy. W **art. 84 ust. 1, 3, 4 i 5** ustawy o warunkach (...), w których zawarto przepisy karne dotyczące ukarania za nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcom doprecyzowano, że kara grzywny określona w tych przepisach powinna być wymierzona za jednego cudzoziemca. Jednocześnie w ust. 13 doprecyzowano, że kara grzywny wymierzona za nielegalne powierzenie pracy wielu cudzoziemcom powinna stanowić sumę kar wymierzonych w związku z nielegalnym powierzeniem pracy jednemu cudzoziemcowi. Obecne brzmienie przepisów art. 84 ust. 1, 3-5 budzi wątpliwości, czy górna granica wysokości grzywny, tj. 50 000 zł stanowi również maksymalną kwotę kary, która można wymierzyć za wielu cudzoziemców. Nowelizacja przepisów wyeliminuje wątpliwości interpretacyjne w tym zakresie.

W **art. 84 ust. 7** ustawy o warunkach (...) wprowadzono nową podstawę do nałożenia kary grzywny. Sankcją objęto niedopełnienie obowiązku, o którym mowa w art. 33 ust. 1, tj. powiadomienia wojewody o powierzeniu cudzoziemcowi pracy na innym stanowisku lub o innym charakterze niż określone w zezwoleniu na pracę. Ustawa obecnie nie przewiduje kary za niedopełnienie tego obowiązku informacyjnego, mimo że taka sankcja istniała w poprzednio obowiązującej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Nowelizacja przywraca to rozwiązanie. Wprowadzenie sankcji grzywny spełni funkcję prewencyjną, przeciwdziałając zjawisku powierzania pracy niezgodnie z warunkami określonymi w zezwoleniu na pracę oraz pozwoli na skuteczniejszą kontrolę legalności zatrudnienia cudzoziemców.

W celu wyeliminowania wątpliwości interpretacyjnych zmieniono brzmienie przepisów karnych w **art. 84 ust. 11 i 12** ustawy oraz ujednolicono wymiar kary za te wykroczenia. Nowe brzmienie ust. 11 w sposób bardziej jednoznaczny określa, że odpowiedzialność ponosi osoba lub podmiot bezpośrednio korzystający z pracy cudzoziemca skierowanego przez firmę, która nie jest agencją pracy tymczasowej. Ponadto doprecyzowano, że przepis ten znajdzie zastosowanie w przypadkach, gdy praca była wykonywana przez cudzoziemca podlegającego obowiązkowi posiadania zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy. Natomiast nowelizacja przepisu **art. 84 ust. 12** polega na zastąpieniu sformułowania „kto powierzając pracę” zwrotem „Kto będąc podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi” oraz wykreśleniu przesłanki wykonywania pracy „pod kierownictwem”. Celem tych zmian jest wyeliminowanie wątpliwości interpretacyjnych dotyczących podmiotu, który podlega karze

oraz stosunku prawnego jaki łączy cudzoziemca i podmiot do którego jest kierowany cudzoziemiec. Obecne brzmienie przepisu sugeruje, że sankcjonowane zachowanie dotyczy wyłącznie relacji charakterystycznych dla stosunku pracy pomiędzy cudzoziemcem a podmiotem do którego cudzoziemiec jest kierowany. Celem projektowanej nowelizacji jest objęcie zakresem tego wykroczenia także innych relacji pomiędzy tymi podmiotami w tym relacji o charakterze cywilnoprawnym, jeżeli podstawą wykonywania pracy nie jest umowa przewidująca wykonywanie pracy tymczasowej.

W obowiązującym brzmieniu przepisu **art. 84 ust. 11** wątpliwości budzi sposób określenia kary grzywny (nie niższej niż 6000 zł). Powszechnie przyjmuje się, że sposób określenia grzywny za dane wykroczenie powinien opierać się na treści art. 24 § 1 Kodeksu wykroczeń, według którego grzywnę wymierza się w wysokości od 20 zł do 5.000 zł, chyba że ustawa stanowi inaczej. W tym przypadku ustawa przewiduje, że dolna granica wysokości kary grzywny przekracza 5000 zł. W takiej sytuacji należy wyznaczyć górną granicę kary grzywny. Przychylając się do postulatu Państwowej Inspekcji Pracy w art. 84 ust. 11 określono karę grzywny w wysokości od 6000 zł do 50 000 zł. Taką samą karę przewidziano w przypadku wykroczenia, o którym mowa w art. 84 ust. 12 ustawy o warunkach (...). Ujednolicenie kar ma na celu objęcie taką samą sankcją podmiotu korzystającego z pracy cudzoziemca oraz podmiotu, który tego cudzoziemca kieruje do pracy na innej podstawie niż umowa przewidująca wykonywanie o pracy tymczasowej.

W celu ujednolicenia terminologii w ustawie o warunkach (...) w art. 4 ust. 1 i 6 oraz art. 85 ustawy zmienianej zastąpiono słowo „zatrudnienie” słowem „powierzenie pracy cudzoziemcowi”.

Art. 2 projektu ustawy. W ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz. U. z 2025 r. poz. 1480, z późn. zm.) wykreślono pkt 16 w art. 48 ust. 11 i art. 54 ust. 1.

Na podstawie Konwencji Nr 81 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu, niektóre ograniczenia kontroli działalności gospodarczej określone w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców nie obejmują Państwowej Inspekcji Pracy. Pomimo tego, na mocy art. 98 ustawy o warunkach (...), w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców znalazły się przepisy zwalniające Inspekcję Pracy (w przypadku prowadzenia kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców) z obowiązku zawiadamiania przedsiębiorcy o zamiarze przeprowadzenia kontroli, a także z zakazu podejmowania kontroli przedsiębiorcy, w momencie gdy jest on już objęty kontrolą ze strony innego organu. Unormowania te sugerują,

że tylko w przypadku, gdy kontrola jest przeprowadzana na podstawie przepisów art. 10 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, inspektorzy pracy są zwolnieni ze wspomnianych obowiązków.

Przepisy ratyfikowanej przez Polskę w 1995 r. Konwencji nr 81 dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1997 r. poz. 450) (dalej jako „Konwencja”) stanowią m. in., że inspektorzy pracy powinni być upoważnieni do swobodnego wstępu, bez uprzedniego zawiadomienia, o każdej porze dnia i nocy, do każdego zakładu pracy podlegającego inspekcji oraz prowadzenia wszelkich badań, kontroli lub dochodzeń, jakie mogą uznać za niezbędne dla upewnienia się, że przepisy prawne są ściśle przestrzegane. Konwencja gwarantuje również inspektorom pracy prowadzenie kontroli przedsiębiorstw tak często, jak to jest konieczne dla zapewnienia skutecznego stosowania odpowiednich przepisów prawnych. Powołana umowa międzynarodowa stanowi zatem podstawę do zwolnienia inspektorów pracy z ograniczeń kontroli działalności gospodarczej przewidzianych w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców, w tym również w art. 48 i 54 tej ustawy. Na podstawie Konwencji Inspekcja Pracy nie miała (i nadal nie ma) obowiązku zawiadamiania o zamiarze przeprowadzenia kontroli, jak również nie obowiązuje jej zakaz podejmowania i prowadzenia więcej niż jednej kontroli działalności przedsiębiorcy. W związku z tym należy uznać, że funkcjonowanie przepisów art. 48 ust. 11 pkt 16 i art. 54 ust. 1 pkt 16 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców jest pozbawione uzasadnienia. Co więcej, zaburzają one stan prawny istniejący na podstawie Konwencji i mogą prowadzić do interpretacji prawa (dokonywanych w szczególności przez podmioty kontrolowane oraz ich pełnomocników) niekorzystnych z punktu widzenia skuteczności działania PIP i zapewnienia należytej ochrony praw pracowniczych.

Art. 3 projektu ustawy. Art. 64 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2025 r. poz. 1079, z późn. zm.) dotyczący wiz w celu wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową wymaga korekty. Obecnie przepis ten odnosi się do wpisu do ewidencji oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, a powinien odnosić się do zaświadczenia, o którym mowa w art. 50 ust. 1 pkt 2 ustawy o warunkach (...).

Art. 4 projektu ustawy. W art. 134 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia doprecyzowano ust. 2. Celem nowelizacji przepisu jest objęcie pracowników publicznych służb zatrudnienia realizujących zadania określone ustawą o warunkach (...) dostępem do szkoleń, studiów lub studiów podyplomowych finansowanych z Funduszu Pracy. Obecnie przepis obejmuje tylko pracowników publicznych służb zatrudnienia realizujących zadania określone ustawą z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Po

zmianie obie grupy pracowników będą mogły korzystać ze szkoleń, studiów lub studiów podyplomowych finansowanych z Funduszu Pracy. Ponadto urzędy wojewódzkie wskazują, że pracownicy tych urzędów realizujący zadania związane z wydawaniem zezwoleń na pracę wykonują swoje zadania w ramach publicznych służb zatrudnienia i faktycznie stanowią element systemu obsługi rynku pracy. W związku z tym powinni mieć zapewniony dostęp do instrumentów wsparcia finansowanych z Funduszu Pracy, w szczególności w zakresie organizacji szkoleń niezbędnych do prawidłowego wykonywania obowiązków oraz zakupu wyposażenia stanowisk pracy, w tym sprzętu komputerowego. Analogiczne rozwiązania obowiązują w odniesieniu do innych pracowników publicznych służb zatrudnienia. Do dnia 31 maja 2025 r., tj. do czasu uchylenia ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 r., możliwość finansowania takich działań była zapewniona i stosowana w praktyce. Oznacza to, że dotychczasowy system obejmował tę grupę pracowników w sposób spójny i funkcjonalnie uzasadniony. Brak analogicznego rozwiązania w obowiązującej ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia należy zatem traktować jako niezamierzone pominięcie legislacyjne. Wskazuje na to w szczególności:

- brak merytorycznych przesłanek uzasadniających wyłączenie tej grupy pracowników z systemu wsparcia, pomimo niezmiennego charakteru wykonywanych przez nich zadań,
- niespójność systemowa polegająca na różnicowaniu sytuacji pracowników wykonujących analogiczne zadania w ramach publicznych służb zatrudnienia,
- fakt, że zmiana stanu prawnego nastąpiła w wyniku uchylenia poprzedniej ustawy, bez wprowadzenia regulacji przejściowych lub odtworzenia dotychczasowych uprawnień w nowym akcie prawnym.

W konsekwencji obecny stan prawny prowadzi do nieuzasadnionego ograniczenia możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych tej grupy pracowników oraz zapewnienia im odpowiednich narzędzi pracy, co może negatywnie wpływać na efektywność realizacji zadań związanych z obsługą cudzoziemców na rynku pracy.

W związku z powyższym zasadne jest przywrócenie możliwości finansowania tych działań ze środków Funduszu Pracy, co pozwoli na usunięcie powstałej luki regulacyjnej, przywrócenie spójności systemu oraz zapewnienie równego traktowania pracowników realizujących zadania w ramach publicznych służb zatrudnienia.

Art. 5 projektu ustawy. Obecne brzmienie art. 41 ustawy z dnia 23 stycznia 2026 r. o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z

konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. poz. 203) sugeruje, że podmiot powierzający pracę obywatelowi Ukrainy powinien w każdym przypadku dokonać powiadomienia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zgodnie z art. 5a ustawy o warunkach (...). Jednak obywatele Ukrainy mogą również korzystać z dostępu do rynku pracy na zasadach ogólnych dotyczących cudzoziemców, które są określone w art. 3 ustawy o warunkach (...). Jeżeli obywatel Ukrainy ma swobodny dostęp do rynku pracy ze względu na inne okoliczności niż ochrona czasowa, np. ma zezwolenie na pobyt stały, jego zatrudnienie nie wymaga powiadomienia powiatowego urzędu pracy. Również zatrudnienie obywatela Ukrainy zgodnie z zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o powierzeniu pracy cudzoziemcowi nie wymaga powiadomienia powiatowego urzędu pracy. Powinno to znaleźć wyraz w art. 41 ustawy z dnia 23 stycznia 2026 r. o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Intencją stojącą za tym przepisem nie jest bowiem dyskryminacja obywateli Ukrainy w porównaniu z obywatelami innych państw trzecich ani dyskryminacja pracodawców zatrudniających obywateli Ukrainy.

Art. 6 projektu ustawy. W projekcie przewidziano przepis przejściowy, zgodnie z którym do postępowań administracyjnych w sprawach zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, wszczętych i niezakończonych decyzją ostateczną przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 7 projektu ustawy. Według projektu ustawa wchodzi w życie po upływie 60 dni od dnia ogłoszenia. Jednakże dostosowanie systemów teleinformatycznych przeznaczonych do wykonywania zadań określonych ustawą o warunkach (...) do przepisów ustawy nowelizującej powinno nastąpić w okresie 6 miesięcy do dnia wejścia w życie ustawy nowelizującej.

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

Ponadto, zgodnie z § 27 ust. 3 pkt 4a uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2026 r. poz. 404), projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Projekt ustawy nie podlega notyfikacji zgodnie z § 4 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji

norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.), gdyż regulacja nie odnosi się do wprowadzenia norm lub przepisów technicznych.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2025 r. poz. 677, z późn. zm.) oraz § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.