

## UZASADNIENIE

W dniu 29 stycznia 2022 r. weszła w życie ustawa z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 r. poz. 91), która m.in. zmieniła brzmienie art. 90 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690 i 830), zwanej dalej „ustawą o promocji zatrudnienia”. Art. 90 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia stanowi upoważnienie dla ministra właściwego do spraw pracy do wydania rozporządzenia wykonawczego.

W związku z powyższym, obecnie obowiązujące rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (Dz. U. poz. 2345), wydane na podstawie art. 90. ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia, może pozostać w mocy nie dłużej niż 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy z dnia 17 grudnia 2021 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw, tj. do dnia 29 lipca 2022 r. Do tego czasu powinno zostać wydane nowe rozporządzenie wykonawcze.

Projektowane rozporządzenie zostało opracowane w oparciu o przepisy obecnie obowiązującego rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń

W projektowanym rozporządzeniu, podobnie jak w dotychczasowym, zostały uregulowane następujące kwestie:

- wskazano typy zezwoleń na pracę oraz tryb postępowania dotyczący wydawania zezwoleń na pracę oraz wpisu oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom do ewidencji oświadczeń,
- określono sposób postępowania urzędu pracy mający na celu wydanie informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy,

- wskazano wykaz dokumentów, które należy dołączyć do wniosków o wydanie zezwoleń na pracę lub do oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz określono wzory dokumentów (m.in. wniosków, zezwoleń, informacji starosty, oświadczeń dotyczących niekaralności pracodawcy).

Nowe rozwiązania są związane m.in. z niektórymi zmianami wprowadzonymi w ustawie o promocji zatrudnienia, tj.

- z wydłużeniem maksymalnego okresu, na jaki może zostać wpisane do ewidencji oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (z 6 do 24 miesięcy),
- z umożliwieniem cudzoziemcowi ciągłego wykonywania pracy zgodnie z kolejnymi oświadczeniami tego samego lub różnych pracodawców (dotychczas oświadczenie umożliwiało cudzoziemcowi wykonywanie pracy przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy, a okresy wykonywania pracy na rzecz różnych pracodawców były sumowane),
- ze zniesieniem możliwości wskazania w oświadczeniu cząstkowych okresów wykonywania pracy przez cudzoziemca (służącej temu, by łączny okres wykonywania pracy nie przekroczył maksymalnego limitu 6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy).

Jednocześnie w projekcie przewidziano rozwiązania, które mają na celu m.in. usprawnienie procedury wydawania zezwoleń na pracę oraz wpisu oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jak również doprecyzowanie niektórych przepisów, uwzględniając inne obowiązujące przepisy lub potrzeby praktyki.

Projekt rozporządzenia określa typy zezwoleń na pracę. Przy opisie okoliczności, w których wydawane są zezwolenia typu B, C, D i E, nie uwzględniono okoliczności określonych odpowiednio w art. 88 ust. 1 pkt 2–5 ustawy o promocji zatrudnienia, w których zezwolenia na pracę nie są wymagane.

W § 3 i § 6 określono sposób składania wniosków o wydanie zezwolenia na pracę i zezwolenia na pracę sezonową i ich przedłużeń oraz zawarto informację, że wzory wniosków o wydanie zezwolenia na pracę i wydanie zezwolenia na pracę sezonową oraz wzór zaświadczenia o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, o którym mowa w art. 88p ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia są określone w kolejnych załącznikach.

Tak jak w dotychczas obowiązujących przepisach rozporządzenia określono, że zezwolenie na pracę oraz zezwolenie na pracę sezonową może być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej. Doprecyzowano, że wniosek w postaci elektronicznej wnosi się za pośrednictwem systemu teleinformatycznego – [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl). Przedmiotowe rozwiązanie ma na celu przyspieszenie i usprawnienie procedury wydawania zezwoleń na pracę poprzez wprowadzenie wymogu korzystania z aplikacji, która została stworzona m.in. do celów obsługi ww. wniosków. Składanie wniosków elektronicznych za pośrednictwem elektronicznej skrzynki podawczej organu utrudnia i wydłuża postępowanie.

W § 3 ust. 3 projektu przewidziano rozwiązanie, które pozwala organowi prowadzącemu postępowanie zweryfikować tożsamość podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Sposób w jaki organ będzie mógł tego dokonać w praktyce będzie uzależniony od tego, czy podmiot powierzający wykonywanie pracy jest osobą fizyczną czy prawną oraz w jakiej postaci złożono wniosek – papierowej czy elektronicznej. Projektowane rozwiązanie zostało wprowadzone w związku ze zniesieniem wymogu dołączenia do wniosku kopii dowodu osobistego lub innego dokumentu potwierdzającego tożsamość pracodawcy i ma na celu ograniczenie nadużyć polegających na wyłudzeniu zezwoleń na pracę przez osoby posługujące się danymi osobowymi innych osób.

Zgodnie ze stanowiskiem Prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych, przechowywanie kopii dowodu osobistego osoby składającej wniosek lub oświadczenie jest sprzeczne z zasadami wynikającymi z rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (ogólne rozporządzenie o ochronie danych) (Dz. Urz. UE. L Nr 119, str. 1). Z tego powodu zrezygnowano z wymogu dołączenia do wniosków o wydanie zezwoleń na pracę kopii dowodu osobistego pracodawcy będącego osobą fizyczną. Ponadto wymóg sporządzania i gromadzenia kopii dowodów osobistych jest w warunkach masowego składania wniosków i oświadczeń rozwiązaniem kłopotliwym i kosztownym dla stron postępowania i dla prowadzących je organów.

W projekcie rozporządzenia określono także szczególny tryb postępowania w sprawie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową po przyjeździe cudzoziemca i zgłoszeniu się do

pracodawcy, pozwalający zrealizować przepis art. 88p ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia. Podobnie jak w przepisach obowiązującego rozporządzenia, w projekcie określa się, w jakich okolicznościach należy złożyć oświadczenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej, co powinien zawierać ten dokument oraz informacje, w którym załączniku określono wzór przedmiotowego oświadczenia.

Przewiduje się również, że oświadczenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, dotyczące okoliczności, o których mowa w art. 88j ust. 1 pkt 3–7 ustawy o promocji zatrudnienia, jest dołączane do wniosków o wydanie zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową oraz do wniosków o wydanie przedłużeń tych zezwoleń. Wzór oświadczenia stanowi załącznik do rozporządzenia.

Według przepisów art. 88a ust. 1aa pkt 1 lit. i ustawy o promocji zatrudnienia oświadczenie składane pod rygorem odpowiedzialności karnej, czy zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 88j ust. 1 pkt 3–7 ustawy o promocji zatrudnienia stanowi element wniosku o wydanie zezwolenia na pracę. Ze względów praktycznych przewidziano, że oświadczenie będzie osobnym dokumentem. Wniosek o wydanie lub przedłużenie zezwolenia na pracę może być podpisany przez pełnomocnika, natomiast zgodnie z utrwalonym orzecznictwem i poglądami doktryny oświadczenie „o niekaralności” będące oświadczeniem wiedzy składanym pod rygorem odpowiedzialności karnej powinno zostać złożone przez podmiot powierzający pracę, który tą wiedzę posiada lub powinien posiadać. Pełnomocnik może uniknąć odpowiedzialności karnej za składanie fałszywego oświadczenia powołując się na niepełne lub błędne informacje w tym zakresie. Z tego względu wprowadzono rozwiązanie, zgodnie z którym wniosek może być złożony przez pełnomocnika, natomiast oświadczenie „o niekaralności” zawsze składa podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Za wyodrębnieniem tego dokumentu z formularza wniosku przemawiają względy praktyczne, mające na celu podniesienie skuteczności w pociągnięciu do odpowiedzialności karnej osób składających fałszywe oświadczenia. Takie samo rozwiązanie zostało zastosowane w obecnie obowiązującym rozporządzeniu.

Oświadczenie na temat karalności za przestępstwa i wykroczenia, o których mowa w art. 88j ust. 1 pkt 3–7 ustawy o promocji zatrudnienia jest dokumentem dołączanym do wniosku. W związku z tym często powstają wątpliwości, czy składane oświadczenia na temat karalności

podpisane jakiś czas przed złożeniem wniosku są aktualne, i czy ich niezgodność ze stanem faktycznym w dniu złożenia wniosku może być podstawą odpowiedzialności karnej. Z tego powodu w § 7 ust. 1 projektu doprecyzowano, że oświadczenie na temat karalności ma być zgodne ze stanem faktycznym w dniu złożenia wniosku i podpisane nie wcześniej niż 30 dni przed tym dniem. Ma to na celu zwiększenie wiarygodności tych oświadczeń. Należy jednocześnie wyjaśnić, że określenie 30-dniowego terminu, w którym możliwe jest wykorzystanie podpisanego oświadczenia na temat karalności, ma na celu uelastyczenie wymogu złożenia takiego oświadczenia – bez tego wymagane byłoby podpisanie oświadczenia na temat karalności równocześnie z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę, co mogłoby stanowić znaczące utrudnienie dla wnioskodawców.

W § 8 projektu określono tryb sporządzania i przekazywania informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy, który co do zasady odpowiada rozwiązaniom przewidzianym w obecnie obowiązującym rozporządzeniu. Jednak niektóre regulacje zawarte w przepisie § 8 zostały uzupełnione o nowe rozwiązania prawne oraz doprecyzowane w sposób umożliwiający usunięcie wątpliwości, dotyczących ich stosowania w związku z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia. W tym celu:

- 1) w ust. 1 pkt 2 oraz w ust. 3 nie uwzględniono wymagań określonych w ofercie pracy, które w ocenie urzędu pracy są zaniżone w stosunku do pracy, którą ma wykonywać cudzoziemiec. Zmianę wprowadzono w związku z wątpliwościami czy powiatowy urząd pracy może skierować do pracodawcy kandydata mającego wyższe kwalifikacje niż określone w ofercie.
- 2) w ust. 1 w pkt 4 przewidziano, że powiatowy urząd pracy kieruje do pracodawcy kandydatów, którzy spełniają wymagania określone w ofercie pracy, a jednocześnie wyrazili zainteresowanie podjęciem oferowanej pracy. W praktyce oznacza to, że osoba bezrobotna, którą skierowano do podmiotu występującego o wydanie informacji starosty będzie mogła odmówić przyjęcia oferty bez obawy o utratę statusu bezrobotnego. Takie rozwiązanie przyczyni się do racjonalizacji testu rynku pracy oraz zwiększenia szans na znalezienie zatrudnienia przez osoby bezrobotne. Należy pamiętać, że podmiot, który składa ofertę pracy w celu uzyskania informacji starosty z reguły znalazł już kandydata - cudzoziemca na oferowane stanowisko i nie należy się spodziewać, że będzie zainteresowany powierzeniem pracy osobie bezrobotnej. Kierowanie do niego tylko

kandydatów, którzy mają motywację do przedstawienia się pracodawcy z jak najlepszej strony zwiększy szansę na ich zatrudnienie na stanowisku, które było przewidziane dla cudzoziemca. Ponadto ewentualna odmowa zatrudnienia osoby bezrobotnej, która jest zainteresowana podjęciem pracy oraz spełnia wymagania określone w ofercie pracy nie będzie budzić wątpliwości co do intencji pracodawcy i może stanowić podstawę do wydania informacji o możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu przez powiatowy urząd pracy ograniczając w ten sposób możliwość powierzania pracy cudzoziemcom. Celem procedury tzw. „testu rynku pracy” jest zapobieganie sytuacjom gdy pracodawcy zatrudniają cudzoziemców pomimo, że na lokalnym rynku pracy są osoby bezrobotne, które mają kwalifikacje i mogłyby podjąć pracę na oferowanym stanowisku. Jeżeli mamy do czynienia z sytuacją, gdy obie strony – osoba bezrobotna i pracodawca nie są zainteresowani nawiązaniem współpracy skuteczność testu rynku pracy znacznie się zmniejsza. Proponowane rozwiązanie ma na celu poprawienie efektywności tej procedury. Projektowana zmiana jest zgodna z przepisami ustawy, w tym z przepisami art. 33 ust. 4 pkt 3a ustawy o promocji zatrudnienia, które przewidują, że starosta pozbawia statusu bezrobotnego osobę bezrobotną, która odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniej pracy. W przypadku oferty pracy złożonej w celu uzyskania informacji starosty za uzasadnioną przyczynę nieprzyjęcia oferty, o której mowa w powołanym przepisie można uznać jej niewiarygodność. Wynika ona z tego, że w przeciwieństwie do zwykłego pośrednictwa pracy, kiedy pracodawca składa ofertę pracy ponieważ jest zainteresowany zatrudnieniem bezrobotnego, w przypadku testu rynku pracy złożenie oferty jest obowiązkowe i ma inny cel, tj. uzyskanie informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu.

- 3) w ust. 4 użyto określenia „informacja na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi”, aby usunąć wewnętrzną sprzeczność przepisu wynikającą z odesłania do art. 88c ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia;
- 4) w ust. 5 doprecyzowano, że informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy wydaje się w liczbie egzemplarzy odpowiadającej liczbie miejsc pracy, na które nie znaleziono odpowiednich kandydatów. Zmiana pozwoli uniknąć wątpliwości, czy należy wydać informację starosty i jakiej treści w przypadku, gdy podmiot

powierzający pracę zdecydował się zatrudnić osoby bezrobotne na części oferowanych stanowisk pracy. W ust. 5 przewidziano również obowiązek nadania każdemu z egzemplarzy informacji starosty numeru identyfikacyjnego oraz umieszczenie tej informacji w systemie informatycznym w sposób umożliwiający wojewodzie zapoznanie się z nią. Projektowana regulacja ma na celu zapobieganie nadużyciom polegającym na wykorzystywaniu jednej informacji w większej liczbie spraw dotyczących wydania zezwolenia na pracę, niż liczba oferowanych miejsc pracy. Natomiast umieszczenie dokumentu w systemie informatycznym pozwala wojewodzie dokonać jego weryfikacji.

- 5) w ust. 7 dodano zastrzeżenie, z którego będzie wynikać, że obowiązek przyjęcia oferty pracy nie dotyczy przypadków określonych w art. 36 ust. 5e i 5f ustawy, regulujących kwestię nieprzyjęcia oferty pracy.

Najważniejsze zmiany w zakresie wykazu dokumentów wymaganych obecnie w postępowaniach (§ 9 projektowanego rozporządzenia) to:

- 1) rezygnacja z obowiązku dołączenia do wniosku kopii dowodu osobistego lub innego dokumentu potwierdzającego tożsamość pracodawcy w związku z wprowadzeniem ogólnej regulacji dotyczącej weryfikacji tożsamości podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi;
- 2) doprecyzowanie, że informacja starosty o określonym numerze identyfikacyjnym może zostać dołączona tylko do jednego wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową. Zmiana ma na celu ograniczenie możliwości wykorzystania jednego dokumentu starosty w wielu sprawach dotyczących wydania zezwolenia na pracę, a jednocześnie nie narusza ustawowego prawa strony do złożenia odpisu dokumentu należycie poświadczonego w trybie art. 76a Kodeksu postępowania administracyjnego;
- 3) uwzględnienie w opisie dowodu wpłaty danych osobowych cudzoziemca, którego dotyczy wnioski, co ma na celu ograniczenie możliwości wielokrotnego wykorzystania tego samego dokumentu;
- 4) rezygnacja z przepisów przewidujących możliwość złożenia jednego egzemplarza niektórych dokumentów w przypadku, gdy podmiot jednocześnie składa wnioski dla

więcej niż jednego cudzoziemca. Ten przepis utrudnia organom prowadzenie postępowania, ponieważ w praktyce zmusza do kopiowania dokumentów dostarczonych przez stronę w celu skompletowania materiału dowodowego w każdej sprawie. Powoduje to wydłużenie okresu rozpatrywania spraw.

Projekt określa także tryb postępowania w sprawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, w tym wymóg dołączenia do oświadczenia dokumentów zawierających dane osobowe cudzoziemca i kopię dowodu wpłaty, o której mowa w art. 90a ust. 1a ustawy o promocji zatrudnienia, oraz wymóg weryfikacji tożsamości podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Ponadto przewiduje się, że tak samo jak w przypadku wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, do oświadczenia dołączany jest odrębny dokument zawierający oświadczenie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi dotyczące okoliczności, o których mowa w art. 88z ust. 5.

Podobnie jak w obecnie obowiązującym rozporządzeniu przewiduje się, że dokumenty sporządzone w języku obcym składa się wraz z ich tłumaczeniem na język polski, dokonany przez tłumacza przysięgłego, doprecyzowując że musi on być wpisany na listę tłumaczy przysięgłych prowadzoną przez Ministra Sprawiedliwości.

W projekcie dodano przepisy przejściowe, na mocy których postępowania dotyczące zezwoleń na pracę i oświadczeń, wszczęte przed wejściem w życie niniejszego rozporządzenia będą prowadzone na podstawie dotychczasowych przepisów.

Proponuje się, aby przedmiotowe rozporządzenie weszło w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Projektowane przepisy nie stwarzają zagrożeń korupcyjnych.

Projekt rozporządzenia jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Projekt rozporządzenia nie zawiera przepisów technicznych, a zatem nie podlega notyfikacji, zgodnie z trybem przewidzianym w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

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



Projekt zostanie udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie internetowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce Rządowy Proces Legislacyjny zgodnie z § 52 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2022 r. poz. 348) oraz stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. z 2017 r. poz. 248).

Projekt nie podlega ocenie OSR przez koordynatora OSR w trybie § 32 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów.