

UZASADNIENIE

Projektowana ustawa ma na celu wdrożenie do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego, zwanej dalej „dyrektywą”. Zgodnie z art. 28 ust. 1 dyrektywy 2014/36/UE państwa członkowskie zobowiązane są do dnia 30 września 2016 r. przyjąć przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do jej wykonania.

Dodatkowo zmiany wynikają z konieczności uszczelnienia procedury dotyczącej wykonywania pracy krótkoterminowej przez obywateli 6 państw – Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy - na podstawie oświadczenia podmiotu powierzającego pracę o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy (PUP) i ograniczenia nadużyć.

Inne zmiany wynikają z potrzeby wprowadzenia spójnych zasad w zakresie dostępu cudzoziemców do rynku pracy.

Dyrektywa PE i Rady nr 2014/36/UE z 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego zobowiązuje państwa członkowskie do wprowadzenia warunków i procedury wydawania zezwoleń na pobyt i pracę sezonową dla cudzoziemców. W Polsce nie istnieją specjalne rozwiązania dotyczące wykonywania pracy sezonowej, odnosi się to zarówno do obywateli polskich, jak i cudzoziemców. Natomiast zakres dyrektywy obejmuje częściowo przypadki, w których obywatele sześciu krajów (Ukraina, Mołdawia, Białoruś, Gruzja, Rosja i Armenia) mogą korzystać z uproszczonej procedury dostępu do rynku pracy, polegającej na rejestracji w powiatowym urzędzie pracy oświadczenia pracodawcy o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Na tej podstawie możliwe jest powierzenie cudzoziemcowi pracy przez okres 6 miesięcy w ciągu 12 miesięcy bez zezwolenia na pracę. Procedura uproszczona jest szczególnie ważna dla sektora rolniczego. Rolnictwo i ogrodnictwo oraz usługi turystyczne zostały jednoznacznie wskazane w dyrektywie jako sektory, w których prace mają charakter sezonowy, a zatem przy dopuszczeniu do tego rodzaju prac stosowane powinny być przepisy zgodne z dyrektywą. Przepisy dyrektywy wymagają szczegółowego sprawdzenia warunków wykonywania pracy przez cudzoziemca, posiadania przez niego zakwaterowania oraz uprzedniej karalności i wiarygodności pracodawcy. Wprowadza ona skomplikowane, sztywne procedury, trudne w praktycznej realizacji, zwłaszcza w zestawieniu ze specyfiką pracy sezonowej, kiedy cudzoziemiec podejmuje pracę u jednego podmiotu, najczęściej przez okres kilku tygodni w ciągu roku i często zmienia podmioty, na rzecz których wykonuje pracę. Konieczne jest zatem, aby przyjęte rozwiązania, realizując warunki dyrektywy, w największym możliwym stopniu odpowiadały potrzebom pracy sezonowej, zwłaszcza w sektorze rolniczym. Warto jest także w miarę możliwości wprowadzać ułatwienia dla pracodawców i pracowników, którzy współpracują od wielu lat, a praca jest wykonywana legalnie.

Procedura oświadczeniowa w obecnej formie jest bardzo elastyczna, co do zasady nie przewiduje specjalnych warunków rejestracji oświadczenia. Należy także wskazać na bardzo szybki przyrost rejestrowanych oświadczeń w ostatnich latach, zwłaszcza dla obywateli Ukrainy. Jednak w ostatnim okresie odnotowywano szereg nadużyć związanych z jej funkcjonowaniem. Brak określonych warunków rejestracji oświadczenia i wyraźnych przepisów przewidujących możliwość odmowy rejestracji powoduje, że coraz większa liczba oświadczeń jest składana dla pozorów. Niektóre PUP sygnalizują drastyczne przypadki składania oświadczeń np. przez bezrobotnych, bezdomnych, osoby nieuzyskujące żadnych dochodów z działalności gospodarczej, itd. Składający oświadczenia pozorne czynią to zapewne w celu uzyskania korzyści majątkowej, a znaczna część cudzoziemców korzystających z takich oświadczeń korzysta z nich wyłącznie w celu uzyskania prawa wjazdu i pobytu na terytorium Polski, poszukując następnie innej pracy lub innych źródeł zarobkowania, (w Polsce lub w innych państwach strefy Schengen – wiza uprawnia bowiem do 90-dniowego pobytu w strefie Schengen). W tych warunkach powstają zorganizowane grupy, zajmujące się nielegalnym pośrednictwem pomiędzy osobami wystawiającymi oświadczenia i cudzoziemcami. Zwiększająca się liczba oświadczeń rejestrowanych dla pozorów wpływa na wydłużenie procedur w PUP, jak i w konsulatach, co jest szczególnie dotkliwe i uciążliwe także dla pracodawców, którzy faktycznie potrzebują dodatkowego wsparcia przez siłę roboczą. Nie jest to sytuacja korzystna także dla samych cudzoziemców, jak i urzędów.

Tabela: Udział oświadczeń rejestrowanych w wybranych sektorach gospodarki wg. sekcji PKD (dane MRPiPS)

Sekcja PKD	2015	2014	2013	2012
Rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo	35,40%	46,011%	50,29%	46,6%
Przetwórstwo przemysłowe	11,53%	11,7%	7,5%	6,7%
Budownictwo	14,16%	14,5%	12,6%	22,1%
Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów samochodowych, włączając motocykle	4,54%	4,174%	5,15%	2,7%
Transport i gospodarka magazynowa	3,0%	2,35%	3,213	3,79%
Działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi	1,9%	1,60%	1,219%	1,49%
Gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników, gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby	3,0%	2,46%	3,299%	3,19%

Niezbędne jest zatem wprowadzenie rozwiązań mających na celu **zapobieganie nadużyciom** przepisów dotyczących wykonywania pracy krótkoterminowej.

Podobne nadużycia występują w sprawach zezwoleń na pracę. Obowiązujące przepisy nie dają podstaw do odmowy wydania zezwolenia na pracę nawet w przypadkach, gdy okoliczności jednoznacznie wskazują, że nie będzie ono miało związku z rzeczywiście wykonywaną pracą. Utrzymanie niezmiennych przepisów dotyczących zezwoleń na pracę przy zaostreniu przepisów dotyczących procedury uproszczonej spowodowałoby przeniesienie działalności zorganizowanych grup pośredników na uzyskiwanie zezwoleń na

pracę. Z tego powodu konieczne jest wprowadzenie dodatkowych przepisów dotyczących zezwoleń na pracę.

W związku z powyższym oraz z koniecznością wprowadzenia nowego typu zezwolenia, które dotyczyć będzie wykonywania przez cudzoziemców prac sezonowych, co wynika z dyrektywy 2014/36/UE, rozbudowany zostanie obecny system dopuszczania cudzoziemców do polskiego rynku pracy. Obok zezwoleń na pracę określonych w art. 88 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, które mogą zostać wydane przez wojewodę na okres do trzech lat, wprowadzone zostaną dwa dodatkowe typy zezwoleń – na pracę sezonową i krótkoterminową – które wydawane będą przez starostę w przypadku wykonywania pracy przez okres odpowiednio ośmiu i sześciu miesięcy w roku kalendarzowym.

Praca sezonowa

Dyrektywa określa warunki wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracowników sezonowych, a także zakres ich praw. Dyrektywa dotyczy cudzoziemców zatrudnionych przy wykonywaniu prac uzależnionych od zmiany pór roku, tj. prac w sektorach, w których zwiększone zapotrzebowanie na pracowników jest związane z konkretnym okresem w roku ze względu na powtarzające się wydarzenia lub typy wydarzeń podlegające uwarunkowaniom sezonowym. Państwa członkowskie muszą określić rodzaje prac objętych zezwoleniem, przy czym dyrektywa bezpośrednio wskazuje trzy sektory, w których prace mają charakter sezonowy – rolnictwo, ogrodnictwo oraz turystykę. Sektory będą wyznaczane w rozporządzeniu wykonawczym ministra właściwego ds. pracy w uzgodnieniu z ministrami właściwymi ds. rolnictwa oraz turystyki. Wskazane zostaną szczegółowe działania zgodnie z podklasami Polskiej Klasyfikacji Działalności. Tylko praca w wyznaczonych podklasach będzie objęta zezwoleniem na pracę sezonową. Umożliwi to ograniczenie zakresu stosowania zezwolenia na prace sezonową, w związku z warunkami wydawania zezwolenia określonymi w dyrektywie.

Państwa członkowskie muszą określić także maksymalny okres, na jaki mogą być wydawane zezwolenia dla pracowników sezonowych (w przedziale od pięciu do dziewięciu miesięcy). W celu uelastycznienia systemu przyjmowania pracowników wykonujących wskazane rodzaje prac sezonowych okres ten został wyznaczony na osiem miesięcy, liczony jako okres kolejnych 8 miesięcy pobytu w celu pracy sezonowej. Okres wykonywania pracy sezonowej zostanie zatem wydłużony, a przyjęcie roku kalendarzowego jako okresu rozliczeniowego pozwoli uniknąć sygnalizowanych w stosowaniu procedury oświadczeniowej problemów w przypadku zróżnicowanego okresu rozpoczęcia prac sezonowych w kolejnych latach. Okres będzie jednak liczony od daty pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium państwa strefy Schengen. Jest to moment, kiedy cudzoziemiec zaczyna korzystać z uprawnień związanych z posiadaniem wizy. Rozwiązanie to powinno również dyscyplinować cudzoziemca, aby wykorzystał wizę zgodnie ze celem pobytu. Pomoże również ustalić datę wjazdu cudzoziemca, na podstawie pieczęci w paszporcie wbijanej na wszystkich zewnętrznych granicach Schengen.

O zezwolenie na pracę sezonową będą mogli się ubiegać obywatele wszystkich państw trzecich. Będzie to znaczne rozszerzenie zakresu w stosunku do wykorzystywanego obecnie systemu oświadczeń, który obejmuje obywateli tylko sześciu wybranych krajów. Zgodnie z

motywem 14 dyrektywy możliwe jest jednak utrzymanie w ograniczonym zakresie preferencyjnych rozwiązań dla obywateli wybranych państw. Ułatwienia te mogą dotyczyć wyłącznie opcjonalnych przepisów dyrektywy. Rozwiązanie to zostanie zastosowane w przypadku obywateli państw, do których odnosi się § 1 pkt 20 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Przewiduje się utrzymanie dla obywateli tych państw zwolnienia z konieczności uzyskania informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy (tzw. test rynku pracy). Ponadto będą objęci możliwością uzyskania wpisu do rejestru pracy sezonowej na trzy lata. Lista państw, których obywatele będą objęci preferencjami zostanie określona w drodze rozporządzenia wydanego przez ministra właściwego do spraw pracy zgodnie z przepisem upoważniającym wprowadzonym projektowaną ustawą do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W celu zapewnienia łatwego dostępu do organu, podobnie jak dotychczas przy rejestracji oświadczeń, właściwy do wydawania zezwoleń na pracę sezonową będzie starosta. Pozwoli to także na rozłożenie obciążenia administracyjnego pomiędzy większą liczbę podmiotów niż miałyby to miejsce, jeśliby jak w przypadku standardowych zezwoleń właściwy był wojewoda. Powinno się to również przyczynić do szybszego rozpatrywania spraw.

Należy zaznaczyć, iż dyrektywa dotyczy wyłącznie cudzoziemców, którzy chcą wykonywać pracę sezonową i przebywają poza granicami państwa członkowskiego. W przypadku cudzoziemców przebywających w Polsce warunki wykonywania pracy sezonowej mogą być kształtowane z większą elastycznością.

Dyrektywa wymaga wprowadzenia warunków wydawania zezwoleń w celu wykonywania pracy sezonowej. Art. 12 dyrektywy określa również, jaką formę może przyjąć zezwolenie, co w dużym stopniu determinuje sposób, w jaki może przebiegać procedura jego wydawania. Państwa członkowskie mogą wybrać, którą z przewidzianych w dyrektywie możliwości zastosują. W przypadku pobytów poniżej 90 dni może być to wiza Schengen lub wiza Schengen wraz z zezwoleniem na pracę, a dla osób przebywających na terytorium państwa w ruchu bezwizowym zezwolenie na pracę. W przypadku pobytów powyżej 90 dni jako zezwolenie w celu pracy sezonowej państwo może wydawać jeden z następujących dokumentów: wizę krajową, zezwolenie dla pracownika sezonowego, które powinno być wydawane w jednolitej procedurze, lub ew. zezwolenie dla pracownika sezonowego i wizę długoterminową w celu wjazdu. Wprowadzane zmiany przewidują dopuszczanie cudzoziemca do wykonywania prac sezonowych poprzez wydanie mu odpowiednio wizy Schengen lub wizy krajowej, zależnie od długości pobytu oraz nowego typu zezwolenia na pracę sezonową. Pozwoli to na sprawdzenie przez wyspecjalizowane organy warunków dotyczących wykonywania pracy oraz pobytu. Jest to istotne, gdyż dyrektywa wymaga ich gruntownego sprawdzenia.

Dyrektywa nakłada warunek przedstawienia umowy lub wiążącej oferty pracy (art. 5 ust. 1 lit. a i art. 6 ust. 1 lit. a). Biorąc pod uwagę, że w chwili składania wniosku cudzoziemiec przebywa za granicą, problem stanowiłoby przedstawienie podpisanej przez niego umowy. Warunki pracy cudzoziemca będą określone we wniosku składanym przez pracodawcę,

ponieważ po ich zatwierdzeniu będą wiążące, tj. podmiot powierzający pracę będzie zobowiązany do powierzenia pracy co najmniej na tych warunkach (możliwe jest powierzenie pracy na lepszych warunkach). Rozwiązanie to realizuje warunek dot. wiążącej oferty pracy. Zgodnie z warunkami wydawania zezwoleń na pracę wskazane we wniosku wynagrodzenie będzie weryfikowane pod kątem jego porównywalności z wynagrodzeniem pracowników wykonujących prace podobnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku. Przesłanki odmowy udzielenia zezwolenia co do zasady są spójne z przesłankami stosowanymi obecnie w przypadku zezwoleń na pracę. Obejmują one posługiwanie się podrobionymi dokumentami, ukaranie za nielegalne powierzanie pracy, naruszanie praw pracowniczych, niepłacenie składek ubezpieczeniowych i podatków, nieprzestrzeganie warunków zatrudnienia, do czego odnosi się art. 8 ust. 2 c dyrektywy. Dyrektywa wymaga jednak wprowadzenia nowej przesłanki, jaką jest nieprowadzenie działalności gospodarczej lub gdy przedsiębiorstwo jest postawione w stan likwidacji (art. 8 ust. 1 lit. b dyrektywy).

Należy zaznaczyć, iż dyrektywa jako jedną z przesłanek odmowy lub cofnięcia zezwolenia wskazuje – w stosownych przypadkach – ukaranie pracodawcy za nielegalne powierzenie pracy. Krajowe przepisy przewidują, iż zezwolenia na pracę odmawia się lub uchyla w przypadku dwukrotnego skazania za nielegalne powierzenie pracy w ciągu dwóch lat (art. 88j ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Jest to zatem warunek bardziej elastyczny. Zasadne wydaje się jego utrzymanie: po pierwsze, aby we wszystkich przypadkach warunki były takie same, brak jest przesłanek, aby zaostrzać je w przypadku pracy sezonowej; po drugie, aby nie uniemożliwiać pracodawcom korzystania z pracy cudzoziemców z powodu jednorazowej pomyłki. Dodatkowo należy zwrócić uwagę, iż projektowane przepisy rozszerzają inne możliwości przeciwdziałania nadużyciom.

Zgodnie z możliwością, jaką daje dyrektywa, co do zasady wymagane będzie również przeprowadzenie testu rynku pracy. Jak już wspomniano, z obowiązku tego będą zwolnieni – w drodze rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy – obywatele państw wymienionych obecnie w § 1 pkt 20 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

Dyrektywa wprowadza warunek posiadania przez cudzoziemca dowodu ubezpieczenia zdrowotnego od wszystkich ryzyk, od których zazwyczaj ubezpieczeni są obywatele państwa przyjmującego. Należy zwrócić uwagę, iż wymaga się zapewnienia takiego samego poziomu ochrony cudzoziemców, jaki jest zagwarantowany w przypadku obywateli krajowych. Podleganie ubezpieczeniom społecznym wynika z przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Oznacza to, iż w przypadku prawa polskiego warunek jest realizowany zgodnie z charakterem zawieranych umów i stosowane będą przepisy ogólne dotyczące umów o pracę i umów cywilnoprawnych. W przypadku umów o pracę oraz umów zlecenia są one objęte ubezpieczeniem zdrowotnym oraz ubezpieczeniem wypadkowym. Umowy o dzieło są objęte ubezpieczeniem na zasadach dobrowolności, dotyczy to jednak także świadczących usługi obywateli polskich. Zgodnie z zasadą równego traktowania nie ma konieczności wprowadzania szczególnego rodzaju ubezpieczenia dla cudzoziemców wykonujących pracę na podstawie umowy o dzieło. Ponadto warunek posiadania ubezpieczenia na okresy

nieobjęte pracą (art. 5 ust. 1 lit. b i art. 6 ust. 1 lit. b dyrektywy) będzie sprawdzał konsul w postępowaniu wizowym, co jest standardowym elementem procedury wizowej.

Kolejny obowiązek nakładany przez dyrektywę dotyczy zakwaterowania cudzoziemca. Zakwaterowanie musi spełniać krajowe standardy, a o każdej zmianie miejsca zamieszkania musi być informowana wyznaczona instytucja. Należy zaznaczyć, iż polskie przepisy nie określają standardów, jakie muszą spełniać budynki mieszkalne, np. dot. minimalnej powierzchni na mieszkańca etc. Przewidują natomiast, że nie mogą one stanowić zagrożenia pożarowego czy sanitarnego. W przypadku cudzoziemców warunki te będą sprawdzane na ogólnych zasadach przez odpowiednie służby. Ponadto sprawdzanie warunków zakwaterowania wymagałoby ograniczenia przepisów dotyczących ochrony miru domowego. Doświadczenia pokazują, iż tzw. oferty pakietowe, kiedy pracodawca zapewnia pracę i zakwaterowanie, w szczególny sposób narażają cudzoziemca na wykorzystanie z powodu zbytniego uzależnienia od pracodawcy. Z tego względu wprowadzone zostaną możliwie elastyczne rozwiązania, których celem jest uniknięcie sytuacji, gdy realizacja warunków dyrektywy dotyczących zakwaterowania w nadmierny sposób utrudni pozyskiwanie pracowników cudzoziemskich. Cudzoziemiec, składając wniosek wizowy, będzie musiał zadeklarować, iż posiada zakwaterowanie. W tym celu może przedstawić odpowiednią umowę, (może być to umowa z pracodawcą, jeżeli cudzoziemiec zgodzi się na przedstawione w niej warunki), lub oświadczenie, iż będzie posiadał odpowiednie zakwaterowanie. Ustawa przewiduje, że w przypadku, gdy podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy na podstawie zezwolenia na pracę sezonową zapewnia mu zakwaterowanie, obowiązany jest do zawarcia z cudzoziemcem odrębnej umowy w formie pisemnej określającej warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej, zaś czynsz nie może być potrącany z wynagrodzenia cudzoziemca, co stanowi implementację obowiązków zawartych w dyrektywie.

Przyjmuje się również, iż obowiązek meldunkowy dotyczący cudzoziemców realizuje przewidziany w art. 20 ust. 1 obowiązek informowania o zmianie miejsca zakwaterowania.

Procedura wydania zezwolenia na pracę sezonową będzie przebiegała analogicznie do obecnych rozwiązań systemowych, z modyfikacjami niezbędnymi dla uwzględnienia specyfiki pracy sezonowej. Doprecyzowano terminy załatwienia spraw niewymagających prowadzenia postępowania wyjaśniającego (7 dni roboczych) oraz wymagających takiego postępowania (w ciągu miesiąca). Wniosek o zezwolenie będzie składany przez podmiot powierzający pracę do starosty, a w praktyce do powiatowego urzędu pracy, gdzie sprawdzane będą warunki powierzenia pracy. Jeżeli będą one spełnione, wniosek będzie wpisany do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, do której dostęp będą posiadali także konsulowie. Cudzoziemiec otrzyma od pracodawcy wydane przez PUP zaświadczenie o wpisaniu wniosku do tej ewidencji oraz o zawartych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową warunkach, i na tej podstawie będzie starał się o uzyskanie wazy na wjazd. Umożliwienie konsulom szybkiej weryfikacji zaświadczenia jest jednym ze środków mających na celu ograniczenie występujących obecnie nadużyć, takich jak fałszowanie, czy kupowanie oświadczeń. Po przyjeździe na terytorium RP, gdy cudzoziemiec stawi się u pracodawcy, wydawane będzie przez starostę zezwolenie na pracę, uprawniające do legalnego wykonywania pracy. W tym przypadku nie przewiduje się sprawdzenia dodatkowych warunków, jedynie przedstawienie potwierdzenia wjazdu cudzoziemca oraz informacji o adresie jego zamieszkania w trakcie pobytu na terytorium Polski. Będzie to także instrument

służący aktualizacji deklarowanych wstępnie okresów wykonywania pracy. W ten sposób organy będą posiadały informację, jak wielu cudzoziemców rzeczywiście stawilo się u pracodawcy i czy wydane zezwolenie zostało wykorzystane zgodnie z przeznaczeniem.

Z kolei utworzenie wyodrębnionych ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej i krótkoterminowej, jako podzbiorów rejestrów dotyczących pracy sezonowej i krótkoterminowej, umożliwi cudzoziemcowi podjęcie wykonywania pracy jeszcze przed wydaniem przez starostę decyzji, co jest bardzo istotne z punktu widzenia pracodawców zatrudniających w pracach sezonowych oraz dla samych cudzoziemców, którzy w tym celu przyjeżdżają zza granicy. Praca cudzoziemca będzie uważana za legalną jeżeli będzie wykonywana na warunkach określonych w zaświadczeniu o dokonaniu wpisu wniosku do odpowiedniej ewidencji od następnego dnia, w którym pracodawca przedstawi w powiatowym urzędzie pracy kopię ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz informację o adresie zamieszkania cudzoziemca w trakcie wykonywania pracy.

W przypadku odmowy wydania zezwolenia na pracę sezonową, zgodnie z zasadami postępowania administracyjnego, przysługiwać będzie odwołanie do organu wyższego stopnia, którym będzie minister właściwy ds. pracy. Minister już obecnie jest organem odwoławczym w przypadku klasycznych zezwoleń na pracę wydawanych przez wojewodę i w tym przypadku, bazując na zebranych doświadczeniach, zastosowano analogiczne rozwiązanie. Wskazanie jednego organu, który będzie rozpatrywał sprawy z całego kraju, przyczyni się do zachowania jednolitości stosowanego prawa, a tym samym wzmocni pewność prawną. W przypadku odmowy wydania wizy cudzoziemiec będzie mógł wykorzystać odpowiednie procedury przewidziane w postępowaniu wizowym. Warunki te konsumują wymagania proceduralne zawarte w art. 18 ust. 5 dyrektywy.

Zgodnie z przepisami dyrektywy przewidziana została także procedura uchylecia zezwolenia. Przesłanki obligatoryjne dotyczą posługiwania się podrobionymi dokumentami, ukarania podmiotu powierzającego pracę za nielegalne powierzanie pracy lub w związku z obowiązkami przewidzianymi w dyrektywie, a także nieprowadzenie działalności gospodarczej lub likwidacja podmiotu. W przypadku przesłanek fakultatywnych wprowadzone zostaną te dotyczące nieopłacania składek ubezpieczeniowych, podatków, nieprzestrzegania warunków zatrudnienia, a także niespełniania warunków wydanego zezwolenia.

Dyrektywa nakłada obowiązek umożliwienia co najmniej jednokrotnego przedłużenia zezwolenia w celu pracy sezonowej, kiedy cudzoziemiec zachowuje prawo do pracy, oraz jednokrotnej zmiany pracodawcy bez konieczności opuszczania przez cudzoziemca kraju przyjmującego, jeżeli będzie się to mieściło w maksymalnym okresie pracy sezonowej. Jednocześnie jednak nałożony jest obowiązek weryfikacji, czy nadal spełnione są warunki wydania zezwolenia na pracę sezonową. Spełnienie tych wymogów jest bardzo trudne w kontekście specyfiki pracy sezonowej, która znacznie bardziej niż inne rodzaje prac musi być wykonana w określonym czasie. Istnieje zatem potrzeba, aby procedura sprawdzenia przebiegła sprawnie tak, aby cudzoziemiec mógł w najszybszym możliwym terminie podjąć pracę. Realizacja tego wymogu jest jednak niezwykle trudna w związku z ograniczeniami proceduralnymi, zwłaszcza w kwestii przedłużenia pobytu.

W przypadku kontynuowania pracy u tego samego pracodawcy dyrektywa nakłada obowiązek umożliwienia cudzoziemcowi pracy w trakcie trwania procedury. W przypadku gdy praca miałaby być kontynuowana na tych samych warunkach co poprzednio, zasadne jest stosowanie prostej procedury zmiany terminu, bez przeprowadzania testu rynku pracy, nawet jeśli było to wcześniej wymagane. Jednak w sytuacji gdy istnieje podejrzenie, że wskazane warunki nie są respektowane, organ będzie mógł poinformować PIP i ZUS w celu przeprowadzenia kontroli. Rozwiązanie takie daje możliwość reakcji organu na niepokojącą sytuację, a także nie wiąże się z karą dla cudzoziemca, od którego sytuacja ta nie zależy.

W przypadku zmiany warunków wykonywania pracy konieczne będzie ich ponowne sprawdzenie. Cudzoziemiec będzie jednak uprawniony do wykonywania pracy w trakcie procedury. Warunkiem będzie jednak złożenie wniosku o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową bez braków formalnych lub ich uzupełnienie. W przypadku konieczności przedłużenia także tytułu pobytowego, zgodnie z ogólnymi obecnie obowiązującymi zasadami, będzie to możliwe najpóźniej w ostatnim dniu legalnego pobytu (na podstawie szczególnego zezwolenia na pobyt czasowy). Konieczne będzie jednak wcześniej uzyskanie przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową. Po złożeniu kompletnego wniosku cudzoziemiec aż do zakończenia procedury przedłużenia pobytu będzie przebywał legalnie na podstawie stempla umieszczonego w dokumencie podróży, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W przypadku zmiany pracodawcy konieczne jest sprawdzenie wszystkich warunków zawartych w dyrektywie, co oznacza konieczność przeprowadzenia od nowa całej procedury. Dyrektywa nakłada obowiązek zapewnienia cudzoziemcowi możliwości pozostania na terytorium państwa przyjmującego w jej trakcie, nie musi on jednak posiadać prawa do wykonywania pracy. Sprawdzenie warunków zatrudnienia wydaje się zasadne, nie ma również podstaw do rezygnacji z testu rynku pracy, jeżeli wcześniej był on wymagany. Następnie konieczne będzie uzyskanie przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową i na jego podstawie uzyskanie podstawy pobytowej. Prawo do pracy w trakcie procedury w praktyce oznaczałoby, iż ani pracodawca ani cudzoziemiec nie byłiby zainteresowani, aby zakończyć procedurę, mogąc unikać współpracy z organem, np. odwołując złożenie/uzupełnienie wymaganych dokumentów. Nawet w przypadku odmowy wydania zezwolenia wciąż możliwe będzie złożenie odwołania, a tym samym cudzoziemiec utrzymałby prawo do pracy. W celu uelastycznienia procedury zdecydowano się jednak na dopuszczenie wykonywania przez cudzoziemca pracy w procedurze przez okres 14 dni od dnia złożenia wniosku. Okres ten powinien być wystarczający na rozpatrzenie wniosku przez starostę.

Należy zaznaczyć, iż zezwolenie na pracę sezonową będzie dopuszczało cudzoziemca do wykonywania pracy sezonowej bez wskazywania konkretnego rodzaju pracy. Na podstawie zezwolenia cudzoziemiec będzie uprawniony do wykonywania na rzecz podmiotu powierzającego mu pracę wszystkich określonych w rozporządzeniu rodzajów pracy sezonowej, jednakże z zachowaniem innych warunków, w szczególności dot. wynagrodzenia. Jest to istotne ułatwienie w porównaniu z przepisami dotyczącymi zezwoleń na pracę. Jednocześnie - w odpowiedzi na postulaty Ministra Rozwoju oraz rekomendacje Rady Dialogu Społecznego - przewidziano dodatkowe ułatwienia dla obywateli wybranych 6 państw. W celu zwiększenia elastyczności systemu dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy wprowadzono rozwiązanie dające możliwość powierzenia cudzoziemcowi pracy innej niż praca sezonowa przez okres 14 dni w trakcie ważności posiadanego zezwolenia na pracę sezonową bez potrzeby występowania o odrębne zezwolenie na pracę. Aby skorzystać z tej

możliwości podmiot powierzający pracę będzie obowiązany do poinformowania właściwego starosty oraz zapewnienia cudzoziemcowi wynagrodzenia co najmniej na dotychczasowym poziomie. Trudność stanowi jednak kwestia przedłużenia podstawy pobytowej cudzoziemca na terytorium Polski. Wizy co do zasady nie są wydawane na terytorium kraju. Możliwości przedłużenia wizy Schengen są jasno wskazane we Wspólnotowym Kodeksie Wizowym. Zgodnie z motywem 33 dyrektywy 2014/36/UE wizę Schengen można zastąpić wizą krajową lub zezwoleniem dla pracownika sezonowego. Zgodnie z definicją zawartą w art. 3 pkt d dyrektywy jest ono wydawane na co najmniej 90 dni. Wiza krajowa, co do zasady, jest wydawana na okresy dłuższe niż 90 dni. Oznacza to, że bez zmiany w obecnie stosowanym systemie nie ma możliwości przedłużenia pobytu o okres krótszy, np. o dwa miesiące. Konieczne jest zatem wprowadzenie nowych rozwiązań, biorąc pod uwagę długość procedury wydania decyzji. Aby przedłużyć pobyt cudzoziemców przebywających w Polsce w celu wykonywania pracy sezonowej, wprowadza się nowy typ zezwolenia na pobyt czasowy na wzór instrumentu o którym mowa w rozdziale 10 ustawy o cudzoziemcach. Zgodnie z obecnymi zasadami dotyczącymi zezwoleń na pobyt czasowy, zezwolenie to będzie wydawane przez wojewodę. Zezwolenie to nie będzie mogło zostać wydane na okres przekraczający łączny dopuszczalny okres pobytu cudzoziemca w celu pracy sezonowej. Opłata skarbową za wydanie tego typu zezwolenia będzie wynosiła 170 zł. Przy ustaleniu takiej wysokości uwzględniono art. 19 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z dnia 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego, w myśl którego państwa członkowskie mogą wymagać uiszczania opłat za rozpatrzenie wniosku zgodnie z niniejszą dyrektywą. Opłaty takie nie mogą być nieproporcjonalne ani wygórowane. Ustalenie stawki opłaty skarbowej za udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy w związku z pracą sezonową na poziomie 170 zł będzie mieścić się w granicach założonych przez prawodawcę unijnego w art. 19 ust. 1 dyrektywy 2016/36/UE, a jednocześnie spowoduje, że pomiędzy stawkami opłaty skarbowej za udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy nie będzie nieuzasadnionej dysproporcji.

Dyrektywa 2014/36/UE w art. 16 nakłada obowiązek ustanowienia instrumentów, które ułatwiałyby pracownikom sezonowym ponowny wjazd w celu wykonywania pracy sezonowej. Wydaje się, że najskuteczniejszym środkiem będzie wprowadzenie procedury, w której warunki zatrudnienia sprawdzane będą tylko raz. Wniosek dotyczący pracy sezonowej danego cudzoziemca u tego samego pracodawcy będzie wpisywany do odpowiedniej ewidencji, a na tej podstawie cudzoziemiec będzie uprawniony do ubiegania się o uzyskanie wizy w roku wystawienia zezwolenia oraz w dwóch kolejnych latach. Warunkiem takiego trzyletniego wpisu byłoby udokumentowane, legalne zatrudnienie u tego samego pracodawcy co najmniej raz w poprzednich pięciu latach, zgodnie z wymogami dyrektywy z art. 16 ust. 1. Jednym z dowodów uprzedniego legalnego powierzenia pracy będzie odebranie przez podmiot powierzający pracę zezwolenia dla cudzoziemca po jego stawieniu się w miejscu wykonywania pracy. Natomiast pozostałe warunki wydania zezwolenia, odmowy, czy uchylenia byłyby takie same jak w przypadku klasycznego zezwolenia. Nie będzie natomiast możliwości przedłużenia zezwolenia wielosezonowego ponad przewidziany trzyletni okres. Nie ma jednak przeszkód, aby podmiot powierzający pracę wystąpił o kolejny trzyletni wpis do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej. Możliwe będzie natomiast przedłużenie

zezwolenia w ramach danego roku kalendarzowego, jeśli niewykorzystany został przez cudzoziemca maksymalny okres 8 miesięcy.

Art. 17 dyrektywy 2014/36/UE przewiduje obowiązek wprowadzenia sankcji dla pracodawców w związku z niewywiązaniem się z obowiązków określonych dyrektywą. Głównie dotyczy to respektowania uprawnień pracowniczych i innych obowiązków wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi. Wydaje się zatem, iż warunek ten jest realizowany na gruncie obecnych przepisów. W projekcie przewiduje się jednak wprowadzenie sankcji za niepodpisanie z cudzoziemcem umowy najmu w przypadku, gdy to pracodawca zapewnia zakwaterowanie.

Zgodnie z ust. 2 tego samego artykułu wprowadzona musi zostać podstawa do dochodzenia przez cudzoziemca odszkodowania w przypadku, gdy jego zezwolenie w celu pracy sezonowej zostało uchylone w związku z ukaraniem za nielegalne powierzenie pracy lub za niedopełnienie obowiązków określonych dyrektywą, lub w związku z upadłością lub zaprzestaniem działalności. Odszkodowanie powinno obejmować wszelkie zobowiązania pracodawcy, jeśliby zezwolenie w celu pracy sezonowej nie zostało cofnięte. Zgodnie z zasadami postępowania sądowego ostatecznie o wysokości odszkodowania zdecyduje sąd.

Aby cudzoziemiec miał rzeczywistą możliwość dochodzenia odszkodowania, dyrektywa przewiduje doręczanie mu uzasadnienia decyzji o cofnięciu zezwolenia dotyczącego pracy sezonowej. W związku z tym w projekcie ustawy przewidziano, że decyzja orzekająca o uchyleniu zezwolenia na pracę sezonową będzie dodatkowo doręczana cudzoziemcowi.

Pracownicy sezonowi mają być także objęci zasadą równego traktowania m.in. w zakresie zabezpieczenia społecznego, dostępu do poradnictwa zawodowego, kształcenia i szkolenia zawodowego (ale tylko w zakresie pracy sezonowej). Jednak w art. 23 ust. 2 dyrektywy przewiduje się możliwość wyłączenia świadczeń rodzinnych i świadczeń dla bezrobotnych z zakresu świadczeń socjalnych dla pracowników sezonowych. W związku z tym nie przewidziano objęcia pracowników sezonowych możliwością nabycia statusu bezrobotnego oraz wyraźnie wyłączono stosowanie wobec pracowników sezonowych przepisów dotyczących rent socjalnych, świadczeń rodzinnych oraz świadczeń w ramach pomocy państwa w wychowaniu dzieci.

Praca krótkoterminowa

Prace, które nie zostaną objęte zezwoleniem na pracę sezonową, będą mogły być wykonywane na podstawie zezwolenia na pracę krótkoterminową. Będzie to instrument krajowy, który można zawęzić do obywateli wybranej grupy państw, dlatego będzie on skierowany do obywateli państw, którzy obecnie korzystają z systemu oświadczeń. Zezwolenie to będzie dotyczyło wykonywania pracy przez 6 miesięcy w roku kalendarzowym.

Sprecyzowane zostaną jednak wymogi, dotyczące podmiotów, które mogą ubiegać się o uzyskanie zezwolenia na pracę krótkoterminową cudzoziemców. Mogą być to podmioty prowadzące działalność gospodarczą przez okres 12 miesięcy. Jeśli okres prowadzenia działalności gospodarczej będzie krótszy, wymagane będzie zatrudnianie co najmniej jednego pracownika na podstawie umowy o pracę przez okres co najmniej trzech miesięcy. Mogą to

być również podmioty prowadzące działalność statutową lub rolniczą. Na podstawie zezwolenia krótkoterminowego pracę będą mogły powierzać również osoby fizyczne, jeśli praca będzie wykonywana na rzecz ich gospodarstwa domowego - dotyczy to w szczególności prac pielęgnacyjno-opiekuńczych. Sprawdzenie, czy podmiot spełnia wymienione powyżej warunki, powinno być pierwszym elementem procedury. Jeśli warunek nie jest spełniony, wydawana będzie decyzja odmowna. Zabieg ten powinien przyczynić się do ograniczenia nadużyć związanych ze składaniem wniosków przez osoby bezrobotne czy nieprowadzących działalności gospodarczej.

Warunki wydawania zezwoleń są analogiczne do warunków wydania pozostałych typów zezwoleń. Celem takiego zabiegu jest zapobieganie sytuacji, kiedy wybierany jest typ zezwolenia, w którym podmiotowi powierzającemu pracę najłatwiej jest spełnić warunki. Zabiegi te wydają się również konieczne, aby przeciwdziałać możliwemu wypychaniu z rynku pracy polskich pracowników, np. poprzez sprawdzenie poziomu wynagrodzenia przyjmowanego pracownika. Jak dotychczas w tym przypadku nie będzie jednak wymagany test rynku pracy. Wprowadzono także warunki uchylecia zezwolenia.

W postępowaniu o wydanie zezwolenia na pracę krótkoterminową będą obowiązywały ogólne zasady postępowania administracyjnego, z modyfikacjami analogicznymi jak w procedurze wydania zezwolenia na pracę sezonową. Dotyczy to w szczególności doprecyzowania terminów załatwienia spraw oraz możliwości wykonywania pracy przez cudzoziemca w okresie oczekiwania na wydanie decyzji w sprawie zezwolenia na pracę krótkoterminową.

W przypadku osób przebywających poza terytorium Polski, które będą starały się o uzyskanie odpowiedniej wizy, zastosowany zostanie analogiczny mechanizm, jak w przypadku zezwoleń na pracę sezonową. Wniosek o wydanie zezwolenia, po pozytywnej weryfikacji, będzie wpisywany do ewidencji wniosków w sprawie pracy krótkoterminowej. Zaświadczenie o dokonaniu wpisu do ewidencji podmiot powierzający pracę będzie zobowiązany przekazać cudzoziemcowi, a także poinformować cudzoziemca, o warunkach wykonywania pracy zawartych we wniosku. Wszystkie te informacje będą dostępne dla konsuli za pośrednictwem systemu informatycznego. Dzięki temu łatwiejsze będzie uzyskanie informacji o faktycznym złożeniu wniosku. Powinno to odciążyć urzędy pracy, gdyż ograniczy obowiązek udzielania informacji konsulom, jakie dokumenty zostały przedstawione w urzędzie. Ograniczy także nadużycia, jakie dziś mają miejsce w związku z fałszowaniem rejestrowanych oświadczeń.

Wprowadzono także istotne zachęty, aby powierzać pracę cudzoziemcom na podstawie umowy o pracę. W takiej sytuacji, jeśli podmiot powierzający pracę będzie chciał nadal korzystać z pracy cudzoziemca i wystąpi dla niego o zezwolenie na pracę lub cudzoziemiec będzie ubiegał się o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, praca wykonywana w toku postępowania o wydanie stosownego zezwolenia będzie uznawana za legalną. Pozwoli to na nieprzerwane wykonywanie pracy na rzecz danego podmiotu, niezależnie od trwania procedury. Rozwiązanie takie wydaje się korzystne również ze względów proceduralnych, powinno bowiem ograniczyć liczbę wniosków składanych w sprawie zezwolenia na pracę. Zdarza się, iż w przypadku cudzoziemców oczekujących na wydanie zezwolenia czasowego na pracę i pobyt, podmiot powierzający pracę stara się o uzyskanie zezwolenia na pracę, gdyż

może być ono wydane wcześniej. W takiej sytuacji wojewodowie rozpatrują dwa wnioski dotyczące de facto tej samej sprawy.

Ponadto, uwzględniając postulaty Ministra Rozwoju oraz rekomendacje Rady Dialogu Społecznego dotyczące zwiększenia elastyczności systemu dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy wprowadzono dodatkowe ułatwienia polegające na możliwości powierzenia cudzoziemcowi pracy innego rodzaju lub na innym stanowisku, w tym pracy o charakterze sezonowym przez okres 14 dni w trakcie ważności posiadanego zezwolenia na pracę krótkoterminową bez potrzeby występowania o odrębne zezwolenie na pracę. Aby skorzystać z tej możliwości podmiot powierzający pracę będzie obowiązany do poinformowania właściwego starosty oraz zapewnienia cudzoziemcowi wynagrodzenia co najmniej na dotychczasowym poziomie.

Zezwolenia na pracę

Jak już wyżej wspomniano, równocześnie z określeniem warunków wydawania zezwoleń na pracę sezonową i krótkoterminową konieczne jest wprowadzenie przepisów mających na celu zapobieganie nadużyciom związanym z zezwoleniami na pracę wydawanymi na zasadach ogólnych. Ponadto niektóre przepisy ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wymagają doprecyzowania lub uzupełnienia, aby możliwe było ich właściwe stosowanie.

Najważniejszą zmianą jest wprowadzenie nowych przesłanek odmowy wydania zezwolenia na pracę, jeśli okoliczności sprawy wskazują, że wniosek o wydanie zezwolenia na pracę został złożony bez związku z rzeczywistym zamiarem powierzenia pracy cudzoziemcowi lub że zezwolenie będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego podmiotu (art. 1 pkt 14 lit. c w projekcie). Przesłanki te będą miały zastosowanie również w postępowaniach o wydanie zezwoleń na pracę sezonową i krótkoterminową. Podobny cel ma wprowadzenie nowej przesłanki uchylecia zezwolenia na pracę (art. 1 pkt 15 w projekcie).

Istotną zmianą jest wprowadzenie nowej przesłanki odmowy wydania zezwolenia na pracę w sytuacji, gdy wydanie zezwolenia jest uzależnione od uzyskania informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy (art. 1 pkt 14 lit. a w projekcie). W przypadku gdy cudzoziemiec nie będzie spełniał wymogów wskazanych przez pracodawcę w postępowaniu mającym na celu uzyskanie wspomnianej informacji, zezwolenie na pracę nie zostanie wydane. Dokonanie oceny spełniania wymogów przez organ orzekający będzie miało charakter formalny. Przykładowo organ będzie mógł zażądać udokumentowania kwalifikacji zawodowych cudzoziemca i przebiegu dotychczasowej pracy cudzoziemca (podobnie jak pracodawca na podstawie art. 221 § 1 pkt 6 Kodeksu pracy) i porównać je z ofertą podmiotu złożoną w celu uzyskania informacji starosty. Ma to na celu wyeliminowanie nadużyć polegających na zawyżaniu wymagań na danym stanowisku pracy, które w praktyce często prowadziło do obchodzenia zasady komplementarności zatrudnienia cudzoziemców na polskim rynku pracy (np. wymagano szczególnych kwalifikacji do wykonywania prac prostych). Nowe brzmienie przepisu nie uniemożliwi podmiotom występującym o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca swobodnego określania wymagań na danym stanowisku

pracy, ani też nie naruszy kompetencji powiatowego urzędu pracy do oceny adekwatności wymagań na danym stanowisku pracy.

Nową przesłanką wydania zezwolenia na pracę ma być również kryterium minimalnego wynagrodzenia za pracę cudzoziemca (art. 1 pkt 10 lit. a w projekcie). Jej wprowadzenie ma na celu uwzględnienie sytuacji, w których ze względu na specyfikę pracy trudno stosować wymóg porównywalności wynagrodzenia, jak również sytuacji, w których cudzoziemcy pracujący na podstawie umów cywilnoprawnych otrzymują bardzo niskie wynagrodzenia.

Warto również zwrócić uwagę na zmianę przewidzianą w art. 1 pkt 9 lit. a, dzięki której komplementariusze w spółkach komandytowych i komandytowo-akcyjnych oraz prokurenci zostaną objęci wymogiem posiadania zezwolenia na pracę na takich samych zasadach, jak członkowie zarządu w zarządach osób prawnych. Ma to na celu ograniczenie liczby przypadków, gdy tworzenie wspomnianych spółek lub udzielanie prokury miało na celu obchodzenie wymogu uzyskania zezwolenia na pracę.

W art. 1 pkt 12 przewidziano m.in. doprecyzowanie przepisu, według którego uprawnienie cudzoziemca do wykonywania pracy jest przedłużane na okres postępowania w sprawie przedłużenia zezwolenia na pracę. Do okresu tego nie będzie się wliczać okresu zawieszenia postępowania na wniosek strony. Ma to na celu ograniczenie nadużyć dotyczących celowego przedłużania postępowania, występującego często, gdy strona nie spełnia przesłanek uzyskania zezwolenia.

W art. 1 pkt 13 w sposób szerszy określono uchybienia pracodawcy wobec cudzoziemca, w których ustawa nakłada na pracodawcę obowiązek ich naprawienia. Należy jednocześnie wyjaśnić, że niedopełnienie tych obowiązków jest podstawą do uchylenia zezwolenia na pracę.

W art. 1 pkt 19 rozszerzono natomiast obowiązek zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca, związany dotychczas z zezwoleniem na pracę, na przypadki powierzenia pracy cudzoziemcowi zwolnionemu z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Zmiana taka, postulowana od wielu lat przez PIP, ma na celu ochronę cudzoziemca, jak również większą efektywność kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców.

Inne zmiany przepisów mają na celu głównie dostosowanie przepisów ustawy do innych przepisów obowiązujących lub zmienianych, tak by możliwe było ich właściwe stosowanie.

W art. 1 pkt 8 przewidziano uporządkowanie przepisów, według których legalnie wykonywać pracę mogą osoby ubiegające się o udzielenie ochrony międzynarodowej, którym po upływie 6 miesięcy Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców wydał zaświadczenie, które wraz z tymczasowym zaświadczeniem tożsamości cudzoziemca uprawnia do wykonywania pracy. Dotychczas osoby te były wymienione wśród osób zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę (art. 87 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy),

ale nie były uprawnione do wykonywania pracy w rozumieniu art. 87 ust. 1 ustawy. Należy więc osoby te „przenieść” z ust. 2 do ust. 1.

W tym samym punkcie przewidziano doprecyzowanie przepisu przewidującego pełny dostęp do rynku pracy dla członków rodziny obywateli UE i innych państw objętych prawem UE o swobodnym przepływie pracowników. W dotychczasowym stanie prawnym wystarczał status członka rodziny. Rozwiązanie to nie było zharmonizowane z przepisami ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin. Według art. 18 wspomnianej ustawy, zgodnie z dyrektywą 2004/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium Państw Członkowskich, prawo pobytu przysługujące obywatelowi UE rozciąga się na członka rodziny dołączającego do niego lub przebywającego z nim na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (przy czym w przypadku obywateli UE będących studentami tylko na małżonka i dziecko pozostające na utrzymaniu cudzoziemca). Na tej podstawie wojewodowie odmawiali wydawania kart pobytu członkom rodziny obywateli UE nieprzebywających w Polsce z uwagi na brak tytułu do pobytu, wymagając od nich niekiedy uzyskania zezwolenia na pracę wbrew przepisom ustawy o promocji zatrudnienia. Proponowana zmiana usuwa ten problem w sposób zgodny z prawem UE.

Ponadto wśród tytułów pobytowych, z którymi może wiązać się uprawnienie do wykonywania pracy (w zasadzie pod warunkiem uzyskania zezwolenia na pracę), wymieniono dokumenty wydawane członkom rodziny członka misji dyplomatycznej lub urzędu konsularnego państwa obcego albo innej osoby zrównanej z nimi na podstawie ustaw, umów lub powszechnie ustalonych zwyczajów międzynarodowych, które są podstawą legalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, nie będąc jednak zezwoleniami na pobyt czasowy, z którymi może wiązać się uprawnienie do wykonywania pracy. Warunkiem jest jednak obowiązywanie umowy międzynarodowej lub porozumienia pomiędzy Rzeczpospolitą Polską a danym państwem obcym w sprawie wykonywania działalności zarobkowej przez członków rodzin członków personelu misji dyplomatycznych lub urzędów konsularnych.

W art. 1 pkt 10 lit. b i c mają na celu uwzględnienie szczególnych sytuacji, gdy cudzoziemiec będzie wykonywał pracę tymczasową, dla celów określenia właściwości miejscowej w zakresie tzw. testu rynku pracy.

W art. 1 pkt 10 lit d i e, pkt 13 lit. a oraz pkt 17 lit. a przewiduje się zastąpienie odesłania do obwieszczenia Prezesa GUS wydawanego na podstawie art. 90 ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (która to podstawa w praktyce nigdy nie była zastosowana), odesłaniem do obwieszczenia Prezesa GUS wydawanego na podstawie ustawy z dnia 26 października 1995 r. o niektórych formach popierania budownictwa mieszkaniowego – celem ujednoczenia z przepisami ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

W art. 1 pkt 11 lit. a i b przewiduje się wprowadzenie w przepisie ustawowym wyraźnego wymogu określenia w zezwoleniu na pracę rodzaju umowy będącej podstawą wykonywania pracy. W praktyce wymóg ten był stosowany na podstawie rozporządzenia wykonawczego, określającego wzór zezwolenia na pracę. Jednocześnie wyraźnie wskazano, że dopuszczalne jest zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę.

W art. 1 pkt 11 lit. c i pkt 13 lit. a tiret trzecie uwzględniono przypadki, w których zezwolenie na pracę zostało wydane w formie elektronicznej zgodnie z przepisami Kodeksu postępowania administracyjnego.

Rejestr pracy cudzoziemców

W celu skutecznej realizacji zadań związanych z wydawaniem zezwoleń na prace cudzoziemców tworzy się rejestr pracy cudzoziemców, który będzie zawierał informacje dotyczące klasycznych zezwoleń na pracę, zezwoleń na pracę sezonową i krótkoterminową oraz informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych na lokalnym rynku pracy. Dyrektywa 2014/36/UE, nie nakłada obowiązku stworzenia rejestru pracy cudzoziemców. Konieczność istnienia kompleksowego systemu dedykowanego zatrudnieniu cudzoziemców wynika z dotychczasowych doświadczeń w tej kwestii, związanych zwłaszcza z funkcjonowaniem systemu oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy i odnotowywanych w związku z nim nadużyć oraz z przyjętych rozwiązań systemowych. Z faktu wprowadzenia wniosku do rejestrów informatycznych w tym wpisania do ewidencji wniosków w sprawie pracy krótkoterminowej i sezonowej wynikają konkretne konsekwencje dla cudzoziemca – będzie on mógł na tej podstawie ubiegać się o wizę wjazdową do Polski. Będzie w nim także odnotowywany przyjazd cudzoziemca do podmiotu powierzającego pracę, co pozwoli na potwierdzenie, iż wiza, którą cudzoziemiec uzyskał oraz zezwolenie, zostały wykorzystane zgodnie z przeznaczeniem.

Dodatkowo w trakcie procedury wydawania wizen możliwość potwierdzania przez konsula bezpośrednio w systemie, czy wniosek o pracę sezonową został faktycznie zarejestrowany, będzie znacznym usprawnieniem tego procesu i pozwoli na ograniczenie nadużyć związanych z fałszowaniem dokumentów, a zwłaszcza zarejestrowanych oświadczeń.

Poprzez monitoring przepływu cudzoziemców stworzenie rejestru przyczyni się także do zwiększenia poziomu bezpieczeństwa. Natomiast gromadzenie informacji na temat podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom wpłynie na lepszą ochronę cudzoziemców, zmniejszając możliwość narażenia ich na możliwe nadużycia.

Przewiduje się wykorzystanie obecnego systemu teleinformatycznego funkcjonującego w ramach publicznych służb zatrudnienia, który jak do tej pory w zakresie zatrudnienia cudzoziemców regulowany był w art. 4 ust. 5 ustawy. Na poziomie powiatowych urzędów pracy dane będą wprowadzane do systemu Syriusz, a następnie na bieżąco importowane do rejestru. W systemie gromadzone będą podstawowe dane osobowe cudzoziemca oraz podmiotów wnioskujących o zezwolenie, umożliwiające ich jednoznaczna identyfikację. Co do zasady zakres danych będzie odpowiadał danym wymaganym we wniosku o odpowiednie zezwolenie. Rejestr nie będzie zawierał dodatkowych informacji, które umożliwiałyby ewentualne profilowanie.

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

Stworzenie rejestru pracy cudzoziemców zapewni także możliwość monitorowania sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza na poziomie lokalnym, co pozwoli na lepszą ocenę faktycznego zapotrzebowania na pracowników.

Rozwiązania techniczne rejestru będą tworzone zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa dotyczącymi przetwarzania danych osobowych.

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

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

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

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

Dane będą udostępniane wojewodom w celu prowadzenia postępowań dotyczących wydania zezwoleń na pracę, zezwoleń na pobyt czasowy i rezydenta długoterminowego UE. Wojewoda prowadząc tego rodzaju postępowania jest obowiązany m. in. ustalić, czy cudzoziemiec dysponuje stabilnym i regularnym źródłem dochodu, umożliwiającym mu pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez uszczerbku dla systemu pomocy społecznej. Dostęp do danych pozostających w rejestrach prowadzonych przez starostów powiatowych usprawni wojewodom prowadzenie tych postępowań oraz częściowo zmniejszy obciążenia administracyjne dla cudzoziemców ubiegających się o wydanie tych zezwoleń (cudzoziemcy nie będą musieli być wzywani do okazywania posiadanych w przeszłości zezwoleń na pracę sezonową i krótkoterminową). Z kolei w przypadku wydawania zezwoleń na pracę, dostęp do rejestru centralnego, umożliwi wojewodzie weryfikację historii powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom, co umożliwi ewentualne zastosowanie przesłanki do odmowy udzielenia zezwolenia na pracę w przypadku gdy z okoliczności sprawy wynika, iż zezwolenie nie będzie wykorzystane zgodnie z jego celem wydania.

Dane z rejestru centralnego będą udostępniane także starostom powiatowym. Podobnie jak w przypadku wojewodów, umożliwi im to ewentualne zastosowanie przesłanki do odmowy udzielenia zezwolenia na pracę w przypadku gdy z okoliczności sprawy wynika, iż zezwolenie nie będzie wykorzystane zgodnie z jego celem wydania. Ponadto ułatwi to weryfikację okresu wykonywania pracy w Polsce przez cudzoziemca, co jest szczególnie istotne w przypadku wydawania zezwoleń na pracę krótkoterminową.

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

Ustawa przewiduje, że również Szef Urzędu do Spraw Cudzoziemców będzie miał dostęp do danych zawartych w rejestrze centralnym również za pośrednictwem ministra właściwego do spraw pracy. Organ ten prowadzi postępowania w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy, rezydenta długoterminowego UE, a także w sprawie udzielenia ochronnym

międzynarodowej i zobowiązania cudzoziemca do powrotu. Dane będą udostępniane temu organowi w celu prowadzenia wymienionych postępowań.

W celu usprawnienia kontroli legalności zatrudnienia, wykonywania innej pracy zarobkowej przez cudzoziemców oraz prowadzenia przez nich działalności gospodarczej dane z rejestru centralnego będą udostępniane Państwowej Inspekcji Pracy oraz Straży Granicznej. Do ustawowych zadań tych organów należy prowadzenie takich czynności. Z dotychczasowej praktyki wynika, że organy te w celu realizacji powyższych działań bardzo intensywnie współpracują z powiatowymi urzędami pracy oraz wojewodami poprzez m. in. zadawanie im częstych zapytań w sprawach zezwoleń na pracę cudzoziemców. Dzięki dostępowi do danych zawartych w rejestrach dotyczących pracy cudzoziemców nastąpi odciążenie pracowników powiatowych urzędów pracy oraz urzędów wojewódzkich, którzy nie będą musieli udzielać odpowiedzi na bardzo liczne zapytania Państwowej Inspekcji Pracy oraz Straży Granicznej. Natomiast organy pytające otrzymywać będą niezwłoczną odpowiedź na zadane pytanie.

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

Ustawa przewiduje, że dane osobowe przetwarzane w rejestrach będą z nich usuwane po dziesięciu latach od daty wydania postanowienia lub decyzji ostatecznej lub po dziesięciu latach od daty pozostawienia wniosku w sprawie zezwolenia na pracę bez rozpoznania. Okres ten jest okresem optymalnym ze względu na cel przetwarzania danych oraz zapewnienie ochrony podmiotom, których dane są przetwarzane. Ze względów dowodowych jest on także korzystny dla podmiotów powierzających wykonywanie pracy jak i cudzoziemców, ponieważ zapewnia organowi dostęp do informacji o dokumentach, i okolicznościach, które mogą stanowić dowód w innych sprawach administracyjnych. Dla przykładu wydłużony okres przechowywania danych może ułatwić weryfikację przesłanki wykonywania pracy przez cudzoziemca na podstawie zezwolenia na prace sezonową w ciągu 5 ostatnich lat w przypadku gdy podmiot powierzający pracę wnioskuje o dokonanie wpisu wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej na okres 3 kolejnych lat. Dostęp do danych może mieć także istotne znaczenie w postępowaniu o wydanie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE. .

Zmiany przepisów określających zakres stosowania ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 1 pkt 2-4 oraz art. 2 i 4)

W przepisach określających zakres podmiotowy stosowania ustawy uwzględniono członków rodziny cudzoziemców korzystających z ochrony międzynarodowej lub krajowej, aby ułatwić

integrację społeczną cudzoziemców korzystających z ochrony, którzy przebywają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wraz z rodzinami.

Dostęp do usług publicznych służb zatrudnienia przyznano również – choć w ograniczonym zakresie, zgodnie z art. 23 ust. 2 dyrektywy 2014/36/UE – osobom przebywającym na terytorium RP w związku z pracą sezonową.

Doprecyzowano przepis przewidujący dostęp do usług publicznych służb zatrudnienia dla członków rodziny osób korzystających ze swobodnego przepływu pracowników, tak by dotyczył on tylko członków rodziny towarzyszących tym osobom. Rozwiązanie takie jest zgodne z przepisami prawa UE, w szczególności wspomnianej wyżej dyrektywy 2004/38/WE.

Zmiany przepisów innych ustaw

Oprócz omówionych wyżej zmian przepisów ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach w zakresie przepisów wizowych i zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na pracę sezonową, związanych z wprowadzeniem zezwoleń na pracę sezonową i zezwoleń na pracę krótkoterminową, przewiduje się wprowadzenie w ustawie o cudzoziemcach zmian odpowiadających innym zmianom ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia instytucjach rynku pracy. Dotyczą one przesłanek udzielenia, odmowy udzielenia i cofnięcia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (w art. 117, 117a, 122, 125 ust. 1, 126 ust. 3), jak również brzmienia art. 135 ust. 1 dotyczącego zezwolenia na pobyt w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagających wysokich kwalifikacji oraz art. 142 ust. 3 dotyczącego zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej. Celem tych zmian jest zharmonizowanie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i ustawy o cudzoziemcach odnoszących się do tych samych zagadnień.

Ponadto przewiduje się dodanie w ustawie o cudzoziemcach art. 90 ust. 3, w myśl którego informacja o unieważnieniu lub cofnięciu wizy krajowej będzie umieszczana w Systemie Informacyjnym Schengen, o ile decyzja o unieważnieniu lub cofnięciu nie została w odnotowana w dokumencie podróży lub na osobnym blankiecie wizowym. Brak takiej regulacji powoduje obecnie, że funkcjonariusze Straży Granicznej często nie mają informacji o unieważnieniu lub cofnięciu wizy, co umożliwia nieuprawnione, wielokrotne przekraczanie granicy przez cudzoziemca, którego wiza została unieważniona lub cofnięta.

Zmiana art. 96 § 1a ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia ma na celu wprowadzenie możliwości nałożenia przez funkcjonariuszy Straży Granicznej grzywny w drodze mandatu karnego w kwocie do 2000 zł. Należy zauważyć, że postępowanie mandatowe, jako tryb szczególny postępowania w sprawach o wykroczenia, jest trybem ekonomicznym (nie ma potrzeby przeprowadzania czynności wyjaśniających, obciążania sądów) i najmniej uciążliwym zarówno dla sprawcy, jak i organu kontrolnego. Pamiętać przy tym także należy, że nałożenie grzywny w drodze mandatu karnego nie jest obligatoryjne, lecz fakultatywne, i uwarunkowane jest zawsze zgodą sprawcy wykroczenia, co wyklucza arbitralność działania funkcjonariusza. Przepisy art. 1 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia

12 października 1990 r. o Straży Granicznej (Dz. U. z 2014 r. poz. 1402, z późn. zm.) regulują rozpoznawanie, zapobieganie i wykrywanie wykroczeń oraz ściganie ich sprawców związanych z naruszaniem przepisów dotyczących powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom, wykonywania przez nich pracy oraz prowadzenia działalności gospodarczej przez cudzoziemców.

Jak wyżej wspomniano, przepisy art. 23 dyrektywy 2014/36/UE, określając zakres równego traktowania pracowników sezonowych z obywatelami państwa przyjmującego m.in. w dziedzinie zabezpieczenia społecznego, przewiduje możliwość wyłączenia świadczeń rodzinnych z tego zakresu. Nie ma również konieczności przyznawania rent socjalnych cudzoziemcom przyjętym w celu pracy sezonowej. W celu wyłączenia obywateli państw trzecich przyjętych w celu wykonywania pracy sezonowej z kręgu osób, którym mogą zostać wspomniane świadczenia, w art. 3, 4 i 7 projektu ustawy przewidziano wprowadzenie zmian w ustawie z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej (Dz. U. z 2013 r. poz. 982, z późn. zm.), w ustawie z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 114, z późn. zm.) i w ustawie z dnia 11 lutego 2016 r. o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci (Dz. U. z 2016 r. poz. 195).

Uwagi końcowe

W projekcie przewidziano, że ustawa wejdzie w życie z dniem 1 stycznia 2017 r. z wyjątkiem przepisów dotyczących rozpatrywania wniosków wizowych na podstawie oświadczeń zarejestrowanych w 2016 r. Wprowadzenie nowych, szczególnych rodzajów zezwoleń na pracę (zastępujących szeroko wykorzystywaną instytucję oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi), przyznanie kompetencji do ich wydawania starostom, określenie szczególnej procedury wydawania takich zezwoleń dla cudzoziemców przebywających za granicą, wprowadzenie nowych przesłanek odmowy udzielania zezwoleń na pracę wymaga przygotowania się urzędów, podmiotów powierzających cudzoziemcom wykonywanie pracy i samych cudzoziemców, jak również modernizacji systemów teleinformatycznych. Z tych powodów wejście w życie przepisów przewidziane zostało nieznacznie po upływie terminu transpozycji dyrektywy 2014/36/UE wskazanym na 30 września 2016 r. w jej art. 28 ust. 1.

Pomijając kwestię terminu transpozycji dyrektywy 2014/36/UE, projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Przedmiot projektowanej regulacji nie podlega procedurze notyfikacji określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. Nr 239, poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt ustawy nie podlega przedstawieniu organom i instytucjom Unii Europejskiej, w tym Europejskiemu Bankowi Centralnemu, w celu uzyskania opinii, dokonania powiadomienia, konsultacji ani uzgodnienia.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. poz. 1414, z późn. zm.) projekt ustawy został umieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Projektowana ustawa została udostępniona w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny, zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. poz. 979 oraz z 2015 r. poz. 1063).