



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



ZWIĄZEK RZEMIOSŁA POLSKIEGO
PREZES ZARZĄDU
Jan Klimek

Warszawa, 23 kwietnia 2025 r.
miejsowość, data

Pani
Agnieszka Dziemianowicz- Bąk
Minister Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

Opinia

dot. **Ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej**

.....
nazwa aktu prawnego

Opinia pozytywna z zastrzeżeniami

1. Przedmiot opinii – wprowadzenie.

Niniejsza opinia dotyczy aktu prawnego o randze ustawy, który zawiera uregulowanie warunków dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy. Dotychczas warunki te określono głównie przepisami ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 475, z późn. zm.) - planowanej do zastąpienia, jak również ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz. U. z 2024 r. poz. 769, z późn. zm.) - przewidzianej do zmiany.

Przedmiotowa Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zastępuje przepisy określone w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która utraci moc w związku z nową Ustawą z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).



zatrudnienia, w której nie zawarto uregulowania warunków zatrudnienia cudzoziemców. Wprowadzenie dwóch nowych ustaw do porządku prawnego, tj.: *Ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej* oraz *Ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia*, zastępujących po 20 latach i ponad 200 nowelizacjach *Ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* jest częścią reformy prowadzonej w ramach Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO) i stanowi realizację kamienia milowego nr A51G pod nazwą „Efektywne instytucje na rzecz rynku pracy”. Będzie to również najprawdopodobniej zakończenie tego etapu reformy (kamienia milowego), w którym przewidziano wprowadzenie trzech aktów prawnych, a pierwszy z nich, dotyczący umów zawieranych elektronicznie ma już odzwierciedlenie w obowiązującej *Ustawie z dnia 16 listopada 2022 r. o systemie teleinformatycznym do obsługi niektórych umów (Dz.U. 2024 poz. 1661)*.

Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ma **trzy główne cele**, tj.: zapewnienie bezpieczeństwa polskim pracownikom, ochronę praw pracowników z zagranicy oraz wsparcie przedsiębiorców przez określenie jasnych zasad możliwości korzystania z kadr z zagranicy. Oprócz tego Ustawa ma wprowadzić zmiany systemowe uniemożliwiające nadużycia w uzyskiwaniu polskich zezwoleń na pracę, poszerzyć katalog przesłanek odmowy wydania zezwolenia na pracę oraz podwyższyć kary za nielegalną pracę.

Ustawa określa: warunki dostępu cudzoziemców do rynku pracy, organy właściwe oraz tryb postępowania w tych sprawach; zasady wjazdu i pobytu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z wykonywaniem pracy oraz skutki powierzenia pracy cudzoziemcowi przebywającemu nielegalnie, a także szczególne działania w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej cudzoziemców finansowane ze środków Funduszu Pracy.

Główne założenia Ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej to:

- 1) doprecyzowanie i uzupełnienie przesłanek udzielenia zezwolenia na pracę;
- 2) zaostrzenie sankcji za nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi;
- 3) pełna elektroniczna procedur związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę cudzoziemców;
- 4) ograniczenie liczby procedur dostępu cudzoziemców do rynku pracy i formalności w ich obrębie;
- 5) wykorzystanie systemów informatycznych do monitoringu wykorzystania zezwoleń i oświadczeń;
- 6) możliwość realizowania programów integracyjnych dla cudzoziemców;
- 7) rezygnacja z tzw. „testu rynku”, przed wydaniem pozwolenia na pracę;



- 8) zwiększenie roli Publicznych Służb Zatrudnienia (PSZ) w procesie wydawania zezwoleń na pracę cudzoziemców;
- 9) zmiany organizacyjne w systemie legalizacji pracy cudzoziemców, które zwiększą jego efektywność i skrócą czas na uzyskanie zezwolenia;
- 10) wprowadzenie lepszych narzędzi do zwalczania nadużyć, ochrony krajowego rynku pracy oraz migrantów;
- 11) wprowadzenie przepisów dotyczących integracji i przepisów wzmacniających służby uprawnione do kontroli legalności zatrudnienia.

Ustawa stanowi realizację obowiązków państwa, dotyczących zapewnienia wolności wyboru zawodu i miejsca pracy oraz ochrony pracy wynikających z Konstytucji, od których ewentualne wyjątki odnoszące się do cudzoziemców mają być określone w akcie prawnym rangi ustawy.

Zapisy Ustawy wpisują się w realizację niektórych założeń:

- Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), dotyczących szerszego wykorzystania rozwiązań cyfrowych oraz ograniczenie zjawiska nielegalnej imigracji, a także skali nadużyć związanych z podejmowaniem pracy przez cudzoziemców w Polsce;
- Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 w zakresie wzrostu wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy i uzupełnienia niedoborów zasobów pracy przez właściwie realizowaną politykę migracji zarobkowych;
- Kompleksowej i Odpowiedzialnej Strategii Migracyjnej Polski na lata 2025–2030 „Odzyskać kontrolę. Zapewnić bezpieczeństwo” w zakresie: cyfryzacji procesów (obsługi wniosków), kryteriów dostępu cudzoziemców do rynku pracy, wyeliminowania nadużyć i występowania o zezwolenia na pobyt i pracę dla pozor, działań na rzecz włączania i integracji cudzoziemców;
- Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na lata 2024-2026 poprzez doskonalenie regulacji dotyczących prawa pracy i dialogu społecznego w związku ze zmianami technologicznymi, ekonomicznymi i społecznymi oraz bezpieczną i odpowiedzialną politykę migracji zarobkowych.

Ustawa spowoduje konieczność modernizacji systemów teleinformatycznych Publicznych Służb Zatrudnienia i rozwoju infrastruktury IT. Wprowadzenie niezbędnych zmian modernizacyjnych ma generować koszty w szacowanej kwocie ok. 1 400 000 zł poniesione ze środków KPO. Dalsze utrzymanie i rozwój systemów teleinformatycznych po zakończeniu możliwości finansowania w ramach KPO zapewnione będzie ze środków Funduszu Pracy.

Ustawa wprowadza zmiany 14 obowiązujących aktów prawnych o randze ustawy.



2. Skrócony opis ustawy.

Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zawiera 113 artykułów, podzielonych na rozdziały.

Rozdział 1 określa zakres przedmiotowy i podmiotowy ustawy, definicje ustawowe, wskazanie przypadków, gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi jest uprawniony do powierzenia pracy cudzoziemcowi; określenie przesłanek wydania, odmowy wydania oraz uchylecia zezwolenia na pracę.

Rozdział 2 określa rozwiązania prawne dotyczące wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi.

Rozdział 3 zawiera regulacje odnoszące się do wydania zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem pracy cudzoziemców funkcji członków zarządu w spółkach kapitałowych, prowadzących sprawę spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej, pełniącym funkcję pełnomocnika przedsiębiorcy (prokurenta).

Rozdział 4 reguluje zagadnienia dotyczące wydania zezwolenia na pracę w celu delegowania cudzoziemca przez podmiot zagraniczny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Rozdział 5 zawiera przepisy dotyczące wydawania zezwoleń na pracę sezonową.

Rozdział 6 reguluje kwestie dotyczące instytucji oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Rozdział 7 dotyczy przepisów w zakresie przetwarzania danych w systemie teleinformatycznym.

Rozdział 8 zawiera przepisy dotyczące szczególnych działań dotyczących aktywizacji zawodowej i integracji społecznej cudzoziemców.

Rozdział 9 gromadzi przepisy wprowadzające odpowiedzialność wykroczeniową za naruszenie obowiązków przewidzianych w ustawie.

Rozdziały 10 i 11 zawierają dostosowanie odpowiednio przepisów innych ustaw oraz przepisy przejściowe i końcowe.

Szczegółowy opis istotnych rozwiązań zawartych w poszczególnych artykułach ustawy można znaleźć w uzasadnieniu do projektu ustawy (częściowo aktualnym) dostępnym na stronie Sejmu oraz opinii Biura Legislacyjnego Senatu.

Opinia powstała w ramach projektu, pt. „Monitorowanie prawa przez organizacje rzemiosła w zakresie zatrudnienia i umiejętności” współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus 2021-2027 w ramach Programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 (nr umowy: FERS.04.03-IP.06-0001/24).



3. Uwagi do ustawy, w tym propozycje zmian.

1. Pomimo wskazanego celu ustawy, którym jest ograniczenie obowiązków, procedur i formalności, przepisy ustawy wprowadzają dodatkowe wymogi dotyczące zatrudniania i zgłoszeń dokonywanych przez podmioty zatrudniające cudzoziemców. Dotyczy to m. in. obowiązku **sporządzenia przez tłumacza przysięgłego umowy o pracę**, która jest zawierana z cudzoziemcem (art. 5.). Celowość takiego zapisu jest niezrozumiała, gdyż wymóg ten nie ma wpływu na realizację obowiązków wynikających z zawartej umowy pomiędzy podmiotem zatrudniającym, a cudzoziemcem, a znajduje jedynie odzwierciedlenie w obowiązku przedłożenia takiego tłumaczenia do właściwego organu podczas składania wniosku lub oświadczenia o zatrudnieniu. Tłumaczenia takie mogą być sporządzane w ramach bieżącej działalności podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom. Wskazany obowiązek stanowi dodatkowe obciążenie administracyjne i finansowe, w szczególności w odniesieniu do mikro, małych i średnich przedsiębiorców. Ustawa jednocześnie nie przewiduje żadnego dofinansowania kosztów tłumaczenia umów, co w konsekwencji może utrudnić zawieranie umów i uzupełnienia niedoborów zasobów pracy w Polsce. W przypadku żądania przez organ administracji tłumaczenia zawartej umowy, koszty takiego tłumaczenia przez tłumacza przysięgłego powinny obciążać organ administracji.
2. Ustawa zawiera również wymóg **informowania cudzoziemca o prawie wstępowania do związków zawodowych**, przysługującym mu na podstawie art. 5 ustawy. Wymóg taki w przypadku zawierania umów z cudzoziemcami wprowadza większe wymagania, niż w przypadku zawierania umów z innymi pracownikami. Wskazać w tym miejscu należy na treść art. 29 § 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym umowę o pracę zawiera się na piśmie - jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy potwierdza pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Przepisy Kodeksu pracy przewidują w tym zakresie mniej daleko idące wymagania, wskazując na możliwość zawarcia umowy o pracę czy też potwierdzenia warunków umowy o pracę na piśmie. Zasadnym można uznać ujednolicenie wymagań dotyczących umowy o pracę z cudzoziemcem, z tymi zawartymi w Kodeksie pracy.



3. W art. 3 ust. 4 ustawy zawarto regulację stanowiącą podstawę do wydania przez ministra właściwego do spraw pracy rozporządzenia określającego **wykaz państw, których obywatele posiadający zezwolenie na pracę nie będą uprawnieni do wykonywania pracy**, jeżeli ich podstawą pobytową będzie ruch bezwizowy. Regulacja taka nie znajduje uzasadnienia, nadmiernie ograniczając możliwość oraz procedury administracyjne związane z powierzaniem pracy cudzoziemcom z państw, z którymi ruch odbywa się na zasadach ruchu bezwizowego. Warto rozważyć usunięcie wskazanego zapisu z ustawy w celu zapewnienia większej elastyczności mobilności i uzupełnienia niedoborów zasobów pracy.
4. Projekt ustawy wprowadza szereg rozwiązań mających na celu elektroniczną postępowania dotyczących zatrudniania cudzoziemców. Wpisuje się to w ogólny nurt elektronicznej postępowania administracyjnych i rozszerzenia zakresu usług cyfrowych świadczonych przez organy i urzędy administracji publicznej. W związku z powyższym w art. 8 projektu przewidziano, że wnioski o wydanie zezwolenia na pracę oraz środki zaskarżenia w sprawach zezwoleń będą składane za pomocą systemu teleinformatycznego, o którym mowa w nowej ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia. W przypadku gdyby wniosek lub środek zaskarżenia został złożony poza wskazanym systemem, czynność taka będzie bezskuteczna, tj. wniosek zostanie pozostawiony bez rozpoznania lub wniesiony środek zaskarżenia zostanie uznany za niedopuszczalny (art. 8 ust. 3 i 4 ustawy). Obawy może zatem budzić **dostęp do tego systemu i zapewnienie możliwości jego wykorzystania przez rzemieślników zmagających się z wyzwaniami cyfrowej ery**. Czy resort przewiduje szkolenia, doradztwo lub pomoc dotyczącą obsługi systemu i jego funkcjonalności?
5. W art. 6 ust. 1 ustawy przewidziano **wymóg uzyskania przez cudzoziemca delegowanego na terytorium RP zezwolenia na pracę**. W przypadku cudzoziemców delegowanych do pracy – zgodnie z prawem państwa z którego nastąpiła delegacja – brak jest podstaw do żądania uzyskania przez taką osobą dodatkowo zezwolenia na pracę wydanego zgodnie z prawem krajowym (sytuacja jest analogiczna jak w przypadku polskich pracowników firm transportowych). Warto rozważyć usunięcie wskazanego zapisu.



6. Ustawa przewiduje, że podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi będzie obowiązany wnieść opłatę w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę (art. 10 ustawy). W ustawie przewidziano jednoznacznie, że opłata jest związana z czynnością wniesienia wniosku i nie podlega ona zwrotowi, bez względu na to, czy na skutek wniesienia wniosku została wydana decyzja czy wniosek został pozostawiony bez rozpatrzenia. Opłata ma nie przekraczać wartości minimalnego wynagrodzenia za pracę lub 10% minimalnego wynagrodzenia za pracę w zależności od rodzaju zezwolenia na pracę, a jej konkretna wysokość zostanie określona w rozporządzeniu wykonawczym. Ze względu na **brak podstaw do takiego zróżnicowania wysokości opłaty** oraz wprowadzenia zróżnicowanych stawek opłaty, za zasadne można uznać ujednolicenie wskazanej opłaty poprzez jej określenie do wysokości 10% minimalnego wynagrodzenia za pracę.
7. W art. 12 w ust. 1 ustawy określono, że **stroną postępowania w sprawach dotyczących zezwoleń na pracę jest wyłącznie podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi**. W procedurach dotyczących cudzoziemców określonych w projekcie ustawy (np. procedura wydawana zezwoleń określona w art. 12 projektu ustawy), pomimo odesłania do przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego, wyłączone zostało stosowanie art. 31 tego Kodeksu. **Uniemożliwia to udział organizacji społecznych w prowadzonych postępowaniach w charakterze strony**. Ze względu na interes organizacji społecznych powołanych do realizacji celów związanych z zatrudnieniem i ochroną praw cudzoziemców i interes samych cudzoziemców, należałoby rozważyć usunięcie wskazanych ograniczeń oraz umożliwienie występowania takich organizacji w prowadzonych postępowaniach w charakterze strony. Ponadto, analogiczną uwagę dotyczącą wyłączenia stosowania przepisów Kodeksu postępowania administracyjnego należy odnieść do określonego w projekcie ustawy (art. 7 ust. 4, art. 67 ust.1) wyłączenia stosowania w prowadzonych postępowaniach ponagleń określonych w przepisach Kodeksu. Warto rozważyć usunięcie wskazanych zapisów.
8. W art. 13 ust 1 ustawy wymieniono **przypadki odmowy wydania zezwolenia na pracę**. Wśród nich w pkt. 1 pod literami m, n, l, wymieniono okoliczności, których obiektywna **ocena przez urzędników może budzić wątpliwości**, np. czy dany podmiot spełnia



przesłanki o nieposiadaniu bądź posiadaniu źródeł finansowania do pokrycia kosztów zobowiązań. Powyższe warunki ograniczające mogą uniemożliwić rozpoczęcie działania nowym podmiotom na rynku. Ponadto, w pkt. 10 sformułowano zapis, który wymaga doprecyzowania, ponieważ nie jest jasne czy podmiot (pracodawca) zamierzający zatrudnić cudzoziemca będzie informowany o tym, czy cudzoziemiec w ciągu ostatnich dwóch lat wykorzystał zezwolenia na pracę zgodnie z celem. W przeciwnym wypadku przedsiębiorca poniesie koszty złożenia wniosku i otrzyma odmowę.

9. W art. 14 ustawy sformułowano zapis zbyt ogólny dotyczący odmowy wydania zezwolenia na pracę, jeśli podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi nie dopełnił obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi lub innym osobom lub obowiązków związanych z prowadzeniem działalności. Zapis ten wymaga doprecyzowania **o jakich obowiązkach jest mowa i określenia jasnych kryteriów oceny**, które spowodują ocenę negatywną.
10. W art. 21 ustawy przewidziano możliwość wykonywania przez cudzoziemca pracy w oczekiwaniu na wydanie nowego zezwolenia, na warunkach określonych w dotychczas wydanym zezwoleniu. **W przypadku zmian w zakresie nowego zezwolenia, wskazany przepis będzie uniemożliwiał ich wprowadzenie do czasu wydania nowego zezwolenia**, pomimo wykonywania pracy przez cudzoziemca. Warto rozważyć warunkowe dopuszczenie cudzoziemca do pracy na nowych warunkach, określonych we wniosku o wydanie nowego zezwolenia. W tym zakresie wskazany przepis powinien zostać zmodyfikowany lub wykreślony.
11. W art. 28 ust. 1 przewidziano delegację dla ministra właściwego do spraw gospodarki do stworzenia wykazu przedsiębiorców wykonujących na terytorium RP działalność gospodarczą o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej. **Przepis ten może prowadzić do dyskryminacji na rynku pracy podmiotów ze sektora MŚP**. Warto rozważyć usunięcie wskazanego zapisu lub jego zmianę, tak aby uwzględniał on sytuację podmiotów z sektora MŚP.
12. W artykule 30 ustawy wprowadzona została nowa przesłanka udzielenia zezwolenia na pracę, jaką jest wymóg, aby wymiar czasu pracy cudzoziemca nie był niższy niż ¼ etatu i wyższy niż pełny wymiar czasu pracy. **Ograniczenie dotyczące swobody zatrudniania**



cudzoziemców, takie jak np. **wymóg zawarcia umowy w wymiarze co najmniej ¼ etatu może w negatywny sposób wpływać na atrakcyjność zatrudniania cudzoziemców** w oparciu o umowę o pracę, w szczególności w sektorze MŚP. Wprowadzenie takiego wymogu nie znajduje uzasadnienia w odniesieniu do innych obowiązujących przepisów. Kodeks pracy, który zawiera regulacje dotyczące zawierania umów o pracę, nie przewiduje minimalnego wymiaru etatu na jaki powinien zostać zatrudniony pracownik. Wprowadzona regulacja w sposób sztuczny i nie odnoszący się do wymogów rynkowych zmierza do uregulowania wskazanej kwestii, ograniczając jednocześnie swobodę zatrudnienia cudzoziemców. W tym zakresie należały rozważyć usunięcie wskazanego zapisu. Ponadto, ograniczenie wymiaru czasu pracy nie było wyższy niż pełny wymiar czasu pracy, może spowodować mniejsze zainteresowanie polskim rynkiem pracy cudzoziemców, zainteresowanych jak najwyższym zarobkiem i liczbą godzin pracy.

13. Zgodnie z art. 59 ustawy **czynsz najmu kwatery mieszkalnej określony w umowie najmu nie może być wygórowany w stosunku do wynagrodzenia netto**, które otrzymuje cudzoziemiec w okresie najmu, biorąc pod uwagę standard zakwaterowania i stawki rynkowe. W jaki sposób wynajmujący ma stwierdzić ten fakt i potwierdzić poziom wynagrodzenia netto wynajmującego? Zapis ten warto przeredagować, uszczegółowić lub skreślić. Może on prowadzić do rozszerzenia szarej strefy najmu lokali.
14. Zgodnie z artykułem 78 ustawy minister właściwy do spraw pracy może opracować resortowy program aktywizacyjny dla cudzoziemców przebywających legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Celem programu ma być wspieranie aktywizacji zawodowej, integracji i aktywności społecznej cudzoziemców. **Wśród realizatorów tego programu określonych w art. 78 ust. 5 nie wskazano samorządu gospodarczego**, w tym Izb i cechów rzemieślniczych zaangażowanych w organizację nauki zawodów i potwierdzanie kwalifikacji w ramach dualnego modelu kształcenia. Warte rozważania jest rozszerzenie uczestników konkursu.
15. Zgodnie z art. 82 projektu ustawy minister właściwy do spraw pracy będzie mógł dofinansować z Funduszu Pracy koszty szkolenia z języka polskiego dla cudzoziemców przebywających legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, posiadających dyplom



lekarza, lekarza dentysty, pielęgniarki lub położnej. Wskazany przepis w sposób nieuzasadniony ogranicza katalog zawodów, w których możliwie jest dofinansowanie kosztów szkolenia z języka polskiego. Zasadnym byłoby **rozszerzenie wskazanego katalogu na wszystkie zawody określone w Barometrze Zawodów** jako w których występuje deficyt osób poszukujących pracy poprzez wskazanie tych zawodów wprost w projekcie ustawy lub poprzez odesłanie do zewnętrznych dokumentów, aktualnych w danym roku kalendarzowym. Umożliwiłoby to elastyczne dostosowanie wskazanego instrumentu wsparcia do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy.

16. **Zaostrzenie kar** określone w art. 84 grzywną w wysokości nawet do 50000 zł za każdy przypadek takiego zatrudnienia można uznać za zbyt radykalne. Ponadto, **nakładanie kary grzywny nie niższej niż 1000 zł na cudzoziemca**, który nielegalnie wykonuje pracę, może budzić uzasadnione wątpliwości. Cudzoziemiec słabo zaznajomiony z polskim kodeksem pracy i przedmiotową ustawą może paść ofiarą nieuczciwego przedsiębiorcy i dodatkowo zostać ukarany grzywną.
17. Zgodnie z art. 114. ustawa wchodzi w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. Przewidziany w ustawie okres vacatio legis jest okresem stosunkowo krótkim, w szczególności biorąc pod uwagę zakres i ilość projektowanych zmian. Czasochłonne i kosztochłonne dostosowanie systemów informatycznych oraz przygotowanie przedsiębiorców wymaga dłuższego okresu. **Wprowadzenie nowych zasad powinno nastąpić z początkiem kolejnego roku od uchwalenia ustawy.**

4. Ocena wpływu regulacji.

Ustawa wprowadza pewne pozytywne zmiany, dotyczące zwiększenia zakresu możliwości zatrudniania cudzoziemców oraz częściowego ułatwienia procedur dla podmiotów zatrudniających cudzoziemców. Ponadto zakłada ujednoczenie przepisów i zwiększenie nadzoru nad procesem zatrudniania. Jednak niektóre rozwiązania, np.: dotyczące tłumaczenia umów mogą wydłużyć procedury i zwiększyć obciążenia biurokratyczne, zwłaszcza dla mniejszych przedsiębiorstw.



Wpływ projektowanej ustawy na sektor mikro, małych i średnich przedsiębiorstw można pod pewnymi względami ocenić korzystnie, zwłaszcza na branże takie jak: budownictwo, część usług, zbiór owoców, agencje pracy tymczasowej, których działalność jest obecnie silnie uzależniona od dostępności pracowników cudzoziemskich. Niemniej, wprowadzone zmiany mogą początkowo wywołać spore wątpliwości wśród pracodawców zainteresowanych zatrudnieniem cudzoziemców, w tym zwłaszcza wśród małych przedsiębiorców dla których podążanie za zmieniającymi się regulacjami jest znacznym wyzwaniem.

W krótkiej perspektywie, w okresie dostosowania do wprowadzonych zmian, ustawa może niekorzystnie wpłynąć na konkurencyjność małych firm i ich zdolność do zatrudniania cudzoziemców, a także spowodować otrzymywanie licznych kar przez przedsiębiorców.

Proponowane rozwiązania mogą przyczynić się do uproszczenia rekrutacji cudzoziemców przez rolników i przedsiębiorcom zatrudniającym pracowników do prac sezonowych, przy jednoczesnym umożliwieniu długotrwałego zatrudnienia w pozostałych branżach opierających się w dużej mierze na pracy cudzoziemców.

Za słuszną zmianę, można uznać rezygnację z wymogu przedstawienia w postępowaniu o wydanie zezwolenia na pracę informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy, tzw.: „testu rynku pracy”. W praktyce oznacza to rezygnację z procedury określającej działania, jakie podejmuje urząd pracy oraz pracodawca w celu wydania/uzyskania informacji starosty. Wskazane przepisy wprowadzały zbędną i niekiedy całkowicie niepotrzebne procedury dotyczące zawierania umów z cudzoziemcami.

Pozytywnie należy ocenić również możliwość ubiegania się o dofinansowanie kursów językowych dla cudzoziemców, przebywających legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, posiadających dyplom lekarza, lekarza dentystry, pielęgniarki lub położnej. Przyjęte rozwiązania mają na celu wsparcie pozyskania pracowników we wskazanych powyżej zawodach, uznanych za zawody deficytowe. Nie będą one miały jednak bezpośredniego przełożenia na sektor MŚP. Dopiero ewentualne rozszerzenia katalogu zawodów na wszystkie zawody, w których może występować lub występuje deficyt w zatrudnieniu, może mieć wpływ na działalność przedsiębiorców z sektora MŚP, poprzez ułatwienie pozyskiwania, zatrudniania i zdolności do pracy takich pracowników. Ułatwiłoby to również udział



cudzoziemców w szkoleniach oraz kursach uzupełniających i doskonalących kwalifikacje zawodowe.

Liczne uwagi i wątpliwości dotyczące przedmiotowej ustawy, zgłaszane przez wielu uczestników konsultacji jej projektu, na wszystkich etapach prac legislacyjnych, które nie były w pełni uwzględnione i wyjaśnione- wskazują, że projekt ten z pewnością będzie wymagał szybkiego doskonalenia lub obszernych wyjaśnień interpretacyjnych w niedługiej przyszłości. Zwłaszcza zgłaszane w Sejmie i Senacie wątpliwości do projektu ustawy, dotyczące jego zgodności z prawem europejskim powinny być szczegółowo przeanalizowane.

Można spodziewać się, że ewentualne szybkie wejście w życie regulacji spowoduje znaczne zamieszanie wśród przedsiębiorców chcących zatrudnić cudzoziemców.

5. Podsumowanie

Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, wprowadza pewne pozytywne zmiany dotyczące procedur zatrudnienia cudzoziemców, ale wywołuje również pewne wątpliwości interpretacyjne i zawiera budzące wątpliwości lub niekorzystne zapisy. W początkowym okresie obowiązywania może w pewnym stopniu utrudnić zatrudnianie cudzoziemców zwłaszcza przez małe firmy.

Sposób procedowania projektu ustawy na etapie prac parlamentarnych, w trakcie których wniesiono liczne poprawki merytoryczne, w tym np. poprawki Senatu do poprawek Sejmu, budzi wątpliwości co do jakości i klarowności przygotowanych rozwiązań prawnych.

Ostatecznie przyjętą przez Sejm ustawę i przekazaną do podpisu Prezydentowi RP, warto poddać szybkiej nowelizacji uwzględniającej przedstawione w punkcie 3 uwagi i propozycje.