

# WSPÓLNE STANOWISKO ORGANIZACJI PRACODAWCÓW WOJEWÓDZTWA POMORSKIEGO

## - SZTAB POMORSKICH PRZEDSIĘBIORCÓW -

---

Gdańsk, 12 października 2022 roku

### UWAGI DO PROJEKTU USTAWY

#### O ZATRUDNIANIU CUDZOZIEMCÓW Z DNIA 12.09.2022 ROKU.

Przygotowane przez Sztab Pomorskich Przedsiębiorców w dniu 10.10.2022

Sztab Pomorskich Przedsiębiorców, z uwagi na niezwykle istotną rolę jaką odgrywają w naszej gospodarce pracownicy – obcokrajowcy, przedkłada uwagi i rekomendacje do projektu *Ustawy o zatrudnieniu cudzoziemców z 12.09.2022 roku*. W odniesieniu do przedstawionego projektu ustawy zwracamy szczególną uwagę na kwestie jak niżej:

1) Sztynność rozwiązań widoczną m.in. w pkt d i e (błędnie oznaczonego jako f) Art. 2, ust.2, a wynikającą z nadal utrzymywanych zapisów uniemożliwiających zatrudnienie cudzoziemca w tej samej firmie na innym/kolejnym stanowisku wg potrzeb firmy na niezmiennych warunkach płacowych lub na lepszych warunkach zatrudnienia. Rekomenduje się wprowadzenie elastycznych zapisów, które umożliwią wykonywanie pracy na tych samych warunkach lecz na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pobyt czasowy lub w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o zatrudnieniu cudzoziemca.

Wnioskujemy o zdecydowaną zmianę pkt e (błędnie oznaczonego jako f) na formułę pozwalającą na odstępstwa od zapisanych ograniczeń.

Propozycje odstępstw/zmian :

- zmiana stanowiska pracy jest możliwa po uzyskaniu pisemnej zgody zatrudnionego, lub
- wprowadzi się do zezwoleń i oświadczeń możliwość wykazu stanowisk, na których może być zatrudniony cudzoziemiec (do kilku stanowisk w jednej firmie), lub
- wprowadzona zostanie regulacja, która umożliwi zmianę stanowiska i warunków pracy pod warunkiem powiadomienia o zmianie stosownego urzędu.

W obecnej sytuacji narastającego kryzysu gospodarczego, konieczności elastycznego zarządzania firmą swoboda rotowania stanowiskami pracy wg potrzeb tego samego pracodawcy powinna być dopuszczalna i jest wręcz koniecznością.

2) Wnioskujemy o zmianę w pkt 6 Art. 2 dotyczącą zagranicznych podmiotów zatrudniających na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Proponujemy zawęzić ogólne określenie podmiotu zagranicznego do podmiotu zagranicznego z obszaru UE, Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej.

Powyższe ograniczenie zwiększy gwarancję jakości i transparentności zatrudnienia przez podmioty zagraniczne. Obecnie niejednokrotnie nasi przedsiębiorcy otrzymują informację od pracowników z Ukrainy, że muszą płacić ukraińskim agencjom za zatrudnienie w Polsce. Ochroni to również polskich przedsiębiorców przed nieuczciwą konkurencją.

Podobne ograniczenia dot. podmiotów zagranicznych powinny dotyczyć również pkt 4 rt.. 6 .

3) Podobnie jak w opisanym wyżej przykładzie z Art. 2., wprowadzona zmiana i uelastycznienie zapisów wymagałoby zmiany w ppkt h pkt 4 ust 1 Art. 9 dotyczącym opisu zakresu obowiązków, który powinien być poszerzony o powierzany zakres i możliwy w przypadku zmiany stanowiska.

4) Kolejnym przejawem niezwykle sztywności rozwiązań ustawy jest ust 2 Art. 9. w brzmieniu „Jeżeli cudzoziemiec będzie wykonywał pracę w okresie krótszym niż miesiąc, we wniosku o udzielenie zezwolenia na pracę podaje się liczbę godzin pracy i wynagrodzenie za cały okres.” W przypadku gdy w wykonywanej pracy nastąpią opóźnienia (to kwestia zarówno relacji z kontrahentami jak i np. warunków pogodowych), to każda kolejna godzina ponad to co zostało wpisane w zezwoleniu będzie traktowana jako nielegalne zatrudnienie... (obecna interpretacja PIP). Jest to niezwykle sztywne rozwiązanie i uciążliwe ze względów prawnych i organizacyjnych. Jest to również kwestia finansowa i mogących powstawać szkód w przypadku całkowicie niezgodnego z procesem produkcyjnym i technologicznym przerywania czynności z uwagi na upływ czasu w zezwoleniu. Rekomendujemy uelastycznienie zapisu poprzez np.

- wpisanie gwarantowanego minimum czasu niezbędnego do wykonania zadania i nie mniej niż wynika to z proporcjonalności do minimalnego wynagrodzenia w danym roku.

5) Usztywniającym funkcjonowanie firm jest zapis pkt 6 ust 1 Art. 13 „cudzoziemiec na podstawie umowy z pracodawcą, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, wykonywałby pracę na rzecz i pod kierownictwem osoby trzeciej”. Zapis ten może uderzyć w podwykonawców. Nie we wszystkich pracach usługi może świadczyć agencja pracy tymczasowej (prace na wysokościach, zbiornikach, pracach niebezpiecznych). Zapis ten może uderzyć m.in. w branżę budowlaną, gdzie podwykonawstwo jest standardem.

6) Rekomendujemy wejście w życie zapisów ust 4 Art. 13 ustawy w przypadku, gdy wskaźnik

bezrobocia na danym terenie przekroczy określony poziom np. 7,5%. Wejście w życie omawianego przepisu nie może nie być określone obiektywnymi przesłankami prowadząc do nieprzewidywalnego działania zaskakującego przedsiębiorców. Obserwowanie pewnych wskaźników pozwoli na przygotowanie się na określone związane z nimi sytuacje. Zmiana w Art. 13 musiałaby zostać powiązana ze zmianą zapisów w Art. 63, m.in w ustępie 3 tego artykułu co pozwoliłoby uniknąć kosztów administracyjnych w tym np. obwieszczeń.

7) Ustęp 1 Art. 17 „Art. 17. 1. Podmiot zatrudniający, któremu wydano zezwolenie na pracę: 1) uwzględnia w umowie z cudzoziemcem warunki określone w zezwoleniu na pracę lub zmianę warunków, która nie wymaga zmiany lub uzyskania nowego zezwolenia na pracę” wymaga doprecyzowania, że chodzi o zatrudnienie o pracę i umowy cywilno-prawne. W opinii naszych organizacji działających zachodzi uzasadniona obawa interpretacji ze strony PIP zawężających wszystkie interpretacje do umów o pracę. Uwaga odnosi się również do pkt 3) Art. 67.

8) Generalnego rozszerzenia wymagają zapisy Art. 18. Artykuł ten powinien obejmować również sytuacje, gdy pracownik pozostaje zatrudniony u tego samego pracodawcy lecz na innym stanowisku (objętym rozszerzonym zgłoszeniem) wykonując inne czynności.

Dodatkowo w pkt 3 ust 1 Art. 18 proponujemy dodać „lub umowy o pracę na umowę cywilnoprawną”.

W pkt 4 ust 1 Art. 18 rekomendujemy dopisać zdanie „dotyczy zarówno umów o pracę jak i umów cywilnoprawnych”. Wniosek wynika z obawy o stosowanie wykładni zawężającej dla tego przepisu stosowanej dla wykładni przepisów przez PIP.

9) W Art. 29 proponujemy wykreślić ustęp 2. Informacja o pracodawcy „użytkownika”. Agencja jest formalnym pracodawcą i bierze na siebie odpowiedzialność za legalność zatrudnienia. Ogranicza to elastyczne zarządzanie personelem, co jest jedną z podstaw działania agencji pracy tymczasowej. Zmiana dotycząca pracodawcy „użytkownika” w konsekwencji wykreślenia powinna również nastąpić odpowiednio w pkt 3 i 4 ust 1 Art. 60.

10) Doprecyzowania wymaga Art. 30 projektu ustawy w zakresie dotyczącym formy powiadamiania Wojewodów, terminów określenia np. czy powiadomienie działa z dniem wystania.

11) Rekomendujemy skreślenie w pkt 3 ustęp 1 Art. 32. Ograniczenie dla umów cywilnoprawnych poprzez wydanie zezwolenia na okres nie dłuższy niż 1 rok nie ma uzasadnienia poza dążeniem do ograniczania funkcjonowania tej formy umów i narażania stron umowy na dodatkowe uciążliwości formalne i administracyjne oraz koszty. W sytuacji kryzysu oraz braku pracowników zdaniem naszych organizacji takie ograniczenia nie mają uzasadnienia. Podobne uwagi zgłaszamy do zapisów Art. 38. Również wprowadzających nadmierne ograniczenia. Wydaje się, że sam fakt delegowania pracownika

do pracy w Polsce i złożenie stosownego oświadczenia przez podmiot delegujący jest wystarczającą podstawą do wydania zezwolenia bez nakładania dodatkowych ograniczeń.

12) W pkt 4 Art. 39 proponujemy podniesienie wskaźnika z 70% aktualnego w dniu złożenia wniosku przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, do 80% co pozwoli na większą ochronę dla polskich podmiotów – agencji pracy tymczasowej.

13) W Art. 60 pkt 3 ppkt g - na końcu zdania proponujemy dopisać: „nie mniejszym niż”.

Jest to również sztywne rozwiązanie, uciążliwe i niebezpieczne dla zatrudniających ze względów prawnych i organizacyjnych. Tak sztywne oznaczenie ilości godzin w miesiącu spowoduje, że wszystkie godziny ponad to co zadeklarowano w oświadczeniu, może zostać zinterpretowane jako nielegalne zatrudnienie (obecne stanowisko PIP).

14) W Art.61 proponujemy obniżyć opłatę do oświadczenia o zatrudnieniu cudzoziemca do maksymalnie 5% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przyjęte w projekcie 25% oznacza, że w przyszłym roku może to być koszt 900 zł od oświadczenia. Dodając do tego i tak rosnące koszty w firmach (media, inflacja, minimalne wynagrodzenia) to kolejny koszt niekorzystny dla firm.

15) Wnioskujemy o zmianę w Art. 69. 1. „Jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, który zatrudniał cudzoziemca przez okres nie krótszy niż 3 miesiące w związku z oświadczeniem o zatrudnieniu cudzoziemca wpisanym do ewidencji oświadczeń, złożył przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu wniosek o udzielenie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę, a wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń uważa się za legalną od dnia upływu ważności tego oświadczenia do dnia udzielenia zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie.” Poprzez dopisanie słów „lub umowy cywilnoprawnej” w miejscu po słowach „...cudzoziemca na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę .....”

Biorąc pod uwagę, że zatrudniający płaci wszystkie daniny publiczne to pominięcie proponowanego zapisu należy uznać za dyskryminujące.

16) Proponujemy również rozszerzyć odpowiedzialność karną w pkt 5, Art. 76 w brzmieniu:

„Kto żąda od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za pośrednictwo w znalezieniu pracy lub za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę ..... „

Jest to podyktowane ochroną cudzoziemców przed nielegalnymi „pośrednikami” pobierającymi comiesięczne haracze od zatrudnionego.

**Uwzględnienie proponowanych przez nas zapisów jest niezwykle istotne z uwagi na odpowiedzialność karną określoną w Rozdziale 8 projektowanej ustawy. Pracodawca powinien mieć jasność co do wprowadzanych w życie przepisów. Ustawodawca powinien dążyć do ograniczenia możliwości stosowania różnych interpretacji zarówno przez pracodawców jak i instytucje kontrolne nadużywające takie możliwości. Ustawa poza precyzyjnością zapisów w naszym odczuciu powinna zapewnić elastyczność funkcjonowania rynku pracy jak i firm zatrudniających cudzoziemców.**

***Organizacje pracodawców z województwa pomorskiego:***

- ***Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw,***
- ***Loża Gdańska Business Centre Club,***
- ***Forum Pracodawców Północy,***
- ***Pracodawcy Pomorza,***
- ***Gdański Klub Biznesu,***
- ***Regionalna Izba Gospodarcza Pomorza,***
- ***Kaszubski Związek Pracodawców,***
- ***Regionalna Izba Przedsiębiorców NORDA,***
- ***Starogardzki Klub Biznesu – Związek Pracodawców,***
- ***Wojewódzkie Zrzeszenie Handlu i Usług,***
- ***Polskie Stowarzyszenie Kobiet Biznesu.***