

Tom 10/2018, ss. 417-441
ISSN 0860-5637
DOI: 10.19251/rtnp/2018.10(19)
www.rtnp.pwshplock.pl

Jolanta Drobot

Uniwersytet w Białymstoku

Renata Waśkiel

Uniwersytet w Białymstoku

**NOWE ZASADY ZATRUDNIANIA
CUDZOZIEMCÓW W POLSCE W ZAKRESIE
PRACY SEZONOWEJ I KRÓTKOTERMINOWEJ**

**New rules of employment of foreigners in Poland in the context
of seasonal and shot-term work**

Abstract:

The article covers issues related to the changes introduced to the Act of 20 April 2004 on employment promotion and labour market institutions, effective from 1.01.2018. The presented considerations refer to the issue of employment of foreigners in the territory of our country, which is important for the Polish labour market. The study focuses on two thematic blocks. The first of these is the permission for seasonal work, the second is the short-term work of foreigners in the Republic of Poland.

Keywords: seasonal work, short-term work, employment of foreigners, Polish labour market

Abstrakt:

Artykuł obejmuje zagadnienia związane ze zmianami wprowadzonymi do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, obowiązujące od 1.01.2018 r. Prezentowane rozważania odnoszą się do istotnej dla polskiego rynku pracy kwestii, jaką jest zatrudnianie cudzoziemców na terytorium naszego kraju. Opracowanie koncentruje się wokół dwóch bloków tematycznych. Pierwszym z nich jest zezwolenie na pracę sezonową, drugim zaś – praca krótkoterminowa cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej.

Słowa kluczowe: praca sezonowa, praca krótkoterminowa, zatrudnienie cudzoziemców, zezwolenie na pracę sezonową, procedura oświadczeniowa, wpis do ewidencji oświadczeń

I. WSTĘP

1 stycznia 2018 r. weszły w życie zmiany wprowadzone w ustawie z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹, odnoszące się m.in. do przyjmowania cudzoziemców w celu wykonywania pracy sezonowej i krótkoterminowej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Wprowadzone, jak i zmienione, rozwiązania są konsekwencją wdrożenia do polskiego porządku prawnego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26 lutego 2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich, w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego².

Przedmiotem i celem niniejszego artykułu jest przedstawienie najważniejszych zmian, dotyczących zatrudniania cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie pracy sezonowej i krótkoterminowej. Zachodzi potrzeba ustalenia, jakie nowe rozwiązania niesie ze sobą wprowadzenie do wspomnianej ustawy możliwości wydawania zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemców (pierwszy problem badawczy

¹ Ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2017 r. poz. 1065 z późn. zm., dalej j ako u.p.z.i.r.p.

² Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26.02.2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego, Dz. U. UE. L. z 2014 r. Nr 94, str. 375, dalej jako Dyrektywa 2014/36/UE.

ogólny). Łączy się z tym konieczność wyjaśnienia, co należy rozumieć przez pojęcie pracy sezonowej, kto może ubiegać się o wydanie zezwolenia i na jaki okres oraz jaka jest procedura ubiegania się o wydanie zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemca. Omówienia również wymaga kwestia budząca największe wątpliwości, czyli katalog prac sezonowych. Wskazuje się bowiem, że w praktyce może on nie odpowiadać potrzebom wszystkich przedsiębiorców, prowadzących działalność o takim charakterze³.

Jeśli zaś chodzi o możliwość wykonywania pracy krótkoterminowej przez cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej, należy ustalić, jakie modyfikacje dotychczasowych rozwiązań wprowadził ustawodawca (drugi problem badawczy ogólny). Aby odpowiedzieć na to pytanie konieczne jest dokonanie analizy warunków, jakie umożliwiają skorzystanie z tej preferencyjnej formy zatrudnienia. Istotny jest zwłaszcza katalog państw, których obywatele są uprawnieni do wykonywania pracy krótkoterminowej, a także rodzaje działalności, których prowadzenie uprawnia do wpisu oświadczenia. Mając na uwadze cel przyświecający autorom nowelizacji, a mianowicie uszczelnienie procedury oświadczeniowej, warto także przeanalizować instrumenty mające temu służyć oraz podjąć próbę prognozy ich skuteczności. Celem artykułu jest także zweryfikowanie, czy badane przepisy przewidują dodatkowe rozwiązania ulepszające oraz usprawniające procedurę oświadczeniową.

Poruszana problematyka wymaga omówienia, gdyż nowe unormowania mają duże znaczenie dla rozwoju naszego kraju pod względem społecznym oraz ekonomiczno-gospodarczym. Szacuje się, iż rocznie około 50-80 tys. pracodawców i innych podmiotów zatrudniających cudzoziemców skorzysta z możliwości zatrudnienia cudzoziemca w oparciu o te przepisy, przy czym może chodzić nawet o zatrudnienie od 400 do 800 tysięcy cudzoziemców na terytorium Polski⁴. Nowe regulacje będą miały

³ D. Nowak, M. Gajda, *Zatrudnianie cudzoziemca przy pracy sezonowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 4, s. 30.

⁴ Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw z projektami aktów wykonawczych, druk sejmowy nr 1494, Warszawa, 12 kwietnia 2017 r., tabela oceny skutków regulacji dostępu cudzoziemców do polskiego rynku pracy, s. 1.

również duży wpływ na uzupełnienie braków kadrowych na określonych rynkach pracy.

II. ZEZWOLENIA NA PRACĘ SEZONOWĄ CUDZOZIEMCÓW

Pojęcie pracy sezonowej

Zgodnie z art. 88 ust. 2 u.p.z.i.r.p. zezwolenie na pracę sezonową, o którym mowa w art. 88n-88y, jest wymagane, jeżeli cudzoziemiec wykonuje na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej pracę w zakresie działalności, określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 9 na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (praca sezonowa).

W celu dokonania szczegółowej wykładni definicji legalnej pracy sezonowej należy zwrócić uwagę na poszczególne elementy tego określenia. Na początku wyjaśnienia wymaga pojęcie cudzoziemca. Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 7 u.p.z.i.r.p. ilekroć w ustawie jest mowa o cudzoziemcu – oznacza to osobę nieposiadającą obywatelstwa polskiego. Innymi słowy cudzoziemcem jest każdy, kto posiada inne niż polskie obywatelstwo. Cudzoziemcami są również tzw. bezpaństwowcy (apatrydzi), czyli osoby nieposiadające żadnego obywatelstwa, osoby, których obywatelstwo nie zostało określone, jak i osoby posiadające dwa lub więcej obywatelstwa. Statusu cudzoziemca natomiast nie ma człowiek posiadający obywatelstwo polskie, który jednocześnie jest obywatelem innego państwa lub innych państw⁵. Uwzględniając jednak treść i cel Dyrektywy 2014/36/UE, uznać należy, że nowe przepisy odnoszą się do obywateli państw trzecich, które nie są członkami Unii Europejskiej, EOG oraz Szwajcarii. Obywatele wskazanych podmiotów prawa międzynarodowego publicznego nie muszą bowiem posiadać odrębnego zezwolenia na pracę⁶.

⁵ E. Bielak-Jomaa, *Pojęcie i kategorie cudzoziemców z punktu widzenia dostępu do rynku pracy*, [w:] *Zatrudnianie cudzoziemców*, red. Z. Góral, Warszawa 2015, s. 133.

⁶ D. Nowak, M. Gajda, op. cit., s. 26.

Istotne jest także ustalenie, co należy rozumieć pod pojęciem podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcovi. W myśl art. 2 ust. 1 pkt 21b u.p.z.i.r.p. jest to jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej lub osoba fizyczna, która na podstawie umowy lub innego stosunku prawnego powierza wykonywanie pracy cudzoziemcovi. Chodzi zatem o pracodawców w rozumieniu Kodeksu pracy⁷, jak też o podmioty podejmujące współpracę z cudzoziemcami w oparciu o umowy cywilnoprawne (na przykład zleceniodawca lub zamawiający)⁸. W praktyce jednostką taką będzie w szczególności agencja zatrudnienia.

Ustawodawca w definicji pracy sezonowej wskazał, że praca ma być wykonywana w zakresie działalności określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 9 u.p.z.i.r.p. Na mocy tej delegacji ustawowej zostało wydane rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)⁹, którego załącznik określa rodzaje działalności gospodarczej według tej klasyfikacji. Powyższy akt prawny wszedł w życie 1 stycznia 2018 r. Zgodnie z jego treścią praca cudzoziemców na podstawie zezwolenia na pracę sezonową może odbywać się w zakresie rolnictwa, leśnictwa, łowiectwa i rybactwa (sekcja A) oraz w obszarze działalności związanej z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi (sekcja I). Uważa się, że prace sezonowe we wskazanych branżach związane są z konkretnym okresem w roku, w którym ze względu na powtarzające się wydarzenie lub typ wydarzeń, podlegające uwarunkowaniom sezonowym, zapotrzebowanie na siłę roboczą jest znacznie wyższe, aniżeli zapotrzebowanie związane ze zwyczajnymi działalnościami¹⁰. Podkreślenia wymaga, iż podmioty prowadzące działalność, związaną

⁷ Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 2018 r. poz. 917, dalej jako k.p. Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

⁸ M. Culepa, *Komentarz do art. 88, [w:] Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, M. Culepa, M. Rotkiewicz, D. Wołoszyn-Kądziółka, Warszawa 2015, s. 509.

⁹ Dz.U. 2017 poz. 2348.

¹⁰ D. Nowak, M. Gajda, op. cit., s. 27.

z warunkami atmosferycznymi lub wykonywaną w danym okresie w ciągu roku, nie mogą ubiegać się o wydanie zezwolenia na pracę sezonową, jeżeli działalność ta nie jest ujęta w przepisach rozporządzenia. Możliwe jest jednak złożenie wniosku o wydanie innego zezwolenia bądź skorzystanie z procedury oświadczeniowej¹¹, która została omówiona szerzej w dalszej części opracowania. Ponadto zezwolenie na pracę sezonową na terytorium Polski daje możliwość powierzenia pracy bez wskazywania konkretnego jej rodzaju. Akt uprawnia do wykonywania przez cudzoziemca na rzecz podmiotu powierzającego wszystkich określonych w rozporządzeniu rodzajów pracy sezonowej¹².

Ustawodawca, konstruując nowe regulacje w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, nie wskazał, na jakiej podstawie ma nastąpić powierzenie pracy (w tym pracy sezonowej). Wobec braku szczegółowego unormowania należy sięgnąć do jednej z podstawowych zasad prawa cywilnego, jaką jest zasada swobody umów¹³. Zarówno wykonywanie pracy w oparciu o umowę o pracę, jak i świadczenie usług na podstawie umowy cywilnoprawnej, czyni zadość tej zasadzie. Umowa cywilnoprawna nie będzie zatem stanowiła przeszkody w powierzeniu pracy. Warto jednak zaznaczyć, że zgodnie z art. 88 w ust. 3 u.p.z.i.r.p. przed przystąpieniem stron umowy do jej zawarcia, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, obowiązany jest przedstawić mu tłumaczenie umowy na język dla niego zrozumiały. Ustawodawca nie określił również, czy przekład ma być dokonany na język ojczysty przyszłego pracownika, czy też na inny, jakim włada cudzoziemiec. Posłużenie się pojęciem „język dla niego zrozumiały” pozwala sądzić, że oba warianty są dopuszczalne. Przykładowo, gdyby obywatel Wietnamu zainteresowany wykonywaniem pracy sezonowej w Polsce, posługiwał się językiem angielskim w stopniu pozwalającym na możliwość zapoznania się z umową i zrozumienia jej

¹¹ Ibidem, s. 27.

¹² Uzasadnienie do projektu ustawy..., op. cit, s. 12.

¹³ Zasada swobody umów wynika z art. 353 ustawy z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny, ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny, Dz. U. z 2017 r. poz. 459 z późn. zm., dalej jako k.c.

treści, nie ma w naszej ocenie przeszkód, aby sporządzić dokument właśnie w tym języku. Dodatkowo cudzoziemiec powinien otrzymać co najmniej kopię dokumentów dotyczących jego zatrudnienia¹⁴, w tym umowę, na podstawie której wykonywana będzie praca sezonowa w Polsce.

Okres, na jaki przyznawane jest zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca

Zezwolenie na pracę sezonową w sektorach wskazanych w rozporządzeniu udzielane jest na okres, nieprzekraczający 9 miesięcy w roku kalendarzowym. Termin ten biegnie od momentu pierwszego wjazdu cudzoziemca na terytorium strefy Schengen, w celu wykonywania pracy sezonowej. Za datę pierwszego wjazdu uznać należy chwilę, w której cudzoziemiec zaczyna korzystać z uprawnień związanych z posiadaniem wizy. Data wjazdu ustalana jest na podstawie pieczęci w paszporcie wbijanej na wszystkich zewnętrznych granicach strefy Schengen¹⁵. W stosunku do obowiązujących dotychczas regulacji, które dopuszczały maksymalnie sześciomiesięczny pobyt cudzoziemca w Polsce, jest to korzystna zmiana¹⁶. Wydłużenie terminu pozwoli podmiotowi powierzającemu, prowadzącemu działalność w wybranych branżach, uzyskać większą stabilność zatrudnienia i produkcji. Wskazać bowiem należy, że dla większości pracodawców sześciomiesięczny okres legalnego zatrudniania cudzoziemców w Polsce był zdecydowanie za krótki.

Na czym rzecz może zostać wydane zezwolenie na pracę sezonową?

Ustawa przewiduje znaczne rozszerzenie zakresu państw, których obywatele mogą uzyskać zezwolenie na pracę sezonową. Wykorzystywany dotychczas system oświadczeń, obejmował zaledwie sześć wybranych krajów¹⁷. Obecnie o zezwolenie mogą ubiegać się co do zasady obywatele

¹⁴ M. Culepa, op. cit., s. 527.

¹⁵ Uzasadnienie do projektu ustawy..., op. cit., s. 5.

¹⁶ *Nowe zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce*, serwis www.poranny.pl, 18.12.2017, <http://www.poranny.pl/strefa-biznesu/a/nowe-zasady-zatrudniania-cudzoziemcow-w-polsce,12778035/> [dostęp: 2018-01-20].

¹⁷ A. Zatyka-Szlachcic, *Nowe zezwolenia na pracę sezonową i krótkoterminową świadczoną przez cudzoziemców*, serwis www.prawo.pl, 5.05.2016, <https://www.prawo.pl/>

wszystkich państw trzecich. Wyjątek stanowi Korea Północna. W 2017 r. przyjęto międzynarodowe sankcje, zmierzające do eliminacji zatrudnienia obywateli tego kraju. Ograniczenie to stanowi odpowiedź na szeroko pojętą działalność prowojenną i nuklearną władz Koreańskiej Republiki Ludowej. Ponadto w ubiegłych latach liczba pozwoleń na pracę w Polsce wydawanych północnokoreańskim obywatelom była niewielka. Polska nie jest także związana umową bilateralną, która przewidywałaby współpracę z Koreą Północną w zakresie wymiany pracowników¹⁸.

Warto dodać, że procedura związana z wydaniem zezwolenia dotyczy przede wszystkim cudzoziemców, którzy przebywają poza granicami Polski. Niemniej jednak akt ten w niektórych sytuacjach może dotyczyć także obcokrajowców przebywających w Polsce.

Tryb i warunki rozpoznania wniosku

Zezwolenie na pracę sezonową wydawane jest przez starostę właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Stanowi to zmianę w stosunku do poprzedniego stanu prawnego, w którym organem uprawnionym do wydania tego aktu był wojewoda¹⁹. Z treści art. 88n ust. 1 w zw. z art. 9 ust. 1 pkt 17a u.p.z.i.r.p. wynika, że realizacja obowiązków starosty, co do wydawania zezwoleń na pracę sezonową, odbywa się w ramach zadań własnych samorządu powiatu, w zakresie realizowania zadań związanych z podejmowaniem przez cudzoziemców pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Jednocześnie ustawodawca rozwiął wątpliwości co do określenia właściwości starosty do prowadzenia postępowania, w przedmiocie wydania przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, w przypadku zmiany właściwości starosty ze względu na zmianę siedziby

kadry/nowe-zezwolenia-na-prace-sezonowa-i-krotkoterminowa-swadczone-przez-cudzoziemcow,285487.html [dostęp: 2018-01-20].

¹⁸ Sz. Piegza, *Polska nie przyjmie robotników z Korei Północnej? MSZ: nie jesteśmy zobowiązani do wymiany pracowników*, serwis [www.wiadomosci.onet.pl](http://wiadomosci.onet.pl), 20.06.2016, <https://wiadomosci.onet.pl/tylko-w-onecie/polska-nie-przyjmie-robotnikow-z-korei-polnocnej-msz-nie-jestesmy-zobowiazani-do/vvpb9s> [dostęp: 2018-01-20].

¹⁹ R. Stępień, *Nowe zasady przyjmowania cudzoziemców do pracy sezonowej i krótkoterminowej*, Rubryka aktualności, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 9, s. 451.

lub miejsca zamieszkania podmiotu powierzającego pracę sezonową cudzoziemcowi. W takim przypadku właściwość organu określa się na dzień złożenia wniosku (art. 88n ust. 2 u.p.z.i.r.p.)²⁰.

Ze względu na to, że starostowie realizują zadania w granicach administracyjnych powiatów, przyznanie im kompetencji w zakresie wydawania zezwoleń może przyczynić się do zapewnienia wnioskodawcom większej dostępności właściwych organów. W efekcie zmiana ta pozwoli także na szybsze powierzenie pracy cudzoziemcowi. Wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową faktycznie składany jest w Powiatowym Urzędzie Pracy. Ma to swoje uzasadnienie w tym, że jako jednostka pomocnicza przy staroście, bezpośrednio mu podlega. Przyznanie przez ustawodawcę wymienionych zadań starostom, a nie innym podmiotom, wynika także z szerszego kontekstu. Wskazanym organom administracyjnym powierzono bowiem zadania związane z realizacją programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy w obszarze powiatu.

Po nowelizacji procedura wydawania zezwoleń na pracę sezonową przebiega analogicznie do dotychczasowych rozwiązań, z modyfikacjami, które stanowią następstwo uwzględnienia specyfiki pracy sezonowej²¹.

Organ w przypadkach niewymagających prowadzenia postępowania wyjaśniającego, winien rozpatrzyć wniosek, w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia kompletnego wniosku. W sprawach, w których koniecznym jest przeprowadzenie takiego postępowania, termin został wydłużony do 30 dni kalendarzowych. Co więcej, Powiatowe Urzędy Pracy mogą wymagać dołączenia do wniosku dokumentów, potwierdzających niezaleganie przez wnioskodawcę z uiszczaniem zaliczek na podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenia społeczne²².

Ustawodawca w art. 88a ust. 1aa w zw. z art. 88x ust. 2 u.p.z.i.r.p. szczegółowo wymienił elementy konieczne wniosku o zezwolenie na pracę sezonową cudzoziemca.

²⁰ A. Drabek, *Komentarz do art. 88b, w: Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz*, red. Z. Góral, Warszawa 2016, s. 916.

²¹ Uzasadnienie do projektu ustawy..., op. cit., s. 24.

²² D. Nowak, M. Gajda, op. cit., s. 28.

Jeśli cudzoziemiec jest zainteresowany podjęciem pracy sezonowej i zamierza wjechać w tym celu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, podmiot powierzający, z którym zostanie podjęta współpraca, winien sformułować wniosek zgodnie z zasadami określonymi w wyżej powołanych przepisach, po czym złożyć wniosek we właściwym miejscowo Powiatowym Urzędzie Pracy. Równocześnie nie mogą wystąpić okoliczności, z powodu których odmawia się wydania zezwolenia na pracę sezonową. Przykładem sytuacji uzasadniającej odmowę jest posiadanie przez cudzoziemca obywatelstwa Korei Północnej. Co ciekawe, sam cudzoziemiec nie posiada w tym postępowaniu statusu strony, mimo że postępowanie to w sposób oczywisty go dotyczy. Nie ma on zatem prawa uczestniczenia w tym postępowaniu czy też złożenia odwołania od niekorzystnego dla niego rozstrzygnięcia. Status strony ma wyłącznie podmiot powierzający pracę²³.

Wnioskodawca winien dodatkowo spełnić warunki dotyczące wynagrodzenia i tzw. badania rynku pracy. Do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę sezonową należy dołączyć informację starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub informację o negatywnym wyniku rekrutacji, organizowanej dla tego podmiotu, sporządzoną z uwzględnieniem pierwszeństwa dostępu do rynku pracy obywatelom Polski (art. 88o ust. 1 w zw. z art. 88c ust. 1 pkt 2 u.p.z.i.r.p.). W tym celu podmiot powierzający winien wystąpić z wnioskiem o udostępnienie przez starostę powyższych danych²⁴. Dodatkowo przyjmuje się, że zatrudnienie cudzoziemca może nastąpić wyłącznie w sytuacji konieczności uzupełnienia braku na lokalnym rynku pracy albo zachowania odpowiedniej kontroli przez zagraniczny podmiot dominujący w danym przedsiębiorstwie²⁵. Jednocześnie w kontekście tzw. badania rynku pracy aktualność zachowuje wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z 18 kwietnia 1996 r., w myśl którego organy zatrudnienia orzekają o zatrudnieniu bądź odmowie

²³ K. Schiffter, *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce po wejściu w życie nowej ustawy o cudzoziemcach*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 10, s. 525.

²⁴ A. Drabek, op. cit., s. 916-917.

²⁵ M. Culepa, op. cit., s. 506.

udzielenia zezwolenia na zatrudnienie cudzoziemców na terenie Polski, kierując się wyłącznie oceną sytuacji na rynku pracy i potrzebami zakładów pracy. Sąd wskazał, że nie można w szczególności uznać za poprawne stanowiska, że potrzeba tzw. nostryfikacji świadectw ukończenia szkoły i wydane w tym przedmiocie zaświadczenie stanowi w istocie „wyrażenie zgody” na wykonywanie określonego zawodu²⁶.

Należy również wspomnieć, że obowiązku załączenia informacji o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla podmiotu, który wniośkuje o wydanie zezwolenia, nie stosuje się w przypadku chęci powierzenia pracy obywatelowi Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. W tym przypadku, po spełnieniu określonych warunków, istnieje możliwość tzw. wielosezonowego zezwolenia na pracę. Na wniosek podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi, organ może wyrazić zgodę na wykonywanie przez cudzoziemca pracy sezonowej nie dłużej niż przez 9 miesięcy w danym roku kalendarzowym i odpowiednio w 3 kolejnych latach kalendarzowych (art. 88q u.p.z.i.r.p.). Innymi słowy podmiot powierzający może uzyskać kilka zezwoleń na pracę sezonową dla cudzoziemca, na podstawie jednorazowo zewidencjonowanego wniosku, o ile spełni dodatkowe wymagania ustawowe²⁷.

Jeśli wniosek spełnia wszystkie wymogi formalne, została wniesiona opłata w kwocie 30,00 zł oraz podmiot powierzający pracę wykazał wszystkie niezbędne okoliczności, właściwy starosta wpisuje wniosek do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej, po czym wydaje podmiotowi powierzającemu wykonywanie pracy cudzoziemcowi zaświadczenie o wpisie²⁸. W tym momencie rolą podmiotu powierzającego pracę jest przekazanie zaświadczenia cudzoziemcowi, który dopiero po otrzymaniu tego dokumentu, będzie mógł ubiegać się o wydanie wizy krajowej, w celu wykonywania pracy w Polsce. Chodzi o wizę typu D, którą wydaje

²⁶ Wyrok NSA z 18.04.1996 r., II SA 872/95, LEX nr 654867.

²⁷ D. Nowak, M. Gajda, op. cit., s. 29.

²⁸ K. Gospodarowicz, M. Macyszyn, *Etat dla cudzoziemca lepszy niż kontrakt cywilny*, serwis www.rp.pl, 9.11.2017 r., <https://www.rp.pl/Kadry/311099985-Etat-dla-cudzoziemca-lepszy-niz-kontrakt-cywilny.html> [dostęp: 27.12.2017].

placówka dyplomatyczna właściwa według miejsca zamieszkania osoby ubiegającej się. Cudzoziemiec zamierzający podjąć pracę w Polsce będzie mógł wjechać na terytorium kraju także w ramach tzw. ruchu bezwizowego. Zezwolenie na pracę sezonową zostanie wydane w momencie przyjazdu obcokrajowca do Rzeczypospolitej Polskiej. Fizycznie otrzyma je podmiot powierzający pracę. Powinien on wówczas przedstawić właściwemu staroście kopię ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Polski oraz informację o adresie zakwaterowania na czas pobytu w RP²⁹.

Istotne jest to, że zezwolenie wydaje się, jeżeli wysokość wynagrodzenia, która będzie określona w umowie z cudzoziemcem, nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących, w tym samym wymiarze czasu, pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku. Dotyczy to każdej umowy zawieranej z obywatelem innego państwa, w tym również umowy cywilnoprawnej. Ponadto należy zauważyć, że nie chodzi w tym przypadku o minimalne wynagrodzenie za pracę. Pracownik sezonowy musi otrzymywać taką samą lub nie niższą płacę, jak polski pracownik, zatrudniony na tym samym stanowisku. Zasada ta rozciąga się również na dodatki wypłacane do wynagrodzenia. Wysokość płacy pracodawca będzie musiał wykazać w składanym wniosku o zezwolenie³⁰. Wprowadzenie takich rozwiązań ma służyć zapobieganiu zatrudnianiu obywateli innych państw, za niższe wynagrodzenie, zamiast obywateli Polski, a tym samym powodowaniu wypierania obywateli Polski z rynku pracy. Z drugiej strony, cudzoziemiec będzie miał zapewnioną godziwą płacę oraz ochronę przed ewentualnym wyzyskiem ze strony podmiotu powierzającego.

Ostatecznie praca cudzoziemca będzie traktowana jako legalna po spełnieniu dwóch przesłanek. Pierwszą z nich jest wymóg jej wykonywania na warunkach określonych w zaświadczeniu o dokonaniu wpisu do ewidencji od następnego dnia, w którym pracodawca przedłoży w Powiatowym

²⁹ Ibidem.

³⁰ Ibidem.

Urzędzie Pracy kopię ważnego dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Polski. W trakcie wykonywania pracy wnioskodawca musi nadto poinformować starostę o adresie zamieszkania cudzoziemca (art. 88p ust. 7 u.p.z.i.r.p.).

III. PRACA KRÓTKOTERMINOWA CUDZOZIEMCÓW W RZECZY- POSPOLITEJ POLSKIEJ

1. Przyczyny zmian w zakresie przepisów dotyczących pracy krótkoterminowej

W odróżnieniu od pojęcia „praca sezonowa”, termin „praca krótkoterminowa” nie jest określeniem zaczerpniętym z tekstu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Jest to przyjęty w języku prawniczym termin, oznaczający pracę wykonywaną bez zezwolenia na podstawie wpisanego do ewidencji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (tzw. procedura oświadczeniowa). Zwrot „praca krótkoterminowa” pojawia się w uzasadnieniu do projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i niektórych innych ustaw, jak również w artykułach prasowych³¹.

Do 1 stycznia 2018 roku praca krótkoterminowa była uregulowana w rozporządzeniu³². Na mocy najnowszej nowelizacji, przepisy dotyczące tej instytucji, zostały przeniesione do aktu rangi ustawowej. Wprowadzono także dodatkowe regulacje, służące rozwiązaniu problemów związanych z jej nadużywaniem.

³¹ M. Chądzyński, G. Osiecki, *Rząd łaskawszy dla Ukraińców: uszczelnienie systemu, ale zatrudnienie nadal na oświadczeniu*, serwis www.gazetaprawna.pl, 6.12.2016, <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/999119,zgoda-miedzy-ministrami-w-sprawie-ukraincow.html,komentarze-najnowsze,1> [dostęp: 27.12.2018], U. Mirowska-Łoskot, *Szwed: Krótkoterminowe zatrudnianie cudzoziemców nie służy Polsce*, serwis www.gazetaprawna.pl, 28.12.2016, <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1005737,szwed-o-zatrudnianiu-cudzoziemcow-w-polsce.html> [dostęp: 28.12.2017].

³² Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 21.04.2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. 2015, poz. 588.

Powszechne były przypadki, w których cudzoziemiec wykorzystywał procedurę oświadczeniową, w celu przedostania się do strefy Schengen. Na wstępnym etapie prac nowelizacyjnych Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej opowiadało się za całkowitym zniesieniem zatrudnienia krótkoterminowego³³. Problem związany z nieszczelnością procedury oświadczeniowej potwierdza raport Najwyższej Izby Kontroli, z którego wynika, że na samym Podkarpaciu ponad 80% cudzoziemców wykorzystywało procedurę w celu korzystania z dobrodziejstw ruchu bezwizowego. NIK ustaliła także, że jedna z polskich firm złożyła 35000 oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcom³⁴. Ze względu na duże zapotrzebowanie polskich firm na pracę wykonywaną przez cudzoziemców zrezygnowano z likwidacji procedury oświadczeniowej. Istotną przyczyną były także plany Komisji Europejskiej, dotyczące wprowadzenia ruchu bezwizowego dla obywateli Ukrainy, co mogłoby doprowadzić do umniejszenia atrakcyjności Polski jako kraju zatrudnienia.

2. Warunki wykonywania pracy krótkoterminowej

Od 1 stycznia 2018 roku przepisy ustawy regulują zasady zatrudniania pracowników krótkoterminowych. Do artykułu 87 ustawy dodano ustępy 3 oraz 4. Na podstawie art. 87 ust. 3 u.p.z.i.r.p. można wyróżnić 5 warunków, które muszą być spełnione, aby praca mogła być wykonywana przez cudzoziemca bez zezwolenia. Pierwszym z nich jest posiadanie obywatelstwa jednego z państw określonych w rozporządzeniu wydanym na podstawie art. 90 ust. 10 pkt 2 u.p.z.i.r.p.³⁵. Katalog tych państw nie uległ zmianie. Z § 2 powołanego aktu wykonawczego wynika, że są to Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Rosja i Ukraina. Zgodnie z uzasadnieniem projektu,

³³ M. Chądzyński, G. Osiecki, op. cit., U. Mirowska-Łoskot, op. cit.

³⁴ Ibidem, za: NIK, informacja o wynikach kontroli, Nr ewid. 39/2016/I/15/005/LRZ, <https://docplayer.pl/26743694-Lrz-i-15-005-wystapienie-pokontrolne.html> [dostęp: 29.12.2018].

³⁵ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8.12.2017 w sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, Dz.U. 2017 poz. 2349.

wybór padł na te państwa ze względu na cele polityki migracyjnej promującej migrację z państw zbliżonych kulturowo i terytorialnie³⁶.

Kolejną przesłanką zwolnienia z uzyskania zezwolenia jest wykonywanie pracy innej niż sezonowa. Z analizy rozporządzenia w sprawie podklas działalności według klasyfikacji PKD, w których jest wykonywana praca sezonowa³⁷ wynika, że praca krótkoterminowa może być wykonywana w zakresie działalności gospodarczej innej niż rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo oraz w obszarze działalności gospodarczej innej niż działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi.

Trzecią przesłanką jest określony czas trwania pracy krótkoterminowej. Jest to praca wykonywana przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Ciągłość jej wykonywania nie jest wymagana, co umożliwia zastosowanie art. 114 k.c., zgodnie z którym miesiąc odpowiada 30 dniom. 6 miesięcy jest zatem równe 180 dniom³⁸.

Innym warunkiem koniecznym do skorzystania z preferencyjnej formy zatrudnienia jest wpisanie przez Powiatowy Urząd Pracy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń przed rozpoczęciem pracy. Dodatkowo praca ta musi być świadczona na warunkach określonych w zarejestrowanym dokumencie.

Artykuł 87 ust. 4 u.p.z.i.r.p. modyfikuje niejako postanowienia ustępu 3. tego samego artykułu, gdyż dopuszcza możliwość wykonywania pracy krótkoterminowej przez obywateli państw innych niż Armenia, Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Rosja oraz Ukraina. Analizowany przepis otwiera zatem katalog państw i rozszerza możliwość stosowania procedury oświadczeniowej. Oprócz spełnienia warunków wymienionych w ustępie 3., ustawa wymaga jednak, aby powierzona praca mieściła się w zakresie ściśle określonych w rozporządzeniu zawodów. Należy zauważyć, że minister właściwy do spraw pracy wydaje taki akt wykonawczy

³⁶ Uzasadnienie do projektu ustawy..., op. cit., s. 16.

³⁷ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8.12.2017 w sprawie państw..., op.cit.

³⁸ A. Matłacz, *12 pytań o zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców*, serwis www.prawo.pl, 5.01.2018, <https://www.prawo.pl/kadry/12-pytan-o-zmiany-w-zatrudnianiu-cudzoziemcow,267392.html> [dostęp: 8.01.2018].

fakultatywnie, jeżeli uzna, że wymagają tego potrzeby rynku pracy. Jak dotąd rozporządzenie nie zostało wydane, a zatem art. 87 ust. 4 u.p.z.i.r.p. nie może być zastosowany w praktyce.

3. Procedura oświadczeniowa

Praca krótkoterminowa łączy się z tzw. procedurą oświadczeniową, gdyż jedną z przesłanek wykonywania przez cudzoziemca pracy tego rodzaju jest wpisanie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń. Wymogi formalne dotyczące takiego oświadczenia określono w art. 88z u.p.z.i.r.p. Dokument sporządzany jest przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi. Powinien zawierać dane podmiotu powierzającego, informacje dotyczące cudzoziemca, określenie pracy oferowanej cudzoziemcowi, a także dane pracodawcy użytkownika, jeżeli oświadczenie obejmuje pracę cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego. Wymienione elementy oświadczenia odpowiadają zakresowi danych wymaganych przed 1 stycznia 2018 roku.

Oświadczenie jest wpisywane do ewidencji oświadczeń przez Powiatowy Urząd Pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu podmiotu powierzającego, jeżeli zostaną spełnione warunki określone w art. 87 ust. 3 i 4 u.p.z.i.r.p., przy czym okres wykonywania pracy, określony w złożonym oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz okresy pracy wykonywanej na podstawie oświadczeń wpisanych do ewidencji oświadczeń, muszą wynieść łącznie nie dłużej niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, niezależnie od liczby podmiotów, powierzających temu cudzoziemcowi wykonywanie pracy. Powiatowy Urząd Pracy dokonuje wpisu nie później niż w terminie 7 dni od dnia otrzymania oświadczenia. Jeżeli sprawa wymaga postępowania wyjaśniającego, termin zostaje wydłużony do 21 dni od dnia otrzymania oświadczenia.

Nadto podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, pisemnie powiadamia właściwy powiatowy urząd pracy o podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy, jak również o niepodjęciu pracy w terminie 7 dni

od dnia rozpoczęcia pracy, określonego w ewidencji oświadczeń (art. 88z ust. 13 u.p.z.i.r.p.).

4. Odmowa wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń

Zmniejszeniu liczby oświadczeń składanych dla pozoru ma służyć art. 88z ust. 5 oraz 6 u.p.z.i.r.p., dotyczący odmowy wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń. Jest to najistotniejsza zmiana w zakresie procedury oświadczeniowej. Decyzję w sprawie odmowy wydaje starosta, z zachowaniem powyższych terminów. Przesłanki odmowy można podzielić na obligatoryjne oraz fakultatywne. Wśród przesłanek obligatoryjnych znajdują się przyczyny leżące po stronie podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi (takie, jak karalność za określone czyny z Kodeksy karnego), a także przekroczenie limitu oświadczeń, o którym mowa w art. 90b ust. 3 u.p.z.i.r.p. Jest to maksymalna liczba oświadczeń, która w danym roku kalendarzowym może zostać wpisana do ewidencji oświadczeń przez starostów. Limit ten może być określony w akcie wykonawczym do ustawy.

Przesłanki fakultatywnej odmowy wpisu zawarto w art. 88z ust. 6 u.p.z.i.r.p. Zgodnie z tym przepisem starosta może wydać decyzję o odmowie wpisania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń, jeżeli z okoliczności wynika, że oświadczenie zostało złożone dla pozoru, oświadczenie będzie wykorzystane przez cudzoziemca w celu innym niż wykonywanie pracy dla danego podmiotu lub podmiot, powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzaniem pracy innym osobom, np. nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu, niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi lub nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej uzasadniającej powierzenie pracy danemu cudzoziemcowi w danym okresie.

Ze względu na umieszczenie w przepisie niesprecyzowanych przesłanek („z okoliczności wynika”, „dla pozoru”), jego stosowanie będzie ściśle związane z uznaniowością starosty. Zastosowanie takich zwrotów należy uznać za niezbędne ze względu na konieczność ograniczenia

nadużyć oraz uszczelnienia procedur dotyczących wykonywania pracy krótkoterminowej, na podstawie oświadczenia podmiotu powierzającego pracę. Niemniej jednak należy mieć na uwadze, że przepisy te powinny być stosowane w taki sposób, aby nie doprowadzić do bezpodstawnego ograniczenia cudzoziemcom dostępu do pracy w Rzeczypospolitej Polskiej, a pracodawcom – możliwości zapełnienia luki w zatrudnieniu.

Za dobre rozwiązanie należy uznać pozostawienie otwartego katalogu przyczyn wydania decyzji odmownej. Umieszczenie w konstrukcji przepisu enumeratywnego wyliczenia sytuacji, w których starosta wydawałby decyzje o odmowie wpisu byłoby rozwiązaniem nieskutecznym, ze względu na możliwość obierania nowych sposobów na korzystanie z procedury oświadczeniowej niezgodnie z jej przeznaczeniem. Dynamika tego zjawiska wymagałaby zbyt częstych nowelizacji ustawy.

5. Utrata ważności oświadczenia a legalność pracy cudzoziemca

Interesującą instytucją jest wprowadzona w art. 88za ust. 1 u.p.z.i.r.p. możliwość zastosowania fikcji prawnej, polegającej na uznawaniu za legalną pracy wykonywanej w czasie od dnia upływu ważności oświadczenia o powierzeniu pracy, wpisanego do ewidencji oświadczeń do dnia wydania zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie. Konieczne jest jednak spełnienie czterech warunków. Pierwszym z nich jest zatrudnianie cudzoziemca przez podmiot powierzający przez okres nie krótszy niż 3 miesiące w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanym do ewidencji oświadczeń. Dodatkowo konieczne jest złożenie przez podmiot powierzający przed upływem daty zakończenia pracy, wskazanej w oświadczeniu wniosku o wydanie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tym samym stanowisku, na podstawie umowy o pracę. Wniosek nie może zawierać braków formalnych, lecz istnieje możliwość ich uzupełnienia w terminie. Praca cudzoziemca musi być przy tym wykonywana na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń (art. 88 za ust. 1 u.p.z.i.r.p.).

Fikcja prawna oparta jest na kontrfaktycznym (nieznajdującym empirycznego potwierdzenia) założeniu³⁹. W tym przypadku polega ona na tym, że pomimo braku ważności oświadczenia oraz przejściowego braku zezwolenia na pracę, praca cudzoziemca uważana jest za legalną. Zastosowanie przez ustawodawcę takiego zabiegu zapewnia cudzoziemcowi ciągłość zatrudnienia, zaś pracodawcy stabilność kadrową.

IV. PODSUMOWANIE

Konkludując, wśród zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy znalazło się wiele rozwiązań mających na celu ułatwienie podejmowania i wykonywania pracy sezonowej oraz krótkoterminowej przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Stwierdzić jednak trzeba, że regulacje analizowanej ustawy, dotyczące wydawania zezwoleń na pracę sezonową będą służyć zaspokojeniu braków kadrowych, jedynie części polskich przedsiębiorców. Wprowadzone przepisy nie wyczerpują bowiem wszystkich potrzeb polskiego rynku pracy. Przykładowo nowelizacja, w omawianym zakresie, nie objęła branży budowlanej, gdzie obserwuje się spadek zainteresowania Polaków podejmowania tego rodzaju pracy. Problematiczne może okazać się również stosowanie nowych przepisów przez Powiatowe Urzędy Pracy, w szczególności z uwagi na niejednoznaczność zapisów oraz brak konkretnych wytycznych ze strony autorów nowelizacji. Niemniej wprowadzone zmiany stanowią duży krok w stronę rozszerzenia możliwości dopuszczania obcokrajowców do polskiego rynku pracy. Nie można przy tym pomijać faktu, że regulacje dotyczące wydawania zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemcom służyć mają również zapewnieniu im większej ochrony, w szczególności w zakresie wypłacanych im wynagrodzeń za pracę. W efekcie polski rynek pracy staje się atrakcyjnym kierunkiem migracji zarobkowych.

W zakresie pracy krótkoterminowej do korzystnych zmian należy zaliczyć przede wszystkim przyznanie staroście kompetencji do odmowy

³⁹ A. Bator, A. Kozak, S. Kaźmierczyk, Z. Pulka, *Wprowadzenie do nauk prawnych. Leksykon tematyczny*, Warszawa 2012, s. 207.

wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy krótkoterminowej. Katalog sytuacji, w których odmowa jest możliwa, bądź konieczna nie pozostawia wątpliwości, że zgodnie z zamysłem inicjatorów nowelizacji, procedura oświadczeniowa zostanie uszczelniona. Należy jednak zwrócić uwagę na to, że nowe przepisy zawierają nieprecyzyjne przesłanki fakultatywnej odmowy wpisu. Powodzenie tej instytucji będzie zatem zależało od umiejętnego zastosowania prawa. Na aprobatę zasługuje zmiana rangi przepisów dotyczących pracy krótkoterminowej. Jako instytucja powszechnie stosowana przez pracodawców w Rzeczypospolitej Polskiej, słusznie przeniesiona została do aktu wyższego rzędu. Procedura oświadczeniowa zostanie usprawniona dzięki mechanizmowi uznania pracy cudzoziemca za legalną, od dnia upływu ważności oświadczenia do dnia wydania decyzji, w przedmiocie zezwolenia na pracę. Oszczędzi to pracodawcom zbędnych formalności. Z kolei regulacja dotycząca określania limitów zatrudnienia cudzoziemców, jako swoista bariera chroniąca przed niekontrolowanym napływem cudzoziemców zarobkowych, stanowi dopełnienie procedur mających na celu ochronę rodzimych pracowników.

Nowe rozwiązania mogą znacznie przyczynić się nie tylko do zwiększenia ochrony polskiego rynku pracy. Zapewnienie większej kontroli napływu cudzoziemców do Polski ma zasadnicze znaczenie także dla bezpieczeństwa naszego kraju, gdyż zapobiegnie rozwojowi przestępczości w zakresie pośrednictwa pomiędzy wystawiającymi oświadczenia a obcokrajowcami. Usprawnienie procedur powinno odnieść korzystne skutki również na obszarze demografii. Zapewnienie legalnego i korzystnego dla rynku pracy charakteru migracji zarobkowych do Rzeczypospolitej Polskiej jest konieczne ze względu na kurczenie się zasobów pracy⁴⁰. Nowe przepisy mają jednak przede wszystkim zapewnić przeciwdziałanie nieuczciwej konkurencji w postaci nielegalnego zatrudniania cudzoziemców w Polsce, a także zwiększyć kontrolę dostępu potencjalnych pracowników zza granicy do polskiego rynku pracy.

⁴⁰ Według szacunków GUS, pomiędzy 2015 a 2020 r. liczba osób w wieku produkcyjnym zmniejszy się o około 550 tys., a wieku produkcyjnym mobilnym 18-44 lata o około 890 tys., Uzasadnienie projektu..., tabela oceny skutków regulacji dostępu cudzoziemców

Bibliografia

Wykaz aktów prawnych:

- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE z 26.02.2014 r. w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego, Dz. U. UE. L. z 2014 r. Nr 94, str. 375.
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 8.12.2017 w sprawie państw, do których obywatele stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, Dz.U. 2017 poz. 2349.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 21.04.2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz.U. 2015, poz. 588.
- Rozporządzenie Ministra Rodziny Pracy i Polityki Społecznej z 8.12.2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca, Dz.U. 2017 poz. 2348.
- Ustawa z 23.04.1964 r. – Kodeks cywilny, Dz. U. z 2017 r. poz. 459 z późn. zm.
- Ustawa z 26.06.1974 r. – Kodeks pracy, Dz. U. z 2018 r. poz. 917.
- Ustawa z 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz. U. z 2017 r. poz. 1065 z późn. zm.

do polskiego rynku pracy, str. 5, za: Prognoza ludności rezydującej dla Polski na lata 2015-2020, Główny Urząd Statystyczny Departament Badań Demograficznych i Rynku Pracy, https://stat.gov.pl/files/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5469/8/1/1/prognoza_rezydentow_analiza_vgm.pdf [dostęp: 2.01.2018].

Wykaz literatury:

- Bator A., Kozak A., Kaźmierczyk S., Pulka Z., *Wprowadzenie do nauk prawnych. Leksykon tematyczny*, Warszawa 2012.
- Bielak-Jomaa E., *Pojęcie i kategorie cudzoziemców z punktu widzenia dostępu do rynku pracy*, [w:] *Zatrudnianie cudzoziemców*, red. Góral Z., Warszawa 2015.
- Culepa M., Rotkiewicz M., Wołoszyn-Kądziołka D., *Komentarz do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Warszawa 2015.
- Góral Z. *Komentarz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*, Warszawa 2016.
- Nowak D., Gajda M., *Zatrudnianie cudzoziemca przy pracy sezonowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2018, nr 4.
- Schiffter K., *Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce po wejściu w życie nowej ustawy o cudzoziemcach*, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 10.
- Stępniaak R., *Nowe zasady przyjmowania cudzoziemców do pracy sezonowej i krótkoterminowej*, „Monitor Prawa Pracy” 2017, nr 9.
- Uzasadnienie do projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw z projektami aktów wykonawczych, druk sejmowy nr 1494, Warszawa, 12 kwietnia 2017 r.

Wykaz orzecznictwa:

- Wyrok NSA z 18.04.1996 r., II SA 872/95, LEX nr 654867.

Wykaz źródeł internetowych:

- Chądzyński M., Osiecki G., *Rząd łaskawszy dla Ukraińców: uszczelnienie systemu, ale zatrudnienie nadal na oświadczeniu*, serwis www.gazetaprawna.pl, 6.12.2016, <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/999119,zgoda-miedzy-ministrami-w-sprawie-ukraincow.html>, komentarze-najnowsze,1 [dostęp: 27.12.2018].
- Gospodarowicz K., Macyszyn M., *Etat dla cudzoziemca lepszy niż kontrakt cywilny*, serwis www.rp.pl, 9.11.2017 r., <https://www.rp.pl>

rp.pl/Kadry/311099985-Etat-dla-cudzoziemca-lepszy-niz-kontrakt-cywilny.html [dostęp: 27.12.2017].

Matłacz A., *12 pytań o zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców*, serwis www.prawo.pl, 5.01.2018, <https://www.prawo.pl/kadry/12-pytan-o-zmiany-w-zatrudnianiu-cudzoziemcow,267392.html> [dostęp: 8.01.2018].

Mirowska-Łoskot U., *Szwed: Krótkoterminowe zatrudnianie cudzoziemców nie służy Polsce*, serwis www.gazetaprawna.pl, 28.12.2016, <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/1005737,szwed-o-zatrudnianiu-cudzoziemcow-w-polsce.html> [dostęp: 28.12.2017].

Piegza Sz., *Polska nie przyjmie robotników z Korei Północnej? MSZ: nie jesteśmy zobowiązani do wymiany pracowników*, serwis wiadomości.onet.pl, 20.06.2016, <https://wiadomosci.onet.pl/tylko-w-onecie/polska-nie-pryjmie-robotnikow-z-korei-polnocnej-msz-nie-jestesmy-zobowiazani-do/vvpb9s> [dostęp: 20.01.2018].

Zatyka-Szlachcic A., *Nowe zezwolenia na pracę sezonową i krótkoterminową świadczoną przez cudzoziemców*, serwis www.prawo.pl, 5.05.2016, <https://www.prawo.pl/kadry/nowe-zezwolenia-na-prace-sezonowa-i-krotkoterminowa-swiadczone-przez-cudzoziemcow,285487.html> [dostęp: 20.01.2018].

Nowe zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce, serwis www.poranny.pl, 18.12.2017, <http://www.poranny.pl/strefa-biznesu/a/nowe-zasady-zatrudniania-cudzoziemcow-w-polsce,12778035/> [dostęp: 21.01.2018].