

Warszawa, 24.05.2023 r.

WRP-II.431.1.2022

**Pani Krystyna Zwolińska**  
**Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy**  
**w Piasecznie**  
**ul. Ludwika Czajewicza 2/4**  
**05-500 Piaseczno**

### **WYSTĄPIENIE POKONTROLNE**

Na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 735, zwanej dalej ustawą), kontrolerzy:

- Pani Alicja Wojciechowicz - Kierownik Oddziału Zezwoleń na Pracę,
- Pani Angelika Bąba – Starszy Inspektor Wojewódzki,
- Pani Agata Kłyś – Starszy Specjalista,
- Pani Adrianna Olejnik-Słodka – Starszy Specjalista, występująca jako przewodnicząca zespołu kontrolującego,

przeprowadzili w dniach od 29.09.2022 r. do 31.01.2023 r. kontrolę problemową w Powiatowym Urzędzie Pracy w Piasecznie, ul. Ludwika Czajewicza 2/4, 05-500 Piaseczno. Przedmiot kontroli obejmował ocenę realizacji przez starostę zadań związanych z badaniem i analizowaniem sytuacji na lokalnym rynku pracy w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca. Kontrolą objęto okres od 1 stycznia 2021 r. do 31 grudnia 2021 r.

Niniejszym, przekazuję Pani wystąpienie pokontrolne.

W okresie objętym kontrolą w Powiatowym Urzędzie Pracy w Piasecznie wydano 20 096 informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Badaniu poddano 1 005 oferty pracy złożonych w celu uzyskania informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi obejmujących obywateli polskich i cudzoziemców określonych w art. 87 ust. 1 pkt 1-11 ustawy z dnia 20

kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zarejestrowanych jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy (zwanej dalej informacją starosty).

Ocenie poddano formalnoprawną prawidłowość wydania informacji starosty oraz terminowość jej wydania. W tym celu określono 7 zagadnień poddanych ocenie oraz określono progi oceny negatywnej, tj.:

<b>I.p.</b>	<b>Zagadnienie poddane ocenie</b>	<b>Nazwa miernika</b>	<b>Sposób obliczania</b>	<b>Próg oceny negatywnej</b>
1	Kompletność zgłoszenia krajowej oferty pracy	Informacja starosty wydana na podstawie niekompletnej oferty	Liczba informacji starosty wydana na podstawie niekompletnej oferty pracy w stosunku do wszystkich poddanych badaniu informacji starosty	≥25 %
2	Wskazanie przez pracodawcę na potrzebę uzyskania informacji starosty	Informacja starosty wydana bez wskazania przez pracodawcę na potrzebę uzyskania informacji starosty	Liczba informacji starosty wydana bez wskazania przez pracodawcę na potrzebę uzyskania informacji starosty do liczby informacji starosty poddanych badaniu	≥0%
3	Realizacja obowiązku dokonania analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy	Informacja starosty wydana bez przeprowadzenia analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy	Liczba informacji starosty wydana bez przeprowadzenia analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy do liczby informacji starosty poddanych badaniu	≥0%
4	Zachowanie właściwości miejscowej do wydania podmiotowi informacji starosty	Informacja starosty wydana niezgodnie z właściwością miejscową określoną przepisami prawa	Liczba informacji starosty wydana niezgodnie z przepisami art. 88c ust. 1 pkt 2 art. 88c pkt 1a-1b ustawy o promocji zatrudnienia w stosunku do wszystkich poddanych badaniu informacji starosty	≥0%
5	Zgodność wydawanych informacji starosty ze złożonymi ofertami pracy	Informacja starosty wydana niezgodnie z przyjętą ofertą pracy	Liczba informacji starosty wydana niezgodnie ze złożoną ofertą pracy w stosunku do wszystkich poddanych badaniu informacji starosty	≥5%
6	Kompletność wymaganych elementów informacji starosty	Dane wymagane przepisami prawa, których nie zawarto w informacji starosty	Liczba informacji starosty, których nie zawierają wymaganych danych w stosunku do wszystkich poddanych badaniu informacji starosty	≥0 %
7	Terminowość wydawania informacji starosty	Informacja starosty wydana z przekroczeniem ustawowego terminu 14 lub 21 dni	Liczba informacji starosty wydana z przekroczeniem ustawowego terminu 14 lub 21 dni do liczby informacji starosty poddanych badaniu	≥5%

## **1. Kompletność zgłoszenia krajowej oferty pracy.**

Zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 1-4 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz.U. z 2014 r. poz. 667, zwanego dalej rozporządzeniem) oferta pracy obejmuje dane dotyczące:

- pracodawcy krajowego, w tym: nazwę, adres, numer telefonu, numer identyfikacji podatkowej, informacje dotyczące okoliczności, o których mowa w art. 36 ust. 5f ustawy, informację, czy pracodawca jest agencją zatrudnienia zgłaszającą ofertę pracy tymczasowej;
- zgłaszanego miejsca pracy, w tym: nazwę stanowiska, liczbę wolnych miejsc pracy w ramach stanowiska z uwzględnieniem liczby wolnych miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych, ogólny zakres obowiązków, miejsce wykonywania pracy, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy, wysokość proponowanego wynagrodzenia brutto, datę rozpoczęcia pracy, informację o systemie i rozkładzie czasu pracy, system wynagradzania, wymiar czasu pracy i okres zatrudnienia w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę albo okres wykonywania umowy w przypadku umowy cywilnoprawnej, oznaczenie, czy oferta pracy jest ofertą pracy tymczasowej w rozumieniu art. 19g ustawy;
- oczekiwań pracodawcy krajowego wobec kandydatów do pracy, w tym: poziom wykształcenia, umiejętności, uprawnienia, doświadczenie zawodowe, znajomość języków obcych z określeniem poziomu ich znajomości oraz szczególne zainteresowanie zatrudnieniem kandydatów z państw EOG;
- postępowania z ofertą pracy, w tym: okres aktualności oferty, częstotliwość kontaktów z pracodawcą lub jego pracownikiem, wskazanym przez tego pracodawcę do kontaktów w sprawie oferty pracy, stwierdzenie, że oferta nie jest w tym samym czasie zgłoszona do innego powiatowego urzędu pracy na terenie kraju, możliwość upowszechniania informacji identyfikujących pracodawcę krajowego, oczekiwania dotyczące dodatkowego upowszechniania oferty pracy w wybranych państwach EOG lub przekazania oferty pracy do wskazanych powiatowych urzędów pracy w celu upowszechnienia jej w ich siedzibach.

W rozporządzeniu wskazano, że są to „dane wymagane”, czyli takie które muszą znaleźć się w zgłoszeniu oferty pracy.

**1.1 Brak wskazanego przewidywanego okresu zatrudnienia lub wykonywania umowy.**

Ustalono, że przewidywany okres zatrudnienia lub wykonywania umowy nie został podany w zgłoszeniach ofert pracy oznaczonych numerami:

CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021





Urząd Pracy wyjaśnił, że informacje te nie są wskazywane w ofercie pracy, ale w pkt 8.7 podawana jest data rozpoczęcia pracy, która automatycznie zamieszczana jest w pkt 2.9 informacji starosty jako proponowany okres wykonywania pracy. Warto podkreślić, że wcześniej przytoczony punkt rozporządzenia wskazuje również, że niezbędną daną dotyczącą zgłaszanego miejsca pracy jest data rozpoczęcia pracy. Tym samym oferta pracy powinna zawierać zarówno dane o przewidywanym okresie zatrudnienia lub wykonywania umowy jak i datę rozpoczęcia pracy.

### **1.2 Brak wskazanego wymiaru czasu pracy.**

Ustalono, że wymiar czasu pracy nie został podany w zgłoszeniu oferty pracy oznaczonym numerem CAZ.412.XXXX.2021.

Zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia oferta pracy musi zawierać dane dotyczące zgłaszanego miejsca pracy, m.in.: wymiar czasu pracy.

Urząd Pracy wyjaśnił, że nie wskazano wymiaru czasu pracy, systemu czasu pracy, systemu wynagradzania, ponieważ jako rodzaj umowy została wybrana umowa zlecenie, która nie wymaga określenia ww. warunków wykonywania pracy. Składając ofertę za pośrednictwem portalu [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl) w przypadku wyboru rodzaju umowy „umowa zlecenie” pola: 8.2 (wymiar czasu pracy), 8.3 (system czasu pracy), 8.5 (system wynagrodzenia) stają się nieaktywne, i nie ma możliwości ich wypełnienia.

Należy zauważyć, że zgodnie z załącznikiem nr 19 do Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. *w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń* (zwanego dalej rozporządzeniem w sprawie wydawania zezwolenia na pracę) informacja starosty zawiera informacje o wymiarze czasu pracy.

Warto zwrócić uwagę, że błędy systemowe (które jak wynika z wyjaśnień Urzędu Pracy, nie zostały zgłoszone do dostawcy systemu umożliwiającego składanie ofert pracy przez portal [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl)) nie mogą usprawiedliwiać wydania informacji starosty w oparciu o niekompletną ofertę pracy.

### **1.3 Brak wskazanego systemu oraz rozkładu czasu pracy, a także systemu wynagradzania.**

Ustalono, że informacje dotyczące systemu i rozkładu czasu pracy oraz/lub systemu wynagradzania nie zostały podane w zgłoszeniach ofert pracy oznaczonych numerami:







Urząd Pracy wyjaśnił, że nie wskazano wymiaru czasu pracy, systemu czasu pracy, systemu wynagradzania, ponieważ jako rodzaj umowy została wybrana umowa zlecenie, która nie wymaga określenia ww. warunków wykonywania pracy. Składając ofertę za pośrednictwem portalu [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl) w przypadku wyboru rodzaju umowy „umowa zlecenie” pola: 8.2 (wymiar czasu pracy), 8.3 (system czasu pracy), 8.5 (system wynagrodzenia) stają się nieaktywne, i nie ma możliwości ich wypełnienia. Urząd wskazał również, że umowa zlecenie nie wymaga określenia ww. warunków wykonywania pracy.

Umowę zlecenie, która jest umową cywilnoprawną, reguluje Kodeks Cywilny. Oznacza to więc, że wymiar czasu pracy, system czasu pracy czy system wynagradzania nie są ograniczone Kodeksem Pracy. Zatem od ustaleń zawartych pomiędzy stronami tj. zleceniodawcą oraz zleceniobiorcą, zależy m.in. wymiar i system czasu pracy. Należy mieć jednak na uwadze, że zgodnie z wcześniej wspomnianym rozporządzeniem informacje te muszą zostać zawarte w ofercie pracy.

Ponadto warto zwrócić uwagę, że błędy systemowe (które jak wynika z wyjaśnień Urzędu Pracy, nie zostały zgłoszone do dostawcy systemu umożliwiającego składanie ofert pracy przez portal [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl)) nie mogą usprawiedliwiać wydania informacji starosty w oparciu o niekompletną ofertę pracy.

#### **1.4 Brak wskazania częstotliwości kontaktów z pracodawcą lub jego pracownikiem wskazanym przez tego pracodawcę do kontaktów w sprawie oferty pracy.**

Ustalono, że informacje dotyczące częstotliwości kontaktów PUP z pracodawcą lub przez niego wyznaczonym pracownikiem nie zostały podane w zgłoszeniach ofert pracy oznaczonych numerami:

CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;

CAZ.412.XXXX.2021;

CAZ.412.XXXX.2021

Zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia, oferta pracy musi zawierać dane dotyczące postępowania z ofertą pracy, m.in.: częstotliwość kontaktów z pracodawcą lub jego pracownikiem, wskazanym przez tego pracodawcę do kontaktów w sprawie oferty pracy.

Urząd pracy wyjaśnił, że nie wzywano pracodawców do uzupełnienia tej pozycji w zgłoszeniu oferty, ponieważ osoby wskazane do kontaktu, regularnie współpracowały i były w stałym kontakcie z urzędem w tamtym okresie.

Nie zmienia to jednak faktu, że stały kontakt i współpraca pomiędzy urzędem a klientem nie jest tożsama z brakiem konieczności wskazania częstotliwości kontaktów w ofercie pracy.

### **1.5 Brak informacji o możliwości udostępnienia informacji identyfikującej pracodawcę.**

Ustalono, że w zgłoszeniach ofert pracy oznaczonych numerami: CAZ.412.XXXX.2021 oraz CAZ.412.XXXX.2021, nie zostało wskazane czy pracodawca wyraża zgodę na możliwości udostępnienia informacji identyfikującej.

Zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 3 rozporządzenia oferta pracy musi zawierać dane dotyczące postępowania z ofertą pracy, m.in.: możliwość upowszechniania informacji identyfikujących pracodawcę krajowego.

Urząd Pracy wskazał, że w przedmiotowych sprawach omyłkowo nie wezwano pracodawcy do uzupełnienia tej pozycji w ofercie pracy.

Podsumowując, jednym z elementów badanych w zakresie poddanych kontroli była kompletność zgłoszonej oferty pracy, zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 1-4 Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy. W wyniku kontroli ustalono, że 371 sprawdzonych ofert pracy nie zawierało wszystkich wymaganych danych, co stanowi 36,92% zweryfikowanych spraw. Najczęściej w ofercie pracy brakuje informacji o przewidywanym okresie zatrudnienia lub wykonywania umowy, informacji o systemie, rozkładzie czasu pracy, a także systemie wynagradzania oraz informacji o częstotliwości kontaktu PUP z pracodawcą bądź wyznaczoną przez niego osobą.

Do oferty pracy nie zawsze dołączone są ustalenia wysłane przez pracodawcę drogą mailową. Na próżno też szukać chociażby notatek urzędowych z rozmowy telefonicznej z pracodawcą.

Dodatkowo ustalono, że w dokumentacji poddanych kontroli spraw brak jest wydruku z ogólnodostępnych rejestrów (CEIDG, KRS, REGON) bądź adnotacji pracownika PUP, które potwierdziłyby dokonanie weryfikacji danych podmiotu zawartych w zgłoszeniu krajowej ofercie pracy.

Zaąadnienie dotyczące kompletności zgłoszonej oferty pracy ocenia się negatywnie.

## **2. Wskazanie przez pracodawcę na potrzebę uzyskania informacji starosty.**

Zgodnie z § 6 ust. 1 rozporządzenia, powiatowy urząd pracy pozyskuje i realizuje oferty pracy od pracodawców z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, które dotyczą zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W przypadku chęci zatrudnienia cudzoziemca, zgodnie z art. 88c ust. 1 pkt 2 wojewoda wydaje zezwolenie, jeśli podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi dołączył do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę informację starosty właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy, sporządzoną z uwzględnieniem pierwszeństwa dostępu do rynku pracy dla obywateli polskich oraz cudzoziemców, o których mowa w art. 87 ust. 1 pkt 1-11 ustawy. Tym samym składając ofertę pracy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi wskazuje na potrzebę uzyskania informacji starosty, zgodnie z § 6 ust. 2 rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę.

Ustalono, że pomimo wskazania przez stronę w ofercie pracy, że jest ona złożona w celu uzyskania informacji starosty, dokument ten nie został wydany w sprawach oznaczonymi numerami: CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021.

Urząd Pracy wyjaśnił, że w informację starosty nie została wydana, ponieważ pracodawca nie uzupełnił brakujących informacji w ofercie pracy, oraz że poszczególne oferty pracy zostały anulowane przez pracodawcę.

W związku z tym, że we wszystkich sprawach pracodawca wskazał na potrzebę uzyskania informacji starosty, dane zaąadnienie ocenia się pozytywnie.

### **3. Obowiązek dokonania analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy.**

Zgodnie z § 6 ust. 1 pkt 2 rozporządzeniem w sprawie wydawania zezwolenia na pracę, jeżeli warunkiem wydania przez wojewodę zezwolenia na pracę jest uzyskanie przez podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi informacji, o której mowa w art. 88c ust. 1 pkt 2 ustawy, właściwy starosta niezwłocznie sprawdza, czy wśród osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy są kandydaci spełniający wymagania określone w ofercie pracy niezaniżone lub niezawyżone w stosunku do pracy, którą ma wykonywać cudzoziemiec.

Dokonując oceny realizacji przez Powiatowy Urząd Pracy w Piasecznie obowiązku określonego w § 6 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia, na podstawie przesłanej dokumentacji ustalono, że na wydrukach ofert pracy, widniała informacja dotycząca figurowania odpowiednich kandydatów do pracy w rejestrze osób bezrobotnych. Informacja o ilości kandydatów do pracy została natomiast podana jedynie w pkt 5.1 informacji starosty.

W związku z tym, że Urząd Pracy dopełnił obowiązku wynikającego z § 6 ust. 1 pkt 2 rozporządzeniem w sprawie wydawania zezwolenia na pracę, dane zażądanie ocenia się pozytywnie.

### **4. Zachowanie właściwości miejscowej do wydania podmiotowi informacji starosty.**

Zgodnie z art. 88c ust. 1 pkt 2 ustawy, wojewoda wydaje zezwolenie na pracę, gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi dołączył do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę informację starosty właściwego ze względu na główne miejsce wykonywania pracy przez cudzoziemca o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o rejestry bezrobotnych i poszukujących pracy lub o negatywnym wyniku rekrutacji organizowanej dla pracodawcy, sporządzoną z uwzględnieniem pierwszeństwa dostępu do rynku pracy dla obywateli polskich oraz cudzoziemców, o których mowa w art. 87 ust. 1 pkt 1–11 ustawy.

W przypadku, gdy specyfika pracy wykonywanej przez cudzoziemca nie pozwala na wskazanie głównego miejsca jej wykonywania, informację, o której mowa w ust. 1 pkt 2, wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, natomiast w przypadku gdy specyfika pracy tymczasowej wykonywanej przez cudzoziemca nie pozwala na wskazanie głównego

miejsca jej wykonywania, informację, o której mowa w ust. 1 pkt 2, wydaje starosta właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy użytkownika.

Ustalono, że w zgłoszeniach CAZ.412.XXXX.2021 oraz CAZ.412.XXXX.2021, w pkt 7 oferty pracy wskazano miejsce wykonywania pracy, które nie znajduje się w powiecie piaseczyńskim, natomiast na informacji starosty podano inny adres miejsca wykonywania pracy. Urząd Pracy wyjaśnił, że miejsce wykonywania pracy ustalono z pracodawcą telefonicznie.

Po uwzględnieniu wyjaśnień Urzędu Pracy, stwierdzono, że wszystkie informacje starosty zostały wydane zgodnie z właściwością miejscową. Dane zagadnienie ocenia się pozytywnie.

#### **5. Zgodność wydanej informacji starosty ze złożoną ofertą pracy.**

Zgodnie z § 6 ust 1 rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę, jeżeli warunkiem wydania przez wojewodę zezwolenia na pracę jest uzyskanie przez podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi informacji, o której mowa w art. 88c ust. 1 pkt 2 ustawy, właściwy starosta: przyjmuje od podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi ofertę pracy”. Zatem, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi w celu uzyskania informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych, powinien złożyć do właściwego powiatowego urzędu pracy ofertę pracy, w której zgodnie z § 6 ust. 2 ww. rozporządzenia, wskazuje na potrzebę uzyskania ww. informacji. Pracodawca udowadnia przy pomocy tego dokumentu, że na lokalnym rynku pracy nie ma kandydatów spełniających wymagania wskazane w ofercie pracy oraz chcących wykonywać pracę na wskazanych warunkach zatrudnienia. Tym samym podczas prowadzenie postępowania o wydanie zezwolenia na pracę istotne jest, żeby informacja starosty była zgodna ze złożoną przez pracodawcę ofertą pracy.

Ponadto w związku z informacjami przekazywanymi przez pracodawców o wydawaniu przez urzędy pracy informacji starosty, które nie są zgodne z ofertami pracy, postanowiono dodatkowo sprawdzić, czy ma to miejsce w Urzędzie Pracy w Piasecznie.

Ustalono, że występują następujące nieprawidłowości:

## 5.1 Samodzielna zmiana stanowiska pracy.

W informacjach starosty wydanych w związku ze złożonymi ofertami pracy, oznaczonymi numerami:

CAZ.412.XXXX.2021,	CAZ.412.XXXX.2021,	CAZ.412.XXXX.2021,
CAZ.412.XXXX.2021,	CAZ.412.XXXX.2021,	CAZ.412.XXXX.2021,
CAZ.412.XXXX.2021,	CAZ.412.XXXX.2021,	CAZ.412.XXXX.2021,
CAZ.412.XXXX.2021,	CAZ.412.XXXX.2021,	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021,		

zmieniono nazwę stanowiska pracy bez konsultacji z pracodawcą, ponieważ „w pozycji „stanowisko” podawana jest tylko nazwa stanowiska, najlepiej zgodnie z klasyfikacją zawodów, a nie również wymagania” lub w niektórych przypadkach „w pkt. 2.2 informacji starosty podano nazwę stanowiska zgodnie z nazwą i kodem wybranego zawodu w pkt. 6.1”.

Warto mieć na uwadze, że każdy podmiot powierzający wykonywanie pracy może mieć własną nomenklaturę jeśli chodzi o nazewnictwo stanowisk, jakie zajmują ich pracownicy. Ponadto urząd pracy przyjmując zgłoszenie oferty pracy zobowiązany jest do określenia i przyporządkowania nazwy oraz kodu zawodu do określonego przez pracodawcę stanowiska, a nie zaś odwrotnie. Należy również wskazać, że w przypadku wątpliwości lub też braku spójności danych, organ powinien wyjaśnić wszelkie niejasności z pracodawcą. W tym miejscu należy również podkreślić, że jedynym podmiotem, który ma prawo określić i zinterpretować swoje żądanie skierowane do urzędu jest strona, czyli w tym wypadku pracodawca.

## 5.2 Błędy w przeliczaniu wynagrodzenia, wymiaru czasu pracy.

W sprawach oznaczonych numerami: CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021, błędnie przeliczono stawkę wynagrodzenia, natomiast w sprawach oznaczonych numerami: CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021 błędnie wskazano proponowany wymiar czasu pracy. Należy zauważyć, że zarówno wynagrodzenie jak i wymiar czasu pracy są informacjami, które muszą znaleźć się na wydanym zezwoleniu na pracę, zgodnie z załączoną informacją starosty. Tym samym pracodawca otrzymuje zezwolenie na pracę na warunki inne niż wskazane przez niego w ofercie pracy. Szczególnie w przypadku błędnego podania wymiaru czasu pracy,





CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021

W wyjaśnieniach Urząd Pracy wskazał, że w informacjach starosty nie zmieniano „*daty rozpoczęcia pracy z pkt. 8.7 oferty pracy, zamieszczonej automatycznie w pkt. 2.9 informacji starosty, na okres zatrudnienia z pkt. 8.1 oferty pracy, ponieważ jest to przewidywany/planowany termin zatrudnienia, który nie jest wiążącym okresem zatrudnienia. Data rozpoczęcia pracy oraz okres zatrudnienia uzależnione są od terminu wydania i okresu na jaki zostanie wydane zezwolenie na pracę. Zarówno data wskazana w pkt. 8.7, jak i okres pkt.8.1 oferty, nie są wiążącym terminem zatrudnienia cudzoziemca, w związku z tym pozostawiono datę z pkt. 8.7 oferty jako wystarczającą do podania w pkt. 2.9 informacji starosty*”.

W tym miejscu należy wskazać, że data rozpoczęcia pracy jest równoznaczna z dniem nawiązania stosunku pracy. Ponadto data jest oznaczeniem konkretnego dnia, miesiąca oraz roku, charakteryzując się przy tym pewnością wystąpienia. Faktem jest, że okres wykonywania pracy cudzoziemca zależny jest od okresu wskazanego na zezwoleniu na pracę. Zostało to również uwzględnione przez ustawodawcę, poprzez użycie w pkt 2.9. informacji starosty sformułowania „proponowany okres wykonywania pracy”. Dlatego też, w ofercie pracy podaje się przewidywany okres zatrudnienia (w przypadku umowy o pracę) lub wykonywania pracy (w przypadku umowy zlecenie).

Tym samym w pkt 2.9 informacji starosty należy wskazywać przewidywany okres wykonywania pracy wskazany przez pracodawcę w pkt 8.1. oferty pracy.

#### 5.4 Zmiana daty złożenia oferty pracy.

W informacji starosty, w pkt 2.1 podaje się datę złożenia oferty pracy. W sprawach oznaczonych numerami:

CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021;	AZ.412.XXXX.2021;	
CAZ.412.XXXX.2021;		

na informacji starosty jako datę złożenia oferty wskazano inną datę niż ta, która widnieje na wydruku oferty pracy. W wyjaśnieniach Urząd Pracy wskazał, że zmieniano datę złożenia oferty pracy, gdy oferta została złożona poza godzinami pracy urzędu bądź w weekend. Należy zauważyć, że w pkt 2.1 informacji starosty podaje się datę złożenia oferty pracy, a nie datę przyjęcia oferty pracy do realizacji.

Ponadto zgodnie z utrwalonym orzecznictwem sądownoadministracyjnym za datę wpływu pisma w postaci dokumentu elektronicznego uznaje się moment jego pojawienia się w systemie teleinformatycznym urzędu, a więc moment przesłania przez wnioskodawcę. Wynika to z art. 61 § 3a ustawy Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. z 2022 r., poz. 2000, z późn. zm.) oraz art. 41 ustawy z dnia 18 listopada 2020 r. o doręczeniach elektronicznych (Dz.U. z 2023 r., poz. 285). W przypadku ofert pracy, data ta generuje się dodatkowo na elektronicznym formularzu oferty pracy.

## 5.5 Niewskazywanie w informacji starosty wszystkich wymagań stawianych kandydatom do pracy, określonych w ofercie pracy.

Punkt 2.10 informacji starosty dotyczy wymagań jakie pracodawca stawia kandydatom do pracy. W informacjach starosty wydanych na podstawie ofert pracy oznaczonych numerami:

CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021

CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021

nie wskazano wszystkich wymagań, które pracodawca określił w pkt 9 oferty pracy.

Urząd Pracy wyjaśnił, że wymagania, które uznano za zawyżone w stosunku do rodzaju pracy, nie były wskazywane w informacji starosty i tym samym nie są oceniane w pkt 4 informacji starosty. Wskazał również, że podstawa prawna nieuwzględniania wymagań wskazanych przez pracodawcę w ofercie pracy to § 6 ust. 3 rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę, który stanowi, że w toku postępowania, o którym mowa w ust. 1, starosta nie bierze pod uwagę wskazanych w ofercie pracy wymagań, jeżeli są one zaniżone lub zawyżone w stosunku do pracy, którą cudzoziemiec ma wykonywać.

Podkreślenia wymaga, że w przytoczonym przepisie nie wskazano, że starosta nie powinien uwzględniać na informacji starosty danych wymagań, które uznał są zaniżone lub zawyżone. Zgodnie z § 6 ust. 1 pkt 2 ww. rozporządzenia starosta sprawdza czy wśród osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy są kandydaci spełniający wymagania określone w ofercie pracy niezaniżone lub niezawyżone w stosunku do pracy oraz zgodnie z § 6 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę, ocenia adekwatność wskazanych wymagań w stosunku do stanowiska lub rodzaju oferowanej pracy. Ponadto w pkt 5.1 informacji starosty podaje się liczbę obywateli polskich i cudzoziemców, o których mowa

w art. 87 ust. 1 pkt 1-11 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zarejestrowanych jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy, spełniające wymagania podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi (niezawyżone i niezaniżone).

Dlatego też, w przypadku gdy urząd pracy uzna, że wymagania są zawyżone, obligatoryjnie ocenę swoją wskazuje w pkt 4 informacji starosty i ją uzasadnia.

Warto mieć również na uwadze, że zgodnie z § 8 ust. 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i prowadzenia usług rynku pracy, w przypadku gdy uznano, że pracodawca zawarł w zgłoszeniu oferty pracy wymagania naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, urząd pracy powiadamia pracodawcę o odmowie przyjęcia oferty pracy do realizacji w odniesieniu do art. 36 ust. 5e ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, który wskazuje, że Powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną (dotyczy oferty CAZ.412.XXXX.2021).

#### **5.6 Niewskazywanie pełnego zakresu obowiązków.**

W pkt 2.11 informacji starosty podaje się zakres podstawowych obowiązków na danym stanowisku pracy. Zakres ten nie został podany w informacjach starosty wydanych w związku ze złożonymi ofertami pracy oznaczonych numerami:

CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021
CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021	CAZ.412.XXXX.2021

Urząd Pracy wyjaśnił, że podczas zmiany nazwy stanowiska zgodnie z nazwą i kodem zawodu, czynności wpisywane są do zakresu obowiązków. Wskazał również, że w niektórych sprawach czynności są sprzeczne z podanym przez pracodawcę stanowiskiem bądź są zawyżone w stosunku do proponowanego stanowiska oraz, że podawany w ofertach pracy zakres obowiązków niekiedy nie jest odpowiedni do opublikowania w CBOP, ze względu na

występujące błędy ortograficzne i stylistyczne. Natomiast w pięciu sprawach wydano informacje starosty w oparciu o zamienione druki ofert pracy.

Należy podkreślić, że w żaden sposób starosta nie jest zobligowany do oceny adekwatności zakresu obowiązków na danym stanowisku pracy. Zakres obowiązków to indywidualna kwestia podmiotu powierzającego wykonywanie pracy. Zakres obowiązków związany jest ze specyfiką pracy na danym stanowisku u konkretnego pracodawcy. Jak wskazano już wcześniej ewentualne wątpliwości powinny zostać wyjaśnione z pracodawcą. Urząd nie ma tym samym podstaw do nie wpisywania pełnego zakresu obowiązków w informacji starosty.

Podsumowując, jednym z elementów badanych w zakresie poddanych kontroli była zgodność wydawanej informacji starosty ze złożoną ofertą pracy. W wyniku kontroli ustalono, że 285 informacji starosty zostało wydanych niezgodnie ze złożoną ofertą pracy, co stanowi 28,5% zweryfikowanych spraw. Najczęściej w informacji starosty nie podawane są wymagania wskazane w ofercie pracy. Podkreślenia wymaga, że Wojewoda Mazowiecki zobowiązany jest przed wydaniem zezwolenia na pracę zweryfikować, czy dany cudzoziemiec spełnia wymagania określone w informacji starosty. Niewpisywanie wszystkich wymagań ma znaczący wpływ na prowadzone postępowanie administracyjne.

Warto również podkreślić, że często Urząd Pracy wskazywał, że kwestie zmiany stanowiska, wymagań czy zakresu obowiązków były ustalane z pracodawcą/pełnomocnikiem telefonicznie, na co nie ma żadnego dowodu w analizowanych sprawach.

Zagadnienie dotyczące zgodności wydanej informacji starosty ze złożoną ofertą pracy ocenia się negatywnie.

## **6. Kompletność wymaganych elementów informacji starosty zgodnie ze wzorem określonym w rozporządzeniu.**

Załącznik nr 19 do rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca określa elementy, jakie powinna zawierać informacja starosty.

W wyniku przeprowadzonej kontroli ustalono, że w informacjach starosty wydanych w związku z ofertami pracy oznaczonych numerami: CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021, nie uzupełniono pkt 5.1, czyli tym samym nie wskazano, liczby obywateli polskich i cudzoziemców, o których mowa w art. 87 ust. 1 pkt 1-11

ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zarejestrowanych jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy, spełniających wymagania podmiotu powierzającego wykonanie pracy cudzoziemcowi.

Urząd Pracy wyjaśnił, że ww. sprawach CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021, CAZ.412.XXXX.2021, nie uzupełniono pkt 5.1, ponieważ informacja starosty dotyczy oferty pracy w przypadku, której nie była organizowana rekrutacja, z powodu braku osób bezrobotnych i poszukujących pracy spełniających wymagania podmiotu powierzającego wykonanie pracy cudzoziemcowi. Natomiast w sprawie CAZ.412.XXXX.2021 omyłkowo nie uzupełniono pkt 5.1 informacji starosty.

Wyjaśnienie to jest niespójne z prowadzoną przez Urząd Pracy praktyką, ponieważ w pozostałych 212 badanych sprawach pkt 5.1 został uzupełniony pomimo tego, że nie było osób bezrobotnych spełniających kryteria pracodawcy. Ponadto załącznik nr 19 do wcześniej wspomnianego rozporządzenia w jasny sposób określa jakie elementy musi zawierać informacja starosty. Jedynym elementem, który można pominąć przy sporządzaniu informacji starosty jest uzasadnienie dotyczące pkt 7, które wypełnia się tylko w razie odpowiedzi twierdzącej.

W wyniku kontroli ustalono, że 4 informacje starosty, co stanowi 0,4% badanych spraw, nie zawierały wszystkich elementów określonych w rozporządzeniu elementów.

Tym samym dane zagadnienie ocenia się negatywnie.

## **7. Terminowość wydawania informacji starosty.**

Zgodnie z art. 88c ust. 2 ustawy, informację starosty wydaje się na wniosek podmiotu powierzającego wykonywanie pracy w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia złożenia oferty pracy w powiatowym urzędzie pracy, jeżeli z analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy nie wynika, że istnieje możliwość zorganizowania rekrutacji lub nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia oferty pracy w przypadku organizowania rekrutacji wśród bezrobotnych i poszukujących pracy.

W trakcie kontroli ustalono, że informacja starosty wydana w związku z ofertą pracy CAZ.412.XXXX.2021, została wydana z naruszeniem terminu, określonego w art. 88c ust 2 pkt 1 ustawy. Jak wyjaśnił Urząd Pracy, naruszenie terminu wynikło z nieuzupełnienia przez pracodawcę brakujących w informacji terminie. W tym miejscu należy wskazać, że zgodnie

z § 8 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenie usług rynku pracy, niezuzpełnienie przez pracodawcę krajowego zgłoszenia w terminie 7 dni od dnia powiadomienia powoduje, że oferta pracy nie jest przyjmowana do realizacji. Tym samym Urząd Pracy nie powinien narażać się na przekroczenie ustawowego terminu do wydania informacji starosty w związku z niedopełnieniem obowiązków przez pracodawcę.

Ustalono również, że informacje starosty wydane w związku z ofertami pracy oznaczonymi numerami:

CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;
CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;	CAZ.412.XXXX.2021;

zostały wydane z naruszeniem terminu określonego w art. 88c ust 2 pkt 2 ustawy.

Urząd Pracy wyjaśnił, że naruszenie terminu w jednej ze spraw (CAZ.412.XXXX.2021) wynikało z niezuzpełnienia przez pracodawcę brakujących informacji w terminie. W pozostałych sprawach informacja starosty została wydana w terminie nie dłuższym niż 21 dni od dnia złożenia oferty pracy. Za datę złożenia oferty została uznane inne daty, ponieważ oferty pracy zostały złożona elektronicznie poza godzinami działania urzędu, i wpływ oferty do urzędu został zarejestrowany kolejnego dnia roboczego.

Jak wcześniej wspomniano, z utrwalonym orzecznictwem sądownoadministracyjnym za datę wpływu pisma w postaci dokumentu elektronicznego uznaje się moment jego pojawienia się w systemie teleinformatycznym urzędu, a więc moment przesłania przez wnioskodawcę. Tym samym w momencie wyznaczania terminu do wydania informacji starosty bierze się pod uwagę datę złożenia oferty pracy przez pracodawcę, a nie datę przyjęcia jej do realizacji.

W wyniku kontroli ustalono, że 15 informacji starosty, co stanowi 1,5% badanych spraw, zostały wydane z naruszeniem terminu określonego w art. 88c ust. 2 ustawy.

Tym samym dane zagadnienie ocenia się pozytywnie pomimo wystąpienia uchybień.

W wyniku kontroli stwierdzono następujące nieprawidłowości/uchybiecia oraz przyczyny i skutki ich powstania:



## **I. Wydawanie informacji starosty w oparciu o niekompletne oferty pracy.**

Przyczyną wydawania informacji starosty w oparciu o niekompletną ofertę pracy jest przede wszystkim brak odpowiedniej procedury określającej sposób uzupełniania wymaganych rozporządzeniem informacji. W niektórych przypadkach Urząd Pracy kontaktuje się z pracodawcą drogą mailową, czasami kontakt ten jest telefoniczny. Wysłane przez pracodawcę wiadomości mailowe nie zawsze są drukowane do akt sprawy. Brak jest również notatek służbowych sporządzonych z przepracowanych rozmów z pracodawcą bądź jego pełnomocnikiem. Tym samym nie ma możliwości weryfikacji ustaleń telefonicznych. Tego rodzaju nieuporządkowane postępowanie może być problematyczne szczególnie w przypadku nieobecności osoby zajmującej się daną sprawą, która musi zostać zastąpiona przez innego pracownika Urzędu Pracy. W skutek tego, może dojść do sytuacji, gdzie informacja starosty będzie przygotowana w oparciu o nieaktualne ustalenia z pracodawcą.

Kolejną przyczyną tej nieprawidłowości jest błędna interpretacja § 6 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej *w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenie usług rynku pracy*, w którym określono jakie informacje muszą znaleźć się w zgłoszeniu oferty pracy.

## **II. Brak wydruków oraz stosownych notatek urzędowych dotyczących sprawdzenia aktualności oraz weryfikacji podanych danych adresowych pracodawcy świadczących o dokonanej przez Urząd Pracy weryfikacji właściwości miejscowej.**

Nie załączając do akt sprawy wydruku z Krajowego Rejestru Przedsiębiorców bądź Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej oraz nie sprawdzając danych adresowych pracodawcy, zarówno w momencie przyjęcia oferty pracy, jak i w dniu wydania informacji starosty, Urząd nie ma pewności czy jest właściwy do wydania ww. dokumentu. Tym samym może dojść do naruszenia art. 88c ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Mając na względzie, iż wydawanie informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi stanowi istotną część procedury związanej z wydawaniem określonych rodzajów zezwoleń na pracę cudzoziemca, Urząd Pracy powinien zadbać o dokumentowanie

istotnych czynności podejmowanych w toku załatwienia sprawy, w tym weryfikacji właściwości miejscowej.

Uwzględniając zastrzeżenia wskazane w piśmie z dnia 12.04.2023 r. dotyczące ekonomiki postępowania, należy wskazać, iż w aktach sprawy powinna jednak znaleźć się chociażby notatka o weryfikacji danych pracodawcy na dzień przyjęcia oferty pracy oraz wydania informacji starosty lub metryka sprawy, z której będzie wynikać, że dane podmiotu zostały zweryfikowane.

**III. Brak w aktach sprawy informacji dotyczących rezygnacji pracodawcy z uzyskania informacji starosty, notatki o nieprzyjęciu do realizacji oferty pracy w związku z § 8 ust. 3 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenie usług rynku pracy.**

Brak odpowiedniego pisma pracodawcy o rezygnacji z uzyskania informacji starosty w przypadku nieobecności osoby prowadzącej postępowanie, może skutkować wydaniem informacji starosty bez uwzględnienia żądania Strony. Brak w aktach sprawy notatki o nieprzyjęciu do realizacji oferty pracy ze względu na nieuzupełnienie przez pracodawcę w ciągu 7 dni wymaganych informacji, w przypadku złożenia przez pracodawcę skargi na zbyt długi czas oczekiwania na informację starosty, może skutkować uznaniem stanowiska podmiotu powierzającego wykonywanie pracy przez organ wyższej instancji.

**IV. Wydawanie informacji starosty niezgodnie z ofertą pracy**

Kwestia ta dotyczy przede wszystkim niewskazywania w informacji starosty wszystkich wymagań wskazanych przez pracodawcę w skutek błędnej interpretacji obowiązujących przepisów. Wojewoda Mazowiecki zobowiązany jest przed wydaniem zezwolenia na pracę zweryfikować, czy dany cudzoziemiec spełnia wymagania określone w informacji starosty. Niewpisywanie wszystkich wymagań ma znaczący wpływ na prowadzone postępowanie administracyjne.

Przyczyną powstania nieprawidłowości, jest błędna interpretacja oferty pracy oraz brak wyjaśniania ewentualnych wątpliwości z pracodawcą.

Ponadto Urząd Pracy wskazywał, że kwestie zmiany stanowiska, wymagań czy zakresu obowiązków były ustalane z pracodawcą/pełnomocnikiem telefonicznie, na co nie ma żadnego dowodu w analizowanych sprawach.

**V. Niestosowanie § 8 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenie usług rynku pracy w przypadku gdy oferta pracy zawiera wymagania dyskryminujące.**

W sytuacjach gdy oferta pracy zawiera wymagania uznane za dyskryminujące, urząd pracy powiadamia pracodawcę o odmowie przyjęcia krajowej oferty pracy do realizacji.

Zgodnie z art. 36 ust. 5e ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy powiatowy urząd pracy nie może przyjąć oferty pracy, jeżeli pracodawca zawarł w ofercie pracy wymagania, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu przepisów prawa pracy i mogą dyskryminować kandydatów do pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie lub orientację seksualną.

Sformułowanie to oznacza, że ustawodawca nie pozostawił swobody urządowi pracy lecz zobligował je do wydania odmowy przyjęcia krajowej oferty pracy. Tym samym Urząd Pracy nie powinien kontaktować się z pracodawcą w celu zmiany wymagań wskazanych w ofercie pracy. W takich sprawach należy wydać odmowę przyjęcia oferty pracy, która zgodnie z art. 36 ust. 5g wymaga pisemnego uzasadnienia.

Wydanie informacji starosty w przypadku, gdy w zgłoszeniu oferty pracy wskazano wymagania dyskryminujące jest naruszeniem ww. artykułów.

**VI. Brak pełnej zgodności wydawanych informacji starosty ze wzorem, określonym w załączniku nr 19 do rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca.**

Przyczyną braku pełnej zgodności wydawanych informacji starosty z określonym wzorem było omyłkowe niezuzupełnienie punktu 5.1. Przedłożenie w postępowaniach o wydanie zezwolenia na pracę niekompletnej informacji starosty może przyczynić się do wszczęcia postępowania wyjaśniającego, w związku z możliwością podrobienia dokumentu przez pracodawcę. Tym samym istotne jest, aby informacja starosty była wydawana zgodnie z aktualnie obowiązującym wzorem.

## VII. Wydawanie informacji starosty z naruszeniem terminu określonego w ustawie.

Jedną z przyczyn wydania informacji starosty z naruszeniem terminu było oczekiwanie na uzupełnienie wymaganych informacji przez pracodawcę. Urząd Pracy nie powinien narażać się na przekroczenie ustawowego terminu do wydania informacji starosty w związku z niedopełnieniem obowiązków przez pracodawcę, który powinien zachować należytą staranność w trakcie postępowania.

Kolejną przyczyną wydawania informacji starosty z naruszeniem ustawowego terminu było błędne założenie, że w przypadku wniosków elektronicznych za datę złożenia oferty pracy uznaje się datę przyjęcia oferty do realizacji a nie zaś datę pojawienia się jej w systemie teleinformatycznym urzędu.

I.p.	Zagadnienie poddane ocenie	Próg oceny negatywnej	Otrzymany wynik	Ocena zagadnienia
1	Kompletność zgłoszenia krajowej oferty pracy	≥25 %	36,92 %	negatywna
2	Wskazanie przez pracodawcę na potrzebę uzyskania informacji starosty	≥0%	0%	pozytywna
3	Realizacja obowiązku dokonania analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy	≥0%	0%	pozytywna
4	Zachowanie właściwości miejscowej do wydania podmiotowi informacji starosty	≥0%	0%	pozytywna
5	Zgodność wydawanych informacji starosty ze złożonymi ofertami pracy	≥5%	28,5%	negatywna
6	Kompletność wymaganych elementów informacji starosty	≥0 %	0,4 %	negatywna
7	Terminowość wydawania informacji starosty	≥5%	1,5 %	pozytywna pomimo uchybień

Przedstawiając powyższe ustalenia oraz biorąc pod uwagę zastrzeżenia Urzędu Pracy wskazane w piśmie z dnia 12.04.2023 r., zobowiązuję Panią do podjęcia następujących działań:

1. **Stworzenia procedury**, która ujednolici sposób powiadamiania pracodawcy oraz sposób uzupełniania zgłoszenia, w przypadku gdy krajowa oferta pracy nie będzie zawierała wszystkich wymaganych danych (tj. zgodnie z § 8 ust. 3 rozporządzenia).
2. **Bezwzględne wyjaśnienia z pracodawcą wątpliwości** dotyczących nazwy stanowiska, zakresu obowiązków czy wymagań określonych w ofercie pracy.
3. **Każdorazowego dokumentowania istotnych czynności podejmowanych w toku załatwienia sprawy** (w tym: weryfikacji właściwości miejscowej starosty, weryfikacji możliwych do sprawdzenia danych podmiotów powierzających wykonywanie pracy cudzoziemcowi, zawartych w zgłoszonych ofertach pracy, informacji o prowadzeniu karty pracodawcy), przynajmniej w formie stosownych notatek lub adnotacji urzędowych, utrwalonych odpowiednio w aktach sprawy.
4. **Załączania do akt spraw**, w których nie została wydana informacji starosty, **dowodów potwierdzających fakt zrezygnowania pracodawcy** z uzyskania informacji starosty lub **w przypadku, gdy pracodawca nie uzupełnił wymaganych danych** w terminie określonym w § 8 ust. 3 rozporządzenia, **załączania stosownej notatki**.
5. **Wydawania informacji starosty zgodnie ze złożoną przez pracodawcę ofertą pracy wraz z dokonaniem analizy adekwatności wymagań** stawianych kandydatom do pracy.
6. **Bezwzględne wydawanie odmowy przyjęcia oferty pracy do realizacji zgodnie z § 8 ust. 2 rozporządzenia**, bez wcześniejszego kontaktu z pracodawcą, w przypadku gdy oferta pracy zawiera wymagania uznane za dyskryminujące
7. **Dopilnowania aby wydawane informacje starosty zawierały wszystkie niezbędne dane**, które określone zostały w załączniku nr 19 do rozporządzenia w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca.
8. **Wydawania informacji starosty** na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi **w terminach określonych w art. 88c ust. 2 ustawy** pamiętając przy tym, że za datę wpływu pisma w postaci dokumentu elektronicznego uznaje się moment jego pojawienia się w systemie teleinformatycznym urzędu.

Jednocześnie zobowiązuję Panią Dyrektor do przekazania **w terminie 30 dni** od daty otrzymania niniejszego wystąpienia pokontrolnego, pisemnej informacji o sposobie realizacji zaleceń i wniosków pokontrolnych.

**Agnieszka Drwal**  
**Dyrektor Wydziału Rynku Pracy**

/podpisano bezpiecznym podpisem elektronicznym  
weryfikowany kwalifikowanym certyfikatem/

**Alicja Wojciechowicz**  
**Kierownika Oddziału**

/podpisano bezpiecznym podpisem elektronicznym  
weryfikowany kwalifikowanym certyfikatem/

**Angelika Bąba**  
**Starszy Inspektor Wojewódzki**

/podpisano bezpiecznym podpisem elektronicznym  
weryfikowany kwalifikowanym certyfikatem/

**Adrianna Olejnik-Słodka**  
**Starszy Specjalista**

/podpisano bezpiecznym podpisem elektronicznym  
weryfikowany kwalifikowanym certyfikatem/