



WOJEWODA MAZOWIECKI

Warszawa, 27 czerwca 2024 r.

WRP-II.431.1.2024

**Pani
Ewa Olszewska
p.o. Dyrektora Powiatowego Urzędu
Pracy w Otwocku
ul. Górna 11
05-400 Otwock**

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 2024 r. poz. 475, zwanej dalej „ustawą”), kontrolerzy:

- Pani Alicja Wojciechowicz - Kierownik Oddziału Zezwoleń na Pracę,
- Pani Adrianna Olejnik-Słodka – Inspektor Wojewódzki, występująca jako przewodnicząca zespołu kontrolującego,
- Pani Weronika Różycka – Starszy Specjalista,

przeprowadzili w dniach od 01.03.2024 r. do 15.04.2024 r. kontrolę problemową w Powiatowym Urzędzie Pracy w Otwocku, ul. Górna 11, 05-400 Otwock. 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 01.01.2023 r. do 31.12.2023 r.

W związku z powyższym przekazuję niniejsze wystąpienie pokontrolne.

W okresie objętym kontrolą w Powiatowym Urzędzie Pracy w Otwocku wydano 3 985 informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi. Badaniu poddano 398 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.

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

l.p.	Zagadnienie poddane ocenie	Nazwa miernika	Sposób obliczania	Próg oceny negatywnej
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	$\geq 25\%$
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	$\geq 0\%$
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	$\geq 0\%$
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	$\geq 0\%$
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	$\geq 5\%$

l.p.	Zagadnienie poddane ocenie	Nazwa miernika	Sposób obliczania	Próg oceny negatywnej
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	$\geq 0\%$
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	$\geq 5\%$

1. Kompletność zgłoszenia krajowej oferty pracy

Zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 1-4 rozporządzenia 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 numeru telefonu pracodawcy

Ustalono, że numer telefonu pracodawcy nie został uzupełniony w pkt 2.10 ofert pracy, na podstawie których wydano informację starosty o numerach:

14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;	

Urząd Pracy wyjaśnił, że „*pracodawca wskazał numer telefonu w pkt. 4.3*”, a w przypadku gdy oferta pracy została uzupełniona na formularzu papierowym „*w pkt. 5 oferty pracy pracodawca podał nr telefonu*”.

W tym miejscu należy wskazać, że zarówno w pkt 4 oferty pracy składanej za pośrednictwem platformy praca.gov.pl jak i w pkt 5 oferty pracy składanej na formularzu papierowym określa się dane osoby wskazanej przez pracodawcę do kontaktów z kandydatami w sprawie oferty pracy. Jak zauważono, w punkcie tym najczęściej podawane są dane pełnomocnika pracodawcy. Numer telefonu pracodawcy nie zawsze jest numerem wskazywanym do kontaktu. Należy podkreślić, że podczas trwania postępowania mogą wystąpić takie sytuacje jak: odwołanie pełnomocnictwa, choroba osoby wyznaczonej przez pracodawcę do kontaktu,

czy zakończenie przez nią stosunku pracy. Tym samym Urząd Pracy miałby trudności w skontaktowaniu się z pracodawcą.

Warto również wskazać, że konieczność podawania danych kontaktowych pracodawcy w postępowaniach dotyczących cudzoziemców jest intencją ustawodawcy i ma na celu ułatwienie dostępu do niezbędnych informacji służbom, na przykład Straży Granicznej, czy innym organom kontrolującym kwestie zatrudnienia.

1.2 Brak wskazanego przewidywanego okresu zatrudnienia lub wykonywania umowy

Ustalono, że przewidywany okres zatrudnienia lub wykonywania umowy nie został podany w zgłoszeniach ofert pracy, na podstawie których wydano informacje starosty oznaczone numerami:

14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x.
14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;	
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	

W tym miejscu należy wskazać, że zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia oferta pracy musi zawierać dane dotyczące zgłaszanego miejsca pracy, m.in.: okres zatrudnienia w przypadku pracy na podstawie umowy o pracę albo okres wykonywania umowy w przypadku umowy cywilnoprawnej.

Urząd Pracy wyjaśnił, że „*pracodawca w pkt. 8.8 wskazał datę rozpoczęcia pracy, natomiast nie wskazał daty jej zakończenia*”. 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, niezależnie czy dotyczy umowy o pracę czy umowy cywilnoprawnej.

1.3 Brak wskazanego wymiaru czasu pracy

Ustalono, że wymiar czasu pracy nie został podany w zgłoszeniu oferty pracy, na podstawie której wydano informację starosty o numerze 14170/StPr/23/xxxx/x.

W tym miejscu należy wskazać, że 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 „*pracodawca w pkt 8.1 – rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy zaznaczył „umowa zlecenie” co powoduje, iż punkty 8.2, 8.3 i 8.6 są zablokowane przez system i nie ma możliwości wypełnienia tych punktów przez pracodawcę i pracownika urzędu*”.

Należy zauważyć, że zgodnie z załącznikiem nr 16 do rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz.U. z 2022 r. poz. 1558, zwanego dalej „rozporządzeniem w sprawie zezwoleń na pracę”) informacja starosty musi zawierać informacje o wymiarze czasu pracy.

Warto zwrócić uwagę, że problemy systemowe nie mogą usprawiedliwiać wydania informacji starosty w oparciu o niekompletną ofertę pracy.

1.4 Brak wskazanego systemu oraz rozkładu czasu pracy, a także systemu wynagradzania

Ustalono, że informacje dotyczące systemu i rozkładu czasu pracy nie zostały podane w zgłoszeniach ofert pracy, na podstawie których wydano informacje starosty oznaczone numerami:

14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;

14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;

Brak tych informacji w zgłoszeniach ofert pracy występuje często, bo w aż około 17,3% badanych spraw.

W tym miejscu należy wskazać, że zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia oferta pracy musi zawierać dane dotyczące zgłaszanego miejsca pracy, m.in.: informację o systemie i rozkładzie czasu pracy oraz system wynagradzania. Zapis ten oznacza, że każda z ofert pracy, bez względu na rodzaj umowy, powinna zawierać ww. dane. Rozróżnione zostało jedynie, że w przypadku umowy o pracę podaje się okres zatrudnienia, natomiast w przypadku umowy zlecenie wskazuje się okres wykonywania umowy.

Urząd Pracy wyjaśnił, że „*pracodawca w pkt 8.1 – rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy zaznaczył „umowa zlecenie” co powoduje, iż punkty 8.2, 8.3 i 8.6 są zablokowane przez system i nie ma możliwości wypełnienia tych punktów przez pracodawcę i pracownika urzędu*”.

Umowę zlecenie, która jest umową cywilnoprawną, reguluje ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny. Oznacza to więc, że wymiar czasu pracy, system czasu pracy czy system wynagradzania nie są ograniczone ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Zatem od ustaleń zawartych pomiędzy stronami tj. zleceniodawcą oraz zleceniobiorcą, zależy m.in. wymiar i system czasu pracy. Podanie ww. informacji jest uzależnione od poszczególnych form zawieranych umów, co uwzględnia zarówno elektroniczny formularz zgłoszenia oferty

pracy jak i system Syriusz^{Std}. Tym samym rodzaj wymaganych informacji powinien być rozpatrywany każdorazowo w kontekście rodzaju proponowanej umowy.

Należy mieć jednak na uwadze, że zgodnie z rozporządzeniem informacje te muszą zostać zawarte w ofercie pracy, nawet jeśli miałyby zostać użyte sformułowanie „brak możliwości stwierdzenia” lub „nie dotyczy”.

Ponadto, jak w wynika z wyjaśnień, w większości wymienionych spraw Urząd Pracy kontaktował się z pracodawcą celem ustalenia systemu wynagradzania, tym samym miał sposobność aby pozyskać informacje dotyczące systemu i rozkładu czasu pracy.

1.5 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 na podstawie, których wydano informacje starosty oznaczone numerami:

14170/StPr/23/xxxx/x; 14170/StPr/23/xxxx/x;

14170/StPr/23/xxxx/x; 14170/StPr/23/xxxx/x.

Zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 4 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 „*pomimo braku wpisu w pkt. 7 zgłoszenia oferty pracy praktyką jest, iż urząd kontaktuje się z pracodawcą co 3 dni od złożenia oferty pracy*” oraz, że „*z pracodawcą jest stały kontakt i zna on częstotliwość kontaktów*”.

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

Podsumowując, jednym z elementów badanych w zakresie poddanym kontroli była kompletność zgłoszonej oferty pracy, zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 1-4 rozporządzenia. W wyniku kontroli ustalono, że 89 sprawdzonych ofert pracy nie zawierało wszystkich wymaganych danych, co stanowi 22,36% zweryfikowanych spraw. Najczęściej w ofercie pracy brakuje informacji o przewidywanym okresie zatrudnienia lub wykonywania umowy oraz informacji o systemie i rozkładzie czasu pracy.

Dodatkowo należy wskazać, że do ofert pracy nie zawsze dołączane są notatki urzędowe z rozmowy telefonicznej z pracodawcą, tym samym ustaleń telefonicznych nie można w żaden sposób zweryfikować.

Zagadnienie dotyczące kompletności zgłoszonej oferty pracy ocenia się pozytywnie, pomimo wystąpienia uchybień.

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. 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. Tym samym składając ofertę pracy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi wskazuje na potrzebę uzyskania informacji starosty, zgodnie z § 8 ust. 2 rozporządzenia w sprawie zezwoleń na pracę.

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

3. Obowiązek dokonania analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy

Zgodnie z § 8 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia w sprawie zezwoleń 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 Otwocku obowiązku dokonania analizy rejestrów, na podstawie przesłanej dokumentacji ustalono, że do wydruków ofert pracy dołączana jest notatka, która zawiera m.in. informację o liczbie kandydatów spełniających wymagania określone w informacji starosty. Tym samym potwierdza to fakt

każdorazowego przeprowadzania przez Urząd Pracy analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy.

W związku z tym, że Urząd Pracy dopełnił obowiązku wynikającego z § 6 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia, dane zagadnienie 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.

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.

Stwierdzono, że wszystkie informacje starosty zostały wydane zgodnie z właściwością miejscową, tym samym dane zagadnienie ocenia się pozytywnie.

5. Zgodność wydanej informacji starosty ze złożoną ofertą pracy

Zgodnie z § 6 ust 1 rozporządzenia w sprawie zezwoleń 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 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, aby informacja starosty była zgodna ze złożoną przez pracodawcę ofertą pracy.

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

5.1 Zmiana daty złożenia oferty pracy

Jak wynika z załącznika nr 16 do rozporządzenia w sprawie zezwoleń na pracę, w pkt 2.1 informacji starosty, podaje się datę złożenia oferty pracy. W informacjach starosty o numerach:

14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/xx;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/xx;	
14170/StPr/23/xxxx/x;	14170/StPr/23/xxxx/x;	

jako datę złożenia oferty wskazano inną datę niż ta, która widnieje na wydruku oferty pracy. W wyjaśnieniach Urząd Pracy wskazał, np. że „(...)pracownik wczytał ofertę do systemu dnia kolejnego (...)” oraz, że „urząd zarządzeniem dyrektora był nieczynny. Następnie był okres dni świątecznych, oferta została wprowadzona pierwszego dnia roboczego”. W tym miejscu należy zauważyć, że w pkt 2.1 informacji starosty podaje się datę złożenia oferty pracy, a nie datę przyjęcia oferty pracy do realizacji.

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem sądowo-administracyjnym 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 2024 r., poz. 572) oraz art. 41 ustawy z dnia 18 listopada 2020 r. o doręczeniach elektronicznych (Dz.U. z 2023 r., poz. 285, z późn. zm.). W przypadku ofert pracy składanej za pośrednictwem portalu praca.gov.pl, data ta generuje się dodatkowo na elektronicznym formularzu oferty pracy.

5.2 Wpisywania wymagań nieznajdujących się w pkt 9 oferty pracy

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

14170/StPr/23/xxxx/x; 14170/StPr/23/xxxx/xx; 14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/x; 14170/StPr/23/xxxx/x;

wskazano dodatkowo wymagania, których pracodawca nie określił w pkt 9 oferty pracy. Urząd Pracy wyjaśnił, że „(...) *pracodawca wpisał ten wymóg w punkcie 11.1 oferty pracy*”.

Jak wynika z formularza zgłoszenia oferty pracy w pkt 11 podaje się dodatkowe informację w przypadku, gdy oferta pracy kierowana jest do obywateli państw EOG i Ukrainy. W wyżej wymienionych sprawach pracodawca wskazał, że nie jest zainteresowany zatrudnieniem kandydatów z państw EOG, tym samym wymagania te nie powinny zostać uwzględnione w informacji starosty.

5.3 Wskazywanie innego proponowanego okresu wykonywania pracy

W informacji starosty, w pkt 2.9 podawany jest proponowany okres wykonywania pracy, w związku z czym powinien on być zgodny z przewidywanym okresem zatrudnienia lub wykonywania pracy wskazywanym przez pracodawcę w pkt 8.1 oferty pracy.

Informacje starosty, w których podano inny okres wykonywania pracy, niż ten wskazany w pkt 8.1 ofert pracy to:

14170/StPr/23/xxxx/x; 14170/StPr/23/xxxx/x; 14170/StPr/23/xxxx/xx;
14170/StPr/23/xxxx/x; 14170/StPr/23/xxxx/x; 14170/StPr/23/xxxx/x;
14170/StPr/23/xxxx/xx; 14170/StPr/23/xxxx/xx; 14170/StPr/23/xxxx/xx.

W wyjaśnieniach Urząd Pracy wskazał, że błędy te wynikała z przeoczenia pracownika urzędu.

Podsumowując, jednym z elementów badanych w zakresie poddanych kontroli była zgodność wydawanej informacji starosty ze złożoną ofertą pracy. W wyniku kontroli ustalono, że 27 informacji starosty zostało wydanych niezgodnie ze złożoną ofertą pracy, co stanowi 6,78 % zweryfikowanych spraw.

*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 16 do rozporządzenia w sprawie zezwoleń na pracę określa elementy, jakie powinna zawierać informacja starosty. Są to: dane podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, dane dotyczące oferty, ocena adekwatności wysokości wynagrodzenia do stanowiska/rodzaju pracy w stosunku do stawek na lokalnym rynku pracy, ocena adekwatności wymagań w stosunku do stanowiska/rodzaju pracy, realizacja oferty, ocena możliwości pozyskania pracowników na dane stanowisko/do danego rodzaju pracy w oparciu o zasoby rynku lokalnego oraz informacja czy istnieje uzasadnione skrócenie do 90 dni okresu, w którym wydana informacja będzie podlegała uwzględnieniu w postępowaniu administracyjnym prowadzonym przez wojewodę.

W wyniku kontroli ustalono, że wszystkie sprawdzone informacje starosty były wydane zgodnie z obowiązującym wzorem i zawierały wszystkie niezbędne elementy. Tym samym dane zagadnienie ocenia się pozytywnie.

7. Terminowość wydawania informacji starosty

Zgodnie z art. 88c ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy starosta wydaje informację starosty 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 tylko jedna informacja starosty nr 14170/StPr/23/xxxx/x, została wydana z naruszeniem terminu, określonego w art. 88c ust 2 pkt 1 ustawy. Jak wyjaśnił Urząd Pracy, naruszenie terminu wynikało z nieobecności pracownika merytorycznego, okres urlopowy oraz wysoką absencją pracowników.

Uchybienie terminu nastąpiło pomimo spełnienia przez pracodawcę warunków do otrzymania informacji starosty.

Zagadnienie dotyczące terminowości wydawania informacji starosty ocenia się pozytywnie, pomimo wystąpienia uchybień.

8. Dodatkowe spostrzeżenia

W pkt 10.2 oferty pracy pracodawca zobowiązany jest podać „częstotliwość kontaktów PUP z osobą wskazaną przez pracodawcę”. W tym punkcie określa się jak często pracodawca oczekuje od Urzędu Pracy kontaktu w sprawie oferty pracy w okresie do wydania informacji

starosty. Jak wynika z posiadanej dokumentacji Urząd nie doprecyzowywał i nie wyjaśniał jaka ma być częstotliwość kontaktu, w przypadku gdy pracodawca zamiast niej podaje np. imię i nazwisko osoby do kontaktu lub sam numer telefonu.

Dodatkowo ustalono, że w dokumentacji poddanych kontroli spraw rzadko można znaleźć wydruk z ogólnodostępnych rejestrów bądź adnotacji pracownika PUP, które potwierdziłyby dokonanie weryfikacji danych podmiotu zawartych w zgłoszeniu krajowej oferty pracy nie tylko w momencie przyjęcia oferty pracy do realizacji, ale także w momencie wydawania informacji starosty.

Należy podkreślić, iż zarówno dane zawarte przez podmiot w zgłoszeniu oferty pracy, jak i dane zamieszczane przez Urząd w informacjach starosty, powinny być prawidłowe i aktualne. Dlatego też, zakres danych możliwych do sprawdzenia przez Urząd w oparciu o ogólnodostępne rejestry (CEIDG, KRS, REGON), powinien być weryfikowany zarówno po zgłoszeniu krajowej oferty pracy, jak i przed sporządzeniem informacji starosty, na której podaje się dane podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi tj. imię i nazwisko/nazwę firmy, adres zamieszkania/adres siedziby. Urząd powinien zadbać o każdorazowe dokumentowanie takich czynności, ponieważ nawet - jak sam stwierdził podczas czynności kontrolnych, nie zawsze podjęcie czynności polegającej na weryfikacji podmiotu w dostępnych rejestrach, pomimo że została dokonana, jest widoczne w metryczce widocznej w systemie Syriusz^{STD}.

Podczas kontroli wątpliwości organu wzbudziła również kwestia, dlaczego Urząd Pracy w informacji starosty podaje, że żadna z zarejestrowanych bezrobotnych nie spełnia wymagań w momencie, gdy pracodawca w ofercie pracy nie wymaga od kandydatów spełniania jakichkolwiek wymagań? Jak wskazano w przesłanych wyjaśnieniach, na dzień 31.12.2023 r. w Otwocku zarejestrowanych było 1 606 osób bezrobotnych. Należy podkreślić, że w przypadkach gdy w ofercie pracy nie ma żadnych wymagań odnośnie doświadczenia, wykształcenia czy innych umiejętności, *de facto* w pkt 5.1 informacji starosty należałoby podać liczbę wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych. W przypadku natomiast, gdy osoby zarejestrowane miałyby przeciwwskazania do pracy ze względu na problemy zdrowotne, nie chciałyby podejmować pracy poniżej swoich kwalifikacji, bądź nie odpowiadałyby im warunki zatrudnienia, przez co nie wydano by żadnych skierowań kandydatom, w pkt 5.3 można wpisać liczbę „0”, a następnie opisać sytuację w pkt 6 informacji starosty.

Kwestią szczególnie problematyczną podczas prowadzonych przez Wojewodę postępowań o wydanie zezwoleń na pracę, jest wskazywanie za nazwą stanowiska „numeru

op”, który jest wewnętrznym numerem identyfikującym ofertę pracy nadawanym przez Urząd Pracy. Wojewoda zobowiązany jest wydać zezwolenie zgodnie z załączoną przez pracodawcę informacją starosty. Tym samym na zezwoleniu wskazuje się pełną nazwę stanowiska wraz z „numerem op”, a następnie zgodnie z ustawą pracodawca musi zawrzeć z cudzoziemcem umowę na takie same warunki zatrudnienia jak w zezwoleniu.

Dodatkowo ustalono, że w ofertach pracy na podstawie których wydano informacje starosty o numerach: 14170/StPr/23/xxxx/x, 14170/StPr/23/xxxx/xx, 14170/StPr/23/xxxx/xx, 14170/StPr/23/xxxx/x, pomimo, wskazania przez pracodawcę, że złożył tę ofertę pracy do innego urzędu pracy nie odmówiono przyjęcia krajowej oferty pracy do realizacji. Urząd Pracy wskazał, że podczas rozmowy telefonicznej wyjaśnił, że punkt ten został zaznaczony omyłkowo. W dniu 29.05.2024 r. Urząd Pracy złożył dodatkowe wyjaśnienia z których wynika, że przed wydaniem odmowy przyjęcia oferty pracy sprawdzane jest czy zgłoszone oferty pracy przez pracodawcę we wszystkich urzędach pracy poprzez raport AC, a w sytuacji gdy widoczna jest oczywista omyłka pracodawcy kontaktuje się z nim.

9. Podsumowanie

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

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

Przyczyną występowania nieprawidłowości wynikających z wydawania informacji starosty w oparciu o niekompletną ofertę pracy jest brak ustalonej, odpowiedniej procedury postępowania w przypadku, gdy pracodawca wskazuje w ofercie pracy, że cudzoziemiec ma zostać zatrudniony na podstawie umowy zlecenie.

W tym miejscu należy jednak zauważyć, że pośrednią przyczyną występowania tego rodzaju nieprawidłowości jest również brak aktualizacji przepisów rozporządzenia w zakresie dotyczącym umów cywilnoprawnych, które uwzględniłyby zapisy Kodeksu cywilnego.

Kolejną przyczyną występowania nieprawidłowości jest wybiórcze wyjaśnianie z pracodawcą niejasnych kwestii oraz pozyskiwanie brakujących danych bez uwzględnienia wszystkich informacji, które powinny znaleźć się w ofercie pracy zgodnie z § 6 ust. 2 pkt 1-4 rozporządzenia (nawet podczas bezpośredniego kontaktu z klientem).

II. Brak wydruków oraz stosownych notatek urzędowych dotyczących sprawdzenia aktualności oraz weryfikacji podanych danych adresowych pracodawcy w momencie wydawania informacji starosty.

Nie załączając do akt sprawy wydruku z Krajowego Rejestru Przedsiębiorców bądź Centralnej Ewidencji Działalności Gospodarczej oraz nie sprawdzając danych adresowych pracodawcy, 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.

III. Wydawanie informacji starosty niezgodnie z ofertą pracy.

Przyczyną wydawania informacji starosty niezgodnie z ofertą pracy było przede wszystkim błędne założenie, że w przypadku gdy oferty pracy składane są elektronicznie za datę złożenia oferty pracy uznaje się datę przyjęcia oferty do realizacji a nie zaś datę pojawienia się jej w systemie teleinformatycznym urzędu. Za przyczynę występowania nieprawidłowości można również uznać niedopatrzenie pracownika przygotowującego informacje starosty oraz uwzględnianie wymagań, które nie zostały wpisane w pkt 9 oferty pracy, czyli w punkcie formularza do tego przeznaczonym.

Podsumowując, w celu oceny formalnoprawnej prawidłowości wydania informacji starosty oraz terminowości jej wydania określono 7 zagadnień, które poddano ocenie. Wyniki prezentują się następująco:

l.p.	Zagadnienie poddane ocenie	Próg oceny negatywnej	Otrzymany wynik	Ocena zagadnienia
1	Kompletność zgłoszenia krajowej oferty pracy	> 25%	22,36 %	pozytywna, pomimo wystąpienia uchybień
2	Wskazanie przez pracodawcę na potrzebę uzyskania informacji starosty	≥0%	0%	pozytywna

l.p.	Zagadnienie poddane ocenie	Próg oceny negatywnej	Otrzymany wynik	Ocena zagadnienia
3	Realizacja obowiązku dokonania analizy rejestrów bezrobotnych i poszukujących pracy	$\geq 0\%$	0%	pozytywna
4	Zachowanie właściwości miejscowej do wydania podmiotowi informacji starosty	$\geq 0\%$	0%	pozytywna
5	Zgodność wydawanych informacji starosty ze złożonymi ofertami pracy	$\geq 5\%$	6,78%	negatywna
6	Kompletność wymaganych elementów informacji starosty	$\geq 0\%$	0%	pozytywna
7	Terminowość wydawania informacji starosty	$\geq 5\%$	0,25%	pozytywna, pomimo wystąpienia uchybień

Tym samym informuję, że realizacja przez starostę zadań związanych z badaniem i analizowaniem sytuacji na lokalnym rynku pracy w związku z postępowaniem o wydanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca **została oceniona pozytywnie**, pomimo uchybień.

Przedstawiając powyższe ustalenia, zobowiązuję Panią do podjęcia następujących działań:

1. **Stworzenia procedury**, która w przypadku wskazywania przez pracodawcę na umowę zlecenia, ujednotoczy sposób zbierania informacji dotyczących wymiaru czasu pracy, rozkładu czasu pracy, systemu wynagradzania, które z godnie z rozporządzeniem muszą znaleźć się w ofercie pracy (do momentu ujednoczenia obowiązujących przepisów prawnych). Należy przy tym uwzględnić brak możliwości wprowadzania tych informacji do systemu Syriusz.
2. **Wyjaśnienia z pracodawcą wątpliwości oraz doprecyzowywanie informacji** zawartych w ofercie pracy (np. dotyczących częstotliwości kontaktów urzędu pracy z pracodawcą);
3. **Sporządzanie notatek urzędowych z prowadzonych rozmów telefonicznych** oraz dodatkowo rozważenie ich nagrywania.
4. **Każdorazowego dokumentowania istotnych czynności** podejmowanych w toku załatwienia sprawy (w tym przede wszystkim weryfikacji właściwości miejscowej starosty w momencie wydania informacji starosty, szczególnie w przypadku, gdy jako miejsce wykonywania pracy podany jest adres siedziby spółki) przynajmniej w formie stosownych notatek lub adnotacji urzędowych, utrwalonych odpowiednio w aktach sprawy;
5. **Wydawania informacji starosty zgodnie ze złożoną przez pracodawcę ofertą pracy** wraz z dokonaniem analizy adekwatności wymagań stawianych kandydatom do pracy;
6. **Wydawania informacji starosty** na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi **w terminach określonych w art. 88c ust. 2 ustawy;**
7. **Podawanie w informacji starosty faktycznej ilości zarejestrowanych osób bezrobotnych spełniających kryteria**, szczególnie w przypadku ofert pracy, w których pracodawca nie wskazywał żadnych wymagań, a w przypadku braku wydania skierowań opisanie sytuacji w pkt 6 informacji starosty (np. „Obecnie w rejestrze osób bezrobotnych poszukujących pracy zarejestrowanych w tut. Urzędzie jest xxxx kandydatów spełniających oczekiwania pracodawcy, jednakże żaden z nich nie wyraził zainteresowania ofertą”);
8. **Zmiana sposobu wskazywania na informacji starosty wewnętrznego numeru identyfikującego ofertę pracy** („numer op”).

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

Z up. WOJEWODY MAZOWIECKIEGO

Agnieszka Drwal
Dyrektor Wydziału Rynku Pracy

/podpisano kwalifikowanym
podpisem elektronicznym/