

Polskie Towarzystwo Prawa i Gospodarki Rynkowej

www.towarzystwo.org.pl

Tel 22 487 95 11 ; Tel kom 694 771 413



Zatrudnianie, Delegowanie CUDZOZIEMCÓW w pandemii → legalizacja i rozwiązywanie problemów



Legalizacja pobytu - Legalizacja pracy -



Zatrudnianie i Mobilność CUDZOZIEMCÓW - Legalizacja pobytu i pracy → Optymalizacja → Nowelizacja ustawy od 1.01.2022

MOBILNOŚĆ
DELEGOWANIE

LEGALIZACJA PRACY
LEGALIZACJA POBYTU

ROZWIĄZYWANIE PROBLEMÓW

Sędzia Tomasz Kałużny

Sędzia orzeka

w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; Wykładowca w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury - zajęcia dydaktyczne z prawa pracy i unijnego prawa pracy; **Współpracujący z The European Association of Labour Court Judges (EALCJ), The European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ) . Wiceprezes Wschodniego Sądu Arbitrażowego przy IPH .**

28.09.2021 online

Ułatwienia od 2022 r.

W pierwszej połowie 2021 roku do ewidencji urzędów pracy wpisano 998 tys. oświadczeń o zatrudnieniu pracowników ze Wschodu. **To o 63% więcej niż przed rokiem, gdy wybuchła pandemia, ale też o 18% więcej niż w pierwszej połowie 2019 roku. W I poł. 2021 r. liczba wydanych zezwoleń na pracę wyniosła 232 tys., czyli o 34 tys. więcej r/r. Najwięcej zezwoleń na pracę otrzymali Ukraińcy, bo ponad 159 tys., zatem aż 68%. Obywatele Białorusi są na drugim miejscu – dla nich wydano ponad 16,5 tys. zezwoleń, o ponad 4,3 tys. więcej niż rok wcześniej.**

I. NOWELIZACJA USTAWY CUDZOZIEMCACH od 1.01.2022 r.

Przewidywane są

zmiany kompetencyjne w zakresie „klasycznych” zezwoleń na pracę, tj. - przeniesienie właściwości organu do wydawania tych zezwoleń na poziom powiatów, oraz - przyznanie wojewodzie kompetencji organu odwoławczego w sprawach rozstrzyganych

1. Rezygnacja wymogu posiadania zapewnionego miejsca zamieszkania oraz źródła regularnego dochodu dla udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę na rzecz otrzymywania przez cudzoziemca wynagrodzenia nie niższego niż płaca minimalna.
2. nowy tryb przy zmianie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w sytuacji zmiany podmiotu powierzającego wykonywanie zatrudnienia.
3. poszerzenie katalogu okoliczności niewymagających zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę oraz wprowadzenie szczególnych 60-dniowych

przez organy powiatowe.

terminów załatwienia sprawy udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy.

4. przyśpieszenie uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę przez cudzoziemców zamierzających wykonywać pracę w podmiotach o szczególnym znaczeniu strategicznym dla gospodarki polskiej
5. Zmiany dotyczące oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi i postępowań w sprawie wydania zezwolenia na prace sezonową.

Nowelizacja ustawy o Cudzoziemcach

Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji (MSWiA) przygotowało projekt nowelizacji ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw - Planowane wejście 1.01.2022

II. ZMIANY I SPECJALNE ROZWIĄZANIA DOTYCZĄCE POBYTU I ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW W CZASIE EPIDEMII.

- przedłużenie ważności dokumentów legalizacyjnych pobyt i pracę cudzoziemca
- przedłużenie ważności wiz
- przekraczanie granicy w związku z wykonywaniem pracy na terytorium RP po 4 maja 2020 r.

RUCH WIZOWY VS BEZWIZOWY W CZASIE COVID-19

- Wizy krajowe i dotychczasowe pobyty w czasie COVID – 19.
- Ruch bezwizowy i zmiana pobytu w czasie COVID – 19.
- Liczenie terminów w ramach ruchu bezwizowego.
- Obywatele Wielkiej Brytanii w ruchu bezwizowym oraz na podstawie wiz krótko i długo-terminowych.
- Wizy zwalniające z pracy i wiza dla Białorusi/ UKRAINY
- Wizy nieuprawniające do pracy.
- Kwestia odmów wiz dla małżonków.
- Stampile w paszporcie a kwestia pracy w tzw. „procedurze”.

Specjalne rozwiązania w czasie pandemii

Przedłużenie dokumentów w oparciu o tzw. szczególne rozwiązania nie pozwala na swobodne podróżowanie między krajami. Cudzoziemiec ma prawo opuścić Polskę, ale po wyjeździe nie może wjechać ponownie do kraju powołując się na procedurę przedłużenia legalności pobytu i zatrudnienia na czas trwania stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii..

III. LEGALIZACJA PRACY A ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA - FORMA ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW

ZATRUDNIENIE na podstawie umów cywilnoprawnych:

- Umowa zlecenia , Umowa o dzieło
- Inna umowa o świadczenie usług, kontrakty manageryjne
- Umowy o praktyki absolwenckie z cudzoziemcem,
- zatrudnianie pracowników tymczasowych

ZATRUDNIENIE PRACOWNICZE NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ

- umowa na okres próbny
- umowa na czas nieokreślony czy określony,

- stosunek służbowy
- umowy o pracę nakładczą
- SAMOZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCA
- uprawnienia i obowiązki samozatrudnionych
- Działalność gospodarcza przez cudzoziemców w Polsce

OUTSOURCING

- zastępowanie pracowników tymczasowych outsourcingiem pracowniczym,
- outsourcing w różnych konfiguracjach
- zakaz konkurencji - zawierania umów z pracownikami o zakazie konkurencji w czasie i po ustaniu stosunku pracy

LEASING PRACOWNICZY

- leasing pracowniczy poprzez agencję pracy
- pracownik tymczasowy - agencja pracy tymczasowej

IV.LEGALIZACJA POBYTU CUDZOZIEMCA

A. DOKUMENTY POBYTOWE

- **STEMPEL LEGALIZUJĄCY POBYT**
- **POWIERZANIA WYKONYWANIA PRACY BEZ SPRAWDZENIA LEGALNOŚCI POBYTU:**
- Warunki pobytu cudzoziemców na terytorium RP
- Dokumenty podróży i dokumenty uprawniające do pobytu
- Typy wiz
 1. wiza Schengen vs wiza krajowa
- Cele wiz uprawniające do podjęcia pracy
- Przedłużanie wiz
- Zezwolenie na pobyt czasowy

WIZY PRZEZNACZONE TYPOWO DO WYKONYWANIA PRACY NA TERYTORIUM POLSKI

- „05a” – w celu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi - wpisanego do ewidencji przez powiatowy urząd pracy;
- „05b” – praca sezonowa;
- „06” – w celu wykonywania pracy, której nie obejmują powyższe wize, tj. najczęściej na podstawie zezwolenia na pracę.
- wiza typu „C” – wiza Schengen, krótkoterminowa
- wiza typu „D” – wiza krajowa, długoterminowa, niezależnie od celu jej wydania

B. SZCZEGÓLNE REGULACJE - ZEZWOLENIA NA POBYT CZASOWY

1. zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, zezwolenie na pobyt czasowy:

- w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
- w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa,
- w celu korzystania z mobilności,
- w celu wykonywania pracy cudzoziemca delegowanego

1. Zezwolenie na pobyt stały ; Karta pobytu; Karta Polaka
2. Wymagane dokumenty pobytowe
3. certyfikat rezydencji

C. UBIEGANIE SIĘ O ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY

1. UMIESZCZENIE W DOKUMENCIE PODRÓŻY CUDZOZIEMCA ODCISKU STEMPLA POTWIERDZAJĄCEGO ZŁOŻENIE WNIOSKU O UDZIELENIE ZEZWOLENIA NA POBYT CZASOWY

2. Dyrektywa 2009/52/WE z dnia 18.06.2009

- obowiązek sprawdzania legalności pobytu
- obowiązek informowania o zatrudnieniu cudzoziemców
- obowiązek realizacji roszczeń pracowniczych (domniemanie istnienia stosunku pracy i domniemanie wysokości wynagrodzenia)

3. ZEZWOLENIA POBYTOWE

- Zezwolenie na pobyt czasowy
- Zezwolenie na pobyt stały
- Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE (lub WE)

D. ZGODA NA POBYT TOLEROWANY

1. KARTA POBYTU
2. Świadectwa pracy
3. zmiany w zakresie wydawania świadectw pracy, również w sytuacji zakończenia bytu przedsiębiorcy (po wykreśleniu z KRS)

E. CERTYFIKAT REZYDENCJI

F. NIEBIESKA KARTA UE

- Zezwolenie dla cudzoziemca na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.

Niebieska Karta

Uzyskanie Niebieskiej Karty wymaga od cudzoziemców spełnienia wyższych wymogów w porównaniu ze zwykłym zezwoleniem na pobyt czasowy i pracę, w szczególności dotyczących kwalifikacji zawodowych, ale wiąże się też z dodatkowymi przywilejami. Przede wszystkim po upływie dwóch lat pobytu w Polsce na podstawie tego dokumentu jego posiadacz uzyskuje szerszy dostęp do rynku pracy. Może zmienić warunki zatrudnienia lub pracodawcę bez konieczności uzyskiwania nowego zezwolenia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych;

V. OBOWIĄZKI PRACODAWCY W RAMACH ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW -LEGALIZACJA PRACY

1. obowiązek pracodawcy poinformowania powiatowy urząd pracy o podjęciu przez cudzoziemca pracy (najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy) lub niepodjęciu pracy (w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia wskazanej w oświadczeniu)
2. obowiązek zawarcia z cudzoziemcem pisemnej umowy (uprzednie przedstawienie cudzoziemcowi

tłumaczenia umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca)

3. obowiązek przechowywania kopii dokumentu pobytowego cudzoziemca, zgłoszenia cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych oraz dokonywania rozliczeń podatkowych.
- ### ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW Z PAŃSTW TRZECICH ORAZ SWOBODNY PRZEPŁYW PRACOWNIKÓW W PAŃSTWACH UE

1. Korzystanie ze swobody przepływu pracowników – pełen dostęp do rynku pracy
2. Zatrudnianie obywateli państw trzecich
3. Legalny pobyt a zezwolenie na pracę i zatrudnienie cudzoziemca
4. Obowiązek weryfikacji tytułu pobytowego

- **ZEZWOLENIA NA PRACĘ (typu A, B, C, D, E i S)**

1. Oferta pracy – test rynku pracy

- **ZWOLNIENIE Z TESTU RYNKU PRACY**– kryteria wojewódzkie

1. **Zezwolenie na pracę sezonową** – ścieżka krajowa i ścieżka zagraniczna

- **ZEZWOLENIE JEDNOLITE** na pobyt czasowy i pracę

1. Inne zezwolenia na pobyt czasowy z opcją wykonywania pracy)

OŚWIADCZENIE O POWIERZENIU WYKONYWANIA PRACY CUDZOZIEMCOWI -

- Procedura oświadczeniowa – obowiązki pracodawcy
- Kontynuacja pracy cudzoziemca, który pracował na podstawie oświadczenia
- Zliczanie okresów pracy na oświadczenia
- Sytuacje nie wymagające uzyskania nowego oświadczenia
- Niedopełnienie obowiązków a odmowa uzyskania „oświadczenia”.
- Przedłużenie „oświadczenia” w czasie COVID – 19.
- Postępowanie przedsiębiorcy w przypadku przedłużającej się procedury zarejestrowania „oświadczenia”

PRZEPROWADZENIE PROCEDURY Z „OŚWIADCZENIA” NA ZEZWOLENIE NA PO-BYT/PRACĘ - ĆWICZENIE

PRAWO WŁAŚCIWE DLA UMOWY O PRACĘ

- W jaki sposób ustalić prawo właściwe dla umowy o pracę?
- Czy strony umowy o pracę mają nieograniczoną swobodę w określeniu prawa właściwego?
- Czy dla umowy o pracę realizowanej wyłącznie na terytorium Polski można wybrać właściwość prawa obcego?
- Jak działają przepisy wymuszające swoją właściwość?

VI.PRACA SEZONOWA

- **zapewnienie wynagrodzenia** nie niższego od wynagrodzenia od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku .
- **realizacja testu rynku pracy** – uzyskania informacji o braku możliwości zaspokojenia potrzeb

kadrowych (zwolnienie obywateli 6 państw)

- **kopia dokumentów** uprawniających cudzoziemca do pobytu
- **potwierdzenie zakwaterowania** w okresie pobytu w Polsce

VII. UBEZPIECZENIE PRACOWNIKA TRANSGRANICZNEGO

- zasada jednego ustawodawstwa,
- zasada równego traktowania,
- zasada sumowania okresów ubezpieczenia, zatrudnienia i zamieszkania,
- zasada zachowania praw nabytych,
- wyjątki od zasady podlegania ubezpieczeniu w kraju wykonywania pracy,
- pracownicy delegowani,
- pracownicy transportu międzynarodowego,
- pracownicy pracujący jednocześnie na terenie kilku państw członkowskich,
- działalność prowadzona w kilku państwach jednocześnie,
- podleganie przez nierezydentów ubezpieczeniom w Polsce,
- ubezpieczenia obywateli państw trzecich.

RELACJE ZATRUDNIENIA - ZBIEG UMOWY O PRACĘ

- Zbieg umowy o pracę z umową zlecenia z dwoma różnymi podmiotami
- Zbieg umowy o pracę z umową zlecenia z tym samym podmiotem
- Kilka zleceń , Dwa zlecenia jednocześnie – stanowisko ZUS

VIII. MOBILNOŚĆ CUDZOZIEMCÓW

UPRAWNIENIE CUDZOZIEMCA DO WJAZDU I POBYTU NA TERYTORIUM PAŃSTW CZŁONKOWSKICH UE

- mobilność między jednostkami przyjmującymi mającymi siedzibę w jednym lub kilku drugich państwach członkowskich
- zezwolenie na pobyt czasowy i pracę w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa
- jednostka przyjmująca – osoba prawna lub jednostka organizacyjna powiązana z jednostką macierzystą (oddział, przedstawicielstwo lub należąca do tej samej grupy przedsiębiorstw)
- cudzoziemcy – pracownicy kadry kierowniczej, specjaliści lub pracownicy odbywający staż „przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa” i siedzibę w jednym lub kilku drugich państwach członkowskich
- mobilność (krótkoterminowa lub długoterminowa) – uprawnienie cudzoziemca do wjazdu i pobytu na terytorium państwa członkowskiego
- mobilność wewnątrzunijna – możliwość wjazdu, pobytu i pracy w innym państwie członkowskim

IX. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW KRAJOWYCH I CUDZOZIEMCÓW

- Dokonanie wyboru prawa, któremu podlega stosunek pracy,
- Mechanizm zasady korzystności.
- W jaki sposób ustalić strukturę minimalnego wynagrodzenia, które musi być zapewnione pracownikowi delegowanemu
- obowiązek zapewnienia wynagrodzenia w wysokości przewidzianej dla danej branży w danej części państwa przyjmującego, wprowadzenie 12-miesięcznego okresu oddelegowania, z możliwością wydłużenia do 18 miesięcy
- przepisy zawarte w systemie prawnym państwa oddelegowania,

- konieczność stosowania przepisów dotyczących podróży służbowej w państwie oddelegowania
- **odróżnienie pracowników delegowanych od pracowników migrujących,**
- obowiązki przy delegowaniu pracowników do państw UE (osoba do kontaktów, oświadczenia, dokumentacja i tłumaczenia),
- obowiązki przy delegowaniu pracowników do państw z poza UE,
- weryfikacja rzeczywistego delegowania

POLSKA JAKO PAŃSTWO WYSYŁAJĄCE - DELEGOWANIE Z TERYTORIUM RP

- możliwość wyboru prawa a warunki zatrudnienia bez względu na stosowane prawo
- wysokich kwalifikacji.

Transpozycja do dnia 30.07.2020

Dyrektywa 96/71/WE z dnia 16.12.1996 dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług oraz dyrektywa 2014/67/UE z dnia 15.05.2014 w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE - ustawa z dnia 10.06.2016 o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.U.2016.868) oraz dyrektywa „nowelizująca” 2018/957 z dnia 28.06.2018 zmieniająca dyrektywę 96/71 (transpozycja do dnia 30.07.2020)

DELEGOWANIE Z PAŃSTW POZAUNIJNYCH

1. obowiązek zapewnienia wynagrodzenia w wysokości przewidzianej dla danej branży w danej części państwa przyjmującego,
 2. wprowadzenie 12-miesięcznego okresu oddelegowania, z możliwością wydłużenia do 18 miesięcy, po przekroczeniu którego pracodawca będzie zobligowany
 3. przepisy zawarte w systemie prawnym państwa oddelegowania,
 4. konieczność stosowania przepisów dotyczących podróży służbowej w państwie oddelegowania
 5. poszerzone obowiązki związane z delegowaniem pracowników tymczasowych.
- odróżnienie delegowania od delegacji wyjazdu służbowego,
 - odróżnienie pracowników delegowanych od pracowników migrujących,
 - dokonanie wyboru prawa, któremu podlega stosunek pracy,
 - Na czym polega mechanizm zasady korzystności?
 - W jaki sposób ustalić strukturę minimalnego wynagrodzenia, które musi być zapewnione pracownikowi delegowanemu?
 - przestrzeganie warunków zatrudnienia bez względu na stosowane prawo,
 - zmiana w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy i innych istotnych warunków umowy o pracę (np. wynagrodzenia) porozumieniem lub wypowiedzeniem zmieniającym,
 - warunki delegowania pracowników na terytorium RP,
 - obowiązki przy delegowaniu pracowników do państw UE (osoba do kontaktów, oświadczenia, dokumentacja i tłumaczenia),
 - obowiązki przy delegowaniu pracowników do państw z poza UE,
 - weryfikacja rzeczywistego delegowania,
 - warunki delegowania względem kraju docelowego,