

Szanowni Państwo,

zachęcamy do zapoznania się z pierwszym wydaniem naszego kwartalnego newslettera *Perspektywy HR Global Mobility & Immigration*.

Newsletter jest dedykowany wszystkim osobom, które w swojej działalności choćby okazjonalnie stykają się z problematyką transgranicznej mobilności pracowników, a więc np. zatrudniają w Polsce cudzoziemców, wysyłają swoich pracowników w zagraniczne podróże służbowe lub przyjmują pracowników delegowanych z zagranicy przez kontrahentów lub podmioty powiązane.

W tym i kolejnych wydaniach newslettera będziemy dzielić się z Państwem informacjami o ważnych wydarzeniach, zmianach przepisów i innych aktualnych tematach w obszarze Global Mobility & Immigration, opatrując je praktycznym komentarzem.

Pierwsze wydanie newslettera rozpoczynamy od omówienia konsekwencji upływu okresu przejściowego przewidzianego w tzw. umowie brexitowej. Ten okres przejściowy upłynął z dniem 31 grudnia 2020 r. i pociągnął za sobą diametralną zmianę statusu prawnego Brytyjczyków chcących pracować w Polsce. Przypominamy również o wprowadzonych w drugiej połowie ubiegłego roku zmianach w zasadach delegowania pracowników z i do Polski. Piszemy o popularnym w ostatnim czasie wykonywaniu pracy zdalnej z zagranicy oraz dokonujemy przeglądu aktualnych zasad przekraczania polskiej granicy w związku z epidemią koronawirusa.

Kancelarię PCS Paruch Chruściel Schiffter | Littler Global tworzy największy w Polsce zespół Global Mobility & Immigration. Naszym dodatkowym atutem jest to, że jesteśmy częścią Littler - największej na świecie praktyki prawa pracy, reprezentującej pracodawców także w obszarze global mobility & immigration. Globalny zasięg Littler to ponad 1500 prawników w 24 krajach, w 90 biurach, na 4 kontynentach.

Doradzamy we wszelkich sprawach związanych z międzynarodową mobilnością pracowników, w tym w kwestiach imigracyjnych, podatkowych i ZUS-owych. Asystujemy przy dopełnianiu wszelkich formalności oraz pomagamy w optymalizacji kosztów i ryzyk związanych z wyjazdem pracowników zagranicę – delegowaniem do UE jak i poza UE; relokacjami, w tym zatrudnianiem w kilku krajach; tworzeniem międzynarodowych struktur zatrudnienia. Obsługujemy od początku do końca procesy legalizacji zatrudnienia i pobytu cudzoziemców w Polsce. Koordynujemy międzynarodowe projekty na zasadzie one-stop-shop.

Życzymy przyjemnej lektury.

adw. Karolina Schiffter, partner

karolina.schiffter@pcslegal.pl

r. pr. Tomasz Rogala, starszy prawnik, Zarządzający Zespołem Global Mobility & Immigration

tomasz.rogala@pcslegal.pl

Brexit a prawa pobytu i pracy Brytyjczyków w Polsce

Autorzy:

Marcin Snarski, prawnik, marcin.snarski@pcslegal.pl

Tomasz Rogala, radca prawny, starszy prawnik, tomasz.rogala@pcslegal.pl

Z końcem ubiegłego roku upłynął tak zwany okres przejściowy, związany z opuszczeniem Unii Europejskiej przez Wielką Brytanię. Do tego czasu Brytyjczycy byli traktowani jak obywatele Unii Europejskiej. Zachowywali m.in. prawo do pracy w Polsce bez obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę.

Po 31 grudnia 2020 r. tylko niektórzy obywatele Wielkiej Brytanii zachowują w Polsce nieograniczone prawo do pracy i pobytu – mianowicie ci, którzy korzystali z prawa pobytu w Polsce przed końcem okresu przejściowego i w dalszym ciągu będą w Polsce zamieszkiwać po jego upływie (przy czym w świetle wytycznych opublikowanych przez Komisję Europejską nie oznacza to konieczności fizycznego pobytu w Polsce na przełomie 2020 i 2021 r. a pobyt w Polsce przed końcem 2020 r. wcale nie musi być długi). Osoby te mają status tzw. beneficjentów umowy brexitowej zawartej między UE a Wielką Brytanią.

Co ważne:

- Brytyjczycy, którzy nie mieszkali ani nawet nie przebywali w Polsce na dzień 31 grudnia 2020 r., z dniem 1 stycznia 2021 r. stracili prawo do pracy i pobytu w Polsce – od tej pory co do zasady będą potrzebować zezwolenia na pracę oraz wizy lub zezwolenia na pobyt, aby móc w Polsce pracować i mieszkać.

- również Brytyjczycy, którzy na dzień 31 grudnia 2020 r. mieszkali w innym niż Polska kraju UE (np. Niemczech), stracili prawo do pracy i pobytu w Polsce, chyba że są tzw. pracownikami przygranicznymi. Zachowanie prawa pracy i pobytu po upływie okresu przejściowego zgodnie z umową brexitową będzie bowiem co do zasady rozciągać się tylko na konkretny kraj UE, w którym obywatel Wielkiej Brytanii – beneficjent umowy brexitowej mieszka.

Po 1 stycznia 2021 r. Brytyjczycy spełniający przesłanki statusu beneficjenta umowy brexitowej mają obowiązek zarejestrowania swojego pobytu w odpowiednim urzędzie w celu potwierdzenia korzystania z uprawnień z umowy brexitowej. Rejestracja pobytu jest obowiązkowa, ale uzyskanie dokumentów rejestracyjnych będzie jedynie potwierdzać, a nie nadawać prawa przewidziane umową. Oznacza to, że w pewnych sytuacjach po 1 stycznia 2021 r., również mimo braku dokumentu rejestracyjnego, zatrudnienie obywatela Wielkiej Brytanii będzie można uznać za dopuszczalne.

Więcej obowiązków informacyjnych przy delegowaniu pracowników do Polski

Autor: Maciej Zabawa, radca prawny, prawnik, maciej.zabawa@pcslegal.pl

Od 4 września 2020 r. obowiązuje znowelizowana ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Nowelizacja wprowadziła istotne rozszerzenie zakresu polskich przepisów prawa pracy, jakie zagraniczny pracodawca ma obecnie obowiązek stosować wobec swoich pracowników delegowanych do Polski (o czym pisaliśmy m.in. [tutaj](#)).

Dodatkowo, nowe przepisy nakładają na pracodawcę delegującego pracownika do Polski nowy obowiązek administracyjny, który nietrudno przeoczyć – obowiązek zawiadomienia Państwowej Inspekcji Pracy o każdej zmianie informacji zawartych w złożonym uprzednio oświadczeniu dot. delegowania. Już przed 4 września 2020 r. należało informować PIP o niektórych zmianach dot. toczącego się delegowania, ale obecnie ten obowiązek został znacząco rozszerzony. Obecnie należy informować PIP m.in. o każdej zmianie przewidywanej daty rozpoczęcia i zakończenia delegowania, a więc osobne oświadczenie do PIP należy złożyć m.in. za każdym razem, gdy:

- już po wysłaniu do PIP pierwotnego oświadczenia o delegowaniu pracownika do Polski nastąpi zmiana planów i planowana data przyjazdu pracownika do Polski opóźni się np. o parę dni;
- w trakcie toczącego się delegowania okaże się, że pracownik wcześniej niż przewidywano wykonał swoje zadania i zakończy pracę w Polsce przed datą końcową wskazaną w pierwotnym oświadczeniu do PIP;
- w trakcie toczącego się delegowania okaże się, że praca w Polsce zajmie dłużej niż przewidywano i zakończenie pracy nastąpi po dacie końcowej wskazanej w pierwotnym oświadczeniu do PIP.

Termin na złożenie zawiadomienia o zmianie wynosi 7 dni roboczych od dnia zaistnienia zmiany.

Poszerzony zakres obowiązków informacyjnych dotyczy także delegowań będących w toku na dzień 4 września 2020 r. Powstały wątpliwości, czy poszerzony zakres obowiązków informacyjnych znajdzie także zastosowanie do zmian zaistniałych przed tą datą. W odpowiedzi na nasze zapytanie Główny Inspektorat Państwowej Inspekcji Pracy zgodził się, że obowiązek zawiadamiania o każdej zmianie danych objętych oświadczeniem o delegowaniu dotyczy tylko tych zmian, które nastąpiły od 4 września 2020 r. włącznie.

Nowe zasady także przy delegowaniu pracowników za granicę

Autor: Kinga Polewka, radca prawny, prawnik, kinga.polewka@pcslegal.pl

Od 30 lipca 2020 r. polscy pracodawcy delegujący pracowników z Polski do innego kraju UE są zobowiązani stosować do nich w pełni przepisy tego kraju dotyczące wynagrodzenia (a nie tylko zapewnić lokalne wynagrodzenie minimalne) – np. także w zakresie obowiązkowych dodatków. Po 12 miesiącach delegowania do danego kraju UE (po 18 miesiącach w razie dopełnienia odpowiedniej formalności) muszą zaś zapewnić swoim pracownikom wszystkie warunki prawa pracy tego kraju. W praktyce będzie to oznaczać, że pracownicy delegowani do tego kraju będą musieli być traktowani pod każdym względem co najmniej tak samo korzystnie jak pracownicy lokalni. W każdym z państw członkowskich UE dyrektywa mogła jednak zostać implementowana w nieco odmienny sposób.

Aby dostosować się do nowych zasad delegowania pracowników za granicę Polski, pracodawca powinien zweryfikować przed oddelegowaniem warunki zatrudnienia, jakie ma zamiar zapewnić swoim pracownikom podczas delegowania. Zwłaszcza w odniesieniu do wysokości i składników wynagrodzenia oraz wszelkich zbliżonych świadczeń (np. zwrot kosztów podróży, zapewnienie zakwaterowania). Może się bowiem okazać, że nawet zapewnienie delegowanemu pracownikowi wynagrodzenia równego lub przekraczającego stawki rynkowe w kraju przyjmującym nie uchroni delegującego pracodawcy przez zarzutem naruszenia lokalnych przepisów, jeśli tylko struktura tego wynagrodzenia (w szczególności uwzględnienie w nim określonych składników) nie będzie odpowiadać lokalnym wymogom.

Warunki wjazdu cudzoziemców do Polski w trakcie pandemii

Autor: Marcin Snarski, prawnik, marcin.snarski@pcslegal.pl

Od 14 marca 2020 r. w Polsce obowiązują szczególne przepisy związane z epidemią koronawirusa. Wśród tych przepisów znajdują się również te dotyczące warunków wjazdu cudzoziemców do Polski.

Obcokrajowcy podróżujący do Polski doznają utrudnień na trzech polach: prawa wjazdu, obowiązku odbycia kwarantanny po wjeździe oraz zakazów lotów do Polski. Każde z tych zagadnień jest regulowane w odrębnych aktach prawnych, co czyni śledzenie ich bardzo utrudnionym.

Przepisy regulujące prawo wjazdu do Polski zawierają liczne luki, których celowość może budzić wątpliwości. Przykładowo, dopuszczając wjazd cudzoziemców pracujących w Polsce, przepisy pomijają prawo do wjazdu do Polski dla ich małżonków. Ograniczenia obowiązują w przypadku wjazdu spoza Unii Europejskiej – granice Polski z krajami Unii zostały otwarte ponownie w czerwcu. Oprócz wykonywania pracy, podstawą do wjazdu do Polski dla cudzoziemca jest np. posiadanie Karty Polaka czy karty pobytu. Prawo wjazdu przysługuje również obywatelom UE i Polski wraz z małżonkami i dziećmi oraz uczniom i studentom. Ze względu na obecną sytuację polityczną, wjazd do Polski umożliwiono także obywatelom Białorusi, niezależnie od celu wjazdu czy rodzaju posiadanej wizy. Dodatkowo, wjazd umożliwiono obywatelom Wielkiej Brytanii oraz ich małżonkom i dzieciom – niezależnie od tego, czy zamieszkiwali w Polsce przed Brexitem.

Kwarantanna ma zastosowanie w przypadku przyjazdu do Polski zarówno spoza Unii Europejskiej, jak i z innych krajów członkowskich – w tym drugim wypadku kwarantanna dotyczy jednak tylko podróży transportem zbiorowym np. samolotem. Z kwarantanny zwolnione są przede wszystkim osoby posiadające zaświadczenie o szczepieniu przeciwko COVID-19. Z tego zwolnienia mogą korzystać także cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce. Wykonywanie pracy w Polsce uprawnia do zwolnienia z kwarantanny tylko w przypadku przybycia do Polski z innego kraju Unii. Uprzywilejowaną pozycję posiadają za to osoby uczące się w Polsce (np. studenci), ponieważ nie są objęte kwarantanną, niezależnie od kierunku przyjazdu czy użytego środka transportu.

Na dzień publikacji niniejszego newslettera zakaz lotów do Polski nie obowiązuje, jednakże możliwe jest jego przywrócenie (zapewne w takiej samej formie, jak to miało miejsce poprzednio, począwszy od marca 2020 r., tj. w drodze rozporządzenia).

Co powinien wiedzieć pracodawca, zanim zgodzi się na pracę zdalną z zagranicy?

Autorzy:

Maria Lewicka, konsultant ds. imigracji, maria.lewicka@pcslegal.pl

Kinga Polewka, radca prawny, prawnik, kinga.polewka@pcslegal.pl

Tarcza antykryzysowa wprowadziła możliwość polecenia pracownikowi pracy zdalnej, rząd planuje uregulowanie pracy zdalnej w kodeksie pracy. Co jednak w sytuacji, gdy pracownik proponuje wykonywanie pracy z pięknej greckiej wyspy albo z chińskiej metropolii, z której pochodzi? Epidemia koronawirusa trwa, a w związku z tym tego rodzaju pytania wciąż zyskują na aktualności. Otóż, jest to możliwe i warto takie rozwiązania wdrożyć, ponieważ podnosi to Państwa atrakcyjność jako pracodawcy na rynku.

Zanim jednak zgodzą się Państwo na pracę zdalną z zagranicy, rekomendujemy po pierwsze wdrożenie regulaminu, który będzie określał podstawowe zasady dotyczące wykonywania pracy w tej formie. A w szczególności ustanawiał obowiązek zgłoszenia przez pracownika chęci wykonywania pracy z innego kraju – brak takiego zgłoszenia i świadczenie pracy spoza granic Polski bez wiedzy pracodawcy może narażać tego ostatniego na istotne ryzyka.

Następnie rekomendujemy zweryfikować, jakie ryzyka, obowiązki i koszty mogą wiązać się z udzieleniem pracownikowi zgody na pracę zdalną z zagranicy, mając na uwadze w szczególności uregulowania wynikające z prawa kraju, z którego będzie wykonywana praca. Wymaga to m.in. odpowiedzi na następujące pytania:

- Czy w ogóle można powierzyć pracownikowi pracę z tego kraju na rzecz zagranicznego pracodawcy, czy też konieczna jest rejestracja pracodawcy lub założenie oddziału?
- Czy istnieje konieczność uzyskania dla pracownika zezwolenia na pracę w danym kraju oraz czy pracownik powinien uzyskać dodatkowe dokumenty aby wjechać / przebywać na terytorium tego kraju?
- Jaka będzie jurysdykcja i prawo właściwe dla tej umowy? Istnieje bowiem ryzyko, że pracownik będzie mógł w razie konfliktu wystąpić do sądu w kraju, z którego wykonuje pracę zdalną i egzekwować obowiązki wynikające z przepisów tego kraju.
- Czy wynagrodzenie pracownika podlega opodatkowaniu lub oskładkowaniu w kraju, z którego wykonuje pracę zdalną (zwłaszcza w przypadku, gdy trwa to przez dłuższy okres czasu)?

Ponieważ w grę wchodzi przepisy obowiązujące w innym kraju, konsultacja z zagraniczną kancelarią prawną jest zdecydowanie rekomendowana. W ramach naszego zespołu imigracyjnego oraz sieci Littler Global pomagamy naszym Klientom wdrażać takie rozwiązania i zarządzać nimi w sposób efektywny czasowo i kosztowo. Z powodzeniem wdrożyliśmy je u wielu dużych pracodawców o zasięgu międzynarodowym.

Warto także zadbać o sprawy istotne z punktu widzenia prawa krajowego, związane ze świadczeniem pracy z zagranicy. W tym zakresie przede wszystkim rekomendujemy podpisanie porozumienia o zmianie miejsca pracy. Pozwoli to uniknąć późniejszych roszczeń o wypłatę diet ze strony pracownika który twierdziłby, że wykonywanie przez niego pracy za granicą miało charakter podróży służbowej. Należy również zweryfikować kwestię oskładkowania i opodatkowania z perspektywy krajowej – czy znajdzie zastosowanie częściowe zwolnienie ze składek lub potrącenia podatkowe, czy należy rozliczać pracownika na dotychczasowych zasadach.

Wreszcie, pracodawca musi mieć na uwadze także te przepisy dotyczące home office, które mają zastosowanie niezależnie od miejsca świadczenia pracy zdalnej.