

Szanowni Państwo,

przedstawiamy Państwu kolejne, wakacyjne wydanie kwartalnika *Perspektywy HR Global Mobility & Immigration*.

Oprócz dobrej pogody, lato przynosi nam kilka ważnych zmian w przepisach dot. zatrudniania cudzoziemców, m. in. w zakresie wykazywania posiadania środków finansowych przez cudzoziemców studiujących w Polsce i ubiegających się o zezwolenie na pobyt, uzyskiwania numeru PESEL bez meldunku, a także zasad wjazdu członków rodzin obywateli USA do Polski. Omówimy je dla Państwa poniżej. Ponadto, Rząd pracuje też nad zmianą w ustawie o cudzoziemcach oraz ułatwieniach dla obywateli Białorusi wynikających z programu „*Poland. Business Harbour*”, o czym również wspominamy w naszym kwartalniku.

Wreszcie, pochylamy się nad tematem oddelegowania pracowników do Polski, po to, aby pokazać Państwu jak istotne jest przestrzeganie zasad obowiązujących w tym zakresie oraz jakie mogą być konsekwencje ich naruszenia.

Życzymy przyjemnej lektury,**adw. Karolina Schiffter**

Nieprawidłowe delegowanie do Polski może być kosztowne

Autor:

Bartosz Tomanek, adwokat, starszy prawnik, bartosz.tomanek@pcslegal.pl

Międzynarodowe firmy często delegują swoich pracowników do polskich spółek zależnych. Pracownik podczas pobytu w Polsce pozostaje w zatrudnieniu u dotychczasowego pracodawcy, ale realizuje projekty oraz świadczy pracę bezpośrednio lub pośrednio na rzecz polskiej spółki.

Jednym z istotnych warunków prawidłowego delegowania pracowników (w rozumieniu przepisów prawa pracy) jest to, że pracownik delegowany pozostaje w stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą nie tylko formalnie (na podstawie umowy o pracę), ale i faktycznie.

Zdarza się, że zasada ta nie jest ściśle przestrzegana i faktyczne zwierzchnictwo nad delegowanym pracownikiem zostaje przekazane lokalnej spółce w Polsce. Polski menedżer niejednokrotnie nadzoruje pracę i kieruje pracownikiem delegowanym decydując o czasie, miejscu i sposobie świadczenia pracy w Polsce. Dodatkowo, lokalny menedżer czasem nawet decyduje o podwyżce dla delegowanego pracownika. Może to skutkować ustaleniem stosunku pracy pomiędzy polskim podmiotem i delegowanym pracownikiem.

To z kolei rodzi szereg negatywnych konsekwencji przede wszystkim dla polskiej spółki, ale także dla delegowanego pracownika. Dotyczy to w szczególności:

- uznania, że delegowany pracownik jest zatrudniony przez polską spółkę, a co za tym idzie powinno być mu wypłacane wynagrodzenie oraz przyznane wszystkie benefity należne lokalnym pracownikom (w tym np. nagrody jubileuszowe);
- uznania, że dotychczasowe dokumenty legalizujące pobyt i/lub pracę delegowanego pracownika są nieprawidłowe i wymagają zmiany (zostały bowiem uzyskane przez zagraniczną a nie polską spółkę);
- konieczności objęcia delegowanego pracownika polskim ubezpieczeniem społecznym i odprowadzaniem składek do ZUS (pracownicy delegowani z państw UE co do zasady są z tego obowiązku zwolnieni); a także
- niekiedy konieczności odprowadzania podatku dochodowego za takiego pracownika w Polsce.

Polskie spółki przyjmujące delegowanych pracowników powinny zatem zwracać szczególną uwagę na to, jak faktycznie zorganizowane jest świadczenie pracy przez delegowanego pracownika i nie powinny przejmować nad nim zwierzchnictwa.

Środki finansowe studenta wciąż ważne dla jego zezwolenia na pobyt

Autor:

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

Chociaż polskie uczelnie często przyjmują studentów z zagranicy, to w przypadku ubiegania się o zezwolenie na pobyt w Polsce stawiane są przed nimi złożone oczekiwania. Przykładowo, od kwietnia 2019 r. wprowadzono m. in. bardzo szczegółowe wymagania w zakresie rodzajów opłat za media, jakie student musi być w stanie pokryć podczas swojego pobytu w Polsce.

Kwestia ta jest istotna także dla pracodawców, którzy zatrudniają studentów. Niewłaściwe udokumentowanie możliwości pokrycia kosztów nauki i utrzymania w Polsce jest z naszych obserwacji jednym z najczęstszych powodów negatywnych decyzji w sprawach zezwoleń na pobyt wydawanych na podstawie studiów w Polsce. Nie jest to dziwne – kwota środków, jaką należy wykazać, może opiewać na ponad 30 tysięcy złotych.

Z dniem 7 maja br. wprowadzono zmiany w zakresie wykazywania środków utrzymania, które powinny uprościć sytuację zagranicznych studentów. Zmiany, choć pozornie niewielkie, są istotne w praktyce – umówione niżej detale również skutkowały odmownymi decyzjami w przeszłości.

Po pierwsze, dopuszczono możliwość wykazania środków nie tylko za pomocą zaświadczenia o stanie środków na koncie studenta, ale również osoby która go utrzymuje (zwykle rodzica). Wcześniej rodzice musieli niejednokrotnie przelewać wysokie sumy na konto studenta wyłącznie w celu wykazania ich dla urzędu. Ponadto bank (lub SKOK) wystawiający zaświadczenie nie musi mieć siedziby w Polsce – obecnie akceptowane są zaświadczenia także z instytucji z innych państw UE, państw EFTA lub z Szwajcarii. Co ważne, wciąż jednak nie jest możliwe posłużenie się dokumentem z banku z kraju pochodzenia, jeśli nie należy do ww. państw.

Druga zmiana dotyczy możliwości przedstawienia zaświadczenia o zarobkach również osoby, która utrzymuje studenta. Nie ma wymogu, aby zarobki te były uzyskiwane w Polsce bądź UE. Do tej pory nie można było powołać się na bieżące zarobki rodziców.

Łatwiejsza legalizacja pobytu dla przedsiębiorców i inne zmiany

Autor:

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

Trwają prace nad dwoma projektami nowelizacji ustawy o cudzoziemcach. Poniżej przedstawiamy najistotniejsze w naszej ocenie zmiany. Na moment publikacji tego newslettera trwa opiniowanie tego projektu:

1. Projekt zakłada ułatwienia dla cudzoziemców prowadzących w Polsce jednoosobową działalność gospodarczą. Aktualnie muszą oni spełniać szereg wymogów (np. osiągać odpowiednio wysoki dochód lub zatrudniać pracowników na warunkach szczegółowo wymienionych w tym przepisie). Z wymogów tych mają zostać zwolnieni ci cudzoziemcy, którzy są uczestnikami programów wsparcia dla cudzoziemców w zakresie podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej na terytorium Polski. Na ten moment dotyczy to jedynie uczestników programu „Poland. Business Harbour”, ale omawiany projekt przewiduje powstanie wykazu takich programów.
2. Komendant Główny Straży Granicznej ma przejąć sporą część kompetencji Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców. Między innymi, ma zastąpić Szefa UDSC w sprawach, w których działa on jako organ wyższego stopnia. Kompetencje Komendanta Głównego SG zostaną także rozszerzone o wydawanie decyzji w sprawach wydalenia obywateli UE / członków rodziny obywateli UE i uchylanie takich decyzji oraz o sprawy związane z organizowaniem dobrowolnych powrotów cudzoziemców do kraju pochodzenia.
3. Ponadto, Straż Graniczna ma uzyskać bezpośredni dostęp do systemu teleinformatycznego ZUS. Aktualnie SG posiada taki dostęp tylko jeżeli chodzi o dane przekazywane do Państwowej Inspekcji Pracy. Umożliwienie ww. dostępu Straży Granicznej powinno wpłynąć na przyspieszenie postępowań imigracyjnych, ponieważ dzięki temu w razie kontroli Straż Graniczna nie będzie musiała występować do ZUS o informacje – zamiast tego uzyska je samodzielnie, bezpośrednio z systemu.
4. Projekt przewiduje także złagodzenie niektórych przepisów związanych z nielegalnym przekroczeniem granicy wewnętrznej Schengen i z nielegalnym pobylem. W tym pierwszym wypadku nie będzie konieczne zobowiązanie cudzoziemca do powrotu (tak jak ma to miejsce aktualnie), jeżeli będzie za tym przemawiać szczególnie ważny interes cudzoziemca. W drugiej kwestii projekt mówi m. in. o możliwość odstąpienia w uzasadnionych przypadkach od orzeczenia o zakazie ponownego wjazdu cudzoziemca do Polski i do innych państw należących do strefy Schengen (co aktualnie również jest obligatoryjne).

5. Równocześnie opłata za wydanie decyzji o cofnięciu zakazu ponownego wjazdu na terytorium RP ma zostać znacznie podwyższona – z 10 zł do aż 350 zł. Ponadto skrócony zostanie termin na złożenie odwołania w sprawach zobowiązania cudzoziemca do powrotu. Nie wszystkie zmiany przewidziane w projekcie będą więc dla cudzoziemców korzystne.

Zgodnie z założeniami, zmiany przewidziane w omawianym projekcie miałyby wejść w życie zaraz po wakacjach, od 1 września 2021 r.

Kolejne ułatwienia w podejmowaniu współpracy ze specjalistami IT zza wschodniej granicy

Autor:

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

Trwa boom na zatrudnianie specjalistów IT z Białorusi - od czasu wprowadzenia programu „Poland. Business Harbour” w sierpniu 2020 r. ich zatrudnianie jest znacznie łatwiejsze niż poprzednio. Czas oczekiwania pomiędzy decyzją o rekrutacji obywatela Białorusi na stanowisko IT, a faktycznym rozpoczęciem przez niego pracy, może zamknąć się nawet w okresie 2 tygodni.

Od czasu wprowadzenia nowych rozwiązań pracodawcy chcący zatrudnić specjalistę IT z Białorusi nie muszą przechodzić przez żmudny proces uzyskiwania zezwolenia na pracę lub rejestrowania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy. Przed zatrudnieniem kandydata muszą jedynie upewnić się, czy posiada on odpowiednią wizę – wydaną mu przez polski konsulat w ramach programu „Poland. Business Harbour”. Uzyskanie takiej wizen jest zaś nieskomplikowane i szybkie (od tygodnia do kilku tygodni).

Obecnie trwają prace nad kolejnymi zmianami przepisów – skorzystają na nich te firmy, które chciałyby podjąć ze specjalistami IT z Białorusi współpracę na zasadzie B2B. Na chwilę obecną Białorusini przeprowadzający się do Polski na podstawie wiz „Poland. Business Harbour” mają prawo założyć w Polsce działalność gospodarczą, jednak uzyskanie na tej podstawie zezwolenia na pobyt i przedłużenie pobytu po upływie okresu rocznej wizen jest dla nich utrudnione. Po wejściu w życie zmienionych przepisów, przedłużenie pobytu obywatela Białorusi uczestniczącego w programie „Poland. Business Harbour” będzie zwolnione z istniejących aktualnie obostrzeń – w szczególności obywatel Białorusi wnioskujący o zezwolenie na pobyt w celu kontynuowania działalności gospodarczej nie będzie musiał wykazywać, że w ostatnim roku uzyskał określony próg dochodów lub zatrudniał co najmniej dwóch pracowników.

Trwają również dyskusje nad rozszerzeniem programu „Poland. Business Harbour” także na specjalistów IT z Ukrainy. Projekty konkretnych przepisów nie zostały jeszcze opublikowane, ale wiele wskazuje na to, że daleko idące ułatwienia dla sektora IT zarówno w zatrudnianiu

pracowników, jak i w podejmowaniu współpracy w modelu B2B już wkrótce mogą stać się rzeczywistością również w odniesieniu do obywateli Ukrainy.

Zmiany w zasadach wjazdu do Polski obywateli USA

Autor:

Paulina Kubica, konsultantka ds. imigracji, paulina.kubica@pcslegal.pl

Zasady wjazdu do Polski w czasie pandemii zmieniają się jak w kalejdoskopie. Ostatnia istotna zmiana została wprowadzona od soboty 19 czerwca 2021 r. Od tego dnia obywatele Stanów Zjednoczonych mogą wjeżdżać do Polski bezpośrednio z kraju pochodzenia, niezależnie od celu wjazdu. Warunkiem jest przybycie do Polski samolotem.

Tym samym katalog państw, których obywatele mogą przylecieć bezpośrednio do Polski, rozszerzył się o obywateli Stanów Zjednoczonych. Dotychczas obejmował obywateli Japonii, Kanady, Nowej Zelandii, Tajlandii, Republiki Korei, Tunezji, Australii i Izraela oraz osoby, które posiadają prawo pobytu na terytorium tych państw.

W praktyce oznacza to, że oprócz na przykład Amerykanów udających się do Polski w celu pracy czy nauki, od teraz mogą bez problemu przybyć tu także członkowie ich rodzin. Oczywiście o ile są również obywatelami Stanów Zjednoczonych lub jeśli nie mają obywatelstwa amerykańskiego, lecz posiadają prawo do pobytu w USA (np. tzw. „Green Card”). Wcześniej, aby osoby te mogły podróżować do Polski, konieczne było uzyskanie zgody od Straży Granicznej.

Należy jednak pamiętać, że ta reguła nie działa, jeżeli wjazd do Polski odbywa się za pośrednictwem innego środka transportu niż samolot, np. drogą lądową spoza UE.

PESEL dla cudzoziemca bez meldunku

Autor:

Maciej Sielicki, prawnik, maciej.sielicki@pcslegal.pl

Przed 1 czerwca, PESEL był nadawany cudzoziemcom jedynie w sytuacjach określonych w przepisach, np. w przypadku urodzenia cudzoziemca w Polsce; w przypadku zameldowania albo w przypadku wykazania, że przepisy zobowiązują cudzoziemca do posiadania numeru PESEL.

W praktyce, przed 1 czerwca 2021 r. możliwość uzyskania numeru PESEL przez cudzoziemców, którzy nie byli w stanie wykonać obowiązku meldunkowego (np. ich wiza lub karta pobytu wygasła, gdy postępowanie w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy było w toku) była bardzo ograniczona. Urzędy odmawiały nadania numeru PESEL kwestionując podstawy prawne wskazane we wniosku. Przykładowo wymóg posiadania

numeru PESEL celem np. wpisania go we wniosku kredytowym nie spełniał ustawowej przesłanki wskazania podstawy prawnej.

Dzięki ostatniej nowelizacji identyfikatorem podatkowym cudzoziemców stał się PESEL. W praktyce oznacza to, że cudzoziemcy obecnie mogą bez problemu wnioskować o nadanie numeru PESEL.



WYPOWIEDZI W PRASIE

Niebieska Karta daje przywileje, ale po dwóch latach mnożą się pytania

Po pierwsze jest wątpliwość, jak liczyć ten czas. Po drugie nie wiadomo, czy zmiana pracodawcy lub nowe warunki zatrudnienia wymuszają zmiany w dokumencie. I najważniejsze: czy niepodjęcie działań w tym zakresie może się skończyć cofnięciem Niebieskiej Karty? - r. pr. Tomasz Rogala oraz apl. radc. Ewa Wysocka komentują dla *Dziennika Gazety Prawnej*. Więcej: [tutaj](#).

Urzędy nie są jednomyślne co do adresu zameldowania cudzoziemca

Jedne wymagają wpisania go do karty pobytu, a inne – mimo że z przepisów taki obowiązek wynika – na brak tej informacji przysmakują oko. Rozumieją, że prawo i życie nie zawsze idą ze sobą w parze. - adw. Karolina Schiffter oraz Katarzyna Wójcik komentują dla *Dziennika Gazety Prawnej*. Więcej: [tutaj](#).



ALERTY

#alert: Kwarantanna dla podróżnych przedłużona do końca wakacji

Stosowanie kwarantanny po przyjeździe do Polski zostało przedłużone do 31 sierpnia. Kwarantanna w dalszym ciągu trwa 10 dni i podlegają jej zarówno osoby przyjeżdżające do Polski spoza Unii, jak i przybywające z krajów Schengen. Czytaj więcej: [tutaj](#).

#alert: Planowane zmiany w prawie imigracyjnym, które mają wejść w najbliższych

- adw. Karolina Schiffter o najważniejszych nadchodzących zmianach w prawie imigracyjnym. Czytaj więcej: [tutaj](#).

#alert: Likwidacja ponagieł w sprawach zezwoleń na pracę

Planowane jest zlikwidowanie ponaglenia w sprawach zezwoleń na pracę dla cudzoziemców i rejestracji oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Pracodawcy

wnoszący o zezwolenie na pracę będą mieli ograniczone możliwości zwalczania opóźnień w rozpatrywaniu ich wniosków. Czytaj więcej: [tutaj](#).



PUBLIKACJE KSIĄŻKOWE



Publikacja: Zatrudnianie cudzoziemców

Zapraszamy do lektury najnowszej publikacji **Zatrudnianie Cudzoziemców** wydanej wspólnie z *Dziennikiem Gazetą Prawną*.

W publikacji znajdują Państwo omówienie między innymi następujących zagadnień:

- formalności związane z zatrudnianiem;
- cudzoziemcy uprawnieni do wykonywania pracy bez zezwolenia na pracę;
- oświadczenie o powierzeniu pracy;
- zezwolenie na pracę sezonową;
- jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę;
- szczególne rozwiązania covidowe;
- zasady dotyczące obywateli Wielkiej Brytanii.

Autorzy: adw. Karolina Schiffter, r. pr. Tomasz Rogala, r. pr. Kinga Polewka, Marcin Snarski, Maciej Sielicki.

Więcej: [tutaj](#).