

Szanowni Państwo,

w wiosennym wydaniu naszego kwartalnika *Perspektywy HR Global Mobility&Immigration* piszemy w szczególności o ułatwieniach dla obywateli Białorusi wynikających z programu „*Poland. Business Harbour*” oraz kontynuujemy omawianie kwestii związanych z Brexitem – tym razem jeśli chodzi o zasady dotyczące krótkoterminowych wizyt służbowych.

Poruszamy także temat nowych zasad umawiania spotkań wizowych, które zostały od niedawna wprowadzone w polskich konsulatach m. in. w Indiach i ZEA, tj. poprzez losowanie. Istotny dla wszystkich pracodawców, którzy planują zatrudnianie pracowników z tych krajów, ponieważ może wpłynąć na znaczące wydłużenie oczekiwania na spotkanie wizowe, a co za tym idzie – całego procesu uzyskania wizy.

Przygotowaliśmy również dla Państwa opracowanie dotyczące przechowywania dokumentów cudzoziemców, potwierdzających ich prawo do pracy i pobytu w Polsce w kontekście wymogów ochrony danych osobowych.

Nasz zespół *Global Mobility&Immigration* pozostaje w gotowości, aby wesprzeć Państwa we wszelkich kwestiach związanych z zatrudnianiem i delegowaniem pracowników.

Życzymy przyjemnej lektury

Karolina Schiffter

Tomasz Rogala

Kinga Polewka

Ułatwienia dla obywateli Białorusi

Autor:

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

W sierpniu 2020 r. rząd ogłosił program „Solidarni z Białorusią”, wprowadzający ułatwienia dla obywateli Białorusi we wjeździe i dostępie do rynku pracy w Polsce. Program wprowadza szczególnie tryb wydawania wiz w ramach programu „Poland. Business Harbour” dla specjalistów z branży IT. Jednym z rozwiązań jest również zwolnienie obywateli Białorusi z opłat wizowych przy ubieganiu się o polskie wize krajowe.

Program „Poland. Business Harbour” daje możliwość specjalistom IT z Białorusi (i ich rodzinom) ubiegania się o polską wizę w przyspieszonym trybie. Aby zakwalifikować się do programu wizowego, wnioskodawca musi wykazać się wykształceniem technicznym lub co najmniej rocznym doświadczeniem zawodowym w dziedzinie IT. Kandydaci, którzy nie posiadają odpowiedniego wykształcenia lub doświadczenia, nadal mogą się zakwalifikować. W takim przypadku będzie jednak wymagane zaproszenie od polskiej firmy uczestniczącej w programie.

„Poland. Business Harbour” umożliwi skrócenie czasu oczekiwania przed podjęciem pracy przez cudzoziemca w Polsce. W standardowej procedurze przed złożeniem wniosku wizowego jest wymagane uzyskanie zezwolenia na pracę. Posiadacze wiz „Poland. Business Harbour” są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, stąd możliwe jest pominięcie tego kroku przed zatrudnieniem cudzoziemca.

Istnieje prawdopodobieństwo, że posiadacze wiz „Poland. Business Harbour” będą jednak potrzebować zezwolenia na pracę, aby móc kontynuować pracę w Polsce na późniejszym etapie (bliżej terminu wygaśnięcia wiz). Obecne przepisy nie przewidują bowiem możliwości kontynuowania pracy w okresie pomiędzy wygaśnięciem takiej wizy, a wydaniem kolejnego dokumentu uprawniającego do pracy, np. zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy. A zatem, pomimo posiadania przez cudzoziemca wizy „Poland. Business Harbour”, w niektórych wypadkach mogą być wymagane dodatkowe formalności, by uniknąć przerwy w prawie do wykonywania pracy w okresie po wygaśnięciu wizy, a przed uzyskaniem zezwolenia na pobyt.

Co więcej, obywatele Białorusi zostali zwolnieni z ograniczeń wjazdu do Polski związanych z Covid-19. Po przyjeździe mogą natomiast podlegać obowiązkowej kwarantannie na okres 10 dni, co obejmuje także białoruskich pracowników wykonujących stałe prace w Polsce. Obywatele Białorusi mogą jednak korzystać ze zwolnień z kwarantanny dostępnych dla wszystkich narodowości.

Obywatele UK odbywający krótkoterminowe wizyty służbowe w Polsce zwolnieni z wymogu zezwolenia na pracę

Autor:

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

Polacy i obywatele Wielkiej Brytanii odbywający krótkoterminowe wizyty służbowe odpowiednio w Wielkiej Brytanii lub Polsce w celu wykonywania określonych tą umową czynności (wymienionych poniżej), mają zagwarantowane prawo do wjazdu i pobytu czasowego przez 90 dni w dowolnym okresie 6 miesięcy, bez wymogu posiadania zezwolenia na pracę. Okres ten odnosi się do pobytu i wykonywania pracy na terytorium całej UE, a nie jej poszczególnych państw członkowskich. Zatem obywatel UK nie będzie mógł pracować przez 90 dni po kolei w każdym z państw członkowskich z osobna (np. 90 dni w Polsce i bezpośrednio potem przez kolejne 90 dni w Niemczech itd.), lecz łącznie 90 dni w okresie 6 miesięcy.

Obywatele UK odbywający krótkoterminowe wizyty służbowe w Polsce mogą uczestniczyć w szczególności w następujących dozwolonych czynnościach bez zezwolenia na pracę przez okres 90 dni w dowolnym okresie 6 miesięcy:

- spotkania i konsultacje,
- badania i projekty techniczne, naukowe i statystyczne,
- badania marketingowe,
- seminaria szkoleniowe,
- targi i wystawy handlowe,
- sprzedaż,
- kupno,
- świadczenie usług posprzedażowych lub poleasingowych,
- transakcje handlowych.

Aby skorzystać z ww. zwolnienia, osoby odbywające krótkoterminowe wizyty służbowe w UE muszą spełniać dodatkowe warunki. Mianowicie, nie mogą:

- a) prowadzić sprzedaży swoich towarów ani świadczyć usług na rzecz ogółu społeczeństwa;
- b) otrzymywać wynagrodzenia ze źródła zlokalizowanego w UE, oraz
- c) świadczyć usług w ramach umowy zawartej między osobą prawną z siedzibą poza UE, a klientem z siedzibą w UE, z wyjątkiem przypadków przewidzianych w załączniku SERVIN-3 (w praktyce wyjątek ten dot. świadczenia usług posprzedażowych lub poleasingowych).

Jak wskazano powyżej, do końca kwietnia 2021 r. trwa okres tymczasowego stosowania ww. rozwiązań. Powyższe zwolnienia są w tym okresie bezpośrednio skuteczne i muszą być honorowane przez polskie organy. Uzyskaliśmy opinię Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii potwierdzającą nasze stanowisko. Po 30 kwietnia 2021 r. rozwiązania te będą dalej stosowane, jeżeli tzw. Rada Partnerstwa postanowi o przedłużeniu ich tymczasowego stosowania (co już raz nastąpiło) lub uda się doprowadzić do ich definitywnego wdrożenia.

Zmiany w umawianiu wizyt wizowych w polskich konsulatach

Autorka:

Zuzanna Motuk, konsultantka ds. imigracji, zuzanna.motuk@pcslegal.pl

Początek roku przyniósł ogromną zmianę dla obcokrajowców (w szczególności z krajów azjatyckich), którzy planują ubiegać się o polską wizę krajową. W niektórych Konsulatach RP, w tym między innymi w Indiach, Zjednoczonych Emiratach Arabskich, Uzbekistanie czy Filipinach wprowadzono nowy sposób rejestracji na wizytę wizową – wyznaczanie terminu odbywa się w drodze elektronicznego losowania.

Dotychczas można było bezpośrednio zarejestrować się na wizytę wizową w konkretnym terminie i obowiązywała w tym przypadku zasada „kto pierwszy, ten lepszy”. Teraz, na dany okres czasu zostaje wyznaczona określona liczba wolnych miejsc na wizyty w konsulacie dla osób zainteresowanych ubieganiem się o wizę. Jeśli liczba zainteresowanych osób jest większa niż liczba dostępnych terminów, np. wyznaczono 10 terminów, a chętnych na spotkanie jest 50, wtedy w ustalonej dacie (zwykle jest to co sobotę, ale w poszczególnych konsulatach może to wyglądać inaczej) system automatycznie przeprowadza losowanie elektroniczne. Szczęśliwi wylosowani otrzymują wiadomość e-mail z informacją o ustalonej godzinie i terminie wizyty. Ci, którym szczęście nie dopisało, wezmą udział w kolejnym losowaniu. Nie obowiązuje już zasada „kto pierwszy ten lepszy” i każdy, kto zgłosi chęć ubiegania się o wizę będzie mieć taką samą szansę na zostanie wylosowanym. Ocena, czy takie rozwiązanie jest korzystne z punktu widzenia pracodawcy starającego się jak najszybciej sprowadzić do Polski pracownika-cudzoziemca, budzi jednak pewne wątpliwości.

Ustaliliśmy, że liczba losowań, w których może wziąć udział jedna osoba, nie jest w żaden sposób ograniczona. Kandydat będzie uwzględniany w losowaniu do momentu, aż zostanie wylosowany lub utraci ważność przyczyna ubiegania się o wizę (np. gdy wygaśnie zezwolenie na pracę – w przypadku osoby aplikującej o wizę w związku z pracą w Polsce). W praktyce oznacza to, że dla niektórych osób ta procedura może trwać miesiące, a nawet lata i niekoniecznie zakończy się umówieniem spotkania wizowego. Co więcej - osoba, która zostanie wylosowana, ale nie będzie mogła przyjść na wizytę w wyznaczonym terminie, straci wizytę. Nie ma bowiem możliwości zmiany terminu wizyty. Takiej osobie pozostanie jedynie ponownie wziąć udział w losowaniu i ponownie liczyć na szczęście.

Na ten moment system losowania terminów funkcjonuje tylko w niektórych polskich konsulatach. Przypuszczamy jednak, że ta liczba konsulatów stosująca to rozwiązanie może wzrosnąć, ponieważ w ostatnich miesiącach coraz więcej placówek zdecydowało się na przejście na ten nowy system.

Rekrutacja i zatrudnianie cudzoziemców a dokumentacja pracownicza i ochrona danych osobowych

Autorzy:

Paweł Sych, radca prawny, starszy prawnik, zarządzający Zespołem Ochrony Danych Osobowych, pawel.sych@pcslegal.pl

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

Pracodawcy, którzy rekrutują i zatrudniają cudzoziemców, poza kwestiami legalizacji zatrudnienia i pobytu, mierzą się także z obowiązkami wynikającymi z przepisów dotyczących ochrony danych osobowych. O ile bowiem w kodeksie pracy zostały wyszczególnione dane osobowe, jakich może domagać się od pracownika pracodawca na etapie rekrutacji oraz zatrudnienia, to ustawodawca nie przewidział w tym zakresie żadnych postanowień specjalnych jeśli chodzi o kandydatów i pracowników, którzy są cudzoziemcami. Jednocześnie, w razie nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca lub zatrudnienia cudzoziemca, który nielegalnie przebywa w Polsce, potencjalne konsekwencje grożą także pracodawcy. Ponadto na pracodawcy spoczywają obowiązki w zakresie przechowywania dokumentów potwierdzających legalność pobytu i pracy cudzoziemca.

Z tego względu uzasadnione i rekomendowane jest wymaganie od kandydatów i pracowników niebędących obywatelami UE okazania następujących dokumentów (oraz późniejsze przechowywanie ich przez cały okres zatrudnienia oraz co najmniej rok od jego ustania – taki bowiem jest okres ustania karalności wykroczenia polegającego na nielegalnym zatrudnianiu cudzoziemców):

- 1) na etapie rekrutacji:
 - a) ważny dokument uprawniający do pobytu na terytorium Polski (tj. np. dowód – w przypadku obywateli UE, paszport – w przypadku cudzoziemców posiadających prawo do ruchu bezwizowego, wiza lub zezwolenie na pobyt i karta pobytu, karta pobytu członka rodziny obywatela UE, itp.);
 - b) ważny dokument potwierdzający prawo kandydata do pracy na terytorium Polski bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (tj. np. dokument z polskiej uczelni wyższej potwierdzający aktualny status studenta, dyplom potwierdzający ukończenie studiów stacjonarnych w Polsce, zezwolenie na pobyt stały i karta stałego pobytu, karta pobytu członka rodziny obywatela UE itp.) – jeśli cudzoziemiec taki posiada;
- 2) w trakcie zatrudnienia:
 - a) przy każdorazowej zmianie dokumentu pobytowego – aktualny dokument;
 - b) ważny dokument potwierdzający prawo do pracy na terytorium Polski (tj. dokument potwierdzający zwolnienie z obowiązku uzyskania zezwolenia na

pracę, oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy, zezwolenie na pracę, zezwolenie na pobyt i pracę).

Z kolei w przypadku obywateli UE wystarczające jest okazanie przez kandydata dowodu osobistego, potwierdzającego obywatelstwo. Obywatele UE mają bowiem prawo przebywać i pracować w Polsce na takich samych zasadach, jak Polacy.

Wątpliwości budzi miejsce przechowywania ww. dokumentów. Nie są one bowiem wprost wskazane jako część dokumentacji pracowniczej (w tym akt osobowych) oraz mają inny okres przechowywania. Z tego punktu widzenia dokumenty te powinny być przechowywane poza aktami osobowymi. Z drugiej jednak strony są to dokumenty ściśle związane z zatrudnieniem co wskazywałoby, że powinny znaleźć się w aktach osobowych (np. w części A). W naszej ocenie oba rozwiązania są dopuszczalne i nie powinny być kwestionowane w razie kontroli. Większość dokumentów pracodawca przechowuje jedynie w kopii, natomiast oświadczenie o powierzeniu pracy i zezwolenie na pracę są wydawane dla pracodawcy, a więc je należy przechowywać w aktach w oryginale.

Podstawą przetwarzania danych osobowych cudzoziemców w ww. zakresie jest niezbędność do realizacji obowiązku prawnego pracodawcy polegającego na legalnym zatrudnieniu cudzoziemców oraz przechowywaniu dokumentów z tym związanych oraz prawnie uzasadniony interes pracodawcy polegający na wykazaniu w razie kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców. W razie jakichkolwiek wątpliwości w tym zakresie zachęcamy do kontaktu z naszym działem ochrony danych osobowych i działem imigracyjnym.

Ułatwienia dla pracowników wykonawców kontraktowych USA

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

W drugiej połowie ubiegłego roku umowa o wzmocnionej współpracy obronnej między Polską a USA („EDCA”) zastąpiła dotychczas obowiązującą w tym zakresie umowę między rządami RP i USA o statusie sił zbrojnych („SOFA”). Oprócz kwestii bezpośrednio dotyczących współpracy w zakresie sił zbrojnych, EDCA ustanawia szczególne zasady wjazdu, pobytu i pracy w Polsce członków personelu cywilnego, członków rodzin, wykonawców kontraktowych USA oraz pracowników wykonawców kontraktowych USA. Są one o wiele bardziej liberalne, niż zasady ogólne dotyczące cudzoziemców i w praktyce istotnie ułatwią organizację delegowań amerykańskich pracowników do baz wojskowych znajdujących się na terytorium Polski.

Już na podstawie SOFA dla takich pracowników nie było konieczne uzyskiwanie zezwoleń na pracę, a zezwolenia na pobyt dla nich i członków ich rodziny były wydawane szybciej i na uproszczonych zasadach. Aktualnie jednak ułatwienia idą jeszcze dalej. Zgodnie z EDCA:

- 1) ww. kategorie osób nie potrzebują zezwolenia na pracę oraz mogą wjechać do Polski bez wizy, a ich paszporty nie są stemplowane na granicy (ich pobyt w Polsce jest z perspektywy imigracyjnej traktowany tak samo, jak pobyt na terytorium USA); muszą jedynie posiadać następujące dokumenty wydane przez odpowiednie organy USA: kartę identyfikacyjną, zaświadczenie lub list upoważniający potwierdzające ich status oraz ważny paszport;
- 2) podczas pobytu w Polsce, osoby te nie podlegają przepisom dotyczącym rejestracji i kontroli cudzoziemców, tak długo, jak zachowują swój status – dotyczy to m.in. obowiązku uzyskania zezwolenia na pobyt, obowiązków meldunkowych, rejestracji pojazdów itp.;
- 3) osoby te podlegają kontroli jedynie w zakresie statusu EDCA – podczas pobytu na terytorium Polski, w razie kontroli, powinny okazać dokumenty, o których mowa w pkt 1) powyżej.

Osoby korzystające z udogodnień przewidzianych umową EDCA nie nabywają jednak prawa do stałego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Wzory dokumentów identyfikacyjnych, które potwierdzałyby status EDCA nie zostały jeszcze oficjalnie potwierdzone. Dlatego przed zorganizowaniem delegowania takich pracowników do Polski, powinno Państwo upewnić się, że dokumenty, które posiadają pracownicy, są w tym celu wystarczające. Nasz zespół imigracyjny ma doświadczenie w przeprowadzaniu takiej weryfikacji.

Osoby posiadające ważny status EDCA i ważny paszport mogą przyjechać do Polski i podjąć tu pracę dla organów sił zbrojnych USA lub pracodawców będących wykonawcami organów sił zbrojnych USA bez żadnych dodatkowych formalności, poza złożeniem przez pracodawcę do PIP zawiadomienia o delegowaniu. Jeśli chcą, mogą uzyskać zezwolenie na pobyt w Polsce na zasadach ogólnych.

Brak obowiązku uzyskania wizy lub innego dokumentu legalizującego pobyt w Polsce dotyczy także członków rodzin, przy czym w rozumieniu EDCA członkami rodziny są jedynie małżonkowie lub dzieci członków sił zbrojnych lub personelu cywilnego, ale już nie pracownika wykonawcy kontraktowego USA. Wjazd członków rodzin tych pracowników do Polski będzie więc przebiegać na zasadach ogólnych. Jeśli są oni obywatelami USA, to mogą wjechać do Polski w ramach 90-dniowego ruchu bezwizowego i podczas tego okresu zaaplikować o zezwolenie na pobyt czasowy. Jeśli nie są uprawnieni do ruchu bezwizowego – przed podróżą do Polski powinni uzyskać wizę.