

Szanowni Państwo,

z przyjemnością prezentujemy Państwu ostatnie w tym roku wydanie kwartalnika *Perspektywy HR Global Mobility & Immigration*.

W tym wydaniu przyglądamy się nadchodzącym **zmianom w przepisach imigracyjnych**: w polskich przepisach oraz w prawie unijnym. Kontynuujemy także tematykę **programu „Poland. Business Harbour”**, który krótko po ukazaniu się poprzedniego newslettera został rozszerzony na kolejne państwa.

Kolejny powracający temat to **praca zdalna z zagranicy**. Tym razem z perspektywy ochrony danych osobowych. Potencjalne naruszenia w tym zakresie mogą wiązać się dla pracodawców z bardzo poważnymi konsekwencjami.

Nowością, która pojawiła się również niedługo po naszym poprzednim newsletterze jest **brak możliwości korzystania z ponagieł w sprawach o wydanie zezwolenia na pracę i rejestrację oświadczeń o zamiarze powierzenia wykonywania pracy**. To rozwiązanie miało przyspieszyć rozpoznawanie spraw, ale w praktyce nie jest dla pracodawców korzystne.

Wreszcie, omawiamy także ostatnie zmiany w procesach rejestracji obywateli UE oraz uzyskiwania kart pobytu dla ich członków rodzin. Procedura ta uległa znaczącej zmianie.

Życzymy przyjemnej lektury.

adw. Karolina Schiffter

partner, zarządzający zespołem Global Mobility & Immigration
karolina.schiffter@pcslegal.pl

r. pr. Tomasz Rogala

starszy prawnik, zarządzający zespołem Global Mobility & Immigration,
tomasz.pogala@pcslegal.pl

r. pr. Kinga Polewka-Włoch

prawniczka, członkini zespołu Global Mobility & Immigration,
kinga.polewka@pcslegal.pl

Cudzoziemiec z zezwoleniem na pobyt czasowy i pracę łatwiej zmieni pracodawcę – nadchodzące zmiany w przepisach imigracyjnych

Autor:

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

Pracodawcy często zatrudniają cudzoziemców, którzy posiadają już zezwolenie na pobyt czasowy i pracę w Polsce (tzw. zezwolenie jednolite) wydane w związku z zatrudnieniem w innej firmie. Obecnie nie ma możliwości zmiany pracodawcy bez uzyskania nowego zezwolenia. Podobnie jak osoby, które np. dopiero przyjechały do Polski na podstawie ruchu bezwizowego, cudzoziemcy ci muszą przechodzić procedury legalizacyjne od nowa.

Ten stan ma się zmienić już od początku 2022 roku. Ustawa została już uchwalona przez Sejm i została przekazana do Senatu.

Możliwość łatwiejszej zmiany pracodawcy jest zmianą najbardziej wyczekiwaną przez cudzoziemców i pracodawców. Wniosek o zmianę już posiadanego zezwolenia jest z założenia prostszy i wymaga mniej dokumentów niż złożenie nowego, pełnego wniosku pobytowego. Będzie on jednak również podlegał opłacie.

Uchwalona przez Sejm ustawa wprowadza także dalej idące zmiany w przepisach, np. wydłużenie okresu ważności oświadczeń o powierzeniu pracy oraz ułatwienia w uzyskiwaniu zezwoleń przez cudzoziemców zatrudnionych „w podmiotach o szczególnym znaczeniu strategicznym dla polskiej gospodarki”. Jak tylko będzie znana ostateczna wersja nowych przepisów przygotujemy dla Państwa specjalne wydanie naszego newslettera omawiające te zmiany.

Zmiany w rejestracji pobytu obywateli UE i uzyskiwaniu kart pobytu dla członków ich rodzin

Autorki:

r. pr. Kinga Polewka-Włoch, prawniczka, kinga.polewka@pcslegal.pl

Paulina Kubica, konsultantka imigracyjna, paulina.kubica@pcslegal.pl

Z dniem 2 sierpnia 2021 r. weszły w życie przepisy znowelizowanej ustawy o wjeździe na terytorium RP, pobycie oraz wyjeździe z Polski obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej oraz ich rodzin. Najistotniejsze zmiany to:

- (1) nowe wzory kart wydawanych dla członków rodzin obywateli UE oraz zmieniony format zaświadczeń dla obywateli UE – one również są teraz wydawane w formie plastikowej karty, która zawiera zdjęcie, podstawowe dane oraz podpis cudzoziemca;
- (2) zmienione wzory wniosków o zarejestrowanie pobytu obywatela UE i wydanie karty pobytu dla członków ich rodzin;

GLOBAL MOBILITY & IMMIGRATION

- (3) bezterminowe zaświadczenia o zarejestrowaniu pobytu obywatela nie UE – dotychczas były wydawane z 10-letnim terminem ważności;
- (4) do wniosków o wydanie zaświadczenia o zarejestrowanie pobytu obywatela UE konieczne jest dołączenie czterech fotografii (chyba, że Urząd Wojewódzki wskaże inaczej) oraz wzoru podpisu;
- (5) zmiana nazw dokumentów wydawanych członkom rodzin obywateli Unii Europejskiej niebędących obywatelami UE. Czasowa karta członka rodziny obywatela UE przyjęła nazwę „karty pobytowej”, a dokument potwierdzający prawo stałego pobytu członka rodziny obywatela UE niebędącego obywatelem kraju w Unii Europejskiej przyjęła nazwę „karty stałego pobytu”;
- (6) na zaświadczeniu o zarejestrowaniu obywatela UE lub karcie pobytowej można nie umieszczać informacji o adresie zameldowania, jeśli cudzoziemiec nie zameldował się pod danym adresem na okres przekraczający 2 miesiące.
- (7) W przypadku zmiany adresu wskazanego na dokumencie lub innych danych wskazanych na karcie należy w ciągu 14 dni od zmiany zawnieść wniosek o wydanie nowej karty. Za uchylenie się od wymiany karty w przypadku zmian zawartych w niej danych grozi grzywna w wysokości od 20 do 5000 zł.
- (8) nowy obowiązek dot. zawiadomienia wojewody o utracie lub uszkodzeniu dokumentów rejestracyjnych w ciągu 3 dni. Niepoinformowanie wojewody o takich okolicznościach skutkuje możliwością nałożenia grzywny wysokości od 20 do 5000 zł;
- (9) od 2 sierpnia 2021 r. konieczne jest składanie odcisków linii papilarnych do wniosków o wydanie karty pobytowej oraz karty stałego pobytu, z którego wcześniej członkowie rodzin obywateli UE byli zwolnieni. Obowiązek ten nie dotyczy nadal małoletnich członków rodzin obywateli UE niebędących obywatelami UE, którzy do dnia złożenia wniosku nie ukończyli 6 lat. Odciski pobierane są dwukrotnie – podczas składania wniosku oraz podczas odbioru dokumentu.

Wnioski o wydanie ww. dokumentów złożone przed wejściem w życie omawianej nowelizacji, do wnioskodawców powinny zostać dostosowane do nowych przepisów. Część urzędów wystosowała już wezwania do uzupełnienia brakującej dokumentacji i złożenia wniosków na nowych wzorach, a niektóre urzędy (np. Mazowiecki Urząd Wojewódzki w Warszawie), poinformowały cudzoziemców o konieczności dokonania aktualizacji wniosku jedynie telefonicznie, zatem praktyki Urzędów w tym zakresie nie są jednolite.

Natomiast wydane przed 2 sierpnia 2021 r. zaświadczenia o zarejestrowaniu pobytu, dokumenty potwierdzające prawo stałego pobytu, czasowe karty członków rodzin obywateli UE, jak i dokumenty potwierdzające prawo stałego pobytu członka rodziny obywatela UE, zachowują swoją ważność przez okres, na który zostały wydane, nie dłużej jednak niż do 3 sierpnia 2026 r. Wnioski o wymianę rozpatrywane są przez Urzędy Wojewódzki zgodnie z miejscem zamieszkania.

W związku z powyższym od 2 sierpnia 2021 r. do 3 sierpnia 2026 r. obywatele państw członkowskich Unii Europejskiej, którzy posiadają zaświadczenie o zarejestrowaniu pobytu

wydane zgodnie z dotychczasowym wzorem, będą mogli składać wnioski o wydanie nowego zaświadczenia o zarejestrowaniu pobytu zgodnie z obecnie obowiązującymi wzorami wprowadzonymi przez znowelizowane uregulowania.

Od lipca 2021 r. program „Poland. Business Harbour” także dla pracowników z Ukrainy i innych krajów

Autor:

r. pr. Tomasz Rogala, starszy prawnik, zarządzający zespołem Global Mobility&Immigration, tomasz.rogala@pcslegal.pl

Zgodnie z wcześniejszymi zapowiedziami, w połowie lipca 2021 r. rząd rozszerzył program „Poland. Business Harbour” na mieszkańców kolejnych krajów – obecnie poza mieszkańcami Białorusi z programu mogą korzystać także mieszkańcy Armenii, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy.

Mieszkańcy 5 nowych krajów mogą w ramach programu ubiegać się o polską wizę, jeżeli pracują w branży IT i zostaną zaproszeni przez polską firmę zarejestrowaną jako uczestnik programu. O wizy mogą ubiegać się także członkowie ich rodzin, zaś wydane wizy w okresie swojej ważności uprawniają do wykonywania w Polsce dowolnej pracy na rzecz dowolnego podmiotu oraz do zakładania w Polsce działalności gospodarczej.

Nowe kraje objęte programem to te same kraje, których obywatele już wcześniej korzystali z ułatwień w dostępie do polskiego rynku pracy – ich zatrudnienie było bowiem możliwe na podstawie tzw. oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (czyli specjalnego zezwolenia wydawanego szybciej i łatwiej niż zwykle zezwolenie na pracę). Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy pozostaje dostępne jako narzędzie zatrudnienia cudzoziemców z powyższych krajów i w niektórych przypadkach może być korzystniejsze dla pracodawców, więc przed wyborem formuły zatrudnienia cudzoziemca warto rozważyć wady i zalety wszystkich opcji. Z punktu widzenia samego cudzoziemca w większości przypadków atrakcyjniejsze będzie podjęcie w Polsce pracy w ramach programu „Poland. Business Harbour” niż na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy.

Brak możliwości ponaglenia w sprawach o wydanie zezwolenia na pracę

Autor:

adw. Agnieszka Król, prawniczka, agnieszka.krol@pcslegal.pl

Od 13 lipca 2021 r. nie ma możliwości stosowania ponagleń w sprawach dotyczących wydawania zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.

Tym samym przedsiębiorcy zostali pozbawieni możliwości złożenia ponaglenia w sytuacji, gdy urząd nie załatwi sprawy w terminie (w przypadku zezwolenia na pracę w terminie miesiąca) lub gdy postępowanie toczy się dłużej, niż jest to niezbędne do wydania decyzji w tej sprawie.

W przypadku opieszałości urzędników przy wydawaniu zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową lub wpisywaniu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy do ewidencji oświadczeń, przedsiębiorcy będą mieli prawo wnieść skargę na bezczynność lub przewlekłe prowadzenie postępowania do wojewódzkiego sądu administracyjnego.

Omawiana zmiana nie dotyczy tzw. zezwoleń jednolitych, zatem w przypadku nierozpatrzenia tych spraw w terminie, cudzoziemcy będą mogli złożyć ponaglenie, a dopiero następnie skargę do wojewódzkiego sądu administracyjnego.

Ochrona danych osobowych przy pracy zdalnej z zagranicy

Autor:

r. pr. Paweł Sych, starszy prawnik, zarządzający zespołem Ochrony Danych Osobowych, pawel.sych@pcslegal.pl

W następstwie pandemii obserwujemy coraz większe zainteresowanie i stosowanie w praktyce pracy zdalnej z zagranicy – czy to jako praca z miejsca pochodzenia, czy też jako czasowe wykonywanie pracy z miejsca, które bardziej kojarzy się z wakacjami (co z angielskiego już zyskało swoje określenie – workation, tłumaczone czasem jako pracowakacje lub wczasopracę). Oprócz typowych kwestii z tym związanych w zakresie prawa pracy, podatków, ubezpieczeń społecznych, etc. należy zwrócić szczególną uwagę również na ochronę danych osobowych w czasie takiego wykonywania pracy.

Zasady ochrony danych obowiązujące standardowo pracowników pracujących z biura mogą nie być dostosowane do warunków pracy zdalnej, szczególnie z zagranicy. Aby chronić dane, należy bezwzględnie wprowadzić odpowiednie reguły, jak również w odpowiedni sposób przeszkolić pracowników. Dotyczy to przede wszystkim kwestii związanych z bezpieczeństwem infrastruktury, z której pracownik korzysta w trakcie pracy zdalnej. Dla przykładu, niejednokrotnie zdarza się, że będąc zagranicą pracownicy podłączają się do publicznych sieci WIFI w trakcie wykonywania pracy. Takie działania powinny być absolutnie zabronione, gdyż takie sieci nie gwarantują bezpieczeństwa. Podobnie poziom bezpieczeństwa sieci hotelowych nie gwarantuje, że dane znajdujące się na urządzeniach nie zostaną bezprawnie zdobyte przez nieupoważnione osoby. Tego typu zagrożeń jest o wiele więcej i bardzo dużo zależy od poziomu świadomości pracowników pracujących z zagranicy.

Osobną kwestią jest transfer danych zagranicę. O ile praca będzie wykonywana z jednego z państw członkowskich EOG (kraje UE oraz Norwegia, Islandia i Lichtenstein) lub takiego, co do którego Komisja Europejska wydała decyzję stwierdzającą, że dane państwo zapewnia odpowiedni poziom ochrony (Andora, Argentyna, Kanada, Wyspy Owcze, Guernsey, Izrael, Wyspa Man, Japonia, Jersey, Nowa Zelandia, Wielka Brytania i Urugwaj) to uznaje się, że taki transfer jest dozwolony. W przypadku pozostałych krajów, konieczne jest zastosowanie jednego z warunków umożliwiających tego rodzaju transfer danych. Najpraktyczniejszym narzędziem jest w takiej sytuacji zawarcie tzw. standardowych klauzul umownych określających prawa, obowiązki i środki bezpieczeństwa, które muszą zostać zapewnione przy transferze danych. Należy pamiętać, że takie klauzule muszą zostać zaakceptowane decyzją Komisji Europejskiej, która określa ich wzór.

GLOBAL MOBILITY & IMMIGRATION

Jak więc widać, zasady przetwarzania danych osobowych mają również wpływ na pracę zdalną z zagranicy. Jest to o tyle istotne, że nieprzestrzeganie tych zasad jest naruszeniem przepisów, za które odpowiada bezpośrednio pracodawca, jako administrator danych. Może to z kolei prowadzić do wszczęcia postępowania i w konsekwencji nałożenia kary finansowej na pracodawcę. Dlatego też warto zweryfikować te kwestie przed umożliwieniem pracy z zagranicy i ewentualnie dostosować zasady ochrony danych tak aby nie narazić się na negatywne konsekwencje.

Mniejsze wymogi na Niebieską Kartę

Autor:

r. pr. Marcin Sanetra, starszy prawnik, marcin.sanetra@pcslegal.pl

Tzw. Blue Card (czyli niebieska karta UE), funkcjonuje na podobnych zasadach na terytorium całej Unii. Zasady te niedługo istotnie się jednak zmienią, aby korzystanie z Niebieskiej Karty uatrakcyjnić i upowszechnić.

Od samego początku główną motywacją do wprowadzenia Blue Card było przyciągnięcie na terytorium UE wysoko wykwalifikowanych specjalistów, głównie z branży nowych technologii, będących obywatelami państw trzecich. Ten typ zezwolenia przysługuje obecnie cudzoziemcom, dla których celem pobytu na terytorium UE jest wykonywanie pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, którzy uzyskują zarobki przynajmniej na poziomie 150% przeciętnego wynagrodzenia.

W praktyce ten typ zezwolenia na pobyt jest nadal zbyt rzadko wykorzystywany i niespełniający nadziei, które w nim pokładano – m.in. ze względu na restrykcyjne warunki, które spełnić musieli kandydaci ubiegający się o niego. W konsekwencji, już od 2014 r. trwały prace mające na celu upowszechnienie Niebieskiej Karty i ułatwienie jej zdobycia. Prace te są właśnie finalizowane – 15 września br. zmiany w procedurze przegłosował Parlament Europejski. Akt końcowy w tej sprawie został podpisany 20 października, a 28 października 2021 r. został opublikowany w Dzienniku Urzędowym UE. Dyrektywa musi teraz zostać transponowana do prawa krajowego w państwach członkowskich – w terminie do 18 listopada 2023 r., więc na ostateczne wejście przepisów w życie zapewne trzeba będzie jeszcze poczekać.

Zgodnie z nowymi zasadami wnioskodawcy będą zobowiązani przedstawić umowę o pracę lub wiążącą ofertę pracy na okres co najmniej sześciu miesięcy – to istotne obniżenie obecnych wymagań, zgodnie z którymi minimalny okres umowy wynosi aż 12 miesięcy. Ponadto, obniżony zostanie również minimalny próg wynagrodzenia: ze 150% do 100% średniego rocznego wynagrodzenia brutto w państwie członkowskim, w którym będzie miało miejsce zatrudnienie. Przyszli posiadacze nowej Niebieskiej Karty będą mogli również szybciej niż ci obecni przenieść się do innego państwa członkowskiego UE niż to, które wydało zezwolenie – możliwość tę nabędą już po upływie roku, a nie, jak teraz, dwóch lat od dnia podjęcia pracy. Oczekuje się również, że nowe, zmienione warunki regulujące przyznawanie Blue Card uproszczą procedurę łączenia rodzin.