

Szanowni Państwo,

z przyjemnością prezentujemy Państwu pierwsze w 2022 r. wydanie kwartalnika *Perspektywy HR Global Mobility & Immigration*.

Nowy rok rozpoczął się dużą liczbą aktualności imigracyjnych – omawiamy dla Państwa najważniejsze z nich, tj.:

- 1) najnowsze zmiany w przepisach dot. legalizacji zatrudniania i pobytu cudzoziemców;
- 2) „Pakiet Mobilności”;
- 3) propozycje Parlamentu Europejskiego, w zakresie otwierania unijnego rynku pracy na cudzoziemców;
- 4) obowiązki związane z upływem 18-miesięcznego okresu delegowania pracowników przez zagranicznych pracodawców do Polski;
- 5) kolejne rozszerzenie programu „Poland. Business Harbour”;
oraz
- 6) plany kontroli PIP na ten rok, które obejmują m. in. kwestie związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, jak i delegowaniem pracowników.

Aby być ze wszystkimi istotnymi aktualnościami imigracyjnymi na bieżąco, warto subskrybować nasz newsletter oraz obserwować profil naszej kancelarii na portalach społecznościowych.

Życzymy przyjemnej lektury i w razie pytań – zapraszamy do kontaktu.

adw. Karolina Schiffter

partner

karolina.schiffter@pcslegal.pl

r. pr. Kinga Polewka-Włoch

prawniczka

kinga.polewka-wloch@pcslegal.pl

Nowości w przepisach imigracyjnych od 29 stycznia 2022 r.

Autor:

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

Sygnalizowane w poprzednim wydaniu naszego newslettera ułatwienia w zatrudnieniu cudzoziemców w końcu staną się faktem. Projekt przeszedł całą ścieżkę legislacyjną, zmiany wejdą w życie już 29 stycznia 2022. Poniżej podsumowujemy najważniejsze informacje.

Oświadczenia z Urzędu Pracy rejestrowane na 2 lata

Obecnie pracodawca ma możliwość zatrudnienia cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jedynie na 6 miesięcy. Wydłużenie ważności oświadczeń do 24 miesięcy spowoduje, że pracodawcy nie będą musieli ubiegać się o zezwolenie na pracę, aby cudzoziemiec mógł kontynuować pracę.

Zachowane zostaną obowiązki zawiadamiania urzędu o rozpoczęciu wykonywania pracy lub opóźnieniu początku wykonywania pracy w Polsce na podstawie oświadczenia. Korzystną zmianą jest jedynie wydłużenie do 7 dni terminu na zawiadomienie o rozpoczęciu wykonywania pracy. Wcześniej zawiadomienie należało złożyć w dniu rozpoczęcia pracy.

Zmiana stanowiska przez cudzoziemca bez nowych dokumentów

Cudzoziemcy posiadający zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (tzw. zezwolenie jednolite) lub zezwolenia na pracę w określonych przypadkach nie będą potrzebowali nowego dokumentu dla zmiany stanowiska.

W obu przypadkach już posiadany dokument będzie pozwalał na zmianę nazwy stanowiska, jeżeli nie zmieni się zakres obowiązków cudzoziemca, a także na zwiększenie wymiaru czasu pracy, o ile jednocześnie proporcjonalnie zostanie zwiększone wynagrodzenie. Umożliwi to np. uniknięcie uzyskiwania nowych dokumentów przy przejściu z ½ etatu na pełen etat lub przy niektórych awansach cudzoziemców, np. ze specjalisty na starszego specjalistę.

Zezwolenia jednolite – prostsze uzyskanie i modyfikacja

Planowane zmiany w procedurze uzyskiwania zezwoleń na pobyt czasowy i pracę zmierzają do uproszczenia postępowania i zakładają m.in. brak konieczności potwierdzenia miejsca zamieszkania w Polsce. W praktyce, wygaśnięcie umowy najmu w trakcie trwania sprawy pobytowej rodziło konieczność składania kolejnych dokumentów do urzędu.

Ponadto możliwe będzie uzyskanie zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę również w przypadku zamiaru wykonywania pracy dla nowego pracodawcy. Obecnie zmiana zezwolenia jednolitego jest możliwa wyłącznie w przypadku zmiany stanowiska w ramach pracy dla tego samego podmiotu.

Ułatwienia dla podmiotów strategicznych

Planowane jest także zapewnienie pierwszeństwa w uzyskiwaniu zezwoleń jednolitych oraz zezwoleń na pracę dla cudzoziemców zatrudnionych „w podmiotach o szczególnym znaczeniu strategicznym dla polskiej gospodarki”. Podmioty mogące korzystać z ułatwień zostaną ogłoszone w oddzielnym rozporządzeniu. Na moment publikacji newslettera nie jest znana lista tych podmiotów, gdyż nie ma projektu rozporządzenia.

Ostateczny wynik prób przyspieszenia procedur dla tych podmiotów zależeć będzie głównie od odpowiedniego przygotowania kadrowego i infrastruktury urzędów.

Pozostałe zmiany

Ustawa wprowadza także szereg innych, drobniejszych zmian, których listę przedstawiamy poniżej:

- 1) wprowadzenie specjalnego trybu rozpatrywania wniosków o zezwolenie jednolite złożonych przed 1 stycznia 2021 r. – postępowanie będzie uproszczone, ale cudzoziemiec będzie musiał notyfikować urzędowi dane dot. wykonywanej pracy w Polsce pod rygorem utraty zezwolenia
- 2) uregulowanie terminów załatwienia spraw
- 3) ułatwienia proceduralne przy ubieganiu się o Kartę Polaka i wymianie dokumentu
- 4) zmiana metody ustalania progu wynagrodzenia dla cudzoziemców ubiegających się o Niebieską Kartę UE – w praktyce może ograniczyć dostępność Niebieskiej Karty dla cudzoziemców ze stosunkowo niskim wynagrodzeniem, a wykonującym w Polsce pracę od kilku lat.

Pakiet mobilności – jak poradzić sobie z kolejnym etapem rewolucyjnych zmian w zatrudnieniu kierowców międzynarodowych?

Autorzy:

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

Kamil Nazimek, asystent prawny, kamil.nazimek@pcslegal.pl

Pakiet mobilności stanowi próbę ujednoczenia przepisów regulujących pracę kierowców w transporcie międzynarodowym na szczeblu unijnym. Polscy przewoźnicy dostrzegają w nim zagrażający im wzrost kosztów związanych z zapewnieniem warunków pracy

odpowiadających prawu państwa, w którym transport jest organizowany. **Unijne wymogi mogą spowodować wzrost kosztów działalności aż o 40%.**

Dotychczas kierowcy pracujący w Polsce i większości państw UE byli traktowani jako będący w podróży służbowej. Wiązało się to z rozliczeniem diety i ryczałtu za podróż. **Od 2 lutego 2022 r. obowiązującym modelem pracy kierowców międzynarodowych wykonujących przewóz na terenie innych państw członkowskich stanie się delegowanie.**

Na moment publikacji newslettera projekt polskiej ustawy implementującej dyrektywę zawierającą tzw. Pakiet Mobilności, kar czeka na głosowanie w Sejmie w sprawie poprawek zaproponowanych przez Senat. Zgodnie z planem, już w pierwszym kwartale tego roku za sprawą nowych regulacji, **kierowcy (z pewnymi wyjątkami) będą musieli otrzymywać wynagrodzenie równe co najmniej minimalnemu wynagrodzeniu w kraju, w którym wykonują transport.** To jednak nie wszystko – brane pod uwagę będą musiały być wszelkie składowe elementy wynagrodzenia określone w przepisach państw członkowskich jako obowiązkowe, a świadczenia stanowiące zwrot kosztów poniesionych przez kierowcę (np. dieta) nie będą mogły być wliczane do minimalnego wynagrodzenia obliczonego według przepisów danego państwa członkowskiego.

Nasz zespół Global Mobility i współpracujące z nami kancelarie Littler chętnie wesprą Państwa w wypracowaniu optymalnych modeli zatrudniania kierowców.

Zaostrzenie minimalnych warunków zatrudnienia dla pracowników delegowanych do innych krajów UE od lutego 2022 r.

Autor:

r. pr. Tomasz Rogala, partner, tomasz.rogala@pcslegal.pl

Z końcem stycznia 2022 r. upływa okres 18 miesięcy od daty 30 lipca 2020 r., do której kraje UE miały czas na implementowanie unijnej dyrektywy 2018/957, modyfikującej zasady delegowania pracowników pomiędzy krajami UE.

Oznacza to, że pracodawcy, którzy co najmniej od lipca 2020 r. delegują pracowników do innych krajów UE, **od początku lutego 2022 r. mogą stanąć przed koniecznością zapewnienia tym pracownikom korzystniejszych niż dotąd warunków zatrudnienia w tych krajach.**

Jest tak dlatego, że 18 miesięcy to maksymalny okres, przez jaki zgodnie ze zmodyfikowanymi unijnymi zasadami możliwe jest delegowanie pracownika do innego kraju UE na starych, „łagodnych” zasadach, tj. bez konieczności stosowania do pracownika wszystkich warunków zatrudnienia wynikających z przepisów tego kraju. Po przekroczeniu maksymalnego okresu delegowania na „łagodnych” zasadach pracownik delegowany

do danego kraju UE musi mieć zagwarantowane wszystkie warunki zatrudnienia wynikające z przepisów tego kraju – tak samo jak pracownik zatrudniony lokalnie przez pracodawcę działającego w tym kraju. Odpowiedzialnym za zapewnienie tych warunków jest oczywiście pracodawca delegujący tego pracownika.

Maksymalny okres delegowania na „łagodnych” zasadach wynosi 18 miesięcy, jeżeli pracodawca złożył wobec organów danego kraju tzw. umotywowane powiadomienie o przedłużeniu delegowania wymagane przepisami tego kraju – w przeciwnym razie wynosi tylko 12 miesięcy. Warto też pamiętać, że do powyższego okresu delegowania na „łagodnych” zasadach wlicza się wszystkie okresy delegowania wszystkich pracowników delegowanych kolejno do wykonywania tego samego zadania w tym samym miejscu.

PIP gruntownie skontroluje zatrudnianie cudzoziemców

Autorka:

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

Pod koniec grudnia 2021 r. Prezes PIP przedstawiła program działania na lata 2022-2024. Jednym z priorytetów w bieżącym roku jest **kontrola legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej cudzoziemców**. PIP planuje skupić się nie tylko na weryfikacji legalności pobytu i zatrudnienia cudzoziemców, ale także na **warunkach, w jakich wykonują oni pracę**, w tym, czy są im zapewniane prawa pracownicze oraz bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Kontrole mają być ukierunkowane m.in. na cudzoziemców pochodzących z **państw azjatyckich** (np. Indie, Filipiny, Bangladesz, Nepal, Wietnam) i **z krajów zidentyfikowanych jako nowe państwa pochodzenia** (np. z krajów Ameryki Łacińskiej). Powinni spodziewać się ich przede wszystkim pracodawcy działający w sektorach:

- 1) w których w ostatnich latach stwierdzano nielegalne zatrudnienie (np. budownictwo czy transport);
- 2) objętych największym ryzykiem występowania nieprawidłowości (np. przetwórstwo przemysłowe, zakwaterowanie, gastronomia);
- 3) pracy sezonowej (np. rolnictwo, ogrodnictwo, turystyka) oraz agencje zatrudnienia – te ostatnie zresztą, zgodnie z programem, ogólnie pozostają na celowniku PIP.

Inspektorzy planują także przyjrzeć się bliżej delegowaniom pracowników. Kontrole będą dotyczyły przede wszystkim oceny **prawidłowości procesu delegowania i wykrywaniu przypadków tzw. pozornego delegowania**.

Aby przygotować się na zapowiadane kontrole, warto przeprowadzić w spółce audyt imigracyjny, zwłaszcza, jeśli nigdy wcześniej tego nie robiono. Pozwoli on zweryfikować

prawidłowość dotychczasowych praktyk w zakresie zatrudniania cudzoziemców/delegowania pracowników i dostosować je do wymogów prawnych tam, gdzie to konieczne.

Rynki pracy w całej Unii wkrótce bardziej otworzą się na cudzoziemców?

Autor:

apl. radc. **Oskar Kwiatkowski**, prawnik, oskar.kwiatkowski@pcslegal.pl

Pod koniec listopada 2021 r. Parlament Europejski przyjął sprawozdanie z inicjatywy własnej dot. przedstawienia przez KE wniosku o legalnej migracji zarobkowej. Postulowane zmiany mają polegać na otwarciu unijnego rynku pracy dla obywateli z całego świata.

Wśród przedstawionych propozycji znajdują się m.in.:

- 1) **pula talentów** służąca kojarzeniu europejskich pracodawców z pracownikami spoza UE (w oparciu o portal EURES – Europejski Portal Mobilności Zawodowej);
- 2) specjalny **system przyjmowania pracowników o niskich i średnich kwalifikacjach**, stworzenie jednolitych ram uznawania ich umiejętności i kwalifikacji;
- 3) ułatwienie legalnej mobilności przedsiębiorców do UE poprzez wprowadzenie **ogólnego systemu unijnego wjazdu i pobytu dla osób chcących założyć działalność gospodarczą**;
- 4) **ułatwienie mobilności artystów i osób zawodowo związanych z kulturą** (propozycja 5 letniej wizy wielokrotnego wjazdu, pozwalającej na wizyty do 90 dni rocznie);
- 5) **ułatwienie wewnątrzunijnej mobilności rezydentów długoterminowych spoza UE**;
- 6) **redukcja z 5 do 3 lat wymaganych do unijnego zezwolenia na pobyt długoterminowy**;
- 7) **zmiana przepisów dotyczących pracowników sezonowych** – umożliwienie im pozostawania bez pracy przez okres do 3 miesięcy w celu poszukiwania nowej pracy – bez konieczności cofnięcia dotychczasowego zezwolenia;
- 8) **ograniczenie biurokracji**.

Będziemy to oczywiście monitorować i informować Państwa o najważniejszych aktualnościach.

Program Poland Business Harbour ponownie rozszerzony

Autorki:

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

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

Kompleksowy pakiet, który wystartował we wrześniu 2020 r., ułatwiający specjalistom z branży IT, start-upom, oraz małym, średnim i dużym firmom bezproblemową relokację na terytorium Polski, został rozszerzony o kolejne państwo. Poza obywatelami Białorusi, Ukrainy, Mołdawii, Gruzji, Armenii oraz Rosji, **od 12 stycznia 2022 r.** mogą skorzystać z niego także obywatele **Azerbejdżanu**.

Ponadto dotychczasowe zasady dla Białorusinów obowiązują jedynie do **31 stycznia 2022 r.** i od **1 lutego 2022 r.** ulegną zmianie. Nie będzie już możliwości składania wniosków tylko na podstawie planu poszukiwania pracy w sektorze IT w Polsce. Pozostanie jednak możliwe (jak w przypadku pozostałych krajów) korzystanie ze ścieżki zakładającej poparcie firmy biorącej udział w programie Poland. Business Harbour.