



Zatrudnianie i Mobilność CUDZOZIEMCÓW - Legalizacja pobytu i pracy → **Polski Ład od I/2022** → **Nowelizacja ustawy o cudzoziemcach** → **Pakiet mobilności II/2022**

©Polskie Towarzystwo Prawa i Gospodarki

**NOWELIZACJA USTAWY
O CUDZOZIEMCACH**

**LEGALIZACJA POBYTU
Pakiet Mobilności II/2022**

**POLSKI ŁAD 1.01.2022
ĆWICZENIA**

13.12.2021

Sędzia Tomasz Kałużny

Online 9.15-17.40
360 zł + VAT

**- 200 slajdów
- ćwiczenia przygotowane przez
sędziego**

Zgłoszenie

Sędzia orzeka

w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; Wykładowca w Krajowej Szkole Sądownictwa i Prokuratury - zajęcia dydaktyczne z prawa pracy i unijnego prawa pracy; **Współpracujący z The European Association of Labour Court Judges (EALCJ), The European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ)** . Wiceprezes Wschodniego Sądu Arbitrażowego przy IPH .

Ustawa o Cudzoziemcach: 1.01.2022

→ **Rząd przyjął projekt ustawy**, który ma być odpowiedzią na problem braku rąk na rynku pracy. Nowelizacja ustawy o cudzoziemcach zakłada uproszczenie legalizacji pobytu cudzoziemców w Polsce. Projekt ma na celu przede wszystkim usprawnienie postępowań dotyczących udzielania zezwoleń na pobyt czasowy i pracę na terytorium RP

13.12.2021

I. POLSKI ŁAD OD 1.01.2022 -

Polski Ład 1/2022 - zmiany w ubezpieczeniach i umowach,

→ Od stycznia 2022 roku zmieniają się zasady ustalania składki na ubezpieczenie zdrowotne przedsiębiorców. Spowoduje to powstanie nowego obowiązku względem ZUS. Przedsiębiorcy, nawet ci, którzy nie zatrudniają pracowników będą zobowiązani od 2022 roku do comiesięcznego informowania ZUS o uzyskanych dochodach.

1. Nowe zasady ustalenia podstawy naliczenia składek na ubezpieczenie zdrowotne.
2. Nowe obowiązki sprawozdawcze względem ZUS przy ubezpieczeniu przedsiębiorcy.
3. Rozszerzenie zakresu podlegania ubezpieczeniom zdrowotnym.
4. Nowe sankcje wynikające z Polskiego Ładu

II. WAŻNA NOWELIZACJA USTAWY CUDZOZIEMCACH od 2022 r.

Uproszczenia

zmiany kompetencyjne w zakresie „klasycznych” zezwoleń na pracę, tj. - przeniesienie właściwości organu do wydawania tych zezwoleń na poziom powiatów, oraz - przyznanie wojewodzie kompetencji organu odwoławczego w sprawach rozstrzyganych przez organy powiatowe.

1. Rezygnacja wymogu posiadania zapewnionego miejsca zamieszkania oraz źródła regularnego dochodu dla udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę na rzecz otrzymywania przez cudzoziemca wynagrodzenia nie niższego niż płaca minimalna.
2. nowy tryb przy zmianie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w sytuacji zmiany podmiotu powierzającego wykonywanie zatrudnienia.
3. poszerzenie katalogu okoliczności niewymagających zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę oraz wprowadzenie szczególnych 60-dniowych terminów załatwienia sprawy udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy.
4. przyspieszenie uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę przez cudzoziemców zamierzających wykonywać pracę w podmiotach o szczególnym znaczeniu strategicznym dla gospodarki polskiej
5. Zmiany dotyczące oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi i postępowań w sprawie wydania zezwolenia na prace sezonową.

Kolejnym uproszczeniem

jest wprowadzenie nowego trybu zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w sytuacji zmiany podmiotu powierzającego wykonywanie pracy lub w warunkach zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

III. ZMIANY I SPECJALNE ROZWIĄZANIA DOTYCZĄCE POBYTU I ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW W CZASIE PANDEMII

- przedłużenie ważności dokumentów legalizacyjnych pobyt i pracę cudzoziemca
- przedłużenie ważności wiz
- przekraczanie granicy w związku z wykonywaniem pracy na terytorium RP po 4 maja 2020 r.

RUCH WIZOWY VS BEZWIZOWY W CZASIE COVID-19

- Wizy krajowe i dotychczasowe pobyty w czasie COVID – 19.
- Ruch bezwizowy i zmiana pobytu w czasie COVID – 19.
- Liczenie terminów w ramach ruchu bezwizowego.
- Obywatele Wielkiej Brytanii w ruchu bezwizowym oraz na podstawie wiz krótko i długo-terminowych.
- Wizy zwalniające z pracy i wizy dla Białorusi/ UKRAINY
- Wizy nieuprawniające do pracy.
- Kwestia odmów wiz dla małżonków.
- Stampile w paszporcie a kwestia pracy w tzw. „procedurze”.

Specjalne rozwiązania w czasie pandemii

Przedłużenie dokumentów w oparciu o tzw. szczególne rozwiązania nie pozwala na swobodne podróżowanie między krajami. Cudzoziemiec ma prawo opuścić Polskę, ale po wyjeździe nie może wjechać ponownie do kraju powołując się na procedurę przedłużenia legalności pobytu i zatrudnienia na czas trwania stanu zagrożenia epidemicznego lub epidemii..

IV LEGALIZACJA PRACY A ELASTYCZNE FORMY ZATRUDNIENIA - FORMA ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW

ZATRUDNIENIE na podstawie umów cywilnoprawnych:

- Umowa zlecenia , Umowa o dzieło
- Inna umowa o świadczenie usług, kontrakty managerskie
- Umowy o praktyki absolwenckie z cudzoziemcem,
- zatrudnianie pracowników tymczasowych

ZATRUDNIENIE PRACOWNICZE NA PODSTAWIE UMOWY O PRACĘ

- umowa na okres próbny
- umowa na czas nieokreślony czy określony,
- stosunek służbowy
- umowy o pracę nakładczą
- SAMOZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCA
- uprawnienia i obowiązki samozatrudnionych
- Działalność gospodarcza przez cudzoziemców w Polsce

OUTSOURCING

- **zastępowanie pracowników tymczasowych outsourcingiem pracowniczym,**
- outsourcing w różnych konfiguracjach
- zakaz konkurencji - zawierania umów z pracownikami o zakazie konkurencji w czasie i po ustaniu stosunku pracy

LEASING PRACOWNICZY

- leasing pracowniczy poprzez agencję pracy
- pracownik tymczasowy - agencja pracy tymczasowej

V.LEGALIZACJA POBYTU CUDZOZIEMCA

A. DOKUMENTY POBYTOWE

- **STEMPEL LEGALIZUJĄCY POBYT**
- **POWIERZANIA WYKONYWANIA PRACY BEZ SPRAWDZENIA LEGALNOŚCI POBYTU:**
- Warunki pobytu cudzoziemców na terytorium RP
- Dokumenty podróży i dokumenty uprawniające do pobytu
- Typy wiz
 1. wiza Schengen vs wiza krajowa
- Cele wiz uprawniające do podjęcia pracy
- Przedłużanie wiz
- Zezwolenie na pobyt czasowy

WIZY PRZEZNACZONE TYPOWO DO WYKONYWANIA PRACY NA TERYTORIUM POLSKI

- „05a” – w celu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi - wpisanego do ewidencji przez powiatowy urząd pracy;
- „05b” – praca sezonowa;
- „06” – w celu wykonywania pracy, której nie obejmują powyższe wize, tj. najczęściej na podstawie zezwolenia na pracę.
- wiza typu „C” – wiza Schengen, krótkoterminowa
- wiza typu „D” – wiza krajowa, długoterminowa, niezależnie od celu jej wydania

B. SZCZEGÓLNE REGULACJE - ZEZWOLENIA NA POBYT CZASOWY

1. zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, zezwolenie na pobyt czasowy:

- w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
- w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa,
- w celu korzystania z mobilności,
- w celu wykonywania pracy cudzoziemca delegowanego

1. Zezwolenie na pobyt stały ; Karta pobytu; Karta Polaka

2. Wymagane dokumenty pobytowe

3. certyfikat rezydencji

C. UBIEGANIE SIĘ O ZEZWOLENIE NA POBYT CZASOWY

1. UMIESZCZENIE W DOKUMENCIE PODRÓŻY CUDZOZIEMCA ODCISKU STEMPLA POTWIERDZAJĄCEGO ZŁOŻENIE WNIOSKU O UDZIELENIE ZEZWOLENIA NA POBYT CZASOWY

2. Dyrektywa 2009/52/WE z dnia 18.06.2009

- obowiązek sprawdzania legalności pobytu
- obowiązek informowania o zatrudnieniu cudzoziemców
- obowiązek realizacji roszczeń pracowniczych (domniemanie istnienia stosunku pracy i domniemanie wysokości wynagrodzenia)

3. ZEZWOLENIA POBYTOWE

- Zezwolenie na pobyt czasowy
- Zezwolenie na pobyt stały
- Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE (lub WE)

D. ZGODA NA POBYT TOLEROWANY

1. KARTA POBYTU

2. Świadectwa pracy

3. zmiany w zakresie wydawania świadectw pracy, również w sytuacji zakończenia bytu przedsiębiorcy (po wykreśleniu z KRS)

E. CERTYFIKAT REZYDENCJI

F. NIEBIESKA KARTA UE

- Zezwolenie dla cudzoziemca na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji.

Niebieska Karta

Uzyskanie Niebieskiej Karty wymaga od cudzoziemców spełnienia wyższych wymogów w porównaniu ze zwykłym zezwoleniem na pobyt czasowy i pracę, w szczególności dotyczących kwalifikacji zawodowych, ale wiąże się też z dodatkowymi przywilejami. Przede wszystkim po upływie dwóch lat pobytu w Polsce na podstawie tego dokumentu jego posiadacz uzyskuje szerszy dostęp do rynku pracy. Może zmienić warunki zatrudnienia lub pracodawcę bez konieczności uzyskiwania nowego zezwolenia z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych;

OBOWIĄZKI PRACODAWCY W RAMACH ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW - LEGALIZACJA POBYTU

- Korzystanie ze swobody przepływu pracowników – pełen dostęp do rynku pracy
- Zatrudnianie obywateli państw trzecich
- Legalny pobyt a zezwolenie na pracę i zatrudnienie cudzoziemca
- Obowiązek weryfikacji tytułu pobytowego

VI. KONTYNUACJA PRACY PO UPŁYWIE WAŻNOŚCI OŚWIADCZENIA O POWIERZENIU WYKONYWANIA PRACY, - ZEZWOLENIA NA PRACĘ

- przedłużania ważności zezwolenia na pracę
- przedłużania ważności zezwolenia na pobyt,

VI. OBOWIĄZKI PRACODAWCY W RAMACH ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW -LEGALIZACJA PRACY

1. obowiązek pracodawcy poinformowania powiatowy urząd pracy o podjęciu przez cudzoziemca pracy (najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy) lub niepodjęciu pracy (w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia wskazanej w oświadczeniu)
2. obowiązek zawarcia z cudzoziemcem pisemnej umowy (uprzednie przedstawienie cudzoziemcowi tłumaczenia umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca)
3. obowiązek przechowywania kopii dokumentu pobytowego cudzoziemca, zgłoszenia cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych oraz dokonywania rozliczeń podatkowych.

VII. ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW Z PAŃSTW TRZECICH ORAZ SWOBODNY PRZEPŁYW PRACOWNIKÓW W PAŃSTWACH UE

1. Korzystanie ze swobody przepływu pracowników – pełen dostęp do rynku pracy
2. Zatrudnianie obywateli państw trzecich
3. Legalny pobyt a zezwolenie na pracę i zatrudnienie cudzoziemca
4. Obowiązek weryfikacji tytułu pobytowego

- **ZEZWOLENIA NA PRACĘ (typu A, B, C, D, E i S)**

1. Oferta pracy – test rynku pracy

- **ZWOLNIENIE Z TESTU RYNKU PRACY**– kryteria wojewódzkie

1. Zezwolenie na pracę sezonową – ścieżka krajowa i ścieżka zagraniczna

- **ZEZWOLENIE JEDNOLITE** na pobyt czasowy i pracę

1. Inne zezwolenia na pobyt czasowy z opcją wykonywania pracy)

OŚWIADCZENIE O POWIERZENIU WYKONYWANIA PRACY

- Procedura oświadczeniowa – obowiązki pracodawcy
- Kontynuacja pracy cudzoziemca, który pracował na podstawie oświadczenia
- Zliczanie okresów pracy na oświadczenia
- Sytuacje nie wymagające uzyskania nowego oświadczenia
- Niedopełnienie obowiązków a odmowa uzyskania „oświadczenia”.
- Przedłużenie „oświadczenia” w czasie COVID – 19.
- Postępowanie przedsiębiorcy w przypadku przedłużającej się procedury zarejestrowania „oświadczenia”

VII. PRAWO WŁAŚCIWE DLA UMOWY O PRACĘ

- W jaki sposób ustalić prawo właściwe dla umowy o pracę?
- Czy strony umowy o pracę mają nieograniczoną swobodę w określeniu prawa właściwego?
- Czy dla umowy o pracę realizowanej wyłącznie na terytorium Polski można wybrać właściwość prawa obcego?
- Jak działają przepisy wymuszające swoją właściwość?

PRACA ZDALNA - WZAJEMNE RELACJE CZASOWEGO I STAŁEGO WYKONYWANIA PRACY ZDALNEJ - OPTYMALIZACJA

1. Z Polski dla przedsiębiorcy zagranicznego
2. Z zagranicy dla przedsiębiorcy polskiego
3. Optymalizacja pracy zdalnej

VIII. DELEGOWANIE I MOBILNOŚĆ PRACOWNIKÓW KRAJOWYCH I CUDZOZIEMCÓW

1. PAKIET MOBILNOŚCI 1.02.2022 I DELEGOWANIE W 2022 r.

- Oddelegowanie kierowców

Dyrektywę 96/71/WE

Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w Państwie Członkowskim, które w ramach świadczenia usług poza jego granicami delegują pracowników na terytorium innego Państwa Członkowskiego, zgodnie z jej postanowieniami. Ten właśnie pakiet zmian przepisowych zwany jest „Pakiem Mobilności”. Wymusza on na ustawodawcach wszystkich państw europejskich zmiany w zakresie rozliczania czasu pracy kierowców. Rozliczaniu pakietu mobilności, jest zatem wyzwaniem ogólnoeuropejskim.

- Likwidacja diet i ryczałtów noclegowych

Zmiana ustawy o czasie pracy

kierowców oraz Polski Ład mogą się okazać większym zagrożeniem dla transportu międzynarodowego niż Pakiet Mobilności. Projekt ustawy, który na dzień publikacji tego artykułu (26.10.2021), nie został jeszcze uchwalony, zakłada odwrócenie zasady podlegania pod przepisy o podróżach służbowych. Jeśli ustawa

wejdzie w życie, domyślnie kierowca nie będzie w podróży służbowej. Aby móc odliczać diety i noclegi od podatku dochodowego firmy oraz wypłacać je kierowcom bez ZUS-u i podatku od wynagrodzenia, trzeba odpowiednio przygotować umowę o pracę i regulamin wynagradzania.

- Powrót kierowców co 4 tygodnie do miejsca zamieszkania
- Skutki Pakietu Mobilności w kontekście czasu jazdy i odpoczynków tygodniowych
-

Przymusowy powrót

kierowcy do centrum operacyjnego lub miejsca zamieszkania na odpoczynek tygodniowy regularny obniża rentowność tras. Dotychczasowe realizowanie odpoczynków tygodniowych skróconych w pojazdach musi zostać mocno skorygowane.

2. POLSKA JAKO PAŃSTWO WYSYŁAJĄCE - DELEGOWANIE Z TERYTORIUM RP

- możliwość wyboru prawa a warunki ZATRUDNIENIA bez względu na stosowane prawo

3. DELEGOWANIE Z PAŃSTW POZAUNIJNYCH

Kontakt
T. 698 657 738

Polecamy:

POLSKI ŁAD - Jak
przygotować FIRMĘ ?

© Polskie Towarzystwo
Gospodarki Rynkowej

PIT. CIT. VAT, PROCEDURY -
WARIANTY
7.12.2021