

„DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW ZA GRANICĘ ORAZ ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW W ŚWIETLE NAJNOWSZYCH ZMIAN”

Warsztaty dla przedsiębiorców
sektora małych i średnich przedsiębiorstw
z województwa śląskiego
planujących działalność eksportową/eksporterów

Organizator:

Fundusz Górnośląski S.A.

Szkolenie realizowane przez:

Eurofinance Training Sp. z o.o.



ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW

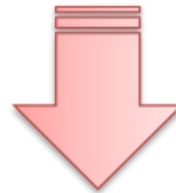
Cudzoziemiec



Obywatele UE oraz EOG



Obywatele
spoza UE oraz EOG



OBSZAR POLSKI (UE)

Legalne zatrudnianie cudzoziemców

– ramy prawne

Podstawy prawne – zakres podstawowy

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
- **Ustawa** z dnia 2 marca 2020 r. szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem **COVID-19**, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych



Ustawa z dnia 12 marca o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa

Ostatnia nowelizacja z dnia 13 stycznia 2023



W przygotowaniu – Ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców

Cudzoziemiec

LEGALNY POBYT

LEGALNA PRACA

LEGALNE ZATRUDNIENIE

- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Polska

Cudzoziemiec



Pobył

Praca

Nauka

Rodzina



Zobowiązania
podatkowe

Ubezpieczenie
społeczne i
zdrowotne

Możliwość
świadczenia pracy
lub prowadzenia
działalności
gospodarczej

Proces udzielania ochrony prawnej obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym

- pobyt oraz prawo do pracy

Ochrona czasowa -



Dyrektywa Rady 2001/55/WE z dnia 20 lipca 2001 r. w sprawie minimalnych standardów przyznawania tymczasowej ochrony na wypadek masowego napływu wysiedleńców oraz środków wspierających równowagę wysiłków między Państwami Członkowskimi związanych z przyjęciem takich osób wraz z jego następstwami

- **Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej**

DECYZJA WYKONAWCZA RADY (UE) 2022/382 z dnia 4 marca 2022 r. stwierdzająca istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkująca wprowadzeniem tymczasowej ochrony

- **dla obywateli Ukrainy zamieszkujących w Ukrainie**, wysiedlonych w dniu 24 lutego 2022 r. lub po tej dacie w wyniku inwazji wojskowej rosyjskich sił zbrojnych, która rozpoczęła się tego dnia.
- **dla obywateli państw trzecich innych niż Ukraina, wysiedlonych w dniu 24 lutego 2022 r. lub po tej dacie**, którzy przed dniem 24 lutego 2022 r. korzystali w Ukrainie ze statusu uchodźcy lub równoważnej ochrony.
- **dla członków rodzin tych osób, w przypadku gdy ich rodziny już przebywały i mieszkały w Ukrainie** w czasie, kiedy wystąpiły okoliczności prowadzące do masowego napływu wysiedleńców
- **ochrony dla bezpieczeństwa i obywateli państw trzecich innych niż Ukraina, którzy mogą dowieść, że przebywali legalnie w Ukrainie przed dniem 24 lutego 2022 r.** na podstawie ważnego zezwolenia na pobyt stały wydanego zgodnie z prawem ukraińskim, i którzy nie są w stanie powrócić w bezpiecznych i trwałych warunkach do swojego kraju lub regionu pochodzenia

Ochrona czasowa -

- czas trwania tymczasowej ochrony powinien początkowo wynosić **jeden rok**. Jeżeli ochrona nie zostanie zakończona, okres ten powinien być przedłużany automatycznie o kolejne okresy sześciomiesięczne przez czas nie dłuższy niż jeden rok
- **szczegółowe** regulacje dotyczące pobytu podczas ochrony czasowej zawarte są w **przepisach poszczególnych krajów UE**








automatycznie przedłużona co najmniej do 4 września 2023 r.

Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

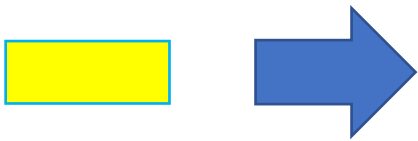
- Ochrony czasowej udziela się na podstawie i w granicach określonych w decyzji Rady Unii Europejskiej, przez okres określony każdorazowo w tej decyzji
- Osobie korzystającej z ochrony czasowej Szef Urzędu wydaje, na jej żądanie, zaświadczenie potwierdzające korzystanie z ochrony czasowej.
- Cudzoziemiec korzystający z ochrony czasowej może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub wykonywać działalność gospodarczą na zasadach określonych w ustawie z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2020 r. poz. 1252 i 2255).

USTAWA z dnia 12 marca o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa

USTAWA z dnia 12 marca o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa

-  zasady **zalegalizowania pobytu obywateli Ukrainy**, którzy **przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi** prowadzonymi na terytorium tego państwa, **oraz obywateli Ukrainy posiadających Kartę Polaka**, którzy wraz z najbliższą rodziną z powodu tych działań wojennych przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
-  szczególne zasady **powierzenia pracy** obywatelom Ukrainy, przebywającym legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
-  pomoc zapewnianą przez wojewodów, jednostki samorządu terytorialnego oraz inne podmioty obywatelom Ukrainy
-  niektóre **uprawnienia obywateli Ukrainy**, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest uznawany za legalny
-  szczególne **zasady przedłużania okresów legalnego pobytu** obywateli Ukrainy oraz wydanych im przez organy polskie dokumentów dotyczących uprawnień w zakresie wjazdu i pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Obywatel Ukrainy



to także nieposiadający obywatelstwa ukraińskiego małżonek obywatela Ukrainy, o ile **przybył on na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy** w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa

nie jest obywatelem polskim **ani obywatelem innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego Unii Europejskiej**

Obywatel Ukrainy - legalny pobyt po 24 lutego

Jeżeli obywatel Ukrainy, o który przybył na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa, wjechał legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. do dnia -

Rada Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, datę stanowiącą ostatni dzień okresu, w którym legalny wjazd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bezpośrednio z terytorium Ukrainy obywatela Ukrainy deklarującego zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej skutkuje tym, że jego pobyt na tym terytorium jest uznawany za legalny

i deklaruje zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,

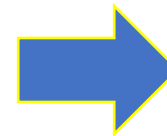
jego pobyt na tym terytorium uznaje się za legalny w okresie 18 miesięcy licząc od dnia 24 lutego 2022 r

24 lutego 2022

Obywatel
Ukrainy /

Karta
Polaka *

terytorium
Rzeczypospolitej
Polskiej



Legalny pobyt

18 miesięcy

Przesłanki pozbawienia obywatela Ukrainy uprawnienia do pobytu na terytorium RP

Uwaga !!

Wyjazd obywatela Ukrainy z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres powyżej 1 miesiąca (30 dni) pozbawia go uprawnień



Legalność pobytu obywatela Ukrainy na terytorium RP

!!!! **nie stosuje się** do osób skierowanych do wykonywania pracy lub usług poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej przez podmioty prowadzące działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Wjazd do Polski bez rejestracji na granicy – numer PESEL

Komendant Główny Straży Granicznej rejestruje pobyt obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, **na jego wniosek**



~~złożony nie później niż 90 dni od dnia wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.~~ W przypadku obywatela Ukrainy nieposiadającego pełnej zdolności do czynności prawnych ten wniosek składa przedstawiciel ustawy albo osoba sprawująca faktyczną pieczę nad dzieckiem

Na podstawie wniosku złożonego w dowolnym organie gminy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, **nadaje się numer PESEL**



składa się osobiście w siedzibie organu gminy na piśmie utrwalonym w postaci papierowej, opatrzonym własnoręcznym czytelnym podpisem, wypełnionym przez wnioskodawcę albo przez pracownika tego organu na podstawie danych podanych przez wnioskodawcę

Zmiana ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy

„Wniosek, o którym mowa w ust. 1, składa się osobiście w siedzibie organu gminy na piśmie utrwalonym w postaci papierowej, opatrzonym własnoręcznym czytelnym podpisem, wypełnionym przez wnioskodawcę albo przez pracownika tego organu na podstawie danych podanych przez wnioskodawcę **w terminie 30 dni od dnia przybycia obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.** W przypadku osoby, która ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność nie jest w stanie osobiście złożyć wniosku w siedzibie organu gminy, organ gminy zapewnia możliwość złożenia wniosku w miejscu pobytu tej osoby.”,

Brak wcześniejszego wniosku o nadanie numeru PESEL

Obywatel Ukrainy, o którym mowa w art. 2 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, który przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy nie złożył wniosku o nadanie numeru PESEL, o którym mowa w art. 4 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, składa ten wniosek w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Wniosek o nadanie numeru PESEL

Zawiera m.in.:

- datę wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
- datę złożenia wniosku
- adnotację o tym, czy odciski palców zostały pobrane
- adnotację o wyniku lub przyczynach braku weryfikacji daty wjazdu
- oświadczenie o przybyciu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa
- oświadczenie o byciu małżonkiem obywatela Ukrainy, który przybył na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa
- oświadczenie o prawdziwości danych zawartych we wniosku oraz klauzulę o treści: „Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia”

Podczas składania wniosku, pobiera się od osoby, której dotyczy wniosek, odciski palców.

NUMER PESEL nadany przed 24 lutego

Obywatelowi Ukrainy, którego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 SPECUSTAWY, któremu numer PESEL nadano przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, nadaje się w rejestrze PESEL, na jego wniosek

status cudzoziemca oznaczony jako 

UKR - w przypadku osoby, której nadano numer PESEL na podstawie [art. 4](#) ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa;

Status, o którym mowa w art. 8 pkt 24a lit. d ustawy z dnia 24 września 2010 r. o ewidencji ludności, zwany dalej „statusem UKR”, jest automatycznie zmieniany na status, o którym mowa w art. 8 pkt 24a lit. c tej ustawy, po przekazaniu przez Komendanta Głównego Straży Granicznej z rejestru, o którym mowa w art. 3 ust. 3, informacji o:

1) wyjeździe z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, o którym mowa w art. 11 ust. 2;

2) posiadaniu przez obywatela Ukrainy dokumentu, o którym mowa w art. 2 ust. 3 pkt 1;

3) złożeniu lub zamiarze złożenia wniosku, o którym mowa w art. 2 ust. 3 pkt 2;

4) korzystaniu przez obywatela Ukrainy z ochrony czasowej, o której mowa w art. 2 ust. 3 pkt 3.”,



- **zezwoleń na pobyt stały,**

- **zezwoleń na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,**



- którzy korzystają z ochrony czasowej na terenie innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego Unii Europejskiej przyznanej z powodu działań wojennych prowadzonych na terytorium Ukrainy

Zmiany ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy

Legalność pobytu obywatela Ukrainy na terytorium RP – przepisów ustawy nie stosuje się do obywateli Ukrainy:

- którzy korzystają z ochrony czasowej na terenie innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego Unii Europejskiej przyznanej z powodu działań wojennych prowadzonych na terytorium Ukrainy;
- którzy posiadają długoterminowe tytuły pobytowe na terytorium innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa nie będącego członkiem Unii Europejskiej.”;

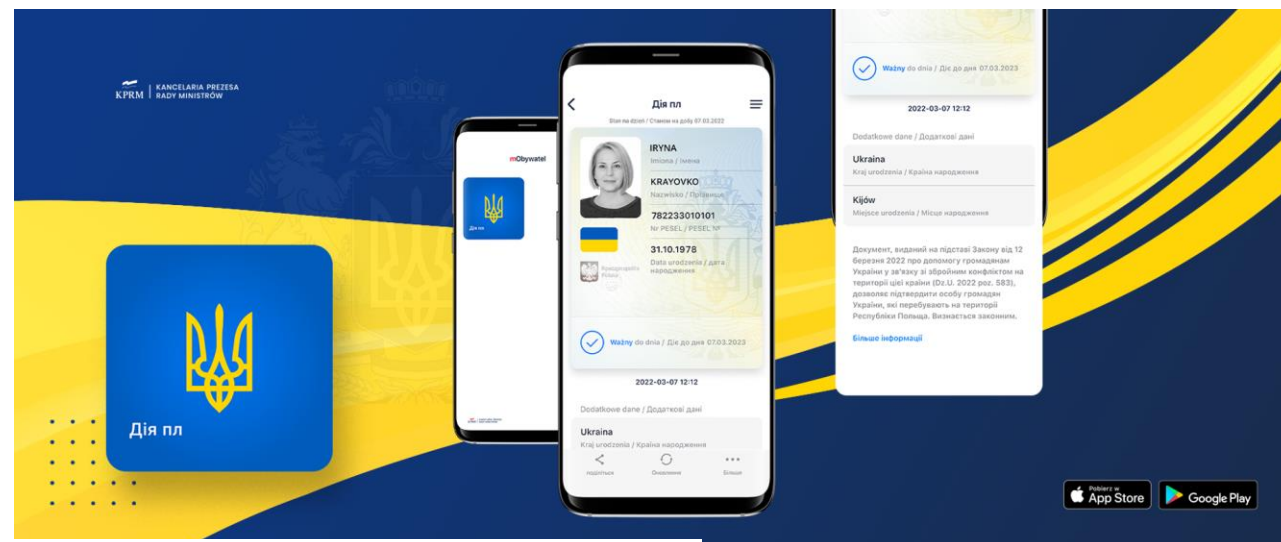
Dokument pobytowy

- obywatel Ukrainy
- wjazd do Polski po 24 lutego

Dokument pobytowy Diia.pl

– elektroniczny dokument wydawany obywatelom Ukrainy, którzy przekroczyli granicę ukraińsko-polską po 24 lutego 2022 r.

- po uzyskaniu numeru PESEL oraz aktywowaniu profilu zaufanego



ZMIANA ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy

Dokument elektroniczny - **Aplikacja mObywatel-**
publiczna aplikacja mobilna,

wraz z dokumentem podróży, uprawnia obywatela Ukrainy do wielokrotnego przekraczania granicy bez konieczności uzyskania wizy”

Kontynuacja pobytu obywatela Ukrainy, który wjechał do Polski po 24 lutego 2022

Zmiany ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy

art. 38 i art. 39;

- Udzielenie obywatelowi Ukrainy zezwolenia na pobyt czasowy
- Uprawnienie obywatela Ukrainy, któremu udzielono zezwolenia na pobyt czasowy do wykonywania pracy na terytorium RP

Zezwolenie na pobyt czasowy – **przepis uchylony !**

Obywatelowi Ukrainy, którego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest lub był uznawany za legalny w związku z działaniami wojennymi na Ukrainie



udziela się, na jego wniosek, zezwolenia na pobyt czasowy

Zezwolenia na pobyt czasowy, **udziela się jednorazowo na okres 3 lat, licząc od dnia wydania decyzji**

Wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy - **przepis uchylony!**



obywatel Ukrainy składa **nie wcześniej niż przed upływem 9 miesięcy** od dnia wjazdu na terytorium Polski w związku z działaniami wojennymi na Ukrainie, a nie później niż w okresie 18 miesięcy od dnia 24 lutego 2022 r. Wniosek złożony przed upływem 9 miesięcy od dnia wjazdu wojewoda pozostawia bez rozpoznania

udziela wojewoda właściwy ze względu na miejsce pobytu obywatela Ukrainy w dniu złożenia wniosku. Zmiana miejsca pobytu obywatela Ukrainy nie wpływa na właściwość miejscową wojewody

Decyzja wojewody w sprawie udzielenia lub cofnięcia zezwolenia na pobyt czasowy jest ostateczna

Uprawnienie obywatela Ukrainy, któremu udzielono zezwolenia na pobyt czasowy do wykonywania pracy na terytorium RP - **przepis uchylony !**



Obywatel Ukrainy, któremu udzielono zezwolenia na pobyt czasowy zgodnie z zapisami specustawy, jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę

Wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o którym mowa w art. 38 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotyczącym, złożony przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy z zachowaniem terminu, o którym mowa w art. 38 ust. 7 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotyczącym, wojewoda, do którego został złożony, pozostawia bez rozpoznania.

Wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy po 1 kwietnia 2023

– Zgodnie z art. 42 u.p.o.u. Do obywatela Ukrainy, którego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny na podstawie **art. 2 ust. 1, i który posiada status UKR**, nie stosuje się art. 99 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach w zakresie, w jakim przepis ten odwołuje się do udzielenia ochrony czasowej, jeżeli ubiega się on o:

- udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, o którym mowa w art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach,
- zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, o którym mowa w art. 127 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub
- udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej, o którym mowa w art. 142 ust. 1 lub 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach

Wniosek o pobyt czasowy –

nie stosuje się wymogów osobistego złożenia wniosku i przedstawienia ważnego dokumentu podróży przy złożeniu wniosku. W uzasadnionych przypadkach wojewoda może w toku postępowania wezwać cudzoziemca do przedłożenia ważnego dokumentu podróży lub jego kopii lub do przedłożenia innego dokumentu stwierdzającego tożsamość, jeżeli zachodzi przypadek –

gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania, może przedstawić inny dokument potwierdzający tożsamość

Nowy typ zezwolenia na pobyt

„ W przypadku, gdy obywatel Ukrainy nie spełnia wymogów udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na deklarowany cel pobytu lub okoliczności, które są podstawą ubiegania się o to zezwolenie, nie uzasadniają jego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres dłuższy niż 3 miesiące, lub gdy wobec obywatela Ukrainy zachodzą okoliczności uzasadniające odmowę udzielenia mu zezwolenia na pobyt czasowy inne niż określone w art. 100 ust. 1 pkt 2–4 lub art. 165 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, w okresie do dnia 24 sierpnia 2023 r. udziela mu się zezwolenia na pobyt czasowy „

- Nowy typ zezwolenia nie będzie miał zastosowanie do obywateli Ukrainy, do których stosuje się przepisy o tzw. warunkowych zezwoleniach na pobyt czasowych.

„W okresie do dnia 24 sierpnia 2023 r., w przypadkach, o których mowa w art. 302 ust. 1 pkt 1–8 i 10–16 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, można nie wszczynać postępowania w sprawie zobowiązania cudzoziemca do powrotu wobec obywatela Ukrainy, a wszczęte postępowanie w tej sprawie umorzyć, jeżeli przemawia za tym ważny interes tego obywatela.”;

Propozycje zmiany ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy

W okresie do dnia 24 sierpnia 2023 r. bieg terminów na załatwienie spraw dotyczących:

- 1) udzielenia cudzoziemcowi: a) zezwolenia na pobyt czasowy, b) zezwolenia na pobyt stały, c) zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
- 2) zmiany: a) zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, b) zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
- 3) cofnięcia cudzoziemcowi: a) zezwolenia na pobyt czasowy, b) zezwolenia na pobyt stały, c) zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej

– w postępowaniach prowadzonych przez wojewodę **nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu na ten okres**

Wyrok

Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu
z dnia 1 grudnia 2022 r.

II SAB/Po 181/22

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Poznaniu po rozpoznaniu w trybie uproszczonym na posiedzeniu niejawnym w dniu 1 grudnia 2022 r. sprawy ze skargi N. C. na przewlekłość Wojewody w przedmiocie udzielenia zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej oddała skargę

„w okresie do dnia 31 grudnia 2022 r., stosownie do treści art. 100c ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. z 2022 r. poz. 583 z późn. zm., dalej również jako: "ustawa"), bieg terminów na załatwienie spraw dotyczących zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w postępowaniach prowadzonych przez wojewodę nie rozpoczyna się, a rozpoczęty ulega zawieszeniu.”

„W tym miejscu zwrócić należy uwagę na art. 100c ust. 4 ustawy, który wskazuje, że zaprzestanie czynności przez organ prowadzący postępowanie w sprawach, o których mowa w ust. 1, lub ich dokonywanie z opóźnieniem, w okresie, o którym mowa w ust. 1, nie może być podstawą wywodzenia środków prawnych dotyczących bezczynności, przewlekłości lub naruszenia prawa strony do rozpoznania sprawy bez zbędnej zwłoki.”

Kontynuacja pobytu cudzoziemców przebywających w Polsce przed 24 lutego

Jeżeli ostatni dzień okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie **wizy krajowej** przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., **okres pobytu na podstawie tej wizy oraz okres ważności tej wizy ulegają przedłużeniu z mocy prawa do dnia 31 grudnia 2022 r**



w dokumencie podróży obywatela Ukrainy nie umieszcza się nowej naklejki wizowej



wiza krajowa w okresie przedłużenia okresu pobytu oraz okresu ważności nie uprawnia do przekraczania granicy



Ograniczeń nie stosuje się do kierowcy będącego obywatelem Ukrainy wykonującego międzynarodowy transport drogowy w rozumieniu art. 4 pkt 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 180 i 209) lub niezarobkowy międzynarodowy przewóz drogowy w rozumieniu art. 4 pkt 6 tej ustawy.

Kontynuacja pobytu cudzoziemców przebywających w Polsce przed 24 lutego

Jeżeli ostatni dzień okresu ważności zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego obywatelowi Ukrainy **przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., okres ważności tego zezwolenia ulega przedłużeniu z mocy prawa do dnia 31 grudnia 2022 r.**

 nie wydaje się ani nie wymienia karty pobytu.

Kontynuacja pobytu cudzoziemców przebywających w Polsce przed 24 lutego

Jeżeli ostatni dzień okresu ważności:

- 1) kart pobytu,
- 2) polskich dokumentów tożsamości obywatela Ukrainy,
- 3) dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany”

 **wydanych obywatelom Ukrainy przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., ulega on przedłużeniu z mocy prawa o okres 18 miesięcy**

Jeżeli ostatni dzień dopuszczalnego okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- 1) na podstawie wizy Schengen wydanej przez organ polski,
- 2) na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen,
- 3) Dokumentu pobytu wydanego przez inne państwo obszaru Schengen
- 4) w ramach ruchu bezwizowego

 **przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., a pobyt ten rozpoczął się przed tym dniem, jego pobyt na tym terytorium uznaje się za legalny przez okres 18 miesięcy.**

ZMIANA OKRESÓW WAŻNOŚCI DOKUMENTÓW

- „Jeżeli ostatni dzień okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy krajowej przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., okres pobytu na podstawie tej wizy oraz okres ważności tej wizy ulegają przedłużeniu z mocy prawa do dnia 24 sierpnia 2023 r.”;
- „Jeżeli ostatni dzień okresu ważności zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego obywatelowi Ukrainy przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., okres ważności tego zezwolenia ulega przedłużeniu z mocy prawa do dnia 24 sierpnia 2023 r.”
- „Jeżeli ostatni dzień okresu ważności:
 - 1) kart pobytu,
 - 2) polskich dokumentów tożsamości cudzoziemca,
 - 3) dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany”– wydanych obywatelom Ukrainy przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., ulega on przedłużeniu z mocy prawa do dnia 24 sierpnia 2023 r.”,

ZMIANA OKRESÓW WAŻNOŚCI DOKUMENTÓW

„ Jeżeli ostatni dzień dopuszczalnego okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- 1) na podstawie wizy Schengen wydanej przez organ polski,
- 2) na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen,
- 3) na podstawie dokumentu o którym mowa w art. 1 ust. 2 lit. a rozporządzenia Rady (WE) nr 1030/2002 z dnia 13 czerwca 2002 r. ustanawiającego jednolity wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich (Dz. Urz. UE L 157 z 15.06.2002, str. 1, z późn. zm.) – Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 19, t. 6, str. 3, z późn. zm.), wydanego przez właściwy organ innego państwa obszaru Schengen, albo innego dokumentu pobytowego wydanego przez organ tego państwa, uprawniającego do podróży po terytorium innych państw tego obszaru,
- 4) w ramach ruchu bezwizowego
– przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., jego pobyt na tym terytorium uznaje się za legalny do dnia 24 sierpnia 2023 r.

W okresie do dnia 24 sierpnia 2023 r. w postępowaniach w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej nie stosuje się art. 142 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, jeżeli o udzielenie tego zezwolenia ubiega się obywatel Ukrainy, który wykonuje działalność gospodarczą na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej.”,

Prawo do świadczenia pracy przez obywatela Ukrainy

Prawo do świadczenia pracy -

Obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, w przypadku gdy



jego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny - wjechał legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. do dnia określonego w przepisach szczególnych i deklaruje zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,



jest obywatelem Ukrainy przebywającym legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

– jeżeli **podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy powiatowy urząd pracy** właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi.

Obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami:

jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi,

a praca jest powierzana w wymiarze czasu pracy nie niższym niż wskazany w powiadomieniu lub liczbie godzin nie mniejszej niż wskazana w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem nie niższym niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonym w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy

Powiadomienie następuje za pośrednictwem systemu teleinformatycznego – praca.gov.pl



Obywatel Ukrainy

➔ może zarejestrować się oraz zostać uznany jako osoba bezrobotna albo poszukująca pracy

Powiadomienie



- informacje dotyczące podmiotu powierzającego wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy
- dane osobowe obywatela Ukrainy
- rodzaj umowy pomiędzy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy a obywatelem Ukrainy
- stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy
- miejsce wykonywanej pracy
- miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia;
- wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu;
- liczbę wszystkich osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę i na podstawie umów cywilnoprawnych według stanu na dzień 23 lutego 2022 r. oraz na dzień złożenia powiadomienia."

Obowiązek powiadomienia nie dotyczy przypadku,

w którym obywatel Ukrainy wykonuje pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z przepisami art. 87 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Zmiana w nowelizacji ustawy

— obowiązek powiadamiania PUP w przypadku adnotacji na decyzji administracyjnej. 14 dni – od doręczenia decyzji.

[REDAKTURA].2022

Kraków, dnia 4 kwietnia 2022 r.

DECYZJA

Na podstawie art. 114 ust. 1 i art. 118 ust. 3 i 4 w związku z art. 104 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2354 z późn. zm.) oraz art. 104 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 735 z późn. zm.),
zwanej dalej k.p.a.,

zezwała się

pani [REDAKTURA] obywatelce Ukrainy, ur. [REDAKTURA]

**na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
do dnia 3 kwietnia 2025 r.**

**Cudzoziemiec jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie
art. 22 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku
z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.
(Dz. U. z 2022 r., poz. 583).**

W przypadku gdy obywatel Ukrainy rozpoczął pracę przed udzieleniem zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, bieg terminu 14 dni, rozpoczyna się w dniu doręczenia decyzji o udzieleniu tego zezwolenia obywatelowi Ukrainy

Powiadomienie a zezwolenie na pobyt czasowy

Jeżeli decyzja o udzieleniu obywatelowi Ukrainy zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, o którym mowa w art. 114 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 13, z zastrzeżeniem wymogu powiadomienia, o którym mowa w art. 22 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, została doręczona przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, a obywatel Ukrainy rozpoczął wykonywanie pracy przed tym doręczeniem, podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy może dokonać tego powiadomienia w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

W jakim języku powinny być sporządzone dokumenty pracownicze i przeprowadzone szkolenie BHP ?



umowa z cudzoziemcem powinna być zawarta na piśmie w języku zrozumiałym dla cudzoziemca lub przetłumaczona na taki język

art. 88h ust. 1 pkt 3 oraz art. 90d ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Zatrudnienie obywatela Ukrainy jako pracownika samorządowego

Osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego może zostać zatrudniona na stanowisku pracownika samorządowego:


- w strukturach administracji samorządowej oraz w strukturach administracji rządowej, bez konieczności potwierdzania znajomości języka polskiego. W ramach struktur administracji samorządowej, o których mowa w art. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r. poz. 530), obywatele Ukrainy będą mogli być zatrudniani na stanowiskach pomocniczych i obsługowych.
- w strukturach administracji rządowej, obywatele Ukrainy będą mogli być zatrudniani – zarówno w ramach korpusu służby cywilnej jak i poza korpusem służby cywilnej – na stanowiskach pracy, na którym wykonywana praca nie polega na bezpośrednim lub pośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa;

Zatrudnienie obywatela Ukrainy- zawody regulowane


- Obywatele Ukrainy przebywający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest uznawany za legalny na podstawie art. 2 ust. 1, lub obywatele Ukrainy przebywający legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, którzy nabyli kwalifikacje zawodowe do wykonywania górniczych zawodów regulowanych w Ukrainie, mogą uzyskać decyzję w sprawie uznania tych kwalifikacji na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
- Do uznawania kwalifikacji zawodowych do wykonywania górniczych zawodów regulowanych, nabytych w Ukrainie, stosuje się przepisy ustawy z dnia 22 grudnia 2015 r. o zasadach uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych w państwach członkowskich Unii Europejskiej

Działalność gospodarcza

Obywatele Ukrainy, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uznaje się za legalny na podstawie niniejszej ustawy lub ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach

 mogą podejmować i wykonywać działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na takich samych zasadach jak obywatele polscy

**pod warunkiem uzyskania przez
obywatela Ukrainy numeru PESEL**

 gdy pobyt przedsiębiorcy – obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej przestanie być legalny na podstawie niniejszej ustawy oraz ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, przedsiębiorca podlega wykreśleniu z Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej

Prawo obywateli Ukrainy do świadczeń opieki zdrowotnej

Obywatel Ukrainy



pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest uznawany za legalny zgodnie z ustawą z dnia 12 marca 2022 r



ma prawo do opieki medycznej udzielanej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obejmującej świadczenia opieki zdrowotnej na zasadach i **w zakresie, w jakim osobom objętym obowiązkowym lub dobrowolnym ubezpieczeniem zdrowotnym** przysługuje prawo do świadczeń na podstawie ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1285, z późn. zm.), **z wyłączeniem leczenia uzdrowiskowego i rehabilitacji uzdrowiskowej, a także podania produktów leczniczych wydawanych świadczeniobiorcom w ramach programów polityki zdrowotnej ministra właściwego do spraw zdrowia**



weryfikacja uprawnień do bezpłatnych świadczeń, to zgodnie z komunikatem Nr 2 NFZ: **Weryfikacja uprawnień do świadczeń medycznych dla osób uprawnionych na mocy specustawy**

- specjalnego numeru PESEL nadawanego obywatelom Ukrainy
- e-dokumentu (osoby pełnoletnie, które zarejestrują się w gminie i zostanie nadany im numer PESEL oraz założą profil zaufany, mogą aktywować e-dokument poświadczający status osoby uprawnionej)
- wydruk potwierdzenia utworzenia profilu zaufanego osoby uprawnionej (zawiera: imię i nazwisko, numer PESEL)

Podejmowanie zatrudnienia w określonych zawodach

Nauka

Obywatel Ukrainy, którego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest uznawany za legalny, który oświadczy, że w dniu 24 lutego 2022 r. **pracował jako nauczyciel akademicki w uczelni działającej na terytorium Ukrainy oraz posiada wymagany tytuł zawodowy, stopień naukowy, stopień w zakresie sztuki lub tytuł profesora i odpowiednie kwalifikacje do zajmowania danego stanowiska**, może zostać zatrudniony w uczelni jako nauczyciel akademicki bez przeprowadzenia konkursu, o którym mowa w art. 119 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

- może zostać zatrudniony w jednostkach naukowych oraz innych jednostkach organizacyjnych Polskiej Akademii Nauk bez przeprowadzenia konkursu, o którym mowa w art. 91 ust. 5 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o Polskiej Akademii Nauk
- może zostać zatrudniony w instytucie badawczym bez przeprowadzenia konkursu, o którym mowa w art. 43 ust. 6 ustawy z dnia 30 kwietnia 2010 r. o instytutach badawczych

Nauka

- W roku szkolnym 2021/2022 na stanowisku pomocy nauczyciela, o którym mowa w art. 165 ust. 8 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, **może być zatrudniona osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego, jeżeli posiada znajomość języka polskiego w mowie i piśmie w stopniu umożliwiającym pomoc uczniowi**, który nie zna języka polskiego albo zna go na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki. Wymogu znajomości języka polskiego potwierdzonej dokumentem, o którym mowa w art. 11 ust. 3 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, nie stosuje się

Opieka medyczna

- ➔ Od dnia 24 lutego 2022 r., przez okres 18 miesięcy, niezależnie od trwania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, **obywatelowi Ukrainy, który uzyskał kwalifikacje lekarza lub lekarza dentysty poza terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej**, można udzielić zgody na wykonywanie zawodu lekarza albo zgody na wykonywanie zawodu lekarza dentysty oraz przyznać warunkowe prawo wykonywania zawodu lekarza albo warunkowe prawo wykonywania zawodu lekarza dentysty, jeżeli spełnia warunki, o których mowa w art. 7 ust. 2a pkt 3–5 i 7 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty
- ➔ Lekarz albo lekarz dentysta, posiadający prawo wykonywania zawodu, może wykonywać zawód wyłącznie w podmiocie leczniczym oraz jest zobowiązany do zgłoszenia ministrowi właściwemu do spraw zdrowia, w jakim podmiocie leczniczym i na jaki okres został zatrudniony, w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia udzielania świadczeń zdrowotnych w tym podmiocie. Brak dokonania zgłoszenia może stanowić podstawę do cofnięcia zgody,

Zastosowanie mają przepisy art. 7 ust. 9–14 i 17–22 ustawy z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodach lekarza i lekarza dentysty

W okresie ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii osobie, która uzyskała kwalifikacje lekarza lub lekarza dentysty poza terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, można udzielić zgody na wykonywanie zawodu lekarza albo zgody na wykonywanie zawodu lekarza dentysty oraz przyznać warunkowe prawo wykonywania zawodu lekarza albo warunkowe prawo wykonywania zawodu lekarza dentysty, jeżeli osoba ta spełnia warunki,

- ma pełną zdolność do czynności prawnych;
- jej stan zdrowia pozwala na wykonywanie zawodu lekarza albo lekarza dentysty;
- wykazuje nienaganną postawę etyczną;
- posiada dyplom lekarza, lekarza dentysty potwierdzający ukończenie co najmniej pięcioletnich studiów, wydany w innym państwie niż państwo członkowskie Unii Europejskiej, jeżeli dyplom lub jego duplikat jest zalegalizowany przez konsula Rzeczypospolitej Polskiej, właściwego dla państwa, na którego terytorium lub w którego systemie szkolnictwa wyższego wydano ten dyplom, albo na dyplomie lub jego duplikacie umieszczono albo dołączono do dokumentu apostille, jeżeli dyplom został wydany przez uprawniony organ właściwy dla państwa będącego stroną Konwencji znoszącej wymóg legalizacji zagranicznych dokumentów urzędowych, sporządzonej w Hadze dnia 5 października 1961 r. (Dz. U. z 2005 r. poz. 938), na którego terytorium lub w którego systemie szkolnictwa wyższego wydano ten dyplom

Opieka medyczna



Wniosek - składa się do Ministra Zdrowia, który w drodze decyzji administracyjnej udziela zgody na wykonywanie zawodu



Rada lekarska – warunkowe „prawo wykonywania zawodu lekarza/lekarza dentysty” oraz wpisu na listę osób uprawnionych do wykonywania zawodu.

W dokumencie zamieszcza się informację, że dane prawo wykonywania zawodu jest prawem warunkowym oraz wskazuje się, czy lekarz albo lekarz dentysta wykonuje zawód samodzielnie, czy pod nadzorem odpowiednio lekarza albo lekarza dentysty posiadającego specjalizację II stopnia lub tytuł specjalisty. Warunkowe prawo ważne jest przez pięć lat

Cudzoziemiec może samodzielnie wykonywać zawód, z tym że przez pierwsze trzy miesiące zatrudnienia w zawodzie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wykonuje zawód pod nadzorem odpowiednio lekarza albo lekarza dentysty posiadającego specjalizację II stopnia lub tytuł specjalisty

Opieka medyczna

➔ Od dnia 24 lutego 2022 r., przez okres 18 miesięcy, niezależnie od trwania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, obywatelowi Ukrainy, **który uzyskał kwalifikacje pielęgniarki lub położnej poza terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, można udzielić zgody na wykonywanie zawodu pielęgniarki albo położnej oraz przyznać warunkowe prawo wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej**, jeżeli spełnia warunki, o których mowa w art. 35a ust. 1 pkt 3–5 i 7 ustawy z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej

➔ Pielęgniarka albo położna, posiadająca prawo wykonywania zawodu może wykonywać zawód wyłącznie w podmiocie leczniczym oraz jest zobowiązana do zgłoszenia ministrowi właściwemu do spraw zdrowia, w jakim podmiocie leczniczym i na jaki okres została zatrudniona, w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia udzielania świadczeń zdrowotnych w tym podmiocie. Brak dokonania zgłoszenia może stanowić podstawę do cofnięcia zgody

Ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej

Zgoda na wykonywanie zawodu pielęgniarki lub położnej w przypadku uzyskania kwalifikacji poza terytorium UE

Osobie, która uzyskała kwalifikacje poza terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, można udzielić zgody na wykonywanie zawodu pielęgniarki lub położnej oraz przyznać prawo wykonywania zawodu pielęgniarki lub położnej, na określony zakres czynności zawodowych, okres i miejsce zatrudnienia w podmiocie wykonującym działalność leczniczą, jeżeli spełnia następujące warunki

- ma pełną zdolność do czynności prawnych;
- jej stan zdrowia pozwala na wykonywanie zawodu pielęgniarki lub położnej;
- wykazuje nienaganną postawę etyczną;
- posiada dyplom pielęgniarki lub położnej, wydany w innym państwie niż państwo członkowskie Unii Europejskiej, jeżeli dyplom lub jego duplikat jest zalegalizowany przez konsula Rzeczypospolitej Polskiej, właściwego dla państwa, na którego terytorium lub w którego systemie szkolnictwa wydano ten dyplom, albo na dyplomie lub jego duplikacie umieszczono albo dołączono do dokumentu apostille, jeżeli dyplom został wydany przez uprawniony organ właściwy dla państwa będącego stroną Konwencji znoszącej wymóg legalizacji zagranicznych dokumentów urzędowych, sporządzonej w Hadze dnia 5 października 1961 r. (Dz. U. z 2005 r. poz. 938), na którego terytorium lub w którego systemie szkolnictwa wydano ten dyplom.

Pobył i zatrudnienie cudzoziemców z krajów trzecich

Stan epidemii oraz stan zagrożenia epidemicznego

– kluczowe znaczenie
w kontekście pobytu i pracy cudzoziemców

Stan zagrożenia epidemicznego / stan epidemii

Stan zagrożenia epidemicznego został ogłoszony **od dnia 14 marca 2020 r.** rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 13 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Dz. U. poz. 433).

odwołany z dniem 20 marca 2020 r. (rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie odwołania na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego /Dz. U. poz. 490/).

20 marca został ogłoszony stan epidemii – rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. poz. 491).

Obecnie obowiązuje stan zagrożenia epidemicznego !! **(Stan epidemii został odwołany 16 maja 2022 - rozporządzenie).**

Rozporządzenie Rady Ministrów z 16 grudnia 2022 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu zagrożenia epidemicznego - Dz.U. z 2022 r. poz. 2736

Wydłużenie stanu zagrożenia epidemicznego do 31 marca 2023 r.

W ustawie z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID 19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 2095, z późn. zm.)) uchyła się przepisy art. 15z-15z3, 15z6, 15zd, 15zza i 15zzb.

W szczególności odnosi się to do rozwiązań określonych w art. 15z-15z³, art. 15z⁶, 15zd, 15zza i 15zzb, przewidujących odpowiednio:

- przedłużenie terminu do złożenia wniosku o pobyt czasowy;
- uznanie przekroczonego pobytu krótkoterminowego za legalny w Polsce;
- przedłużenie ważności kart pobytu;
- przedłużenie ważności tymczasowych zaświadczeń tożsamości cudzoziemca, przedłużenie ważności kart pobytu członka rodziny obywatela UE, polskich dokumentów tożsamości cudzoziemca oraz dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany”;
- przedłużenie wiz krajowych oraz zezwoleń na pobyt czasowy w Polsce;
- przedłużenie terminu do opuszczenia przez cudzoziemca terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, o którym mowa w art. 299 ust. 6 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach oraz
- przedłużenie terminu do dobrowolnego opuszczenia w wykonaniu decyzji o zobowiązaniu do powrotu, o którym mowa w art. 315 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach.

Zmiany wchodzą w życie z dniem 24 sierpnia 2023 r.

Cudzoziemcy - obywatele państw trzecich

Przekroczenie granicy – dokumenty

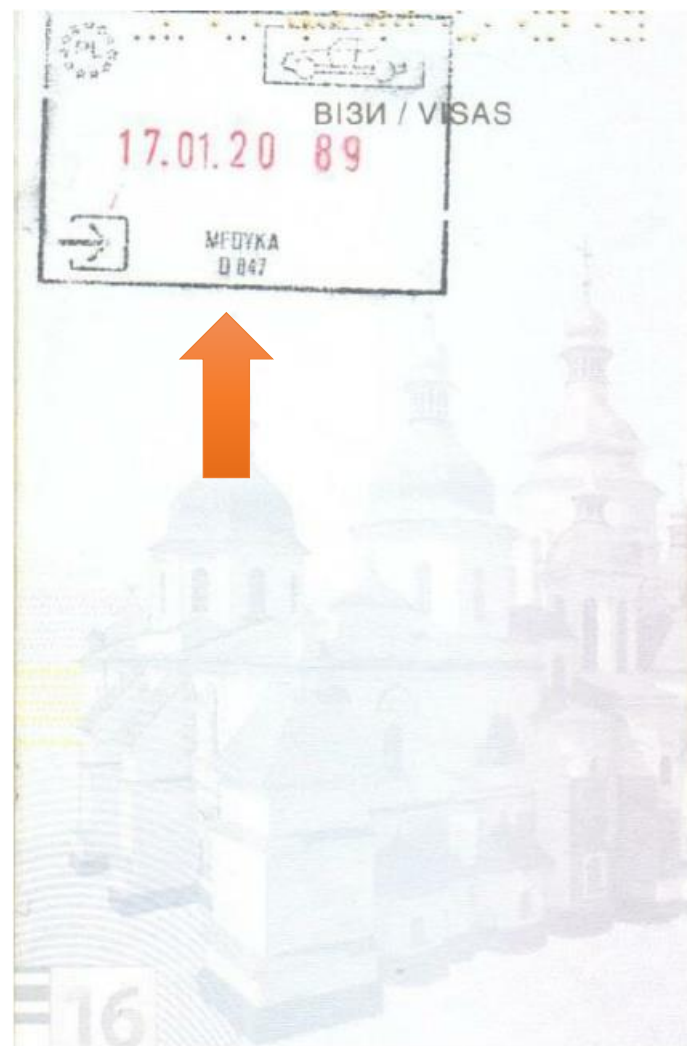
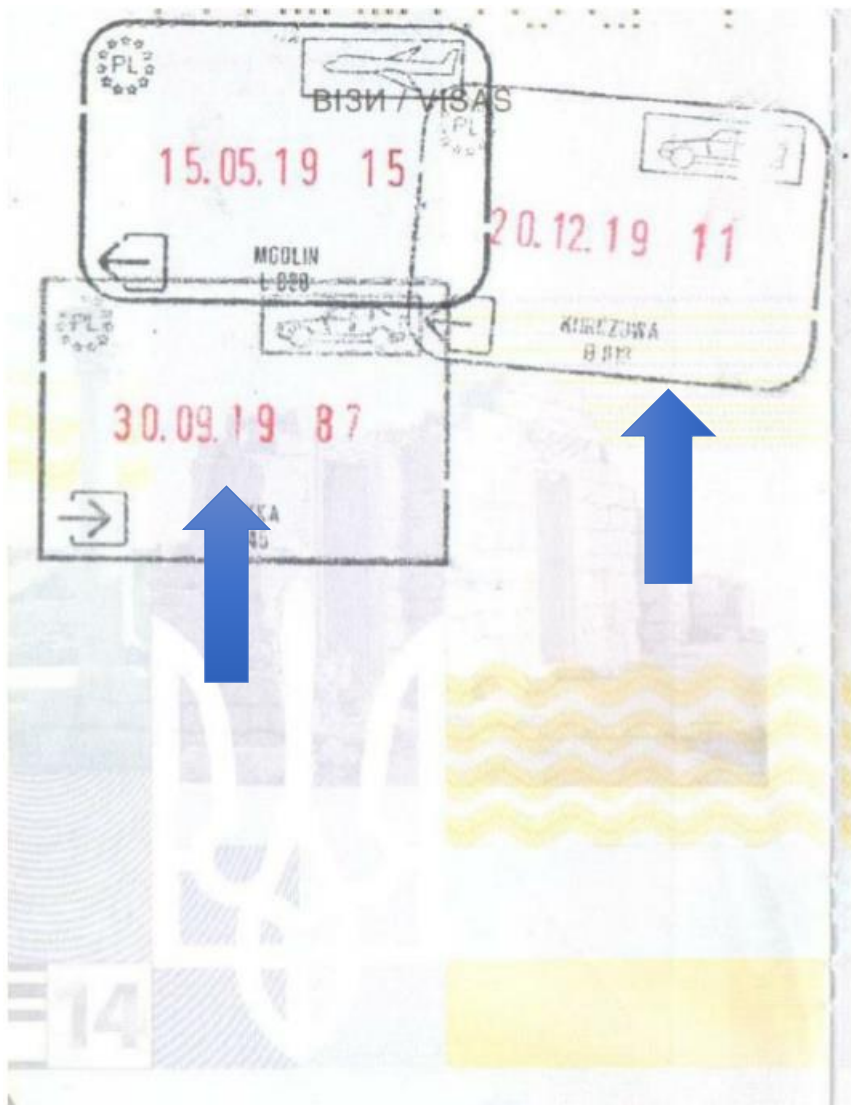
- **ważny** dokument podróży
- **ważna wiza lub inny ważny dokument** uprawniający cudzoziemca do wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i do pobytu na tym terytorium (jeżeli są wymagane)
- **zezwozenie na wjazd do innego państwa lub zezwozenie na pobyt** w innym państwie, jeżeli zezwozenia takie są wymagane w przypadku przejazdu tranzytem

Cudzoziemcy - obywatele państw trzecich

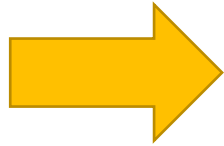
Wjazd na terytorium RP

- uzasadniony **cel i warunki** planowanego pobytu
- posiadać oraz okazać na żądanie
 - dokument potwierdzający posiadanie ubezpieczenia zdrowotnego w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1938) **lub posiadanie podróznego ubezpieczenia medycznego o minimalnej kwocie ubezpieczenia w wysokości 30 000 euro** ważnego przez okres planowanego pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pokrywającego wszelkie wydatki, które mogą wyniknąć podczas pobytu na tym terytorium w związku z koniecznością podróży powrotnej z powodów medycznych, potrzebą pilnej pomocy medycznej, nagłym leczeniem szpitalnym lub ze śmiercią, w którym ubezpieczyciel zobowiązuje się do pokrycia kosztów udzielonych ubezpieczonemu świadczeń zdrowotnych bezpośrednio na rzecz podmiotu udzielającego takich świadczeń, na podstawie wystawionego przez ten podmiot rachunku - w przypadku wjazdu na podstawie wizej krajowej.

odpowiednie ubezpieczenie w związku ze swoją sytuacją zawodową



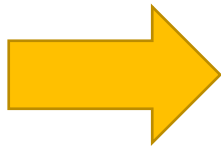
Obywatele państw trzecich – POBYT



podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi **ma obowiązek żądać** od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Obywatele państw trzecich – POBYT

Dokumenty związane z pobytem cudzoziemca na terytorium RP



- Paszport biometryczny – ruch bezwizowy
- Wiza
- Zezwolenie na pobyt
- Dokument pobytowy
- Stempel w paszporcie

RUCH BEZWIZOWY

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (UE) 2018/1806 z dnia 14 listopada 2018 r. wymieniające państwa trzecie, których obywatele muszą posiadać wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych, oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu

Ruch bezwizowy – podstawa prawna

↓ Art. 6 ust. 3

Państwo członkowskie może przewidzieć wyjątki od zwolnienia z obowiązku wizowego określonego w art. 4 w odniesieniu do osób prowadzących działalność zarobkową w trakcie swego pobytu.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

art. 87. 1. Cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, **jeżeli posiada zezwolenie na pracę oraz przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (...)**

.....

f) w ramach ruchu bezwizowego

Ruch bezwizowy

- 28.04.2014 r. obywatele Mołdowy
- 28.03.2017 r. obywatele Gruzji
- 11.06.2017 r. obywatele Ukrainy

Obywatele państw trzecich wymienionych w wykazie stanowiącym załącznik II do Rozporządzenia NR 539/2001 są zwolnieni z obowiązku posiadania wizy gdy ich całkowity **pobyt nie przekracza 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu**

Za datę wjazdu uważa się pierwszy **dzień pobytu na terytorium państw członkowskich**, a **datę wyjazdu liczy się jako ostatni dzień pobytu** na terytorium państw członkowskich.

W obliczeniach długości pobytu na terytorium państw członkowskich **nie uwzględnia się** okresów pobytu dozwolonych na mocy zezwolenia na pobyt lub wizy długoterminowej.

Art. 15z1

W przypadku cudzoziemca, **który w dniu, od którego po raz pierwszy ogłoszono stan zagrożenia epidemicznego** w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 przebywał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

1) na podstawie wizy Schengen,

2) na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen,

3) na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen,

4) w ramach ruchu bezwizowego,

5) na podstawie wizy długoterminowej wydanej przez inne państwo członkowskie Unii Europejskiej niebędące państwem obszaru Schengen, jeżeli zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej uprawnia ona do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,

6) na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo członkowskie Unii Europejskiej niebędące państwem obszaru Schengen, jeżeli zgodnie z przepisami prawa Unii Europejskiej uprawnia ona do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej



jego pobyt na tym terytorium uważa się za legalny od dnia następującego po ostatnim dniu legalnego pobytu wynikającego z tych wiz, dokumentów lub ruchu bezwizowego, do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, w zależności od tego, który obowiązywał jako ostatni.

WIZA



WIZY

Wiza tranzytowa Schengen (wiza lotniskowa)

- Oznaczona symbolem „A”
- Uprawnia do tranzytu przez międzynarodową strefę tranzytową jednego lub kilku lotnisk państw obszaru Schengen

Wiza Schengen

- Oznaczona symbolem C
- Gdy planowany pobyt na terytorium państw członkowskich obszaru Schengen nie przekracza 90 dni w ciągu każdego 180 – dniowego okresu
- Uprawnia do pobytu na terytorium państwa docelowego oraz poruszania się po całym obszarze wchodzącym w skład strefy Schengen
- Złożenie wniosku – konsulatu państwa które jest celem pobytu

Wiza krajowa

- Oznaczona symbolem D
- Uprawnia do wjazdu i ciągłego pobytu na terytorium RP lub kilku pobytów następujących po sobie, trwających łącznie dłużej niż 90 dni
(Uwaga – okres ważności wizy nie może przekroczyć jednego roku)
- Uprawnia do przebywania w strefie Schengen do 90 w każdym okresie 180 – dni – pobyt jedynie w celach turystycznych

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA SPRAW ZAGRANICZNYCH

z dnia 18 sierpnia 2022 r.

w sprawie wydawania wiz krajowych cudzoziemcom przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

- okres, w którym cudzoziemcy przebywający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej mogą składać wnioski do ministra właściwego do spraw zagranicznych o wydanie wiz krajowych;
- państwa, których obywatele przebywający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej mogą składać wnioski do ministra właściwego do spraw zagranicznych o wydanie wiz krajowych;
- dodatkowe warunki dotyczące celów wydawania wiz krajowych, o których mowa w art. 60 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, zwanej dalej "ustawą", po których spełnieniu cudzoziemcy przebywający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej mogą składać wnioski do ministra właściwego do spraw zagranicznych o wydanie wiz krajowych

Wydawanie wiz krajowych cudzoziemcom przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Obywatele:

- 1) Republiki Białorusi
- 2) Ukrainy

do dnia 31 marca 2023 r.

mogą składać wnioski do ministra właściwego do spraw zagranicznych o wydanie wizy krajowej

Wydawanie wiz krajowych cudzoziemcom przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Wniosek do ministra właściwego do spraw zagranicznych może złożyć obywatel Republiki Białorusi ubiegający się o wydanie wizen krajowej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 23 ustawy - przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe, który:

- 1) w dniu złożenia wniosku przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej legalnie na podstawie ważnej wizen krajowej wydanej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 23 ustawy, albo
- 2) oświadczy, że:
 - a) przybył na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na jej terytorium oraz
 - b) bezpośrednio przed dniem 24 lutego 2022 r. legalnie przebywał na terytorium Ukrainy, albo
- 3) wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizen krajowej z adnotacją "Poland Business Harbour"

Wydawanie wiz krajowych cudzoziemcom przebywającym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Obywatel Ukrainy - Wniosek do ministra właściwego do spraw zagranicznych może także złożyć obywatel Ukrainy ubiegający się o wydanie wizej krajowej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 23 ustawy, który spełnia warunek określony w ust. 1 pkt 3

Wiza – oświadczenie/ zezwolenie

Wniosek do ministra właściwego do spraw zagranicznych może złożyć także cudzoziemiec ubiegający się o wydanie wizej krajowej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 5 i 6 ustawy, który w dniu złożenia tego wniosku przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej legalnie oraz który posiada obywatelstwo:

- Republiki Białorusi lub Ukrainy i będzie wykonywać pracę w charakterze kierowcy w międzynarodowym transporcie drogowym w rozumieniu art. 4 pkt 2 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2022 r. poz. 180 i 209) lub w niezarobkowym międzynarodowym przewozie drogowym w rozumieniu art. 4 pkt 6 tej ustawy albo
- Ukrainy i będzie wykonywać pracę w charakterze pilota cywilnego statku powietrznego lub innego członka załogi, nieposiadającego certyfikatu członka załogi (CMC) określonego w załączniku nr 9 do Konwencji o międzynarodowym lotnictwie cywilnym, sporządzonej w Chicago dnia 7 grudnia 1944 r. (Dz. U. z 1959 r. poz. 212 i 214, z późn. zm.).

Wizy negatywne – nie uprawniają do pracy Uwaga na rozbieżności – ustawa / rozporządzenie !!

- 1) turystyczna
- 22) korzystanie z ochrony czasowej;
- ~~23) przyjazd ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe.~~ **zmiana od 1 grudnia 2020 r**

Art.87 ust. 1 pkt 12a ustawy o promocji zatrudnienia

Cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ...z wyjątkiem wizy wydanej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt ~~1, 22 lub 23~~ ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 22 marca 2022 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców.

20 – gdy wiza jest wydawana w celu korzystania z ochrony czasowej;

21 - gdy wiza jest wydawana w celu przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe;

Cel wydania wizy - rozporządzenie

Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 22 marca 2022 r.
w sprawie wiz dla cudzoziemców

Cel wydania wizy jest oznaczony właściwym numerem, najczęściej są to –

„04” – gdy wiza jest wydawana w celu prowadzenia działalności gospodarczej;

„05a” – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy na podstawie wpisanego do ewidencji oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi

„05b” – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy, o której mowa w art. 88 ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2017 r. poz. 1065, z późn. zm.3)), w okresie nieprzekraczającym 9 miesięcy w roku kalendarzowym;

„06” – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy innej niż określona w art. 60 ust. 1 pkt 5 i 5a ustawy; wydana cudzoziemcowi, który przedstawi zezwolenie na pracę

Cele wydania wizy - rozporządzenie

**Rozporządzenie Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 22 marca 2022 r.
w sprawie wiz dla cudzoziemców**

„**17a**” – gdy wiza jest wydawana w celu przybycia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jako członek najbliższej rodziny osoby przebywającej w Polsce na podstawie zezwolenia na pobyt stały uzyskanego na podstawie Karty Polaka;

„**18**” – gdy wiza jest wydawana w celu korzystania z uprawnień wynikających z posiadania Karty Polaka

- Wizy uzyskuje się w polskiej placówce dyplomatycznej lub konsularnej, są wydawane przez konsula RP.
- Czas wydania wizy jest uzależniony od poszczególnych krajów, których obywatele ubiegają się o wydanie wizy.
- W celu uzyskania wizy należy złożyć wniosek wizowy oraz dokumenty uzupełniające
- W przypadku pobytu w Polsce istnieje możliwość przedłużenia wizy bez konieczności opuszczania RP.

Poland Business Harbour

Możliwość podjęcia działalności gospodarczej przez uczestników PBH od stycznia 2020 r.;

art. 4 ust. 2 pkt 6 ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2020 r., poz. 1252 ze zm.).

Od 1 grudnia 2020 r dla posiadaczy wiza PBH nie jest wymagane uzyskanie zezwolenia na pracę

§ 1 pkt 22 rozporządzenia MPiPS z dnia 21 kwietnia 2015 r ws przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz U z 2018 r poz 2273 ze zm.)



Odmowa wydania wizej krajowej / przesłanki

- obowiązuje **wpis danych cudzoziemca do wykazu cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądany**
- dane cudzoziemca znajdują się w Systemie Informacyjnym Schengen do celów odmowy wjazdu
- cudzoziemiec **nie posiada** wystarczających środków finansowych na czas trwania planowanego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz na podróż powrotną do państwa pochodzenia lub zamieszkania albo na tranzyt do państwa trzeciego, które udzieli pozwolenia na wjazd, lub możliwości uzyskania takich środków zgodnie z prawem
- cudzoziemiec **nie posiada** ubezpieczenia zdrowotnego
- wymagają tego względy obronności lub bezpieczeństwa państwa lub ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego lub interes Rzeczypospolitej Polskiej

Wykaz cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądany

Zgodnie z **art. 435 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach** w wykazie **umieszcza się i przechowuje dane cudzoziemca, jeżeli zachodzi co najmniej jedna z następujących przesłanek**:

- 1) cudzoziemcowi została wydana decyzja o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu z orzeczonym zakazem wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub zakazem wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i innych państw obszaru Schengen;
- 2) cudzoziemiec został skazany prawomocnym wyrokiem w:
 - a) Rzeczypospolitej Polskiej – za przestępstwo umyślne lub przestępstwo skarbowe na karę grzywny lub karę pozbawienia wolności lub
 - b) innym państwie niż państwo obszaru Schengen – za przestępstwo stanowiące zbrodnię w rozumieniu prawa polskiego,lub
 - c) Rzeczypospolitej Polskiej lub innym państwie obszaru Schengen – za przestępstwo na karę pozbawienia wolności powyżej jednego roku;
- 3) wjazd lub pobyt cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądany ze względu na zobowiązania wynikające z postanowień ratyfikowanych umów międzynarodowych obowiązujących Rzeczpospolitą Polską;
- 4) wymagają tego względy obronności lub bezpieczeństwa państwa lub ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego lub interes Rzeczypospolitej Polskiej;

Odmowa udzielenia zezwolenia

DECYZJA

Na podstawie art. 100 ust. 1 pkt 2 oraz art. 104 ust. 1 w związku z art. 114 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. ze 35 zm.) oraz art. 104 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960r. Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 735) po rozpatrzeniu wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, złożonego w dniu 2 października 2020 r. przez pana:

art. 178a § 1 kk

W trakcie postępowania Wojewoda Lubuski dokonał sprawdzeń w wykazie cudzoziemców, których pobyt jest na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej niepożądany oraz w Systemie Informacyjnym Schengen. Jak wynika ze sprawdzeń, dane osobowe pana [REDAKOWANE] znajdują się w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium RP jest niepożądany, z datą obowiązywania do dnia 12 września 2021 r.

TARCZA ANTYKRYZYSOWA



Pobyt cudzoziemca na terenie Polski w okresie epidemii COVID-19



**Przedłużenie legalności pobytu
cudzoziemca na terytorium RP**

USTAWA

z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

Przedłużenie okresu ważności wizy krajowej

Art. 15zd.

Jeżeli **ostatni dzień okresu pobytu cudzoziemca na podstawie wizy krajowej** przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, **okres pobytu na podstawie tej wizy oraz okres ważności tej wizy ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30.** dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni.

w dokumencie podróży cudzoziemca nie umieszcza się nowej naklejki wizowej.

Wiza – a rodzaj umowy z pracownikiem

Umowa o pracę na czas określony, jak i na czas nieokreślony.

UWAGA !! w przypadku przekroczenia 33-miesięcznego limitu zatrudnienia na podstawie pierwszej z w/w umów umowa ta przekształci się z mocy prawa w umowę na czas nieokreślony.

odstąpienie od tej zasady jest możliwe pod warunkami określonymi w art. 25(1). § 4 Pkt.4 Kodeksu pracy a więc - gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie, co musi być wskazane w umowie z cudzoziemcem

Zezwolenia pobytowe

Zezwolenie na pobyt czasowy

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę

Zezwolenie na pobyt stały

Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego WE

Zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji

Zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy przez cudzoziemca delegowanego przez pracodawcę zagranicznego na terytorium RP

- Zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa
- Pobyt cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu korzystania z mobilności
- Zezwolenie na pobyt czasowy w celu prowadzenia badań naukowych



Pracodawca ma obowiązek weryfikowania legalności pobytu cudzoziemca, któremu powierza pracę

Zezwolenie na pobyt czasowy



w sprawie udzielenia albo cofnięcia
zezwolenia na pobyt czasowy **stroną**
postępowania jest wyłącznie cudzoziemiec

Wniosek o zezwolenie na pobyt – procedura standardowa

Składając wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, **cudzoziemiec** przedstawia ważny dokument podróży i dołącza do wniosku:

- 1) aktualne fotografie;
- 2) dokumenty niezbędne do potwierdzenia danych zawartych we wniosku i okoliczności uzasadniających ubieganie się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy.

Wniosek o zezwolenie na pobyt / stempel w paszporcie

Wniosek złożony w terminie / nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie:

- wojewoda umieszcza w dokumencie podróży cudzoziemca odcisk stempla potwierdzającego złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy;
- pobyt cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uważa się za legalny od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy stanie się ostateczna.



Obowiązek informacyjny cudzoziemca

Cudzoziemiec, któremu udzielono zezwolenia na pobyt czasowy, zawiadamia wojewodę, który udzielił tego zezwolenia, w terminie 15 dni roboczych, o ustaniu przyczyny udzielenia zezwolenia.

DECYZJA

Na podstawie art. 120 ust. 4 pkt 6 w zw. z art. 120 ust. 1 pkt 1 i art. 121 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (tekst jedn. Dz. U. z 2021 r., poz. 2354 ze zm.),

odmawiam

zmianv decyzji Wojewody Łódzkiego

2020 z dnia 7 czerwca 2021 r.

o udzieleniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej do 1 lutego 2024 r.

Powyższe zgodnie z art. 120 ust. 4 pkt 6 ustawy o cudzoziemcach jest obligatoryjną przesłanką odmowy zmiany udzielonego jej w dniu 7 czerwca 2021 r. przez Wojewodę Łódzkiego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę do 1 lutego 2024 r.

Zezwolenie na pobyt czasowy

Cofnięcie zezwolenia

- **ustał cel pobytu**, który był powodem udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy cudzoziemcowi
- **cudzoziemiec przestał spełniać wymogi** udzielenia mu zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na deklarowany cel pobytu
 - Zezwolenie na pobyt czasowy **cofa wojewoda**, który go udzielił, w **drodze decyzji**
 - Jeżeli zezwolenia na pobyt czasowy udzielił Szef Urzędu w drugiej instancji, zezwolenie to cofa wojewoda, który orzekał w sprawie udzielenia tego zezwolenia w pierwszej instancji

[REDAKTOR] 2022

Kraków, dnia 4 kwietnia 2022 r.

DECYZJA

Na podstawie art. 114 ust. 1 i art. 118 ust. 3 i 4 w związku z art. 104 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 2354 z późn. zm.) oraz art. 104 § 1 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 735 z późn. zm.),
zwanej dalej k.p.a.,

zezwała się

pani [REDAKTOR] obywatelce Ukrainy, ur. [REDAKTOR]

**na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
do dnia 3 kwietnia 2025 r.**

**Cudzoziemiec jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie
art. 22 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku
z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.
(Dz. U. z 2022 r., poz. 583).**

Zezwolenie na pobyt stały

Zezwolenie na pobyt stały

- udziela się cudzoziemcowi **na czas nieoznaczony**
 - **na wniosek cudzoziemca**
-
- **jest osobą o polskim pochodzeniu** i zamierza osiedlić się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na stałe, (ustawa o repatriacji)
 - **pozostaje w uznawanym przez prawo Rzeczypospolitej Polskiej związku małżeńskim z obywatelem polskim** i pozostawał w tym związku małżeńskim przez co najmniej 3 lata przed dniem, w którym złożył wniosek o udzielenie mu zezwolenia na pobyt stały, i bezpośrednio przed złożeniem tego wniosku przebywał nieprzerwanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres nie krótszy niż 2 lata na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w związku z pozostawaniem w związku małżeńskim z tym obywatelem polskim lub w związku z uzyskaniem statusu uchodźcy, ochrony uzupełniającej lub zgody na pobyt ze względów humanitarnych – **uwaga na pozorność związku**
 - **posiada ważną Kartę Polaka** i zamierza osiedlić się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na stałe

Szczecin, dnia 31 maja 2021 r.

DECYZJA

Na podstawie art. 195 ust. 1 pkt 4 oraz art. 201 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2020 r. poz. 35 ze zm.) po rozpatrzeniu wniosku [REDAKTOWANE] o udzielenie zezwolenia na pobyt stały

postanawiam

udzielić Panu [REDAKTOWANE] obywatelowi Egiptu, [REDAKTOWANE] r., zezwolenia na pobyt stały na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Uzasadnienie

W dniu 24.09.2020 r. do Wojewody Zachodniopomorskiego wpłynął wniosek obywatela Egiptu Pana [REDAKTOWANE] o udzielenie zezwolenia na pobyt stały na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W uzasadnieniu wniosku Pan [REDAKTOWANE] podał m. in., że przebywa w Polsce od listopada 2016 r., a od czerwca 2017 r. pozostaje w związku małżeńskim z obywatelką RP, z którą razem wychowuje córke.

Wniosekdotychczasowej sprawy dołączył m.in. odpis skrócony aktu małżeństwa z dnia 15.09.2020 r., wydany przez Kierownika Urzędu Stanu Cywilnego w Szczecinku, z którego wynika, iż zawarł on w dniu 09.06.2017 r. w mieście Szczecinek związek małżeński z Panią [REDAKTOWANE] J.N.

Mając na uwadze fakt, że Pan [REDAKTOWANE] w złożonym wniosku jako miejsce swego pobytu wskazał miasto Szczecinek, to zgodnie z art. 201 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach, właściwym do rozpatrzenia przedmiotowego wniosku jest Wojewoda Zachodniopomorski.

Analiza akt sprawy wykazała, iż przedmiotowy wniosek należy rozpatrywać w oparciu o art. 195 ust. 1 pkt 4 cytowanej ustawy o cudzoziemcach, tj. zezwolenia na pobyt stały udziela się cudzoziemcowi na czas nieoznaczony, na jego wniosek, jeżeli pozostaje w uznawanym przez prawo Rzeczypospolitej Polskiej związku małżeńskim z obywatelem polskim i pozostawał w tym związku małżeńskim przez co najmniej 3 lata przed dniem, w którym złożył wniosek o udzielenie mu zezwolenia na pobyt stały, i bezpośrednio przed złożeniem tego wniosku przebywał nieprzerwanie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres nie krótszy niż 2 lata na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w związku z pozostawaniem w związku małżeńskim z tym obywatelem polskim.

Natomiast stosownie do zapisów art. 195 ust. 4 ww. ustawy, pobyt cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej stanowiący podstawę do udzielenia mu zezwolenia na pobyt stały uznaje się za nieprzerwany, jeżeli żadna z przerw w nim nie była dłuższa niż 6 miesięcy i wszystkie przerwy nie przekroczyły łącznie 10 miesięcy w okresach stanowiących podstawę do udzielenia mu zezwolenia na pobyt stały.

Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego WE

Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego WE

- udziela się na czas nieoznaczony,
- na jego wniosek

Cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej legalnie i nieprzerwanie **co najmniej przez 5 lat** bezpośrednio przed złożeniem wniosku i spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) posiada źródło stabilnego i regularnego dochodu** wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na jego utrzymaniu;
- 2) posiada ubezpieczenie zdrowotne** w rozumieniu ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych lub potwierdzenie pokrycia przez ubezpieczyciela kosztów leczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
- 3) posiada potwierdzoną znajomość języka polskiego**

TARCZA ANTYKRYZYSOWA



Przedłużenie z mocy prawa **terminów na złożenie wniosku** o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, o przedłużenie wizy lub o przedłużenie pobytu w ramach ruchu bezwizowego

Co do zasady cudzoziemiec jest zobowiązany składać określone wnioski związane z legalizacją jego pobytu na terytorium RP w terminach, które wyznacza okres ich legalnego pobytu.

- art. 105 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach – wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy,
- art. 202 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach – wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt stały,
- art. 211 ust. 1 – wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
- art. 85 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach – wniosek o przedłużenie wizy,
- art. 300 ust. 2 ustawy o cudzoziemcach – wniosek o przedłużenie pobytu w ramach ruchu bezwizowego.

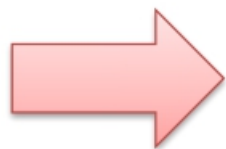
umowy z Brazylią, Argentyną, Chile, Hondurasem, Kostaryką, Nikaraguą, Singapurem i Urugwajem

USTAWA

z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

Art. 15z.

Jeżeli **termin do złożenia wniosku** o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy **wypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2**, termin ten **ulega przedłużeniu do upływu 30 dnia** następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni.



Pobyt cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie biegu przedłużonego terminu uważa się za legalny w rozumieniu art. 108 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, jeżeli cudzoziemiec złoży wniosek w tym terminie

Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę





Jeżeli wniosek o udzielenie jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę został złożony w okresie 01.01.2021r. - 28.01.2022r., nie będą miały do niego zastosowania obowiązujące od 29.01.2022r. przepisy znowelizowanej ustawy o cudzoziemcach



Jeżeli wniosek o zmianę jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę został złożony w okresie przed 29.01.2022r., nie będą miały do niego zastosowania obowiązujące od 29.01.2022r. przepisy znowelizowanej ustawy o cudzoziemcach

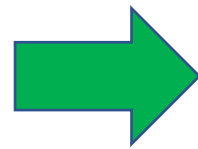


Jeżeli wniosek o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę został złożony przed 01.01.2021 – mają zastosowanie przepisy przejściwe

Nowelizacja – ustawa o cudzoziemcach

Zmiany

wynagrodzenie, które jest wskazane przez podmiot powierzający wykonywanie pracy w załączniku do wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę



nie jest niższe niż **wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę**

niezależnie

- od wymiaru czasu pracy i
- rodzaju stosunku prawnego stanowiącego podstawę wykonywania pracy przez cudzoziemca

Nowelizacja – ustawa o cudzoziemcach

wysokość minimalnego wynagrodzenia – kilka podmiotów



Wymóg, o którym mowa w ust. 1 pkt 5, uważa się za spełniony również wówczas, **gdy celem pobytu cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest wykonywanie pracy na rzecz więcej niż jednego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy i suma wynagrodzeń wskazanych w załącznikach do wniosku o udzielenie zezwolenia**, o których mowa w art. 106 ust. 1a, nie jest niższa niż wysokość wynagrodzenia ustalonego w sposób, o którym mowa w ust. 1 pkt 5.”;

OKOLICZNOŚCI, w których nie wymaga się zmiany lub wydania nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę

- **zmiana siedziby** lub **miejsca zamieszkania**, **nazwy** lub **formy** prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi,
- **przejęcie** pracodawcy lub jego części przez innego pracodawcę, **przejście** zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
- **zastąpienie** umowy cywilnoprawnej umową o pracę,
- **zmiana nazwy stanowiska**, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, **przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków** lub **zwiększenie wymiaru czasu pracy przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia**



nie wymaga się zmiany lub wydania nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.



Nowelizacja – ustawa o cudzoziemcach



Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę **może być w każdym czasie, na wniosek cudzoziemca**, zmienione przez wojewodę właściwego ze względu na miejsce aktualnego pobytu cudzoziemca, jeżeli cudzoziemiec zamierza wykonywać pracę:

- 1) **u innego podmiotu powierzającego wykonywanie pracy lub w warunkach zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę**, lub
- 2) u innego pracodawcy użytkownika, lub
- 3) na innych warunkach niż określone w art. 118 ust. 1 pkt 2–5.

- stanowisko, na jakim cudzoziemiec ma wykonywać pracę;
- najniższe wynagrodzenie, które może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku;
- wymiar czasu pracy;
- rodzaj umowy, na podstawie której cudzoziemiec ma wykonywać pracę

Nowelizacja – ustawa o cudzoziemcach – procedura zmiany zezwolenia na pobyt i pracę

Zmianie nie podlega okres ważności zezwolenia na pobyt czasowy i pracę !!!

Wojewoda **odmawia zmiany** zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 1, jeżeli:

- 1) cudzoziemiec nie spełnia warunków, o których mowa w art. 114 ust. 1 pkt 1, lub
- 2) podmiot powierzający wykonywanie pracy nie spełnia warunków, o których mowa w art. 114 ust. 1 pkt 3 lub 4, lub
- 3) zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 117 pkt 1 lub 2, lub
- 4) wysokość miesięcznego wynagrodzenia nie spełnia warunków określonych w art. 114 ust. 1 pkt 5, lub
- 5) cudzoziemiec zamierza wykonywać pracę w okresie krótszym niż okres ważności zmienianego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, lub
- 6) cudzoziemiec nie powiadomił wojewody o utracie pracy w terminie wskazanym w art. 121 ust. 1.

WNIOSEK
O ZMIANĘ ZEZWOLENIA NA POBYT CZASOWY I PRACĘ
APPLICATION FOR CHANGE OF THE TEMPORARY RESIDENCE AND WORK PERMIT
LA DEMANDE POUR CHANGER DE PERMIS DE SÉJOUR ET DE TRAVAIL TEMPORAIRE
ЗАЯВКА НА ИЗМЕНЕНИЕ ВРЕМЕННОГО ПРЕБЫВАНИЯ И РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ

Do / to / à / для

(nazwa organu, do którego jest składany wniosek) /
(name of the authority the application is submitted to) / (dénomination de l'autorité auprès de laquelle demande est déposée) /
(название органа для которого составляется заявка)

A. DANE OSOBOWE CUDZOZIEMCA / PERSONAL DATA OF THE FOREIGNER / DONNÉES À CARACTER PERSONNEL DE L'ÉTRANGER / ЛИЧНЫЕ ДАННЫЕ ИНОСТРАНЦА

1. Nazwisko: / Surname: / Nom: / Фамилия:	<input type="text"/>
2. Nazwisko (nazwiska) poprzednie: / Previously used surname (surnames): / Nom (noms) précédent(s): / Предыдущая фамилия (фамилии):	<input type="text"/> <input type="text"/>

B. POWÓD WYSTĄPIENIA O ZMIANĘ ZEZWOLENIA NA POBYT CZASOWY I PRACĘ / THE REASON FOR THE APPLICATION FOR CHANGING THE PERMIT FOR TEMPORARY RESIDENCE AND WORK / LE MOTIF DE LA DEMANDE DE MODIFICATION DE L'AUTORISATION DE SEJOUR TEMPOREL ET DE TRAVAIL / ПРИЧИНА ОБРАЩЕНИЯ ЗА ИЗМЕНЕНИЕМ РАЗРЕШЕНИЯ НА ВРЕМЕННОЕ ПРОЖИВАНИЕ И РАБОТУ

(zaznaczyć znakiem „X” odpowiednią rubrykę) / (tick the appropriate box with "X") / (mettre un „X” dans la case correspondante) /
(обозначить знаком „X” соответствующую графу)

Zmiana zezwolenia z uwagi na pobyt czasowy i pracę, z uwagi na zmianę: / The change of the permit for temporary residence and work due to the change in: /
La modification de l'autorisation de séjour temporel et de travail suite au changement: / Изменение разрешения в связи с временным проживанием и работой, в связи с изменением:

podmiotu powierzającego wykonywanie pracy / the entity commissioning work / de l'agent économique confiant l'exécution du travail / лица, поручающего выполнение работы

pracodawcy użytkownika / the user's employer / de l'employeur de l'utilisateur / работодателя пользователя

Czy cudzoziemiec zawiadomił wojewodę w terminie 15 dni roboczych o utracie pracy u któregośkolwiek z podmiotów powierzających wykonywanie pracy, wymienionych w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę? / Has the foreigner notified the voivode, within 15 business days, about the loss of employment at any of the entities commissioning work mentioned in the permit for temporary residence and work? / L'étranger a-t-il avisé le voivode, dans le délai de 15 jours ouvrés, de la perte du travail chez l'un des agents économiques lui confiant l'exécution du travail qui ont été indiqués dans l'autorisation de séjour temporel et de travail? / Сообщил ли иностранец воеводе в течение 15 рабочих дней о потере работы у какого-либо из лиц, поручающих выполнение работ, перечисленных в разрешении на временное проживание и работу?

tak / yes / oui / да

Który wojewoda został zawiadomiony? / Which voivode was notified? /
Quel voivode a-t-il été avisé? / Какой воевода был уведомлен?

nie / no / non / нет

Zmiana zezwolenia na pobyt czasowy i pracę z uwagi na zmianę warunków określonych w art. 118 ust. 1 pkt 2–5 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2021 r. poz. 2354, z późn. zm.): / The change of the temporary residence and work due to the change of the conditions defined in Article 118 Section 1 items 2–5 of the Act on Foreigners (Journal of Laws of 2021, item 2354, as amended): / La modification de l'autorisation de séjour temporel et de travail suite à la modification des conditions indiquées dans l'art. 118 alinéa 1 points 2 à 5 de la loi sur les étrangers (Journal officiel de 2021, article 2354, avec des modifications ultérieures): / Изменение разрешения на временное проживание и работу в связи с изменением условий, указанных в ст. 118 абзац 1 пункты 2–5 Закона об иностранцах (Законодательный вестник за 2021 г., п. 2354, с последующими изменениями):

- zmianę stanowiska, na jakim cudzoziemiec ma wykonywać pracę / the change of the position on which the foreigner is to perform work / le changement de poste où l'étranger doit effectuer le travail / изменением должности, на которой иностранец должен выполнять работу
- obniżenie kwoty wynagrodzenia / decrease in the amount of remuneration / la réduction du montant de remuneration / снижением размера вознаграждения
- zmianę wymiaru czasu pracy / change in the working time / la modification du temps de travail / изменением рабочего времени
- zmianę rodzaju umowy, na podstawie której cudzoziemiec ma wykonywać pracę / change in the type of agreement which serves as the basis for the foreigner's employment / la modification de la nature du contrat en vertu duquel l'étranger doit effectuer le travail / изменение типа контракта, по которому иностранец должен выполнять работу

Zmiana zezwolenia na pobyt czasowy i pracę z uwagi na: / The change of the permit for temporary residence and work due to: / La modification de l'autorisation de séjour temporel et de travail suite: / Изменение разрешения на временное проживание и работу в связи с:

- zaistnienie warunków zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę / fulfilment of conditions allowing for the exemption from owning a work permit / à la survenance des conditions de dispense de l'obligation de possession de l'autorisation de travail / наличием условий для освобождения от обязанности иметь разрешение на работу

Pobyt cudzoziemca na terenie Polski w okresie epidemii COVID-19



**Przedłużenie legalności pobytu
cudzoziemca na terytorium RP**

USTAWA

z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

Przedłużenie okresu zezwoleń na pobyt czasowy

Jeżeli ostatni dzień **okresu ważności zezwolenia na pobyt czasowy** przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, **okres ważności tego zezwolenia ulega przedłużeniu z mocy prawa** do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni



nie wydaje się, ani nie wymienia się karty pobytu

Wniosek o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę złożony przed 01.01.2021 - przepisy przejściowe

- **Cudzoziemcy, którzy złożyli wnioski o pobyt czasowy i pracę przed 01.01.2021r.** i których sprawy nie zostały zakończone przed 29.01.2022r., otrzymają w uproszczonym trybie zezwolenie na pobyt czasowy i pracę na okres 2 lat.
- **ZEZWOLENIE WARUNKOWE** – aby zezwolenie było ważne i aby otrzymać kartę pobytu, po otrzymaniu decyzji w terminie 60 należy złożyć dni pisemne oświadczenie, na określonym wzorze, w którym pracodawca wskaże warunki zatrudnienia cudzoziemca.
- **W przypadku braku takiego oświadczenia lub niespełnieniu określonych warunków**, zezwolenie na pobyt czasowy i pracę wygaśnie z mocy prawa- nie będzie obowiązywać.

Podejmowanie pracy przez cudzoziemców

1 warunek

- Legalny pobyt na terytorium RP

2 warunek (dokument uprawniający do wykonywania pracy)

- Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy lub
- Zezwolenie na pracę (o ile jest ono konieczne w danych okolicznościach)

Prawo cudzoziemca do pracy na terytorium RP

Art. 87. ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Cudzoziemiec jest **uprawniony** do wykonywania pracy na terytorium RP m.in jeżeli :

- 1) posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) udzielono mu ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej)
- 4a) posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
- 5) posiada zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 6) korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 6a) posiada ważne zaświadczenie wydane na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej; (od 1 stycznia 2018 r.)**
- 7) jest obywatelem państwa członkowskiego Unii Europejskiej,
- 8) jest obywatelem państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego, nienależącego do Unii Europejskiej;
- 9) jest obywatelem państwa niebędącego stroną umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, który może korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy zawartej przez to państwo ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi;
- 10) towarzyszy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej cudzoziemcowi, o którym mowa w pkt 7–9, jako członek rodziny w rozumieniu ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin**

Prawo cudzoziemca do pracy na terytorium RP

Cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP m.in jeżeli :

posiada zezwolenie na pracę oraz przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

na podstawie wizy, z wyjątkiem wizy wydanej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 1, 22 lub 23 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach



wniosek o udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy



wniosek o udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt stały

pobyt cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uważa się za legalny od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy/stały stanie się ostateczna

na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej



na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy



na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen, lub na podstawie dokumentu pobyтового



wydanego przez inne państwo obszaru Schengen, lub

w ramach ruchu bezwizowego

Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę m.in.:

- **posiadający w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na pobyt czasowy** udzielone w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 144 (zezwolenie na pobyt czasowy w celu kształcenia się na studiach), art. 151 ust. 1 lub 2, (zezwolenie na pobyt czasowy w celu prowadzenia badań naukowych)
- **będący małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca**, o którym mowa w pkt 1 i ust. 1 pkt 1–6, posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego
- **posiadający zezwolenie na pobyt czasowy** na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone na podstawie art. 159 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach
- **posiadający ważną Kartę Polaka;**
- **uprawniony do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa Europejskiego Obszaru Gospodarczego** nienależącego do Unii Europejskiej lub Konfederacji Szwajcarskiej, który jest zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa oraz czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę

Art. 159. 1. Zezwolenia na pobyt czasowy w celu połączenia się z rodziną udziela się cudzoziemcowi, jeżeli spełnia łącznie następujące warunki:

- 1) przybywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub przebywa na tym terytorium w celu połączenia się z rodziną i jest członkiem rodziny cudzoziemca zamieszkującego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- a) na podstawie zezwolenia na pobyt stały,

Szczecin, dnia 09 maja 2018r.

[Redacted]

DECYZJA

Na podstawie art. 159 ust. 1 pkt 1 lit. a oraz art. 104 ustawy z dnia 12 grudnia 2013r. o cudzoziemcach /Dz. U z 2017 poz. 2206/ po rozpatrzeniu wniosku Pana [Redacted] [Redacted] o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy dla [Redacted]

postanawiam

udzielić obywatelce Ukrainy Pani [Redacted] 26.04.1982r. zezwolenia na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej do dnia 08 maja 2021r.

Uzasadnienie

Na podstawie art. 107 § 4 Kodeksu postępowania administracyjnego odstępuję od uzasadnienia decyzji, ponieważ uwzględniła ona w pełni żądanie strony.

Pouczenie

Od niniejszej decyzji służy stronom prawo wniesienia odwołania do Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców za moim pośrednictwem, w terminie 14 dni od dnia jej doręczenia.

Cudzoziemiec, któremu udzielono zezwolenia na pobyt czasowy, zawiadamia pisemnie wojewodę, który udzielił mu tego zezwolenia, w terminie 15 dni roboczych, o ustaniu przyczyny udzielenia zezwolenia.

W trakcie biegu terminu do wniesienia odwołania strona może zrzec się prawa do wniesienia odwołania wobec organu administracji publicznej, który wydał decyzję.

Z dniem doręczenia organowi administracji publicznej oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wniesienia odwołania przez ostatnią ze stron postępowania, decyzja staje się ostateczna i prawomocna.

W przypadku złożenia przez stronę oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do odwołania od decyzji nie przysługuje prawo do odwołania się ani skargi do sądu administracyjnego.

Otrzymują

1. [Redacted]
2. [Redacted]
3. [Redacted]

ZACHODNIOPOMORSKI URZĄD WOJEWÓDZKI
w Szczecinie
Wydział Spraw Obywatelskich
i Cudzoziemców
70-502 Szczecin, ul. Wally Chrobrego 4
3 00 409



zap. WOJEWODA ZACHODNIOPOMORSKIEGO

mgr Artur Rętkowski
SZEF URZĘDU
Wydział Spraw Obywatelskich i Cudzoziemców

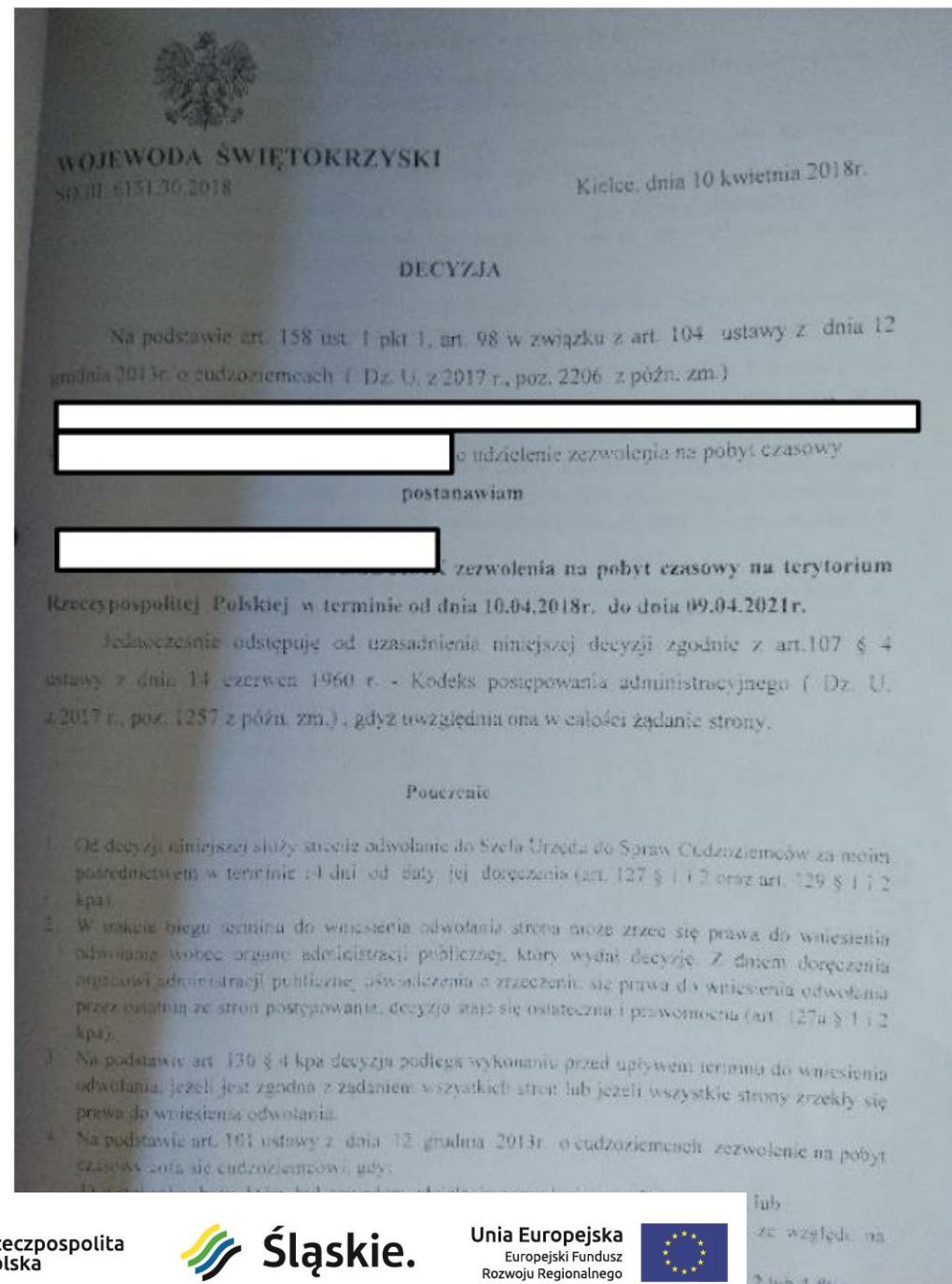
Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę

Art. 158. 1. Zezwolenia na pobyt czasowy dla członka rodziny obywatela Rzeczypospolitej Polskiej udziela się cudzoziemcowi, gdy: 1) pozostaje w uznawanym przez prawo Rzeczypospolitej Polskiej związku małżeńskim z obywatelem Rzeczypospolitej Polskiej

Art. 87. 1

2. Z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę jest zwolniony cudzoziemiec:

2) będący małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca, o którym mowa w pkt 1 i ust. 1 pkt 1–6, posiadający zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;



Brak konieczności uzyskania zezwolenia w przypadku cudzoziemców (przykłady):

- prowadzących szkolenia, biorących udział w stażach zawodowych, pełniących funkcję doradczą, nadzorczą lub wymagającą szczególnych kwalifikacji i umiejętności w programach realizowanych w ramach działań Unii Europejskiej lub innych międzynarodowych programach pomocowych, także w oparciu o pożyczki zaciągnięte przez Rząd Rzeczypospolitej Polskiej;
- będących nauczycielami języków obcych, którzy wykonują pracę w przedszkolach, szkołach, placówkach, ośrodkach, zakładach kształcenia nauczycieli lub kolegiach, o których mowa w przepisach o systemie oświaty, lub w Ochotniczych Hufcach Pracy;
- będących członkami sił zbrojnych lub personelu cywilnego, którzy wykonują pracę w międzynarodowych strukturach wojskowych znajdujących się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub będących cudzoziemcami delegowanymi do wdrażania programów zbrojeniowych realizowanych na podstawie umów, których Rzeczpospolita Polska jest stroną;
- będących stałymi korespondentami zagranicznych środków masowego przekazu, którym została przyznana, na wniosek redaktora naczelnego zagranicznej redakcji lub agencji, akredytacja ministra właściwego do spraw zagranicznych, jednak tylko w zakresie zawodowej działalności dziennikarskiej wykonywanej na rzecz tej redakcji lub agencji;
- wykonujących indywidualnie lub w zespołach usługi artystyczne trwające do 30 dni w roku kalendarzowym;
- wygłaszających, **do 30 dni** w roku kalendarzowym, okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje o szczególnej wartości naukowej lub artystycznej;
- będących sportowcami wykonującymi, **do 30 dni** w roku kalendarzowym, pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w związku z zawodami sportowymi;
- będący absolwentami polskich szkół ponadgimnazjalnych, stacjonarnych studiów wyższych lub stacjonarnych studiów doktoranckich na polskich uczelniach, w instytutach naukowych Polskiej Akademii Nauk lub instytutach badawczych działających na podstawie przepisów o instytutach badawczych;

Rozporządzenie MPiPS z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków w którym powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium RP jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę

Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę m.in.

Art. 90 ust. 10 pkt 2 o promocji...



państwa, których obywatele mogą wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie państw, do których obywateli stosuje się niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową oraz przepisy dotyczące oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (Dz. U. poz. 2349 z późn. zm.).



- 1) Republika Armenii;
- 2) Republika Białorusi;
- 3) Republika Gruzji;
- 4) Republika Mołdawii;
- 5) Federacja Rosyjska; - zmiana rozporządzenia i wykreślenie obywateli Rosji z przedmiotowej listy (25.10.2022)**
- 6) Ukraina

Obywatel Federacji Rosyjskiej, któremu powierzono wykonywanie pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń przed dniem wejścia w życie niniejszego rozporządzenia, może kontynuować pracę na warunkach określonych w tym oświadczeniu do dnia upływu ważności tego oświadczenia.

Kiedy wymagane jest zezwolenie na pracę

- **wykonywanie pracy** na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z podmiotem, którego siedziba lub miejsce zamieszkania albo oddział, zakład lub inna forma zorganizowanej działalności znajduje się na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
- **pełnienie funkcji w zarządzie osoby prawnej** wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji albo w związku z prowadzeniem spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej jako komplementariusz, albo w związku z udzieleniem mu prokury **przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy**
- **wykonywanie pracy u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni** w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, z pracodawcą zagranicznym;
- **wykonywanie u pracodawcy zagranicznego**, nieposiadającego oddziału, zakładu lub innej formy zorganizowanej działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu realizacji usługi o charakterze tymczasowym i okazjonalnym (usługa eksportowa);

Przedłużenie okresu ważności zezwoleń na pracę cudzoziemca - w okresie epidemii COVID-19

USTAWA

z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

Jeżeli **ostatni dzień ważności zezwolenia na pracę**, o którym mowa w art. 88 ust. 1 pkt 1-5 lub ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 1482, 1622, 1818 i 2473 oraz z 2020 r. poz. 278), **przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, okres ważności tego zezwolenia na pracę ulega przedłużeniu z mocy prawa do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni.**

Przepis zdania pierwszego stosuje się odpowiednio do decyzji o przedłużeniu zezwolenia na pracę lub przedłużeniu zezwolenia na pracę sezonową.

Wniosek - Przedłużenie okresu ważności zezwoleń na pracę cudzoziemca - w okresie epidemii COVID-19

W przypadku przedłużenia okresu ważności zezwolenia na pracę na podstawie wniosek, składa się nie wcześniej niż w terminie 90 dni przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę określonego w tym zezwoleniu i nie później niż w ostatnim dniu okresu ważności przedłużonego na podstawie ust. 1.

Zezwolenie na pracę



Obowiązki podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi

- uwzględnienie w umowie z cudzoziemcem warunków odpowiedniego wynagrodzenia
- zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej oraz przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca
- przekazania jednego egzemplarza zezwolenia na pracę cudzoziemcowi, którego dotyczy zezwolenie, w formie pisemnej
- informowania cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę oraz decyzjach o wydaniu, odmowie wydania lub uchyleniu zezwolenia
- zachowania należytej staranności w postępowaniach o zezwolenie, przedłużenie i uchylenie zezwolenia na pracę cudzoziemca

Nowelizacja – ustawa o cudzoziemcach

Obowiązki podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, od którego jest wymagane posiadanie zezwolenia na pracę, jest obowiązany do:



podwyższenia wynagrodzenia cudzoziemca proporcjonalnie do zwiększenia wymiaru czasu pracy cudzoziemca zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy lub liczby godzin, w których cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej

Zezwolenie na pracę

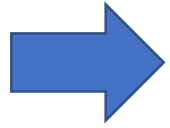


Obowiązki podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi

W terminie 7 dni pisemnie powiadamia wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, o następujących okolicznościach

- cudzoziemiec rozpoczął pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę w warunkach powierzenia pracy do 30 dni
- nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę
- nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę
- zmieniła się osoba reprezentująca pracodawcę
- cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę
- cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące
- cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę

Nowelizacja – ustawa o cudzoziemcach



Brak konieczności wydania nowego zezwolenia

- zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi,
- przejęcie pracodawcy lub jego części przez innego pracodawcę, przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
- zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę,
- **zmiana nazwy stanowiska, na jakim cudzoziemiec wykonuje pracę, przy jednoczesnym zachowaniu zakresu jego obowiązków, lub**
- **zwiększenie wymiaru czasu pracy, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia,**

nie wymagają wydania nowego zezwolenia na pracę

Nowelizacja – ustawa o cudzoziemcach



Brak konieczności wydania nowego zezwolenia

Jeżeli warunki pracy cudzoziemca posiadającego zezwolenie na pracę uległy zmianie na zasadach określonych

w art. 9¹ lub art. 23^{1a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162),

art. 4 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy (Dz. U. z 2019 r. poz. 669) lub

art. 3, art. 15g ust. 6 i 8, art. 15gb, art. 15x ust. 1 lub art. 15zf ust. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 1842, z późn. zm.³⁾),

uzyskanie zezwolenia na pracę określającego zmienione warunki pracy nie jest wymagane.

Praca bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę

Praca bez konieczności uzyskania zezwolenia

Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 grudnia 2017 r. w sprawie wydawania zezwolenia na pracę cudzoziemca oraz wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń

Uregulowania procedury oświadczeniowej - ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – art. 88z – 88za

Procedura – Zmiana pojęcia ! oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy

oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi

Świadczenie pracy jest dopuszczalne po dokonaniu wpisu do ewidencji oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi



Starosta/PUP

Wpis – czynność administracyjna



Starosta/PUP

Odmowa dokonania wpisu – decyzja administracyjna

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi

- cudzoziemiec jest obywatelem państwa określonego w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 10 pkt 2 lub cudzoziemiec będzie wykonywał pracę w zawodzie określonym w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 11
- praca cudzoziemca nie jest związana z działalnością określoną w przepisach wydanych na podstawie art. 90 ust. 9, (praca sezonowa)
- ~~okres wykonywania pracy określony w złożonym oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz okresy pracy wykonywanej na podstawie oświadczeń wpisanych do ewidencji oświadczeń wynoszą łącznie nie dłużej niż 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy niezależnie od liczby podmiotów powierzających temu cudzoziemcowi wykonywanie pracy~~

Wpis oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń

Powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi

Nowelizacja – ustawa o cudzoziemcach

okres wykonywania pracy określony w złożonym oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jest nie dłuższy niż 24 miesiące, oraz



dzień rozpoczęcia pracy wskazany w złożonym oświadczeniu nastąpi nie później niż 6 miesięcy od dnia złożenia oświadczenia,

oraz



wysokość wynagrodzenia cudzoziemca nie będzie niższa od wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku

Kod zawodu	Nazwa zawodu/specjalności	Wynagrodzenie miesięczne brutto (dot. umów o pracę)	Stawka godzinowa brutto (dot. umów cywilnoprawnych)
532201	Opiekunka domowa	3010	19,70
532901	Pomoc apteczna	3100	20,30
532902	Pomoc dentystyczna	3010	19,70
532904	Sanitariusz szpitalny	3100	20,30
541307	Pracownik ochrony fizycznej	3010	19,70
611203	Sadownik	3100	20,30
611303	Ogrodnik	3100	20,30
611306	Ogrodnik terenów zieleni	3100	20,30
612110	Masztalerz	3010	19,70
621001	Drwal / pilarz drzew	3350	21,90
634002	Zbieracz owoców, ziół i innych roślin	3010	19,70
711101	Konserwator budynków i stanu technicznego pomieszczeń	3300	21,60
711102		3300	21,90
711104		3300	21,90

Przedłużenie ważności oświadczeń

USTAWA

z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych

Jeżeli w **oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi**, wpisanym do ewidencji oświadczeń na podstawie art. 88z ust. 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, **wskazano okres pracy, którego koniec przypada w okresie stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2, cudzoziemiec może wykonywać pracę określoną oświadczeniem na rzecz podmiotu, który złożył oświadczenie. w okresie lub okresach nieobjętych oświadczeniem do upływu 30 dnia następującego po dniu odwołania** tego ze stanów, który obowiązywał jako ostatni, bez zezwolenia na pracę.

Kiedy nie jest wymagany wpis nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń



- nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi lub przejęcie zakładu pracy lub jego części przez innego pracodawcę;
- nastąpiło **przejęcie zakładu pracy** lub jego części na innego pracodawcę;
- podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi i cudzoziemiec zawarli **umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej**;
- cudzoziemiec jest **pracownikiem tymczasowym, skierowanym przez pracodawcę do innego pracodawcy użytkownika, niż określony w oświadczeniu**, jeżeli dane dotyczące pracy oferowanej cudzoziemcowi określone w oświadczeniu, z wyjątkiem miejsca wykonywania pracy, nie uległy zmianie.

Obowiązki informacyjne podmiotu powierzającego pracę

Nowelizacja – ustawa o cudzoziemcach

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, pisemnie powiadamia właściwy powiatowy urząd pracy o

- ➔ **podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni** od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń
- ➔ **niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni** od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń

Zatrudnianie obcokrajowców – aspekty podatkowe

PESEL CZY NIP

Ustawa z 24 września 2010 r. o ewidencji ludności

Art. 7 ustawy - w rejestrze PESEL gromadzone są dane:

1. obywateli polskich zamieszkujących na terytorium RP;
2. obywateli polskich zamieszkujących poza granicami RP w związku z ubieganiem się o polski dokument tożsamości;
3. cudzoziemców zamieszkujących na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

art. 16 ustawy - nr PESEL nadawany jest z urzędu (na wniosek – jedynie w przypadku gdy dotyczy to obywateli polskich zamieszkujących poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej w związku z ubieganiem się o polski dokument tożsamości lub cudzoziemców, którzy nie posiadają meldunku – tu jednak musi być podana wyraźna podstawa prawna, z której wynika obowiązek posiadania numeru PESEL)

Ustawa z dnia 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników.

Art. 3 ustawy wskazuje, iż identyfikatorem podatkowym jest numer

- 1) **PESEL – w przypadku podatników będących osobami fizycznymi objętymi rejestrem PESEL nieprowadzących działalności gospodarczej lub niebędących zarejestrowanymi podatnikami podatku od towarów i usług;**
- 2) NIP w przypadku pozostałych podmiotów podlegających obowiązkowi ewidencyjnemu, o którym mowa w art. 2.

ZMIANA OD 1 CZERWCA 2021

- USTAWA z dnia 30 marca 2021 r. o zmianie ustawy – Prawo celne oraz niektórych innych ustaw
- Ustawa z dnia 13 października 1995 r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników i płatników.

art. 3 w ust. 1 pkt 1

numer PESEL - w przypadku podatników będących osobami fizycznymi niebędących zarejestrowanymi podatnikami podatku od towarów i usług lub nieprowadzących działalności gospodarczej;

Zgłoszenia identyfikacyjnego nie dokonują podatnicy, o których mowa w art. 3 ust. 1 pkt 1.

Nieograniczony obowiązek podatkowy/ rezydencja

Art. 3 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych

osoby fizyczne, które mają miejsce zamieszkania na terytorium Polski, podlegają obowiązkowi podatkowemu od całości swoich dochodów (przychodów) bez względu na miejsce położenia źródeł przychodów

Osoba mającą miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

- posiada na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodek interesów życiowych) lub
- przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej dłużej niż 183 dni w roku podatkowym (art. 3 ust. 1a).

Ograniczony obowiązek podatkowy

art. 3 ust. 2a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych

Osoby, które nie mają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej miejsca zamieszkania, podlegają obowiązkowi podatkowemu tylko od dochodów (przychodów) osiągniętych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

art. 4a ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych



powyższe przepisy należy stosować z uwzględnieniem umów w sprawie unikania podwójnego opodatkowania, których stroną jest Rzeczpospolita Polska

Konwencja między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Ukrainy w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku, sporządzona w Kijowie dnia 12.01.1993 r.

Artykuł 4

"osoba mająca miejsce zamieszkania lub siedzibę w Umawiającym się Państwie"

oznacza każdą osobę, która zgodnie z prawem tego Państwa podlega tam opodatkowaniu z uwagi na miejsce zamieszkania, jej miejsce stałego pobytu, siedzibę zarządu albo inne kryterium o podobnym charakterze. Jednakże określenie to nie obejmuje osoby, która podlega opodatkowaniu w Umawiającym się Państwie z tytułu dochodu uzyskiwanego tylko w tym Państwie lub z tytułu majątku znajdującego się w danym Państwie

Jeżeli stosownie do postanowień ustępu 1 tego artykułu osoba fizyczna ma miejsce zamieszkania w obu Umawiających się Państwach, to jej status będzie określony według następujących zasad:

a) osobę uważa się za mającą miejsce zamieszkania w tym Umawiającym się Państwie, w którym ma ona stałe miejsce zamieszkania; jeżeli ma ona stałe miejsce zamieszkania w obu Umawiających się Państwach, to uważa się ją za mającą miejsce zamieszkania w tym Państwie, z którym ma ściślejsze powiązania osobiste i gospodarcze (ośrodek jej interesów życiowych);

b) jeżeli nie można ustalić, w którym Umawiającym się Państwie osoba ma ośrodek interesów życiowych, albo jeżeli nie posiada ona stałego miejsca zamieszkania w żadnym z Umawiających się Państw, to uważa się ją za mającą miejsce zamieszkania w tym Umawiającym się Państwie, w którym zwykle przebywa;

c) jeżeli przebywa ona zazwyczaj w obydwu Państwach lub nie przebywa zazwyczaj w żadnym z nich, to będzie ona uważana za mającą miejsce zamieszkania w tym Państwie, którego jest obywatelem;

Konwencja między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Ukrainy w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku, sporządzona w Kijowie dnia 12.01.1993 r.

Artykuł 15

Praca najemna

Płace, uposażenia i inne podobne wynagrodzenia, które osoba **mająca miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie** osiąga z pracy najemnej, podlegają opodatkowaniu **tylko w tym Państwie**, chyba że praca wykonywana jest w drugim Umawiającym się Państwie. Jeżeli praca jest tam wykonywana, to osiągnięte za nią wynagrodzenie może być opodatkowane w tym drugim Państwie.

Bez względu na powyższe postanowienia, wynagrodzenia, jakie osoba mająca miejsce zamieszkania w Umawiającym się Państwie osiąga z pracy najemnej, wykonywanej w drugim Umawiającym się Państwie, podlegają opodatkowaniu tylko w pierwszym Państwie, jeżeli:

- a) odbiorca przebywa w drugim Państwie przez okres lub okresy nie przekraczające łącznie 183 dni podczas danego roku kalendarzowego oraz
- b) wynagrodzenia są wypłacane przez pracodawcę lub w imieniu pracodawcy, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w drugim Państwie, oraz
- c) wynagrodzenia nie są ponoszone przez zakład lub stałą placówkę, którą pracodawca posiada w drugim Państwie

Cudzoziemcy świadczący pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej

- zasady rozliczenia

Art. 29. 1. Podatek dochodowy od uzyskanych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez osoby, o których mowa w art. 3 ust. 2a, przychodów:

8) przychody z tytułu wykonywania usług, na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, uzyskiwane wyłącznie od: a) osoby fizycznej prowadzącej działalność gospodarczą, osoby prawnej i jej jednostki organizacyjnej oraz jednostki organizacyjnej niemającej osobowości prawnej, b) właściciela (posiadacza) nieruchomości, w której lokale są wynajmowane, lub działającego w jego imieniu zarządcy albo administratora – jeżeli podatnik wykonuje te usługi wyłącznie dla potrzeb związanych z tą nieruchomością – z wyjątkiem przychodów uzyskanych na podstawie umów zawieranych w ramach prowadzonej przez podatnika pozarolniczej działalności gospodarczej oraz przychodów, o których mowa w pkt 9;

9) przychody uzyskane na podstawie umów o zarządzanie przedsiębiorstwem, kontraktów menedżerskich lub umów o podobnym charakterze, w tym przychody z tego rodzaju umów zawieranych w ramach prowadzonej przez podatnika pozarolniczej działalności gospodarczej

– pobiera się w formie ryczałtu w wysokości 20% przychodu;

2. Przepisy ust. 1 **stosuje się z uwzględnieniem umów o unikaniu podwójnego opodatkowania**, których stroną jest Rzeczpospolita Polska. Jednakże zastosowanie stawki podatku wynikającej z właściwej umowy o unikaniu podwójnego **opodatkowania lub niepobranie (niezapłacenie) podatku** zgodnie z taką umową **jest możliwe pod warunkiem udokumentowania dla celów podatkowych miejsca zamieszkania podatnika uzyskanym od niego certyfikatem rezydencji.**

Zmiany ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy

Art. 52zn.

W przypadku osób fizycznych, o których mowa w art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, spełnienie warunku określonego w art. 3 ust. 1a pkt 1 w okresie od dnia 1 stycznia 2023 r. do dnia 31 grudnia 2023 r. stwierdza się na podstawie pisemnego oświadczenia tej osoby o posiadaniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodka interesów życiowych)."

art. 52zn ustawy zmienianej w art. 4, ma zastosowanie do oświadczeń o posiadaniu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodka interesów życiowych) złożonych od dnia 1 stycznia 2023 r.

CERTYFIKAT REZYDENCJI / OŚWIADCZENIE CUDZOZIEMCA

Pismo z dnia 26 maja 2020 r.

Dyrektor Krajowej Informacji Skarbowej

0113-KDIPT2-3.4011.88.2020.2.MS

„Tak więc, **jeżeli zleceniobiorca nie ma w Rzeczypospolitej Polskiej centrum interesów życiowych i oświadczy, że już przebywa ponad 183 dni na terytorium Polski w danym roku podatkowym (co zasadniczo możliwe jest najwcześniej począwszy od 184 dnia w roku podatkowym - przy założeniu pobytu od 1 stycznia danego roku) - wówczas oświadczenie takie, w przypadku braku innych danych przeciwnych, może stanowić podstawę do uznania miejsca zamieszkania zleceniobiorcy w Polsce i przyjęcia nieograniczonego obowiązku podatkowego, a w konsekwencji do poboru zaliczek na podatek dochodowy na zasadach ogólnych (art. 41 ust. 1 ww. ustawy). Najdalej jednak do końca roku, bowiem w nowym roku podatkowym konieczne staje się ponowne odczekanie 183 dni w roku podatkowym i dopiero od 184 dnia możliwe jest złożenie analogicznego oświadczenia przez obywatela Ukrainy i Filipin.**

W sytuacji wypłaty wynagrodzenia obywatelowi Ukrainy i Filipin, którzy **złożą oświadczenie, w którym oświadczą, że w roku podatkowym, dopiero zamierzają przebywać na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej dłużej niż 183 dni, a których pobyt na terenie Polski nie przekroczył na moment podpisania takiego oświadczenia 183 dni w roku podatkowym, Wnioskodawca obowiązany będzie pobierać od wypłacanego wynagrodzenia 20% zryczałtowany podatek, o którym mowa w art. 29 ust. 1 ustawy.** Jeśli pobyt ten przekroczy 183 dni Wnioskodawca powinien od tego momentu stosować zasady jak dla osoby mającej miejsce zamieszkania w Polsce. Dodać należy, że od stycznia następnego roku pobiera się podatek zryczałtowany, a po przekroczeniu 183 dnia stosuje się zasady ogólne.”

ZMIANA REZYDENCJI W ROKU PODATKOWYM

W piśmie Dyrektora Krajowej Informacji Skarbowej z 17.08.2018 r. (sygn. 0115-KDIT2-1.4011.238.2018.1.MK) wynika, że: "W sytuacji wypłaty wynagrodzenia cudzoziemcom, których pobyt na terenie Polski nie przekroczył 183 dni w roku podatkowym (zdarzenie nr 1), Spółka obowiązana jest pobrać od wypłacanego wynagrodzenia 20% zryczałtowany podatek, o którym mowa w art. 29 ust. 1 ustawy i sporządzić deklarację PIT-8AR i informację IFT-1/IFT-1R. Jeśli pobyt ten przekroczy 183 dni. Spółka powinna od tego momentu stosować zasady jak dla osoby mającej miejsce zamieszkania w Polsce. W takim przypadku, po zakończeniu roku podatkowego płatnik powinien wystawić dwie informacje: IFT-1R za okres pobytu podatnika do 183 dni oraz PIT-11 za okres od momentu, gdy powstał obowiązek poboru zaliczki wg art. 41 ustawy. Dodać należy, że od stycznia następnego roku pobiera się ryczałt, a po przekroczeniu 183 dnia stosuje się zasady ogólne".

Zatrudnianie obcokrajowców – ubezpieczenie społeczne i zdrowotne

Zatrudnianie obcokrajowców – ubezpieczenie społeczne i zdrowotne

Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych

Art. 6.

Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są (m.in.):

- pracownikami
- osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, zwanymi dalej „zleceniobiorcami”, oraz osobami z nimi współpracującymi
- osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność oraz osobami z nimi współpracującymi

Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych

Ubezpieczonymi w Funduszu są:

- osoby posiadające obywatelstwo państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) zamieszkujące na terytorium tych państw członkowskich,
- osoby nieposiadające obywatelstwa państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym lub Konfederacji Szwajcarskiej, które przebywają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wize w celu wykonywania pracy, zezwolenia na pobyt czasowy z wyłączeniem zezwolenia udzielonego na podstawie art. 181 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, zgody na pobyt ze względów humanitarnych, zgody na pobyt tolerowany
- osoby nieposiadające obywatelstwa państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) legalnie zamieszkujące na terytorium innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego UE lub EFTA

**jeżeli podlegają obowiązkowi ubezpieczenia
zdrowotnego albo ubezpieczają się dobrowolnie**

Ustawa z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych

Art. 66.

Obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają (m.in.):

- pracownicy w rozumieniu ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych
- osoby prowadzące działalność pozarolniczą lub osobami z nimi współpracującymi, z wyłączeniem osób, które zawiesiły wykonywanie działalności gospodarczej na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej
- osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące zlecenia lub osobami z nimi współpracującymi,

Umowa o zabezpieczeniu społecznym między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą, podpisana 18 maja 2012 r. w Warszawie (Dz.U. 2013 r., poz. 1373).

Artykuł 5

Transfer świadczeń

1. Jeżeli niniejsza Umowa nie stanowi inaczej, świadczenia przysługujące na podstawie ustawodawstwa jednej Umawiającej się Strony nie mogą ulec zmniejszeniu, zawieszeniu, uchyleniu lub wstrzymaniu z tego powodu, że uprawniony zamieszkuje na terytorium drugiej Umawiającej się Strony.
2. Postanowień ustępu 1 nie stosuje się:
 - 1) w przypadku Ukrainy do zasiłków z tytułu bezrobocia,
 - 2) w przypadku Rzeczypospolitej Polskiej do zasiłków dla bezrobotnych i świadczeń przyznawanych w szczególnym trybie oraz w drodze wyjątku.

Artykuł 6

Zasada ogólna

Jeżeli artykuły 7 i 8 niniejszej Umowy nie stanowią inaczej, osoba, do której stosuje się niniejsza Umowa podlega ustawodawstwu tej Umawiającej się Strony, na której terytorium wykonuje pracę.

Delegowanie pracowników w ramach transgranicznego świadczenia usług

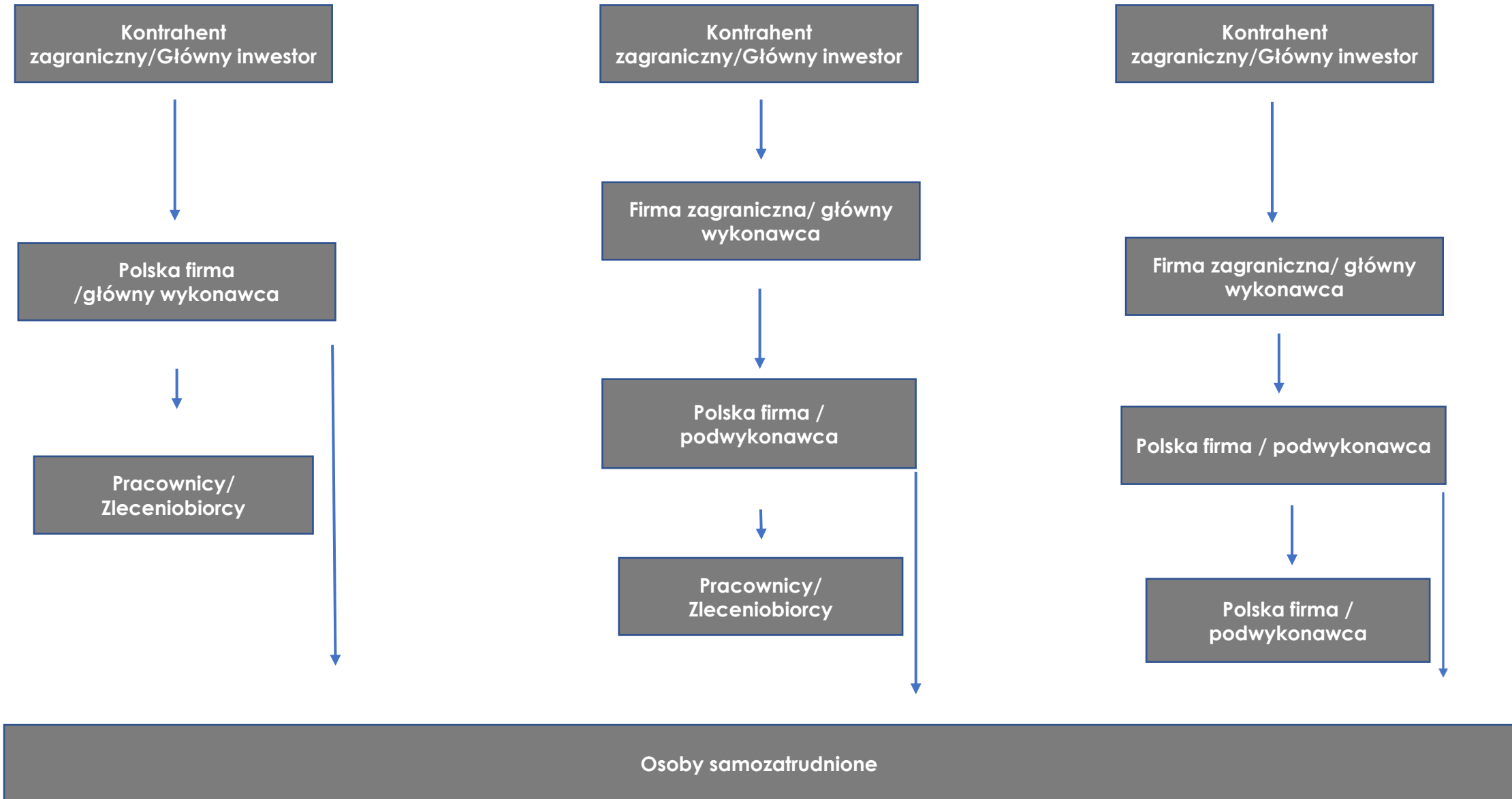
Dlaczego właściwe przygotowanie
procesu świadczenia usług i delegowania pracowników jest ważne ?

FRANCJA

3
pracowników → **39 dni pracy**

➤ **36 000 Euro**

Modele realizacji usług transgranicznych



Delegowanie

POLSKA



KRAJE UE/EOG/KRAJE TRZECIE



POLSKA

Mity związane z nowymi przepisami dotyczącymi delegowania pracowników

- składki na ubezpieczenie społeczne oraz podatki zapłacimy za granicą
- pracownik otrzyma taką samą pensję jak np. pracownik holenderski czy niemiecki
- po 12 lub 18 miesiącach nie będę mógł świadczyć usług za granicą
- moja firma płaci wszystkie dodatki do wynagrodzenia więc dla mnie się nic nie zmienia

Delegowanie pracowników – ANALIZA PRZYPADKÓW

FIRMA „X” (PL)

UMOWA !

FIRMA „Y” (DE)

(PRACOWNICY/ ZLECENIOBIORCY)

FIRMA „X1” (DE)

- DEFINIOWANIE PRACOWNIKA
- UKRYTY WYNAJEM PRACOWNIKÓW
- WARUNKI PRACY I PŁACY

Delegowanie pracownika wynajętego

Pracownik, który został wynajęty przedsiębiorstwu użytkownikowi przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy.

Zmiany – Art. 1

Przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy są uznawane za przedsiębiorstwo delegujące pracowników !!



wykonuje pracę w ramach transnarodowego świadczenia usług w rozumieniu lit. a), b) lub c) przez przedsiębiorstwo użytkownika na terytorium innego Państwa Członkowskiego niż państwo, w którym pracownik zwyczajowo pracuje dla przedsiębiorstwa pracy tymczasowej lub dla agencji pośrednictwa pracy, lub dla przedsiębiorstwa użytkownika, pracownik ten jest uznawany za delegowanego na terytorium tego Państwa Członkowskiego przez przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, z którymi pracownik ten pozostaje w stosunku pracy.

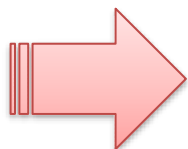


Przedsiębiorstwo użytkownik informuje przedsiębiorstwo pracy tymczasowej lub agencję pośrednictwa pracy, które wynajęły pracownika, **z odpowiednim wyprzedzeniem przed rozpoczęciem pracy**, o której mowa w akapicie drugim.

Delegowanie pracowników

- ➔ Prawo właściwe/ umowa o pracę
- ➔ Warunki pracy i płacy.
- ➔ Delegowanie długoterminowe

Jednym z podstawowych dokumentów, które są przedmiotem kontroli zagranicznych organów administracyjnych jest



**DOKUMENT
OKREŚLAJĄCY
WARUNKI
ZATRUDNIENIA**

Przykład - świadczenie usług transgranicznych w Niemczech – kontrola dokumentów

Udostępnianie dokumentów

§ 17 ust. 2 MiLoG, § 19 ust. 2 AEntG oraz §17c par. 2

- Umowa o pracę
- Karta czasu pracy
- Rozliczenie wynagrodzenia
- Dowody wypłaty wynagrodzenia

Przykład - świadczenie usług transgranicznych w Belgii – zakres dokumentów jakie może żądać inspekcja

Na żądanie Belgijskiej Inspekcji Pracy pracodawcy delegujący pracowników do Belgii muszą dostarczyć do wspomnianego belgijskiego inspektoratu pracy:

- 1.kopię umowy o pracę lub równoważnego dokumentu;
- 2.informacje dotyczące waluty, w jakiej zostanie wypłacona wypłata wynagrodzenia, świadczeń pieniężnych lub rzeczowych związanych z zatrudnieniem za granicą
- 3.karty czasu pracy wskazujące początek, koniec i długość dobowego czasu pracy
- 4.dowód wypłaty wynagrodzenia pracownika delegowanego;
- 5.w razie potrzeby tłumaczenie ww. dokumentów na język francuski, holenderski, niemiecki lub angielski.

Wyżej wymienione dokumenty zagraniczne mogą być dostarczone w formie papierowej lub elektronicznej.

Prawo właściwe – umowa o pracę

Opcja pierwsza – brak wyboru prawa właściwego

(Art. 8 ust. 2 Rozporządzenia 593/2008/WE).

↳ Umowa podlega prawu Państwa, w którym pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy

Opcja druga – wybór prawa właściwego

↳ Umowa o pracę podlega prawu wybranemu zgodnie przez strony

wybór prawa **nie może jednak prowadzić** do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe

Przepisy wymuszające swoje zastosowanie

Rozporządzenie 593/2008/WE z dnia 17 czerwca 2008 r.
w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)

Art. 9

„... przepisy, których przestrzeganie uważane jest przez państwo **za tak istotny element ochrony jego interesów publicznych, takich jak organizacja polityczna, społeczna lub gospodarcza**, że znajdują one zastosowanie do stanów faktycznych objętych ich zakresem **bez względu na to, jakie prawo jest właściwe** dla umowy zgodnie z niniejszym rozporządzeniem...”

Delegowanie cudzoziemców

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 19 stycznia 2006 r. C-244/04

Państwo członkowskie, które nie ogranicza się do uzależnienia delegowania pracowników będących obywatelami państw trzecich w celu świadczenia usług na jego terytorium od zwykłego oświadczenia przedsiębiorstwa mającego siedzibę w innym państwie członkowskim zamierzającego dokonać delegowania tych pracowników oraz które wymaga, by pracownicy ci byli zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo od co najmniej roku, uchybia zobowiązaniom, które na nim ciąży na mocy art. 49 WE.

Wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 9 sierpnia 1994 r. C-43/93 (**Vander Elst**)

Wymogi takiego systemu są bardziej uciążliwe dla przedsiębiorstw mających siedzibę w innym Państwie Członkowskim niż dla usługodawców mających swoją siedzibę w państwie przyjmującym i wykraczają poza to, **co może być określone jako warunek konieczny świadczenia usług w odniesieniu do pracowników, którzy są obywatelami państwa trzeciego zatrudnionymi zgodnie z prawem w Państwie Członkowskim, w którym pracodawca ma swoją siedzibę i gdzie wydano im zezwolenia na pracę, i którzy posiadają ważne dokumenty pozwalające im na pozostanie w Państwie Członkowskim, gdzie mają być świadczone usługi, tak długo, jak będzie to konieczne do wykonania pracy, oraz którzy nie poszukują w żaden sposób dostępu do rynku pracy w tym drugim państwie, jeśli wracają do swego kraju pochodzenia lub zamieszkania po ukończeniu swej pracy.**

Delegowanie cudzoziemców do krajów UE

- Legalne zatrudnienie i pobyt na terenie Polski – analiza dokumentów posiadanych przez cudzoziemca
- W przypadku niektórych krajów UE delegowanie cudzoziemców wymaga dodatkowego dokumentu pobytowego
- Uzyskanie określonych dokumentów (np. kart identyfikacyjnych w branży budowlanej) będzie możliwe tylko w przypadku posiadania niektórych tytułów pobytowych cudzoziemca
- W stosunku do cudzoziemców obowiązują tożsame procedury zw. z delegowaniem pracowników

Warunki pracy i płacy dla pracowników delegowanych po 30 lipca 2020

Art.3 – stan prawny przed zmianą

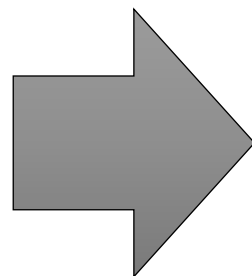
- przepisy prawne, rozporządzenia lub przepisy administracyjne i/lub
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane w rozumieniu **ust. 8, o ile dotyczą one rodzajów działalności wymienionych w Załączniku:**
 - a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
 - b) minimalny wymiar płatnych urlopów rocznych;
 - c) minimalne stawki płacy, wraz ze stawką za nadgodziny; niniejszy podpunkt nie ma zastosowania do uzupełniających zakładowych systemów emerytalnych;**
 - d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa zatrudnienia tymczasowego;
 - e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
 - f) środki ochronne stosowane w odniesieniu do warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet tuż po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
 - g) równość traktowania mężczyzn i kobiet, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji.

Stan po 30 lipca 2020 r. – Art. 3

- przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, i/lub
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8
 - a) maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku;
 - b) minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego;
 - c) wynagrodzenie wraz ze stawką za godziny nadliczbowe; niniejsza litera nie ma zastosowania do uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych;**
 - d) warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej;
 - e) zdrowie, bezpieczeństwo i higiena w miejscu pracy;
 - f) środki ochronne w zakresie warunków zatrudnienia kobiet ciężarnych lub kobiet bezpośrednio po urodzeniu dziecka, dzieci i młodzieży;
 - g) równe traktowanie kobiet i mężczyzn, a także inne przepisy w zakresie niedyskryminacji;
 - h) warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy;**
 - i) stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, żywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych.**

Zmiany – Art. 3

stawki dodatków lub zwrot wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania dla pracowników znajdujących się daleko od domu z powodów zawodowych



zastosowanie wyłącznie do wydatków na pokrycie kosztów podróży, wyżywienia i zakwaterowania ponoszonych przez pracowników delegowanych, jeżeli wymaga się od nich podróży do i z ich normalnego miejsca pracy w Państwie Członkowskim, na terytorium którego zostali delegowani, lub jeżeli zostali czasowo wysłani przez swojego pracodawcę z tego normalnego miejsca pracy do innego miejsca pracy

Przykład – Francja –

Układ zbiorowy pracy dla branży budowlanej dla pracodawców zatrudniających powyżej 10 pracowników.

Dodatek za dłuższe dojazdy

Jest należny, jeżeli odległość od miejsca budowy jest taka, że pracownik nie może wrócić wieczorem do swojego domu. Dodatek jest wypłacany w formie ryczałtu w wysokości normalnych kosztów mieszkania i wyżywienia (śniadanie, obiad, kolacja).

Dodatek obejmuje:

- koszt mieszkania
- koszt dodatkowych wydatków na wyżywienie
- inne dodatkowe koszty wynikające z oddalenia od domu

Dodatek jest wypłacany za wszystkie dni (robocze i nierobocze), w których pracownik jest poza domem.

Koszty przejazdów pokrywa pracodawca.

Kumulacja dodatków i ich stosowanie

Dodatek za krótkie dojazdy i dodatek za długie dojazdy nie łączy się. W razie zbieżności stosuje się dodatek za długie dojazdy.

Wynagrodzenie za czas podróży

Ponadto pracodawca pokrywa koszty podróży oraz wypłaca pracownikowi wynagrodzenie za czas podróży w wysokości normalnego wynagrodzenia w godzinach pracy a po godzinach pracy w wysokości 50 % normalnego wynagrodzenia”

Pojęcie wynagrodzenia

- jest określane zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką Państwa Członkowskiego, na którego terytorium pracownik jest delegowany,
- oznacza **wszystkie elementy składowe** wynagrodzenia obowiązkowe na mocy krajowych przepisów ustawowych, wykonawczych lub administracyjnych, lub na mocy umów zbiorowych lub orzeczeń arbitrażowych, które zostały uznane w tym Państwie Członkowskim za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8.

Warunki pracy i płacy – układy zbiorowe

- Powszechnie wiążące ogólne warunki pracy oraz minimalnego wynagrodzenia
- Powszechnie wiążące układy zbiorowe w określonych branżach (np. budownictwo)



Niemcy,
Holandia

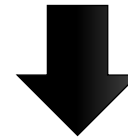
-
- Brak powszechnie wiążącej stawki minimalnego wynagrodzenia
 - Układy zbiorowe – brak powszechności – jednocześnie bardzo mocna pozycja związków zawodowych



Szwecja,
Dania

Zasada korzystności

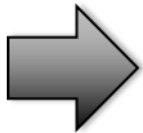
Wskazane w art. 3 Dyrektywy warunki pracy **nie stanowią przeszkody dla stosowania warunków zatrudnienia korzystniejszych dla pracowników.**



Konieczne jest zatem ustalenie, jakie warunki wynagradzania obowiązują w kraju delegowania, a następnie porównanie ich z zasadami wynagrodzenia kraju, z którego pracownik jest delegowany

Dodatki do wynagrodzenia pracownika delegowanego

- Dodatki z tytułu delegowania uznaje się za część wynagrodzenia, chyba że są wypłacane jako zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania.
- Pracodawca, dokonuje zwrotu takich wydatków pracownikowi delegowanemu zgodnie z krajowym ustawodawstwem i/lub praktyką mającymi zastosowanie do danego stosunku pracy.



W przypadku gdy warunki zatrudnienia mające zastosowanie do stosunku pracy nie określają, czy i które składniki dodatku z tytułu delegowania są wypłacane w formie zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, a które są częścią wynagrodzenia, uznaje się, że cały dodatek jest wypłacany w formie zwrotu wydatków

Obowiązki pracodawców delegujących pracowników

Rejestracja czasu pracy

przykład - Niemcy

Specjalne przepisy dotyczące ewidencji czasu pracy zawarte są w ustawie o oddelegowaniu pracowników oraz w ustawie o płacach minimalnych.

Karanie naruszeń

Ustawa o czasie pracy jest monitorowana przez organy ds. bezpieczeństwa i higieny pracy. Naruszenie przepisów dotyczących czasu pracy i okresów odpoczynku może być karane grzywną w wysokości do 15.000 euro.

W szczególnie poważnych przypadkach, zwłaszcza gdy naruszenie przepisów zagraża zdrowiu lub siły roboczej pracownika, można również nałożyć karę pozbawienia wolności.



Hauptzollamt Saarbrücken, Postfach 10 22 45, 66022 Saarbrücken

DIENSTGEBÄUDE Rheinstraße 10, 76829 Landau

BETREFF **Ermittlungsverfahren wegen Verdachts einer Ordnungswidrigkeit;
Nicht ordnungsgemäßes erstellen/aufbewahren von Unterlagen nach dem Mindest-
lohngesetz (MiLoG)**

BEZUG Prüfung gem. § 2 SchwarzArbG durch Beamte der FKS Landau

Nach § 17 Abs. 1 MiLoG sind sie verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufzuzeichnen. Diese für die Kontrolle erforderlichen Unterlagen sind spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.

Durch diese Pflichtverletzung kann der Tatbestand einer Ordnungswidrigkeit nach § 21 Abs. 1 Nr. 7 MiLoG erfüllt sein.

Warunki zakwaterowania pracowników, w przypadku gdy jest ono zapewniane przez pracodawcę pracownikom znajdującym się daleko od ich normalnego miejsca pracy;

Przykład – Niemcy wymagania dotyczące zakwaterowania



Wymagania dotyczące zakwaterowania pracowników, jeżeli pracodawca zapewnia je pracownikom, którzy są rozmieszczeni na odległość od ich stałego miejsca pracy, są obowiązkowymi warunkami pracy. Jeżeli układ zbiorowy pracy przewiduje taką możliwość, pracodawca musi zapewnić zakwaterowanie pracownikom, którzy są rozmieszczeni na odległość od ich stałego miejsca pracy. Jednakże prawo do zakwaterowania zapewnianego przez pracodawcę nie jest samo w sobie warunkiem obowiązkowej pracy, a jedynie wymogami, które muszą być spełnione przez takie zakwaterowanie.

Pracodawca może zapewnić zakwaterowanie bezpośrednio lub pośrednio, za opłatą lub bezpłatnie.

Każdy mieszkaniec mieszkania musi mieć co najmniej 8 m² wolnego miejsca.

ASR A4.4 Unterkünfte

Technische Regel für Arbeitsstätten

Ausgabe: Juni 2010
(GMBI 2010, S. 751, zuletzt geändert GMBI 2017, S. 402)

Erste Änderung: Im April 2014 wurden in der ASR formale Änderungen vorgenommen
(GMBI 2014, S. 288).

Zweite Änderung: Im Juli 2017 wurden in der ASR formale Änderungen vorgenommen
(GMBI 2017, S. 402).

Vorab-Veröffentlichung Dezember 2021: Hinweis - Die Überarbeitung der ASR A4.4 "Unterkünfte" in Bezug auf Anforderungen an Gemeinschaftsunterkünften ist noch nicht abgeschlossen. Der geplante Anhang zur ASR A4.4 "Muster für die Dokumentation einer Unterbringung von Beschäftigten in Gemeinschaftsunterkünften" wird bereits zur

Okres delegowania

Zmiany



DYREKTYWA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I
RADY (UE) 2018/957 z dnia 28 czerwca 2018 r.
zmieniająca dyrektywę 96/71/WE dotyczącą
delegowania pracowników w ramach
świadczenia usług

– Od 30 lipca 2020

Wprowadzenie pojęcia

- tzw. delegowania długoterminowego

Delegowanie długoterminowe

Art.3 ust.1a. Dyrektywy 96/71

W przypadku gdy rzeczywisty okres delegowania przekracza 12 miesięcy, państwa członkowskie zapewniają, bez względu na to, jakie prawo ma zastosowanie do danego stosunku pracy, aby przedsiębiorstwa, o których mowa w art. 1 ust. 1, **gwarantowały**, w oparciu o zasadę równego traktowania, pracownikom, którzy zostali delegowani na ich terytorium, poza warunkami zatrudnienia, o których mowa w ust. 1 niniejszego artykułu,

także **stosowanie wszelkich** mających zastosowanie warunków zatrudnienia, **które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca**, określane są przez

- przepisy ustawowe, wykonawcze lub administracyjne, i/lub
- umowy zbiorowe lub orzeczenia arbitrażowe uznane za powszechnie stosowane lub które w innym przypadku mają zastosowanie zgodnie z ust. 8

Delegowanie powyżej 12 mc

Stosowanie wszelkich mających zastosowanie warunków zatrudnienia, które w Państwie Członkowskim, gdzie wykonywana jest praca.

z wyjątkiem przepisów dotyczących:

- a) procedur, formalności i warunków zawierania i rozwiązywania umów o pracę, w tym klauzul o zakazie konkurencji;
- b) uzupełniających pracowniczych programów emerytalnych

Przedłużenie okresu delegowania - na podstawie art. 3 dyrektywy

W przypadku złożenia przez usługodawcę **umotywowanego powiadomienia**, Państwo Członkowskie, w którym świadczona jest usługa, **przedłuża do 18 miesięcy okres**, o którym mowa w akapicie pierwszym.

W przypadku gdy przedsiębiorstwo, o którym mowa w art. 1 ust. 1, **zastępuje pracownika delegowanego innym pracownikiem delegowanym wykonującym to samo zadanie w tym samym miejscu, okresem delegowania do celów niniejszego ustępu jest łączny czas trwania okresów delegowania poszczególnych pracowników delegowanych.**

Wyrażenie „**to samo zadanie w tym samym miejscu**” w akapicie czwartym niniejszego ustępu interpretuje się **uwzględniając między innymi charakter usługi**, która ma być świadczona, pracę, która ma zostać wykonana, **oraz adres(y) miejsca pracy.**

Regulacje prawne na terenie Niemiec – przykład

Arbeitnehmer - Entsendegesetz- (AEntG) – ustawa o skierowaniu pracowników do pracy za granicą

Nowelizacja

Delegowanie długoterminowe – przykład niemieckich przepisów

- W przypadku stosunku pracy pomiędzy pracownikiem zatrudnionym na terenie Niemiec **na okres dłuższy niż dwanaście miesięcy** a pracodawcą zagranicznym mają dodatkowo wszystkie warunki pracy przywidziane w obowiązujących w miejscu zatrudnienia przepisach prawnych i administracyjnych oraz w ogólnie wiążących układach zbiorowych pracy
- W przypadku zatrudnienia pracownika na terenie kraju w ramach umowy o świadczenie określonych usług lub umowy o dzieło, przy obliczeniu okresu zatrudnienia na terenie kraju **uwzględnia się wszystkie okresy**, w których był on zatrudniony na terenie kraju (Niemiec) w ramach wyżej wymienionych umów.
- **Przerwanie** przez pracownika lub pracownika tymczasowego wykonywania czynności na terenie kraju niezależnie od przyczyn **nie zostanie uznane za zakończenie zatrudnienia na terenie kraju** przy obliczaniu okresu zatrudnienia na terenie kraju.
- **Okresy zawieszenia** głównych obowiązków stron umowy o pracę lub trwania zatrudnienia poza granicami kraju **nie zostaną wliczone do okresu zatrudnienia**.

Przerwa w zatrudnieniu

Jeśli pracownik jest zatrudniony w Niemczech w ramach delegowania długoterminowego, a zatrudnienie zostało czasowo przerwane, obowiązują następujące zasady:

- **Przerwanie działalności nie jest uważane za zakończenie zatrudnienia w Niemczech.**
- Obliczanie czasu trwania zatrudnienia **nie rozpoczyna** się od początku, jeśli zatrudnienie jest kontynuowane.
- Co do zasady, czas, w którym pracownik nie jest zatrudniony z powodu przerwy, jest również liczony przy określaniu czasu trwania zatrudnienia.

Przykłady przerwy, w których liczy się również czas, w którym nie jest wykonywana żadna konkretna czynność:

- Dni wolne dla pracownika, który pracuje w niepełnym wymiarze godzin. Liczone są również dni wolne.
- Przerwy w pracy z powodu weekendu lub święta. Liczone są weekendy i święta państwowe.
- Przerwy w pracy z powodu choroby. Dni choroby są liczone.
- Przerwy w pracy z powodu urlopu. Dni urlopu są liczone.

Niezależnie od tej zasady, czas przerwania zatrudnienia w Niemczech nie jest liczony w następujących przypadkach:

- **W czasie przerwy pracownik pracuje poza granicami Niemiec. Okresy, w których zatrudnienie w Niemczech zostaje przerwane, ponieważ pracownik pracuje w innym kraju, nie są brane pod uwagę.**
- **Przy obliczaniu długości zatrudnienia w Niemczech nie uwzględnia się tygodni, w których dane osoby były zatrudnione w siedzibie firmy. Jednak okresy zatrudnienia w Niemczech przed i po pracy w siedzibie firmy za granicą sumują się.**

Czy należy wziąć pod uwagę czasu pracy przed 30 lipca 2020 r ?

- należy wziąć pod uwagę okresy oddelegowania do Niemiec przed dniem 30 lipca 2020 r.

Przepisy przejściowe dotyczące delegowania długoterminowego

- (niemieckie) warunki pracy będą miały zastosowanie najwcześniej od 30.7.2020 r.
- w celu obliczenia czasu trwania zatrudnienia uwzględnia się okresy zatrudnienia w Niemczech przed dniem 30.07.2020 r.
- w przypadku wcześniejszego zatrudnienia w Niemczech przed wejściem w życie, zgłoszenie zgodnie z § 13b ust. 2 AEntG uznaje się za dokonane (fikcja)
- zatem automatyczne przedłużenie do 18 miesięcy bez powiadomienia i uzasadnienia

Obliczenie okresu zatrudnienia na terenie kraju / zastępowalność pracowników – przykład niemieckich przepisów

➤ **Z taką samą pracą mamy do czynienia wówczas, gdy pracownik zasadniczo wykonuje te same zadania co pracownik, którego zastąpił, lub gdy zadania te**

1. wykonywane są w ramach tych samych umów o określoną pracę lub o dzieło,
2. wykonywane są w przypadku pracy w zakładzie lub w przypadku powiązanych firm pracodawcy w tym samym zakładzie lub w tej samej firmie na terenie kraju,
3. wykonywane są przez pracowników tymczasowych u tego samego pracodawcy użytkownika z siedzibą na terenie kraju.

➤ **Pracownik wykonuje pracę w takim samym miejscu, jeżeli**

1. pracuje on pod tym samym adresem lub w bezpośrednim pobliżu tego samego adresu, co zastąpiony przez niego pracownik, lub
2. pracuje on w ramach tych samych umów o konkretną pracę lub umów o dzieło pod innymi adresami wskazanymi w w/w umowach o konkretną pracę lub o dzieło.

W przypadku zatrudnienia długoterminowego, oprócz przepisów, które muszą być przestrzegane przy każdym zatrudnieniu (delegowaniu) w Niemczech, pracodawca musi również przestrzegać wszystkich prawnie uregulowanych warunków pracy.

Wyjątki:

zasady dotyczące

- procedury, formalności lub warunki regulujące zawarcie oraz zakończenie umowy o pracę
- zobowiązania do niekonkurowania (pozaumowne)
- dodatkowe zakładowe systemy emerytalno-rentowe (zastosowanie ma tu nadal prawo kraju macierzystego)
- przepisy podatkowe i dotyczące zabezpieczenia społecznego

Kluczowe zagadnienia w delegowaniu pracowników

- **pracownik delegowany czy w podróży służbowej ?**
- **czas trwania podróży służbowej/ delegowania**
- **umowa o pracę/ zlecenie**
- **koszty zakwaterowania, transportu, inne świadczenia**

Polecenie podróży służbowej - art. 77[5] k.p.

pracownikowi wykonującemu **na polecenie pracodawcy zadanie służbowe** poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową

Delegowanie pracownika - art. 3 ust 7 u.d.p.ś.u.

pracownik delegowany z terytorium RP – pracownik w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego, do którego jest delegowany, wykonujący pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, **tymczasowo skierowanego do pracy** na terytorium tego państwa przez pracodawcę delegującego pracownika z terytorium RP

➤ Dyrektywa (96/71/WE) Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług

Pojęcie „pracownika delegowanego”

Art. 2 ust. 2

Dla celów niniejszej dyrektywy przyjmuje się definicję pracownika, którą stosuje się w prawie Państwa Członkowskiego, na terytorium którego pracownik jest delegowany.

Przykład definicja pracownika – Niemcy

Par. 611a BGB

Osoba zobowiązana do osobistego świadczenia pracy na rzecz innego podmiotu

Jest związana instrukcjami zewnętrznymi. Prawo do wydawania poleceń dotyczy ich zakresu, wykonania, czasu, okresu oraz miejsca wykonania poleceń.

Pracownik nie może samodzielnie określać swoich zadań. Stopień uzależnienia od poleceń pracodawcy jest determinowany zajmowanym stanowiskiem

Nie mają znaczenia zapisy w umowie liczy się stan faktyczny.

§ 611a BGB Arbeitnehmer

Arbeitnehmer ist, wer auf Grund eines privatrechtlichen Vertrags im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet ist. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit, Dauer und Ort der Tätigkeit betreffen. Arbeitnehmer ist derjenige Mitarbeiter, der nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann; der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung der Arbeitnehmereigenschaft ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an.“

Wyrok Sądu Najwyższego z 14 listopada 2013 r., sygn. akt II UK 204/13

Polecenie służbowe



„Wykonywanie podróży służbowej wyróżnia się wśród czynności pracowniczych także ze względu na to, że podstawą odbycia podróży służbowej jest polecenie wykonania konkretnego zadania (polecenie służbowe). O wystąpieniu w podróż służbową decyduje polecenie służbowe udania się poza określone w umowie o pracę miejsce wykonywania pracy (por. art. 29 § 1 pkt 2 k.p.). W wyroku z dnia 8 listopada 2012 r., II UK 87/12 (niepublikowany) Sąd Najwyższy stwierdził, że o podróży służbowej można mówić jedynie w wypadku delegowania narzuconego pracownikowi, wobec czego zawarcie porozumienia co do wykonywania określonej pracy w ramach delegowania prowadzi do okresowej zmiany ustalonego w umowie miejsca pracy.”

Zjawisko o charakterze incydentalnym



Wyrok SN z dnia 3 grudnia 2014 r., sygn. II UK 49/13

„... delegowanie pracownika ma cechy podróży służbowej, tzn. **zjawiska wśród obowiązków pracownika niecodziennego, okazjonalnego**, w ramach pracowniczych powinności **niezwyczajnego i nietypowego, stanowiącego pewien wyłom w zwykłym świadczeniu pracy**. Pracę w ramach delegacji (podróży służbowej) wyróżnia **sporadyczność i przemijający czas trwania wysłania oraz wykonywanie konkretnie określonego zadania.**”

„ Ze względu na przedmiot podróży służbowej istotne jest to, że pracownik ma wykonać czynności pracownicze wyznaczone do zrealizowania w poleceniu pracodawcy, które nie powinny należeć do zwykłych, umówionych czynności pracowniczych.”

III AUa 473/16, Cechy podróży służbowej - Wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie



„Jak słusznie zauważył sąd okręgowy, **podróż służbowa w przebiegu obowiązków ma charakter incydentalny co oznacza, że jest wydarzeniem nietypowym, okazjonalnym**. Jednocześnie nie jest podróżą służbową wykonywanie zadań w różnych miejscowościach, gdy przedmiotem zobowiązania jest stałe wykonywanie pracy (zadań) w tych miejscowościach. Już sam bowiem przepis z art. 775 k.p. wskazuje na pracownika wykonującego "zadanie służbowe", co oznacza, że **ustawodawca ogranicza podróż służbową do konkretnego zadania, a nie stałego wykonywania pracy poza miejscem pracy**. W niniejszej sprawie zainteresowani większość pracy wykonywali na terenie Niemiec, zaś diety stanowiły istotną składową wypłacanego wynagrodzenia. W takiej sytuacji nie można było przyjąć, że zainteresowani pracowali zagranicą w ramach podróży służbowej, ponieważ w rzeczywistości byli oddelegowani do pracy w Niemczech”

W ocenie sądu apelacyjnego **diety i inne świadczenia przysługujące z tytułu podróży służbowej płatnik traktował instrumentalnie, dla ukrycia wynagrodzeń za pracę, w celu zmniejszenia obciążeń składowych**. Bez znaczenia dla tej oceny pozostawały twierdzenia płatnika, że większość pracy była realizowana w kraju, brak na tę okoliczność dowodów, szczególnie w odniesieniu do zainteresowanych. Również wyniki kontroli ZUS wskazują na stałość wykonywania pracy w Niemczech, co przemawia za prawidłowością rozstrzygnięcia sądu pierwszej instancji.

Państwowa Inspekcja Pracy – delegowanie/ podróż służbowa –

Firma zajmuje się świadczeniem szeroko rozumianych usług montażowych w kraju oraz za granicą. Pracownicy pracują na podstawie umowy o pracę w której mają wskazane konkretne miejsce świadczenia pracy jednocześnie w ramach świadczonej pracy wyjeżdżają czasowo za granicę zmieniając tym samym swoje miejsce pracy nie następuje jednak w tym zakresie zmiana umowy o pracę. Pracownicy posiadają w tym celu zaświadczenie A1 wydane na podstawie art.13 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego – które jest wydawane dla pracownika świadczącego prace w co najmniej dwóch krajach. Wyjazdy pracowników trwają od 2 do 3 tygodni czasami zdarza się, że jest to dłuższy okres. Na terenie poszczególnych krajów UE gdzie pracują pracownicy dokonujemy zgłoszeń notyfikacyjnych oraz wypełniamy obowiązki dotyczące minimalnego wynagrodzenia oraz czasu pracy.

W związku z powyższym powstała wątpliwość czy takie wyjazdy nie powinny być traktowane jako delegowanie pracowników za granicę ponieważ następuje faktyczna zmiana miejsca pracy, pracownicy posiadają zaświadczenie A1 dla pracownika świadczącego prace w co najmniej dwóch krajach. Na nasze wątpliwości wpływa również fakt, iż podczas pracy za granicą wymagana jest umowa o pracę ze stawką wynagrodzenia za pracę obowiązującego w danym kraju tym samym powinniśmy pokazać do kontroli taką umowę a więc powinniśmy podpisać aneks do umowy o pracę na czas pracy za granicą. Nasze pytanie zatem dotyczy następującej kwestii czy zakwalifikowanie pracownika jako obywatelającego podróż służbową lub pracownika delegowanego a tym samym zastosowanie określonych zasad rozliczeń podatkowych oraz ZUS należy oceniać w kontekście opisanej sytuacji pod kątem faktycznej zmiany miejsca pracy i świadczenia jej w innym kraju i miejscu niż wskazany w umowie. Jakie kryteria stosować w rozróżnieniu podróży służbowej i delegowania.



(...)W świetle opisanego w Pana pytaniu stanu faktycznego oraz obowiązujących przepisów, w naszej ocenie skierowanie pracowników do pracy za granicą ma **charakter delegowania**.

Organy Państwowej Inspekcji Pracy w przypadku stwierdzenia w czasie prowadzonej kontroli, że skierowanie do pracy za granicą w rozumieniu przepisów ma **charakter delegowania**, dokonują sprawdzenia sposobu ustalenia przez podmiot delegujący, podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne oraz wysokości odprowadzonych podatków. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości o dokonanych ustaleniach zawiadamiają odpowiednio Zakład Ubezpieczeń Społecznych i Urząd Skarbowy.(...)

Zleceniobiorca – delegowany czy w podróży służbowej

Wyjazd zagraniczny zleceniobiorcy

art. 21 ust. 1 pkt 16 lit. b



ustawy o podatku dochodowym
od osób fizycznych

Art. 21. 1. Wolne od podatku dochodowego są:

- diety i inne należności za czas:

- a) podróży służbowej pracownika,
- b) podróży osoby niebędącej pracownikiem

- do wysokości określonej w odrębnych ustawach lub w przepisach wydanych przez ministra właściwego do spraw pracy w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej, z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju, z zastrzeżeniem ust. 13;

Opodatkowanie świadczeń wypłacanych zleceniobiorcy

INTERPRETACJA INDYWIDUALNA
0113-KDIPT2-3.4011.268.2019.1.MS

W zakresie umów zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do wykonania określonej czynności; **miejsce wykonania tej czynności nie jest elementem istotnym umowy na warunkach zlecenia, nawet jeżeli w umowie takie miejsce wskazano** (art. 734 w zw. z art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964r. Kodeks cywilnego (Dz. U. z 2018 r., poz. 1025). Przedstawione we wniosku okoliczności zdarzenia przyszłego prowadzą do konkluzji, **że istotą tych umów jest świadczenie opieki. Nie sposób wykluczyć, że przyjmujący zlecenie odbędzie podróż w celu należytego wykonania zlecenia. Trudno tutaj jednak rozważać kwestię incydentalności skoro w przeciwieństwie do umowy o pracę w przypadku umowy zlecenia co do zasady brak jest elementu stałości**, chodzi tutaj o wykonanie określonej czynności, a więc zdarzenia samego w sobie incydentalnego, nawet jeżeli dochodzi do jego ponawiania. Wskazane różnice pomiędzy stosunkiem pracy, a stosunkiem prawnym na warunkach zlecenia prowadzi do wniosku, że wskazanie w umowie zlecenia miejsca, w którym czynność ma być dokonana nie może być utożsamiane z miejscem wykonywania pracy określonym w umowie o pracę.

Zgodnie z art. 21 ust. 13 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, przepis ust. 1 pkt 16 lit. b stosuje się, jeżeli otrzymane świadczenia nie zostały zaliczone do kosztów uzyskania przychodów i zostały poniesione:

1.w celu osiągnięcia przychodów lub

2.w celu realizacji zadań organizacji i jednostek organizacyjnych działających na podstawie przepisów odrębnych ustaw, lub

3.przez organy (urzędy) władzy lub administracji państwowej albo samorządowej oraz jednostki organizacyjne im podległe lub przez nie nadzorowane, lub

4.przez osoby pełniące funkcje obywatelskie, o których mowa w art. 13 pkt 5, w związku z wykonywaniem tych funkcji.

Stanowisko Wnioskodawcy należało
uznać za prawidłowe.

Ubezpieczenie społeczne osób przemieszczających się (migrujących) w Unii Europejskiej

Ubezpieczenia społeczne osób przemieszczających się (migrujących) w Unii Europejskiej – podstawy prawne

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 883/2004 z dnia 29 kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dziennik Urzędowy L 166, 30/04/2004,

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, Dziennik Urzędowy L284/1, 30.10.2009 r.

Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010 rozszerzające rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 na obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo

Decyzja A2 Komisji Administracyjnej ds. Koordynacji Systemów Zabezpieczenia Społecznego dotycząca wykładni art. 12 rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie ustawodawstwa mającego zastosowanie do pracowników delegowanych i osób wykonujących pracę na własny rachunek tymczasowo pracujących poza państwem właściwym

Ubezpieczenia społeczne osób przemieszczających się (migrujących) w Unii Europejskiej

"Praktyczny Przewodnik Dotyczący Oddelegowania Pracowników w Państwach Członkowskich Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii"

- **Brak** charakteru normatywnego - źródło wykładni autentycznej.

Zaświadczenie A1 dla obywateli państw trzecich

art. 1 rozporządzenia nr 1231/2010

Artykuł 1 Rozporządzenie (WE) nr 883/2004 i rozporządzenie (WE) nr 987/2009 mają zastosowanie do obywateli państw trzecich, którzy nie są jeszcze objęci tymi rozporządzeniami jedynie ze względu na swoje obywatelstwo, jak również do członków ich rodzin i osób pozostałych przy życiu po ich śmierci, **pod warunkiem że zamieszkują oni legalnie na terytorium państwa członkowskiego i znajdują się w sytuacji, która pod każdym względem dotyczy więcej niż jednego państwa członkowskiego.**

Zmiana od 29.03.2022

Warunek otrzymania zaświadczenia A1 przez obywatela państwa trzeciego

- legalnie zamieszkiwanie w państwie członkowskim i przemieszczanie się pomiędzy państwami członkowskimi.

Należy wypełnić US-54 „Informacja o legalności zamieszkania obywatela państwa trzeciego” dostępny na PUE ZUS. US-54 jest niezbędny w przypadku każdego wniosku o A1 dla obywatela państwa trzeciego.

- Zaświadczenie A1 dla obywateli Ukrainy którzy przybyli do Polski na warunkach specustawy, może być wydane maksymalnie na okres legalnego pobytu, tj. do 24 sierpnia 2023 r. (18 miesięcy liczone od 24 lutego 2022 r.)

Ubezpieczenia społeczne osób przemieszczających się (migrujących) w Unii Europejskiej

- Wyjątki od zasady *lex loci laboris*

art. 12 ust. 1 rozporządzenia 883/2004

osoba, która wykonuje działalność jako **pracownik najemny** w państwie członkowskim **w imieniu pracodawcy**, który **normalnie tam prowadzi swą działalność**, a która jest **delegowana** przez tego pracodawcę **do innego państwa członkowskiego** do wykonywania pracy w imieniu tego pracodawcy, **nadal podlega ustawodawstwu pierwszego państwa członkowskiego, pod warunkiem**, że przewidywany **czas takiej pracy nie przekracza 24** miesięcy i że osoba ta **nie jest wysłana, by zastąpić inną osobę**

Praca w kilku państwach

art. 13 ust. 1 lit. a) – rozporządzenie 883/2004

Osoba, **która normalnie wykonuje pracę najemną w dwóch lub w kilku** Państwach Członkowskich podlega



ustawodawstwu państwa członkowskiego, w którym ma miejsce zamieszkania, jeżeli wykonuje **znaczną część pracy** w tym państwie członkowskim

Zobowiązania podatkowego oraz w zakresie ubezpieczenia społecznego

- **DELEGOWANIE**
- **PODRÓŻ SŁUŻBOWA**

Podatek dochodowy

- Pracownicy oddelegowani - obowiązek podatkowy za granicą

Postanowienia umów o unikaniu podwójnego opodatkowania

Zasady ogólne zgodnie z

Modelową Konwencją OECD
w sprawie Podatku od
Dochodu i Majątku



wzór umów w sprawie unikania
podwójnego opodatkowania, punkt
wyjścia do ich negocjowania

Artykuł 15 DOCHÓD Z PRACY

1. Z zastrzeżeniem postanowień artykułów 16, 18 i 19, pensje, płace i inne podobne wynagrodzenia, które osoba mająca miejsce zamieszkania w umawiającym się państwie otrzymuje za pracę najemną, podlegają opodatkowaniu tylko w tym państwie, chyba że praca wykonywana jest w drugim umawiającym się państwie. Jeżeli praca jest tam wykonywana, to otrzymywane za nią wynagrodzenie może być opodatkowane w tym drugim państwie

Postanowienia umów o unikaniu podwójnego opodatkowania

Artykuł 15 DOCHÓD Z PRACY

Zasady ogólne zgodne z Konwencją Modelową OECD

2. Bez względu na postanowienia ustępu 1, wynagrodzenie, jakie osoba mająca miejsce zamieszkania w umawiającym się państwie otrzymuje za pracę najemną, wykonywaną w drugim umawiającym się państwie, podlega opodatkowaniu tylko w pierwszym państwie, jeżeli:

a) **odbiorca przebywa** w drugim państwie przez okres lub okresy nieprzekraczające łącznie 183 dni w okresie dwunastu miesięcy rozpoczynającym się lub kończącym w danym roku podatkowym i

b) **wynagrodzenie jest** wypłacane przez pracodawcę lub w imieniu pracodawcy, który ma miejsca zamieszkania lub siedziby w drugim państwie i

c) **wynagrodzenie nie jest ponoszone** przez zakład, który pracodawca posiada w drugim państwie.

Klauzula 183 dni

Komentarz do
Modelowej Konwencji
w sprawie podatku i
dochodu
od majątku



„Przy obliczaniu pobytu pracownika na terytorium drugiego państwa stosuje się wyłącznie metodę określającą „dni fizycznej obecności”. W ramach tej metody do rachunku brane są następujące elementy: część dnia, dzień przybycia, dzień wyjazdu i wszystkie inne dni spędzone w danym państwie, takie jak soboty i niedziele, święta narodowe, urlopy przed, w czasie i po zakończeniu działalności, krótkie przerwy (szkolenia, strajki, zamknięcie przedsiębiorstwa, opóźnienia dostaw), dni choroby oraz dni zajęte z powodu śmierci lub choroby w rodzinie”



**W przypadku powstania obowiązku podatkowego -
podatek opłacany jest za dochody uzyskane od początku okresu pracy**

Metody unikania podwójnego opodatkowania

- **Metoda wyłączenia z progresją**
- **Metoda zaliczenia proporcjonalnego**

Zakwaterowanie i dojazd pracowników delegowanych



„Wprawdzie z brzmienia przepisu art. 11 ust. 1 u.p.d.o.f. nie wynika to wprost, **ale za przychody podatkowe mogą być uznane tylko takie świadczenia, które nie mają charakteru zwrotnego.** Przychód jest bowiem w **istocie określonym przyrostem majątkowym, a zatem jego otrzymanie musi mieć charakter definitywny.** Stąd też wszystkie kwoty otrzymywane "tytułem zwrotnym", takie jak pożyczki, kaucje, itp., nie są zaliczane do przychodów podatkowych. Do tej kategorii przychodów podatkowych zaliczono przychody z nieodpłatnych świadczeń uregulowane w art. 12 ust. 1 w związku z art. 11 ust. 1 oraz art. 12 ust. 3 w związku z art. 11 ust. 2-2b) u.p.d.o.f. Sposób zdefiniowania tego rodzaju przychodów na tle występujących zagadnień spornych najpełniej został przeprowadzony w powołanym przez sąd pierwszej instancji wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 8 lipca 2014 r., K 7/13. W orzeczeniu tym Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że wskazane regulacje rozumiane w ten sposób, iż "inne nieodpłatne świadczenie" oznacza wyłącznie przysporzenie majątkowe o indywidualnie określonej wartości, otrzymane przez pracownika, są zgodne z art. 2 w związku z art. 217 Konstytucji RP. **W uzasadnieniu Trybunał wyjaśnił, że w zakres nieodpłatnego świadczenia jako przychodu wchodzi wszystkie zjawiska gospodarcze i zdarzenia prawne, "których skutkiem jest nieodpłatne, tj. niezwiązane z kosztami lub inną formą ekwiwalentu, przysporzenie majątku tej osobie, mające konkretny wymiar finansowy".** Pogląd tego rodzaju ukształtowany został również w orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego (por. uchwały z 24 maja 2010 r., II FPS 1/10 oraz z 24 października 2011 r., II FPS 7/10, jak również wyrok z 25 kwietnia 2013 r., II FSK 1828/11). **Zgodnie z tymi poglądami, świadczenia uzyskiwane od pracodawcy, niezależnie od tego, czy są dokonywane w formie pieniężnej, czy w formie świadczenia rzeczowego lub usługi, aby podlegały opodatkowaniu muszą prowadzić do pojawienia się po stronie pracownika dochodu, czyli korzyści majątkowej, która może wystąpić w dwóch postaciach: prowadzi do powiększenia aktywów, co jest zwykłym skutkiem wypłaty pieniędzy, albo do zaoszczędzenia wydatków, co może być następstwem świadczenia rzeczowego lub usługi."**

Wyrok NSA z 9.11.2021 r., II FSK 3657/18, LEX nr 3278890.



„W realiach niniejszej sprawy nie budzi wątpliwości możliwość **indywidualizacji osób, które uzyskują tego rodzaju przychody. Skoro to spółka udostępnia miejsca zamieszkania dla pracowników, musi posiadać informacje, który pracownik i ile dni świadczy pracę poza stałym miejscem zamieszkania oraz korzysta z udostępnionego przez spółkę lokalu. Spółka, posiadając wiedzę na temat kosztów wynajęcia miejsc noclegowych pracowników, jest w stanie przyporządkować określoną wartość w stosunku do konkretnego pracownika. W tej sytuacji również wartości udzielonych pracownikom świadczeń w naturze w postaci kosztów bezpłatnych miejsc noclegowych może zostać łatwo ustalona w stosunku do każdego pracownika z osobna.** Spełniona została również ostatnia z przesłanek pozwalających uznać nieodpłatne świadczenia spółki na rzecz swoich pracowników za kwalifikujące się do uznania ich za przychód ze stosunku pracy. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku **błędnie przyjęto, że przedmiotowe świadczenia nie będą spełnione w interesie pracowników, ale w interesie spółki.**

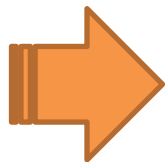
Zdaniem Naczelnego Sądu Administracyjnego stanowiska sądu pierwszej instancji nie sposób zaakceptować. We wspomnianym wyroku z dnia 8 lipca 2014 r., o sygn. akt K 7/13, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że "sytuacja jest zupełnie oczywista w razie wskazania w umowie o pracę określonych świadczeń, które pracodawca będzie wypełniał na rzecz pracownika (mieszkanie służbowe, bilet miesięczny, pakiet ubezpieczenia zdrowotnego, dowóz do pracy, itp.). **Akceptując warunki umowy pracownik wyraża zgodę na przyjęcie tych świadczeń, w istocie traktując je jako - stanowiący część dochodu - element wynagrodzenia za pracę. Zdaniem Trybunału, kwalifikacja prawnopodatkowa tego rodzaju świadczeń nie powinna ulec zmianie, jeśli zostaną one zaproponowane w trakcie trwania stosunku służbowego - czy stosunku pracy - zawsze jednak po uzyskaniu zgody pracownika. Zgoda na skorzystanie ze świadczenia wyraża bowiem ocenę pracownika, że świadczenie - z punktu widzenia jego sytuacji zawodowej, życiowej, rodzinnej - jest celowe i przydatne, leży w jego interesie.** Oznacza to, że w braku świadczenia ze strony pracodawcy pracownik musiałby ponieść wydatek. W konsekwencji: przyjęcie świadczenia oferowanego przez pracodawcę oznacza uniknięcie tego wydatku i tak się stało w niniejszej sprawie w związku z podpisanymi aneksami do umów o pracę. Wobec powyższego w ocenie Naczelnego Sądu Administracyjnego, wbrew temu co przyjęto w zaskarżonym wyroku, z tego rodzaju sytuacją mamy do czynienia w rozpoznawanej sprawie."

Wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 29 listopada 2018 II FSK 799/18



Wydatki ponoszone przez pracodawcę na zapewnienie noclegów dla swoich pracowników w miejscu wykonywania przez nich pracy na jego rzecz, z wyłączeniem podróży służbowej będą stanowiąc dla nich przychód, w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2012 r. poz. 361 z późn. zm.) podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym, od którego płatnik jest obowiązany pobrać zaliczkę na podatek na zasadach określonych w art. 32 tej ustawy.

Spółka działająca w branży budownictwa przemysłowego. Skarżąca deleguje pracowników do pracy za granicę, głównie do Francji i Niemiec. Na czas delegowania do pracy za granicą, w drodze aneksu do umowy o pracę, zmianie ulegają miejsce wykonywania pracy oraz wynagrodzenie. Jako miejsce wykonywania pracy określana jest miejscowość poza granicami kraju, w której praca jest wykonywana (poza siedzibą pracodawcy, a jednocześnie poza miejscem zamieszkania pracowników). Wynagrodzenie zaś ustalane jest zgodnie z bezwzględnie obowiązującymi przepisami w kraju przejściowego wykonywania zatrudnienia. Pracownicy nie wyjeżdżają więc do pracy za granicę w ramach podróży służbowej w rozumieniu przepisów prawa pracy, w konsekwencji spółka nie wypłaca pracownikom diet i innych należności przysługujących pracownikom zgodnie z Kodeksem pracy w przypadku podróży służbowych. Zgodnie z zapisami w regulaminie pracy i wynagradzania, pracownicy delegowani mają zapewnione zakwaterowanie podczas wykonywania pracy za granicą, za które płaci pracodawca lub jego kontrahent.



W ocenie Naczelnego Sądu Administracyjnego **osoba wykonująca swą stałą pracę za granicą, czy to na podstawie umowy o pracę, czy też na jakiegokolwiek innej podstawie prawnej, nie przebywa w podróży służbowej.** W tej sytuacji świadczenie pracodawcy, choćby nazwane dietą z tytułu podróży służbowej, wypłacone pracownikowi nieodbywającemu takiej podróży, a mającemu miejsce pracy za granicą, nie jest należnością, o której mowa w art. 21 ust. 1 pkt 16 u.p.d.o.f.

Zyski przedsiębiorstw

Umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania

- opodatkowanie zysków przedsiębiorstwa

ŚWIADCZENIE USŁUG

Prowadzenie działalności gospodarczej przez przedsiębiorstwo na terenie innego kraju niż jego siedziba

opodatkowanie dochodów w państwie siedziby przedsiębiorstwa – jeżeli działalność w innym kraju **nie jest prowadzona w formie zakładu**

Zasady ogólne zgodne z
Modelowa Konwencja OECD

opodatkowanie dochodów przedsiębiorstwa w państwie, **w którym prowadzi ono działalność gospodarczą w formie zakładu**

Modelowa Konwencja OECD Artykuł 5

Określenie „zakład” obejmuje w szczególności:

- a) siedzibę zarządu,
- b) filię,
- c) biuro,
- d) zakład fabryczny,
- e) warsztat,
- f) kopalnię, źródło ropy naftowej lub gazu,
kamieniołom albo każde inne miejsce
wydobywania zasobów naturalnych.

Plac budowy, prace budowlane lub instalacyjne stanowią zakład tylko wtedy, jeżeli trwają dłużej niż dwanaście miesięcy.

Modelowa Konwencja OECD

Artykuł 5

ZAKŁAD

Określenie „zakład” nie obejmuje:

- a) użytkowania placówek, które służą wyłącznie do składowania, wystawiania lub wydawania dóbr lub towarów należących do przedsiębiorstwa;
- b) utrzymywania składów dóbr lub towarów należących do przedsiębiorstwa wyłącznie w celu składowania, wystawiania lub wydawania;
- c) utrzymywania składów dóbr lub towarów należących do przedsiębiorstwa wyłącznie w celu przerobu przez inne przedsiębiorstwo;
- d) utrzymywania stałej placówki wyłącznie w celu zakupu dóbr lub towarów albo w celu zbierania informacji dla przedsiębiorstwa;
- e) utrzymywania stałej placówki wyłącznie w celu prowadzenia dla przedsiębiorstwa jakiegokolwiek innej działalności o charakterze przygotowawczym lub pomocniczym;
- f) utrzymywania stałej placówki wyłącznie w celu prowadzenia któregośkolwiek rodzaju działalności, o jakich mowa od punktu a) do e), pod warunkiem jednak, że całkowita działalność tej placówki, wynikająca z takiego połączenia rodzajów działalności, ma charakter przygotowawczy lub pomocniczy

ZAKŁAD

Artykuł 5

W rozumieniu niniejszej umowy określenie "zakład" oznacza stałą placówkę, przez którą całkowicie lub częściowo prowadzona jest działalność przedsiębiorstwa

Określenie "zakład" obejmuje w szczególności:

- a) miejsce zarządu,**
- b) filię,**
- c) biuro,**
- d) fabrykę,**
- e) warsztat i**
- f) kopalnię, źródło ropy naftowej lub gazu ziemnego, kamieniołom albo inne miejsce wydobywania zasobów naturalnych.**

Umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania - **opodatkowanie dochodów uzyskiwanych za granicą**

ŚWIADCZENIE USŁUG

ZAKŁAD

NIEMCY - plac budowy, prace konstrukcyjne , prace montażowe lub instalacyjne gdy trwają one dłużej niż 12 miesięcy

„plac budowy, budowa lub prace instalacyjne i montażowe” obejmuje nie tylko budowę budynków, lecz również budowę dróg, mostów lub kanałów, renowację (obejmującą ważne prace budowlane, a nie tylko prace związane z utrzymaniem lub dekoracją) takich budynków, dróg, mostów lub kanałów, układanie rurociągów i prowadzenie prac ziemnych”

„jeden plac budowy będzie istnieć również w przypadku złożenia wielu zamówień, np. budowa szeregu domów. Nie można traktować jako jednego projektu budowlanego, projektów prowadzonych w różnych miejscach geograficznych, a także na podstawie kilku kontraktów. Należy jednak podkreślić, iż przedstawiona powyżej zasada nie zawsze znajdzie zastosowanie...”

Każda praca instalacja lub budowa musi być rozpatrywana indywidualnie

Transgraniczne świadczenie usług i delegowanie pracowników

– pozostałe obowiązki

Świadczenie usług transgranicznych na terenie Niemiec

- NOTYFIKACJA
- KWALIFIKACJE
- DODATKOWE ZOBOWIĄZANIA

Pracodawcy mający siedzibę za granicą, którzy wysyłając jednego lub więcej pracowników do Niemiec w celu wykonywania pracy lub świadczenia usług, muszą przestrzegać różnych zasad dotyczących rejestracji swoich pracowników.

Dziękuję Państwu za uwagę.

Łukasz Żak



Zapraszamy do kontaktu:

Organizator:

Fundusz Górnośląski S.A.

ul. Sokolska 8
40-086 Katowice

Warsztat zrealizowany przez:

Eurofinance Training Sp. z o.o.

tel.: +48 22 830 13 40; tel. kom.: +48 609 124 14

e-mail: szkolenia@efszkolenia.pl, www.efszkolenia.pl