



KADRY PŁACE I HR

FORUM KADR I HR 2018

**PRAWO PRACY, ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW,
RODO, CONTROLLING PERSONALNY**

Warszawa - 10 października 2017 r.

Zatrudnienie cudzoziemców w świetle zmian od 1 stycznia 2018 r.

Paweł
Ziółkowski
ptz@op.pl

Kto to jest cudzoziemiec?

- Cudzoziemcem jest każdy, kto nie posiada obywatelstwa polskiego (obcokrajowiec lub bezpaństwowiec).

Art. 3 pkt 2 ustawy o cudzoziemcach

- Polskie przepisy nie znają pojęcia podwójnego obywatelstwa.

Procedura zatrudniania cudzoziemców

Aby zatrudnić cudzoziemca należy:

- 1) sprawdzić legalność pobytu w Polsce,
- 2) zalegalizować jego pracę,
- 3) dopełnić dodatkowych formalności,
- 4) w pozostałym zakresie – postępować tak, jak w przypadku Polaków.

Legalizacja pobytu

- Wiza krajowa
- Wiza Schengen
- Zezwolenie na pobyt
- Ruch bezwizowy

Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce

Ze względu na ochronę polskiego rynku pracy ustawodawca wprowadził instytucję zezwoleń na pracę. Ma ona na celu nakłonienie pracodawców do zatrudniania w pierwszej kolejności pracowników polskich.



Sytuacje wymagające zezwolenia

Zezwolenie na pracę jest wymagane w trzech przypadkach, mianowicie wówczas, gdy cudzoziemiec:

- 1) wykonuje pracę 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;
- 2) w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową w organizacji przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres przekraczający łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy; **(po nowelizacji będą tu wymienieni także komplementariusze i prokurenci)**

Sytuacje wymagające zezwolenia

Zezwolenie na pracę jest wymagane w trzech przypadkach, mianowicie wówczas, gdy cudzoziemiec:

- 1) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w roku kalendarzowym do oddziału lub zakładu podmiotu zagranicznego, jego podmiotu zależnego lub podmiotu powiązanego długoterminową umową o współpracy albo podmiotu powiązanego, w rozumieniu ustawy o PIT, z pracodawcą zagranicznym;
- 2) wykonuje pracę 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);
- 3) wykonuje pracę u pracodawcy zagranicznego i jest delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres przekraczający 30 dni w ciągu kolejnych 6 miesięcy w innym celu niż wskazany w pkt 2-4.

Procedura uzyskania zezwolenia

- 1) Zdobyć opinie starosty
- 2) Wniosek o zezwolenie na pracę
- 3) Zezwolenie na pracę
- 4) Uzyskanie wizy lub zezwolenia na zamieszkanie

Wyłączenia

Zwolnienia z obowiązku uzyskania zezwolenia mogą mieć charakter:

- Podmiotowy (np. zezwolenia nie potrzeba w przypadku cudzoziemców posiadających status uchodźcy)
- Przedmiotowy (np. zezwolenia nie potrzeba w przypadku cudzoziemców wygłaszających okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje o szczególnej wartości naukowej lub artystycznej, którzy zarazem zachowują miejsce stałego pobytu za granicą)

Szczególne zwolnienie dotyczące niektórych cudzoziemców

Bez zezwolenia można zatrudniać między innymi cudzoziemców będących obywatelami **Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Gruzji, Republiki Mołdawii, Federacji Rosyjskiej lub Ukrainy**, wykonującymi pracę przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, niezależnie od liczby podmiotów powierzających im wykonywanie pracy, jeżeli przed podjęciem przez cudzoziemca pracy powiatowy urząd pracy, właściwy ze względu na miejsce pobytu stałego lub siedzibę podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, zarejestrował pisemne oświadczenie tego podmiotu o zamiarze powierzenia wykonywania pracy temu cudzoziemcowi, określające nazwę zawodu, miejsce wykonywania pracy, datę rozpoczęcia i okres wykonywania pracy, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy oraz wysokość wynagrodzenia brutto za pracę, informujące o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o lokalny rynek pracy oraz o zapoznaniu się z przepisami związanymi z pobytem i pracą cudzoziemców, a praca ta wykonywana jest na podstawie pisemnej umowy na warunkach określonych w oświadczeniu.

Nowe oświadczenia

- Do 6 miesięcy w roku
- Branża: dowolna
- Porównywalne wynagrodzenie
- Opłata

Legalność pracy po upływie okresu ważności oświadczenia

- Jeżeli podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, który zatrudniał cudzoziemca przez okres nie krótszy niż 3 miesiące w związku z oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, złożył przed upływem daty zakończenia pracy wskazanej w oświadczeniu wniosek o wydanie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tym samym stanowisku na podstawie umowy o pracę, a wniosek nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, pracę cudzoziemca na warunkach nie gorszych niż określone w oświadczeniu wpisanym do ewidencji oświadczeń uważa się za legalną od dnia upływu ważności tego oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę lub doręczenia decyzji odmownej w tej sprawie.
- Powyższe stosuje się odpowiednio w przypadku wniosku cudzoziemca o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy w celu kontynuacji zatrudnienia u danego pracodawcy.
- Art. 88za ustawy o promocji zatrudnienia (obow. od dnia 1.01.2018 r.)

Dodatkowe obowiązki związane z zatrudnieniem cudzoziemca w Polsce

- Rejestracja pobytu cudzoziemców unijnych
- NIP
- PESEL

Nierezydenci podatkowi

Osoby fizyczne, jeżeli nie mają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej miejsca zamieszkania, podlegają obowiązkowi podatkowemu tylko od dochodów (przychodów) osiągniętych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (ograniczony obowiązek podatkowy).

Miejsce zamieszkania

Na gruncie polskim miejscem zamieszkania jest miejscowość, w której osoba fizyczna przebywa z zamiarem stałego pobytu.

Na gruncie podatkowym za osobę mającą miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej uważa się osobę fizyczną, która:

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

Stosunek pracy

- Przychody ze stosunku pracy rozliczane są praktycznie tak samo w przypadku Polaków i cudzoziemców.
- W zasadzie jedyna odmienność dotyczy właściwości organów podatkowych - jeżeli cudzoziemiec nie ma miejsca zamieszkania na terytorium Polski formularze podatkowe (PIT-11) należy kierować do urzędu właściwego rzeczowo w sprawach cudzoziemców.

Działalność wykonywana osobiście

Rodzaje działalności wykonywanej osobiście:

- umowy o dzieło,
- umowy zlecenia,
- kontrakty menedżerskie,
- członkostwo w organach osób prawnych.

Zasady opodatkowania:

- ryczałt podatkowy (20% bez KUP),
- zaliczki (18% PIT - KUP).

Ryczałt czy zaliczka

1) Umowa o pracę – zaliczka (brak ryczałtu)

2) Umowa cywilnoprawna:

➤ **Pobył do 183 dni**

- ośrodek interesów życiowych w Polsce – zaliczka
- ośrodek interesów życiowych poza Polską - ryczałt

➤ **Pobył powyżej 183 dni**

- brak zagranicznego CR - zaliczka
- zagraniczne CR - ryczałt