



## JESIEŃ Z GLOBAL MOBILITY

Szanowni Państwo,

oddajemy w Państwa ręce najnowsze wydanie naszego newslettera. Biorąc pod uwagę Państwa wakacyjne plany, sierpniowe wydanie przesyłamy celowo z lekkim poślizgiem. Przygotowany materiał w całości poświęcamy zagadnieniom związanym z Global Mobility. Stale rośnie liczba pracodawców delegujących pracowników za granicę. Obserwujemy także, że polscy przedsiębiorcy coraz chętniej decydują się na zatrudnienie cudzoziemców. Zmiany przepisów związane są z sytuacją na rynku pracy oraz wymogami Unii Europejskiej. W czerwcu bieżącego roku weszła w życie ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, a od nowego roku zmieniają się zasady zatrudnienia pracowników sezonowych i obywateli naszych wschodnich sąsiadów, m.in. obywateli Ukrainy. W niniejszym newsletterze znajdą Państwo informacje na temat tych zmian.

Zapraszamy na wydarzenia, które tej jesieni organizuje kancelaria i które będą poświęcone właśnie tematom związanym z Global Mobility. Szczegółowe informacje znajdą Państwo w prawej kolumnie newslettera.

Pozdrawiam i życzę miłej lektury.  
adw. Karolina Schiffter



### Karolina Schiffter

Adwokat, starszy prawnik, kieruje departamentem praktyki imigracyjnej oraz delegowania pracowników, w tym *global mobility*. Posiada również bogate doświadczenie w obszarze indywidualnego i zbiorowego prawa pracy.

## ZMIANY AKTÓW PRAWNYCH

### WAŻNE

Tylko **do 18 września br.** zagraniczni pracodawcy mają czas na zgłoszenie Państwowej Inspekcji Pracy delegowania, które rozpoczęło się przed 18 czerwca br. W tym samym terminie powinni zapewnić, aby dokumentacja delegowanego pracownika była przechowywana w Polsce.

### Nowe obowiązki dla pracodawców zagranicznych delegujących pracowników do Polski

Nowa ustawa o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług z 18 czerwca 2016 r. wprowadza nowe obowiązki przewidziane w dyrektywie 2014/67/UE. Ustawa dotyczy przede wszystkim pracodawców zagranicznych, którzy delegują pracowników do pracy w Polsce. Nie ma wpływu na kwestie zatrudniania cudzoziemców przez polskich pracodawców w Polsce.

## WYDARZENIA

22 września 2016

### Śniadanie czwartkowe z Global Mobility

Zapraszamy na śniadanie, które będzie poświęcone podatkowym aspektom delegowania pracowników. Prowadzący: Kazimierz Romaniec, radca prawny, szef praktyki prawa podatkowego oraz sportowego.

9 września 2016

### Debata ekspercka

Karolina Schiffter - w ramach działalności w Sekcji Prawa Pracy przy ORA w Warszawie - jest organizatorem debaty na temat nowej ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Zgodnie z nową ustawą, zagraniczny pracodawca delegujący pracowników do Polski najpóźniej w dniu rozpoczęcia delegowania jest zobowiązany wyznaczyć osobę przebywającą w Polsce upoważnioną do reprezentowania go przed PIP oraz powiadomić PIP o delegowaniu pracowników, wskazując m.in. dane zagranicznego pracodawcy, dane osobowe delegowanych pracowników, przewidywaną datę rozpoczęcia i zakończenia delegowania oraz charakter usług świadczonych w Polsce, który uzasadnia delegowanie.

Ponadto zobowiązany jest zapewnić w okresie delegowania przechowywanie na terytorium Polski dokumentacji dotyczącej delegowanych pracowników (w szczególności ich czasu pracy i wypłat wynagrodzenia) i udostępniać je PIP w ciągu 5 dni roboczych od otrzymania wniosku. Po zakończeniu delegowania jeszcze przez 2 lata powinien udostępniać dokumenty PIP w ciągu 15 dni roboczych od otrzymania wniosku.

Zagraniczni pracodawcy, którzy w dniu wejścia w życie ustawy (18 czerwca 2016 r.) już delegowali pracowników do Polski, powinni zastosować się do wskazanych obowiązków w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia ustawy w życie, tj. do 18 września 2016 r.

### **Od 1 stycznia 2017 r. nowe rodzaje zezwoleń na pracę**

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowuje projekt nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz innych ustaw, wprowadzający m.in. dwa nowe rodzaje zezwoleń na pracę – zezwolenie na pracę sezonową i zezwolenie na pracę krótkoterminową. Nowe przepisy mają wejść w życie 1 stycznia 2017 r. Jednocześnie zlikwidowana zostanie procedura rejestracji oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy w urzędzie pracy.

Zezwolenia na pracę sezonową będą dostępne wyłącznie w sektorach rolnictwa, ogrodnictwa i turystyki. Będą one wydawane na okres maksymalnie 8 miesięcy. Do uzyskania zezwolenia będzie konieczne uprzednie przeprowadzenie tzw. testu rynku pracy, tj. uzyskanie opinii starosty o niemożności zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy w oparciu o polski rynek pracy.

wrzesień - grudzień 2016

### **Szkoła Mistrzów Prawa Pracy**

Jesienią startuje V. już edycja Szkoły Mistrzów Prawa Pracy - programu szkoleniowego stworzonego z myślą o osobach zajmujących się prawem pracy w praktyce. Szkolenia dedykujemy – w szczególności - dyrektorom personalnym i menedżerom HR, a także osobom zarządzającym pracownikami.

## PUBLIKACJE

### **Immigration Guide**



*Immigration Guide* został opracowany przez ekspertów zrzeszonych w Ius Laboris, w tym ekspertów z kancelarii Raczkowski Paruch. Zawiera przegląd wymagań dotyczących zatrudniania imigrantów w 42 jurysdykcjach Europy, Ameryk oraz Azji.

Aby uzyskać więcej informacji, prosimy o kontakt na adres:  
[marketing@raczkowski.eu](mailto:marketing@raczkowski.eu)



Zezwolenia na pracę krótkoterminową będą dostępne w zakresie prac nieobjętych zezwoleniem na pracę sezonową, ale tylko dla cudzoziemców z sześciu państw (m.in. Ukrainy, Białorusi i Rosji) – zezwolenia te zastąpią istniejącą obecnie procedurę rejestracji tzw. oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy. Zezwolenie na pracę krótkoterminową będzie wydawane maksymalnie na 6 miesięcy w roku kalendarzowym. Procedura jego wydania będzie uproszczona (np. brak wymogu przeprowadzenia testu rynku pracy), jednak pracodawca wnioskujący o to zezwolenie będzie musiał wykazać spełnianie określonych warunków (co do zasady prowadzenie działalności gospodarczej od co najmniej 12 miesięcy albo zatrudnianie co najmniej jednego pracownika na podstawie umowy o pracę przez okres co najmniej trzech miesięcy).

Kolejną istotną zmianą będzie wprowadzenie dodatkowego warunku wydania zezwolenia na pracę w przypadku obowiązywania wymogu testu rynku pracy. Organ wydający zezwolenie będzie miał obowiązek zweryfikować, czy cudzoziemiec rzeczywiście spełnia wymogi wskazane przez pracodawcę przy przeprowadzaniu testu rynku pracy. W praktyce ten dodatkowy wymóg może wydłużyć czas trwania postępowań o wydanie zezwolenia na pracę.

### **Transgraniczna egzekucja kar za naruszanie przepisów o delegowaniu pracowników**

Od 18 czerwca 2016 r., w związku z wejściem w życie ustawy z 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników, organy państwowe innych krajów członkowskich UE mogą przesłać wniosek do PIP o egzekucję kary za naruszania przepisów o delegowaniu pracowników. PIP będzie sprawdzać wniosek pod kątem formalnym i oceniać, czy decyzja o nałożeniu kary nie narusza podstawowych zasad porządku prawnego w RP. W razie dostrzeżenia uchybień zwraca wniosek do or -

ganu zagranicznego (zwrócenie wniosku jest również możliwe w przypadku gdy wysokość kary jest mniejsza niż 350 euro).

Jeśli wniosek nie zawiera nieprawidłowości, PIP w ciągu miesiąca zawiadamia o nim pracodawcę. Jeżeli pracodawca nie uiści dobrowolnie wymierzonej kary, PIP przekazuje sprawę do naczelnika urzędu skarbowego w celu egzekucji kary.

Warto podkreślić, że ani PIP ani naczelnik urzędu skarbowego nie badają merytorycznie zasadności decyzji organu zagranicznego o wymierzeniu kary (pomijając ocenę zgodności z podstawowymi zasadami polskiego porządku prawnego, która ma wyeliminować przypadki wyjątkowo rażącej nieprawidłowości). Aby zakwestionować wymierzoną karę, polski pracodawca będzie musiał zwrócić się bezpośrednio do właściwego organu w kraju, w którym kara została wymierzona i postępować wg przepisów regulujących procedurę odwoławczą w tym kraju. Organ zagraniczny powinien w takiej sytuacji poinformować o wniesieniu odwołania PIP, który wtedy wstrzymuje postępowanie egzekucyjne w Polsce.



## PROJEKTY ZMIAN AKTÓW PRAWNYCH

---



### Kazimierz Romaniec

Radca prawny, prowadzący w kancelarii praktyki prawa podatkowego i sportowego. Posiada wieloletnie doświadczenie w doradztwie podatkowym w zakresie zatrudniania pracowników oraz kadry zarządzającej podmiotów gospodarczych.

### **„Uszczelnienie systemu podatkowego” w projekcie zmian do ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych i ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych**

Najnowsze projekty zmian do ustaw PIT i CIT zawierają również zmiany przepisów, których celem jest uszczelnienie systemu podatkowego poprzez:

- doprecyzowanie bądź wprowadzenie katalogu przypadków, w których dochód podatnika podlegającego ograniczonemu obowiązkowi podatkowemu uznaje się za uzyskany „na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej” (m.in. przychodów z papierów wartościowych oraz pochodnych instrumentów finansowych, niebędących papierami wartościowymi, dopuszczonych do publicznego obrotu na terytorium Polski),
- doprecyzowanie przepisów, dotyczących ustalania kosztów uzyskania przychodów w przypadku zbycia udziałów (akcji) spółki przejmującej lub nowo zawiązanej, odwołujących się do pojęcia „unicestwienia” praw inkorporowanych przez udziały (akcje), poprzez zastrzeżenie, że obejmuje ono również zmniejszenie wartości nominalnej udziałów (akcji),
- doprecyzowanie warunku istnienia uzasadnionych przyczyn ekonomicznych dla możliwości skorzystania z preferencyjnego opodatkowania w przypadku połączeń i podziałów spółek oraz rozszerzenie zakresu stosowania tego warunku o transakcje tzw. wymiany udziałów w celu ograniczenia stosowania preferencyjnych zasad opodatkowania transakcji wymiany udziałów,
- doprecyzowanie warunku stosowania zwolnienia z opodatkowania podatkiem u źródła m.in. odsetek i należności licencyjnych otrzymywanych przez ich odbiorcę, będącego jednocześnie ich faktycznym właścicielem (tzw. Beneficial owner), czyli przez podmiot otrzymujący daną należność dla własnej korzyści, nie będący pośrednikiem, przedstawicielem, powiernikiem lub innym podmiotem, zobowiązanym prawnie lub faktycznie do przekazania całości lub części danej należności innej osobie lub podmiotowi,
- określenie zasady ustalania przychodu z tytułu objęcia udziałów (akcji) w spółce w zamian za wkład niepieniężny w innej postaci niż przedsiębiorstwo lub jego zorganizowaną część nie, jak dotąd, w wysokości wartości nominalnej tego wkładu, lecz określonej w umowie lub podobnym dokumencie przy czym nie mniejszej niż wartość rynkowa.