

Polscy pracodawcy nie będą zwalniać Brytyjczyków z dnia na dzień



Brexit wzbudza niepokój nie tylko wśród szefów państw, lecz także wśród firm zatrudniających w swoich strukturach Brytyjczyków. Niejednokrotnie są to osoby na wyższych stanowiskach i utrata z dnia na dzień możliwości wykonywania przez nie pracy w naszym kraju mogłaby przysporzyć pracodawcom nie lada kłopotów. Na szczęście – i to bez względu na to, czy Wielka Brytania wyjdzie z Unii na warunkach twardych, czy z odpowiednią umową – pracujący w Polsce obywatele Zjednoczonego Królestwa i ich pracodawcy zyskają czas, by dostosować się do nowej rzeczywistości. Zarówno bowiem w sytuacji, gdy brexit nastąpi bez porozumienia z Unią, jak i gdy zostanie

ono zawarte, dla Brytyjczyków zatrudnionych w Polsce ma zostać wprowadzony okres przejściowy. W obydwu wariantach wyjścia z UE ma on potrwać do końca 2020 r. W razie braku umowy z Unią Brytyjczycy, którzy w chwili brexitu przebywają i pracują w Polsce, będą mogli w okresie przejściowym nadal u nas przebywać i pracować na dotychczasowych zasadach. Dopiero przed końcem 2020 r. będą musieli wystąpić o zezwolenie pobytowe. Natomiast nie jest jeszcze pewne, czy od 2021 r. będą musieli mieć zezwolenia na pracę. Przy twardym brexicie kłopoty mogą mieć jednak osoby, których w jego trakcie w Polsce nie było. Jeżeli chciałyby przyje-

chać do nas i podjąć pracę po rozstaniu z UE, to czeka je przejście przez procedurę zezwoleń na pracę. Ta jednak dziś Brytyjczyków nie dotyczy, dlatego konieczne mogą się okazać zmiany w prawie.

Z kolei w razie brexitu umownego pracownicy z Wysp, którzy byli u nas zatrudnieni w chwili wyjścia Wielkiej Brytanii z UE, będą mogli u nas mieszkać i pracować dożywotnio na dotychczasowych warunkach. Nie wiadomo jeszcze natomiast, jakie zasady obowiązywałyby dla ogółu obywateli z tego kraju już po okresie przejściowym.

Brexit nie zaskoczy polskich pracodawców. Przewidziano okresy przejściowe

Firmy nie muszą się obawiać, że wraz z wyjściem Wielkiej Brytanii z UE obywatele tego kraju automatycznie stracą prawo do pracy w Polsce. I to bez względu na to, w jakim wariancie to nastąpi



Karolina Schiffter
adwokat, partner w kancelarii Raczkowski Paruch kierujący działem Global Mobility i Immigration



Sara Synowiec
aplikant adwokacki, prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

Coraz bardziej prawdopodobny staje się scenariusz, zgodnie z którym Wielka Brytania opuści Unię Europejską bez porozumienia. W poniedziałek 25 marca Komisja Europejska poinformowała, że zakończyła przygotowania na wypadek bezumownego brexitu (tzw. „no deal brexit” lub „twardy brexit”). Podkreśliła również swoje wsparcie dla administracji państw członkowskich UE w koniecznych przygotowaniach na wypadek właśnie takiego scenariusza oraz zaleciła wszystkim obywatelom tych krajów oraz przedsiębiorcom unijnym pozyskiwanie informacji o możliwych konsekwencjach braku porozumienia co do wyjścia Wielkiej Brytanii z Unii Europejskiej. Konieczność przygotowania na taki scenariusz podyktowana jest stagnacją, którą obserwuje się ostatnio w dyskusjach oraz brakiem jednoznacznego stanowiska parlamentu brytyjskiego co do zatwierdzenia ostatecznie wynegocjowanej umowy o wyjściu z Unii.

Na wniosek premier Theresy May państwa członkowskie UE zgodziły się przesunąć termin wystąpienia Wielkiej Brytanii z Unii na 22 maja, jeżeli do 29 marca Izba Gmin zatwierdzi umowę o wyjściu. Jeżeli do tego czasu parlament brytyjski nie przegłosuje porozumienia, to Wielka Brytania będzie musiała do 12 kwietnia uzyskać zgodę państw członkowskich na alternatywny scenariusz wyjścia z Unii [do dnia zamknięcia niniejszego wydania, tj. 26 marca, to nie nastąpiło - red.]. Jeżeli nie uda się wypracować nowego rozwiązania, to 12 kwietnia dojdzie do brexitu bez porozumienia. W konsekwencji Wielka Brytania zyska status państwa trzeciego bez przejściowych uzgodnień. Będzie to miało istotny wpływ zarówno na prawa pracowników - obywateli Wielkiej Brytanii i członków ich rodzin już mieszkających w Polsce, jak i osób, które zamierzają przeprowadzić się do Polski w celu wykonywania pracy.

DOTYCHCZASOWE ZASADY POBYTU

Obecnie obywatele Wielkiej Brytanii mają pełny dostęp do polskiego rynku pracy - nie potrzebują żadnych zezwoleń na pracę ani na pobyt. Są jedynie zobowiązani do zarejestrowania swojego pobytu w Polsce, jeżeli przebywają tu ponad trzy miesiące. Pracodawca nie ma przy tym obowiązku weryfikowania jakichkolwiek dokumentów pobytowych ani uzyskiwania zezwolenia na pracę dla Brytyjczyka. Wystarczy tylko upewnienie się, że kandydat do pracy ma brytyjski paszport. Podobne zasady dotyczą towarzyszących mu członków rodziny, którzy pochodzą spoza Unii, tj. małżonków, dzieci do 21. roku życia oraz rodziców pozostających na utrzymaniu takich obywateli, jeżeli otrzymali kartę pobytu członka rodziny obywatela UE. Powyższe reguły ulegną istotnej zmianie po brexicie. Brytyjczycy będą bowiem traktowani jak obywatele państw trzecich bez przywilejów wynikających z członkostwa

w UE. Nowe zasady będą jednak różniły się w zależności od tego, czy Wielka Brytania zaakceptuje porozumienie z UE, czy też nastąpi twardy brexit.

BEZ POROZUMIENIA

15 marca Sejm uchwalił ustawę o uregulowaniu niektórych spraw w związku z wystąpieniem Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej bez zawarcia umowy przewidzianej przez art. 50 ust. 2 Traktatu o Unii Europejskiej. W dniu, w którym zamykałmy numer KIP, czekała ona na podpis prezydenta. Na okoliczność wyjścia Zjednoczonego Królestwa z UE bez porozumienia przewidziano w niej kilka istotnych uregulowań dotyczących cudzoziemców z Wielkiej Brytanii pracujących na terytorium Polski. Określono w niej m.in. zasady:

- pobytu w Polsce obywateli Wielkiej Brytanii i członków ich rodzin,
- przyznawania i wypłaty świadczeń z zabezpieczenia społecznego, z uwzględnieniem okresów pracy i zamieszkania w Wielkiej Brytanii,
- prowadzenia działalności w Polsce przez przedsiębiorcę zagranicznego z Wielkiej Brytanii, świadczącego usługi agencji zatrudnienia w Polsce,
- delegowania pracownika do Polski z Wielkiej Brytanii,
- ochrony roszczeń pracowniczych w przypadku niewypłacalności pracodawcy będącego przedsiębiorcą zagranicznym z Wielkiej Brytanii,
- przystępowania obywateli Wielkiej Brytanii i członków ich rodzin do powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego do czasu udzielenia im zezwolenia na pobyt czasowy lub stały.

5 lat

na taki okres będą udzielane zezwolenia na pobyt czasowy dla obywateli Wielkiej Brytanii

Najważniejsze zagadnienia zawarte w projekcie ustawy dotyczą kwestii pobytowych. Zgodnie z nowymi regulacjami Brytyjczycy przebywający legalnie w Polsce przed brexitem będą objęci okresem przejściowym do 31 grudnia 2020 r. W tym czasie ich pobyt i praca będą legalne bez konieczności dopełnienia jakichkolwiek formalności. Jednak przed 31 grudnia 2020 r. będą musieli złożyć wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt stały lub czasowy. To samo dotyczy towarzyszących członków rodzin takich Brytyjczyków.

Kluczową kwestią przy ubieganiu się o zezwolenie na pobyt będzie status takiej osoby oraz członków jej rodziny przed brexitem. Jeżeli obywatel brytyjski lub towarzyszący mu członek jego rodziny będzie posiadał prawo pobytu w Polsce przed brexitem, to zgodnie z ustawą oznaczać to będzie, że zachowuje swoje prawo do 31 grudnia 2020 r. Prawo pobytu przysługuje m.in. osobom wykonującym pracę w Polsce, a zatem wszyscy Brytyjczycy, którzy są u nas zatrudnieni, będą mogli kontynuować pobyt i pracę przez okres przejściowy. Dotyczy to zarówno osób, które mają polskie umowy o pracę, jak i zatrudnionych za granicą, którzy zostali oddelegowani do Polski.

Osoby, które mają prawo stałego pobytu w naszym kraju, będą mogły wystąpić o zezwolenie na pobyt stały. Pozostali będą mogli ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy udzielane na pięć lat. Procedura będzie uproszczona dla obywateli UK, którzy zarejestrowali swój pobyt przed brexitem. Nie będą oni bowiem musieli udowodniać swojego prawa pobytu w Polsce, gdyż będzie to potwierdzał certyfikat rejestracji. Po upływie tych pięciu lat Brytyjczycy wraz z członkami rodzin będą mogli ubiegać się o zezwolenie

na pobyt stały. Kluczową kwestią jest to, że wspomniane wyżej osoby, legalnie przebywające na terenie Polski w okresie przejściowym, tj. do 31 grudnia 2020 r., oraz osoby będące w trakcie procedury uzyskiwania zezwolenia na pobyt czasowy lub stały będą miały prawo do wykonywania pracy w Polsce oraz prowadzenia działalności gospodarczej, jeżeli rozpoczęły ją przed brexitem. Nie będzie konieczności uzyskiwania zezwolenia na pracę w powyższym przypadku.

Ustawa przewiduje też szczególne uregulowania dotyczące pracowników delegowanych z Wielkiej Brytanii niebędących obywatelami tego kraju. Cudzoziemcy, którzy będą uprawnieni do przebywania i wykonywania pracy na terytorium Zjednoczonego Królestwa do dnia poprzedzającego brexit, będą zatrudnieni przez pracodawcę mającego tam siedzibę oraz zostaną oddelegowani przez niego do świadczenia usług na terytorium Polski, będą mogli wykonywać pracę bez konieczności posiadania zezwolenia na pracę nie dłużej niż przez okres trzech miesięcy od brexitu.

Co istotne, w scenariuszu bezumownego wyjścia z UE wszyscy Brytyjczycy przyjeżdżający do Polski po brexicie (a więc, nie dotyczy to tych, którzy przebywali i pracowali u nas w chwili wyjścia Wielkiej Brytanii z UE) będą traktowani jako obywatele państw trzecich. Oznacza to, że będą potrzebowali zarówno zezwolenia na pracę, jak i zezwoleń pobytowych. W praktyce kłopotliwe może być zatrudnienie Brytyjczyków zaraz po brexicie. Obecnie bowiem nie ma jeszcze możliwości ubiegania się o zezwolenia na pracę dla obywateli Wielkiej Brytanii. Procedura wydania zezwolenia trwa zazwyczaj kilka tygodni, a zatem do czasu jego uzyskania nie będzie możliwości zatrudnienia Brytyjczyka.

NA UZGODNIONYCH ZASADACH

Jeżeli porozumienie w sprawie brexitu zostanie przegłosowane przez parlament brytyjski, to okres przejściowy będzie również trwał do 31 grudnia 2020 r. (czyli w obu scenariuszach byłby on taki sam). Wielka Brytania będzie nadal traktowana jako państwo członkowskie, jednak bez prawa uczestnictwa w instytucjach i strukturach UE. Okres przejściowy byłby czasem, który UE oraz Wielka Brytania mogłyby wykorzystać na wykształcenie nowych zasad przepływu pracowników oraz ich pobytu.

Porozumienie umożliwi obywatelom Zjednoczonego Królestwa oraz państw członkowskich UE, w tym także członkom ich rodzin, dalsze, dożywotnie wykonywanie uprawnień wynikających z prawa UE - w tych przypadkach, gdy są one oparte na wyborach życiowych sprzed końca okresu przejściowego. Oznacza to m.in., że obywatele Wielkiej Brytanii lub państw członkowskich UE, korzystający z prawa pobytu na terytorium drugiej strony lub swobody przepływu pracowników zgodnie z prawem UE przed 31 grudnia 2020 r., będą mogli dożywotnio mieszkać, pracować lub uczyć się w UK lub danym państwie członkowskim na dotychczasowych warunkach.

Przejdzie obywatele obu stron oraz członkowie ich rodzin będą mogli nadal przebywać na terytorium drugiej strony porozumienia, na dotychczasowych zasadach, określonych przez dyrektywę 2004/38/WE (z 29 kwietnia

2004 r. w sprawie prawa obywateli Unii i członków ich rodzin do swobodnego przemieszczania się i pobytu na terytorium państw członkowskich), tj. będzie na nich ciążył jedynie obowiązek rejestracji pobytu. Państwa przyjmujące, np. Polska, będą jednak mogły narzucić na obywateli Wielkiej Brytanii oraz członków ich rodzin wymóg ubiegania się przez nich o „nowy status rezydencji”. Porozumienie określa szczegółowo warunki procedury jego uzyskania. Jednak na razie nie wiadomo jeszcze, czy Polska w tym scenariuszu zobowiąże obywateli Wielkiej Brytanii do ubiegania się o nowy status.

Na mocy porozumienia pracownikom w dalszym ciągu będzie przysługiwano również prawo do pracy na zasadach dotychczas obowiązujących. Osoby pochodzące z państw członkowskich UE oraz z Wielkiej Brytanii zachowają wszystkie prawa pracownicze przysługujące im na podstawie swobody przepływu pracowników i przepisów rozporządzenia 492/2011

(z 5 kwietnia 2011 r. w sprawie swobodnego przepływu pracowników wewnątrz Unii), co oznacza, że będą m.in. nadal chronieni przed dyskryminacją ze względu na przynależność państwową w zakresie zatrudniania, wynagrodzenia oraz innych warunków pracy.

W porozumieniu brexitowym przewidziano także, że państwa członkowskie porozumieją się w kwestii wzajemnego przepływu pracowników i ich pobytu po okresie przejściowym. Na nowo będzie określona procedura formalna dotycząca regulowania stosunków między pracownikiem a pracodawcą. Być może systemy prawne obu stron porozumienia będą nakładały na pracowników obowiązek uzyskania stosownych zezwoleń na pracę lub na pobyt czasowy. Jednak na obecnym etapie jeszcze nie wiadomo, jakie będą zasady zatrudniania Brytyjczyków po okresie przejściowym.

W razie twardego brexitu w praktyce kłopotliwe może być zatrudnienie Brytyjczyków zaraz po brexicie. Obecnie bowiem nie ma jeszcze możliwości ubiegania się o zezwolenia na pracę dla obywateli Wielkiej Brytanii. Procedura wydania zezwolenia trwa zazwyczaj kilka tygodni, a zatem do czasu jego uzyskania nie będzie możliwości zatrudnienia Brytyjczyka.

Kalendarium możliwych wydarzeń

► **29 marca 2019 r.**
Jutro brexitu nie będzie.

► **12 kwietnia 2019 r.**
Do tego dnia Wielka Brytania otrzymała tymczasowe przedłużenie członkostwa w UE.

► **22 maja 2019 r.**
Członkostwo Wielkiej Brytanii w UE może zostać wydłużone jeszcze do tego dnia, o ile brytyjski parlament przyjmie w tym tygodniu porozumienie wyjściowe firmowane przez premier May (na dzień zamknięcia wydania to nie nastąpiło).

Uwaga! Bruksela nie wykluczyła możliwości przesunięcia brexitu jeszcze bardziej, o ile Brytyjczycy zorganizują u siebie eurowybory. Czekają też na plan B, w razie gdyby brytyjski parlament nie przyjął porozumienia wyjściowego. Jeżeli go nie będzie, to 12 kwietnia dojdzie do twardego brexitu.