

PORADNIK GAZETY PRAWNEJ

UKAZUJE SIĘ OD 1995 ROKU

ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW – REWOLUCYJNE ZMIANY

- Nowe pozwolenie na pracę sezonową
- Zmiany w zatrudnianiu na podstawie tzw. procedury oświadczeniowej
- Dodatkowe obowiązki pracodawców
- Nowe przesłanki odmowy wydania zezwolenia na pracę

INDEKS 331783



ISSN 1234-5695





Rozmowa
z **Ryszardem Pieńkowskim**
właścicielem grupy INFOR

Obecny na rynku od 30 lat INFOR to marka, której misją jest szybkość i innowacja. Hasło, które Pan promuje, to: „Zawsze na czas!”. Dlaczego dla księgowych i kadrowych właśnie czas jest najważniejszy?

Zawód księgowego kojarzy się z zamięłowaniem do porządku, systematycznością, ale także – a może nawet przede wszystkim – z doskonałą znajomością prawa. Księgowe i kadrowe po prostu muszą być na bieżąco ze zmieniającymi się przepisami, bo tego wymaga ich zawód. Co więcej, niezajomość prawa oraz najnowszych jego interpretacji niesie ze sobą poważne konsekwencje karnoskarbowe, zarówno dla samych księgowych czy kadrowych, jak i dla firm, które korzystają z ich usług.

Tworząc 30 lat temu INFOR, postawiłem na czas i szybkość dostarczenia informacji i okazało się, że intuicyjnie trafiłem w sedno. INFOR był wtedy jedyną firmą na rynku, która z dnia na dzień dostarczała informacji o zmieniającym się prawie. Na początku powstało Prawo Rzemieślnika, potem Prawo Przedsiębiorcy, ale kiedy okazało się, że właściciele firm przekazują nasze czasopisma swoim księgowym, bezpośrednio do nich skierowaliśmy naszą ofertę. Postawiłem na prostą, błyskawiczną informację – to zawsze był fundament mojej firmy.

W jaki sposób INFOR daje swoim Klientom pewność, że zawsze są na czasie?

Dziś szybkość przekazywania informacji zapewniają internet oraz aplikacje mobilne. Dlatego oferujemy naszym Klientom bezpłatny INFORorganizer z aktualnościami, aplikacje mobilne, dedykowane newslettery oraz webinaria. Ale przede wszystkim nasz produkt flagowy – INFORLEX, który jest kompletną bazą wiedzy zawierającą nie tylko aktualności, ale także porady, artykuły, akty prawne czy komentarze.

Bogata oferta produktów INFOR-u to także wyjście naprzeciw różnym potrzebom i preferencjom Klientów w sposobie zdobywania wiedzy czy dokształcania się. W czym Klienci INFOR-u mogą wybierać?

Polecam oczywiście INFORLEX-a, który jest dostępny w wersji dla rynku firm oraz rynku sektora finansów publicznych, portale internetowe, w tym największy, bezpłatny Infor.pl, znajdujący się w pierwszej piątce witryn Biznes, finanse, prawo pod względem liczby użytkowników. Dla osób ceniących poradnictwo mamy czasopisma, m.in. Monitor Księgowego, Monitor Prawa Pracy i Ubezpieczeń, Serwis PP, Biuletyn VAT, Personel i Zarządzanie oraz skierowane do pracowników sfery budżetowej Rachunkowość Budżetową, Poradnik Rachunkowości Budżetowej i Gazetę Samorządu i Administracji.

Wydajemy także dużo książek oraz komentarzy. Obecnie największym powodzeniem cieszą się nasze komentarze do ustawy o VAT oraz do ustawy o finansach publicznych. Poza tym mamy bardzo dobrze postrzeganą w branży, niezależną i nie zawaham się powiedzieć – opiniotwórczą – gazetę codzienną, czyli Dziennik Gazetę Prawną, i to jest nasz absolutny wyróżnik na tle konkurencji.

Cyklicznie organizujemy dla księgowych i kadrowych szkolenia stacjonarne z najlepszymi ekspertami, a Klientom, którzy wolą się szkolić w wybranym przez siebie miejscu i czasie, oferujemy Wideoakademię. To tu gromadzimy nagrania naszych najlepszych szkoleń i webinarów, które uzupełniamy materiałami szkoleniowymi, artykułami, poradami, przepisami prawnymi, formularzami itp. Po zaliczeniu testu każdy uczestnik szkolenia może zdobyć certyfikat potwierdzający zdobytą wiedzę.





Dlaczego warto wybierać produkty INFOR-u w wersji Premium lub Superpremium?

Bogatsze wersje naszych produktów polecam Klientom, którzy mają większą liczbę pracowników, są bardziej wymagający lub po prostu chcą bardziej komfortowo funkcjonować w zawodzie. Podstawowa oferta może być bowiem wzbogacona o dostęp do Wideoakademii, webinarów, teleporadni, platform internetowych IFK i IRB lub elektronicznego wydania Dziennika Gazety Prawnej. Wydawane przez nas książki są też wzbogacane np. wideoszkoleniami na pendrivie. Cieszy nas, że Klienci chętnie z tych propozycji korzystają.

W INFOR prace nad nowymi produktami stale trwają. Najlepsze z nich, dopracowane pod okiem księgowych i kadrowych, którzy zapraszani są do udziału w badaniach nowych produktów, trafiają na rynek. Zdarza się, że te pomysły są powielane – w lepszej lub gorszej formie – przez konkurencję. Jak Pan na to reaguje?

Naśladownictwo to naturalna sprawa. Biznes to świat naśladowców. Ja też się inspiruję innymi, dlatego nie mam o to pretensji, pod warunkiem że jest to kopiowanie twórcze. My też stale obserwujemy zagraniczne benchmarki i najlepsze pomysły przedstawiamy do oceny grupie księgowych lub kadrowych. To oni najlepiej wiedzą, czy dane rozwiązanie przyda im się w pracy czy nie i czy warto w nie inwestować. Ja z natury jestem eksperymentatorem, uwielbiam nowe pomysły, wciąż coś zmieniam, ulepszam. Daje mi to ogromną frajdę.

Jak Pan sądzi, czy w najbliższym czasie potrzeby księgowych i kadrowych będą się radykalnie zmieniać? W jaki sposób INFOR będzie je spełniać?

Na pewno nie zmieni się to, że księgowi i kadrowi będą chcieli mieć szybki dostęp do profesjonalnej wiedzy. Czyli potrzeba zawodowego bezpieczeństwa na pewno się nie zmieni. Świat się jednak zmienia, coraz młodszy ludzie wchodzi do zawodu, a oni mają swoje preferencje. Do nich będziemy dostosowywać nasze produkty.

Na pewno jednak nie zapomnimy o tych, którzy są już dłużej w zawodzie i mają swoje przyzwyczajenia. Ogromnie ich szanuję, bo to dla nich zbudowałem firmę. Miałem nawet pomysł, aby przed wejściem do siedziby INFOR-u ustawić Pomnik Księgowego, ale ostatecznie nic z tego nie wyszło. Zrealizowaliśmy za to inny mój projekt, czyli konkurs na Księgowego Roku. Organizowaliśmy go przez wiele lat wspólnie ze Stowarzyszeniem Księgowych w Polsce oraz producentami branżowego oprogramowania. Nagradzaliśmy w nim najlepszych finansistów w Polsce oraz promowaliśmy ich jako liczących się partnerów w zarządzaniu przedsiębiorstwami. Konkurs cieszył się dużą popularnością i prestiżem.

Swoją szacunek do księgowych wyraziłem też kilkanaście lat temu podczas uroczystości rocznicowej w Sali Kongresowej. Zapowiedziałem wtedy zmierzch papieru i przejście INFOR-u na elektronikę. Po uroczystości napisała do mnie jedna z Klientek z prośbą, by nie rezygnować z papierowych czasopism, bo się do nich przyzwyczaiła. Obiecałem jej wtedy, że choćby ona jedna chciała mieć czasopismo papierowe, to je dostanie.

Mogę Państwa zapewnić, że cały czas uważnie śledzimy trendy i trzymamy rękę na pulsie zmian. Od 30 lat odpowiadamy na potrzeby księgowych i kadrowych i mam nadzieję, że będziemy to robić przez kolejne 30 lat. Nie zmieni się na pewno jedno – INFOR zawsze będzie źródłem profesjonalnej wiedzy przekazanej na czas.

Dziękuję za rozmowę.

Spis treści

1. PRZYJAZD I POBYT CUDZOZIEMCÓW W POLSCE	7
1.1. Wjazd i pobyt w Polsce obywateli Unii Europejskiej	7
1.1.1. Pobyt powyżej 3 miesięcy	8
1.1.2. Prawo stałego pobytu	8
1.2. Przyjazd i pobyt w Polsce obywateli państw trzecich	8
1.2.1. Ruch bezwizowy	8
1.2.2. Ruch bezwizowy dla obywateli Ukrainy	9
1.2.3. Wizy	9
1.2.4. Procedura ubiegania się o wizy krajowe i wizy Schengen	10
1.2.5. Wizy wydawane w celu wykonywania pracy	10
1.3. Zezwolenia pobytowe	11
1.3.1. Zezwolenie na pobyt czasowy	11
1.3.2. Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę	25
1.3.3. Zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji	25
1.3.4. Zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy przez cudzoziemca delegowanego przez pracodawcę zagranicznego na terytorium RP	25
1.3.5. Zezwolenie na pobyt czasowy w celu prowadzenia badań naukowych	26
1.3.6. Zezwolenie na pobyt stały	26
1.3.7. Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego WE	26
1.3.8. Karta pobytu	26
1.4. Obowiązek weryfikowania przez pracodawcę legalności pobytu cudzoziemca, któremu powierza pracę	26
1.5. Podsumowanie	27
2. PODEJMOWANIE PRACY PRZEZ CUDZOZIEMCÓW	27
2.1. Praca cudzoziemców na terenie Polski	27
2.2. Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę	28
2.3. Obywatele państw sąsiadujących z Polską	30
2.4. Zmiany w procedurze oświadczeniowej wchodzące w życie 1 stycznia 2018 r.	32
2.5. Zezwolenia na pracę	33
2.5.1. Rodzaje zezwoleń na pracę – warunki uzyskania	33
2.5.2. Rejestr pracy cudzoziemców	43
2.5.3. Obowiązki pracodawcy w związku z wydaniem zezwolenia na pracę	43
2.6. Podsumowanie	44
3. ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW W POLSCE – REZYDENCJA PODATKOWA PRACOWNIKA Z ZAGRANICY	44
3.1. Obowiązek podatkowy	45
3.1.1. Nieograniczony obowiązek podatkowy	45
3.1.2. Ograniczony obowiązek podatkowy	45
3.2. Miejsce zamieszkania	46
3.2.1. Konflikt rezydencji	47
3.2.2. Umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania	47
3.2.3. Rozstrzyganie kwestii miejsca zamieszkania na gruncie umów o unikaniu podwójnego opodatkowania	48
3.2.4. Rola płatnika w ustalaniu miejsca zamieszkania	50
3.3. Podsumowanie	50
4. OPODATKOWANIE DOCHODÓW PRACOWNIKÓW Z ZAGRANICY	50
4.1. Cudzoziemcy mający miejsce zamieszkania w Polsce (polscy rezydenci)	52
4.2. Podsumowanie	57
5. WYKONYWANIE W POLSCE PRACY PRZEZ INNE OSOBY NIŻ PRACOWNICY	58
5.1. Wolny zawód i inna samodzielna działalność	58
5.2. Członkowie rad nadzorczych	60
5.3. Artysci i sportowcy	60
5.4. Studenci	61
5.5. Profesorowie	62
5.6. Pracownicy państwowi	62

5.7. Zasady opodatkowania dochodów z działalności gospodarczej	63
5.8. Podsumowanie	64
6. OBOWIĄZKI POLSKIEGO PŁATNIKA	64
6.1. Praca najemna	64
6.2. Ryczałt dla osób z ograniczonym obowiązkiem podatkowym (IFT-1R)	65
6.3. Prawo złożenia zeznania rocznego przez cudzoziemca, któremu płatnik pobrał zryczałtowany podatek dochodowy	67
6.4. Certyfikat rezydencji	68
6.5. Obowiązek złożenia zeznania przez cudzoziemców	69
6.6. Praca nierezydenta na rzecz zagranicznego podmiotu	70
6.7. Samoopodatkowanie nierezydenta	71
6.8. Podsumowanie	71
7. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE CUDZOZIEMCÓW PRACUJĄCYCH W POLSCE	72
7.1. Ogólne zasady koordynacji ubezpieczeń wewnątrz Unii Europejskiej	72
7.1.1. Zasada jednego ustawodawstwa	73
7.1.2. Zasada równego traktowania	73
7.1.3. Zasada sumowania okresów ubezpieczenia, zatrudnienia i zamieszkania	74
7.1.4. Zasada zachowania praw nabytych	75
7.2. Umowy z państwami trzecimi	76
7.2.1. Dwustronne umowy a przepisy unijne	77
7.2.2. Obowiązujące umowy o zabezpieczeniu społecznym	77
7.3. Podsumowanie	77
8. DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW Z UE DO POLSKI I CUDZOZIEMCÓW DO KRAJÓW UE – USTALENIE WŁAŚCIWEGO USTAWODAWSTWA W ZAKRESIE UBEZPIECZEŃ	78
8.1. Pracownicy delegowani	78
8.1.1. Formularz A1	78
8.1.2. Zawieranie porozumień szczególnych	81
8.1.3. Zakończenie oddelegowania	83
8.2. Obowiązki pracodawcy	83
8.2.1. Obowiązki zgłoszeniowe	83
8.2.2. Przejęcie obowiązków płatnika	83
8.3. Podsumowanie	84
9. USTALENIE WŁAŚCIWEGO USTAWODAWSTWA UBEZPIECZENIOWEGO W STOSUNKU DO PRACOWNIKÓW WYKONUJĄCYCH PRACĘ JEDNOCZEŚNIE NA TERENIE KILKU PAŃSTW UE	84
9.1. Normalne wykonywanie pracy w dwóch lub kilku państwach członkowskich	85
9.2. Praca o charakterze marginalnym	86
9.3. Znaczna część pracy	87
9.4. Niewykonywanie znacznej części pracy w kraju a właściwe ustawodawstwo	87
9.5. Pracownicy transportu międzynarodowego	89
9.6. Członkowie załóg lotniczych	90
9.7. Obowiązki płatników	90
9.8. Podsumowanie	91
10. UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE CUDZOZIEMCÓW PROWADZĄCYCH DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ W POLSCE I INNYCH PAŃSTWACH UE	91
10.1. Prowadzenie działalności gospodarczej przez cudzoziemców w Polsce	91
10.1.1. Samodelegowanie przedsiębiorcy	91
10.1.2. Prowadzenie znacznej części działalności w państwie dotychczasowym	92
10.1.3. Działalność „podobna”	93
10.2. Prowadzenie działalności jednocześnie w kilku państwach	93
10.2.1. Znaczna część pracy wykonywanej na własny rachunek	94
10.2.2. Centrum zainteresowania dla działalności	94
10.3. Zbieg tytułów do ubezpieczeń	95
10.4. Podleganie przez nierezydentów ubezpieczeniom w Polsce	95
10.5. Obywatele państw trzecich (rozporządzenie 1231/2010)	96
10.6. Podsumowanie	96
NOWOŚCI WYDAWNICZE	97
PIP i ZUS – kontrole u pracodawcy	97

Zatrudnianie cudzoziemców – rewolucyjne zmiany

1. Przyjazd i pobyt cudzoziemców w Polsce

Z rekordowo niskim poziomem bezrobocia Polska staje się atrakcyjnym rynkiem pracy, szczególnie dla osób z Ukrainy. W 2016 r. przedsiębiorcy zarejestrowali niemal 1,4 mln oświadczeń o zamiarze zatrudnienia cudzoziemca (ponad 97% dotyczy osób z Ukrainy). W wielu branżach coraz trudniej znaleźć pracowników z Polski, dlatego pracodawcy coraz częściej stają przed koniecznością zatrudnienia cudzoziemca.

Należy jednak brać pod uwagę to, że zatrudnienie osoby z innego państwa, szczególnie spoza Unii Europejskiej, jest znacznie bardziej skomplikowane i czasochłonne niż zatrudnienie Polaka. Dlatego mamy nadzieję, że niniejszy Poradnik przeprowadzi Państwa przez cały proces zatrudnienia cudzoziemca: jego przyjazd i pobyt, podjęcie pracy (zezwolenie na pracę, procedury uproszczone), obowiązki podatkowe i ubezpieczeniowe. Przedstawiamy też najnowsze zmiany w przepisach regulujących zatrudnianie cudzoziemców, które będą obowiązywały od 2018 r.

Zgodnie z ustawą z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (j.t. Dz.U. z 2016 r. poz. 1990, z późn. zm.) za cudzoziemca uważa się każdą osobę, która nie posiada polskiego obywatelstwa (art. 3 pkt 2). Jednak – nie tylko na potrzeby niniejszego Poradnika – cudzoziemców trzeba podzielić na dwie grupy. Jedną będą stanowili obywatele Unii Europejskiej (oraz Europejskiego Obszaru Gospodarczego – EOG, czyli Islandii, Norwegii, Liechtensteinu, a także Szwajcarii), gdyż w ich przypadku mamy daleko idące ułatwienia i brak barier, jeżeli chodzi o przyjazd, pobyt i podejmowanie pracy w Polsce.

Drugą grupę stanowią obywatele państw trzecich (spoza UE i EOG). W ich przypadku procedury są dużo bardziej skomplikowane. Znacznie więcej obowiązków czeka też pracodawców. Sam przyjazd takiej osoby do Polski w większości przypadków będzie uzależniony od uzyskania wizy przez cudzoziemca.

Zaczynamy więc od przedstawienia, kiedy cudzoziemiec może przyjechać do Polski i w niej przebywać, jakie dokumenty musi w tym celu uzyskać oraz jaka jest rola i obowiązki pracodawcy w związku z legalizacją pobytu zatrudnionego cudzoziemca na terytorium Polski.

1.1. Wjazd i pobyt w Polsce obywateli Unii Europejskiej

Jedną z zasad, na których opiera się Unia Europejska, jest zasada przepływu osób wewnątrz Wspólnoty (art. 20 ust. 2 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej). Oznacza to, że osoba mieszkająca w jednym z państw UE może swobodnie przemieszczać się po terytorium Wspólnoty i przebywać na terytorium innego państwa do 3 miesięcy. Dłuższy pobyt musi być uzasadniony np. faktem wykonywania pracy.

Zasadę tę implementuje do polskich przepisów ustawa z 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 (j.t. Dz.U. z 2017 r. poz. 900) wraz z aktami wykonawczymi. Zgodnie z jej przepisami obywatele Unii mogą przebywać w Polsce przez okres do 3 miesięcy bez konieczności spełniania jakichkolwiek warunków pobytu (do 6 miesięcy może przebywać osoba, która poszukuje pracy, a po upływie tego okresu może nadal przebywać w Polsce, jeśli wykaże, że aktywnie kontynuuje poszukiwanie pracy i ma rzeczywiste szanse na zatrudnienie).

Przyjazd cudzoziemca z Unii Europejskiej i pobyt nieprzekraczający 3 miesięcy nie wymaga więc spełnienia jakichkolwiek wymogów. Dłuższy pobyt musi być uzasadniony, czyli obywatel UE musi mieć powód, żeby przebywać w Polsce dłużej. Może to być fakt poszukiwania pracy. W praktyce przepis ten ma raczej charakter formalny: z jednej strony obywatel UE przyjeżdżający do Polski nie musi nigdzie rejestrować faktu przyjazdu (nie można zatem ustalić, czy i kiedy upłynął ten 3-miesięczny okres), z drugiej – trudno wskazać organy państwa, które miałyby weryfikować, czy obywatel UE nie przebywa w Polsce dłużej niż wskazany okres.

1.1.1. Pobyt powyżej 3 miesięcy

Dłuższy pobyt w naszym kraju obywatela innego państwa UE musi być uzasadniony i wymaga zarejestrowania. Organem rejestrującym jest wojewoda właściwy ze względu na miejsce pobytu obywatela innego państwa UE.

Obywatelowi UE przysługuje prawo pobytu przez okres dłuższy niż 3 miesiące, w przypadku gdy spełnia jeden z następujących warunków:

- jest pracownikiem lub osobą pracującą na własny rachunek na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- posiada wystarczające środki finansowe do utrzymania siebie i członków rodziny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, tak aby nie stanowić obciążenia dla pomocy społecznej, oraz jest objęty powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym (bądź uprawnionym do świadczeń z ubezpieczenia zdrowotnego);
- studiuje lub odbywa szkolenie zawodowe w Rzeczypospolitej Polskiej oraz posiada wystarczające środki finansowe i jest objęty ubezpieczeniem zdrowotnym;
- jest małżonkiem obywatela polskiego.

Podsumowując, obywatel UE najpóźniej z upływem 3 miesięcy pobytu na terytorium RP powinien zarejestrować fakt przebywania w Polsce, wskazując przyczynę uzasadniającą dłuższy pobyt. Rejestracji dokonuje się w urzędzie wojewódzkim. Niedopełnienie obowiązku rejestracji jest zagrożone karą grzywny.

Obowiązek zarejestrowania pobytu został nałożony na obywatela Unii. Pracodawca nie ma w tej kwestii żadnych obowiązków. Nie musi też sprawdzać, czy zatrudniony pracownik będący obywatelem UE dokonał rejestracji.

PRZYKŁAD 1

Polska firma zatrudnia na czas nieokreślony obywatela Hiszpanii. Jakie obowiązki musi spełnić pracownik w związku ze swoją pracą i pobytem w Polsce?

Obywatel Hiszpanii bez przeszkód może wjechać na terytorium Polski i podjąć pracę u polskiego pracodawcy. Jednak z upływem 3 miesięcy od przyjazdu powinien dopełnić obowiązku zarejestrowania swojego pobytu, wskazując przyczynę uzasadniającą pobyt na okres dłuższy niż 3 miesiące (może to być np. umowa o pracę).

Obywatel UE, który przestał być pracownikiem lub osobą pracującą na własny rachunek, zachowuje prawo pobytu przysługujące pracownikowi lub osobie pracującej na własny rachunek w następujących przypadkach:

- nieświadczenia pracy lub niewykonywania innej działalności zarobkowej we własnym imieniu i na własny rachunek wskutek okresowej niezdolności do pracy z powodu choroby lub wypadku,
- niezamierzonego bezrobocia wynikającego z rejestru bezrobotnych prowadzonego przez powiatowy urząd pracy,
- podjęcia kształcenia lub szkolenia zawodowego.

1.1.2. Prawo stałego pobytu

Po upływie 5 lat nieprzerwanego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywatel UE nabywa prawo stałego pobytu.

Mimo że ustawa o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin jest dość obszerna, jednak w praktyce należy uznać, że przyjazd i pobyt obywatela UE związany z zatrudnieniem w Polsce nie podlega żadnym ograniczeniom, nie nakłada też żadnych obowiązków na pracodawcę, który zatrudnia cudzoziemca.

1.2. Przyjazd i pobyt w Polsce obywateli państw trzecich

W przypadku obywateli państw trzecich sytuacja jest bardziej skomplikowana, ponieważ przekroczenie granicy i przebywanie na terytorium Polski jest uzależnione od posiadania przez cudzoziemca wizy (lub innego dokumentu pobyтового). Wyjątkiem są obywatele państw, z którymi obowiązuje Polskę ruch bezwizowy (m.in. obywatele Albanii, Argentyny, Australii, Brazylii, Izraela, Japonii, Kanady, Korei Południowej, Meksyku, USA, Ukrainy, Mołdawii – listę państw, których obywatele mogą podróżować do Polski bez wiz, można znaleźć m.in. na stronie MSZ: http://www.msz.gov.pl/pl/informacje_konsularne/przyjazd_do_polski/lista_panstw/).

1.2.1. Ruch bezwizowy

Całkowity pobyt na terytorium wszystkich państw członkowskich obszaru Schengen (w tym Polski) bez konieczności uzyskania wizy nie może przekroczyć 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu.

W trakcie pobytu bez konieczności uzyskania wizy cudzoziemiec powinien spełniać następujące warunki:

- posiadać ważny dokument podróży (w przypadku niektórych państw wymagany jest paszport biometryczny),
- potrafić uzasadnić cel i warunki planowanego pobytu oraz
- posiadać wystarczające środki utrzymania lub możliwość ich uzyskania zgodnie z prawem,
- nie być uważanym za osobę stanowiącą zagrożenie dla porządku publicznego, bezpieczeństwa wewnętrznego, zdrowia publicznego lub stosunków międzynarodowych żadnego z państw członkowskich (w szczególności nie może to być osoba, wobec której dokonano wpisu do celów odmowy wjazdu w krajowych bazach danych państw członkowskich).

1.2.2. Ruch bezwizowy dla obywateli Ukrainy

Od 11 czerwca 2017 r. obywatele Ukrainy posiadający ważne paszporty biometryczne i spełniający inne warunki wjazdu określone w odrębnych przepisach zostali zwolnieni z obowiązku posiadania wizy przy przekraczaniu granic zewnętrznych, gdy ich całkowity pobyt nie przekroczy 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu (liberalizacja ta nie dotyczy wjazdu do Wielkiej Brytanii i Irlandii). Należy pamiętać, że do tego okresu wliczane są również wcześniejsze pobyty krótkoterminowe cudzoziemca, np. na podstawie uprzednio posiadanej wizy Schengen (również sprzed 11 czerwca 2017 r.). Zgodnie z regulacjami unijnymi wszystkie pobyty krótkoterminowe są sumowane.

! UWAGA!

Procedura wizowa nadal jest wymagana, gdy nie można wjechać do Polski w ramach ruchu bezwizowego, np. gdy okres pracy i pobytu w Polsce będzie dłuższy niż 90 dni.

Zniesienie obowiązku wizowego nie oznacza zwolnienia z konieczności spełnienia pozostałych warunków wjazdu, o których wspomniano wcześniej (patrz pkt 1.2.1. **Ruch bezwizowy**): obywatele Ukrainy muszą m.in. posiadać ważny paszport biometryczny oraz uzasadnić cel i warunki planowanego pobytu.

Obywatele Ukrainy przekraczający granicę w ruchu bezwizowym mogą wykonywać pracę na terytorium Polski pod warunkiem posiadania odpowiednich dokumentów do realizacji tego celu, np. oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy lub odpowiedniego zezwolenia na pracę (o tych procedurach napiszemy w dalszej części Poradnika – patrz rozdział 2. **Podejmowanie pracy przez cudzoziemców**).

Wprowadzenie ruchu bezwizowego dla obywateli Ukrainy jest konsekwencją wejścia w życie rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2017/850 z 17 maja 2017 r. zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 539/2001 wymieniające państwa trzecie, których obywatele muszą posiadać wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych, oraz te, których obywatele są zwolnieni z tego wymogu (Dz.U. UE L 133 z 22 maja 2017 r.).

1.2.3. Wizy

Jeżeli cudzoziemiec nie może wjechać na terytorium Polski w ramach ruchu bezwizowego, to przekroczenie granicy będzie wymagało uzyskania przez niego wizy.

Cudzoziemiec może wjechać do Polski na podstawie:

- 1) **wizy Schengen** (oznaczonej symbolem C) – wydawanej, gdy planowany pobyt na terytorium państw członkowskich obszaru Schengen nie przekracza 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu. Wiza Schengen uprawnia cudzoziemca do pobytu na terytorium państwa docelowego oraz poruszania się po całym obszarze wchodzącym w skład strefy Schengen. Wniosek o jej wydanie powinien być skierowany do konsula tego państwa, które jest celem pobytu cudzoziemca. Wniosek jest rozpatrywany i decyzja w jego sprawie jest podejmowana przez konsulat właściwego państwa członkowskiego, w którego obszarze właściwości legalnie mieszka osoba ubiegająca się o wizę. Warto pamiętać, że do strefy Schengen nie należą takie państwa, jak Wielka Brytania i Irlandia;
- 2) **wizy krajowej** (tj. długoterminowej – oznaczonej symbolem D), która uprawnia do wjazdu i ciągłego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub kilku pobytów następujących po sobie, trwających łącznie dłużej niż 90 dni; okres ważności wizy krajowej nie może przekroczyć roku. Wiza krajowa uprawnia również do przebywania w strefie Schengen do 90 dni w każdym okresie 180-dniowym, bez konieczności uzyskiwania wiz od organów poszczególnych państw członkowskich strefy Schengen. Taki pobyt w strefie Schengen jest możliwy wyłącznie w celach turystycznych. Jeżeli więc cudzoziemiec udaje się do innego państwa w celu wykonywania pracy, to musi uzyskać wizę Schengen.

Wizy (oraz dokumenty pobytowe) wydane przez jedno z państw strefy Schengen uprawniają także do przemieszczania się po terytorium innych państw członkowskich tego obszaru (w tym Polski) przez okres nieprzekraczający 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu. Jest to jednak możliwe wyłącznie w celach turystycznych.

Oba rodzaje wiz dają cudzoziemcowi podobne uprawnienia, jeżeli chodzi o pobyt w Polsce i przemieszczanie się po obszarze Schengen. Wizy wydaje konsul RP.

Jeżeli powodem, dla którego cudzoziemiec stara się o wydanie wizy, jest fakt wykonywania na terytorium Polski pracy, wówczas w celu uzyskania wizy cudzoziemiec musi posiadać zezwolenie na pracę (jeżeli jest ono wymagane) bądź oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia mu pracy (w sytuacji gdy zezwolenie na pracę nie jest wymagane).

Cel wydania wizy wskazywany jest na naklejce wizowej. Wiza wydana w celach pracy może mieć oznaczenie:

- „04” – prowadzenie działalności gospodarczej,
- „05” – wykonywanie pracy przez cudzoziemca w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy,
- „06” – wykonywanie pracy na podstawie dokumentów innych niż oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, np. zezwolenie na pracę.

1.2.4. Procedura ubiegania się o wizy krajowe i wizy Schengen

Cudzoziemiec ubiegający się o wydanie wizy musi złożyć w konsulacie następujące dokumenty:

- wypełniony i podpisany wniosek wizowy (niektóre konsulaty wymagają zarejestrowania wniosku wizowego poprzez aplikację e-Konsulat: <https://secure.e-konsulat.gov.pl/default.aspx>);
- dokument podróży (najczęściej jest to paszport, w niektórych przypadkach dowód osobisty);
- dowód wniesienia opłaty wizowej (jej wysokość waha się pomiędzy 0 a 70 euro, w zależności od rodzaju wizy i obywatelstwa osoby ubiegającej się o wizę; opłatę konsularną należy uiścić przed złożeniem wniosku o wydanie wizy; opłata ta nie jest zwracana w wypadku odmowy wydania wizy);
- dowód posiadania odpowiedniego, ważnego podróznego ubezpieczenia medycznego na kwotę co najmniej 30 000 euro lub w przypadku wizy krajowej – innego ubezpieczenia zdrowotnego wydanego przez odpowiednią instytucję w Polsce (np. dowód opłacenia dobrowolnego ubezpieczenia zdrowotnego w NFZ); w razie gdy cudzoziemiec posiada ubezpieczenie wydane w związku z wykonywaniem legalnej pracy, wymóg dotyczący posiadania ubezpieczenia medycznego (w wypadku ubiegania się zarówno o wizę krajową, jak i o wizę Schengen) można uznać za spełniony;
- dokumenty uzupełniające potwierdzające:
 - a) cel wjazdu,
 - b) posiadanie środków utrzymania na wjazd, pobyt i wyjazd z terytorium Schengen lub Polski,
 - c) w przypadku wizy Schengen – posiadanie zakwaterowania,
 - d) w przypadku wizy Schengen – gotowość do opuszczenia terytorium Schengen po upływie terminu ważności wizy,
 - e) inne okoliczności podane we wniosku;

rodzaj oraz liczba dokumentów uzupełniających mogą się różnić w zależności od urzędu konsularnego.

Czas oczekiwania na wizę jest różny w zależności od kraju, którego obywatele ubiegają się o taki dokument. Przykładowo w wypadku Rosji i Ukrainy na wizę czeka się do 5 dni. W przypadku innych krajów czas oczekiwania może być dłuższy.

1.2.5. Wizy wydawane w celu wykonywania pracy

Jeśli cudzoziemiec ubiega się o wizę w celu wykonywania pracy, musi dodatkowo przedstawić:

- zezwolenie na pracę w Polsce,
- pisemne oświadczenie pracodawcy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, jeżeli zezwolenie na pracę nie jest wymagane (o tych dokumentach piszemy w rozdziale 2. **Podejmowanie pracy przez cudzoziemców**).

Wizy uzyskiwane w celu wykonywania pracy wydaje się na okres pobytu, który odpowiada okresowi wskazanemu w zezwoleniu lub oświadczeniu, nie dłuższy jednak niż przewidziany dla danego typu wizy.

W przypadku wizy wydawanej w celu wykonywania pracy na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi okres pobytu, na który wydaje się wizę, nie może być dłuższy niż 6 miesięcy w okresie 12 miesięcy liczącym od dnia pierwszego wjazdu cudzoziemcy do Polski.

PRZYKŁAD 2

Obywatel Ukrainy, mieszkający we Lwowie, zamierza podjąć pracę u polskiego pracodawcy. Ponieważ okres pracy i pobytu w Polsce będzie dłuższy niż 90 dni, nie może on wjechać do Polski w ramach ruchu bezwizowego. W związku z zamiarem podjęcia pracy powinien uzyskać wizę. Jak wygląda procedura uzyskania przez niego wizy?

Cudzoziemiec powinien zebrać odpowiednie dokumenty, tj. zezwolenie na pracę bądź oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy. Następnie należy dokonać rejestracji w celu złożenia dokumentów w konsulacie.