

Swoboda przepływu pracowników i prawo pracy w kontekście zmian po brexicie

Karolina Schiffter
Partner w Kancelarii Raczkowski Paruch
14 listopada 2019 r.



Możliwe scenariusze

- **„DEAL”** - jeśli UK i UE ratyfikują umowę o wystąpieniu UK z UE przed 31 stycznia 2020 r., UK opuści UE 1 dnia następnego miesiąca na zasadach określonych w umowie (jeśli umowa zostanie ratyfikowana 31 stycznia 2020 r., Wielka Brytania opuści UE 1 lutego 2020 r.)
- **PRZEDŁUŻENIE CZŁONKOSTWA** - rząd UK może zawnioskować o dalsze przedłużenie członkostwa w UE, co wymaga akceptacji pozostałych państw członkowskich UE
- **„NO-DEAL”** – jeżeli umowa o wystąpieniu UK z UE nie zostanie ratyfikowana i członkostwo UK w UE nie zostanie przedłużone, UK opuści UE bez umowy z dniem 31 stycznia 2020 r.
- **BRAK BREXITU** – UK może jednostronnie uchylić art. 50 TUE (np. po wyborach lub drugim referendum) i tym samym brexit zostanie odwołany, UE nie musi zatwierdzać pozostania UK w UE



Jakich pracowników będzie dotyczył brexit?

- Obywateli brytyjskich zatrudnionych przez polskich pracodawców i wykonujących pracę w Polsce
- Obywateli polskich zatrudnionych przez brytyjskich pracodawców i wykonujących pracę w UK
- Pracowników delegowanych
 - z UK do Polski
 - z Polski do UK

Różne skutki brexitu w zależności od tego, czy nastąpi brexit umowny czy bezumowny!



Zatrudnienie obywateli UK w Polsce przed brexitem

- Zatrudnienie przez polskiego pracodawcę – na zasadach identycznych jak dla obywateli polskich (zastosowanie ma polskie prawo pracy w całości)
- Obywatele UK nie potrzebują zezwoleń na pracę, wiz ani zezwoleń pobytowych
- Obywatele UK zobowiązani są zarejestrować swój pobyt w Polsce, jeżeli przekracza on 3 miesiące
- Uproszczone zasady legalizacji pobytu dla członków rodziny obywatela UE, którzy są także zwolnieni z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę

ANALOGICZNE ZASADY OBOWIĄZUJĄ OBYWATELII POLSKICH W UK



Delegowanie obywateli UK do Polski przed brexitem

- Złożenie oświadczenia o delegowaniu do PIP najpóźniej w pierwszym dniu oddelegowania
- Wyznaczenie osoby do kontaktów z PIP przebywającej w Polsce i posługującej się językiem polskim
- Przechowywanie dokumentów w Polsce, m.in. ewidencji czasu pracy, pasków płac i umowy z pracownikiem
- Zapewnienie minimalnych polskich warunków zatrudnienia (jeżeli są korzystniejsze):
 - minimalnego wynagrodzenia i wynagrodzenia za nadgodziny
 - norm czas pracy i urlopu wypoczynkowego
 - BHP
 - ochrony pracownic w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego
 - zatrudniania młodocianych
 - zasad równego traktowania
- Zaświadczenie A1



Delegowanie obywateli Polski do UK przed brexitem

- UK nie implementowała dyrektywy 96/71/WE - brak obowiązku zawiadomienia lokalnej inspekcji o delegowaniu do UK oraz obowiązku przechowywania dokumentów w UK
- Obowiązek zapewnienia minimalnych warunków zatrudnienia (jeżeli są korzystniejsze):
 - minimalnego wynagrodzenia i wynagrodzenia za nadgodziny
 - norm czas pracy i urlopu wypoczynkowego
 - BHP
 - ochrony pracownic w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego
 - zatrudniania młodocianych
 - zasad równego traktowania
- W przypadku wykazania ściślejszego związku z prawem brytyjskim, brytyjskie prawo pracy ma zastosowanie w całości
- Zaświadczenie A1



Konsekwencje brexitu umownego – informacje ogólne

- Okres przejściowy do 31 grudnia 2020 r. - UK nadal będzie w praktyce traktowana jak państwo członkowskie (bez prawa uczestniczenia w instytucjach UE)
- Okres przejściowy zapewni UE i UK niezbędny czas na wynegocjowanie przyszłych relacji, w tym zasad wzajemnego przepływu pracowników i ich pobytu
- Umowa gwarantuje obywatelom UE i UK oraz członkom ich rodzin, dalsze, dożywotnie wykonywanie uprawnień, wynikających z prawa UE opartych na wyborach życiowych sprzed końca okresu przejściowego
 - obywatele UE i UK, korzystający z prawa pobytu na terytorium drugiej strony lub swobody przepływu pracowników zgodnie z prawem UE przed 31 grudnia 2019 r., będą mogli dożywotnio mieszkać, pracować lub uczyć się w UK lub danym państwie członkowskim na dotychczasowych warunkach



Konsekwencje brexitu umownego – formalności imigracyjne

- Obywatele UE, którzy mieszkają w UK 31 grudnia 2020 r. (lub wcześniej), muszą ubiegać się o tzw. status osoby osiedlonej („*settlement status*”)
 - wniosek może być złożony online do 30 czerwca 2021 r.
 - uzyskanie statusu osoby osiedlonej pozwala na pobyt i pracę w UK po okresie przejściowym
- Obywatele UE, którzy przeprowadzą się do UK po 30 grudnia 2020 r., będą musieli spełnić wymogi brytyjskich przepisów imigracyjnych (planowane są nowe regulacje)
- Brak jeszcze przepisów prawnych regulujących pobyt w Polsce obywateli UK po okresie przejściowym



Konsekwencje no-deal brexit dla Brytyjczyków pracujących w Polsce

- Konsekwencje brexitu bezumownego uzależnione są od prawa pobytu w Polsce
 - Obywatele UK posiadający prawo pobytu w Polsce, tj. obywatel UK mieszkający i pracujący w Polsce w dniu brexitu krócej niż 5 lat
 - Obywatele UK posiadający prawo stałego pobytu w Polsce, tj. obywatel UK mieszkający i pracujący w Polsce w dniu brexitu dłużej niż 5 lat
 - Obywatele UK nieposiadający prawa pobytu w Polsce, tj. obywatel UK nie mieszkający w Polsce w dniu brexitu
- Trwające postępowania rejestracyjne obywateli UK i członków ich rodzi zostaną umorzone, jeśli nie zostaną zakończone przed brexitem



Konsekwencje no-deal brexit dla Brytyjczyków posiadający prawo pobytu w Polsce

- Zachowają oni prawo do pracy i pobytu w Polsce do 31 grudnia 2020 r.
- Zobowiązani są do złożenia wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy przed 31 grudnia 2020 r.
 - uproszczona procedura w przypadku osób posiadających zaświadczenie o rejestracji obywatela UE
- Otrzymają specjalne jednorazowe zezwolenie na pobyt czasowy „brexit” na okres 5 lat
 - upoważnia ono jego posiadacza do pracy w Polsce bez zezwolenia na pracę oraz do przebywania w Polsce w okresie ważności zezwolenia na pobyt
- Po upływie ważności zezwolenia na pobyt czasowy „brexit” obywatele UK będą musieli ubiegać się o zezwolenia na pobyt na zasadach obowiązujących obywateli państw trzecich



Konsekwencje no-deal brexit dla Brytyjczyków posiadający prawo stałego pobytu w Polsce

- Zachowają oni prawo do pracy i pobytu w Polsce do 31 grudnia 2020 r.
- Zobowiązani są do złożenia wniosku o zezwolenie na pobyt stały przed 31 grudnia 2020 r.
 - uproszczona procedura w przypadku osób posiadających zaświadczenie o rejestracji obywatela UE
- Otrzymają zezwolenie na pobyt stały na czas nieokreślony



Konsekwencje no-deal brexit dla Brytyjczyków nieposiadających prawa pobytu w Polsce

- Obywatele UK i członkowie ich rodzin przybywający do Polski po brexicie będą traktowani jak obywatele państw trzecich (brak okresu przejściowego)
- Wszyscy pracownicy z UK będą wymagali zezwolenia na pracę (chyba że obowiązuje zwolnienie z tego wymogu, np. absolwenci polskich studiów stacjonarnych)
- Obywatele UK będą mogli korzystać z ruchu bezwizowego na obszarze Schengen (do 90 dni w każdym 180-dniowym okresie); do przedłużenia pobytu w Polsce wymagana będzie wiza lub zezwolenie na pobyt



Konsekwencje no-deal brexit dla Polaków w UK

- Obywatele UE, którzy mieszkają w UK w dniu brexitu muszą ubiegać się o tzw. status osoby osiedlonej („*settlement status*”)
 - wniosek może być złożony online do 31 grudnia 2020 r.
 - uzyskanie statusu osoby osiedlonej pozwala na pobyt i pracę w UK po okresie przejściowym
- Obywatele UE, którzy przeprowadzą się do UK w okresie od dnia brexitu do 31 grudnia 2020 r. mogą przebywać i pracować w UK przez okres do trzech miesięcy
 - Jeśli chcą zostać dłużej, do 31 grudnia 2020 r. muszą złożyć wniosek o tzw. „*European Temporary Leave to Remain*”, który uprawnia do pobytu i pracy w UK przez 3 lata
- Obywatele UE, którzy przeprowadzą się do UK po 31 grudnia 2020 r., będą musieli spełnić wymogi brytyjskich przepisów imigracyjnych (planowane są nowe regulacje)



Konsekwencje brexitu – prawo pracy

- Brak zmian w zakresie stosowania przepisów prawa pracy w przypadku zatrudnienia na lokalnych umowach o pracę
- Brak regulacji dotyczących pracowników delegowanych po okresie przejściowym oraz w przypadku Brexitu bezumownego
- Brak regulacji dotyczących zaświadczeń A1 po okresie przejściowym oraz w przypadku Brexitu bezumownego





Karolina Schiffter

Partner w Raczkowski Paruch

Adwokat. Kieruje w Kancelarii ziałem imigracyjnym i Global Mobility. Koncentruje swoją praktykę na biznesowym prawie imigracyjnym i doradza klientom w zakresie relokacji pracowników do Polski, a także delegowania polskich pracowników za granicę. Prowadzi także sprawy w pozostałym zakresie prawa pracy. Cyklicznie publikuje artykuły, zarówno w gazetach codziennych (m.in. Gazeta Prawna, Rzeczpospolita, Puls Biznesu), jak również w czasopismach naukowych (do Monitora Prawa Pracy). Aktywnie uczestniczy w organizacjach międzynarodowych, m.in. AILA GMS (American Immigration Lawyer Association Global Mobility Section). Jest regularnie zapraszana jako prelegent na międzynarodowe konferencje. Posiada tytuł Master of German and Polish law i zdobyła pierwsze miejsce w 5 edycji konkursu Rising Stars Prawnicy - liderzy jutra 2016.

tel.: [22 380 42 50](tel:223804250)

mob.: [506745523](tel:506745523)

e-mail: karolina.schiffter@raczkowski.eu

www.raczkowski.eu