

Informacja na temat zmian Ustawy z 25 lipca 2002 r. nr 115 „O sytuacji prawnej cudzoziemców w Rosyjskiej Federacji, z uwzględnieniem zmian wprowadzonych dnia 19 maja 2010 r. obowiązujących od 1 lipca 2010 r.

Na wstępie należy wskazać na postanowienie Prezydenta FR z 19 lipca 2004 r. nr 928 ze zm., które stanowi, że Federalna Migracyjna Służba Rosji jest federalnym organem władzy wykonawczej, realizującym politykę państwową w sferze migracji, przestrzegania prawa, spełnia funkcje kontrolne, nadzoru i świadczenia państwowych usług w sferze migracji.

Ustawa o sytuacji prawnej cudzoziemców w Rosyjskiej Federacji reguluje sprawy zatrudnienia i pobytu cudzoziemców w FR oraz określa ich sytuację prawną jak również wzajemne stosunki z władzami FR różnego szczebla.

Zgodnie z zapisem zmienionego tekstu Ustawy okres czasowego pobytu cudzoziemca w FR określa wydana cudzoziemcowi wiza z wyłączeniem przypadków przewidzianych ustawą. Okres czasowego pobytu cudzoziemca przepisy określają na 90 dni z wyjątkami określonymi w ustawie i gdy występuje sytuacja uzyskania zgody właściwych władz na zamieszkanie czasowe. Nowym uregulowaniem ustawowym jest przyjęcie przez Federalny organ władzy wykonawczej w sferze migracji wniosku pracodawcy lub zamawiającego o zatrudnienie (lub przedłużenie zatrudnienia) cudzoziemca w charakterze wysokokwalifikowanego specjalisty. Decyzję w tym zakresie wydaje federalny organ władzy wykonawczej w zakresie migracji lub jego organ terytorialny.

Okres pobytu cudzoziemca zostaje przedłużony w sytuacji wydania mu pozwolenia na pracę lub patent bądź przedłużenia takiego zezwolenia lub patentu zgodnie z zapisami art. 13.1, 13.2 lub 13.3. Po ostatnich zmianach Ustawy odrębnie jest uregulowana kwestia pobytu cudzoziemców i zatrudnienia, którzy mają prawo wjazdu na terytorium FR bez wizen. Wyodrębnieni też są zatrudnieni wysokokwalifikowani specjaliści - cudzoziemcy zamieszkujący w FR na pobycie stałym.

Warunki nawiązania przez cudzoziemców stosunku pracy i swobody wyboru w tym zakresie zawarto w art. 13.1, 13.2 lub 13.3 ustawy. Obok dotychczasowej regulacji zasad zatrudniania pracowników-cudzoziemców Ustawa w ww. zmianach przepisów wprowadzono nową kategorię pracowników tzw. wysokokwalifikowanych specjalistów.

Co do zasady pracodawcą dla cudzoziemca może być osoba prawna lub fizyczna, która otrzymała zezwolenie na zatrudnienie cudzoziemca i zawarła z nim umowę o pracę. Pracodawcą może być też cudzoziemiec zarejestrowany jako indywidualny przedsiębiorca. To odnosi się również do zamawiających usługi na podstawie umów handlowych. W świetle obowiązujących przepisów Ustawy od 2002 r. pracodawca lub zamawiający mogą angażować cudzoziemców – pracowników tylko na podstawie zezwolenia właściwych władz na zatrudnienie zagranicznej siły roboczej w granicach limitów ustalanych przez Rząd FR na zatrudnienie cudzoziemców.

Wyłączenia w tym zakresie dotyczą:

- Cudzoziemców zamieszkałych na stałe w FR.
- Obywateli rosyjskich przesiedlających się do ojczyzny.
- Cudzoziemców dyplomatów.
- Pracowników zagranicznych osób prawnych (przedsiębiorców lub dostawców) prac montażowych lub serwisowych bądź wykonujących remonty pogwarancyjne urządzeń.
- Akredytowanych dziennikarzy.
- Uczących się w FR lub zatrudnionych studentów w okresie wakacji.
- Uczących się i pracujących.

- Zaproszonych do FR wykładowców z wyłączeniem wykładowców organizacji kościelnych.
- Jako nowum- pracowników akredytowanych w określonym trybie na terytorium FR przedstawicielstw zagranicznych osób prawnych, zarejestrowanych w FR w granicach liczbowych określonych w odrębnej umowie międzynarodowej na zasadzie wzajemności.

Wykonywanie pracy przez cudzoziemca dopuszczalne jest tylko w obrębie podmiotu RF, na terenie którego wydano zezwolenie na pracę jeśli szczególne przepisy nie wprowadzą doraźnie zmian do ustawy. Przepisy ustawy w przedmiocie zatrudnienia cudzoziemców wprowadzają też ograniczenia dostępu cudzoziemców do wykonywania niektórych prac (w administracji państwowej, wojsku itp.)

W odniesieniu do szerokiej kategorii pracowników-cudzoziemców w dalszym ciągu wyłącznie na wniosek pracodawcy lub usługodawcy wydawane są zaproszenia cudzoziemcom do wykonywania pracy przez federalny organ władzy wykonawczej w ramach limitów zatrudnienia cudzoziemców określanych przez Rząd FR na dany rok. Pracodawca lub usługodawca wraz z wnioskiem składa do władz federalnych wykonawczych zezwolenie na zatrudnienie przez niego cudzoziemców- pracowników oraz dokumenty na wydanie pozwolenia na pracę dla każdego pracownika. Zezwolenie może być wydane na czas trwania umowy o pracę lub cywilno – prawnej lecz nie dłużej niż na 1 rok.

Nowe zmiany ustawy dopuszczają możliwość przedłużenia terminu zezwolenia na zatrudnienie (nie wliczając go do corocznie określanych limitów zatrudnienia) zaś szczegółowo określa to art. 13.1. Dodatkowym uproszczeniem zapisów ustawy jest możliwość zatrudnienia cudzoziemca w ramach danego zezwolenia u innego pracodawcy pod warunkiem zgłoszenia w ciągu 15 dni rozwiązania umowy z dotychczasowym pracodawcą i w tym przypadku istnieje również możliwość przedłużenia zezwolenia na pracę również poza limitami rocznymi na zatrudnienie cudzoziemców.

Wszystkie omawiane szczególne przypadki wykonywania zatrudnienia przez odrębne kategorie cudzoziemców wprowadzono w zapisach art. 13.1, 13.2 i 13.3 ww. Ustawy.

Zgodnie nowymi przepisami pracodawcy lub usługodawcy mogą bez ww. określonych zezwoleń zatrudniać wysokokwalifikowanych specjalistów.

Zgodnie z definicją ustawową wysokokwalifikowanym specjalistą (dalej zwanym specjalistą) jest cudzoziemiec, posiadający doświadczenie zawodowe lub osiągnięcia w danej dziedzinie jeśli warunki jego zatrudnienia na terytorium FR zakładają osiągnięcie przez niego dochodu rocznego w wysokości nie mniejszej niż 2 miliony rubli. Przy czym do tej kategorii osób nie stosuje się limitów zezwolenia na pracę.

Pracodawcy lub Usługodawcy sami i na własne ryzyko dokonują oceny kompetencji i wymogów dla uznania danych pracowników–cudzoziemców jako wysokokwalifikowanych specjalistów. Dokonując oceny należy badać przedłożone przez specjalistów dokumenty, certyfikaty i zaświadczenia.

Prawo do zatrudnienia Specjalistów przysługuje:

- Rosyjskim komercyjnym organizacjom
- Rosyjskim naukowym jednostkom i organizacjom , jednostkom zawodowego kształcenia.
- Akredytowanym przedstawicielstwom zagranicznych osób prawnych.
- Organizacjom, które w okresie ostatnich 2 lat od dnia złożenia wniosku nie były ukarane za naruszenia przepisów ustawy w zakresie zatrudnienia specjalistów.

Szczegółowe wymogi wykonywania działalności zawodowej przez Wysokokwalifikowanych Specjalistów określa art. 13.2 ustawy.

Ustawowy termin uzyskania pozwolenia na pracę dla Specjalistów wynosi nie więcej niż 14 dni roboczych.

Zgodnie ww. Ustawą Specjalista może w ciągu 30 dni od rozwiązania umowy z dotychczasowym Pracodawcą zawrzeć umowę z innym pracodawcą i otrzymać nowe zezwolenie na pracę zachowując aktualność wizeny, jego pobytu czasowego i przebywających z nim członków rodziny.

W powyższej sytuacji w pierwszym etapie Specjalista uzyskuje przedłużenie wizy pobytowej do czasu uzyskania zezwolenia na nowe zatrudnienie. W przypadku nie uzyskania nowego zezwolenia Specjalista i członkowie jego rodziny zobowiązani są w ciągu 1 miesiąca opuścić terytorium FR.

Pozwolenie na pracę Specjalista otrzymuje na okres ważności zawartej umowy o pracę lub umowy cywilno – prawnej lecz nie dłużej niż na 3 lata. Termin ten może być wielokrotnie przedłużany na czas trwania umowy, nie więcej niż 3 lata dla każdej umowy.

Jeżeli w treści umowy o pracę lub umowy cywilno - prawnej strony przewidują możliwość wykonywania pracy na terytorium dwóch i więcej subiektów FR wówczas właściwy organ wydaje Specjaliście zezwolenie uznawane na wszystkich terytoriach wykonywania umowy.

Cudzoziemcy mogą sami ogłaszać się jako Wysokokwalifikowani specjaliści występując z wnioskiem do właściwego organu władzy wykonawczej w zakresie migracji lub przedstawicielstw dyplomatycznych RF. Takie wystąpienia są umieszczane na tablicy ogłoszeń (stronach) federalnego organu władzy wykonawczej do spraw migracji.

Generalnie cudzoziemcy otrzymując zwykłe wizy biznesowe bez wymogu zaproszenia do FR zobowiązani są do okazanie środków finansowych na pobyt w FR. Natomiast w przypadku pozytywnego rozpatrzenia wniosku pracodawcy na zatrudnienie Specjalisty zwykła wiza biznesowa wydana takiej osobie podlega anulowaniu i wydawana jest zwykła wiza z prawem do pracy.

Specjalista i członkowie jego rodziny od momentu wjazdu na terytorium FR są obowiązani posiadać ubezpieczenie medyczne, które jest wymogiem bezwzględny do zawarcia umowy o pracę.

Dokumenty na przedłużenie pozwolenia na pracę dla Specjalisty muszą być złożone w terminie nie późniejszym niż 30 dni przed upływem terminu ważności danego zezwolenia. Zgoda lub odmowa właściwych władz musi być wydana w ciągu 14 dni roboczych.

Stawka podatku dochodowego dla Specjalisty wynosi 13%.

Ustawa nakłada na pracodawcę obowiązek zawiadomienia federalnej władzy wykonawczej do spraw migracji o następującym:

- O wykonaniu obowiązku wypłaty wynagrodzenia,
- O przypadku rozwiązania umowy,
- O udzieleniu urlopu bezpłatnego powyżej 1 miesiąca,
- O zarejestrowaniu Specjalisty w urzędzie skarbowym w ciągu 1 miesiąca od otrzymania zezwolenia na pracę.

Pracodawca, który z własnej winy naruszy ww. obowiązki traci na okres 2 lat prawo do zatrudniania Specjalistów.

Odrębnym zagadnieniem uregulowanym ww. Ustawą jest wykonywanie pracy przez cudzoziemców w przedstawicielstwach zagranicznych osób prawnych na terytorium FR.

Ta grupa pracowników nie wymaga zezwolenia na pracę lecz ustalana jest na podstawie umów międzynarodowych i zasadzie wzajemności w liczbie akredytacji ustalonej dla danego przedstawicielstwa.

Zmienione zostały w Ustawie również zasady migracyjnej rejestracji cudzoziemców.

Zmiany rejestracji po zmianie miejsca pobytu cudzoziemca na terytorium FR dokonuje migracyjna służba FR po otrzymaniu informacji z nowego miejsca pobytu cudzoziemca. W FR utworzony zostaje ogólnopaństwowy rejestr cudzoziemców.

Ostatnie zmiany ww. ustawy w sposób istotny uprościły procedury zatrudniania cudzoziemców, których nie dotyczy obowiązek posiadania wizy wjazdowej na terytorium FR.

Cudzoziemców nie podlegających reżimom wizowym dotyczą zmiany wprowadzające PATENTY. Użyte w Ustawie określenie PATENT oznacza prawo do pracy dla cudzoziemców wjeżdżających na terytorium FR w warunkach nie wymagających uzyskania wizy.

Obywatele FR mogą zatrudniać na podstawie umów cywilno – prawnych cudzoziemców do wykonanie ich domowych prac nie związanych z prowadzoną działalnością gospodarczą. Dotyczy to cudzoziemców, którzy zgodnie z prawem bez wymogu wizowego przebywają na terytorium FR i posiadają wykupiony PATENT. Patent wydaje się na czas od 1 do 3 miesięcy z przedłużeniem do

12 miesięcy i w określonych przypadkach naruszenia przepisów może być on anulowany.
Do Ustawy mają zastosowanie obowiązujące przepisy wykonawcze, które szczegółowo regulują wymogi formalne, stawki urzędowe i procedury uzyskiwania zezwoleń na pracę i tryb postępowania przed właściwymi organami.

Sporządziła: Walentyna Bańkowska-Kordaś, I Radca.