

Obietnic zatrudnienia nikt nie weryfikuje

To, że polscy pracodawcy zatrudniają obywateli Ukrainy na czarno, potwierdzają chociażby dane Państwowej Inspekcji Pracy. Warto jednak się zastanowić, dlaczego tak się dzieje. Okazuje się, że Państwowa Inspekcja Pracy, Straż Graniczna czy ZUS nie są w stanie skontrolować każdego, kto składa promesę o zatrudnieniu Ukraińca na umowę. Ekspertki są zgodni co do tego, że przepisy w tym zakresie powinny być bardziej restrykcyjne i powinny wprowadzać weryfikację każdego przedsiębiorcy, który złożył oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Tendencja we wprowadzanych nowelizacjach przepisów na razie

nie zmierza jednak w tym kierunku. Ustawodawca skupia się bowiem na wdrażaniu kolejnych ułatwień w procedurach zatrudniania cudzoziemców.

Praktyka jednak pokazuje, że Ukraińcy wcale nie czekają na zmiany w przepisach i zaczynają walczyć o swoje prawa przed sądami. I to skutecznie. Pracodawcy muszą pamiętać, że praca na czarno wcale nie pozbawia Ukraińca np. prawa do zaległego wynagrodzenia, bo to ma zagwarantowane w przepisach. Zupełnie odrębną kwestią są sankcje jakie zostaną nałożone na niego i na pracodawcę, kiedy np. PIP wykryje nielegalne zatrudnienie.

Ukraińcy pracują na czarno, bo obietnic zawarcia umowy nikt później nie weryfikuje

PROBLEM: Co i rusz upraszczamy zasady zatrudnienia cudzoziemców w Polsce. I dobrze, bo to z korzyścią zarówno dla nich, jak i dla polskich pracodawców. Szkoda tylko, że w wyniku kolejnych nowelizacji zapominamy – głównie przy zatrudnianiu Ukraińców – o potrzebnych procedurach w zakresie weryfikacji złożonych przez przedsiębiorców obietnic. W praktyce bowiem polski pracodawca chcąc przyjąć do pracy obywatela Ukrainy, korzysta z uproszczonej procedury i rejestruje w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce zamieszkania oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy obywatelowi ze Wschodu. Tym oświadczeniem zobowiązuje się zatrudnić Ukraińca na umowę o pracę bądź cywilnoprawną. Ale czy faktycznie to robi? Żaden z urzędów, które wydają zgodę na przyjazd cudzoziemca do Polski, tego nie sprawdza. A to, że praca jest wykonywana zazwyczaj na czarno, wychodzi dopiero przy kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. No chyba, że Ukraińcy zdecydują się walczyć o swoje prawa w sądzie. A to nie jest wcale wykluczone, o czym świadczy wydany w październiku wyrok przez sąd okręgowy w Olsztynie. Pracownicy Ukrainy, którzy pracowali na czarno, porządkując pobocza autostrad w Polsce, wywalczyli zaległe wynagrodzenie. Nie musieliby iść do sądu, gdyby nie było przyzwolenia na niemające pokrycia w rzeczywistości obietnice ich potencjalnych pracodawców. Ekspert nie ma wątpliwości, że każdy z nich powinien być sprawdzany zaraz po tym, jak Ukrainiec przyjedzie do Polski.

K.D.

Wyniki kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez cudzoziemców w 2013 r.



* wolno ich zatrudnić na podstawie oświadczeń rejestrowanych w PUP

MC

OPINIE EKSPERTÓW



MAGDALENA SKWARA

radca prawny, associate w kancelarii Domański Zakrzewski Palinka



OLGA MALINOWSKA

aplikant adwokacki w kancelarii Lech Obara i Współpracownicy



KAROLINA SCHIFFTER

adwokat z kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Urząd pracy bada jedynie kompletność oświadczenia i dokonuje jego rejestracji. Pracodawca jest natomiast obowiązany w umowie zawartej z cudzoziemcem zagwarantować mu warunki zatrudnienia zgodne z tymi wskazanymi w oświadczeniu. Natomiast po zarejestrowaniu oświadczenia powiatowy urząd pracy nie jest upoważniony do kontrolowania, czy pracodawca zatrudnia Ukraińca zgodnie ze złożoną obietnicą. Jedynymi organami kontrolnymi, które mogą wykryć nieprawidłowości w tym zakresie, są Państwowa Inspekcja Pracy, Straż Graniczna czy też Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ten ostatni w zakresie wypełniania przez pracodawcę obowiązków płatnika składek). Legalność pobytu Ukraińca w Polsce (cudzoziemiec powinien posiadać stosowną wizę lub kartę pobytu) może natomiast skontrolować policja, straż graniczna lub służby celne. Powołane organy nie są jednak w stanie przeprowadzić kontroli w każdym zakładzie pracy zatrudniającym Ukraińców. Jeśli w razie kontroli zostanie stwierdzone, że zatrudnienie jest nielegalne, to zarówno pracodawca, jak i pracownik mogą ponieść kary finansowe. Pracodawca podlega karze grzywny nie niższej niż 3 tys. zł. Jeśli pracodawca wprowadzi cudzoziemca w błąd, wyzyska jego błąd, wykorzysta zależność służbową lub niezdolność do należytego pojmowania przedsięwziętego działania i w ten sposób doprowadzi cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, będzie podlegał karze grzywny do 10 tys. zł. Z kolei cudzoziemiec, który godzi się na pracę bez umowy, podlega karze grzywny nie niższej niż 1 tys. zł. Ponadto może być zobowiązany do powrotu mocą decyzji komendanta oddziału (lub placówki) straży granicznej. Cudzoziemiec jest wówczas zobowiązany do opuszczenia naszego kraju w terminie wskazanym w decyzji, jeśli tego nie zrobi, decyzja zostanie wykonana przymusowo. Ponadto w decyzji tej orzeka się również o zakazie ponownego wjazdu na terytorium RP (można również zakazać wjazdu na terytorium innych państw Schengen), określając termin trwania zakazu. W przypadku nielegalnego zatrudnienia termin ten wynosi od roku do 3 lat.

Analizując wspomniany wyrok sądu olsztyńskiego (wyrok z 20 października 2014 r., sygn. akt I C 157/14, niepubl.) trzeba podkreślić, że sąd rozpoznawał sprawę w kontekście zasad zawierania umów o świadczenie usług. 18 sezonowych pracowników z Ukrainy pracowało przy koszeniu poboczy. Pracowali na czarno, bez umowy pisemnej, z pracodawcą wiązała ich umowa ustna. Problem pojawił się, gdy pracownicy zaczęli domagać się wypłat, pracodawca mówił, że nie ma pieniędzy. W listopadzie 2013 r. przedsiębiorca podpisał oświadczenie, w którym uznał dług w wysokości 120 tys. zł. Terminu zapłaty jednak nie dotrzymał. I właśnie to oświadczenie oraz nagrania pracowników były twarde dowodem w sprawie, które pozwoliły w krótkim czasie jak na polskie warunki rozstrzygnąć sprawę na korzyść Ukraińców. Można powiedzieć, że sąd stanął na wysokości zadania, tym bardziej że przyjazdy dla Ukraińców na rozprawy były uciążliwe. Wyrok ten pokazuje, że powoli zmienia się sytuacja tej grupy zawodowej na rynku pracy. To jeden z pierwszych, o ile nie pierwsze takie rozstrzygnięcie. Choć trzeba podkreślić, że przepisy wymagają zmiany w tym zakresie, póki co nie chronią wystarczająco cudzoziemców. Ostatnio ustawodawca skupia się na wprowadzeniu ułatwień w zatrudnianiu cudzoziemców, a w pierwszej kolejności należałoby wprowadzić bardziej rzetelną weryfikację legalności zatrudnienia. A ponadto weryfikację warunków pracy, w jakich wykonują zleczone im zadania. Te niejednokrotnie nie spełniają podstawowych standardów.

Wyrok sądu okręgowego w Olsztynie powinien być przestrożą dla pracodawców. Choć co prawda żaden organ nie prowadzi kontroli, czy rzeczywiście każde złożone przez pracodawcę oświadczenie o zatrudnieniu Ukraińca znajduje odzwierciedlenie w rzeczywistości (chyba że w stwierdzi to Państwowa Inspekcja Pracy lub straż graniczna), to Ukraińcy zatrudnieni na czarno nie są pozbawieni ochrony w zakresie domagania się zaległego wynagrodzenia. Mówiąc inaczej, nielegalne zatrudnienie nie pozbawia Ukraińców prawa do roszczeń o zwrot pieniędzy, na które umówili się z pracodawcą, nawet jeśli była to umowa ustna. W przypadku Ukraińców wykonujących pracę bez dokumentu uprawniającego do pobytu w Polsce (np. wizy) art. 4 ustawy z 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. poz. 769) wprost przewiduje, że zachowują oni roszczenie o wypłatę zaległego wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń. Przepis stanowi przy tym, że o ile pracodawca lub cudzoziemiec nie wykaza faktycznego okresu zatrudnienia, to domniemywa się, że stosunek pracy istniał od 3 miesięcy. Jeżeli zaś podstawą zatrudnienia nie był stosunek pracy, to domniemywa się, że uzgodniono wynagrodzenie w wysokości trzykrotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę.