

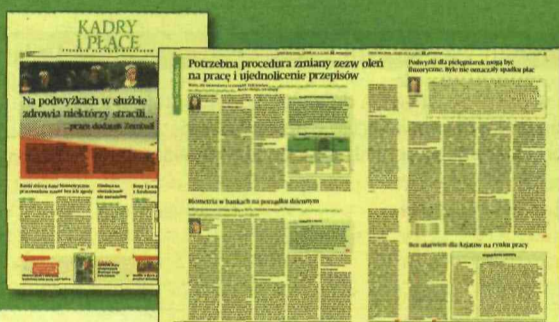
Po wzroście płacy minimalnej zezwolenie na pracę dla cudzoziemca nie ulegnie zmianie

Jadwiga
Sztabińska
dgp@infor.pl

PROBLEM: Z początkiem następnego roku przy wydawaniu zezwolenia na pracę pojawi się nowy wymóg. Chodzi o to, że dokument taki nie zostanie wystawiony, jeśli płaca określona w umowie z cudzoziemcem będzie niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Nowa regulacja nie sprawi kłopotu, gdy idzie o nowo wystawiane zezwolenia na pracę (tj. od 1 stycznia 2018 r.). Co jednak z tymi dokumentami, które już są w posiadaniu obcokrajowców, a obejmują np. okres trzech lat? Czy pracodawcy, którzy obecnie zatrudniają cudzoziemców, wypłacając pensje na poziomie minimum ustawowego, tj. w wysokości 2000 zł, w związku kolejnymi podwyżkami płacy minimalnej będą musieli dokonać ich aktualizacji?

Pisaliśmy o tym...

„Potrzebna procedura zmiany zezwoleń na pracę i ujednoczenie przepisów”
– tygodnik Kadry i Płace z 2 listopada (DGP nr 212/2017).



Obecnie w treści zezwolenia na pracę wpisuje się najniższe wynagrodzenie, jakie może otrzymywać cudzoziemiec na danym stanowisku. Zarazem nie może być ono niższe niż wypłacane pracownikom wykonującym pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku. Jednocześnie jego wartość musi być równa co najmniej ustawowemu minimum, obowiązującemu w danym roku kalendarzowym. Tyle że to minimum rokrocznie idzie w górę, a zezwolenie może zostać wydane na maksymalnie 3 lata. Teoretycznie więc już w drugim roku ważności dokumentu może powstać rozbieżność między kwotą płacy w nim zapisaną a ustaloną na ten właśnie rok. Oczywiście, o ile w zezwoleniu widnieje konkretna kwota pensji minimalnej.

Mniej biurokracji

Czy zatem doroczny wzrost płacy minimalnej spowoduje konieczność modyfikacji już wydanych zezwoleń na pracę? Ten, kto szuka rozwiązania w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej: ustawa o promocji zatrudnienia) – nie znajdzie go ani w brzmieniu obecnym, ani tym, które będzie obowiązujące od 1 stycznia 2018 r. Jej regulacje nie przewidują bowiem trybu zmiany raz wydanych zezwoleń na pracę. A więc można zakładać, że podniesienie minimalnej pensji nie wywołuje konieczności jego modyfikacji. To dobra wiadomość dla zatrudniających i zatrudnianych, bo oznacza mniej biurokracji. Nie zwalnia to jednak pracodawcy/zleceniobiorcy z obowiązku wypłacania wynagrodzenia w minimalnej wysokości kwotowej/godzinowej ustalonej na dany rok kalendarzowy.

Tę interpretację potwierdzają eksperci, choć posługują się innymi argumentami (patrz [opinie](#)). Takie samo zdanie ma też Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. [\[stanowisko MRPIPS\]](#)

Inne warunki

Skoro nie ustawa o promocji zatrudnienia, to może ustawa o cudzoziemcach zawiera jakieś regulacje dotyczące zmiany zezwolenia? Owszem – ale tylko odnośnie do zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. Ten dokument może być zmodyfikowany w dowolnym momencie, jeśli praca ma być wykonywana na innych warunkach niż wcześniej określone (w tym w zakresie najniższego wynagrodzenia). Co jednak warto podkreślić – tylko na wniosek cudzoziemca, a nie pracodawcy, który wnioskuje o wydanie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę bądź o jego przedłużenie.

Należy też pamiętać, że zezwolenie na pobyt czasowy i pracę oraz zezwolenie na pracę to dwa różne dokumenty. Dlatego przedstawionych regulacji ustawy o cudzoziemcach nie można odnosić do zezwolenia na pracę. To też dobra wiadomość dla zatrudniających i zatrudnianych.

Podstawa prawna

Art. 88a ust. 1-1a, art. 88c ust. 1-1a, art. 88f ust. 1 ustawy z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tj. Dz.U. z 2017 r. poz. 1065 ze zm.).
Art. 1 pkt 11 lit. a ustawy z 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1543).
Art. 2-3 i art. 6 ust. 1 ustawy z 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (tj. Dz.U. z 2017 r. poz. 847).
Art. 118 ust. 1 pkt 2-5 i art. 120 ust. 1 ustawy z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (tj. Dz.U. z 2016 r. poz. 1990 ze zm.).

Stanowisko Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z 20 października 2017 r.



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

W dniu 1 stycznia 2018 r. wejdzie w życie przepis art. 88c ust. 1 pkt 1a ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zgodnie

z którym w przypadkach, o których mowa w art. 88 ust. 1 pkt 1, wojewoda wyda zezwolenie na pracę cudzoziemca, jeżeli wysokość miesięcznego wynagrodzenia dla cudzoziemca nie jest niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę. Przepis ten określa jedną z przesłanek wydania zezwolenia na pracę i co do zasady nie ma potrzeby jego stosowania w przypadkach, w których zezwolenie na pracę zostało już wydane.

Należy jednocześnie zauważyć, że ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2017 r. poz. 847) ma zastosowanie niezależnie od obywatelstwa czy też obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę; przepisy dotyczące zezwoleń na pracę nie wyłączają stosowania przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Ponadto zgodnie z art. 88f ustawy o promocji zatrudnienia (...) zezwolenie na pracę określa m.in. najniższe miesięczne wynagrodzenie cudzoziemca na danym stanowisku. Oznacza to, że wynagrodzenie może być wyższe. Wspomniane wyżej, odrębne przepisy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę mogą nawet zobowiązywać pracodawcę do wypłaty wyższego wynagrodzenia niż określone w zezwoleniu na pracę.

W związku z powyższym należy stwierdzić, że nie jest konieczne dokonywanie zmian w wydanych już zezwoleniach na pracę w związku późniejszym podwyższeniem kwoty wynagrodzenia minimalnego.

OPINIE EKSPERTÓW

Zezwolenie wciąż aktualne i prawidłowe



KAROLINA SCHIFFTER

senior associate/Head of Global Mobility & Immigration Practice w kancelarii Raczkowski Paruch Ius Laboris Poland

Zmiana wysokości płacy minimalnej nie powinna w żadnym przypadku powodować konieczności zmiany zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pobyt czasowy i pracę. ZA to z tego względu, że w decyzji o wydaniu zezwolenia nie określa się sztywnej wysokości wynagrodzenia, które musi otrzymywać cudzoziemiec. Jeżeli pracodawca do tej pory płacił mu np. 2000 zł, to decyzja o wydaniu zezwolenia zawiera sformułowanie, że cudzoziemiec może pracować „za wynagrodzeniem nie niższym niż 2000 zł”. Pracodawca nie będzie naruszał więc tej decyzji, jeżeli zapłaci cudzoziemcowi więcej. Podwyżka wynagrodzenia nie wymaga nowego zezwolenia, gdyż nie ulegają zmianie warunki zatrudnienia wskazane w zezwoleniu. Dlatego również po 31 grudnia 2017 r. pozostanie ono aktualne i prawidłowe. Pracodawca będzie miał jednak obowiązek wypłacać pensję w wysokości odpowiadającej płacy minimalnej.

Wojewodowie nie mogliby decydować o niestosowaniu przepisów



PRZEMYSŁAW CISZEK

partner w kancelarii C&C Chakowski & Ciszek

W mojej ocenie jedynie z powodu zmiany minimalnego wynagrodzenia zezwolenia nie będą musiały być korygowane. Artykuł 88c ust. 1 pkt 1a ustawy o promocji zatrudnienia w brzmieniu, które wejdzie w życie 1 stycznia 2018 r., będzie przewidywał, że „wysokość miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w pkt 1, nie może być niższa niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę”. Podobne sformułowanie jest stosowane w przepisach dotyczących zezwoleń na pobyt czasowy i pracę. Co więcej, sama treść wydawanych zezwoleń na pracę, jak również zezwoleń na pobyt i pracę pozwala zatrudnić za wynagrodzeniem brutto „nie niższym niż...”. Oznacza to, że jeżeli pracodawca/zleceniodawca będzie zmuszony wynagrodzenie podwyższyć z uwagi na zmianę przepisów powszechnie obowiązujących, nie będzie to naruszeniem wydanego zezwolenia.

Wprowadzenie obowiązku modyfikacji zezwoleń z tego powodu byłoby niezasadne i pozbawione sensu z uwagi na fakt, że wojewodowie i tak nie mogliby decydować o niestosowaniu przepisów powszechnie obowiązujących.