

Lokum cudzoziemca (nie) na koszt firmy

AKTUALNOŚCI Wbrew pozorom nowe przepisy nie spowodują, że pracodawcy będą musieli zapewnić i opłacić zakwaterowanie pracowników np. z Ukrainy. Jednak **muszą być pewni, że ci będą mieli gdzie mieszkać**

Nowe zezwolenia na pracę sezonową z jednej strony wycho-
dzą naprzeciw oczekiwaniom przedsiębiorców domagających się ułatwień w zatrudnianiu obcokrajowców, ale z drugiej wywołały niemałe zaniepokojenie. Otóż w uchwalonej 20 lipca 2017 r. nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy znalazł się nakaz, aby zagraniczny pracownik miał w Polsce odpowiednie zakwaterowanie. W kontekście zezwoleń na pracę to rozwiązanie dotychczas niespotykane w polskim ustawodawstwie. Pojawiły się głosy, że sprowadzenie cudzoziemca będzie możliwe tylko wtedy, gdy pracodawca naj-
mniej i opłaci dla niego lokal w odpowiednim standardzie.

Okazuje się jednak, że to daleko idąca nadinterpretacja tego przepisu. Ciężar zapewnienia sobie lokum tak naprawdę nadal spoczywa na pracowniku sezonowym. Ustawa ogranicza zaś obowiązki pracodawcy do upewnienia się, czy jego podwładny ma gdzie mieszkać.

Obawy przedsiębiorców nie są jednak tak zupełnie bezpodstawne. Nie muszą oni finansować zakwaterowania dla cudzoziemca, ale narzucony

ustawą wymóg zapewnienia mu lokum nie istnieje w próżni. Bez tego pracodawca nie uzyska bowiem zezwolenia na pracę sezonową dla obcokrajowca, a może się też okazać, że jeśli ten straci mieszkanie w trakcie zatrudnienia, to być może takie zezwolenie zostanie cofnięte. Wiele wskazuje na to, że warunki zakwaterowania w trakcie wykonywania pracy sezonowej będą sprawdzać zarówno Państwowa Inspekcja Pracy, jak i Straż Graniczna.

Możliwe więc są (co najmniej) dwa

scenariusze: albo pracodawca, sprowadzając cudzoziemca do pracy sezonowej, zobowiąże go do poszukiwań kwatery na własną rękę i swoje działania ograniczy do upewnienia się, że ten jakieś lokum znalazł, albo – jeśli obcokrajowiec tego nie zrobił – zapewni mu zakwaterowanie, podpisując umowę najmu lokalu lub jego użyczenia na zasadach kodeksu cywilnego.

Nowe przepisy mają też zapewnić obcokrajowcom godziwe warunki pracy. Stanowią one implementację dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE. Ale o dziwo polski ustawodawca nie poszedł tak daleko, jak dyrektywa. [infografika] Można to potraktować albo jako przeoczenie, albo ukłon w stronę przedsiębiorców, na których nie nałożono dodatkowych obowiązków. © P

Joanna Śliwińska
C3

**CO MÓWI
DYREKTYWA,
A CZEGO NIE MA
W POLSKIEJ
USTAWIE**

Pracodawca powinien zadbać, aby **zakwaterowanie spełniało ogólne normy zdrowotne i bezpieczeństwa** obowiązujące w danym państwie członkowskim (polskie przepisy mówią jedynie, że lokal nie może stwarzać zagrożenia pożarowego czy sanitarnego).

Lokum ma być takie, aby **zapewniało cudzoziemcowi standard życia zgodnie z krajowym prawem** lub krajową praktyką (np. dotyczącą minimalnej powierzchni lokalu na mieszkańca).

Czynsz płacony pracodawcy przez cudzoziemca **nie powinien być zbyt wygórowany** w stosunku do jego wynagrodzenia i do jakości zakwaterowania.

RM

for Shutterstock

Cudzoziemiec wykonujący prace sezonowe ma mieć lokum. Ale to nie zawsze firma musi je zapewnić

Obcokrajowiec nie dostanie zezwolenia na czasowe zatrudnienie, jeśli nie będzie miał gwarantowanego zakwaterowania. Pracodawca może mu w tym pomóc, ale kosztami obciążyć pracownika



Karolina Schiffer
adwokat z kancelarii
Raczkowski Paruch

Od przyszłego roku kalendrzowego będziemy mieć nowe zezwolenie na pracę dla cudzoziemców – zezwolenie na pracę sezonową. Wprowadza je ustawa z 20 lipca 2017 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 1543). Nowe zezwolenie, wydawane przez powiatowe urzędy pracy, dotyczy będzie obcokrajowców wykonujących prace sezonowe, które uzależnione są od pory roku i warunków atmosferycznych. Chodzi o takie rodzaje działalności, jak usługi turystyczne, ogrodnictwo czy rolnictwo.

Wprowadzenie zezwolenia wynika z konieczności implementowania przez Polskę dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/36/UE w sprawie warunków wjazdu i pobytu obywateli państw trzecich w celu zatrudnienia w charakterze pracownika sezonowego (Dz.Urz. UE z 2014 r. L 94, s. 375). A ta wymaga od państw Unii Europejskiej wprowadzenia nie tylko nowego zezwolenia dla pracowników sezonowych, lecz także nakazuje stosowanie wielu wymogów dla jego uzyskania. Mają one na celu zagwarantowanie cudzoziemcom zatrudnionym przy pracach sezonowych dogodnych warunków pracy. Jednym z nich jest nakaz zapewnienia zakwaterowania gwarantującego odpowiedni standard życia podczas pracy.

Nowe wymaganie

W związku z implementacją do polskiego porządku prawnego ww. dyrektywy, a w tym zezwolenia na pracę sezonową, nowe przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przewidują, że podstawą do uzyskania tego zezwolenia przez pracodawcę jest udowodnienie przed urzędem, iż cudzoziemiec ma zapewnione miejsce zamieszkania na okres pracy i pobytu w Polsce.

Zatem dla uzyskania zezwolenia ustawa wprowadza nowy wymóg, dotychczas niespotykany w polskim prawodawstwie. [ramka] Pracodawcy nie muszą się jednak obawiać szczególnych obciążeń związanych z tym wymogiem, czy to organizacyjnych, czy finansowych. Obowiązek zapewnienia kwatery nie będzie bowiem obciążał tylko ich, ale również zatrudnianych cudzoziem-

ców. Ustawa pozwala bowiem na ograniczenie zaangażowania pracodawcy w tę kwestię, zobowiązując go jednak do upewnienia się, że pracownik obcokrajowiec ma w Polsce lokum. Niewykluczone zatem, że pracodawcy będą wykorzystywać tę możliwość, wymagając od cudzoziemców zapewnienia sobie zakwaterowania na własną rękę.

Przed urzędem

Przyjeżdżając do Polski w celu wykonywania pracy sezonowej cudzoziemiec musi więc mieć zapewnione zakwaterowanie na czas pobytu i pracy w naszym kraju – niezależnie od tego, czy sam zapewnia sobie lokum, czy robi to za niego pracodawca. Jest to warunek wydania potrzebnego do

7 dni roboczych

w takim terminie starosta ma wydać zezwolenie na pracę sezonową, w przypadku gdy postępowanie nie wymaga czynności wyjaśniających

30 dni

w takim terminie starosta ma wydać zezwolenie na pracę sezonową, w przypadku gdy konieczne jest przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego (termin ten liczy się od dnia złożenia kompletnego wniosku o zezwolenie)

rozpoczęcia pracy zezwolenia. Aby udowodnić przed urzędem pracy, że obcokrajowiec ma zapewnione w Polsce miejsce zamieszkania, zatrudniający go wraz w wnioskiem o wydanie zezwolenia musi złożyć oświadczenie, iż zapewnia mu zakwaterowanie albo według jego wiedzy cudzoziemiec zapewnia sobie zakwaterowanie we własnym zakresie. Pracodawca musi także przekazać powiatowemu urzędowi pracy informację o adresie zamieszkania pracownika w Polsce.

Frontem do pracownika

Jak już wskazano, pracodawca nie musi zapewniać pracownikowi zakwaterowania, jeżeli nie ma takiego zamiaru czy możliwości. Zobowiązany jest jedynie do upewnienia się, że cudzoziemiec będzie zapewniał sobie takie zakwaterowanie we własnym zakresie. Jeżeli jednak pracodawca zdecyduje się na pomoc cudzoziemcowi, to zasady zakwaterowania muszą spełniać pewne warunki.

Wynikają one z nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, przy czym nowe przepisy regulują je bardzo lakonicznie. Nie ulega jednak wątpliwości, że w przypadku, w którym pracodawca powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi na podstawie zezwolenia na pracę sezonową zapewnia mu zakwaterowanie, to zobowiązany jest on także do zawarcia z cudzoziemcem w formie pisemnej odrębnej umowy określającej warunki najmu lub użyczenia kwatery mieszkalnej.

W praktyce jeżeli pracodawca posiada odpowiednią nieruchomości, to zawrze z cudzoziemcem umowę najmu lub użyczenia. W celu zapewnienia zakwaterowania cudzoziemcowi odpłatnie pracodawca musi podpisać z cudzoziemcem tę pierwszą umowę. Z kolei w przypadku umowy użyczenia cudzoziemiec nie płaci pracodawcy za lokum mieszkalny i może z niego korzystać za darmo. Jeżeli pracodawca sam będzie wynajmował lokum od osoby trzeciej w celu udostępnienia go pracownikowi obcokrajowcowi, to powinien pamiętać, aby w umowie z osobą trzecią znalazł się zapis pozwalający mu na podnajem lub użyczenie lokum zatrudnionemu.

Warto też pamiętać, że po przyjeździe do Polski cudzoziemiec będzie musiał dopełnić obowiązku meldunkowego w urzędzie miasta, w którym będzie mieszkał. Podczas zameldowania będzie on zobowiązany okazać umowę najmu czy użyczenia, która wyraźnie wskazuje jego dane osobowe.

Określone wymogi co do zakwaterowania cudzoziemca ustanawia także dyrektywa 2014/36/UE. Zgodnie z dyrektywą, w przypadku w którym zakwaterowanie jest organizowane przez pracodawcę lub za jego pośrednictwem, czynsz płacony pracodawcy przez cudzoziemca nie powinien być zbyt wygórowany w stosunku do wynagrodzenia obcokrajowca i do jakości zakwaterowania ani nie powinien być automatycznie potrącany z przysługującego mu wynagrodzenia za pracę. Pracodawca powinien także zadbać, aby zakwaterowanie spełniało ogólne normy zdrowotne i normy bezpieczeństwa obowiązujące w danym państwie członkowskim. O części z tych wymogów polska ustawa implementująca dyrektywę nie wspomina, w szczególności zasady określania czynszu. Stąd mogą pojawić się wątpliwości co do tego, czy będą mieć one zastosowanie względem polskich pracodawców. Moim zdaniem tak. Brak odpowiedniego uregulowania w polskiej ustawie jest zapewne przeoczeniem. Ustalenie przez pracodawcę czynszu, który byłby wygórowany i stanowiłby znaczącą część dochodów cudzoziemca może być kwestionowane w oparciu o generalne klauzule, np. zasady współżycia społecznego, do przestrzegania których zobowiązany jest pracodawca.

Wątpliwości z rozliczaniem

Ustawa nie reguluje nigdzie prostop, czy cudzoziemiec może płacić pracodawcy za zakwaterowanie i kwestia ta może

CO POWINNO SIĘ ZNALEŻĆ W UMOWIE NAJMU

Kontrakt musi zostać sporządzony w języku zrozumiałym dla cudzoziemca (niekoniecznie w jego języku ojczystym). Powinien on zawierać:

- ✓ dane pracodawcy jako wynajmującego lokal,
- ✓ dane cudzoziemca lub cudzoziemców, którzy mieszkać będą w wynajmowanym lokalu – należy wskazać imiona i nazwiska obcokrajowców oraz numery ich paszportów,
- ✓ wskazanie miesięcznej wysokości czynszu, który ma być płacony za najem mieszkania, oraz sposób i termin jego uiszczenia,
- ✓ szczegółowy opis stanu technicznego lokalu i jego wyposażenia.

Uwaga! Zgodnie z przepisami unijnymi pracodawca ma obowiązek zadbać, by zakwaterowanie cudzoziemca spełniało ogólne normy zdrowotne i normy bezpieczeństwa obowiązujące w danym państwie członkowskim, a także aby zapewniło cudzoziemcowi standard życia zgodny z krajowym prawem lub krajową praktyką. Polskie przepisy nie wprowadziły takich wymogów i nie określają standardów, jakie muszą spełniać budynki mieszkalne, np. dotyczących minimalnej powierzchni na mieszkańca. Przewidują jedynie, że nie mogą one stanowić zagrożenia pożarowego czy sanitarnego. Gdyby takie dodatkowe standardy zostały wprowadzone w polskich przepisach, to miałyby zastosowanie także do pracowników sezonowych.

budzić wątpliwości pracodawców. Wydaje się, że jest dopuszczalne, aby pracownik sezonowy korzystał z lokalu mieszkalnego zapewnionego mu przez pracodawcę odpłatnie. Po pierwsze, ustawa wskazuje wyraźnie, że pracodawca może zawrzeć z cudzoziemcem umowę najmu, która jest zawsze umową odpłatną (w przeciwieństwie do umowy użyczenia). Po drugie, potwierdza to też dyrekty-

(jak już wspomniano, środki te mogą być przepłacone lub zwracane).

Kontrole inspekcji i straży

Nowe przepisy zaczną obowiązywać od 1 stycznia 2018 r. Jako że jeszcze nie są stosowane, trudno przewidzieć, jak będzie wyglądała praktyka urzędów dotycząca akceptowania warunków zakwaterowania oraz czy i w jaki sposób nastąpi sprawdzenie spełnienia unijnych i ustawowych wymogów przy zakwaterowaniu cudzoziemców.

Należy się jednak spodziewać, że taka weryfikacja będzie następowała wraz z kontrolą legalności zatrudnienia przez Straż Graniczną czy Państwową Inspekcję Pracy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że przepisy wprowadzone przez nowelizację mają na celu ochronę cudzoziemców i zapewnienie im warunków pracy na takim samym poziomie, jak polskim pracownikom, a te kwestie są przedmiotem zainteresowania zwłaszcza ze strony PIP.

9 miesięcy

na taki maksymalny czas wydawane będzie zezwolenie na pracę sezonową

wa 2014/36/UE, która przewiduje, że pracownik sezonowy może być zobowiązany do zapłaty czynszu, jednak nie może być on zbyt wygórowany w stosunku do jego wynagrodzenia netto i do standardu zakwaterowania. Zatem w umowie najmu pracodawca może zobowiązać cudzoziemca do zwrotu kosztów poniesionych na najem czy do przedpłacenia przez niego kwot na pokrycie kosztów wynajętego lokalu.

Ważne jest też, że czynsz najmu kwatery mieszkalnej nie może być potrącany z wynagrodzenia cudzoziemca. Postanowienia umowy przewidujące możliwość automatycznego ściągania czynszu z wynagrodzenia cudzoziemca będą nieważne. Należy również pamiętać, że zakaz potrącania z wynagrodzenia dotyczy nie tylko cudzoziemców zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, lecz także na podstawie zlecenia czy umowy o dzieło. Co warto podkreślić, zakaz ten nie oznacza, że koszty związane z najmem musi ponosić sam pracodawca. Cudzoziemiec wykonujący prace sezonowe będzie musiał płacić za czynsz odrębnie, tj. w gotówce lub przelewem

Miejsce zamieszkania a pobyt

Wymóg zapewnienia cudzoziemcowi lokum w Polsce to nowość, gdyż dotychczasowe przepisy dotyczące zezwoleń na pracę czy oświadczeń nie warunkują ich uzyskania od posiadania miejsca zakwaterowania. Taki wymóg istniał jedynie w razie ubiegania się przez cudzoziemca o zezwolenie na pobyt lub wizę, przy czym w praktyce niektórzy konsulowie w procedurze wizowej wymagają jedynie wskazania miejsca zamieszkania na kilka pierwszych tygodni pobytu w Polsce. W razie przyjazdu do Polski w ramach ruchu wizowego obecnie nie ma żadnych wymogów dotyczących zakwaterowania.

Pisaliśmy o tym...

■ Najważniejsze zmiany wynikające z ustawy omawialiśmy szczegółowo w Tygodniku Gazeta Prawna z 11-13 sierpnia 2017 r. (TGP nr 31, DGP nr 155): „Rewolucja w zatrudnianiu cudzoziemców: nowe zezwolenia i zmiany w oświadczeniach”.

