

Dla ciężarnych cudzoziemek nowelizacja okazała się fikcją

AKTUALNOŚCI

Zapomniano o nich przy zmianach w zatrudnieniu tymczasowym. Efekt? Ich umowy przedłużają się do dnia porodu, ale jeśli praca nie będzie zalegalizowana, zostaną bez wynagrodzenia

Od 1 czerwca br. umowy ciężarnych pracowników tymczasowych z mocy prawa przedłużają się do dnia porodu (po trzecim miesiącu ciąży i - w uproszczeniu - dwóch miesiącach pracy tymczasowej). Prezent od ustawodawcy okazał się jednak wybrakowany dla cudzoziemek w zatrudnieniu tymczasowym. Co prawda, ich umowy też się przedłużają do dnia porodu, ale gdy oświadczenie o powierzeniu pracy lub zezwolenie na pracę ma krótszy termin ważności, mogą zostać z umową, ale bez wynagrodzenia. Wystarczy, że zatrudnienie nie zostanie ponownie zalegalizowane. A jak się okazuje, jest to prawnie dopuszczalne, mimo że niektórzy urzędnicy prezentują odmienny pogląd.

Agencja pracy tymczasowej nie musi bowiem występować o nowe zezwolenie (zarejestrować nowego oświadczenia). - Umowa o pracę z cudzoziemką będzie trwać, mimo że zezwolenie jest już nieaktualne

- tłumaczą jednogłośnie prawnicy. Ale od razu zastrzegają, że w takiej sytuacji cudzoziemka nie może wykonywać pracy. - Przepisy mówią wprost, że obowiązek jej świadczenia wygasa - dodają. A skoro wygasa, to od razu pojawia się pytanie o wynagrodzenie.

No bo skoro cudzoziemka nie świadczy pracy, to czy za czas trwania umowy trzeba jej płacić? - Nie - mówią zgodnym chórem eksperci. Nie ma bowiem przepisu, który wprost by do tego zobowiązywał. A taka regulacja jest niezbędna. Zgodnie z kodeksem pracy wynagrodzenie przysługuje bowiem za pracę wykonaną, a w razie jej niewykonywania tylko wtedy, gdy przepis tak stanowi.

- To ewidentna luka w ustawie. Można powiedzieć, że ustawodawca przedłużył czas trwania umów ciężarnych pracowników tymczasowych z myślą o Polkach, a nie zastanowił się nad tym, jak przepisy te będą stosowa-

ne w odniesieniu do cudzoziemek - zauważa Przemysław Ciszek, partner w C&C Chakowski & Ciszek.

Efekt jest taki, że w przypadku pracowników pochodzących z innych krajów mamy do czynienia z fikcją. W razie ciąży ich umowy ulegną przedłużeniu, ale w sytuacji gdy nie wykonują pracy, nie dostaną pensji. Nie pozostaje im wówczas nic innego, jak skorzystać ze zwolnienia lekarskiego i zasiłku z ZUS. I pewnie znajdą się pracodawcy, którzy sami to zaproponują. W ten oto sposób - tu akurat w odniesieniu do cudzoziemek - potwierdzają się obawy, które zgłaszaliśmy jeszcze na etapie prac legislacyjnych nad nowelizacją. Pisaliśmy o tym, że przyszłe matki mogą skończyć na garnuszku ZUS (zob. „ZUS sfinansuje ciążę pracownic tymczasowych” - KiP z 9 marca 2017 r., nr 48 /2017).

© Karolina Topolska Cz