

Prawdziwy cel minimalnego wynagrodzenia cudzoziemca

Trwają prace nad projektem rozporządzenia ministra spraw wewnętrznych w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia wymaganego do udzielenia cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji. Proponowana w projekcie kwota to 5475,09 zł brutto miesięcznie. Sama kwota nie budzi większych kontrowersji, jest bowiem zgodna z wytyczną z art. 139 ustawy z 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2014 r. poz. 1650). Stanowi równowartość 150 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim roku kalendarzowym. Dotyczy ona wyłącznie obywateli państw trzecich (spoza UE), mających wyższe kwalifikacje zawodowe, którzy są zobowiązani do uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji i którzy zawarli umowę o pracę (lub cywilnoprawną) na okres co najmniej roku. Tym samym nie jest prawdą, iż próg ten nie dotyczy specjalistów z Ukrainy, Rosji, Mołdawii czy Gruzji, ci mogą bowiem wykonywać pracę bez zezwolenia, ale wyłącznie przez 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy. Wynagrodzenie ustalone w umowie o pracę podlega weryfikacji na etapie starania się o zezwolenie na pobyt czasowy.

Kryteria podjęcia pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, w tym minimalna wysokość wynagrodzenia, pojawiły się w naszym ustawodawstwie w związku z koniecznością transpozycji dyrektywy Rady 2009/50/WE. Cel jej jest szczytny: chodzi z jednej strony o zwiększenie zdolności UE do pozyskiwania z państw trzecich wysoko wykwalifikowanych pracowników, co ma wesprzeć konkurencyjność unijnej gospodarki, a z drugiej o ułatwienie podejmowania pracy dzięki harmonizacji warunków pobytu takich cudzoziemców w UE oraz poprawę statusu prawnego tych cudzoziemców, którzy już są w UE. Uproszczenia polegają przede wszystkim na połączeniu procedur uzyskania zezwolenia na pobyt i zezwolenia na pracę, wydłużeniu czasu, na jaki otrzymuje się zezwolenie na pracę, oraz umożliwieniu dalszego nieprzerwanego pobytu na terytorium kraju członkowskiego w razie czasowej utraty pracy.

Przez wyższe kwalifikacje rozumie się kwalifikacje uzyskane w procesie studiów wyższych (co najmniej 3-letnich) albo dzięki co najmniej 5-letniemu doświadczeniu zawodowemu, dającym porównywalne kwalifikacje do tych uzyskanych w trakcie studiów.

Biorąc pod uwagę wysokość płacy minimalnej w Polsce (1680 zł brutto w 2014 roku, 1750 zł brutto w 2015 roku), z łatwością można sobie wyobrazić sytuację, iż polski pracodawca nie zdecyduje się na zatrudnienie cudzoziemskiego specjalisty legitymującego się studiami wyższymi, jeśli specjaliście polskiemu będzie mógł zapłacić zgodnie z prawem znacząco mniej niż 5475,09 zł brutto miesięcznie (a nawet 80 proc. płacy minimalnej przez pierwszy rok jego pracy). Cel dyrektywy nie byłby zatem zrealizowany, a ustalenie minimalnego progu wynagrodzenia działałoby na niekorzyść cudzoziemca skłonного podjąć pracę za niższe, a mimo to satysfakcjonujące go wynagrodzenie. W takim kontekście można twierdzić przewrotnie, że prawdziwym celem dyrektywy, a w ślad za nią i rozporządzenia o wynagrodzeniu minimalnym, było zapobieżenie dumpingowi socjalnemu pracowników z krajów trzecich.

Należy także pamiętać, że w sytuacjach porównywalnych – czyli wykonywania przez cudzoziemców takiej samej pracy lub pracy o takiej samej wartości – cudzoziemscy pracownicy powinni dostać takie samo wynagrodzenie, jak ich polscy koledzy. To z kolei w przypadku specjalistów z wieloletnim doświadczeniem może oznaczać konieczność zapłaty wynagrodzenia na poziomie wyższym niż minimalne wynikające z rozporządzenia. Z tego punktu widzenia zapisy ustawy o cudzoziemcach wydają się zbędne, choć niewątpliwie – technicznie – ułatwiają pracę wojewodom wydającym

zezwolenia.

Cudzoziemski specjalista, w razie otrzymywania w opisywanej sytuacji wynagrodzenia niższego niż jego kolega miałby podstawy do formułowania zarzutu nierównego traktowania (i dochodzenia z tego tytułu odszkodowania), a pracodawca nie mógłby się bronić argumentem, iż zaoferowane cudzoziemcowi wynagrodzenie spełnia wymóg minimalnego wynagrodzenia z rozporządzenia.



AGATA MIERZWA

senior associate z kancelarii Domański Zakrzewski Palinka

MAGDALENA SKWARA

associate z kancelarii Domański Zakrzewski Palinka

