



MINISTERSTWO  
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

***Podsekretarz Stanu***  
***Alina Nowak***

DRP-VIII.0211.101.2020.MP

*/elektroniczny znacznik czasu/*

**Pan**  
**Wiesław Łyszczyk**  
Główny Inspektor Pracy

**Pan**  
**gen. dyw. SG Tomasz Praga**  
Komendant Główny Straży Granicznej

*Szanowni Państwo,*

przepisy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. poz. 374, 567 i 568) przewidują możliwość stosowania szeregu rozwiązań umożliwiających zmianę warunków wykonywania pracy przez pracowników lub osoby podobnie traktowane, w związku z sytuacjami kryzysowymi wywołanymi chorobą COVID-19.

W art. 15g przewiduje się m.in. możliwość zawarcia porozumienia pomiędzy pracodawcą a określonymi przedstawicielami pracowników dotyczącego objęcia pracowników przestojem ekonomicznym lub obniżenia wymiaru czasu pracy pracowników o 20%, nie więcej niż do ½ etatu, związanego z obniżeniem wynagrodzenia.

W myśl art. 15x w przedsiębiorstwach obsługujących infrastrukturę krytyczną, zapewniających funkcjonowanie stacji paliw płynnych lub stacji gazu ziemnego lub wykonujących polecenie zgodnie z art. 11 ust. 2 pracodawca może na okres stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników lub polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych.

W myśl art. 15zf u pracodawcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia COVID-19 i który spełnia dodatkowe warunki, dopuszczalne jest

m.in. zawarcie porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami, w zakresie i przez czas ustalone w porozumieniu.

Powyższe rozwiązania nie wyłączają (i nie powinny wyłączać) przypadków, w których pracownikiem jest cudzoziemiec.

Jednocześnie jednak przepisy *ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* wymagają, by wykonywanie pracy przez cudzoziemca odbywało się na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Zmiana warunków pracy cudzoziemca zgodnie z przepisami ustawy o COVID-19 spowoduje zatem naruszenie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Podobna sytuacja zachodzi na gruncie przepisów *ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach*, które wymagają zmiany zezwolenia na pobyt czasowy i pracę lub zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji m.in. w celu obniżenia cudzoziemcowi wynagrodzenia.

Niewątpliwie zmiana warunków pracy cudzoziemców na takich samych zasadach, jakie dotyczą obywateli polskich, jest zgodna z prawem i interesem społecznym, a zatem stosowanie sankcji przewidzianych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, związanych z wykonywaniem pracy na warunkach niezgodnych z zezwoleniem lub oświadczeniem (uchylenie zezwolenia na pracę oraz kara grzywny od 1000 zł do 30 000 zł), byłoby niezgodne z intencją ustawodawcy.

Należy również pamiętać, że zgodnie z art. 1 § 1 i 2 *ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz.U. z 2019 r. poz. 821)* odpowiedzialności za wykroczenie podlega ten tylko, kto popełnia czyn społecznie szkodliwy, zabroniony przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia pod groźbą określonej kary. Nie popełnia wykroczenia sprawca czynu zabronionego, jeżeli nie można mu przypisać winy w czasie czynu. Zmiana warunków pracy na zasadach określonych *ustawą z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych*, obejmująca cudzoziemców, nie może być uznana za czyn społecznie szkodliwy, którego sprawcy można by przypisać winę. Z tych powodów, w opinii Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, pracodawca dokonujący takiej zmiany nie podlega odpowiedzialności za wykroczenie.

Jednocześnie informuję, że rozważane jest zgłoszenie inicjatywy legislacyjnej w celu rozwiązania problemu niespójności przepisów *ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych*

*rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z jednej strony oraz ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z drugiej strony.*

*Z poważaniem*

*z up. Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej  
Alina Nowak  
Podsekretarz Stanu  
/-podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym/*

Do wiadomości:

Pan Michał Bleszyński  
Zastępca Dyrektora  
Departamentu Legalizacji Pobytu  
Urząd do Spraw Cudzoziemców

Wojewodowie

Dyrektorzy powiatowych urzędów pracy