Experto Pro Bono
Fundacja rozwoju świadomości obywatelskiej



PRAWO PRACY

Poradnik prawny z cyklu *“Twoje Prawa w Twoich Rękach”*

PORADNIK
Z ZAKRESU EDUKACJI PRAWNEJ

Niniejszy poradnik został przygotowany w ramach zadania publicznego w zakresie prowadzenia w 2025 roku punktu nieodpłatnej pomocy prawnej oraz nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego na terenie powiatu sokołowskiego we współpracy z **Fundacją Rozwoju Świadomości Obywatelskiej Experto Pro Bono** finansowanego z budżetu państwa realizowanego przez **Powiat Sokołowski.**

Всередині знаходиться також версія посібника українською мовою.

Ministerstwo Sprawiedliwości

Starostwo Powiatowe w Sokołowie Podlaskim
Powiat Sokołowski

SPIS TREŚCI:

I. NOWA REGULACJA DOTYCZĄCA ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW W POLSCE- ANALIZA ZMIAN WPROWADZONYCH USTAWĄ Z DNIA 20 MARCA 2025 r..... 1 - 4

II. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ PRZEZ PRACOWNIKA – ASPEKTY PRAWNE I PRAKTYCZNE..... 4 - 6

III. GRANICE STOSOWANIA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W ŚWIETLE PRZEPISÓW PRAWA PRACY ..... 6 - 8

ЗМІСТ:

I. НОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНОЗЕМЦІВ У ПОЛЬЩІ – АНАЛІЗ ЗМІН, ВНЕСЕНИХ ЗАКОНОМ ВІД 20.03.2025 РОКУ.....9 - 12

II. РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРАЦІВНИКОМ – ПРАВОВІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ.....12 - 14

III. МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДОГОВОРІВ У КОНТЕКСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА .....14 - 16

I. NOWA REGULACJA DOTYCZĄCA ZATRUDNIANIA CUDZOZIEMCÓW W POLSCE- ANALIZA ZMIAN WPROWADZONYCH USTAWĄ Z DNIA 20 MARCA 2025 r.

WPROWADZENIE

Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP (Dz. U. poz. 621) wprowadza przełomowe zmiany w zakresie legalizacji zatrudnienia osób spoza Unii Europejskiej. Artykuł omawia przesłanki wprowadzenia nowych regulacji, ich wpływ na funkcjonowanie rynku pracy, obowiązki pracodawców oraz konsekwencje prawne nielegalnego zatrudnienia cudzoziemców.

Zatrudnianie cudzoziemców od lat stanowi dynamiczny obszar polskiego rynku pracy. W ciągu ostatnich lat liczba obcokrajowców wykonujących pracę w Polsce znacząco wzrosła, uwydatniając przy tym liczne zagadnienia prawne wymagające dopracowania wśród których z pewnością wymienić możemy m.in. nieczytelność procedur, luki między polityką migracyjną a potrzebami rynku czy też z pewnością przewlekłość postępowań administracyjnych.

Ustawa z 20 marca 2025 r. została wprowadzona celem uporządkowania systemu, przy jednoczesnym wzmocnieniu mechanizmów kontroli i prewencji nadużyć.

ZMIANY W ZAKRESIE OŚWIADCZENIA O POWIERZANIU PRACY CUDZOZIEMCOWI

Nowa regulacja wprowadza obowiązek pracodawców, którzy zatrudniają cudzoziemców na podstawie oświadczenia wpisanego do ewidencji, by informowali właściwego starostę o faktycznym stanie zatrudnienia. Pracodawca musi zgłosić:

- podjęcie pracy przez cudzoziemca w terminie do **7 dni** od daty rozpoczęcia zatrudnienia,
- niepodjęcie pracy przez pracownika – najpóźniej w ciągu **14 dni** od przewidzianej daty rozpoczęcia pracy, wskazanej w ewidencji oświadczeń.

Warto zwrócić uwagę na fakt, iż dotychczasowy obowiązek obejmował jedynie 7-dniowy termin na zgłoszenie, jeśli cudzoziemiec nie rozpoczął pracy.

Ponadto pracodawca obowiązany jest także powiadomić starostę, gdy cudzoziemiec zdecyduje się nie podjąć pracy lub zakończy ją wcześniej niż przewidywano w umowie zawartej z pracodawcą.

NOWE REGULACJE DOTYCZĄCE ZEZWOLEŃ NA PRACĘ

Obowiązek informowania o zmianach w zatrudnieniu

Zgodnie z art. 19 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP, pracodawca jest zobowiązany zawiadomić organ wydający zezwolenie, gdy:

- cudzoziemiec nie zacznie pracy w ciągu 2 miesięcy od początku okresu ważności zezwolenia,
- nastąpi przerwa w pracy trwająca dłużej niż 2 miesiące,
- pracownik zakończy pracę co najmniej 2 miesiące przed upływem ważności zezwolenia.

Należy zauważyć, iż poprzednio obowiązywał termin 3 miesięcy na zgłoszenie podobnych zmian.

Warunki dotyczące wynagrodzenia

Wydanie zezwolenia jest uzależnione od oferowania cudzoziemcowi wynagrodzenia nie niższego niż:

- pensja pracowników wykonujących podobne zadania na podobnym stanowisku,
- minimalne wynagrodzenie określone ustawowo.

W przypadku zatrudnienia na niepełny etat, wysokość wynagrodzenia jest proporcjonalna do wymiaru czasu pracy. Ponadto, praca musi być wykonywana na co najmniej 1/4 etatu, a maksymalnie na pełny etat.

Okres obowiązywania zezwolenia

Jeśli pracodawca działa krócej niż rok lub cudzoziemiec ma pracować mniej niż połowę etatu (lub do 20 godzin tygodniowo), zezwolenie wydawane jest na okres nie dłuższy niż rok.

OBOWIĄZEK DOSTARCZENIA KOPII UMOWY O PRACĘ

Nowe przepisy nakładają na pracodawcę obowiązek przesłania kopii umowy o pracę zawartej z cudzoziemcem w języku polskim do właściwego organu przez system elektroniczny.

- W przypadku zatrudnienia na podstawie zezwolenia, kopię należy przesłać przed rozpoczęciem pracy.
- Gdy zatrudnienie odbywa się na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy, kopię umowy należy przekazać również przed rozpoczęciem zatrudnienia.
- Przy umowach na pomoc przy zbiorach termin na dostarczenie kopii wynosi 7 dni od rozpoczęcia pracy.

ZNIESIENIE TESTU RYNKU PRACY

Istotną zmianą jest likwidacja obowiązku przeprowadzania testu rynku pracy, który dotychczas wymagał od pracodawców uzyskania zgody starosty potwierdzającej brak kandydatów na lokalnym rynku.

W zamian wprowadzono listę zawodów, dla których zezwolenia na pracę nie będą wydawane. Starosta, po zatwierdzeniu przez wojewodę, publikuje takie zestawienia, które służą do odrzucania wniosków o zatrudnienie cudzoziemców na te stanowiska.

ELEKTRONIZACJA PROCESÓW ADMINISTRACYJNYCH

Ustawa przewiduje całkowitą rezygnację z papierowych wniosków. Od teraz wszelkie formalności, w tym składanie dokumentów i odbiór decyzji, odbywać się będą wyłącznie za pośrednictwem platformy internetowej praca.gov.pl. System umożliwia m.in.:

- elektroniczne składanie wniosków
- śledzenie statusu sprawy w czasie rzeczywistym
- wymianę dokumentów w formie cyfrowej

Wprowadzenie obowiązkowej cyfryzacji procesów administracyjnych znacząco wpływa na obsługę cudzoziemców ubiegających się o legalizację pobytu, zezwolenia na pracę czy inne formy wsparcia urzędowego. Od teraz wszelkie formalności związane z legalnym zatrudnieniem, pobytem lub zmianą statusu prawnego cudzoziemców odbywają się **wyłącznie online** – za pośrednictwem platformy **praca.gov.pl**.

Kluczowe zmiany i funkcje dla cudzoziemców:

- **Złożenie wniosku o zezwolenie na pracę** (typ A, B, C itd.) odbywa się całkowicie elektronicznie – bez konieczności wizyty w urzędzie.
- **Zgłoszenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi** można dokonać przez formularz online.
- **Cudzoziemcy i pracodawcy mają możliwość śledzenia statusu sprawy** na każdym etapie postępowania.
- **Wymiana dokumentów z urzędem** (np. uzupełnienie braków formalnych, dostarczenie skanów paszportu czy umowy) odbywa się poprzez elektroniczne skrzynki odbiorcze.
- **Decyzje administracyjne (np. przyznanie zezwolenia)** są doręczane w formie cyfrowej, co znacząco skraca czas oczekiwania.

PRZESŁANKI ODMOWY WYDANIA ZEZWOLENIA NA PODSTAWIE NOWEJ REGULACJI

Organy rozpatrujące wnioski o wydanie zezwoleń na pracę będą sprawdzać, m.in. w oparciu o dane statystyczne, czy podmioty zatrudniające cudzoziemców nie ubiegają się o tzw. „fikcyjne" zezwolenia na pracę.

Nowelizacja przepisów wprowadza dodatkowe podstawy do odmowy udzielenia zezwolenia w przypadkach, gdy:

- podmiot zatrudniający został utworzony lub funkcjonuje głównie w celu umożliwienia obcokrajowcom wjazdu na terytorium Polski; urząd może np. analizować liczbę zezwoleń wydanych dla danego pracodawcy oraz to, ilu cudzoziemców rzeczywiście podjęło zatrudnienie;
- w ciągu dwóch lat przed złożeniem nowego wniosku cudzoziemiec posiadający już wcześniej zezwolenie lub oświadczenie o powierzeniu pracy wjechał do Polski w celu jej wykonywania, ale pracy tej nie podjął – bez uzasadnionych przyczyn;
- pracodawca ma zaległości wobec instytucji publicznych, w szczególności w zakresie zgłaszania pracowników do ubezpieczeń społecznych lub opłacania należności publicznoprawnych (np. ZUS, podatki);

- cudzoziemiec ma wykonywać pracę na rzecz innego podmiotu, a wnioskujący pracodawca nie posiada statusu agencji pracy tymczasowej.

PODSUMOWANIE

Wprowadzone zmiany mają na celu uproszczenie i usystematyzowanie zasad legalnego zatrudniania cudzoziemców, jednocześnie wzmacniając kontrolę i odpowiedzialność pracodawców. Pełna digitalizacja procesów oraz zniesienie testu rynku pracy przyspieszą procedury. Nowe przepisy obowiązują od 1 czerwca 2025 roku.

II. ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ PRZEZ PRACOWNIKA – ASPEKTY PRAWNE I PRAKTYCZNE

WPROWADZENIE

W polskim porządku prawnym stosunek pracy może zostać zakończony nie tylko z inicjatywy pracodawcy, ale również przez pracownika. Kodeks pracy przewiduje kilka trybów rozwiązania umowy przez zatrudnionego, zróżnicowanych pod względem przesłanek, procedury oraz skutków prawnych. Artykuł niniejszy omawia te instytucje, wskazując na ich praktyczne konsekwencje oraz obowiązki stron stosunku pracy.

ZAKOŃCZENIE STOSUNKU PRACY NA MOCY POROZUMIENIA STRON

Rozwiązanie umowy o pracę w drodze konsensualnej należy do najbardziej elastycznych form ustania stosunku pracy. Istotą tej formy jest **zgodna wola obu stron co do ustania stosunku pracy** w określonym terminie oraz na ustalonych warunkach. Warunkiem skuteczności jest **wyrażenie zgody przez pracownika i pracodawcę**, najlepiej w formie pisemnej. Porozumienie takie **może nastąpić w każdym momencie** trwania umowy – niezależnie od jej rodzaju czy długości zatrudnienia.

ROZWIĄZANIE UMOWY PRZEZ PRACOWNIKA Z ZACHOWANIEM OKRESU WYPOWIEDZENIA

Pracownik uprawniony jest do **jednostronnego rozwiązania umowy** o pracę za wypowiedzeniem – bez obowiązku uzasadniania swojej decyzji. Dotyczy to wszystkich typów umów, zarówno zawartych na czas określony, nieokreślony, jaki na okres próbny. Oświadczenie woli **powinno przybrać formę pisemną i może być przekazane osobiście lub za pośrednictwem przesyłki pocztowej**. Wypowiedzenie staje się **skuteczne z chwilą jego doręczenia.**

Okresy wypowiedzenia są zróżnicowane i uzależnione od długości zatrudnienia u danego pracodawcy:

- do 6 miesięcy – 2 tygodnie,
- od 6 miesięcy do 3 lat – 1 miesiąc,
- powyżej 3 lat – 3 miesiące.

W przypadku **umów na okres próbny**, obowiązują krótsze terminy wypowiedzenia, uzależnione od długości próby (**od 3 dni do 2 tygodni**). Warto podkreślić, że okres wypowiedzenia zawsze kończy się z końcem tygodnia lub miesiąca kalendarzowego.

Pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, zachowując jednak obowiązek wypłaty wynagrodzenia. Zakończenie stosunku pracy wiąże się z obowiązkiem wystawienia świadectwa pracy oraz wyrejestrowania pracownika z ubezpieczeń społecznych w terminie 7 dni.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ PRZEZ PRACOWNIKA BEZ WYPOWIEDZENIA (W TRYBIE NATYCHMIASTOWYM)

Kodeks pracy przewiduje możliwość jednostronnego i natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy przez pracownika w sytuacjach nadzwyczajnych. Uprawnienie to może być zrealizowane w dwóch przypadkach:

- Gdy lekarz wyda stosowne orzeczenie, że wykonywana praca wywiera negatywny wpływ na zdrowie pracownika, a pracodawca nie zapewni innego stanowiska odpowiadającego stanowi zdrowia i kwalifikacjom pracownika w terminie wskazanym w orzeczeniu.
- W przypadku rażącego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika.

W kontekście drugiej przesłanki, do ciężkich naruszeń obowiązków pracodawcy zalicza się m.in.

- uporczywe niewypłacanie wynagrodzenia,
- dyskryminację,
- mobbing,
- odmowę udzielenia urlopu czy
- ignorowanie przepisów bhp.

Katalog ten jest otwarty i podlega ocenie sądowej w kontekście konkretnego stanu faktycznego.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy w tym trybie musi zostać złożone na piśmie i zawierać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie. Pracownik ma na to miesiąc od momentu uzyskania wiedzy o naruszeniu. W razie sporu ciężar dowodu dochowania terminu spoczywa na pracowniku.

SKUTKI PRAWNE NATYCHMIASTOWEGO ROZWIĄZANIA UMOWY PRZEZ PRACOWNIKA

Jeśli rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia było spowodowane ciężkim naruszeniem obowiązków przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku umów terminowych – odszkodowanie przysługuje za czas, do którego umowa miała obowiązywać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Z kolei, jeżeli pracodawca uzna działanie pracownika za bezzasadne, może dochodzić od niego odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego zerwania stosunku pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Roszczenie to można zrealizować na drodze sądowej, a pracodawca nie musi wykazywać konkretnej szkody – wystarczy wykazanie bezprawności działania pracownika.

Niezależnie od okoliczności, w dniu zakończenia stosunku pracy, pracodawca zobowiązany jest do wystawienia świadectwa pracy oraz dokonania formalności ubezpieczeniowych.

PODSUMOWANIE

Pracownik, jako strona stosunku pracy, posiada szeroki katalog uprawnień umożliwiających mu zakończenie zatrudnienia. Wybór trybu rozwiązania umowy powinien jednak uwzględniać nie tylko interes prawny, ale również potencjalne skutki finansowe i procesowe. Z kolei pracodawca musi pamiętać, że nawet jednostronne decyzje pracownika pociągają za sobą konkretne obowiązki administracyjne i formalne.

III. GRANICE STOSOWANIA UMÓW CYWILNOPRAWNYCH W ŚWIETLE PRZEPISÓW PRAWA PRACY

WPROWADZENIE

Współczesny rynek pracy coraz częściej staje się areną przenikania się dwóch podstawowych reżimów zatrudnienia – umowy o pracę i umów cywilnoprawnych. W praktyce gospodarczej obserwuje się tendencję do preferowania przez pracodawców zatrudnienia opartego na kontraktach cywilnoprawnych, w szczególności umowie zlecenia czy umowie o dzieło. Działanie to wynika z chęci obniżenia kosztów związanych z obowiązkami pracodawcy. Jednakże granice legalności takiej praktyki zostały wyraźnie zakreślone przez ustawodawcę, a ich przekroczenie może prowadzić do poważnych konsekwencji prawnych.

ISTOTA STOSUNKU PRACY

Zgodnie z art. 22 § 1 Kodeksu pracy, stosunek pracy charakteryzuje się świadczeniem pracy osobiście, pod kierownictwem pracodawcy, w określonym miejscu i czasie, za wynagrodzeniem. **Kluczowym elementem, który odróżnia umowę o pracę od umów cywilnoprawnych, jest podporządkowanie organizacyjne i służbowe pracownika względem pracodawcy**. Niezależnie od przyjętej przez strony nazwy umowy, decydujące znaczenie ma rzeczywisty charakter relacji prawnej łączącej strony.

Ustawodawca wyraźnie wskazuje, że zatrudnienie spełniające przesłanki stosunku pracy powinno być uregulowane wyłącznie na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z art. 22 § 12 Kodeksu pracy, nie jest dopuszczalne zawarcie umowy cywilnoprawnej w warunkach, które wskazują na zaistnienie stosunku pracy.

UMOWA O PRACĘ – KONSTRUKCJE I GWARANCJE

Umowa o pracę stanowi najbardziej kompleksowy i stabilny sposób zatrudnienia. Zgodnie z art. 25 Kodeksu pracy, umowa może zostać zawarta na czas nieokreślony, określony lub na czas wykonania określonej pracy. Dodatkowo, przepisy przewidują szczególną formę zatrudnienia – umowę na czas określony w przypadku konieczności zastępstwa pracownika nieobecnego z usprawiedliwionych przyczyn.

W umowie o pracę powinny znaleźć się m.in.: określenie rodzaju pracy, miejsce jej wykonywania, wysokość wynagrodzenia i jego składniki, wymiar czasu pracy oraz data rozpoczęcia zatrudnienia. **Forma pisemna jest wymagana, a jej niedochowanie obliguje pracodawcę do pisemnego potwierdzenia warunków umowy najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy.**

Zawarcie umowy o pracę rodzi po stronie pracownika szereg uprawnień publicznoprawnych, w tym prawo do: minimalnego wynagrodzenia, płatnych urlopów, dodatków za pracę w nocy i nadgodziny, wynagrodzenia za przestój oraz ochrony przed bezpodstawnym rozwiązaniem umowy.

UMOWY CYWILNOPRAWNE- CHARAKTERYSTYKA I RYZYKA

Umowy zlecenia oraz umowy o dzieło, uregulowane odpowiednio w art. 734 i n. i art. 627 i n. Kodeksu cywilnego, zostały przewidziane jako elastyczne formy współpracy gospodarczej. Nie rodzą one stosunku pracy, lecz zobowiązanie do wykonania określonej czynności prawnej (zlecenie) lub dzieła (efektu pracy).

Ich atrakcyjność dla zleceniodawców wynika głównie z ograniczonych obowiązków w zakresie zabezpieczenia społecznego oraz braku konieczności stosowania przepisów prawa pracy, m.in. dotyczących wynagrodzenia minimalnego, urlopów czy okresów wypowiedzenia. Niektóre umowy, zwłaszcza zawierane z uczniami i studentami, są zwolnione z obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne, co czyni je ekonomicznie korzystnymi dla podmiotów zatrudniających. Jednakże korzyści te mogą być pozorne, gdyż zastosowanie umowy cywilnoprawnej w warunkach właściwych dla stosunku pracy prowadzi do jej zakwestionowania przez organy kontrolne i sądy pracy.

SANKCJE ZA NARUSZENIE ZAKAZU SUBSTYTUCJI FORMY ZATRUDNIENIA

Stosowanie umowy cywilnoprawnej w sytuacji, gdy spełnione są przesłanki stosunku pracy, stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Zgodnie z art. 281 pkt. 1 Kodeksu pracy, pracodawca, który dopuszcza się takiej praktyki, **podlega karze grzywny w wysokości od 1.000 do 30.000 zł.**

Ponadto, pracownik może dochodzić przed sądem uznania istnienia stosunku pracy, a także roszczeń z tym związanych – m.in. wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe czy odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy. W praktyce oznacza to dla pracodawcy poważne ryzyko finansowe oraz wizerunkowe.

ZAGADNIENIE W PRAKTYCE - NA PODSTAWIE ORZECZENIA SĄDU NAJWYŻSZEGO Z DNIA 9 KWIETNIA 2025 r., sygn. I USK 174/24

Sprawa dotyczyła ustalenia, czy osoba wykonująca pracę w spółce z o.o. w likwidacji, podlegała obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym jako pracownik. Kluczowym zagadnieniem było, czy stosunek prawny łączący osobę odwołującą się od decyzji ZUS ze spółką miał cechy stosunku pracy w rozumieniu art. 22 § 1 Kodeksu pracy, czyli czy istniało podporządkowanie pracownicze.

Etapy postępowania:

Postępowanie przed ZUS i sądem I instancji → Zakład Ubezpieczeń Społecznych wydał decyzję stwierdzającą, że odwołujący się nie podlegał obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowym, chorobowemu i wypadkowemu) jako pracownik spółki z o.o. w likwidacji. Sąd Okręgowy w Gliwicach oddalił odwołanie, uznając, że nie wykazano istnienia stosunku pracy.

Postępowanie apelacyjne → Sąd Apelacyjny w Katowicach utrzymał w mocy wyrok Sądu Okręgowego, podzielając stanowisko, że nie zostało udowodnione istnienie podporządkowania – kluczowego elementu stosunku pracy.

Skarga kasacyjna do Sądu Najwyższego → Podmiot odwołujący się wniósł skargę kasacyjną, zarzucając m.in. naruszenie art. 22 § 1 Kodeksu pracy i art. 173 § 1 Kodeksu spółek handlowych. Argumentował, że sądy błędnie uznały, iż jako wspólnik i likwidator spółki nie mógł być jednocześnie jej pracownikiem, oraz że nieprawidłowo oceniono podporządkowanie w jego relacji ze spółką.

Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego → Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. W uzasadnieniu podkreślono „sam fakt, że osoba pełni funkcję wspólnika czy likwidatora, nie wyklucza zatrudnienia, ale musi być ono faktycznie podporządkowane – a tego skarżący nie wykazał".

Wnioski → Sprawa pokazuje, że w sporach o podleganie ubezpieczeniom społecznym kluczowe znaczenie ma ustalenie, czy praca była świadczona w warunkach podporządkowania typowego dla stosunku pracy. Sąd Najwyższy potwierdził, że nie wystarczy samo formalne zawarcie umowy – musi wystąpić realna relacja pracodawca–pracownik. Skarga kasacyjna została odrzucona, ponieważ dotyczyła głównie oceny faktów, co jest niedopuszczalne w tym trybie postępowania.

PODSUMOWANIE

Prawidłowe rozróżnienie pomiędzy umową o pracę a kontraktami cywilnoprawnymi jest nie tylko obowiązkiem wynikającym z przepisów prawa, ale także gwarancją poszanowania praw pracowniczych. W warunkach, w których praca wykonywana jest osobiście, w określonym miejscu i czasie, pod kierownictwem pracodawcy, nie ma podstaw do stosowania umów cywilnoprawnych. W przeciwnym razie mamy do czynienia z obchodzeniem prawa pracy, które podlega sankcjom administracyjnym i sądowym.

Dla zapewnienia transparentności relacji pracowniczych oraz ochrony interesów zarówno pracowników, jak i rzetelnych pracodawców, konieczne jest przestrzeganie granic wyznaczonych przez ustawodawcę. Niewłaściwe stosowanie umów cywilnoprawnych, choć pozornie korzystne, może w dłuższej perspektywie okazać się źródłem poważnych komplikacji prawnych i finansowych.

I. НОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ІНОЗЕМЦІВ У ПОЛЬЩІ – АНАЛІЗ ЗМІН, ВНЕСЕНИХ ЗАКОНОМ ВІД 20.03.2025 РОКУ

ВСТУП

Закон від 20 березня 2025 року про умови допустимості доручення роботи іноземцям на території Республіки Польща впроваджує революційні зміни у сфері легалізації працевлаштування осіб, які не є громадянами Європейського Союзу. У статті розглядаються передумови запровадження нових правил, їхній вплив на функціонування ринку праці, обов'язки роботодавців та правові наслідки нелегального працевлаштування іноземців.

Працевлаштування іноземців уже багато років є динамічною сферою польського ринку праці. За останні роки кількість іноземців, які працюють у Польщі, значно зросла, що виявило низку юридичних проблем, які потребують удосконалення. До них, зокрема, належать непрозорість процедур, розрив між міграційною політикою та потребами ринку праці, а також тривалість адміністративних процесів.

Закон від 20 березня 2025 року був прийнятий з метою впорядкування системи та посилення механізмів контролю й запобігання зловживанням.

ЗМІНИ У СФЕРІ ЗАЯВИ ПРО ДОРУЧЕННЯ РОБОТИ ІНОЗЕМЦЮ

Нове регулювання запроваджує обов'язок для роботодавців, які працевлаштовують іноземців на підставі заяви, внесеної до реєстру, інформувати відповідного старосту про фактичний стан працевлаштування. Роботодавець зобов'язаний повідомити:

- про початок роботи іноземцем у строк до 7 днів від дати початку працевлаштування,
- про непочаток роботи працівником — не пізніше ніж протягом 14 днів від передбачуваної дати початку роботи, зазначеної у реєстрі заяв.

Варто звернути увагу на те, що попередній обов'язок передбачав лише 7-денний термін для повідомлення у разі, якщо іноземець не розпочав роботу.

Крім того, роботодавець зобов'язаний також повідомити старосту, якщо іноземець вирішить не починати роботу або завершить її раніше, ніж передбачено в договорі з роботодавцем.

НОВІ РЕГУЛЯЦІЇ ЩОДО ДОЗВОЛІВ НА РОБОТУ

<u>Обов'язок повідомляти про зміни в працевлаштуванні.</u>

Відповідно до статті 19 закону про умови допустимості доручення роботи іноземцям на території Республіки Польща, роботодавець зобов'язаний повідомити орган, що видав дозвіл, у разі:

- якщо іноземець не розпочне роботу протягом 2 місяців від початку строку дії дозволу,

- якщо відбудеться перерва в роботі, що триватиме більше ніж 2 місяці,
- якщо працівник припинить роботу щонайменше за 2 місяці до закінчення терміну дії дозволу.

Слід зауважити, що раніше існував термін 3 місяці для повідомлення про подібні зміни.

Умови щодо заробітної плати.

Видача дозволу залежить від пропозиції іноземцю заробітної плати не нижчої за:

- зарплату працівників, які виконують подібні завдання на подібній посаді, мінімальну заробітну плату, встановлену законом.
- У разі працевлаштування на неповний робочий день, розмір заробітної плати пропорційний до обсягу робочого часу. Крім того, робота має виконуватися щонайменше на 1/4 ставки, але не більше повного робочого часу.

Строк дії дозволу.

Якщо роботодавець діє менше року або іноземець працюватиме менше половини ставки (або до 20 годин на тиждень), дозвіл видається на строк не довший за один рік.

ОБОВ'ЯЗОК НАДАННЯ КОПІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Нові положення зобов'язують роботодавця надіслати копію трудового договору, укладеного з іноземцем, польською мовою до відповідного органу через електронну систему.

- У випадку працевлаштування на підставі дозволу, копію потрібно надіслати до початку роботи.
- Якщо працевлаштування відбувається на підставі заяви про доручення роботи, копію договору також потрібно передати до початку працевлаштування.
- Для договорів на допомогу при зборі врожаю строк на надання копії становить 7 днів від початку роботи.

СКАСУВАННЯ ТЕСТУ РИНКУ ПРАЦІ

Важливою зміною є ліквідація обов'язку проведення тесту ринку праці, який раніше вимагав від роботодавців отримання згоди старости, що підтверджує відсутність кандидатів на місцевому ринку.

Натомість запроваджено перелік професій, для яких дозволи на роботу не видаватимуться. Староста, після затвердження воєводою, публікує такі списки, що служать для відхилення заяв на працевлаштування іноземців на ці посади

ЕЛЕКТРОНІЗАЦІЯ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПРОЦЕСІВ

Закон передбачає повну відмову від паперових заяв. Відтепер всі формальності, включно з поданням документів і отриманням рішень, здійснюватимуться виключно через інтернет-платформу praca.gov.pl. Система дозволяє, зокрема:

- електронне подання заяв
- відстеження статусу справи в реальному часі
- обмін документами в цифровій формі

Впровадження обов'язкової цифровізації адміністративних процесів суттєво впливає на обслуговування іноземців, які звертаються за легалізацією перебування, дозволами на роботу чи іншою державної підтримкою. Відтепер всі формальності, пов'язані з легальним працевлаштуванням, перебуванням або зміною правового статусу іноземців, відбуваються виключно онлайн – через платформу praca.gov.pl.

Ключові зміни та функції для іноземців:

1) Подання заяви на дозвіл на роботу (тип A, B, C тощо) відбувається повністю в електронному вигляді – без необхідності візиту до установи.
2) Повідомлення про доручення виконання роботи іноземцю можна зробити через онлайн-форму.
3) Іноземці та роботодавці мають можливість відстежувати статус справи на кожному етапі розгляду.
4) Обмін документами з установою (наприклад, доповнення формальних недоліків, надання сканів паспорта чи договору) здійснюється через електронні поштові скриньки.
5) Адміністративні рішення (наприклад, видача дозволу) надсилаються в цифровій формі, що значно скорочує час очікування.

ПІДСТАВИ ВІДМОВИ ВИДАЧІ ДОЗВОЛУ НА ОСНОВІ НОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

Органи, що розглядають заяви на отримання дозволів на роботу, будуть перевіряти, зокрема на основі статистичних даних, чи не подають роботодавці заявки на так звані «фіктивні» дозволи на роботу.

Зміни в законодавстві вводять додаткові підстави для відмови у видачі дозволу у випадках, коли:

- суб'єкт, що наймає, створений або функціонує головним чином з метою забезпечення іноземцям можливості в'їзду на територію Польщі. Орган може, наприклад, аналізувати кількість дозволів, виданих певному роботодавцю, а також скільки іноземців фактично розпочали роботу;
- протягом двох років перед поданням нової заявки іноземець, який раніше мав дозвіл або заяву про доручення роботи, в'їхав до Польщі з метою роботи, але її не розпочав — без поважних причин;
- роботодавець має заборгованості перед державними установами, зокрема щодо повідомлення працівників у соціальні страхування або сплати податкових та інших обов'язкових платежів (наприклад, ZUS, податки);
- іноземець має виконувати роботу на користь іншого суб'єкта, а роботодавець, що подає заявку, не має статусу агенції тимчасового працевлаштування.

ПІДСУМОК

Запроваджені зміни мають на меті спростити і систематизувати правила легального працевлаштування іноземців, одночасно посиливши контроль та відповідальність роботодавців. Повна цифровізація процесів та скасування тесту ринку праці пришвидшать процедури. Нові положення набирають чинності з 1 червня 2025 року.

II. РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРАЦІВНИКОМ – ПРАВОВІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

ВСТУП

У польському правовому порядку трудові відносини можуть бути припинені не лише з ініціативи роботодавця, а й працівника. Кодекс праці передбачає кілька способів розірвання договору за ініціативою працівника, які відрізняються підставами, процедурою та правовими наслідками. У цій статті розглядаються ці інститути, зокрема їх практичні наслідки та обов'язки сторін трудових відносин.

ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗА ДОГОВОРОМ СТОРІН

Розірвання трудового договору за згодою сторін є однією з найгнучкіших форм припинення трудових відносин. Сутність цієї форми полягає у спільній волі обох сторін припинити трудові відносини у визначений термін та на узгоджених умовах. Умовою дійсності є надання згоди працівником та роботодавцем, найкраще у письмовій формі. Така угода може бути укладена в будь-який момент дії договору — незалежно від його типу чи тривалості працевлаштування.

РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКОМ З ВРАХУВАННЯМ ПЕРІОДУ ПОВІДОМЛЕННЯ

Працівник має право односторонньо розірвати трудовий договір шляхом повідомлення — без необхідності обґрунтовувати своє рішення. Це стосується всіх типів договорів: як на визначений строк, так і на невизначений, а також на випробувальний термін. Заява про розірвання повинна бути оформлена письмово і може бути передана особисто або поштовим відправленням. Повідомлення набирає чинності з моменту його вручення.

Строки повідомлення залежать від тривалості працевлаштування у конкретного роботодавця:

- до 6 місяців — 2 тижні,
- від 6 місяців до 3 років — 1 місяць,
- понад 3 роки — 3 місяці.

У випадку договорів на випробувальний термін застосовуються коротші строки повідомлення, які залежать від тривалості випробування (від 3 днів до 2 тижнів). Варто підкреслити, що строк повідомлення завжди закінчується в кінці тижня або календарного місяця.

Роботодавець може звільнити працівника від обов'язку виконувати роботу у період повідомлення, зберігаючи при цьому зобов'язання щодо виплати заробітної плати.

При припиненні трудових відносин роботодавець зобов'язаний видати трудову книжку (свідоцтво про роботу) та зняти працівника з обліку в системі соціального страхування протягом 7 днів.

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРАЦІВНИКОМ БЕЗ ПОВІДОМЛЕННЯ

Кодекс праці передбачає можливість одностороннього і негайного розірвання трудових відносин працівником у надзвичайних ситуаціях. Це право може бути реалізоване у двох випадках:

- Коли лікар видає відповідне рішення, що виконувана робота негативно впливає на здоров'я працівника, а роботодавець не надає іншого робочого місця, що відповідає стану здоров'я та кваліфікації працівника у встановлений термін.
- У випадку грубого порушення роботодавцем основних обов'язків щодо працівника.

У контексті другої підстави до тяжких порушень обов'язків роботодавця відносять, зокрема:

- уперте невиплачування заробітної плати,
- дискримінацію,
- мобінг,
- відмову у наданні відпустки,
- ігнорування норм охорони праці.

Цей перелік відкритий і підлягає судовій оцінці з урахуванням конкретних обставин.

Заява про розірвання договору у цьому режимі повинна бути подана письмово і містити причину, що обґрунтовує розірвання. Працівник має право зробити це протягом місяця з моменту отримання інформації про порушення. У разі спору тягар доказування дотримання строку лежить на працівнику.

ПРАВОВІ НАСЛІДКИ НЕГАЙНОГО РОЗІРВАННЯ ДОГОВОРУ ПРАЦІВНИКОМ

Якщо розірвання договору без повідомлення було викликане тяжким порушенням обов'язків роботодавцем, працівникові належить компенсація у розмірі заробітної плати за період попередження. У випадку строкових договорів – компенсація надається за час, на який договір мав діяти, але не більше ніж за період попередження.

Натомість, якщо роботодавець вважає дії працівника безпідставними, він може вимагати відшкодування збитків через необґрунтоване припинення трудових відносин – у розмірі заробітної плати за період попередження. Це право може бути реалізоване у судовому порядку, при цьому роботодавцю не потрібно доводити конкретної шкоди – достатньо довести неправомірність дій працівника.

Незалежно від обставин, у день припинення трудових відносин роботодавець зобов'язаний видати трудову книжку (свідоцтво про роботу) та оформити відповідні страхові документи.

ПІДСУМОК

Працівник, як сторона трудових відносин, має широкий спектр прав, що дозволяють йому припинити трудові відносини. Вибір способу розірвання договору має враховувати не лише правові інтереси, а й потенційні фінансові та процесуальні наслідки. Водночас роботодавець повинен пам'ятати, що навіть односторонні рішення працівника тягнуть за собою певні адміністративні та формальні обов'язки.

III. МЕЖІ ЗАСТОСУВАННЯ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДОГОВОРІВ У КОНТЕКСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

ВСТУП

Сучасний ринок праці дедалі частіше стає ареною взаємопроникнення двох основних режимів працевлаштування – трудового договору та цивільно-правових договорів. У господарській практиці спостерігається тенденція до віддачі переваги роботодавцями працевлаштуванню на основі цивільно-правових контрактів, зокрема договору підряду чи договору на виконання певної роботи. Такі дії зумовлені прагненням знизити витрати, пов'язані з обов'язками роботодавця. Проте межі легальності такої практики чітко визначені законодавцем, а їхнє порушення може спричинити серйозні правові наслідки.

СУТНІСТЬ ТРУДОВОГО ВІДНОСИНУ

Відповідно до статті 22 § 1 Кодексу праці, трудові відносини характеризуються особистим виконанням роботи під керівництвом роботодавця, у визначеному місці та часі, за винагороду. Ключовим елементом, який відрізняє трудовий договір від цивільно-правових договорів, є організаційна та службова підпорядкованість працівника роботодавцю. Незалежно від назви договору, що прийнята сторонами, вирішальним є реальний характер правових відносин між сторонами.

Законодавець чітко вказує, що працевлаштування, яке відповідає ознакам трудових відносин, має бути врегульоване виключно на основі трудового договору. Відповідно до статті 22 § 12 Кодексу праці, недопустимо укладати цивільно-правовий договір у випадках, які свідчать про наявність трудових відносин.

ДОГОВІР ПРО ПРАЦЮ – КОНСТРУКЦІЇ ТА ГАРАНТІЇ

Договір про працю є найбільш комплексною та стабільною формою працевлаштування. Відповідно до статті 25 Кодексу праці, договір може бути укладений на невизначений строк, визначений строк або на час виконання певної роботи. Додатково законодавство передбачає особливу форму працевлаштування – договір на визначений строк у разі необхідності заміщення працівника, який відсутній з поважних причин.

У трудовому договорі мають бути зазначені, зокрема: визначення виду роботи, місце її виконання, розмір заробітної плати та її складові, тривалість робочого часу та дата початку роботи. Письмова форма є обов'язковою, а її недотримання зобов'язує роботодавця письмово підтвердити умови договору не пізніше дня початку роботи.

Укладення договору про працю породжує у працівника низку публічно-правових прав, зокрема право на: мінімальну заробітну плату, оплачувані відпустки, доплати за роботу вночі та понаднормові години, оплату простою та захист від необґрунтованого розірвання договору.

ДОГОВОРИ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВІ — ХАРАКТЕРИСТИКА ТА РИЗИКИ

Договори доручення та договори підряду, регульовані відповідно статтями 734 та наступними, а також 627 та наступними Цивільного кодексу, передбачені як гнучкі форми господарського співробітництва. Вони не створюють трудових відносин, а лише зобов'язання виконати певну правочинну дію (доручення) або певний результат роботи (підряд).

Їх привабливість для замовників зумовлена головним чином обмеженими зобов'язаннями щодо соціального захисту та відсутністю необхідності застосування норм трудового права, зокрема щодо мінімальної заробітної плати, відпусток або строків попередження про припинення договору. Деякі договори, особливо укладені з учнями та студентами, звільняються від обов'язку сплати внесків на соціальне страхування, що робить їх економічно вигідними для суб'єктів, що наймають. Проте ці переваги можуть бути ілюзорними, оскільки застосування цивільно-правового договору в умовах, характерних для трудового договору, може бути оскаржене контролюючими органами та трудовими судами.

САНКЦІЇ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАБОРОНИ ЗАМІНИ ФОРМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Застосування цивільно-правового договору у випадку, коли виконуються ознаки трудового договору, є правопорушенням проти прав працівника. Відповідно до статті 281 пункту 1 Кодексу праці, роботодавець, який допускає таку практику, підлягає штрафу від 1 000 до 30 000 злотих.

Крім того, працівник може вимагати в суді визнання існування трудових відносин, а також пов'язаних із цим вимог — зокрема виплати компенсації за невикористану щорічну відпустку, оплати понаднормових годин або відшкодування за незаконне розірвання трудового договору. На практиці це означає для роботодавця серйозний фінансовий і репутаційний ризик.

ПРАКТИЧНЕ ПИТАННЯ — НА ОСНОВІ РІШЕННЯ ВЕРХОВНОГО СУДУ ВІД 9 КВІТНЯ 2025 р., справ. № I USK 174/24

Справа стосувалася встановлення, чи підпадає особа, яка виконувала роботу у ТОВ у процесі ліквідації, під обов'язкові соціальні страхування як працівник. Ключовим питанням було, чи правовідносини між особою, яка оскаржувала рішення Фонду соціального страхування (ФСС), та товариством мали ознаки трудових відносин у розумінні ст. 22 § 1 Кодексу праці, тобто чи існувала підпорядкованість працівника.

Етапи розгляду справи:

- Розгляд у ФСС та суді першої інстанції → Фонд соціального страхування видав рішення, що особа, яка оскаржує, не підпадає під обов'язкові соціальні страхування (пенсійне, медичне, від нещасних випадків) як працівник ТОВ у процесі ліквідації.

Районний суд у Глівицях відхилив апеляцію, визнавши, що не доведено існування трудових відносин.

- Апеляційне провадження → Апеляційний суд у Катовицях підтвердив рішення районного суду, погодившись, що не було доведено підпорядкованість — ключовий елемент трудових відносин.
- Касаційна скарга до Верховного суду → Оскаржувач подав касаційну скаргу, звинувачуючи суди в порушенні ст. 22 § 1 Кодексу праці та ст. 173 § 1 Кодексу торговельних компаній. Він стверджував, що суди помилково визнали, що як співвласник та ліквідатор товариства він не міг одночасно бути його працівником, а також неправильно оцінили підпорядкованість у його відносинах із товариством.
- Рішення Верховного суду → Верховний суд відмовився прийняти касаційну скаргу до розгляду. В обґрунтуванні було підкреслено: «сам факт виконання особою функцій співвласника чи ліквідатора не виключає працевлаштування, але воно має бути фактично підпорядкованим — чого скаржник не довів».

Висновки → Справа демонструє, що в спорах про підпорядкування соціальному страхуванню ключове значення має встановлення, чи була робота виконана в умовах підпорядкування, типового для трудових відносин. Верховний суд підтвердив, що недостатньо лише формального укладення договору — має існувати реальний зв'язок роботодавець–працівник. Касаційну скаргу відхилили, бо вона стосувалася здебільшого оцінки фактів, що неприпустимо в цьому процесуальному порядку.

ПІДСУМОК

Правильне розмежування між трудовим договором та цивільно-правовими контрактами є не лише обов'язком, передбаченим законодавством, а й гарантією поваги до прав працівників. Якщо робота виконується особисто, у визначеному місці та часі, під керівництвом роботодавця, немає підстав для застосування цивільно-правових договорів. Інакше маємо справу з обходом трудового законодавства, що тягне за собою адміністративні та судові санкції.

Для забезпечення прозорості трудових відносин та захисту інтересів як працівників, так і добросовісних роботодавців, необхідно дотримуватися меж, визначених законодавцем. Неправильне застосування цивільно-правових договорів, хоч і здається вигідним, у довгостроковій перспективі може стати джерелом серйозних правових і фінансових ускладнень.

Experto Pro Bono

Fundacja rozwoju świadomości obywatelskiej

Fundacja Rozwoju Świadomości Obywatelskiej
Experto Pro Bono
ul. Legionów 10, 22-400 Zamość
KRS: 0000582999
e-mail: biuro@fundacjaepb.pl
www.fundacjaepb.pl