

# Legalność zatrudnienia cudzoziemców na terytorium RP

Warszawa, 9 lipca 2013 r.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



# Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca

Wykonywanie pracy przez cudzoziemca:

- który nie posiada **ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego go do pobytu** na terytorium RP lub
- którego **podstawa pobytu** na terytorium RP **nie uprawnia do wykonywania pracy** lub
- który wykonuje pracę **bez zezwolenia**, w przypadkach gdy jest ono wymagane, bądź **na innym stanowisku lub na innych warunkach** niż określone w zezwoleniu na pracę (z zastrzeżeniem wyjątków - art. 88i),
- który wykonuje pracę **bez zawarcia wymaganych umów** o pracę albo umów cywilnoprawnych

(art. 2 ust. 1 pkt 14 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



# Etapy sprawdzania cudzoziemców wykonujących pracę – **POBYT**

- I. Czy cudzoziemiec legalnie przebywa w Polsce – tj. czy ma **ważną wizę lub inny dokument uprawniający go do pobytu na terytorium RP (np. kartę pobytu)?**
- II. Czy podstawa **pobytu cudzoziemca na terytorium RP uprawnia go do wykonywania pracy?**



# Etapy sprawdzania cudzoziemców – PRACA

- III. Czy dany cudzoziemiec musi mieć zezwolenie na pracę w Polsce, wydane przez właściwego wojewodę?
- IV. Jeśli cudzoziemiec jest objęty obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę, czy ma takie – WAŻNE – zezwolenie?
- V. Czy cudzoziemiec wykonuje pracę na stanowisku i na warunkach określonych w zezwoleniu na pracę (z zastrzeżeniem wyjątków)?
- VI. Czy z cudzoziemcem zawarto umowę o pracę w formie pisemnej lub umowę cywilnoprawną (na piśmie – jeśli jest to cudzoziemiec objęty obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę bądź pracujący na podstawie oświadczenia)?
- VII. Czy dany cudzoziemiec podlega obowiązkowi zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego w Polsce, a jeśli tak, to czy ten obowiązek został spełniony oraz czy opłacono składki na Fundusz Pracy za tego cudzoziemca?



# 3 grupy cudzoziemców

Z punktu widzenia dostępu do polskiego rynku pracy przepisy wyróżniają 3 grupy obcokrajowców:

- I. **Cudzoziemcy uprzywilejowani (praca bez zezwolenia) – przez szczególny status pobytu, obywatelstwo kraju UE/EOG, status członka rodziny obywatela UE/EOG itp.;**
- II. **Cudzoziemcy, od których wymaga się zezwolenia na pracę oraz podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy;**
- III. **Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, od których wymaga się tylko podstawy pobytu uprawniającej do wykonywania pracy**



## I. Art. 87 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

Cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium

Rzeczypospolitej Polskiej, jeżeli:

- 1) posiada **status uchodźcy** nadany w RP;
- 2) udzielono mu **ochrony uzupełniającej** w RP;
- 3) posiada **zezwolenie na osiedlenie się** w RP;
- 4) posiada **zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE** w RP;
- 5) posiada zgodę na **pobyt tolerowany** w RP;
- 6) korzysta z **ochrony czasowej** w RP;
- 7) jest **obywatelem państwa członkowskiego UE**,
- 8) jest **obywatelem państwa Europ. Obszaru Gospod., nienależącego do UE**;
- 9) jest obywatelem państwa niebędącego stroną umowy o EOG, który **może korzystać ze swobody przepływu osób na podstawie umowy** zawartej przez to państwo ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi (...)



# Państwa, których obywatele mogą pracować w Polsce bez zezwolenia (w sumie **31 krajów**)

1. Kraje Unii Europejskiej/Europejskiego Obszaru Gospodarczego:
  - tzw. „stara piętnastka”: Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Luksemburg, Niemcy, Portugalia, Szwecja, Wielka Brytania i Irlandia Północna, Włochy,
  - nowe kraje UE (członkostwo od 1 maja 2004 r.): Cypr, Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Malta, Słowacja, Słowenia oraz Węgry,
  - Bułgaria i Rumunia (należą do UE od 1 stycznia 2007 r.),
  - oraz Chorwacja: od 1 lipca 2013 r.
2. Kraje Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależące do UE: Islandia, Liechtenstein, Norwegia,
3. Szwajcaria - na podstawie umowy ze Wspólnotą Europejską w sprawie swobody przepływu pracowników



Art. 87 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy cd. :

Cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP, jeżeli:

(...)

10) jest **członkiem rodziny cudzoziemca**, o którym mowa

w pkt 7–9 (czyli obywatela UE/EOG) lub jest **zstępny** małżonka tego

**cudzoziemca, w wieku do 21 lat lub pozostającym**

**na utrzymaniu tego cudzoziemca lub jego małżonka lub jest wstępny** tego

**cudzoziemca lub jego małżonka, pozostającym na utrzymaniu tego**

**cudzoziemca lub jego małżonka;**

11) jest osobą, o której mowa w art. 19 ust. 2–3 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r.

**o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie**

**oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich**

**Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz.U. Nr 144, poz. 1043 ze zm.); (...)**





# Członkowie rodziny obywatela UE/EOG bądź Szwajcarii

Cudzoziemiec z kraju trzeciego może podjąć pracę bez zezwolenia, jeśli ma **status członka rodziny obywatela UE/EOG lub Szwajcarii (tzw. rodziny mieszane)**, składające się z obywateli unijnych oraz obywateli krajów trzecich - spoza obszaru UE/EOG)

(art. 87 ust. 1 pkt 10-11 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



## ***Przykład:***

***Rodzina, w skład której wchodzi:***

- ***obywatel Niemiec (państwo członkowskie UE),***
- ***jego małżonka będąca obywatelką Tunezji (kraj trzeci) oraz***
- ***jej dzieci z poprzedniego małżeństwa, także posiadające obywatelstwo tunezyjskie.***



## Krąg członków rodziny zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę

- a) osoba pozostająca z cudzoziemcem w związku małżeńskim uznawanym przez prawo RP,
- b) zstępny cudzoziemca w wieku do 21 lat lub pozostający na jego utrzymaniu

(członek rodziny w rozumieniu art. 2 ust. 1 pkt 8 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)

+

- zstępny małżonka cudzoziemca, w wieku do 21 lat lub pozostający na utrzymaniu cudzoziemca lub jego małżonka,
- wstępny cudzoziemca lub jego małżonka, pozostający na utrzymaniu cudzoziemca lub jego małżonka

(art. 87 ust. 1 pkt 10 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



# Członkowie rodziny - dokumenty pobytowe

Dokumentami legalizującymi pobyt na terytorium Polski osób będących członkami rodziny obywatela UE/EOG lub Szwajcarii mogą być:

- **wiza „17”** wydawana w celu dołączenia do obywatela państwa członkowskiego UE, państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) – strony umowy o EOG albo Konfederacji Szwajcarskiej bądź przebywania z nim;
- **karta pobytu członka rodziny obywatela UE** – jeżeli pobyt członka rodziny na terytorium RP trwa dłużej niż 3 miesiące;
- **karta stałego pobytu członka rodziny obywatela UE** – po upływie 5 lat nieprzerwanego pobytu na terytorium Polski z obywatelem UE/EOG lub Szwajcarii



## **UWAGA! NOWY PRZEPIS !**

**Art. 87 ust. 1 pkt 11a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy :**

**Cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP, jeżeli:  
(...)**

**11a) posiada w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony udzielone w związku z okolicznością, o której mowa w art. 63a ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach (**ZEZWOLENIE NA ZAMIESZKANIE NA CZAS OZNACZONY W CELU WYKONYWANIA PRACY W ZAWODZIE WYMAGAJĄCYM WYSOKICH KWALIFIKACJI**) - **NOWY PRZEPIS, OBOWIĄZUJĄCY OD 12 CZERWCA 2012 R.**,**

**na podstawie ustawy z dnia 27 kwietnia 2012 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2012 r., poz. 589).**



## II. Cudzoziemcy, którzy muszą mieć zezwolenie na pracę oraz podstawę pobytu uprawniającą do wykonywania pracy

Obcokrajowcy nieposiadający uprzywilejowanego statusu, powinni - co do zasady:

- legitymować się zezwoleniem na pracę oraz
- odpowiednią podstawą pobytu (np. wizą, zezwoleniem na zamieszkanie) - w formie, która nie wyklucza wykonywania pracy (nie znajduje się W KATALOGU NEGATYWNYM)

(art. 87 ust. 1 pkt 12 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



# KATALOG NEGATYWNY WIZ

Wykonywanie pracy przez cudzoziemca WYKLUCZAJĄ wizy wydane w celu:

- „01” - TURYSTYCZNYM,
- „19” - PRZYJAZDU ZE WZGLĘDÓW HUMANITARNYCH, ZE WZGLĘDU NA INTERES PAŃSTWA LUB ZOBOWIĄZANIA MIĘDZYNARODOWE,
- „21” - UDZIAŁU W POSTĘPOWANIU W SPRAWIE O UDZIELENIE AZYLU,
- „25” - KORZYSTANIA Z OCHRONY CZASOWEJ.

Numeracja wiz podana według rozporządzenia Ministra Spraw

Wewnętrznych i Administracji z dnia 22 kwietnia 2011 r. w sprawie wiz dla cudzoziemców (Dz.U. Nr 99, poz. 579)



# KATALOG NEGATYWNY – ZEZWOLENIE NA ZAMIESZKANIE NA CZAS OZNACZONY

Wykonywanie pracy przez cudzoziemca WYKLUCZA zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony udzielone na podstawie art. 53a ust. 2 ustawy o cudzoziemcach, w myśl którego:

„Zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony można udzielić cudzoziemcowi, który przebywa na terytorium RP nielegalnie, jeżeli:

- 1) przepisy prawa polskiego wymagają od cudzoziemca osobistego stawiennictwa przed polskim organem władzy publicznej;
- 2) wyjątkowa sytuacja osobista wymaga obecności cudzoziemca na terytorium RP;
- 3) wymaga tego interes Rzeczypospolitej Polskiej;
- 4) organ właściwy do prowadzenia postępowania w sprawie zwalczania handlu ludźmi stwierdza, że cudzoziemiec jest prawdopodobnie ofiarą handlu ludźmi w rozumieniu decyzji ramowej Rady z dnia 19 lipca 2002 r. w sprawie zwalczania handlu ludźmi (Dz. Urz. WE L 203 z 01.08.2002, str. 1; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 19, t. 6, str. 52)”.





## Wizy „pracownicze” według rozporządzenia wizowego

Wizy wydawane w celu wykonywania pracy oznaczają się symbolem:

- „05” – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, na podstawie oświadczenia o zamiarze powierzenia wykonywania pracy, zarejestrowanego w powiatowym urzędzie pracy;
- „06” – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy kierowcy wykonującego międzynarodowy transport drogowy;
- „07” – gdy wiza jest wydawana w celu wykonywania pracy na podstawie innych dokumentów niż ww. oświadczenie lub pracy innej niż praca kierowcy wykonującego międzynarodowy transport drogowy



# Klasyfikacja wiz

- ❑ Zgodnie z **Kodeksem Wizowym UE** (rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 810/2009 z dnia 13 lipca 2009 r., Dz.UrzUEL.2009.243.1) wize mogą mieć postać:
  - **tzw. WIZY SCHENGEN**, oznaczonej literą „C” – jest to wiza krótkoterminowa, uprawnia do przemieszczania się **po całym obszarze Schengen**, zezwalając na pobyt na terytorium państw członkowskich tego obszaru **do 3 miesięcy** w 6-miesięcznym okresie od dnia pierwszego wjazdu na terytorium państw członkowskich;
  - **WIZY KRAJOWEJ**, oznaczonej literą „D” – ma charakter długoterminowy (od 3 miesięcy do 1 roku), ogranicza przemieszczanie się cudzoziemca co do zasady **tylko do terytorium państwa, które ją wydało**; w okresie ważności tej wize dozwolone jest jednak przemieszczanie się przez cudzoziemca po terytoriach innych państw członkowskich przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy w ciągu każdego 6-miesięcznego okresu



## Także wizey krajowe z innego państwa strefy Schengen uprawniają do pobytu i pracy w Polsce

- Za podstawy pobytu cudzoziemca na terytorium RP niewykluczające wykonywania pracy (z ewentualnym zastrzeżeniem posiadania zezwolenia na pracę, gdy w danym przypadku jest ono wymagane) należy uważać nie tylko wizey Schengen (o symbolu „C” – krótkoterminowe, ważne do 90 dni w okresie 6 miesięcy), wydane przez inne państwo tego obszaru, lecz także wystawione przez takie państwo wizey krajowe (oznaczone symbolem „D”), które mają charakter długoterminowy.



## **OGRANICZENIE: 3 miesiące w ciągu każdego 6 - miesięcznego okresu**

- ❑ **Cudzoziemcy posiadający ważny dokument pobytowy wydany przez jedno z państw członkowskich lub wydaną przez takie państwo ważną wizę długoterminową (czyli zgodnie z art. 18 tej Konwencji – wizę krajową „D”) mogą na podstawie tego dokumentu oraz ważnego dokumentu podróży swobodnie przemieszczać się po terytoriach innych państw członkowskich przez okres nieprzekraczający 3 miesięcy w ciągu każdego 6-miesięcznego okresu, pod warunkiem że spełniają warunki wjazdu określone w art. 5 ust. 1 lit. a), c) i e) Kodeksu Granicznego Schengen oraz nie znajdują się w krajowym wykazie wpisów do celów odmowy wjazdu danego państwa członkowskiego**

**(art. 21 ust. 1 i ust. 2a Konwencji Wykonawczej z dnia 19 czerwca 1990 r. do Układu z Schengen w sprawie stopniowego znoszenia kontroli na wspólnych granicach, Dz.U.UE.L.2000.239.19 z późn. zm. - wersja obowiązująca od 5 kwietnia 2010 r.)**



# **Ruch bezwizowy - rozporządzenie unijne**

**Rozporządzenie Rady (WE) nr 539/2001**

**z dnia 15 marca 2001 r. wymieniające**

**państwa trzecie, których obywatele muszą**

**posiadać wizy podczas przekraczania granic**

**zewnętrznych, oraz te, których obywatele**

**są zwolnieni z tego wymogu**

**(Dz.Urz. L 081, 21/03/2001 P. 0001 - 0007 ze zm.)**



# Ruch bezwizowy - możliwość ograniczeń

- ❑ Państwo Członkowskie może przewidzieć odstępstwa od zniesienia obowiązku wizowego w odniesieniu do **osób prowadzących działalność zarobkową** w trakcie swego pobytu

(art. 4 ust. 3 rozporządzenia nr 539/2001)

- ❑ Artykuł 87 ust. 1 pkt 12 lit. f ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP, jeżeli: (...) posiada zezwolenie na pracę oraz przebywa na tym terytorium: (...) w ruchu bezwizowym, **o ile postanowienia umowy o ruchu bezwizowym przewidują możliwość wykonywania pracy przez cudzoziemców**



# Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej

- ❑ Rozporządzenie nr 539/2001 nie zawiera ograniczeń dotyczących zakresu możliwych aktywności osób, które są nim objęte, w czasie pobytu bezwizowego w państwach członkowskich. Równocześnie art. 4 ust. 3 rozporządzenia przewiduje możliwość wprowadzenia przez państwo członkowskie ograniczenia możliwości pobytu bezwizowego „w odniesieniu do osób prowadzących działalność zarobkową w trakcie swego pobytu”. W tym kontekście należy podkreślić, że rozporządzenie jest aktem prawnym obowiązującym bezpośrednio i ma pierwszeństwo przed prawem krajowym
- ❑ Ograniczenia aktywności osób przebywających na terytorium Polski powinny być wprowadzane w drodze przepisów rangi ustawowej i w należyty sposób publicznie ogłoszone. W przypadku większości umów międzynarodowych zawartych w celu zniesienia obowiązku wizowego te wymogi nie są spełnione, albowiem są to zazwyczaj umowy, które nie były ratyfikowane za zgodą wyrażoną w ustawie ani nie zostały opublikowane (np. w dzienniku ustaw).



# Stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej cd.

- ❑ Należy zwrócić uwagę na znaczenie społeczno - gospodarcze funkcjonowania ruchu bezwizowego w stosunkach z państwami, do których ruch ten się odnosi. W wielu przypadkach są to kraje o istotnym znaczeniu dla gospodarki świata, a ich obywatele pełnią funkcje w międzynarodowych firmach i organizacjach (np. USA, Japonia, Korea Płd.).
- ❑ Jako że obywatele krajów objętych ruchem bezwizowym podlegają generalnym zasadom dostępu do polskiego rynku (łącznie z zezwoleniami na pracę), **kategoria ta nie stanowi żadnego zagrożenia na rynku pracy**
- ❑ Ze względu na powyższe argumenty oraz trudności interpretacyjne **Minister Pracy i Polityki Społecznej proponuje przekazać służbom kontrolnym interpretację, iż w stosunku do osób korzystających z ruchu bezwizowego uznaje się, że wykonywanie pracy jest dopuszczalne**

(pismo Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 sierpnia 2010 r., znak: DRP-X-4031-24-1-MK/10)





### III. Cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę, ale zobowiązani do posiadania podstawy pobytu niewykluczającej wykonywania pracy (przykłady):

- ❑ posiadający w RP **zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony** udzielone **w związku z okolicznością, o której mowa w art. 53 ust. 1 pkt 10, 11** (możliwość pozostania w Polsce członka rodziny w przypadku owdowienia, rozvodu, separacji lub śmierci krewnego), **pkt 13** (wykonywanie pracy, prowadzenie działalności gospodarczej, odbywanie studiów lub szkolenia zawodowego przez rezydenta długoterminowego UE z innego państwa członkowskiego) i **pkt 15–18** (bycie ofiarą handlu ludźmi, studia stacjonarne lub praca naukowa obcokrajowca) **ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach;**
- ❑ będący **małżonkiem obywatela polskiego lub cudzoziemca, o którym mowa** w poprzednim punkcie i art. 87 ust. 1 pkt 1–6 (tj. uchodźcy, rezydenta długoterminowego UE w RP bądź cudzoziemca korzystającego z ochrony uzupełniającej, zezwolenia na osiedlenie się, zgody na pobyt tolerowany lub ochrony czasowej), **posiadający zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium RP udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;**



# Zwolnienia cudzoziemców z obowiązku uzyskania zezwolenia (przykłady) cd.

- ❑ posiadający zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony na terytorium RP udzielone na podstawie art. 53 ust. 1 pkt 7 lub 14 (łączenie rodzin) ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach;
- ❑ posiadający ważną Kartę Polaka;
- ❑ ubiegający się o nadanie statusu uchodźcy lub będący małżonkiem, w imieniu którego został złożony wniosek o nadanie statusu uchodźcy, pod warunkiem posiadania zaświadczenia wydanego na podstawie art. 36 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium RP;
- ❑ uprawniony do przebywania i wykonywania pracy na terytorium państwa członkowskiego UE lub państwa EOG nienależącego do UE lub Konfederacji Szwajcarskiej, który jest zatrudniony przez pracodawcę mającego siedzibę na terytorium tego państwa oraz czasowo delegowany przez tego pracodawcę w celu świadczenia usług na terytorium RP

(art. 87 ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



**Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej  
z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których  
powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi  
na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest  
dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia  
na pracę (Dz.U. Nr 155, poz. 919)  
OBOWIĄZUJE OD 28 LIPCA 2011 R.**

**22 przypadki** wykonywania pracy przez  
cudzoziemców bez zezwolenia na pracę



# Praca cudzoziemców ze Wschodu na podstawie **oświadczeń**

Bez zezwolenia mogą podejmować pracę cudzoziemcy:

- będący obywatelami **UKRAINY, BIAŁORUSI, ROSJI, MOŁDOWY i GRUZJI,**
- wykonującymi pracę przez okres nieprzekraczający **6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy** (niezależnie od liczby podmiotów powierzających im wykonywanie pracy w tym okresie),
- na podstawie **UMOWY ZAWARTEJ W FORMIE PISEMNEJ,**
- jeżeli przed podjęciem pracy przez cudzoziemca **powiatowy urząd pracy,** właściwy ze względu na miejsce pobytu stałego lub siedzibę podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, **zarejestrował PISEMNE OŚWIADCZENIE** tego podmiotu o zamiarze powierzenia wykonywania pracy temu cudzoziemcowi,



# Praca cudzoziemców ze Wschodu na podstawie oświadczeń cd.

- **określające nazwę zawodu, miejsce wykonywania pracy, datę rozpoczęcia i okres wykonywania pracy, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy oraz wysokość wynagrodzenia brutto za pracę, informujące o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych w oparciu o lokalny rynek pracy oraz o zapoznaniu się z przepisami związanymi z pobytem i pracą cudzoziemców**

(§ 1 pkt 22 rozporządzenia MPiPS)



# Legalna praca na podstawie oświadczenia - wymagane dokumenty

- ❑ Legalność zatrudnienia obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdowy i Gruzji w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy:
  - **umowa zawarta w formie pisemnej** (obowiązek zawarcia umowy na piśmie dotyczy nie tylko umów o pracę, ale też cywilnoprawnych),
  - **oświadczenie** polskiego podmiotu o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi, **zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy** właściwym ze względu na miejsce pobytu stałego lub siedzibę podmiotu wystawiającego oświadczenie,
  - **zalegalizowanie pobytu w formie uprawniającej do wykonywania pracy (wiza o symbolu „05”, ewentualnie inna wiza lub zezwolenie na zamieszkanie na czas oznaczony - spoza katalogu negatywnego, wykluczającego pracę na terytorium RP)**



# Sytuacje, w których praca na podstawie oświadczenia **jest nielegalna**:

- ❑ **Brak rejestracji oświadczenia** w powiatowym urzędzie pracy,
- ❑ **Wykonywanie pracy na rzecz innego podmiotu** niż ten, który wystawił i zarejestrował oświadczenie,
- ❑ **Przekroczenie dopuszczalnego okresu pracy** - 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy,
- ❑ **Brak umowy na piśmie**

W powyższych przypadkach cudzoziemiec nie spełnia warunków do objęcia go zwolnieniem z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, którą w takiej sytuacji należy uznać za nielegalną (tj. wykonywaną bez wymaganego zezwolenia).

Natomiast, **zdaniem Głównego Inspektoratu Pracy**, skutku w postaci „nielegalności pracy” nie wywoła powierzenie pracy cudzoziemcowi „niezgodnie z oświadczeniem”, np. w innym zawodzie, w innym miejscu, na podstawie innej umowy, za niższym wynagrodzeniem niż określone w oświadczeniu itd.



# Nadużycia związane z oświadczeniami

W toku kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy i Straż Graniczną stwierdzono przypadki nadużyć dotyczących korzystania z systemu zatrudniania cudzoziemców na podstawie oświadczeń.

Zjawiska patologiczne ujawniono zarówno po stronie pracodawców i pośredników:

**np. wystawianie oświadczeń bez faktycznej możliwości powierzenia pracy cudzoziemcom, „handel” oświadczeniami czy nawet ich fałszowanie,**

**jak i obcokrajowców:**

**w szczególności niezgłaszanie się do pracy w firmach, które wydały im oświadczenia**





## Przepis mający na celu zwalczanie „handlu” oświadczeniami:

- ❑ Kto żąda od cudzoziemca **korzyści majątkowej** w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania **pracy**, podlega karze grzywny od 3.000 do 5.000 zł

(wykroczenie z art. 120 ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



## Wystawianie oświadczenia niezgodnego z rzeczywistym zamiarem **może być potraktowane jako przestępstwo**

- ❑ **Kto organizuje innym osobom przekraczanie wbrew przepisom granicy Rzeczypospolitej Polskiej, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8**
- ❑ **Kto, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej lub osobistej, umożliwia lub ułatwia innej osobie pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wbrew przepisom, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5**
- ❑ **Kto wyłudza poświadczenie nieprawdy przez podstępne wprowadzenie w błąd funkcjonariusza publicznego lub innej osoby upoważnionej do wystawienia dokumentu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3**

(art. 264 § 3, 264a § 1 oraz 272 Kodeksu karnego)



# Postulaty Państwowej Inspekcji Pracy

W celu zapobiegania nadużyciom Inspekcja Pracy zaproponowała:

- wprowadzenie przepisów **zobowiązujących do informowania odpowiednich organów** (np. PIP, Straży Granicznej lub urzędu pracy) o podjęciu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia bądź o tym, że nie został on zatrudniony;
- stworzenie prowadzonego w formie elektronicznej **centralnego rejestru wystawionych i zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy oświadczeń** o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom ze Wschodu oraz **rejestru cudzoziemców**, którzy podjęli pracę na podstawie oświadczenia – który byłby dostępny dla właściwych służb kontrolnych



# **ABOLICJA DLA CUDZOZIEMCÓW:**

*Ustawa z dnia 28 lipca 2011 r.*

*o zalegalizowaniu pobytu niektórych*

*cudzoziemców na terytorium RP oraz*

*o zmianie ustawy o udzielaniu cudzoziemcom*

*ochrony na terytorium RP i ustawy*

*o cudzoziemcach*

*(Dz.U. z 2011 r. Nr 191, poz. 1133) -*

**weszła w życie od 1 stycznia 2012 r.**



# Możliwość wykonywania pracy **bez zezwolenia**

**Cudzoziemiec, któremu udzielono zezwolenia na zamieszkanie na czas oznaczony w wyniku abolicji, może wykonywać na terytorium RP pracę bez zezwolenia na podstawie umowy o pracę**

**(art. 12 ustawy)**



# Praca zgodna z warunkami zezwolenia



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



# Warunki zezwolenia na pracę

- ❑ Najważniejszym warunkiem zezwolenia na pracę jest **stanowisko lub rodzaj pracy**, którą ma świadczyć cudzoziemiec.
- ❑ Inne warunki to:
  - **wysokość wynagrodzenia**,
  - **rodzaj umowy**,
  - w przypadku pracy tymczasowej - wskazanie **pracodawcy użytkownika** (obowiązek wojewody),
  - w zezwoleniach typu „C” i „D” - wskazanie **podmiotu, do którego cudzoziemiec jest delegowany** (obowiązek wojewody),
  - ewentualnie **miejsce wykonywania pracy**.



# ZASADA: Zakaz zmiany stanowiska pracy

Co do zasady – podmiot powierzający pracę **nie może** zmienić cudzoziemcowi stanowiska bądź rodzaju pracy na inny, nieobjęty zezwoleniem na pracę.

**KONSEKWENCJA: wykroczenie** z art. 120 ust. 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (powierzenie cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy i nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca)





# WYJĄTEK - do 30 dni w roku kalendarzowym

Zezwolenie na pracę **zachowuje ważność** w przypadku:

- ❑ gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi zamierza powierzyć mu na okresy **łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym wykonywanie pracy o innym charakterze lub na innym stanowisku, niż określone w zezwoleniu na pracę.**

Podmiot powierzający cudzoziemcowi wykonywanie pracy ma obowiązek **niezwłocznie powiadomić o dokonanej zmianie w formie pisemnej wojewodę, który wydał zezwolenie**

(art. 88i ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



# Konsekwencje nielegalnej pracy cudzoziemca



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



# Środki prawne stosowane przez organy PIP w przypadku nielegalnego zatrudnienia/wykonywania pracy przez cudzoziemca i innych wykroczeń z art. 120

- ❑ **Wniosek do właściwego sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za popełnienie wykroczeń; UWAGA! w związku ze zmianą ustawy o PIP od 8 sierpnia 2011 r., w przypadku wykroczeń z art. 120 ust. 2, 3, 5 i 6 ustawy o promocji zatrudnienia - możliwość stosowania mandatów karnych, dotyczy także wykroczenia z art. 11 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP, Dz.U. z 2012 r., poz. 769)**
- ❑ **Zawiadomienie właściwego wojewody oraz Straży Granicznej o stwierdzonych naruszeniach przepisów**
- ❑ **Wystąpienie do podmiotu kontrolowanego; ewentualnie POLECENIE USTNE (UWAGA! NOWE UPRAWNIENIE - zmiana ustawy o PIP od 8 sierpnia 2011 r.)**



## Przepisy **wykroczeniowe** - art. 120 ustawy o promocji zatrudnienia

1. Kto powierza cudzoziemcowi **nielegalne wykonywanie pracy** podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł
2. Cudzoziemiec, który **nielegalnie wykonuje pracę**, podlega karze grzywny nie niższej niż 1.000 zł

(art. 120 ust. 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



# Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca

Wykonywanie pracy przez cudzoziemca:

- który nie posiada **ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego go do pobytu na terytorium RP lub**
- którego **podstawa pobytu na terytorium RP nie uprawnia do wykonywania pracy lub**
- który wykonuje pracę **bez zezwolenia**, w przypadkach gdy jest ono wymagane,  **bądź na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu na pracę,**
- który wykonuje pracę **bez zawarcia wymaganych umów o pracę albo umów cywilnoprawnych**

(art. 2 ust. 1 pkt 14 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



# Zwolnienie z odpowiedzialności

## UWAGA! NOWY PRZEPIS !

Nie podlega karze za wykroczenie określone w art. 120 ust. 1, polegające na powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi nieposiadającemu ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP, kto powierzając wykonywanie pracy cudzoziemcowi, spełnił łącznie następujące warunki:

- 1) wypełnił obowiązki polegające na:
  - żądaniu od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP;
  - przechowywaniu kopii tego dokumentu przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca; (chyba że wiedział, że przedstawiony dokument został sfałszowany);
- 2) zgłosił cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych, o ile obowiązek taki wynika z obowiązujących przepisów

(art. 120a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wprowadzony ustawą z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP, Dz.U. z 2012 r., poz. 769)



# Uwaga! **Nowe wykroczenie**

- ❑ **Kto uporczywie powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w przypadku gdy praca ta nie ma związku z prowadzoną przez powierzającego wykonywanie pracy działalnością gospodarczą, podlega karze grzywny do 10.000 zł (podżeganie i pomocnictwo są karalne)**

(art. 11 ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP, Dz. U. z 2012 r., poz . 769)



# Inne wykroczenia dot. cudzoziemców

Art. 120 ust. 3-6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy:

**3. Kto za pomocą wprowadzenia cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny do 10.000 zł.**





# Wykroczenia dot. cudzoziemców cd.

4. Kto żąda od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy, podlega karze grzywny nie niższej niż 3.000 zł.
5. Kto za pomocą wprowadzenia w błąd, wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza inną osobę do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny do 10.000 zł.



# Wykroczenia dot. cudzoziemców cd.

6. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 88h ust. 1 pkt 7, podlega karze grzywny nie niższej niż 100 zł

art. 88h ust. 1 pkt 7:

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, od którego jest wymagane posiadanie zezwolenia na pracę, jest obowiązany do (...):

- niezwłocznego poinformowania organu wydającego zezwolenie w przypadku **niepodjęcia** przez cudzoziemca wykonywania pracy w okresie **3 miesięcy od daty rozpoczęcia ważności zezwolenia na pracę lub zakończenia wykonywania pracy przez cudzoziemca wcześniej niż 3 miesiące przed upływem ważności zezwolenia na pracę**



## **Odmowa wydania zezwolenia na pracę** **- jako konsekwencja powiadomienia wojewody**

Przesłankami odmowy wydania zezwolenia na pracę są m.in. sytuacje, gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi:

- **prawomocnym wyrokiem sądu został uznany za winnego wykroczenia określonego w art. 120 ust. 3 – 5 kwalifikowane postaci wykroczeń), lub**
- **w ciągu 2 lat od uznania za winnego popełnienia czynu, o którym mowa w art. 120 ust. 1, został ponownie uznany za winnego podobnego wykroczenia**

(art. 88j ust. 1 pkt 3 i 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



# Wyjątek **na korzyść cudzoziemca**

Przepisów o odmowie wydania zezwolenia na pracę  
nie stosuje się w przypadku złożenia wniosku  
**o przedłużenie zezwolenia na pracę dla  
cudzoziemca, który nie jest osobą odpowiedzialną  
lub współodpowiedzialną za działania lub  
zaniechania, stanowiące przesłanki odmowy  
wydania zezwolenia na pracę**

(art. 88j ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach  
rynku pracy)



## Inne konsekwencje nielegalnego zatrudnienia/wykonywania pracy przez cudzoziemca

- ❑ **Wydalenie cudzoziemca z terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na koszt pracodawcy (konsekwencja powiadomienia Straży Granicznej), ewentualnie zobowiązanie cudzoziemca do opuszczenia terytorium RP w terminie od 7 do 30 dni - jeżeli wykonywał pracę niezgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy**
- ❑ **Zakaz ponownego wjazdu i umieszczenie cudzoziemca w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium RP jest niepożądany - na okres od 1 roku do 3 lat**

(art. 88 ust. 1 pkt 2, art. 96 ust. 3, art. 97 ust. 1, art. 99b, art. 128 ustawy z 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach, Dz.U. z 2011 r. Nr 264, poz. 1573 ze zm.)



# Szczególne obowiązki wobec cudzoziemca objętego obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę



# Umowa z cudzoziemcem, **od którego jest wymagane zezwolenie na pracę**

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany do:

- uwzględnienia w umowie z cudzoziemcem warunków dotyczących **wysokości wynagrodzenia** zawartych we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę;
- **dostosowywania przynajmniej raz w roku warunków płacowych cudzoziemca delegowanego do aktualnej wysokości przeciętnego wynagrodzenia, ogłaszanego przez Prezesa GUS;**
- **ZAWARCIA Z CUDZOZIEMCEM UMOWY W FORMIE PISEMNEJ** oraz przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej **tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca**



# WYJĄTEK dotyczący **członków zarządu**

**W stosunku do cudzoziemca pełniącego funkcję  
w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru  
przedsiębiorców lub będącej spółką kapitałową  
w organizacji ww. obowiązków nie stosuje się**  
(art. 88h ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku  
pracy)





# Inne obowiązki w stosunku do cudzoziemca:

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi jest obowiązany do:

- zachowania **należytej staranności w zakresie wnioskowania** o zezwolenie i przedłużenie zezwolenia na pracę cudzoziemca;
- **informowania cudzoziemca o działaniach** podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę, **decyzjach** o wydaniu, odmowie lub uchyleniu zezwolenia oraz **składaniu powiadomień** o zmianie charakteru pracy bądź nazwy, siedziby, formy prawnej firmy, przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę itd.;
- przekazania cudzoziemcowi **jednego egzemplarza zezwolenia na pracę** oraz **kopii ww. powiadomień**;



# Inne obowiązki cd.

- **niezwłocznego poinformowania organu wydającego zezwolenie w przypadku niepodjęcia przez cudzoziemca wykonywania pracy w okresie 3 miesięcy od daty rozpoczęcia ważności zezwolenia na pracę lub zakończenia wykonywania pracy przez cudzoziemca wcześniej niż 3 miesiące przed upływem ważności zezwolenia na pracę**

(art. 88h ust. 1 pkt 1 - 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



# Obowiązek przedstawienia dokumentów W JĘZYKU POLSKIM

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi jest obowiązany do: (...)

- udostępnienia organom, o których mowa w art. 88f ust. 3 ustawy (wojewoda, naczelnik właściwego urzędu skarbowego, ZUS, konsul, **organ Państwowej Inspekcji Pracy**, Służby Celnej, Straży Granicznej lub Policji) , na ich wniosek dokumentów potwierdzających wypełnienie obowiązków określonych w art. 88h ust. 1 pkt 1-6, sporządzonych w języku polskim lub przetłumaczonych na język polski

(art. 88h ust. 1 pkt 8 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



# Po kontroli:

W przypadku **stwierdzenia naruszenia powyższych obowiązków** wobec cudzoziemca przez podmiot powierzający mu pracę, podmiot ten jest obowiązany do:

- niezwłocznego dokonania czynności, którym uchybił (chodzi tu o **„wdrożenie zaleceń kontrolnych niezwłocznie po kontroli”**),
- wypłacenia cudzoziemcowi **zaległego wynagrodzenia** za okres wykonywanej pracy w wysokości zgodnej z zawartą we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę oraz opłacenia związanych z nim **składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczek na podatek dochodowy** (art. 88h ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



# Odmowa wydania lub uchylenie zezwolenia na pracę

❑ Wojewoda wydaje decyzję o uchyleniu zezwolenia na pracę cudzoziemca lub o odmowie wydania dalszych zezwoleń na pracę cudzoziemców w danym podmiocie, m.in. gdy podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi:

- **nie dopełnił obowiązków**, o których mowa w art. 88h ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w szczególności nie wykonał wystąpienia inspektora pracy np. w zakresie zawarcia z cudzoziemcem **umowy w formie pisemnej**, w języku dla niego zrozumiałym, określenia w umowie wysokości **wynagrodzenia** zgodnie z treścią zezwolenia, **wyrównania wynagrodzenia zaniżonego** w stosunku do kwoty określonej w zezwoleniu itd.

(art. 88j ust. 1 pkt 8, art. 88k pkt 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



# Zawieranie umów z cudzoziemcami

# UMOWA O PRACĘ

**UMOWĘ O PRACĘ** zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca **powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków**

(art. 29 § 2 Kodeksu pracy)

Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu, **nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł**

(art. 281 pkt 2 Kodeksu pracy)

# Umowa z cudzoziemcem, od którego jest wymagane zezwolenie na pracę

Podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi, od którego jest wymagane zezwolenie na pracę, jest obowiązany do:

- uwzględnienia w umowie z cudzoziemcem wysokości wynagrodzenia określonej w zezwoleniu na pracę;
- zawarcia z cudzoziemcem **UMOWY W FORMIE PISEMNEJ** (nie tylko umowy o pracę, ale też umowy cywilnoprawnej, np. umowy zlecenia lub umowy o dzieło) oraz przedstawienia cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca

(art. 88h ust. 1 pkt 1 i 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy)



# Praca cudzoziemców ze Wschodu na podstawie **oświadczeń**

Bez zezwolenia mogą podejmować pracę cudzoziemcy:

- będący obywatelami Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdowy i Gruzji,
- wykonującymi pracę przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12,
- **NA PODSTAWIE UMOWY ZAWARTEJ W FORMIE PISEMNEJ (dotyczy również umów cywilnoprawnych)**,
- jeżeli przed podjęciem pracy przez cudzoziemca powiatowy urząd pracy, właściwy ze względu na miejsce pobytu stałego lub siedzibę podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, zarejestrował pisemne oświadczenie tego podmiotu o zamiarze powierzenia wykonywania pracy temu cudzoziemcowi (...)

(§ 1 pkt 22 rozporządzenia MPiPS z dnia 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium RP jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę)

# PODSUMOWANIE

- ❑ Umowa o pracę musi być w każdym przypadku (również z cudzoziemcem) zawarta na piśmie.
- ❑ W przypadku obcokrajowców:
  - zobowiązanych do posiadania zezwolenia na pracę oraz
  - obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdowy i Gruzji, podejmujących pracę na podstawie oświadczenia zarejestrowanego w PUP
- od podmiotu powierzającego pracę wymaga się również zawarcia w formie pisemnej nie tylko umowy o pracę, ale też umów cywilnoprawnych (zlecenia, umowy o dzieło itp.).
- ❑ Cudzoziemcowi, od którego wymaga się uzyskania zezwolenia na pracę, podmiot powierzający pracę – przed podpisaniem umowy – ma obowiązek zapewnić możliwość zapoznania się z jej tłumaczeniem na język zrozumiały dla cudzoziemca

# Zgodność rodzaju umowy z charakterem świadczonej pracy

# Stosunek pracy (umowa o pracę)

Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem

*(art. 22 § 1 Kodeksu pracy)*

Umowa o pracę jest zatem:

- dobrowolnym zobowiązaniem, które pracodawca i pracownik zawierają bez przymusu i ze świadomością swoich praw i obowiązków względem drugiej strony;
- zobowiązaniem wzajemnym - pracownik wykonuje pracę na rzecz pracodawcy, który wypłaca mu za to wynagrodzenie (zarobkowy charakter umowy o pracę);
- zobowiązaniem wykonywanym w warunkach podporządkowania - kierownictwa pracodawcy nad pracownikiem

**Pracownikiem jest osoba zatrudniona na podstawie:**

- **umowy o pracę,**
- **powołania (dotyczy głównie stanowisk kierowniczych),**
- **wyboru (w samorządzie terytorialnym: wójt, burmistrz, prezydent miasta, starosta powiatu; niektóre stanowiska w organizacjach społecznych),**
- **mianowania (np. urzędnicy państwowi, nauczyciele) lub**
- **spółdzielczej umowy o pracę (zatrudnienie w spółdzielniach pracy)**

**(art. 2 Kodeksu pracy)**

# Inne formy zatrudnienia – umowy cywilnoprawne

Oprócz stosunku pracy praca może być wykonywana także na podstawie umów cywilnoprawnych (regulowanych przez Kodeks cywilny):

- umowy zlecenia,
- umowy o dzieło,
- umowy agencyjnej

# Umowa zlecenia

**Przez umowę zlecenia przyjmujący zlecenie zobowiązuje się do dokonania określonej czynności prawnej dla dającego zlecenie**

*(art. 734 § 1 Kodeksu cywilnego)*

**Do umów o świadczenie usług, które nie są uregulowane innymi przepisami, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (dotyczy to umów, które obejmują wykonywanie czynności faktycznych)**

*(art. 750 Kodeksu cywilnego)*

Jedną z najbardziej charakterystycznych cech umowy zlecenia (oraz umów, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu) jest to, że są one - podobnie jak umowa o pracę - umowami starannego działania

# Umowa o dzieło

**Przez umowę o dzieło przyjmujący  
zamówienie zobowiązuje się  
do wykonania oznaczonego dzieła,  
a zamawiający do zapłaty wynagrodzenia**

*(art. 627 Kodeksu cywilnego)*

Umowa o dzieło - w odróżnieniu od umowy zlecenia  
(i umów, do których stosuje się odpowiednio przepisy  
o zleceniu) oraz umowy o pracę - jest umową rezultatu



# Umowa o dzieło a umowa zlecenia

- Umowę o dzieło odróżnia od umowy zlecenia (oraz umowy o pracę) zobowiązanie się wykonawcy do **osiągnięcia określonego z góry rezultatu**, np. namalowania obrazu, zrobienia fotografii, sporządzenia bilansu. Natomiast umowa zlecenia i umowa o pracę są umowami **starannego działania** (nie wymaga się uzyskania konkretnego rezultatu)
- Przyjmujący zamówienie **ponosi ryzyko niewykonania dzieła** i odpowiada za jego wady, wynagrodzenie należy mu się tylko w razie osiągnięcia umówionego rezultatu
- **Umowa o dzieło (tak jak umowa o pracę) jest odpłatna, w świetle przepisów Kodeksu cywilnego dopuszczalne jest natomiast zawieranie nieodpłatnych umów zlecenia**

Umowa o dzieło - w przeciwieństwie do umowy o pracę, umowy zlecenia, umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (art. 750 Kc.) oraz umowy agencyjnej - **nie podlega zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych i oskładkowaniu** (chyba że jest zawarta z własnym pracodawcą albo praca jest świadczona na rzecz własnego pracodawcy)

# Umowa **agencyjna**

**Przez umowę agencyjną przyjmujący zlecenie (agent) zobowiązuje się, w zakresie działalności swego przedsiębiorstwa, do stałego pośredniczenia, za wynagrodzeniem, przy zawieraniu z klientami umów na rzecz dającego zlecenie przedsiębiorcy albo do zawierania ich w jego imieniu**

***(art. 758 § 1 Kodeksu cywilnego)***

## Charakterystyczne cechy stosunku pracy:

- wykonywanie pracy pod kierownictwem pracodawcy – pracownik związany jest poleceniami pracodawcy lub przełożonego, osoby te przydzielają mu zadania, określają sposób wykonywania pracy i kontrolują jej efekty;
- pracodawca wskazuje pracownikowi miejsce pracy (przydziela mu stanowisko pracy i narzędzia) i ustala czas pracy (wyznacza godziny pracy);
- pracownik osobiście świadczy pracę i nie może jej powierzyć osobie trzeciej;
- praca jest zawsze odpłatna (pracodawca ma obowiązek wypłacać pracownikowi wynagrodzenie za pracę);
- umowa o pracę ma charakter ciągły – zobowiązuje do wykonywania pracy dzień po dniu (według ustalonego harmonogramu);

## Charakterystyczne cechy stosunku pracy cd.:

- ponoszenie przez pracodawcę **ryzyka gospodarczego, produkcyjnego i osobowego**, czyli np. konieczność wypłacenia wynagrodzenia za przestój spowodowany opóźnieniem dostaw surowców do produkcji czy brakiem zamówień;
- obowiązek zawarcia umowy o pracę na piśmie najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika (*art. 29 § 2 Kodeksu pracy*);
- możliwość złożenia przez pracownika skargi do Państwowej Inspekcji pracy w związku z naruszeniem praw pracowniczych;
- rozpatrywanie sporów ze stosunku pracy przez specjalnie wyodrębnione sądy pracy, gdzie postępowanie jest trochę mniej sformalizowane

## Cechy umów **cywilnoprawnych**:

- **brak podporządkowania poleceniom zleceniodawcy (zamawiającego) lub nieznaczny stopień tego podporządkowania** - w zakresie ustalenia czasu, miejsca i sposobu wykonania zlecenia (dzieła), czyli swoboda wykonawcy w określeniu sposobu realizacji umowy;
- **możliwość wykonywania czynności przez osoby trzecie** – można się umówić, że zleceniobiorca będzie miał prawo **wskazać inną osobę, która go zastąpi**;
- **dopuszczalność zawierania nieodpłatnych umów zlecenia**;
- **możliwość umówienia się z wykonawcą co do ponoszenia przez niego określonych nakładów i wydatków z własnego majątku**

Nie ma przepisów, które by zobowiązywały do zawarcia umowy cywilnoprawnej w formie pisemnej (wyjątek dotyczy jedynie umowy z cudzoziemcem objętym obowiązkiem posiadania zezwolenia na pracę lub pracującym na podstawie oświadczenia). W praktyce umowy takie zawiera się na piśmie ze względów dowodowych

# Podstawowy element - **podporządkowanie**

- ❑ **W umowie cywilnoprawnej mogą wystąpić elementy właściwe także dla umowy o pracę: wynagrodzenie, osobiste wykonywanie pracy czy wskazanie dni i godzin jej wykonywania, nie świadcząc jednak o kierownictwie pracodawcy**
- ❑ **Cechą ostatecznie przesądzającą o istnieniu stosunku pracy jest świadczenie pracy w warunkach podporządkowania poleceniom pracodawcy**

# Zjawisko **nadużywania** umów **cywilnoprawnych**

Od początku lat 90-tych mamy do czynienia ze zjawiskiem bardzo powszechnego zawierania z osobami zatrudnionymi umów cywilnoprawnych **kosztem zatrudnienia w ramach stosunku pracy.**

W przeszłości dochodziło i nadal dochodzi do nadużywania przez pracodawców tego rodzaju umów i zawierania ich z pracownikami w sytuacji, **gdy obowiązkowo powinna być podpisana umowa o pracę.**

W pewnych branżach, np. ochroniarskiej, można nawet mówić o **wypieraniu umów o pracę przez umowy cywilnoprawne.**

# Przyczyny nadużywania umów cywilnoprawnych

- ❑ Podstawowym motywem, jakim kierują się pracodawcy świadomie zawierający umowy cywilnoprawne zamiast umów o pracę, jest **chęć obniżenia kosztów oraz odpowiedzialności związanej z zatrudnieniem w ramach stosunku pracy. Zatrudniając na podstawie umów prawa cywilnego, pracodawcy unikają obowiązków określonych w przepisach prawa pracy, np. zapewnienia pracownikowi płacy na poziomie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, płatnego urlopu wypoczynkowego, przestrzegania norm czasu pracy itd.**
- ❑ **W ostatnim czasie narasta zjawisko nieuprawnionego zawierania umów o dzieło na masową skalę. Takie umowy nie wymagają bowiem opłacania składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne**



## **Ograniczenia** stosowania umów cywilnoprawnych

- Zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy - tj. wykonywanie pracy określonego rodzaju za wynagrodzeniem na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę - jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy**
- Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu wyżej określonych warunków wykonywania pracy**  
*(art. 22 § 1<sup>1</sup> i § 1<sup>2</sup> Kodeksu pracy)*

# Co może inspektor pracy?

W przypadku zawarcia umowy cywilnoprawnej w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy - inspektorzy pracy mają prawo:

- nałożyć grzywnę w drodze mandatu karnego (od 1.000 do 2.000 zł) za wykroczenie polegające na zawarciu umowy cywilnoprawnej w warunkach, w których powinna być zawarta umowa o pracę, względnie skierować przeciwko sprawcy wnioszek o ukaranie do sądu (grzywna do 30.000 zł) - *art. 281 pkt 1 Kodeksu pracy*;
- skierować do podmiotu kontrolowanego wystąpienie o usunięcie stwierdzonych naruszeń przepisów (ewentualnie polecenie ustne) - *art. 11 pkt 8 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy*;
- wytoczyć na rzecz osoby zatrudnionej powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy bądź wstąpić do toczącego się już postępowania, za zgodą zainteresowanego (*art. 63<sup>1</sup> Kodeksu postępowania cywilnego oraz art. 10 ust. 1 pkt 11 ustawy o PIP*)

## **Uwarunkowania zewnętrzne, w jakich działają inspektorzy pracy**

- ❑ Realizacja uprawnień do występowania przez inspektorów z powództwami o ustalenie stosunku pracy na rzecz obywateli napotyka w praktyce na wiele przeszkód. Należy do nich przede wszystkim **negatywna (a czasem wręcz wroga) postawa osób, na rzecz których powództwa te są wytaczane. Wielu pracowników – wbrew stanowisku inspektora pracy – nie popiera pozwu przed sądem, a nawet przedstawia w trakcie rozprawy argumenty podważające stwierdzony przez inspektora stan faktyczny.**
- ❑ Z powyższych względów w ostatnich latach inspektorzy pracy **stosunkowo rzadko wytaczają powództwa** o ustalenie istnienia stosunku pracy, ograniczając się jedynie do przypadków, gdy pracownik wyraża chęć popierania wniesionego na jego rzecz pozwu.

## Kierunek **orzecznictwa sądowego**

- ❑ Do zmiany tego stanu rzeczy nie przyczynia się także postawa sądów. Zgodne zeznania zatrudniających i zatrudnianych, z których wynika, że obu stronom odpowiada umowa cywilnoprawna, nawet w razie istnienia wyraźnych cech stosunku pracy powodują zazwyczaj oddalenie powództwa. Taka sytuacja jest rezultatem linii orzecznictwa sądowego, **które przykłada ogromną wagę do woli stron umowy, pomijając jednocześnie istnienie presji ekonomicznej pracodawcy oraz brak równości stron stosunku zatrudnienia.**
- ❑ **W myśl jednego z najbardziej znamienitych wyroków Sądu Najwyższego, nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych (czyli w domyśle takie, które są ludźmi dorosłymi) miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę, którą zawarły - wyrok SN z 10 października 2003 r., I PK 466/02, Prawo Pracy 2004/3/35**

## Praktyka inspektorów pracy

- ❑ Przedstawione uwarunkowania sprawiły, że inspektorzy pracy wypracowali **własny model załatwiania spraw** dotyczących nieuprawnionego stosowania umów cywilnoprawnych. W praktyce okazuje się bowiem, że najbardziej efektywną formą oddziaływania inspektorów w tym zakresie jest kierowanie do pracodawców **wystąpień pokontrolnych**, wnoszących o zastąpienie umowy cywilnoprawnej umową o pracę.
- ❑ Większość pracodawców (ok. 70%) stosuje się do wniosków zawartych w wystąpieniach, czego efektem jest przekształcenie form niepracowniczych w stosunki pracy – bez konieczności wytaczania powództw sądowych.

## Najczęstsza sytuacja, w której **inspektorzy pracy kwestionują** umowy cywilnoprawne:

- ❑ Osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych wykonują pracę tego samego rodzaju i w ten sam sposób, jak pracownicy zatrudnieni na tożsamyh stanowiskach pracy na podstawie umów o pracę, mają tych samych przełożonych (np. brygadzistów, mistrzów), pracują w tych samych godzinach, na podstawie jednego grafiku itd.

## Wybrane tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego

- ❑ Wykonywanie **takich samych czynności** może występować zarówno w ramach umowy o pracę, jak i umowy cywilnoprawnej. Cechą umowy o pracę nie jest pozostawanie w dyspozycji pracodawcy, bo to może występować też w umowach cywilnoprawnych, lecz wykonywanie pracy **pod kierownictwem pracodawcy (pracy podporządkowanej)**. Ta cecha ma charakter konstrukcyjny dla istnienia stosunku pracy (*wyrok SN z 25 listopada 2005 r., I UK 68/05, Wokanda 2006/4/26*)
- ❑ O wyborze rodzaju podstawy prawnej zatrudnienia **decydują zainteresowane strony - na zasadzie swobody umów, kierując się nie tyle przesłanką przedmiotu zobowiązania, ile sposobu jego realizacji** (*wyrok SN z 13 kwietnia 2000 r., I PKN 594/99, OSNP 2001/21/637, Pr.Pracy 2000/11*)
- ❑ Nadana umowie określona treść nie przesądza o charakterze łączącego strony stosunku prawnego, ale **nie można zakładać, że strony mające pełną zdolność do czynności prawnych miały zamiar zawrzeć umowę o innej treści (umowę o pracę), niż tę, którą zawarły** (*wyrok SN z 10 października 2003 r., I PK 466/02, Prawo Pracy 2004/3/35*)

## Wybrane tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego cd.

- ❑ **Kwalifikacja umowy o świadczenie usług jako umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej budzi w praktyce istotne trudności i należy jej dokonywać metodą typologiczną, tj. poprzez rozpoznanie i wskazanie jej cech przeważających (dominujących) - wyrok SN z 26 marca 2008 r., I UK 282/07, Lex nr 411051**
- ❑ **O ustaleniu charakteru umowy o świadczenie pracy nie może przesądzać jednoznacznie jeden jej element, ale całość okoliczności faktycznych (wyrok SN z 7 października 2009 r., III PK 38/09, OSP 2010/11/115, Lex Polonica nr 2243199)**
- ❑ **Określenie godzinowej stawki wynagrodzenia nie przesądza o tym, że strony łączyła umowa o pracę (wyrok SN z 5 grudnia 2000 r., I PKN 133/00, OSNP 2002/14/326)**
- ❑ **W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią), nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę (wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 256/00, OSNP 2002/23/564)**



## Wybrane tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego cd.

- ❑ Osoba zajmująca samodzielne, kierownicze stanowisko może świadczyć pracę w ramach **tzw. podporządkowania autonomicznego**, w którym pracownik kształtuje samodzielnie swój czas, miejsce pracy i w określony przez siebie sposób realizuje powierzone mu zadania (wyrok SN z 7 marca 2006 r., I PK 146/05, M.P.Pr. 2006/9/474)
- ❑ Kwalifikacja **kontraktu menedżerskiego** jako umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego zależy od **okoliczności konkretnego przypadku** (wyrok SN z 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006/17-18/267, Lex Polonica nr 389336)
- ❑ **Zatrudnianie pracowników poza normalnym czasem pracy na podstawie umów cywilnoprawnych przy pracach tego samego rodzaju co objęte stosunkiem pracy, stanowi obejście przepisów o czasie pracy w godzinach nadliczbowych oraz przepisów dotyczących składek na ubezpieczenie społeczne** (wyrok SN z 30 czerwca 2000 r., II UKN 523/99, OSNP 2002/1/22)

***Ustawa z dnia 16 grudnia 2010 r.  
o zmianie ustawy o promocji  
zatrudnienia i instytucjach rynku pracy  
oraz niektórych innych ustaw  
(Dz.U. z 2010 r. Nr 257, poz. 1725) -  
obowiązuje od 1 lutego 2011 r.***



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY



# STOP! „rozprowadzaniu cudzoziemców po kraju”

- ❑ **Bardzo istotna zmiana, wprowadzona przede wszystkim w celu ograniczenia pola do nadużyć oraz poprawy skuteczności i usprawnienia kontroli legalności zatrudnienia cudzoziemców, dotyczy treści wydawanych przez wojewodów zezwoleń na pracę (art. 88f ust. 1).**
- ❑ **W zezwoleniu wystawionym dla cudzoziemca delegowanego do pracy na terytorium Polski przez pracodawcę zagranicznego, oprócz wskazania tego pracodawcy, wojewoda ma obowiązek określić także podmiot (np. polską firmę), do której cudzoziemiec został oddelegowany.**
- ❑ **Natomiast jeśli zezwolenie dotyczy pracy obcokrajowca w charakterze pracownika tymczasowego, w treści tego dokumentu, obok agencji zatrudnienia, zostanie też podany pracodawca użytkownik, na rzecz którego cudzoziemiec ma faktycznie świadczyć pracę**



# Dziękuję za uwagę

□ **Dariusz Górski**

**Departament Legalności Zatrudnienia**

**Głównego Inspektoratu Pracy**



**PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY**

