

KWARTALNIK
WYDANIE I/2024

PORADNIK PRAWNY

Miasto Chełm



WWW.POMOCPRAWNA.OIC.LUBLIN.PL
WWW.OIC.LUBLIN.PL
[HTTP://CHELM.PL](http://CHELM.PL)



Spis treści

03

Złośliwe niepokojenie przez sąsiada

Rafał Kuźma

06

Kiedy obiekt typu „bliźniak” jest domem jednorodziennym, a kiedy budynkiem wielolokalowym

Dorota Ulikowska

10

Zatrudnianie cudzoziemców

Dorota Ulikowska

14

Czas pracy rodziców dzieci niepełnosprawnych

Maria Tyszkiewicz

Złośliwe niepokojenie przez sąsiada

Rafał Kuźma
Radca prawny



W poszukiwaniu wymarzonego mieszkania czy domu, kierujemy się takimi aspektami jak lokalizacja, cena, metraż, położenie punktów usługowych czy komunikacyjnych. Rzadko kiedy zwracamy uwagę na to, kto będzie mieszkać obok nas i z kim będziemy mieć na co dzień do czynienia w relacjach sąsiedzkich. Ten niestety często pomijany aspekt ma kluczowe znaczenie dla naszej przyszłości w nowym mieszkaniu, bowiem uciążliwy sąsiad niejednokrotnie może zamienić sielankę w koszmar.

Zakłócanie porządku

Zakłócanie porządku to skrótowa nazwa wykroczenia z art. 51 kodeksu wykroczeń. Odnosi się do zmysłów człowieka a więc bada uciążliwości hałasu dla uszu innych osób, itp. Zgodnie z art. 51 k. w.: Kto krzykiem, hałasem, alarmem lub innym wybrykiem zakłóca spokój, porządek publiczny, spoczynek nocny albo wywołuje zgorszenie w miejscu publicznym, podlega karze aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny.

Jeżeli czyn określony w § 1 ma charakter chuligański lub sprawca dopuszcza się go, będąc pod wpływem alkoholu, środka odurzającego lub innej podobnie działającej substancji lub środka, podlega karze aresztu, ograniczenia wolności albo grzywny.

Obrona przed uporczywym sąsiadem

Obrona przed uciążliwym sąsiadem to kwestia którą najlepiej zająć się od razu. Zwlekanie może przyczynić się do nieprzyjemnych dla nas konwencji. Dlatego należy odpowiednio wcześniej zareagować np. poprzez: wezwanie sąsiada do zaprzestania naruszania dobrego imienia, wcześniejsze (niż sąsiad) wezwanie policji która może wystawić sąsiadowi mandat za bezpodstawne wzywanie policji, pociągnięcie sąsiada do odpowiedzialności na podstawie regulaminu spółdzielni.

Wezwanie do zaprzestania naruszania dobrego imienia

Nie każdy zdaje sobie sprawę, że można ścigać osoby które naruszają godność lub dobre imię krzywdzącym lub niesprawiedliwym zachowaniem które niekoniecznie musi być przestępstwem. Zachowanie sąsiada, który z jakiś wymyślonych powodów zaczyna szerzyć nieprawdziwe opinie na nasz temat na pewno się do takich zalicza. Wymaga natychmiastowej reakcji. Należy w takiej sytuacji wezwać sąsiada, koniecznie na piśmie do natychmiastowego zaprzestania naruszania naszego dobrego imienia. W następnym kroku można domagać się nawet pieniężnego zadośćuczynienia lub przeprosin w sądzie.



Mandat z art. 107 kodeksu wykroczeń

Jeżeli sąsiad wielokrotnie niepokoi nas poprzez bezpodstawne wzywanie Policji, można również zwrócić się do Policji ze zgłoszeniem, że działania te są podstawne i nieuzasadnione. Policja będzie zobowiązana sporządzić pisemne zgłoszenie, co w przyszłości będzie mogło stanowić dla nas dowód (np. przed sądem), że zgłaszaliśmy odpowiednim służbom, to że sąsiad bezpodstawnie wzywa na nas Policję, zachowuje się w sposób uciążliwy i uprzykrza nam bez powodu życie. Zgodnie bowiem z art. 107 k. w. Kto w celu dokuczenia innej osobie złośliwie wprowadza ją w błąd lub w inny sposób złośliwie niepokoi, podlega karze ograniczenia wolności, grzywny albo karze nagany.

Istnieje możliwość, że po otrzymaniu mandatu sąsiad straci rezon i nie będzie już tak chętnie wzywał bez powodu Policji. Każde takie następne zgłoszenie może skończyć się sprawą w sądzie i karą nagany lub nawet ograniczenia wolności.

Dodatkowo należy zwrócić uwagę na art. 66 k.w. który bezpośrednio stanowi o karze za bezpodstawne wzywanie Policji. Jednak w tym wypadku Policja musi działać z urzędu a nie na wniosek. Nie ma więc prawnej możliwości aby wezwać Policję aby wystawiła sąsiadowi mandat z tego tytułu. Muszą oni sami wewnętrznie dojść do takich wniosków.

Regulamin spółdzielni gdy sąsiad bezpodstawnie wzywa Policję

Spółdzielnia jako pewna instytucja zrzeszająca mieszkańców ma uprawnienia do uchwalania własnych regulaminów. Może on przyjąć nazwę regulaminu porządku domowego, lub regulaminu wewnętrznego. Spółdzielnia nie może działać jak Policja i interweniować u upornego sąsiada, ale może na podstawie regulaminu spółdzielni wyciągać konsekwencje z zakresu odpowiedzialności cywilnej. Regulamin spółdzielni obowiązuje wszystkich lokatorów. Często stanowi o zachowaniu czystości w częściach wspólnych oraz zasadach przeprowadzania remontów i modernizacji.

Daje uprawnienia do:

- wystąpienia z wnioskiem do organów ścigania o ukaranie lokatora mandatem,
- wszczęcia postępowania karnego za szkody na majątku spółdzielni,
- dochodzenia odpowiedzialności cywilnej.

Ponadto wskazuje, że każdy lokator ponosi odpowiedzialność cywilną za szkody wyrządzone innym mieszkańcom. Dla przykładu, w sytuacji gdy sąsiad jest tak natarczywy, do tego stopnia, że decydujemy się na sprzedaż mieszkania, jednak informacja o upornym sąsiedzie dociera do potencjalnych nabywców, istnieje możliwość dochodzenia odszkodowania za utratę wartości lokalu. Takie postępowanie jednak może bardzo długo się ciągnąć i wymaga solidnych dowodów.

Uciążliwy i głośny sąsiad

Istnieje nazwa, która określa uciążliwe działania sąsiadów – to immisja. Jest to działania właściciela budynku czy mieszkania, które sprawiają, że ich skutki w nieprzyjemny sposób odczuwają sąsiedzi. Prawo reguluje, co jest szkodliwą immisją, a co tylko przewrażliwieniem sąsiadów.

Hałaśliwy, uciążliwy sąsiad nie zawsze kwalifikuje się jako sprawca wykroczenia. W przypadku drobnych „przevinień” sąsiadów najczęściej wystarczy porozmawiać i zwrócić uwagę kłopotliwemu sąsiadowi. Ludzie najczęściej nie chcą mieć zatargów z najbliższymi sąsiadami, więc raczej udaje się rozwiązać konflikt. Czasami jednak urasta on do takich rozmiarów, że dochodzi do interwencji policji, a czasami sprawa trafia do sądu.

Zazwyczaj policjanci interweniują w takich przypadkach, jak codzienne ćwiczenia gry na instrumencie, a także kąpiele w środku nocy, głośne śmiechy, biegające i piszczące dzieci czy remont wcześniej rano. Jednak takie przypadki nie są kwalifikowane jako immisja. Uciążliwy sąsiad to na przykład osoba, która gromadzi śmieci, nie dba o czystość lub ciągle hałasuje i imprezuje. W takim wypadku za pokrzywdzonymi stoi prawo.

Jeśli rozmowa nie daje rady, można zgłosić sprawę do zarządcy budynku. Dotyczy to mieszkańców bloku. Administracja ma obowiązek rozpatrzyć waszą skargę i zrobić interwencję. To pierwszy krok. O interwencję zarządcy można prosić nawet jeśli sąsiad nie robi nic niezgodnego z prawem, to znaczy na przykład hałasuje, ale nie w godzinach ciszy nocnej, puszcza wodę w nocy czy trzyma na balkonie śmierdzące gatunki kaktusów.

W domu jednorodzinnym jest nieco trudniej zareagować. Na szczęście działania uciążliwego sąsiada są mniej dokuczliwe, niż w przypadku sąsiadów z góry lub z dołu. W tym wypadku można poprosić o pomoc na przykład radę osiedla, jeśli taka jest.

Jeśli mamy problemy z sąsiadem, który regularnie jest za głośny w ciągu dnia, pomóc może Inspekcja Ochrony Środowiska. A dokładnie organem odpowiedzialnym za mierzenie poziomu hałasu i nakładanie kar z tytułu ich przekroczenia są wojewódzkie inspektoraty ochrony środowiska. Inspektor może zatem sprawdzić, czy sąsiad przekracza dopuszczalne normy, jeśli nie odwiedzi nas akurat wtedy, gdy sąsiad będzie cicho. Określa je rozporządzenie ministra ochrony środowiska z 1 października 2012 r. o dopuszczalnych normach hałasu. Poziom hałas mierzy się specjalnym miernikiem zwanym decybelomierzem lub sonometrem.

Dużo gorzej jest, gdy sąsiad dokucza miesiącami albo gdy na skutek lekceważącego stosunku do higieny zatrzuwa powietrze w bloku. Wówczas można wytoczyć ciężkie działo i złożyć pozew do sądu cywilnego (właściwego ze względu na miejsce położenia budynku) z pozwem o zakazanie hałasowania lub innych uciążliwych działań. Do pozwu powinno się też dołączyć dowody na poparcie zarzutów, np. nagrania, informacje o wizytach policji (policja każdą swoją interwencję ma odnotowaną) etc. Można również wnioskować do sądu o przeprowadzenie innych dowodów, np.: oględzin w miejscu zamieszkania, przesłuchania innych sąsiadów, administratora, policjanta lub strażnika. Mieszkańcy dużych miast muszą jednak czasami uzbroić się w cierpliwość, ponieważ postępowanie sądowe potrafi się toczyć nawet kilka lat. Dlatego warto razem z pozwem złożyć do sądu wniosek o zabezpieczenie powództwa na czas trwania procesu. Jeżeli sąd rozpatrzy taki wniosek pozytywnie, to może zakazać np. głośnego słuchania muzyki przed wydaniem wyroku. Wtedy czas oczekiwania na rozstrzygnięcie sądowe nie jest już tak dotkliwy. Gdy już będzie się posiadało prawomocne orzeczenie o zakazie, trzeba się udać do komornika. Ten powinien wyegzekwować stosowne nakazy. Gdy nic nie wskóra, można się zwrócić do sądu, żeby wymierzył grzywnę za niestosowanie się do zakazu.



Kiedy obiekt typu „bliźniak” jest domem jednorodzinnym, a kiedy budynkiem wielolokalowym

Magdalena Piech
Radca prawny



Dom jednorodzinny zwykle kojarzony jest z pojedynczym, wolnostojącym budynkiem przeznaczonym do mieszkania dla jednej rodziny. Z kolei budynek wielolokalowy rozumiany jest i utożsamiany z blokiem mieszkalnym (mniejszym lub większym). Zakup typowego domu wolnostojącego nie zawsze jest możliwy, wiele osób wybiera więc tzw. bliźniak lub segment w szeregowcu – i tu pojawia się wątpliwość – czy doszło do nabycia domu, czy może lokalu mieszkalnego we wspólnocie mieszkaniowej.

Budynek mieszkalny jednorodzinny – definicja

Ustawa Prawo budowlane (dalej jako: UPB) definiuje budynek mieszkalny jednorodzinny jako: budynek wolnostojący albo budynek w zabudowie bliźniaczej, szeregowej lub grupowej. Z tego przepisu można się dowiedzieć, że spektrum zabudowy budynków jednorodzinnych jest zdecydowanie szersze, niż się zwykle przypuszcza. Nie tylko zatem bliźniak, ale także budynki szeregowe i w zabudowie grupowej są zaliczane do jednorodzinnych.

Dom jednorodzinny wolnostojący albo dom w zabudowie bliźniaczej

W każdym z nich można maksymalnie wyodrębnić dwa mieszkania. Dom wolnostojący może mieć bryłę zupełnie niezależną od pozostałej zabudowy, podczas gdy dom jednorodzinny w zabudowie bliźniaczej posiada jedną ze ścian zewnętrznych budynku, która przylega do drugiego budynku (zazwyczaj), natomiast pozostałe trzy elewacje są usytuowane zupełnie swobodnie. Wbrew powszechnej opinii, dwie połowy budynku nie muszą być lustrzanym odbiciem, choć najczęściej są identyczne ze względów estetycznych.

Dom jednorodzinny w zabudowie szeregowej

Kolejny typ domu jest to dom jednorodzinny w zabudowie szeregowej, gdzie dwie ściany zewnętrzne przylegają do sąsiednich budynków, a budynek dzieli działkę na dwie części, część frontową i część ogrodową. Budynki szeregowe mogą tworzyć ciągi od trzech do kilkunastu obiektów.



Dom jednorodzinny w zabudowie atrialnej

Jest to dom, który, w skrajnym przypadku, nie posiada w ogóle żadnych elewacji zewnętrznych, a jest on doświetlony przez atrium. W umiarkowanej strefie klimatycznej budynki atrialne przylegają do sąsiednich dwiema lub trzema ścianami zewnętrznymi.

Zabudowa grupowa (gniazdowa)

Ostatnim typem zabudowy jednorodzinnej jest zabudowa grupowa (gniazdowa), w której, podobnie jak w zabudowie szeregowej, budynki przylegają do siebie ścianami, a skupione są wokół wspólnego placu, który stanowi jedną przestrzeń wspólną. Kluczowym elementem jest usytuowanie kuchni, której okno zawsze powinno wychodzić na wspólny plac.

Prawo budowlane określa, że budynek mieszkalny jednorodzinny służy zaspokajaniu potrzeb mieszkaniowych. Dodatkowo całość może być podzielona na maksymalnie dwa lokale. Jednym z rozwiązań jest wydzielenie dwóch mieszkań dla odrębnych rodzin. Najczęściej są to użytkownicy spokrewnieni, przyjaciele lub po prostu ufający sobie ludzie.

Prawo zezwala na wydzielenie dwóch lokali, z których jeden będzie przeznaczony do mieszkania, drugi zaś stanie się lokalem użytkowym. Trzeba jednak pamiętać, że powierzchnia tego drugiego nie może przekraczać 30% całego budynku.

Budownictwo wielorodzinne

Są to budynki wielokondygnacyjne, w których mieszkania są skupione wokół centralnego pionu komunikacyjnego, który zawiera co najmniej jedną klatkę schodową. Budynki punktowe są popularnie nazywane wieżowcami. Bryłę wieżowca, lecz jednak inny standard, reprezentuje sobą tak zwana willa miejska. Jest to nowoczesny wariant punktowca, gdzie na każdej kondygnacji znajduje się tylko jedno mieszkanie lub apartament, zaś jego wyraz architektoniczny zbliża go wyraźnie do budynku jednorodzinnego.

Budynek bliźniaczy

Bliźniak określany jest jako dom jednorodzinny, ale budynek z pewnością nie jest wolnostojący.

Sytuacja zmienia się, jeśli budynek posiada ścianę oddzielenia przeciwpożarowego w pionie – od fundamentów po pokrycie dachowe. Wówczas poszczególne lokale można uznać za wolnostojące.

Prawo budowlane zastrzega, że dom jednorodzinny powinien stanowić całość pod względem konstrukcyjnym, a lokale muszą mieć podobne gabaryty. Chodzi tu przede wszystkim o kubaturę budynku, kształt bryły i szerokość elewacji frontowej. Jednakże budynki nie muszą być takie same. Całość powinna jednak pozostawać w zgodzie z wybranym projektem budowlanym. Dodatkowe rozwiązania estetyczne zależą od upodobań każdej ze stron, sąsiad nie może w nie ingerować. Ma to swoje wady i zalety. Najlepiej więc planować budowę domu z osobami dobrze znanymi, z którymi można łatwiej porozumieć się w tych kwestiach.

PAMIĘTAJ!

Wiele aktualnych inwestycji typu bliźniak lub segment w szeregowcu (obecnie jest to zdecydowana większość) nie jest niezależnym budynkiem, tak jak miało to miejsce dawniej.



Pół bliźniaka jako niezależny budynek

W starszym budownictwie każdy dom typu bliźniak lub szeregowiec był skonstruowany jako osobny budynek na osobnej działce. Oznaczało to, że każdy z takich domów miał własne fundamenty, ściany nośne i dach, działka z domem posiadała swoją jedną księgę wieczystą, a w skrajnym wypadku można było taki dom nawet rozebrać bez większej ingerencji w dom przylegający. Poszczególne budynki (położone na osobnych nieruchomościach) po prostu do siebie przylegają. Podział budynków bliźniaczych (szeregowych) jest typowy, w pionie.

Budynek – czy raczej budynki – ma symetryczną, najczęściej lustrzaną, postać względem osi pionowej, dzielącej na pół. Nierzadko obie części nie mają wspólnej połaci dachowej, a w centralnej stykają się pomieszczeniami niezadaszonymi garażu. Mają całkowicie niezależne media.

Współczesny bliźniak (szeregowiec)

Stan prawny bliźniaków i szeregowców współcześnie budowanych często wygląda inaczej. Pod względem technicznym jest to jeden budynek (a nie kilka połączonych), gdyż posiada jedną ławę fundamentową, jeden dach, a poszczególne mieszkania nie posiadają osobnych ścian działowych między sobą. Często taki bliźniak ma ułożone lokale w pionie (jeden nad drugim), a nie obok siebie.

Pod względem prawnym mamy do czynienia nie z domem, ale z lokalem mieszkalnym wchodzącym w skład nieruchomości wspólnej. Oznacza to, że wszystkie mieszkania są umiejscowione na jednej nieruchomości wspólnej, która ma swoją księgę wieczystą. Kupujący takie mieszkanie nabywa z jednej strony samodzielny lokal mieszkalny posiadający osobną księgę wieczystą, a z drugiej udział w nieruchomości wspólnej, dla której jest prowadzona osobna księga wieczysta. Finalnie nabywca ma dwie księgi wieczyste, dokładnie tak, jak w blokach – osobną dla nieruchomości wspólnej i osobną dla lokalu mieszkalnego.



Nieraz już na pierwszy rzut oka oglądając wizualizację lub projekt budynku widać, że mamy do czynienia ze wspólnotą mieszkaniową.

Bliźniak jako wspólnota mieszkaniowa

Zgodnie z art. 3 ust. 2 ustawy o własności lokali, wszelkie elementy nieruchomości, budynku oraz urządzenia, które nie służą wyłącznie do użytku właścicieli lokalu stanowią nieruchomość wspólną. Oznacza to, że takie elementy jak sam grunt, dach, ściany oraz inne podobne elementy są współwłasnością wszystkich osób, które kupiły lokale w takim budynku. Nawet przydomowy ogródek formalnie jest wspólny, a dany nabywca lokalu może z niego korzystać na zasadzie wyłączności.

Z prawnego punktu widzenia, w przypadku bliźniaka składającego się zaledwie z dwóch lokali, mamy do czynienia ze wspólnotą mieszkaniową (tzw. małą wspólnotą mieszkaniową), tak jak ma to miejsce w typowych blokach, czy budynkach wielorodzinnych, co niesie za sobą istotne konsekwencje praktyczne. Właściciel lokalu mieszkalnego zlokalizowanej na połowie bliźniaka nie może samodzielnie ingerować w dach, ściany nośne, samodzielnie ich przebudowywać lub remontować bez zgody właściciela mieszkającego w lokalu w drugiej połowie, gdyż obaj są pełnoprawnymi członkami wspólnoty mieszkaniowej. Podobnie trzeba mieć zgodę drugiego właściciela na jakiegokolwiek prace na wspólnym gruncie dookoła bliźniaka, gdyż formalnie jest to wspólny teren. Właściciele poszczególnych lokali w bliźniaku mogą podzielić się gruntem /ogrodkiem/ między sobą, ale jedynie na zasadzie przydziału jakiejś części do wyłącznego korzystania, a nie dowolnego zabudowywania, czy na własność.

PRZEPISY

art. 199 KC – Przekroczenie zwykłego zarządu
Do rozporządzania rzeczą wspólną oraz do innych czynności, które przekraczają zakres zwykłego zarządu, potrzebna jest zgoda wszystkich współwłaścicieli. W braku takiej zgody współwłaściciele, których udziały wynoszą co najmniej połowę, mogą żądać rozstrzygnięcia przez sąd, który orzeknie mając na względzie cel zamierzonej czynności oraz interesy wszystkich współwłaścicieli.

art. 201 KC – Zwykły zarząd

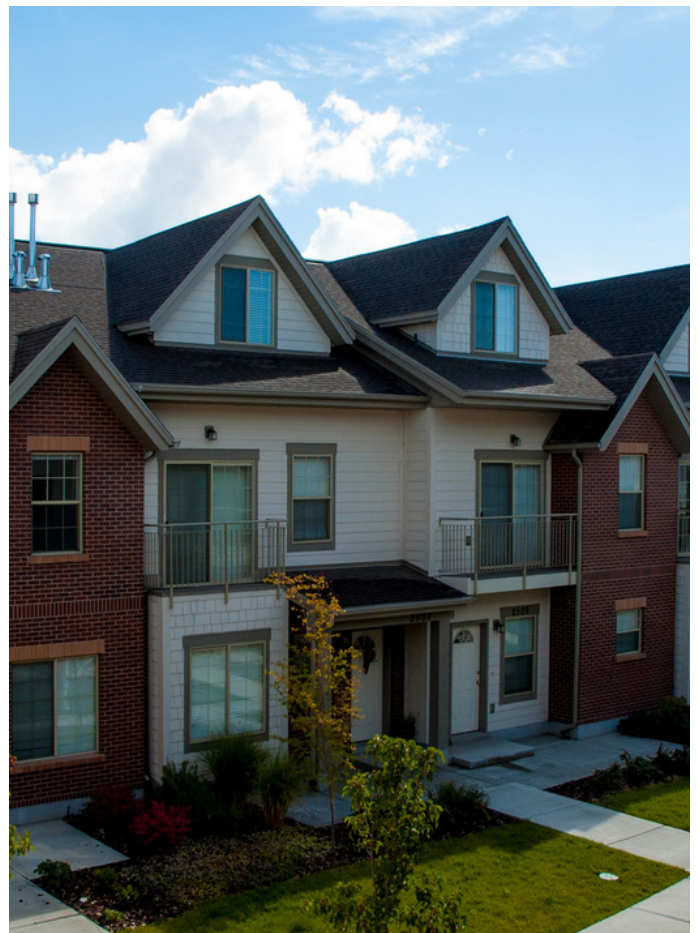
Do czynności zwykłego zarządu rzeczą wspólną potrzebna jest zgoda większości współwłaścicieli. W braku takiej zgody każdy ze współwłaścicieli może żądać upoważnienia sądowego do dokonania czynności.

Reasumując

Dla oceny, czy mamy do czynienia z budynkiem jednorodzinnym wolnostojącym o dwóch mieszkaniach, czy też z odrębnymi budynkami jednorodzinnymi w zabudowie bliźniaczej stanowiącymi „konstrukcyjnie samodzielną całość”, istotne znaczenie będzie miało to, czy obie części obiektu mogą funkcjonować w sposób samodzielny i niezależny od siebie nawzajem, przy równoczesnym spełnianiu przez każdą z nich cech budynku z art. 3 pkt 2 prawa budowlanego. Ocena danego projektu budynku jednorodzinnego pod kątem jego kwalifikacji jako domu wolnostojącego albo w zabudowie bliźniaczej powinna być indywidualna i dokonywana nie tylko według kryterium samodzielności konstrukcyjnej, ale też samodzielności funkcjonalnej (sposobu wykorzystywania).

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (t.j. Dz. U. z 2023 r. poz. 682 ze zm.)
- Ustawa z dnia 24 czerwca 1994 r. o własności lokali. (t.j. Dz. U. z 2021 r. poz. 1048 ze zm.)



Zatrudnianie cudzoziemców

Dorota Ulikowska
Radca prawny



Istnieje spora grupa cudzoziemców zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę albo innego dokumentu legalizującego zatrudnienie: oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi oraz powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy. Jednakże legalny pobyt musi mieć zapewniony każdy cudzoziemiec, który zamierza podjąć pracę w RP. Gdy polski pracodawca chce zatrudnić cudzoziemca z jednego z krajów UE, EOG lub Szwajcarii nie są wymagane żadne dodatkowe formalności. Taki cudzoziemiec zobowiązany jest jedynie do zgłoszenia w urzędzie wojewódzkim pobytu na terytorium Polski, jeśli ten pobyt przekracza 3 miesiące. Sytuacja komplikuje się w przypadku zatrudnienia cudzoziemców z krajów trzecich.

Wyjątek od zasady, że warunkiem legalnego wykonywania pracy przez cudzoziemca jest uzyskanie zezwolenia na pracę, **obejmuje obywateli 5 krajów:**

- **Armenii**
- **Białorusi**
- **Gruzji**
- **Mołdawii**
- **Ukrainy**

– wykonujących pracę przez 24 miesiące bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, w zakresie, w jakim nie jest wydawane zezwolenie na pracę sezonową. Warunkiem skorzystania z powyższej procedury uproszczonej jest uzyskanie przez pracodawcę wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy oraz posiadanie przez cudzoziemca dokumentu potwierdzającego tytuł pobytowy w RP, uprawniającego go do wykonywania pracy na terytorium RP.

Jeśli cudzoziemiec zamierza przebywać i pracować w Polsce powyżej 3 miesięcy, może on starać się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (tzw. zezwolenia jednolitego).

Tytuł pobytowy

Aby cudzoziemiec mógł legalnie wykonywać pracę w Polsce na podstawie zezwolenia na pracę, czy też oświadczenia, musi posiadać tytuł pobytowy, z którym wiąże się uprawnienie do wykonywania pracy w Polsce. O tytuł pobytowy ubiega się sam cudzoziemiec.

Cudzoziemcy posiadający zezwolenie na pracę (lub zwolnieni z tego wymogu) **są uprawnieni do wykonywania pracy na terytorium Polski, jeżeli przybywają w Polsce:**

- na podstawie wizy, z wyjątkiem wizy wydanej w celu: turystycznym, ochrony czasowej, przyjazdu ze względów humanitarnych (zob. art. 60 ust. 1 pkt 1, 22 lub 23 ustawy o cudzoziemcach)

- złożył wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy lub stały albo na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku był uprawniony do wykonywania pracy na terytorium RP (art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy o cudzoziemcach)
- na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, z wyjątkiem zezwolenia udzielonego na pobyt czasowy ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu cudzoziemca (zob. art. 181 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach)
- na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen
- na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen
- w ramach ruchu bezwizowego.

Zezwolenie na pracę

Zasadą, która obecnie funkcjonuje w polskim porządku prawnym, jest ochrona polskiego rynku pracy i pierwszeństwo zatrudniania osób będących obywatelami polskimi. Oznacza to, iż cudzoziemiec, który chce zatrudnić się na terytorium RP musi posiadać zezwolenie na pracę.

Cudzoziemiec bez karty pobytu

W przypadku cudzoziemca, który przebywa poza granicami Polski i nie posiada dokumentów pobytowych (wiza lub zezwolenie na zamieszkanie na pobyt czasowy), pracodawca rejestruje oświadczenie o zamiarze powierzenia mu wykonywania pracy, po czym wysyła je cudzoziemcowi.



Zgłoszenie cudzoziemca

Zgłoszenia należy dokonać w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia przez cudzoziemca pracy lub współpracy albo od dnia oznaczonego w umowie jako dzień rozpoczęcia jej wykonywania.

Najprostszym sposobem jest złożenie oświadczenia online, za pośrednictwem portalu praca.gov.pl:

- wybierz zakładkę oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi PSZ-OPWP
- wypełnij elektroniczne oświadczenie
- załącz kopie elektroniczne (skany) niezbędnych dokumentów

Legalny pobyt cudzoziemców z krajów trzecich

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy jest sprawdzenie legalnego pobytu cudzoziemca. Obowiązek ten wynika z przepisu art. 2 ustawy o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (dalej jako: UWPC), który stanowi, że: podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi jest obowiązany żądać od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Pracodawcy kopię takiego dokumentu powinni przechowywać przez cały okres pracy cudzoziemca (art. 3 ww. UWPC).

Ponadto, jeżeli ważność dokumentu skończy się, a cudzoziemiec nie uzyska kolejnego tytułu do pobytu, zatrudnienie w tym okresie (po zakończeniu ważności dokumentu pobytowego) również będzie nielegalne. Należy więc tego pilnować nie tylko w momencie zatrudniania cudzoziemca, ale również w późniejszym czasie.

Ustalenie, jaki tytuł legalizujący pobyt w Polsce ma cudzoziemiec jest pierwszą i podstawową sprawą, od której powinien zacząć pracodawca, planujący zatrudnić obcokrajowca.



Dokumenty uprawniające do pobytu w RP

Przy **pobycie długoterminowym**, takimi dokumentami są:

- wiza krajowa typu D
- zezwolenie na pobyt m.in. czasowy / stały / rezydenta długoterminowego UE / ze względów humanitarnych

Pobyt krótkoterminowy zapewniają przede wszystkim paszport lub paszport biometryczny - w przypadku państw, których obywatele są zwolnieni z obowiązku posiadania wizy podczas przekraczania granic zewnętrznych państw członkowskich na pobyt nie dłuższy niż 90 dni w okresie 180 dni. Ponadto cudzoziemiec może przebywać w Polsce w ramach pobytu krótkoterminowego (90 dni w ciągu 180 dni), jeżeli posiada:

- wizę Schengen typu C wydaną przez polski organ
- wizę Schengen typu C wydaną przez inne państwo obszaru Schengen
- dokument pobytowy wydany przez inne państwo obszaru Schengen (np. kartę pobytu wydaną w innym kraju strefy Schengen)

Pisząc o dokumentach legalizujących pobyt nie można zapomnieć o pieczęcie (odcisku stempla), którą cudzoziemiec otrzymuje w paszporcie po złożeniu (bez braków formalnych lub po uzupełnieniu braków formalnych w terminie) wniosku o zezwolenie na pobyt czasowy, pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE.

Pieczętka (odcisk stempla) legalizuje pobyt cudzoziemca od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy stanie się ostateczna.

Dokumenty legalizujące pracę cudzoziemca w RP

Dopiero po ustaleniu legalnego pobytu można zacząć sprawdzać, czy cudzoziemiec, aby mógł pracować w naszym kraju potrzebuje zezwolenia na pracę, zezwolenia na pracę sezonową, oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi (jeżeli jest obywatelem Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Ukrainy), powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy (jeżeli jest obywatelem Ukrainy lub osobą uprawnioną na podstawie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa).

Dopiero cudzoziemiec, który ma legalny pobyt w Polsce może być legalnie zatrudniony w RP.

Zatrudnienie cudzoziemca przebywającego jeszcze w swoim kraju

Polski pracodawca, który chce zatrudnić cudzoziemca przebywającego w swoim kraju i dopiero planującego przyjazd do pracy do Polski, powinien uzyskać dla niego zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pracę sezonową (zaświadczenie o wpisie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej) lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Na podstawie jednego z tych dokumentów cudzoziemiec może starać się o wizę. Po jej uzyskaniu (oprócz wizy w celu turystycznym i w celu korzystania z ochrony czasowej) może przyjechać do Polski i pracować.

Po zakończeniu ważności wizy cudzoziemiec nadal chce pracować

Jeżeli cudzoziemiec po zakończeniu ważności wizy będzie chciał nadal pracować w Polsce i nie będzie chciał wyjeżdżać do swojego kraju po kolejną wizę, może w urzędzie wojewódzkim (właściwym dla miejsca swojego pobytu) złożyć wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy w związku z pracą (tzw. zezwolenie jednolite).

Cudzoziemiec zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę

Warto również sprawdzić, czy cudzoziemiec, który przebywa w Polsce legalnie nie jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, np. ze względu na to, że jest absolwentem polskiej szkoły ponadpodstawowej lub studiów stacjonarnych na polskiej uczelni. Jeżeli jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, można go zatrudnić tak jak obywatela polskiego. Jedyna różnica, to przedstawienie cudzoziemcowi tłumaczenia umowy na język dla niego zrozumiały (zasada ta obowiązuje przy zatrudnianiu wszystkich cudzoziemców).

Zatrudnianie obywateli Ukrainy

Konflikt zbrojny na terytorium Ukrainy i związany z nim masowy napływ obywateli tego kraju do Polski sprawił, że wprowadzono przepisy znacznie ułatwiające zatrudnienie obywateli Ukrainy w RP. Nie znaczy to, że mogą oni być zatrudnieni bez spełnienia jakichkolwiek warunków.

W przypadku obywateli Ukrainy, konieczne jest sprawdzenie ich tytułu pobytowego i potem – jeżeli jest taka konieczność – wysłania powiadomienia do UP w ciągu 14 dni od zatrudnienia.

Obywatele Ukrainy, którzy przybyli do Polski po 23 lutego 2022 r. i deklarują chęć pozostania w Polsce są objęci ochroną czasową i ich pobyt jest uznany za legalny do 30 czerwca 2024 r.

Również ważność dokumentów pobytowych obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski przed 24 lutego 2022 r. wydłuża się do 30 czerwca 2024 r. Także termin do opuszczenia RP oraz termin dobrowolnego powrotu obywateli Ukrainy zostały wydłużone do tej samej daty. Nie oznacza to jednak, że pracodawca nie ma obowiązku ustalenia legalnego pobytu obywatela Ukrainy. Ponadto, zatrudnienie obywatela Ukrainy, który nie jest na podstawie polskich przepisów zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, wymaga wysłania powiadomienia do urzędu pracy w ciągu 14 dni od zatrudnienia. Wysłanie powiadomienia nie wymaga uiszczenia żadnej opłaty. Dokonuje się tego przez system praca.gov.pl.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (t.j. Dz.U. 2023 r. poz. 519 ze zm.)
- Ustawa z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (t.j. Dz.U. 2021 poz. 1745)
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz.U. 2023 poz. 725)



Czas pracy rodziców dzieci niepełnosprawnych

Maria Tyszkiewicz
Radca prawny



Nie wszyscy rodzice dzieci niepełnosprawnych wiedzą, że posiadają istotne uprawnienia w zakresie czasu pracy, które pozwalają w łatwiejszy sposób pogodzić obowiązki pracownicze ze sprawami osobistymi, dzięki wprowadzeniu elastycznych form organizacji czasu pracy na wniosek, który wiąże pracodawcę.

Jest to możliwe za sprawą art. 1421 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U.2023.1465 t.j. z dnia 2023.07.31, dalej jako: „K.p.”), który – w sytuacjach określonych w tym przepisie – nakłada na pracodawcę obowiązek uwzględnienia wniosku pracownika o wykonywanie pracy w systemie:

- **przerywanego czasu pracy (art. 139 K.p.)**
- **ruchomego czasu pracy (art. 1401 K.p.)**
- **indywidualnego rozkładu czasu pracy (art. 142 k.p.).**

Ponadto warto przypomnieć, iż pracodawca jest również obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, który jest uprawniony do urlopu wychowawczego i składa pracodawcy pisemny wniosek **o obniżenie jego wymiaru czasu pracy** do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu (art. 1867 Kodeksu pracy) lub też wniosek **o wykonywanie pracy w formie zdalnej** (art. 6719 § 6 Kodeksu pracy).

Wedle art. 1421 § 1 K.p. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek o wykonywanie pracy w systemie przerywanego czasu pracy, ruchomego czasu pracy lub w indywidualnym rozkładzie czasu pracy, jeżeli został złożony (w postaci papierowej lub elektronicznej) przez:

- 1.pracownika – małżonka albo pracownika – rodzica dziecka w fazie prenatalnej, w przypadku ciąży powikłanej,
- 2.pracownika – rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin "Za życiem" (Dz. U. z 2020 r. poz. 1329 oraz z 2022 r. poz. 2140),
- 3.pracownika – rodzica:

a) dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz

b) dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno – wychowawczych, o których mowa w przepisach ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe (Dz. U. z 2023 r. poz. 900).

Pracodawca może odmówić uwzględnienia powyższego wniosku, jeżeli jego uwzględnienie nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej.

Przerywany czas pracy

Jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system przerywanego czasu pracy według z góry ustalonego rozkładu przewidującego nie więcej niż jedną przerwę w pracy w ciągu doby, trwającą nie dłużej niż 5 godzin. Przerwy nie wlicza się do czasu pracy, jednakże za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

Przerywany system czasu pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładową organizacją związkową, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy (art. 139 § 3 Kodeksu pracy).

Z kolei u pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, system przerywanego czasu pracy może być stosowany na podstawie umowy o pracę. Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas przerwy, jeżeli wynika to z umowy o pracę.

Z wnioskiem o objęcie przerywanym czasem pracy mogą więc wystąpić tylko pracownicy – rodzice dzieci niepełnosprawnych tych pracodawców, u których ten system czasu pracy został wprowadzony układem zbiorowym lub na mocy porozumienia ze związkami zawodowymi albo przedstawicielami pracowników, bądź u których można go stosować na podstawie umowy o pracę.



Ruchomy czas pracy

Ruchomy czas pracy polega na ustaleniu różnych godzin rozpoczynania pracy w dniach, które są dniami roboczymi, lub przedziału czasu, w którym to pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy. Ruchomy czas pracy może być też stosowany na wniosek pracownika i wtedy ma charakter indywidualny. Skorzystanie przez pracownika opiekującego się niepełnosprawnym dzieckiem z uprawnienia do wiążącego dla pracodawcy wnioskowania o wprowadzenie dla tego pracownika ruchomego czasu pracy nie jest więc uzależnione od tego, czy taki rozkład czasu pracy przewidują regulacje wewnętrzne obowiązujące u danego pracodawcy (układ zbiorowy, porozumienie ze związkami zawodowymi lub przedstawicielami pracowników).

Ponadto ruchomy czas pracy może być wprowadzony z inicjatywy pracodawcy w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu zawierającym z zakładowymi organizacjami związkowymi. W przypadku gdy w zakładzie nie ma związków zawodowych, ruchomy czas pracy może zostać ustalony w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników. Wówczas zazwyczaj ma on wymiar ogólnozakładowy bądź obejmuje niektóre wydziały, działy, komórki organizacyjne albo nawet pojedynczych pracowników.

Zgodnie z art. 1401 § 3 K.p. wykonywanie pracy zgodnie z rozkładami czasu pracy nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku (w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku). Z kolei w rozkładach czasu pracy, ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych.

Indywidualny rozkład czasu pracy
pracodawca ustala na pisemny wniosek pracownika. Wprowadzenie indywidualnego rozkładu czasu pracy oznacza ustalenie innego rozkładu czasu pracy niż obowiązujący na danym stanowisku (w ramach systemu czasu pracy, którym pracownik jest objęty).

Obniżony wymiar etatu

Pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Wniosek należy złożyć na 21 dni przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z upływem 21 dni od dnia złożenia wniosku.

Złożenie przez uprawnionego pracownika wniosku w terminie krótszym niż 21 dni przed wnioskowaną datą rozpoczęcia korzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy skutkuje tym, że pracodawca może nie uwzględnić wniosku pracownika we wskazanym przez niego terminie. W takim przypadku pracodawca ma jednak obowiązek dokonania wnioskowanego przez pracownika obniżenia wymiaru czasu pracy, ale w późniejszym terminie, tj. z dniem upływu 21 dni od dnia złożenia przez pracownika pisemnego wniosku.

Decyzja w sprawie wymiaru czasu pracy, w jakim pracownik będzie wykonywał pracę, oraz o okresie, w którym będzie korzystał z obniżonego wymiaru czasu pracy, należy wyłącznie do pracownika. Pracodawca ma obowiązek zaakceptować wniosek pracownika w tej sprawie.

Pracownik decyduje o zakresie obniżenia wymiaru czasu pracy (maksymalne obniżenie wymiaru czasu pracy do 1/2 etatu), natomiast o rozkładzie czasu pracy decyduje – na zasadach ogólnych – pracodawca.

Ze względu na cel, jakiemu służy omawiane obniżenie wymiaru czasu pracy, czyli umożliwienie sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca powinien w tym zakresie porozumieć się z pracownikiem.

Korzystanie z uprawnienia w postaci obniżenia wymiaru czasu pracy jest możliwe nie tylko w przypadku opieki nad małym dzieckiem w wieku do lat 6, ale – w przypadku dziecka niepełnosprawnego, które wymaga osobistej opieki – również do ukończenia przez nie 18 roku życia. Należy jednak pamiętać, że jeżeli oboje rodzice lub opiekunowie dziecka są zatrudnieni, zgodnie z art. 1891 Kodeksu pracy z uprawnienia do obniżenia wymiaru czasu pracy może korzystać tylko jedno z nich.

Obniżenie wymiaru czasu pracy powoduje proporcjonalne zmniejszenie przysługującego pracownikowi wynagrodzenia. Natomiast korzystanie z obniżonego wymiaru czasu pracy nie obniża wymiaru urlopu wychowawczego.

Wykonywanie pracy w formie zdalnej

Zgodnie z art. 6719 § 6 K.p. pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika, o którym mowa w art. 1421 § 1 pkt 2 i 3 K.p., pracownicy w ciąży, pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia, a także pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności, o wykonywanie pracy zdalnej, chyba że nie jest to możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. O przyczynie odmowy uwzględnienia wniosku pracodawca informuje pracownika w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 7 dni roboczych od dnia złożenia wniosku przez pracownika. Należy zaznaczyć, że art. 6719 § 6 K.p. stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 1421 § 1 pkt 2 i 3, również po ukończeniu przez dziecko 18. roku życia.

Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wnioski o pracę zdalną złożony przez pracownika z grupy tzw. uprzywilejowanej w przypadku, gdy rodzaj pracy pozwala na wykonywanie jej w formule pracy zdalnej. W takim przypadku pracodawca obowiązany jest do wypełniania wszystkich obowiązków towarzyszących wykonywaniu pracy zdalnej przez pracownika zgodnie z postanowieniami art. 6724 K.p., który to przepis przewiduje, że pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi wykonującemu pracę zdalną instalację, serwis, konserwację narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej lub pokryć niezbędne koszty związane z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej, a także pokryć koszty energii elektrycznej oraz usług telekomunikacyjnych niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej. Przepis przewiduje także obowiązek pokrycia innych kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeżeli zwrot takich kosztów został określony w porozumieniu, regulaminie pracy zdalnej, czy w poleceniu pracy zdalnej. Pokrycie kosztów pracy zdalnej może polegać na wypłacaniu ekwiwalentu odpowiadającego wysokości kosztów faktycznie poniesionych przez pracownika, ale też może nastąpić poprzez wypłacanie ryczałtu za pracę zdalną.

Przepisy nie zawierają ograniczenia co do możliwości korzystania z ww. uprawnień przez obojga rodziców. Nie ma więc przeszkód, aby z wnioskiem o pracę zdalną lub jedną z elastycznych form organizacji czasu pracy wystąpili do swoich pracodawców zarówno matka, jak i ojciec dziecka (z wyjątkiem obniżenia wymiaru czasu pracy). Warto wspomnieć, że uprawnienia wynikające z przepisów o pracy zdalnej pracownicy mogą również łączyć z elastycznymi systemami czasu pracy.

Na zakończenie warto wspomnieć, że zgodnie z art. 281 § 1 pkt 5c K.p. pracodawca, który narusza przepisy dotyczące uwzględnienia wniosków, omówionych wyżej, o których mowa w art. 1421 i art. 6719 § 6 i 7 K.p. podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. Pracodawca nie powinien zatem pozostawiać wniosku pracownika bez jakiegokolwiek reakcji. W przypadku braku jakiegokolwiek stanowiska ze strony pracodawcy, pracownik może poprosić o interwencję Państwową Inspekcję Pracy.



SKORZYSTAJ Z BEZPŁATNYCH PORAD PRAWNYCH

WWW.POMOCPRAWNA.OIC.LUBLIN.PL

WWW.OIC.LUBLIN.PL

[HTTP://CHELM.PL](http://CHELM.PL)

