

DZIEŃ DOBRY HR | 46/26

Szanowni Państwo, zwyczajowo przedstawiamy wybrane, najciekawsze informacje i tematy HR z minionego tygodnia.

SN: FAKTYCZNE WARUNKI PRACY WAŻNIEJSZE NIŻ TREŚĆ UMOWY CYWILNOPRAWNEJ

Sąd Najwyższy potwierdził, że w przypadku ustalania istnienia stosunku pracy nazwa umowy i jej deklarowana treść mają znaczenie drugorzędne. Kluczowe jest to, w jakich warunkach umowa jest faktycznie wykonywana na co dzień. Jeśli współpraca charakteryzuje się osobistym i ciągłym świadczeniem pracy, określonym miejscem, czasem i ścisłym podporządkowaniem kierownictwu, sąd uzna ją za umowę o pracę. Takie rozstrzygnięcie zapadło mimo formalnego zawarcia umowy cywilnoprawnej i braku typowych dla etatu dokumentów, jak akta osobowe czy ewidencja czasu pracy. To ważne przypomnienie dla pracodawców, że próby ukrycia etatu pod pozorem umów cywilnoprawnych są nieskuteczne przed sądem. Postanowienie SN z dnia 8 września 2026 r. I PSK 771/26.

TSUE: NAPŁYW UCHODŹCÓW Z UKRAINY MOŻE UZASADNIAĆ CZASOWE ZAWIESZENIE TERMINÓW ROZPATRYWANIA WNIOSKÓW POBYTOWYCH, ALE NIE WYŁĄCZA PRAWA DO SKARGI NA BEZCZYNNOŚĆ ORGANÓW

W związku ze sprawą dotyczącą cudzoziemca, który złożył wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy, Wojewódzki Sąd Administracyjny w Gliwicach skierował do Trybunału Sprawiedliwości UE pytanie prejudycjalne dotyczące polskich przepisów zawieszających terminy rozpatrywania spraw pobytowych. Wątpliwości dotyczyły przede wszystkim tego, czy masowy napływ uchodźców z Ukrainy po rosyjskiej agresji może stanowić przypadek siły wyższej i uzasadniać czasowe wstrzymanie biegu terminów oraz ograniczenie możliwości skarżenia bezczynności organów. TSUE uznał, że napływ uchodźców może być traktowany jako nadzwyczajna i nieprzewidywalna okoliczność, jednak państwo musi wykazać, że dołożyło wszelkich starań w celu ograniczenia jej skutków. Zastosowane ograniczenia muszą być niezbędne, proporcjonalne i obowiązywać wyłącznie przez okres, w którym rzeczywiście istnieją uzasadniające je przeszkody. Trybunał zakwestionował w szczególności zasadność utrzymywania ograniczeń w zakresie zaskarżania bezczynności administracji po 31 grudnia 2022 r., wskazując na brak wykazania ich dalszej konieczności. Ostateczna ocena zgodności polskich regulacji z prawem unijnym należy do WSA w Gliwicach. Wyrok TSUE z 12 listopada 2026 r. C-254/25: *tutaj.*

GIP: CZYNNOŚCI SPRZĄTAJĄCE MOGĄ BYĆ WYKONYWANE NA ZLECENIU

Utrzymywanie porządku w firmie i przygotowywanie przesyłek mogą być wykonywane na podstawie bezterminowej umowy zlecenia. W ostatniej interpretacji GIP uznał, że sporadyczne świadczenie usług – raz lub dwa razy w miesiącu – w uzgadnianych terminach, bez narzuconych godzin, bieżącego nadzoru i obowiązku osobistego wykonywania zadań, może mieć charakter cywilnoprawny. Znaczenie miały również samodzielna organizacja czasu, możliwość zmiany terminu lub zapewnienia zastępstwa oraz wynagrodzenie za faktycznie wykonane czynności. GIP przypomniał, że o rodzaju umowy decyduje nie jej nazwa, lecz rzeczywiste warunki współpracy. Jeśli pojawią się cechy stosunku pracy, takie jak podporządkowanie, stałość współpracy czy obowiązek osobistego świadczenia pracy, ocena może być odmienna. Pismo z dnia 19 października 2026 r. Główny Inspektor Pracy GIP-26-341869, GIP-GPP.5180.25.2026.4.

PIP PRZEDSTAWIA PROPOZYCJĘ ZMIAN W ZAKRESIE CZASU PRACY KIEROWCÓW

Kontrole PIP wykazały, że najczęstsze naruszenia w transporcie to brak wymaganych przerw, skracanie odpoczynków, przekraczanie limitów jazdy i zbyt długa praca w nocy. W latach 2023-2025 i pierwszej połowie 2026 r. inspektorzy sprawdzili ponad 1,6 mln dni pracy kierowców, a w latach 2023-2025 nałożyli 1581 kar, z których wyegzekwowano blisko 6 mln zł. Problemy wynikają m.in. z niewystarczającego nadzoru i szkoleń, ograniczonych zasobów małych firm oraz presji zleceniodawców. Główny Inspektor Pracy postuluje doprecyzowanie przepisów, uproszczenie rozliczeń po wdrożeniu Pakietu Mobilności, większą przejrzystość dokumentacji płacowej oraz zaostrzenie kar za najpoważniejsze naruszenia.

GIP POTWIERDZA MOŻLIWOŚĆ ŁĄCZENIA ZATRUDNIENIA NA B2B I UOP

W innej, niedawnej interpretacji Główny Inspektor Pracy odniósł się do możliwości jednoczesnego zatrudniania tej samej osoby na podstawie umowy o pracę i umowy B2B przez jednego przedsiębiorcę. GIP uznał, że taki model współpracy może być dopuszczalny, pod warunkiem rzeczywistego rozdzielenia obowiązków wykonywanych w ramach obu umów. W analizowanej sprawie pracownik odpowiedzialny za zarządzanie dostępami do systemów informatycznych miał dodatkowo świadczyć usługi B2B obejmujące tworzenie, utrzymywanie i rozwój baz danych. GIP podkreślił, że o legalności takiego rozwiązania nie decyduje samo formalne rozdzielenie obowiązków w umowach, lecz ich faktyczna odrębność. Pismo z dnia 18 września 2026 r. Główny Inspektor Pracy GIP-26-293985, GIP-GPP.5180.6.2026.8.

Zapraszamy do kontaktu: Karolina Kanclerz, radca prawny, partner, **Sławomir Paruch**, radca prawny, partner, **Oskar Kwiatkowski**, radca prawny, starszy prawnik.

NADCHODZĄCE WYDARZENIA

- **O związkach ze związkami: Compliance w relacjach ze związkami zawodowymi** – 17 listopada br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj.*
- **Nie, bo RODO!: Mobbing i inne naruszenia – jak reagować i prowadzić postępowania wyjaśniające z perspektywy nowych przepisów** – 18 listopada br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj*.
- **Webinar: Zwolnienia grupowe krok po kroku – cz. II. Jak sprawnie i bezpiecznie przeprowadzić restrukturyzację?** – 20 listopada br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj*.
- **Warsztaty: Zarządzanie relacjami ze związkami zawodowymi. Przy jednym stole ze związkiem zawodowym. Jak skutecznie negocjować?** – 23 listopada br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj*.
- **Konferencja: Mobbing i Dyskryminacja** – 25 listopada br., godz. 11:00 – 14:00, online. Rejestracja: *tutaj*.
- **Webinar: Crossborder = Sensitive: Investigations in an international context** – 25 listopada br., godz. 11:00 – 11:45, online. Wydarzenie w j. angielskim. Rejestracja: *tutaj*.
- **Webinar: Staż pracy. Co się zmieniło i jakie prawa zyskali pracownicy?** – 27 listopada br., godz. 11:00 – 11:45, online. Rejestracja: *tutaj*.

Zastrzegamy, że informacje zawarte w niniejszym opracowaniu mają charakter ogólny i nie powinny być traktowane jako doradztwo prawne ani stanowić podstawy podejmowania decyzji biznesowych. Kancelaria nie ponosi jakiejkolwiek odpowiedzialności za wykorzystanie niniejszych informacji bez uprzedniej konsultacji.