

**ФУНДАЦІЯ KADR**  
**презентує електронну книгу**  
**„Тут Ви в безпеці”**

Kamila Korab  
Ewa Mackiewicz

Практичний poradnik pro Трудове право та ринок праці в Польщі  
з базовим українсько-польським словником.

Ця електронна книга була підготовлена в рамках проекту "Конкретна допомога Україні у вивченні мови, правова допомога, розвиток ключових компетенцій, професійна адаптація", що реалізується в рамках Першого етапу Програми адаптації для іноземців на 2022-2023 рр. під назвою "Разом Можемо Більше в рамках Відомчої Програми активізації Іноземців на 2022-2025 роки.

Rzeszów 2022

## Зміст

I. ВСТУП – стр. 3

Від Видавця

II. БАЗОВИЙ УКРАЇНСЬКО-ПОЛЬСЬКИЙ СЛОВНИК - стр. 5

III. ДОСТУП ДО ПОЛЬСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ ДЛЯ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ - стр. 9

1. Загальна інформація

2. Підтвердження легального перебування в Польщі

3. КОЛИ ШТАМП У ПАСПОРТІ СТАЄ ДОЗВОЛОМ НА ПРОЖИВАННЯ

4. Легальне працевлаштування громадян України

5. Обов'язки роботодавця по відношенню до працівника, який є іноземцем

IV. ФОРМИ ВИКОНАННЯ ПРАЦІ В ПОЛЬЩІ - стр. 12

1. ТРУДОВИЙ ДОГОВІР:

- НА ВИПРОБУВАЛЬНИЙ ТЕРМІН
- НА ВИЗНАЧЕНИЙ ТЕРМІН
- ДОГОВІР НА НЕВИЗНАЧЕНИЙ ТЕРМІН

2. ДОГОВІР-ДОРУЧЕННЯ

3. ВЛАСНА ГОСПОДАРСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ

V. ПОЛЬСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ - стр.26

- ЯК І ДЕ ШУКАТИ РОБОТУ В ПОЛЬЩІ?
  - OFERTY.PRACA.GOV.PL
  - PRACUJ.PL
  - APLIKUJ.PL
- ЯК ВИГЛЯДАЄ ПРОЦЕС ПРИЙНЯТТЯ НА РОБОТУ В ПОЛЬЩІ ?
- ЯК ПРОФЕСІЙНО ПІДГОТУВАТИ CV?
- ЯК ЕФЕКТИВНО ПІДГОТУВАТИСЯ ДО КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОЗМОВИ?

VI. ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ, ЯКИЙ ПРАЦЕВЛАШТОВУЄ ІНОЗЕМЦЯ - стр.

33

VII. ПОЛЬСЬКА МЕДИЦИНА ПРАЦІ /POLSKA MEDYCYNA PRACY - стр. 45

VIII. ЗАКІНЧЕННЯ - стр. 47

## ВСТУП

Представляємо Вам електронну книгу «Ви тут в безпеці».

Практичний poradnik z prawa pracy i po rynku pracy w Polsce z bazowym ukraińsko-polskim słownikiem.

Це видання має на меті розширення практичних знань про польський ринок праці, про можливості та загрози зі сторони як роботодавців так і працівників, можливості пошуку і працевлаштування іноземців в Польщі та способів формування свого власного чіткого професійного профілю.

Метою видання цієї електронної книги є надання всебічної та достовірної інформації про польський ринок праці та трудове законодавство, яке діє в Польщі. Зацікавлені знайдуть актуальну та корисну інформацію, пов'язану з працевлаштуванням у Польщі.

Сподіваємося, що ця електронна книга допоможе Вам зрозуміти, на що звертати увагу в процесі підбору персоналу, і стане для Вас надійною скарбничкою знань. Ми хочемо, щоб кожен, хто прочитає електронну книгу, дізнався, зокрема, як скласти резюме, як ефективно пройти співбесіду та як повірити у свої сили, пов'язані з професійним розвитком. Крім того, у ній обговорюються ключові портали, на яких можна знайти різноманітні цікаві вакансії.

Головною ідеєю створення цієї електронної книги є бажання допомогти громадянам України в ситуації, що склалася внаслідок війни. Після нападів на Україну 24.02.2022 р., які розпочали триваючу донині війну - Поляки гуртом поспішили на допомогу всім новоприбулим Сестрам і Братам з нашої сусідньої країни. Як редактори цієї електронної книги, ми усвідомлюємо, що в довгостроковій перспективі важливо, щоб невідкладна допомога перетворилася на підтримку, яка веде до самодостатності, економічної незалежності і, як наслідок, повної автономії жителів України які прибули до нашого краю.

Завдяки польському законодавству, а саме спеціальному закону, Українки та Українці можуть тимчасово легально перебувати на території Польщі. Це, в свою чергу, відкриває можливість знайти роботу і таким чином знайти фінансову стабільність і, можливо, альтернативу нормальному життю.

Не вдається приховати, що громадяни України були важливими учасниками польського ринку праці ще до війни. Саме вихідці з цієї країни становлять найбільший відсоток іноземців, працевлаштованих у Польщі. Більшість осіб української національності знайшли роботу в будівельній, транспортній, сервісній та виробничій сферах.

Тому працевлаштування громадян України на території Польщі стало важливою частиною творення нової реальності. Завдяки Закону від 12 березня 2022 року про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території цієї країни, Українки та Українці мають повний доступ до польського ринку праці. Щоправда, при цьому вони повинні виконати обов'язкову умову - легально проживати на території Польщі.

На нашу думку, для того, щоб допомогти нашим сусідам зорієнтуватися в новій реальності в іншій країні, необхідно проводити всі комплексні, взаємопов'язані заходи у сфері вивчення польської мови, надання юридичних консультацій, професійної адаптації та міжнародної інтеграції.

Наші спостереження показують, що іноземці, в переважній більшості, мають навички або професію, які дозволять їм знайти роботу в Польщі, але проблемою є соціально-емоційні та мовні бар'єри, в тому числі страх адаптації в новому професійному середовищі та незнання польського Трудового законодавства.

На противагу тим викликам, ми хочемо полегшити таким людям початок їхньої кар'єри та зробити процес адаптації до правил польського ринку праці пройшов успішно.

Запрошуємо Вас до ознайомлення з електронною книгою та її плідного використання!

#### ВІД ВИДАВЦЯ

Фундація KADR нагороджена Знаком Якості Соціальної та Солідарної Економіки 2021 р. Місія Фундації реалізується, головним чином, завдяки: свідомій турботі про формування зрілої людської особистості, соціальне, національне і патріотичне виховання, поглиблення і доповнення тієї освіти, яку молодь отримує в школі та інших навчально-виховних установах. Крім того, Фундація займається створенням міжособистісних стосунків та розбудовою спільнот, соціальною та економічною допомогою, підтримкою зайнятості та реінтеграцією людей з ризиком соціальної ізоляції: інвалідів, безробітних, людей похилого віку, проведенням заходів з професійної адаптації, організацією

благодійної діяльності та служіння для людей, які живуть в умовах бідності, ув'язнення, хвороби та жертв насильства, незалежно від того в якому місці світу вони знаходяться.

Основними напрямками діяльності Фундації є :

- реалізація освітніх проєктів, спрямованих на молодь та дорослих
- розвиток професійних навичок, що дозволяють почати роботу
- допомога та підготовка до життя в суспільному середовищі
- правові консультації
- посередництво та переговори
- освітні та профорієнтаційні консультації
- дослідження та розвиток.

Незважаючи на те, що Фундація функціонує всього 2 роки, нею реалізовано ряд проєктів щодо допомоги безробітним, ув'язненим та безпритульним.

В даний час вона керує проєктами, які активізують до роботи людей, які знаходяться у важких життєвих ситуаціях. Створює авторські проєкти відео, що пропагують соціальні, сімейні, культурні цінності, сприяють миру та єдності. Проводить безкоштовне навчання для потребуючих. У сфері освітньої і наукової діяльності нагороджена Знаком Якості Малопольських Стандартів Освітніх Послуг. Співпрацює з багатьма засобами масової інформації, зокрема з Польським Телебаченням, якому безоплатно передає права на трансляцію християнських та історичних фільмів, створених Фундацією.

Тепер Фундація KADR реалізує проєкт "Конкретна допомога Україні: вивчення мов, правова допомога, розвиток ключових компетенцій, професійна адаптація", завдяки коштам, виділеним Міністерством Сім'ї та Соціальної Політики. В рамках цього проєкту створено цю електронну книгу.

## II. БАЗОВИЙ УКРАЇНСЬКО-ПОЛЬСЬКИЙ СЛОВНИК

Згідно з припущеннями цього видання, виходячи з очікувань його користувачів, було створено українсько-польський словник, який містить базові слова та фрази, що використовуються на ринку праці.

АГЕНЦІЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ	AGENCJA ZATRUDNIENIA
АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО	SPÓŁKA AKCYJNA
АСИСТЕНТ	ASYSTENT
БЕЗРОБІТТЯ	BEZROBOCIE
БЕЗСТРОКОВИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР	UMOWA O PRACĘ NA CZAS NIEOKREŚLONY
БЛОКНОТ	NOTATNIK
БРИГАДИР	BRYGADZISTA
БУТИ ВІДПОВІДАЛЬНИМ ЗА	BYĆ ODPOWIEDZIALNYM ZA
БУТИ КВАЛІФІКОВАНИМ	BYĆ WYKWALIFIKOWANYM
БУТИ ПРИСУТНІМ НА ЗУСТРІЧІ	UCZESTNICZYĆ W SPOTKANIU
БУТИ ПРОДУКТИВНИМ	BYĆ WYDAJNYM
БУХГАЛТЕРІЯ	KSIĘGOWOŚĆ
ВАЖКО ПРАЦЮВАТИ	CIĘŻKO PRACOWAĆ
ВАКАНСІЇ	OFERTY PRACY
ВЕСТИ СВІЙ БІЗНЕС	PROWADZIĆ FIRMĘ
ВЗЯТИ ВИХІДНИЙ	WZIĄĆ WOLNE
ВИНАГОРОДА	WYNAGRODZENIE
ВИПУСКНИК	ABSOLWENT
ВИСТАВИТИ РАХУНОК	WYSTAWIĆ FAKTURĘ
ВІДМІНИТИ ЗУСТРІЧ	ODWOŁAĆ SPOTKANIE
ВІДПОВІСТИ НА ДЗВІНОК	ODEBRAĆ TELEFON
ВІДПРАВИТИ ДОКУМЕНТИ	PRZESŁAĆ DOKUMENTY
ВІДПУСТКА	URLOP
ВІДПУСТКА ЗА БАЖАННЯМ	URLOP NA ŻĄDANIE
ВІДПУСТКА ПО ДОГЛЯДУ ЗА ДИТИНОЮ	URLOP WYCHOWAWCZY
ВІДРЯДЖЕННЯ	DELEGACJA
ВІДРЯДНА РОБОТА	PRACA NA AKORD
ВЛАСНИК/СПІВВЛАСНИК	WŁAŚCICIEL/WSPÓŁWŁAŚCICIEL
ДЕКРЕТНА ВІДПУСТКА	URLOP MACIERZYŃSKI
ДИРЕКТОР	DYREKTOR

ДИРОКОЛ	DZIURKACZ
ДІЛОВА ЗУСТРІЧ	SPOTKANIE BIZNESOWE
ДОГОВІР ДОРУЧЕННЯ/ПІДРЯДУ	UMOWA ZLECENIA
ЕКРАН	EKRAN
ЗА ДОРУЧЕННЯМ	NA POLECENIE/ZLECENIE
ЗАРПЛАТА/ЗАРОБІТНА ПЛАТА	PENSJA /WYPŁATA
ЗАТЕЛЕФОНУВАТИ	WYKONAĆ TELEFON
ЗБІЛЬШЕННЯ ЗАРПЛАТИ	PODWYŻKA
ЗУСТРІЧ	SPOTKANIE
ЗШИВАЧ	ZSZYWACZ
КАЛЬКУЛЯТОР	KALKULATOR
КАНЦЕЛЯРСЬКА СКРІПКА	SPINACZ DO PAPIERU
КАР'ЄРА	KARIERA
КЕРІВНИК	KIEROWNIK
КОМІСІЯ	PROWIZJA
КОМП'ЮТЕР	KOMPUTER
КОНВЕРТ	KOPERTA
ЛІКАРНЯНЕ	ZWOLNIENIE CHOROBY
НАДБАВКА	PREMIA
НАДІСЛАТИ ЕЛЕКТРОННОГО ЛИСТА	WYSŁAĆ MAILA
НАЧАЛЬНИК/ БОС	SZEF
НОУТБУК	LAPTOP
ОБСЛУГОВУВАТИ КЛІЄНТА	OBSŁUGIWAĆ KLIENTA
ОПЛАТИТИ РАХУНОК	OPŁACIĆ FAKTURĘ
ОРГАНІЗУВАТИ ЗУСТРІЧ	ORGANIZOWAĆ SPOTKANIE
ОТРИМАТИ ЕЛЕКТРОННОГО ЛИСТА	ODEBRAĆ MAILA
ОТРИМАТИ ЗАРПЛАТУ	DOSTAĆ WYPŁATĘ
ОТРИМАТИ НАДБАВКУ	DOSTAĆ PREMIĘ
ОТРИМАТИ ПІДВИЩЕННЯ	DOSTAĆ AWANS
ОФІСНІ ПРИЛАДДЯ	ARTYKUŁY BIUROWE
ПАПКА-ШВИДКОЗШИВАЧ	SKOROSZYT

ПЕНСІЙНИЙ ФОНД	FUNDUSZ EMERYTALNY
ПЕЧАТКА	PIECZĄTKA
ПІДПИС	PODPIS
ПІДПИСАТИ ДОКУМЕНТ	PODPISAĆ DOKUMENT
ПОДАТОК НА ДОДАНУ ВАРТІСТЬ ПДВ	PODATEK VAT
ПОДАТОК НА ПРИБУТОК	PODATEK DOCHODOWY
ПРАВЛІННЯ	ZARZĄD
ПРАЦІВНИК	PRACOWNIK
ПРАЦЮВАТИ ПОЗМІННО	PRACOWAĆ NA ZMIANY
ПРАЦЮВАТИ ПОНАДНОРМОВО	PRACOWAĆ W NADGODZINACH
ПРОГРАМНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	OPROGRAMOWANIE
ПО СЛУЖБІ	AWANS
РАХУНОК	FAKTURA
РОБОТА	PRACA
РОБОТОДАВЕЦЬ	PRACODAWCA
РУЧКА	DŁUGOPIS
СЕГРИГАТОР	SEGREGATOR
СЕКРЕТАРКА	SEKRETARKA
СКАНУВАТИ ДОКУМЕНТИ	ZESKANOWAĆ DOKUMENTY
СПІВПРАЦЯ	WSPÓŁPRACA
ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ	SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ
ТОРГУВАТИСЯ	TARGOWAĆ SIĘ
УМОВА	UMOWA
УПРАВЛЯТИ	ZARZĄDAĆ
ЧЕРГОВА ВІДПУСТКА	URLOP WYPOCZYNKOWY
ЧЛЕН ПРАВЛІННЯ	CZŁONEK ZARZĄDU
	ПРОСУВАННЯ



### III. ДОСТУП ДО ПОЛЬСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ ДЛЯ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ

- Загальна інформація

Як вже зазначалося у вступі цього poradnika, працевлаштуватися в Польщі може громадянин України, який легально перебуває на території Польщі та має дійсний дозвіл на проживання (дозвіл на постійне проживання, дозвіл на тимчасове проживання, закордонний паспорт у разі в'їзду та перебування на території Польщі в рамках безвізового режиму), довідку про надання тимчасового захисту, видану Управлінням у справах іноземців) або той, хто легально прибув до Польщі в період з 24 лютого 2022 року (день початку війни в Україні) і заявляє про намір залишитися в Польщі (тимчасовий захист - легальне перебування на території Польщі протягом 18 місяців). Громадяни України можуть бути прийняті на роботу на підставі трудового договору або договору доручення. Вони також можуть відкрити власну справу у формі ФОП, звичайного партнерства або товариство з обмеженою відповідальністю.

Відповідно до спецустави (Закон від 12 березня 2022 року "Про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території держави"), громадянином України є також дружина/чоловік громадянина України, який/яка не має українського громадянства, за умови, що він/вона прибув/прибула на територію Польщі з території України у зв'язку з бойовими діями, що ведуться на території цієї держави. А отже, чоловік/дружина громадянина України також має право на легальне працевлаштування на території Республіки Польща.

Громадянин України, який прибув на територію Республіки Польща у зв'язку з військовими діями на території цієї країни, втратить право на легальне перебування на території Республіки Польща, якщо виїде з Польщі на термін понад 1 місяць. Однак це не стосується осіб, які виконують роботи або послуги за межами території Польщі, якщо такі особи були направлені на таку діяльність суб'єктами, які здійснюють господарську діяльність на території Польщі.

- Підтвердження легального проживання в Польщі

Про легальне перебування на території Польщі громадян України та їх чоловіків/дружин свідчить штамп із зазначенням дати, який ставиться в паспорті або іншому проїзному документі осіб, які перетинають кордон. Такий штамп проставляється прикордонною службою.

Якщо громадянин України не має такого штампу у зв'язку з тим, що його в'їзд на територію Республіки Польща не був зареєстрований під час прикордонного контролю, необхідно подати заявку про надання такому громадянину номера PESEL. Це необхідно зробити впродовж **90** днів від дати в'їзду до Польщі. Після отримання номера PESEL громадянином України, який не має відповідного штампу в проїзному документі, перебування такого громадянина України на території Польщі також вважатиметься легальним. Заявку про отримання номера PESEL, необхідно подати у будь-якій адміністрації міста, яка знаходиться на території Республіки Польща. Є можливість заповнити таку заяву польсько-українською або польсько-російською мовами. Крім того, виконуючи такі формальності, Ви можете подати доручення на створення Довіреного профілю. Наявність такого профілю буде дуже доречним, якщо громадянин України планує відкрити власну справу на території Республіки Польща. З таким Довіремим профілем можна буде зареєструвати свій бізнес в електронному вигляді.

#### КОЛИ ШТАМП У ПАСПОРТІ СТАЄ ДОЗВОЛОМ НА ПРОЖИВАННЯ

Перебування в Польщі громадян України також є легальним, якщо такі особи до дня початку війни на території України розпочали процедуру отримання статусу перебування, тобто подали заяву на отримання дозволу на тимчасове перебування, на отримання дозволу на постійне перебування та дозволу на перебування довготермінового резидента ЄС, на продовження шенгенської або національної візи, до дня, в який буде прийнято кінцеве рішення про видачу дозволу на тимчасове перебування.

У такій ситуації воєвода ставить в проїзний документ громадянина України штамп, що підтверджує прийняття документів на отримання дозволу на тимчасове проживання, заяви на продовження шенгенської візи або національної візи, або заяви на отримання дозволу на постійне проживання або дозволу на проживання довгострокового

резидента Європейського Союзу, і одночасно такий відбиток стає ще й посвідкою на проживання - гарантією легальності перебування.

- Легальне працевлаштування громадян України

Відповідно до законодавства, працевлаштування громадянина України або його/її дружини/чоловіка на території Республіки Польща можливе за умови легального перебування на території Польщі. Якщо громадянин України влаштується на роботу на території Республіки Польща, роботодавець зобов'язаний протягом 14 днів з дня початку роботи повідомити повітове управління праці, компетентне за місцем проживання або місцезнаходженням роботодавця, про початок виконання роботи іноземцем.

Однак, із зазначеного вище правила є виняток. Якщо громадянин України перетнув кордон у зв'язку з військовими діями в Україні в період з 24 лютого 2022 року і його перебування в Польщі визнано легальним протягом 18 місяців, рахуючи від цієї дати, то праця такого громадянина може бути легалізована тільки і виключно шляхом повідомлення про влаштування на роботу громадянина України.

Працівник України, працевлаштований на підставі заяви до повітового управління праці, може вільно змінити роботодавця і протягом 18 місяців з дня початку війни має право на забезпечення роботою на загальних підставах доступу до ринку праці для громадян України.

Крім вищезазначених обов'язків, роботодавець також зобов'язаний зголосити працівника в установу соціального страхування (ZUS) або сільськогосподарський фонд соціального страхування (KRUS).

- Обов'язки роботодавця по відношенню до працівника, який є іноземцем

Незалежно від того якої національності працевлаштований у польського роботодавця працівник, на такого працедавця покладаються всі зобов'язання, передбачені Трудовим кодексом у сфері працевлаштування, а саме:

-необхідність зголосити працівника щодо медичного та соціального страхування протягом 7 днів з моменту виходу працівника на роботу (на підставі цього зголошення працівник має право на виплати у разі хвороби або нещасного випадку на виробництві, допомоги по вагітності та пологах, безкоштовне користування медичними послугами),

- необхідність надання іноземному працівнику договору, перекладеного на зрозумілу йому мову, перед підписанням такого договору,
- необхідність укладення з іноземцем письмового договору, який регламентує умови, що містяться в повідомленні, поданому до повітового управління праці,
- необхідність надання іноземцю винагороди не нижче мінімальної заробітної плати в даному році (у 2022 році мінімальна заробітна плата на умовах повної зайнятості становить 3010 злотих брутто) або винагороди не нижче погодинної ставки (у 2022 році мінімальна погодинна ставка становить 19,70 злотих брутто).

#### IV. ФОРМИ ВИКОНАННЯ ПРАЦІ В ПОЛЬЩІ

Підсумовуючи, слід зазначити, що в польському законодавстві є чотири основні нормативно-правові акти, які визначають форми виконання роботи на території Польщі: Закон від 26 червня 1974 р. "Трудовий кодекс" (Dz.U.2022.1510), Закон від 23 квітня 1964 р. - "Цивільний кодекс" (Dz.U.2022.1360), Закон від 6 березня 2018 року. - "Підприємницьке право" (Dz.U.2021.162) та Закон від 15 вересня 2000 року. Кодекс комерційних товариств (Dz.U. 2022.1467).

Однак автори цього дослідження зосереджують увагу насамперед на найбільш поширених формах співпраці - трудовому договорі та договорі доручення. Громадяни України також можуть вести господарську діяльність у Польщі у формі фізичної особи-підприємця ФОП, а також у формі господарських товариств. Проте в цій роботі тема фізичної особи-підприємця та товариств буде розглянута в загальних рисах.

Трудовий кодекс, як випливає з назви, регулює правові аспекти укладення трудових договорів на випробувальний термін, на визначений час та на невизначений час. Як відомо, саме укладення трудового договору, особливо на невизначений термін, гарантує працівникові найбільше прав і саме отримання такого виду зайнятості є найбільш бажаним.

В Цивільному кодексі знайдемо урегулювання цивільно-правових договорів, а саме: договору доручення та договору на виконання окремих видів робіт. Однак, громадяни

України можуть влаштовуватися на роботу лише на підставі договору доручення, тому в цьому дослідженні буде розглянуто лише цей цивільно-правовий договір.

Закон Про підприємців містить положення, що регулюють ведення індивідуальної господарської діяльності в Польщі, в той час як Кодекс комерційних товариств регулює створення та діяльність товариств з обмеженою відповідальністю та акціонерних товариств.

Нижче ми розглянемо різні форми роботи в Польщі, їх переваги та недоліки з точки зору працівника.

### ДОГОВІР ПРО ПРАЦЮ НА ВИПРОБУВАЛЬНИЙ ТЕРМІН

Питання укладення трудового договору з випробувальним терміном чітко врегульовано Кодексом законів про працю, зокрема, у статті 25 § 2 і 3 та статті 251 Кодексу законів про працю ("КЗпП"). З положень однозначно випливає, що трудовий договір, який укладається на випробувальний термін - це договір, укладений на строк не більше 3 місяців з метою перевірки кваліфікації працівника, його відповідності займаній посаді або виконуваній роботі. Як випливає з самої назви, це договір щодо перевірки придатності працівника до виконання певного виду робіт для конкретного роботодавця. Стаття 25 КЗпП містить певні обмеження, пов'язані з укладенням договорів такого типу, а саме вказує на те, що повторний договір з одним і тим же працівником можливий, якщо працівник буде прийнятий на роботу для виконання іншого виду робіт. Щоб краще це зрозуміти, можна навести наочний приклад. Працівник "X" приймається на роботу до роботодавця "Y" з випробувальним терміном три місяці для виконання роботи водія вантажного автомобіля. Той самий працівник "X" зможе бути прийнятий на роботу до того ж роботодавця "Y" на новий випробувальний термін, але лише за умови, що протягом цього періоду він виконуватиме іншу роботу у того ж роботодавця.

Повертаючись до прикладу, він був, наприклад, водієм вантажівки, а під час наступного трудового договору з випробувальним терміном буде надавати роботу роботодавцю в якості, наприклад, механіка.

Ще однією ситуацією, що дозволяє укладення трудового договору з випробувальним терміном з тим самим роботодавцем, є ситуація, коли після закінчення не менше 3 років з дня розірвання або закінчення строку дії попереднього трудового договору працівник

буде зацікавлений у виконанні тієї ж роботи у цього роботодавця. Однак Кодекс законів про працю дозволяє укласти такий договір лише один раз.

Трудовий договір з випробувальним терміном має бути укладений у письмовій формі з зазначенням :

- виду (договір з випробувальним терміном);
- сторони договору (роботодавець, працівник);
- дати його укладення;
- умов праці;
- умов оплати праці.

Не допускається укладення трудового договору з неповнолітніми працівниками з метою підготовки неповнолітніх, а також він не може бути укладений у кооперативних трудових відносинах (ситуація, коли трудовий кооператив приймає на роботу особу, яка є членом кооперативу, і працівник зобов'язаний виконувати роботу для кооперативу, що впливає з членства в ньому). Такий договір також не може бути укладений раніше прийняття на роботу на підставі конкурсу (наприклад, директор), призначення (наприклад, вчителі в державних школах), обрання (наприклад, міський голова).

Трудовий договір з випробувальним терміном припиняється після закінчення цього терміну і може бути розірваний за попереднім повідомленням до закінчення цього терміну. Строк попередження про розірвання трудового договору складає тиждень або місяць або їх багаторазовість, і закінчується відповідно в суботу або в останній день місяця. Заява кожної із сторін (роботодавця, працівника) про припинення або розірвання трудового договору без попередження здійснюється у письмовій формі.

Термін попередження про розірвання трудового договору з випробувальним терміном становить 3 робочі дні, якщо строк випробування не перевищує 2 тижнів, 1 тиждень, якщо строк випробування перевищує 2 тижні, 2 тижні, якщо випробувальний термін становить 3 місяці. Якщо повідомлення про звільнення надає роботодавець, він повинен включити до нього інформацію про право працівника на звернення до суду з трудових спорів та строк для такого звернення, а також адресу суду, до якого слід подати заяву. Крім того, повідомлення про розірвання трудового договору повинно містити інформацію про строк його дії та дату припинення трудових відносин.

До правил розірвання трудових договорів з випробувальним терміном застосовуються певні норми захисту. Це означає, що роботодавець не може повідомити про розірвання трудового договору з випробувальним терміном працівникам передпенсійного віку (чоловікам, які досягли 61 року, та жінкам, які досягли 56 років), працівникам, які перебувають у відпустці або в іншій виправданій відсутності, вагітним жінкам або жінкам, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, батькам, які виховують дитину в період перебування у відпустці по догляду за дитиною (але це не стосується трудових договорів з випробувальним терміном, які укладені на строк, що не перевищує одного місяця).

Щодо інформації про договір з випробувальним терміном, то варто зазначити (це буде цікаво жінкам), що договір, укладений на випробувальний термін понад один місяць, який мав би бути розірваний після закінчення третього місяця вагітності, продовжується до дня пологів. Жінка, яка працює на підставі такого договору, має право на допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами, але не має права на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами.

За цим договором працівник має право на щорічну відпустку, лікарняні, безкоштовне медичне обслуговування.

#### ПЕРЕВАГИ ДОГОВОРУ НА ВИПРОБУВАЛЬНИЙ ЧАС ДЛЯ ПРАЦІВНИКА:

- Працівник має можливість ознайомитися зі структурою компанії, робочою атмосферою та перевірити, чи впорається він з покладеними на нього обов'язками на даній посаді.
- Короткий термін попередження про розірвання договору з випробувальним терміном, якщо робота не влаштовує працівника і він бажає змінити її на іншу .

#### НЕДОЛІКИ ДОГОВОРУ НА ВИПРОБУВАЛЬНИЙ СТРОК ДЛЯ ПРАЦІВНИКА :

- Такий договір може бути підписаний максимум на 3 місяці.
- Працівник не має гарантії, що укладений на випробувальний термін договір, буде продовжений з ним.

#### ДОГОВІР НА ВИЗНАЧЕНИЙ ТЕРМІН

При прийнятті на роботу за строковим трудовим договором роботодавець заздалегідь зазначає термін, на який він бажає укласти трудовий договір з працівником. Дія договору припиняється автоматично після закінчення зазначеного в ньому терміну, і роботодавець не зобов'язаний розривати договір достроково. Трудовий договір,

укладений на визначений термін (конкретний період часу, як правило, більше 3 місяців), приносить більше стабільності працівникові. Однак, відповідно до положень, сформульованих у Кодексі законів про працю, одні й ті ж сторони трудових відносин (працівник, роботодавець) не можуть укласти між собою більше 3 строкових трудових договорів, а період, на який укладається такий договір або укладаються такі договори (у разі, якщо їх буде більше одного), не може перевищувати 33 місяці (до терміну 33 місяці не включається працевлаштування за договором з випробувальним терміном). Четвертий договір між тими самими сторонами або тривалість трудових відносин між тими самими сторонами понад 33 місяці автоматично перетворює договір на безстроковий в силу закону. Однак ці обмеження не поширюються на строкові трудові договори, укладені з метою заміни працівника на час його вимушеного прогулу, для виконання робіт разового або сезонного характеру, з метою виконання робіт на визначений термін повноважень, якщо роботодавець доведе наявність об'єктивних причин з його боку.

Трудовий договір, укладений на випробувальний термін, вважається укладеним у день, зазначений у договорі як день укладення договору, а якщо такий день не вказаний, - у день підписання договору.

Подібно до договору з випробувальним терміном, строковий трудовий договір має бути укладений у письмовій формі та повинен містити такі дані:

- сторони договору;
- вид робіт;
- місце виконання робіт;
- розмір винагороди за виконану роботу із зазначенням складових винагороди;
- робочий час;
- дату початку роботи.

Положеннями Кодексу законів про працю передбачена можливість розірвання строкового трудового договору за попереднім повідомленням. Строк попередження в такому випадку залежить, по суті, від строку трудових відносин з роботодавцем і становить відповідно:

- 2 тижні, якщо період працевлаштування становив менше 6 місяців;
- 1 місяць, якщо період працевлаштування перевищував 6 місяців;



- 3 місяці, якщо період роботи становив не менше 3 років (якщо розірвання договору відбувається у зв'язку з ліквідацією або банкрутством роботодавця, можливе скорочення цього строку до 1 місяця).

Крім того, строковий трудовий договір може бути розірваний:

- за згодою сторін (згідно заяв обох сторін);
- дисциплінарно (роботодавцем з вини працівника) у разі грубого порушення працівником трудових обов'язків, вчинення працівником кримінального правопорушення, що унеможливує подальше виконання роботи, втрату права обіймати відповідну посаду;
- роботодавцем без попереднього повідомлення з причин, не залежних від працівника ст.53 § 1КЗпП)
- працівником без попереднього повідомлення з причин, які виникли з вини роботодавця, у разі грубого порушення ним основних зобов'язань перед працівником;
- працівником без попереднього повідомлення у разі видачі лікарем медичного висновку про шкідливий вплив виконуваної роботи на здоров'я працівника, а роботодавець у визначений ним строк не перевів працівника на іншу посаду.

При цьому варто пам'ятати, що роботодавець, який приймає рішення про звільнення працівника, з яким укладено строковий трудовий договір, не зобов'язаний наводити фактичну причину свого рішення, а значить, не зобов'язаний його обґрунтовувати. Проте, якщо працівник, який працює за таким договором, вважає, що таке звільнення є неправомірним, він може звернутися до суду з трудових спорів та висунути відповідні вимоги.

Разом з тим, роботодавець не має права припинити або розірвати строковий трудовий договір у разі:

- вагітності;
- декретної відпустки;
- відпустки по догляду за дитиною;
- відпустки по догляду .

Строковий трудовий договір захищає вагітних жінок. Роботодавець зобов'язаний продовжити контракт до дня пологів, якщо такий контракт закінчується після 3-го місяця

вагітності. Вагітна жінка має право на допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами, декретну відпустку і відпустку по догляду за дитиною.

За цим договором працівник має право на щорічну відпустку, лікарняні, а також безкоштовне медичне обслуговування.

#### ПЕРЕВАГИ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ДЛЯ ПРАЦІВНИКА:

- Заздалегідь визначена тривалість роботи (гарантія зайнятості до певної дати).
- Можливість підготуватися до зміни роботи (по мірі наближення дати звільнення).

#### НЕДОЛІКИ СТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ДЛЯ ПРАЦІВНИКА:

- Немає гарантії, що з працівником буде укладено наступний строковий або безстроковий трудовий договір.

#### ТРУДОВИЙ ДОГОВІР НА НЕВИЗНАЧЕНИЙ ТЕРМІН

Цей тип трудового договору є найбільш бажаним для працівників, оскільки він є найбільш довготривалим на ринку праці в Польщі. Роботодавцю найскладніше розірвати такий договір. Таким чином, це найбезпечніший трудовий договір з точки зору працівника, що є дуже важливим у сьогоднішній непевний час. Такий договір укладається безстроково, а це означає, що ні працівник, ні роботодавець не знають, коли він буде розірваний. Іншими словами, роботодавець заздалегідь не встановлює з працівником дату закінчення трудових відносин. Такий договір надає працівникові всі пільги, перелічені в Кодексі законів про працю. Таким чином, працівник може розраховувати на пенсійне страхування, страхування по інвалідності, на випадок хвороби та медичне страхування, захист заробітної плати, захист робочого часу, постійність трудових відносин, право на відпустку.

Договір на невизначений термін має бути укладений у письмовій формі з зазначенням :

- сторін трудових відносин;
- дати укладення договору;
- виду договору;
- виду робіт;
- місця виконання робіт;
- розміру заробітної плати, що відповідає виду роботи, із зазначенням складових частин заробітної плати;
- робочого часу;

- дати початку робіт.

Однак у доктрині та судовій практиці зазначається, що усний трудовий договір має правові наслідки у вигляді дійсних трудових правовідносин, а також можливе укладення договору шляхом неусвідомлених дій. Укладений таким чином договір є дійсним, але за недотримання умови про письмову форму передбачена кримінальна відповідальність.

Як і у випадку зі строковим трудовим договором, положеннями КЗпП передбачена можливість розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, за попереднім повідомленням. Строк попередження в такому випадку залежить, по суті, від строку трудових відносин з роботодавцем і становить відповідно:

- 2 тижні, якщо період працевлаштування становив менше 6 місяців;

- 1 місяць, якщо період зайнятості становив не менше 6 місяців;

- 3 місяці, якщо період трудових відносин становив не менше 3 років (якщо розірвання договору відбувається у зв'язку з ліквідацією або банкрутством роботодавця, можливе скорочення цього терміну до 1 місяця).

Таким чином, тривалість періоду попередження для безстрокового контракту є такою ж, як і для строкового контракту.

Звичайно, зазначені вище строки можуть бути скорочені або продовжені в певних ситуаціях. Це пов'язано з тим, що сторони можуть домовитися про більш ранню дату розірвання договору. Слід зазначити, що у разі укладення трудового договору, укладеного на невизначений строк, обов'язок зазначити причину розірвання трудового договору покладається на роботодавця. Ця причина має бути конкретно та обґрунтованою. В іншому випадку працівник має право звернутися до суду.

Крім того, передбачена можливість розірвання такого договору шляхом:

- за згодою сторін (у такому випадку сторони можуть укласти угоду про більш раннє або більш пізнє припинення трудових відносин, ніж це впливає з положень про попередження про розірвання трудового договору);

- розірвання трудового договору без попередження (як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця у випадках, аналогічних зазначеним вище при обговоренні того ж питання щодо розірвання строкового трудового договору).

Вагітні жінки, які працюють за таким договором, можуть розраховувати на повний захист (право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку по догляду за дитиною, відпустку по догляду за дитиною або допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами). Роботодавець не має права розірвати трудовий договір з вагітною працівницею або працівницею, яка перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами, у декретній відпустці, у відпустці по догляду за дитиною.

ПЕРЕВАГИ ДОГОВОРУ ПРО ПРАЦЮ НА НЕВИЗНАЧЕНИЙ ТЕРМІН ДЛЯ ПРАЦІВНИКА:

- Стабільність роботи.
- Можливість отримати кредитоспроможність.
- Сплачені роботодавцем внески на охорону здоров'я та соціальне страхування.
- Отримання всіх трудових прав, наприклад, на оплату лікарняних або відпусток, передпенсійний захист, захист під час відсутності працівника на роботі з поважних причин.
- Тривалі періоди попередження про звільнення, що призводить до неможливості негайного звільнення працівника та залишення його з дня на день без джерела доходу.
- Обов'язок консультиватися з профспівковою організацією щодо попередження про звільнення, за умови, що така профспівкова організація діє на підприємстві роботодавця.
- Обов'язок роботодавця зазначати у змісті повідомлення про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, причини розірвання.
- Гарантована мінімальна заробітна плата при повній зайнятості.

НЕДОЛІКИ БЕЗСТРОКОВОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ДЛЯ ПРАЦІВНИКА:

- Відсутність гнучкості та мобільності в зміні місця роботи.
- Іноді при укладанні такого роду договорів виникає необхідність підписання угоди про заборону конкуренції.

## 2. ДОГОВІР ДОРУЧЕННЯ (ПІДРЯДУ)

Договір доручення, поряд з договором підряду, є цивільно-правовим договором, який регулюється Цивільним кодексом, а не Кодексом законів про працю. Громадяни України також можуть бути працевлаштовані в Польщі на підставі договору доручення. Це

поширена форма співпраці, яка укладається між іноземцями та польськими підприємцями. Правила укладення такого договору такі ж, як і для осіб, які мають польське громадянство. Вони викладені у статтях 734-751 Цивільного кодексу (ЦК).

Підприємець, який бажає укласти договір доручення з громадянином України, повинен пам'ятати, що така форма співпраці також передбачає сплату страхових внесків. Виняток зроблено для працівників, які не досягли 26 років або мають статус студента. Слід також зазначити, що роботодавець звільняється від сплати внесків на соціальне страхування за підрядника, якщо підрядник має інші страхові виплати, розмір яких дорівнює або перевищує розмір мінімальної заробітної плати.

У такому випадку обов'язковим є лише внесок на охорону здоров'я. Такий договір укладається між сторонами, відомими як замовник (еквівалент роботодавця) та підрядник (еквівалент працівника). Відповідно до буквального формулювання Кодексу, договір доручення передбачає, що підрядник зобов'язується вчинити юридичну дію, доручену йому довірительом, але ці положення застосовуються відповідно і до договорів про надання послуг.

Підрядник не зобов'язаний досягти конкретного результату (на відміну від договору підряду). Таким чином, це так званий договір про спільні зусилля. Характерною ознакою такого договору є повторюваний характер дорученої до виконання діяльності. Такий договір, на відміну від трудового, не дає замовнику широких можливостей для підпорядкування виконавця собі, як це має місце у трудових відносинах, де працівник фактично підпорядковується начальнику, тобто роботодавцю. Таким чином, підрядник, по суті, є вільним у своїх діях. Однак замовник має право давати підряднику вказівки та інструкції, які мають на меті допомогти підряднику виконати поставлене перед ним завдання.

За загальним правилом, договір доручення має бути укладений у письмовій формі та підписаний усіма зазначеними в ньому сторонами, тобто замовником - суб'єктом, який доручає виконання певного завдання, та виконавцем - особою, яка вчиняє юридичну дію або надає певну послугу на користь суб'єкта, який доручає виконання завдання. Підрядник має лише такі права, які випливають зі змісту укладеного між сторонами договору. Замовник, однак, зобов'язаний забезпечити підряднику належні умови охорони здоров'я та безпеки при виконанні завдання.

Крім того, договір доручення повинен містити наступні реквізити:

- дата укладення договору та строк його дії;
- опис предмета діяльності;
- положення, що зобов'язує підрядника діяти добросовісно;
- інформацію про спосіб розрахунку та ставку, яку отримає виконавець за виконання завдання;
- Додатково може бути включена інформація про необхідну кваліфікацію підрядника, передачу авторських прав, штрафні санкції за неналежне або недбале виконання або невиконання завдання, а також можливість розірвання договору.

Зрозуміло, що замовник може розірвати договір у будь-який час, але в такому випадку він зобов'язаний оплатити витрати, які виконавець вже поніс за надання послуги. Крім того, він зобов'язаний виплатити частину винагороди за вже виконану частину доручення. Повідомлення про розірвання договору повинно бути надано в такій формі, щоб інша сторона могла його прочитати. Рекомендується, щоб таке повідомлення про розірвання договору було у письмовій формі. Якщо договором не передбачено інше, підрядник також має право розірвати договір.

Укладаючи цей вид договору, підрядник повинен бути уважним, щоб виконувані ним обов'язки фактично не відповідали критеріям трудових відносин, тобто фіксованому місцю і часу роботи, виконанню роботи в умовах організаційної та службової підпорядкованості, абсолютній вимозі виконання роботи особисто. За наявності таких ознак у договорі, який має назву договору доручення, роботодавець вчиняє правопорушення проти прав працівника. Така ситуація може стати предметом уваги Державної інспекції з питань праці та загрозувати роботодавцю штрафом. Крім того, роботодавця можуть зобов'язати укласти трудовий договір на період, протягом якого особа, яка уклала цивільно-правовий договір, фактично виконувала роботу, і тоді роботодавець буде зобов'язаний сплачувати всі внески з трудових відносин.

ПЕРЕВАГИ ДОГОВОРУ ДОРУЧЕННЯ ДЛЯ ПІДРЯДНИКА:

- Гнучка форма співпраці, що дозволяє виконувати завдання взагалі будь-де.
- Ця форма співпраці передбачає заздалегідь визначену погодинну ставку, яка зростає з року в рік.

#### НЕДОЛІКИ ДОГОВОРУ ДОРУЧЕННЯ ДЛЯ ПІДРЯДНИКА:

- Менш стабільна форма співпраці, ніж трудовий договір.
- Відсутність захисту, гарантованого Кодексом законів про працю.
- Відсутність оплачуваної щорічної відпустки.
- Відсутність допомоги по тимчасовій непрацездатності.
- Відсутність оплати понаднормових годин.
- Відсутність строків попередження про розірвання договору, можливість розірвати договір негайно, якщо це передбачено договором доручення.
- Не зарахування до трудового стажу періоду роботи за договором доручення.

### 3. ВЛАСНА СПРАВА

Крім того, громадянин України, який легально перебуває на території Республіки Польща, може відкрити власну справу на території Польщі на тих же умовах, що і громадянин Польщі. Таким чином, він може бути сам собі господарем і наймати на роботу або вступати у співпрацю з іншими підприємцями. Так, він може створити індивідуальне підприємство, яке підлягає внесенню до Центрального реєстру підприємницької діяльності та інформації (CEIDG), а також товариство або товариство з обмеженою відповідальністю, яке підлягає внесенню до Національного судового реєстру (KRS).

Найпростішою формою провадження власної господарської діяльності є індивідуальна господарська діяльність (бізнес фізичної особи). Ця форма бізнесу не потребує стартового капіталу. Зареєструвати такий бізнес можна онлайн і реєстрація є безкоштовною. Підприємець є платником податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) і може обрати для себе спрощену форму оподаткування. Підприємець може не бути платником ПДВ, якщо він має доходи нижче певного порогу і продає тільки товари і послуги, звільнені від ПДВ. В більшості випадків - при доходах, що не перевищують 2 млн. євро - достатньо спрощеного бухгалтерського обліку або записів. Підприємець несе відповідальність за зобов'язаннями товариства усім своїм майном і має виключне право представляти свій бізнес.

З іншого боку компанії є більш складними формами діяльності. Процес заснування їх є значно складнішим. Партнери повинні підписати договір у визначеній формі для того, щоб заснувати компанію. Реєстрація компанії коштує грошей. Представництво в справах компанії та відповідальність залежить від типу компанії. Найчастіше для старту доводиться вносити статутний капітал.

Польське законодавство також передбачає певні обмеження щодо вибору організаційно-правової форми підприємницької діяльності. Іноді певна форма ведення бізнесу закріплюється за окремими професійними групами.

Якщо ви хочете зареєструвати ФОП в CEIDG, ви можете зробити це традиційно в будь-якій адміністрації гміни або онлайн на сайті [biznes.gov.pl](http://biznes.gov.pl) - тоді вам потрібен довірений профіль. Заявка, що подається в електронному вигляді, повинна бути підписана довіреним профілем або цифровим підписом. Громадянин України, який бажає зареєструвати свою підприємницьку діяльність, і який прибув до Польщі до 24 лютого 2022 року та має дозвіл на перебування, який дає йому право перебувати в Польщі, під час реєстрації в CEIDG зобов'язаний пред'явити цей дозвіл. Громадянин України, який прибув до Польщі 24 лютого 2022 року або пізніше, не зобов'язаний при реєстрації в CEIDG додавати документи, що підтверджують легальність його перебування. З іншого боку, чоловік/дружина громадянина України, які не мають українського громадянства і прибули до Польщі внаслідок воєнних дій на території України, і бажають зареєструвати фірму в Польщі, повинні пред'явити проїзний документ із зазначенням дати в'їзду до Польщі та подати свідоцтво про шлюб з його перекладом і долучити ці документи до заяви про електронний запис. Якщо Ви бажаєте зареєструвати фірму в електронному вигляді як іноземець, до заяви про вступ необхідно додати скан сторінки паспорта з фотографією, скан сторінки паспорта зі штампом, що підтверджує дату в'їзду в Польщу. На цьому етапі слід зазначити, що компанія буде видалена з CEIDG, коли перебування іноземця в Польщі перестане бути легальним. Це відбудеться у наступних випадках:

- після закінчення терміну дії дозволу на тимчасове проживання;
- коли пройшло 18 місяців, які обчислюються з 24 лютого 2022 року, тобто після 23 серпня 2023 року,
- якщо протягом 18 місяців, рахуючи від 24 лютого 2022 року, іноземець покине територію Польщі на термін більше ніж 1 місяць.



Реєстрація товариств або товариств з обмеженою відповідальністю відбувається в Державному судовому реєстрі (KRS). Можлива реєстрація товариств, а саме: повне товариство, товариство, товариство з обмеженою відповідальністю, акціонерне товариство з обмеженою відповідальністю і товариств з обмеженою відповідальністю: товариство з обмеженою відповідальністю, просте акціонерне товариство та акціонерне товариство.

Реєстрація відбувається онлайн:

- через Портал судового реєстру (PRS) - ця система не дозволяє реєструвати компанії в режимі онлайн, проте на цьому порталі можна зареєструвати компанію в KRS , договір або статут якої був укладений у традиційній письмовій формі;

- в системі S24.

Для реєстрації необхідно створити обліковий запис в обраній системі, а потім підтвердити його за допомогою довіреного профілю або кваліфікованого електронного підпису.

Проблематика створення та ведення торговельних товариств є складною і виходить далеко за рамки цього опрацювання

#### ПЕРЕВАГИ ВЕДЕННЯ ВЛАСНОГО БІЗНЕСУ ГРОМАДЯНАМИ УКРАЇНИ:

- гнучкий графік роботи;
- самозайнятість;
- відчуття незалежності;
- можливість отримувати необмежений дохід;
- податкові пільги на старті вашого бізнесу;
- можливість зменшення рівня податкових платежів завдяки коштам ведення діяльності.

#### НЕДОЛІКИ ВЕДЕННЯ БІЗНЕСУ ГРОМАДЯНАМИ УКРАЇНИ:

- ризик невдачі підприємства;
- необхідність понесення витрат пов'язаних із заснуванням власної справи;
- фінансова та юридична відповідальність;
- необхідність конкурувати за клієнтів;

- відсутність у працівників привілеїв, визначених Кодексом законів про працю (оплачувана щорічна відпустка, оплачувані понаднормові роботи, декретна відпустка, соціальні пакети);
- відсутність гарантій отримання доходу та нерегулярні прибутки;
- необхідність подбати про оформлення документів та своєчасну сплату податків.

У цьому розділі розглянуто найбільш популярні форми надання роботи громадянами України. Як свідчить статистика, більшість українців у Польщі працюють на підставі цивільно-правового договору - договору доручення.

## V. ПОЛЬСЬКИЙ РИНОК ПРАЦІ

У цьому розділі будуть наведені характеристики польського ринку праці. За ретельними спостереженнями, вплив західних тенденцій спостерігається в Польщі вже не перший рік. Польські підприємці приділяють велику увагу ефективності роботи працівників. Водночас, можна побачити зростання цінностей, які просувають у корпораціях. Як показує цьогорічне дослідження, набагато більше людей входять у пенсійний вік, ніж виходять на ринок праці, закінчивши школу чи університет. Великою проблемою є також еміграція молодих поляків на Захід у пошуках роботи. Крім того, пандемія відіграла велику роль на ринку праці, що змусило багатьох людей усвідомити, що можна працювати набагато гнучкіше - хоча б віддалено. Російська агресія проти України також спричинила значні зміни на ринку праці. За короткий проміжок часу Польща стала місцем притулку для мільйонів іноземців, які почали працювати на її території. Польща, таким чином, зіткнулася з найбільшим викликом з точки зору кількості прибуваючих біженців, здатних виконувати роботу. Звіти показують, що все більше роботодавців будуть наймати іноземців. Цьому сприяють нормативні акти щодо працевлаштування біженців з України.

Згідно з даними, що містяться в "Барометрі польського ринку праці 2022" Кадрових Служб щодо працевлаштування працівників з України, вже кожна третя польська компанія працевлаштовує працівників з України. Звіти показують, що працівники з України найчастіше працевлаштовуються в Польщі на посадах продавця, на виробництві, водієм. Щодо заробітної плати, яку польські підприємці пропонують біженцям з України, слід зазначити, що близько 40% українців, які працюють у Польщі, отримують від 19,70

до 24,90 злотих брутто за годину роботи. Кожен п'ятий українець отримує від 25 до 29,90 злотих за годину. Роботодавці позитивно оцінюють зміни до закону про працевлаштування іноземців і, насамперед, аспекти, пов'язані з прискоренням адміністративних формальностей. Інфляція також відіграє значну роль у формуванні ринку праці останнім часом. Багато людей були змушені шукати нову, кращу роботу. Як зазначає портал [pracuj.pl](http://pracuj.pl), саме інфляція призвела до того, що аж 44% поляків замислилися над пошуком нової роботи.

Останнім часом на ринку праці також спостерігається тенденція, що свідчить про зростаючий попит з боку підприємців на працівників, які володіють "м'якими навичками", такими як добра організація праці, креативність, комунікативність та вміння аналітично мислити. Наразі переважає ринок працівника, а це означає, що саме працівник диктує роботодавцю умови працевлаштування. Це пов'язано з тим, що попит на робочу силу перевищує пропозицію працівників. Що в простій конструкції означає, що саме наймані працівники мають сильнішу позицію в переговорах з роботодавцями. Це, в свою чергу, створює труднощі для роботодавців у залученні працівників, оскільки працівники мають завищені фінансові очікування та недостатню компетентність.

Прогнозується, що на формування ринку праці у 2023 році впливатимуть різноманітні фактори. Серед них привертається увага до енергетичної ситуації та цін на енергоносії в зимовий період. Крім того, слід відзначити зміну настроїв серед працівників та роботодавців. Одним з індикаторів, який може вказувати на уповільнення економічного зростання, є кількість розміщених вакансій. Прогнози вказують на те, що роботу буде легше знайти у великих містах, в той час як у менших містах її знайти буде значно складніше.

#### ЯК І ДЕ ШУКАТИ РОБОТУ В ПОЛЬЩІ?

Відповідаючи на це питання, слід зазначити, що іноземці можуть шукати пропозиції роботи через:

- агентства з працевлаштування (наприклад, HR-контракт)
- агентства з посередництва у працевлаштуванні (наприклад, Adecco)
- через Інтернет-сервіси з оголошеннями про вакансії (наприклад, [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl), [www.oferty.praca.gov.pl](http://www.oferty.praca.gov.pl), [www.aplikuj.pl](http://www.aplikuj.pl))

- через рекламні веб-сайти (наприклад, [www.olx.pl](http://www.olx.pl), [www.gumtree.pl](http://www.gumtree.pl))
- через регулярний моніторинг веб-сайтів обраних ними роботодавців;
- через соціальні мережі (LinkedIn, GoldenLine, групи та форуми на Facebook);
- через прямі контакти з компаніями;
- через рефералів;
- через ярмарки вакансій;
- через офіси кар'єри при університетах;
- неурядові організації (наприклад, [www.pracujacaukraina.pl](http://www.pracujacaukraina.pl))

Шукаючи роботу, важливо чітко визначитися зі своїми пріоритетами, відповісти на питання, що для вас важливо. Чи буде це стабільна форма зайнятості, чи буде це висока заробітна плата, чи буде це робота по 8 годин на день, чи будуть це додаткові пакети(курси, приватна медицина, тощо).

Враховуючи, що більшість аспектів життя останнім часом перемістилися в Інтернет, у цьому дослідженні автори виокремлюють кілька веб-сайтів, які викликають найбільшу зацікавленість у процесі пошуку роботи.

#### ПРОПОЗИЦІЇ PRACA.GOV.PL

Це Центральна база даних вакансій. Установою, відповідальною за надання послуги, є Міністерство сім'ї та соціальної політики. Сервіс пропонує пропозиції щодо працевлаштування, стажування та навчання. Крім того, доступний календар ярмарків, бірж та навчальних курсів, а також система пошуку працівників. Також доступний сумісний мобільний додаток ePraca. Сайт працює п'ятьма мовами, у тому числі українською. Існує система пошуку роботи, де можна вибрати критерії пропозиції роботи, які цікавлять дану особу (тип пропозиції, посада, місце роботи, тип контракту, стаж роботи, брутто-зарплата, знання мов, дата додавання, змінність, пропозиція для, режим роботи, опубліковано, спосіб подачі заявки). Також можливий розширений пошук. На сайті також розміщено посилання на портал з пошуку роботи в Європі EURES. Пошукова система працює дуже ефективно, поряд з конкретною вакансією відображається місце роботи, тип контракту, роботодавець та інформація про те, коли вакансія буде доступна. Крім того, поруч з відповідною пропозицією роботи є позначка, яка чітко вказує, чи адресована пропозиція роботи цільовій групі, якою є, наприклад,

люди з обмеженими можливостями, особи, які перебувають на обліку в службі зайнятості, чи це іноземна пропозиція роботи в ЄС/ЄЕЗ або Швейцарії, чи іноземна пропозиція роботи в ЄС/ЄЕЗ або Швейцарії в рамках мережі "EURES". На сайті можна легко знайти задовільну пропозицію роботи.

#### PRACUJ.PL

Це польська рекрутингова служба, яка була створена у 2000 році. Окрім пропозицій працевлаштування, користувачі сайту можуть знайти індивідуальні зарплатні звіти, аналіз тенденцій на ринку праці, кар'єрні поради та шаблони документів для рекрутингу. З 2010 року існує також додаток Pracuj.pl для пристроїв з операційною системою iOS, а з 2011 року - для пристроїв з операційною системою Android. Сайт та додаток працюють інтуїтивно зрозуміло. Вони дуже прості у використанні. Також доступна україномовна версія, що може мати вирішальне значення для громадян України, які шукають роботу в Польщі. Веб-сайт та додаток дозволяють використовувати такі інструменти, як створювач (резюме)CV та калькулятор заробітної плати. Портал надає корисну інформацію як для кандидатів, що претендують на ту чи іншу посаду, так і для компаній, що шукають працівників. Сервіс комплексно, цілісно регулює всю необхідну інформацію, пов'язану з пошуком роботи.

#### APLIKUJ.PL

Це портал, на якому зібрані актуальні і, як кажуть його творці, перевірені пропозиції роботи. Він пропонує інформацію як для шукачів роботи, так і для роботодавців. Крім того, є поради для працівників та роботодавців, творець CV(резюме), калькулятор заробітної плати та зразки документів. Крім того, на порталі можна знайти інформацію про процеси працевлаштування, пошук роботи, відпустки та скорочення, законодавство та документи. Також доступний рейтинг польських роботодавців. Є можливість скористатися мобільним додатком.

#### ЯК ВІДБУВАЄТЬСЯ ПРОЦЕС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В ПОЛЬЩІ?

Процес найму на роботу зазвичай займає кілька тижнів і складається зі збору достатньої кількості кандидатів, які претендують на певну посаду, їх відбору, а потім прийняття рішення про те, хто з цих людей найкраще підходить для виконання конкретної роботи.

Тому це процес, який складається з кількох етапів. Як правило, підбір працівників є обов'язком підприємця, працівників відділу кадрів HR або керівників окремих підрозділів. На самому початку процесу підбору персоналу слід відповісти на питання, який саме працівник (на яку посаду) і з якою кваліфікацією потрібен компанії. Після отримання цієї інформації слід підготувати конкретну пропозицію щодо працевлаштування, включаючи опис компанії, посади, очікування кандидатів та переваги, які роботодавець може запропонувати новому працівнику. Потім опублікувати оголошення про вакансію і чекати напливу заявок на роботу. Пізніше особи, відповідальні за процес рекрутингу(набору), ретельно відбирають подані заявки. Першим кроком є перевірка відповідності кандидатів на посаду. Ця первинна перевірка документів здійснюється традиційним способом або за допомогою комп'ютерних програм, які перевіряють заявки на наявність ключових слів, що відповідають опублікованій вакансії. Після цього відбувається відбір кандидатів, з якими компанія зв'язується. Відповідальні за процес набору зазвичай зв'язуються з відібраними кандидатами по телефону або електронною поштою. Часто на цьому етапі кандидату дається завдання для виконання, і від якості виконання цього завдання залежить, чи буде він запрошений на співбесіду. У зв'язку з пандемією почастишали випадки проведення кваліфікаційної розмови за допомогою телефонного або відеозв'язку. При цьому вона нічим не відрізняється від традиційної форми такої співбесіди, тобто живої зустрічі з претендентом на посаду. Під час такої зустрічі кандидат зазвичай презентує свій профіль, а потім відповідає на запитання роботодавця, або сам ставить запитання рекрутеру. Під час цієї співбесіди вивчається досвід, мотивація та відповідність кандидата на посаду. Крім того, на цьому етапі можуть проводитися тести на основі компетенцій, наприклад, для перевірки мовних навичок. Ви також можете поставити запитання під час співбесіди. Співбесіда має на меті обрати найкращого кандидата з-поміж усіх претендентів. Наприкінці зустрічі рекрутер повинен повідомити кандидату, коли процес набору буде завершено. Згодом всі кандидати мають отримати зворотню інформацію: переможець процесу відбору - про позитивний результат процесу відбору, а інші кандидати - про негативний результат процесу відбору, якщо це можливо, із зазначенням, чому на конкретну посаду було обрано іншу особу. Після успішного відбору кандидатів роботодавець повинен зробити пропозицію про працевлаштування

успішному кандидату. На цьому етапі сторони можуть провести переговори щодо умов контракту. Результатом успішного процесу підбору персоналу має бути підписання контракту з новим працівником. У великих компаніях процес підбору персоналу складається з так званого онбордингу, тобто ознайомлення нового працівника з робочим середовищем, політикою та цінностями компанії, ознайомлення працівника з його обов'язками та забезпечення інтеграції з колективом. Ідея полягає в тому, щоб працівник відчував, що про нього "піклуються", і зміг знайти себе на новій роботі.

### ЯК ПРОФЕСІЙНО ПІДГОТУВАТИ РЕЗЮМЕ?

Немає сумнівів, що ключем до успіху в процесі підбору персоналу є резюме. Це те, що змушує рекрутера давати вам шанс або відмовляти вам у ньому в першу чергу. Конкретніше. Напишіть своє резюме так, щоб воно вмістилося на одній стороні аркуша формату A4 і містило всю ключову інформацію, необхідну під час рекрутації на цю вакансію.

Пам'ятайте, що грамотно написане резюме обов'язково повинно включати наступне :

- особисті дані ( ім'я, прізвище, номер телефону, адрес електронної пошти, назва посади, на яку Ви претендуєте), ці дані розмістіть в шапці документа в помітний спосіб;
- професійне резюме (коротко представитися, описати чим займаєтесь, в якому напрямку хочете розвиватися)
- попередній досвід роботи (перерахувати попередніх роботодавців, вказати їх назви, посади, які вони займали, час роботи, виконувані обов'язки, досягнення), починаючи з компанії, в якій Ви працювали останнім часом;
- Ваші навички (вказуйте ті, які цікавлять роботодавця, не пишіть, наприклад, вмію грати в теніс, а претендуєте на посаду водія);
- Ваша освіта (зосередьтеся на тих школах і вузах, які показують, що Ви компетентні для виконання роботи, не пишіть, наприклад, про закінчення початкової чи середньої школи);
- додаткові сертифікати, курси (покажіть, що ви постійно вдосконалюєте свої компетенції, не пишіть про всі курси та тренінги, які ви пройшли, а тільки про ті, які пов'язані з пропозицією роботи, на яку ви претендуєте);
- опис своїх інтересів (розкажіть про себе роботодавцю, вкажіть свої хобі);

- згоду на обробку Ваших персональних даних (це обов'язковий елемент резюме).

Можете але не мусите до свого CV долучати свою фотографію. Переконайтеся, однак, що це не працює проти вас. Бажано, щоб фотографія була професійною та зробленою відповідно до чинних стандартів.

Перед тим, як почати писати резюме, ще раз прочитайте опис вакансії, на яку ви хочете найнятися. В пропозиції про роботу вказані вимоги, яким Ви повинні відповідати. Врахуйте ці вимоги у Вашому резюме, якщо Ви, очевидно, володієте відповідними компетенціями.

Уникайте зазначення у своєму резюме місця народження, національності чи сімейного стану. У процесі прийому на роботу дуже уважно ставляться до дискримінації на робочому місці. Щоб уникнути звинувачень у дискримінації на адресу рекрутерів, не надавайте інформацію, яка може бути витлумачена саме як такі фактори.

Пишіть простою, зрозумілою мовою. Обирайте простий і зрозумілий шрифт. Збережіть своє резюме у відповідному форматі. Рекомендується у форматі PDF.

#### ЯК ПРАВИЛЬНО ПІДГОТУВАТИСЯ ДО СПІВБЕСІДИ?

Перш за все, мистецтво під час співбесіди полягає в тому, щоб контролювати свої нерви та емоції. Важливо намагатися зменшити стрес. Напевно, кожен знає хоча б кілька ефективних способів, як це зробити. Охайно та відповідно одягайтеся на співбесіду. Пам'ятайте, що якими нас бачать, такими нас і пишуть. Не запізнюйтесь, але й не приходьте значно раніше! Не забувайте посміхатися, впевнено йти до місця проведення співбесіди. Потисніть руку міцно (але не надто сильно) і впевнено. Під час співбесіди підтримувати зоровий контакт з рекрутером. Про всяк випадок, візьміть з собою резюме та, якщо маєте, портфоліо (наприклад, фотографії завершення конкретних проектів). Якщо рекрутер дав вам завдання заздалегідь, не забудьте його виконати і принести його з собою на співбесіду.

Не забудьте блокнот та ручку. Занотуйте найбільш важливу інформацію та домовленості. Не робіть цього телефоном - це грубо і непрофесійно. В ідеалі, вимкніть свій телефон на час співбесіди. Якщо ви хочете справити гарне враження, доречно буде взяти з собою рекомендації від попередніх роботодавців. Підготуйте хоча б кілька запитань для рекрутера. Наприклад, ви можете запитати про можливості розвитку та кар'єрні шляхи в



компанії або про те, як буде оцінюватися ваша робота. Якщо Ви не ставите питань, рекрутер може подумати, що Вас не цікавить робота, на яку Ви претендуєте. Крім того, було б добре, якби Ви підготували список своїх найважливіших професійних досягнень. Говоріть про них так, ніби ви пишаєтеся ними, а не так, ніби вихвалюєтеся ними. Презентуйте себе як професіонала, справжнього фахівця, який знає, що робить. Перш за все, під час співбесіди вірте у свої можливості.

## VI. ОBOB'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ, ЯКИЙ ПРАЦЕВЛАШТОВУЄ ІНОЗЕМЦЯ

Якщо Ви працевлаштовуєте іноземця у своїй компанії або делегуєте його для тимчасового виконання роботи в Польщі, дізнайтеся, які Ваші основні обов'язки, коли Ви доручаєте виконання роботи іноземцю.

### Умови та оплата праці

Незалежно від того, чи працевлаштовуєте іноземця в Польщі, чи направляєте його в службове відрядження для надання послуг на території Польщі, Ви, як особа, що доручає виконання роботи, зобов'язані забезпечити умови працевлаштування, які відповідають польському законодавству.

### Трудовий договір

Якщо іноземець працевлаштований/делегований до Польщі і виконує роботу на підставі трудового договору, діє правило, що умови його праці не можуть бути менш сприятливими, ніж ті, що гарантуються польським трудовим законодавством (Трудовим кодексом та іншими актами, що регулюють права та обов'язки працівників).

Умови працевлаштування, зокрема, стосуються:

- норм і тривалості робочого часу та щоденного і щотижневого відпочинку,
- тривалості щорічної відпустки,
- мінімальної заробітної плати,
- розміру заробітної плати та доплати за понаднормову роботу,
- безпеки та гігієни праці,
- захисту жінок-працівниць під час вагітності та декретної відпустки,
- працевлаштування молоді та виконання дитиною роботи або іншої оплачуваної діяльності,
- принципу однакового трактування та заборони дискримінації у сфері зайнятості,
- виконання робіт відповідно до положень про працевлаштування тимчасових працівників.

Важливо! У разі відрядження:

- незалежно від того, яка заробітна плата належить іноземцю у Вашій фірмі, в період відрядження до Польщі він повинен отримувати щомісячну заробітну плату в розмірі не менше 70% від середньомісячної заробітної плати в воєводстві, прийнятої Головою Головного управління статистики,
- Ви не повинні застосовувати умови трудового договору, що стосуються тривалості щорічної відпустки, мінімальної заробітної плати, розміру винагороди та доплати за понаднормову роботу, якщо Ви направляєте працівника для виконання послуг на території Польщі, а також:
  - делегований працівник, відповідно до своєї кваліфікації, виконує, як це передбачено у Вашому договорі з фірмою в Польщі, попередні монтажні або інсталяційні роботи, виконання яких є необхідним для використання продукції, що поставляється,
  - ця робота проводиться на термін не більше ніж 8 днів протягом року, починаючи з дня, коли відряджений працівник приступив до виконання своїх посадових обов'язків.

Однак, пільгові умови не застосовуються, якщо відряджені працівники виконують роботи, пов'язані з будівництвом або обслуговуванням будівель, а саме: розкопування, бурові роботи, монтаж і демонтаж будівельних конструкцій, оснащення та облаштування, реконструкція, демонтаж, розбирання, технічне обслуговування, малярні та прибиральні роботи. У цих випадках ви повинні гарантувати їм всі раніше згадані умови праці.

#### Цивільно-правовий договір

Якщо іноземець працевлаштовується на підставі цивільно-правового договору: договору доручення, агентського договору або будь-якого іншого договору про надання послуг, до якого відповідно до Цивільного кодексу застосовуються положення про доручення, Ви зобов'язані надати іноземцю:

- мінімальну заробітну плату (застосовується [мінімальна погодинна ставка](#)).
- безпечні та гігієнічні умови праці.

На іноземця, який виконує роботу на підставі трудового договору, мінімальна заробітна плата не поширюється.

У разі відрядження, незалежно від винагороди, на яку іноземець має право у Вашій фірмі, в період відрядження до Польщі він повинен отримувати щомісячну винагороду в розмірі не менше 70% від середньомісячної винагороди в воєводстві, встановленої Головою Центрального статистичного управління.

Важливо! Незалежно від правової підстави працевлаштування (трудоий договір чи цивільно-правовий договір), Ви зобов'язані забезпечити іноземцю такі ж умови праці та вид умови договору, які були зазначені у виданому іноземцю дозволі на працю або декларації про доручення роботи іноземцю.

Зобов'язання щодо працевлаштування

Документ, що легалізує працевлаштування

Якщо Ви отримали дозвіл на працевлаштування іноземця або склали декларацію про доручення роботи іноземцю, не забудьте передати один примірник цього документа іноземцю.

#### Договір з іноземцем

Виданий іноземцю дозвіл на працевлаштування або подана декларація про доручення виконання роботи іноземцеві не є документом, що підтверджує працевлаштування на Вашому підприємстві (не є трудовим договором або цивільно-правовим договором), а лише свідчить про те, що іноземець має право легально виконувати роботу на визначених Вашим підприємством умовах.

Ви повинні укласти з іноземцем трудовий договір або цивільно-правовий договір (наприклад, договір доручення) в письмовій формі, який враховує умови, заявлені в декларації або дозволі. Якщо в декларації або дозволі зазначено трудовий договір як правову підставу для працевлаштування, знайте, що Ви не можете укласти з іноземцем цивільно-правовий договір без внесення змін до цього дозволу або реєстрації нової декларації. Якщо ж після видачі дозволу або декларації Ви все ж таки вирішили працевлаштувати іноземця на підставі трудового договору, а не цивільно-правового, Ви можете зробити це без необхідності отримання нового дозволу/подання нової декларації.

У випадку сезонної роботи (виконуваної на підставі дозволу на сезонну роботу) Ви можете укласти з іноземцем замість цивільно-правового договору трудовий договір або договір про допомогу в зборі врожаю в розумінні положень про соціальне страхування сільськогосподарських працівників, а також можете укласти з іноземцем інший договір, ніж договір про допомогу в зборі врожаю в розумінні положень про соціальне страхування сільськогосподарських працівників, зазначений в дозволі на сезонну роботу (наприклад, цивільно-правовий договір), без необхідності подавати заяву на отримання нового дозволу на сезонну роботу.

Пам'ятайте: договір, укладений з іноземцем, повинен бути перекладений на мову, яку він найкраще розуміє. Відсутність письмового договору є однією з передумов для визнання роботи іноземця нелегальною.

#### Документ, що легалізує перебування

Перед тим, як іноземець приступить до роботи, необхідно:

- вимагати від іноземця пред'явлення дійсного документа, що дає право на перебування в Польщі та
- перевірити, чи має іноземець дозвіл на перебування, який дає йому право працювати на території Польщі - деякі дозволи на перебування є підтвердженням легального перебування іноземця в Польщі, але на їх підставі іноземець не може працювати в Польщі (наприклад, туристична віза або віза, видана у зв'язку з тимчасовим захистом), - а також
- перевірити та зберігати копію цього документа на весь період виконання роботи іноземцем.

Обов'язки/зобов'язання/ пов'язані з відрядженням

Якщо Ви скеровуєте іноземця тимчасово виконувати роботу в Польщі (незалежно від країни, з якої іноземець скеровується), перед початком виконання ним роботи повинні :

- призначити особу, уповноважену представляти Ваше підприємство в Польщі перед :
  - Державною інспекцією праці , у тому числі для надсилання та отримання документів або повідомлень
  - головою обласної державної адміністрації та іншими органами, уповноваженими контролювати легальність працевлаштування та перебування іноземця на території Республіки Польща
- подати декларацію про делегування працівника до Державної інспекції праці найпізніше в день початку надання послуг.

Пам'ятайте, що зміна будь-якої інформації, що міститься в заяві про відрядження , вимагає письмового повідомлення Державної інспекції праці не пізніше 7 робочих днів після того, як така зміна відбулася.

Протягом періоду відрядження Ви зобов'язані зберігати декларацію працівника на території Польщі в електронному або паперовому вигляді:

- копію трудового договору працівника, відрядженого на територію Польщі, або інший відповідний документ, що засвідчує умови працевлаштування в рамках трудових відносин,
- документацію (або її копія), що стосується робочого часу працівника, відрядженого на територію Республіки Польща, щодо початку та закінчення роботи, а також кількості відпрацьованих годин в конкретний день,
- документи, що визначають розмір заробітної плати працівника, відрядженого на територію Польщі, разом з розміром відрахувань, здійснених відповідно до законодавства держави-члена ЄС, а також докази виплати заробітної плати такій особі або їх копії.

Якщо Державна інспекція праці вимагатиме від Вас ці документи, Ви зобов'язані надати їх (разом з перекладом на польську мову) не пізніше ніж :

- протягом 5 робочих днів з дня отримання запиту, якщо це відбувається під час відрядження працівника до Польщі,
- протягом 15 робочих днів з дня отримання запиту, якщо Державна інспекція праці попросить Вас надати документи протягом 2 років після завершення виконання роботи відрядженим працівником .

Обов'язки інформаційні

Дозвіл на роботу

Якщо іноземець виконує роботу на підставі дозволу на роботу, не забудьте протягом 7 днів письмово повідомити про це голову обласної держадміністрації, який видав дозвіл на роботу, про те що:

- іноземець приступив до виконання роботи іншого характеру або на іншій посаді, ніж зазначено в дозволі на працевлаштування,

- змінилося місцезнаходження або місце проживання, найменування або організаційно-правова форма суб'єкта господарювання, який доручає виконання робіт іноземцю,
- робоче місце або його частину переведено до іншого роботодавця
- змінилася особа, яка представляє роботодавця,
- іноземець не приступив до роботи протягом 3 місяців від початкової дати дії дозволу на працевлаштування,
- іноземець припинив роботу на строк, що перевищує 3 місяці,
- іноземець припинив роботу раніше, ніж за 3 місяці до закінчення строку дії дозволу на працевлаштування.

#### Декларація про доручення виконання роботи іноземцю

Якщо Ви подали декларацію про доручення виконання роботи іноземцю і вона була внесена до реєстру декларацій, Ви повинні письмово повідомити компетентне районне управління праці про наступне:

- початок виконання роботи іноземцем найпізніше в день початку виконання роботи
- невихід іноземцем на роботу протягом 7 днів з дати початку роботи, зазначеної в реєстрі декларацій.

#### Дозвіл на сезонну роботу

Якщо Ви доручаєте роботу іноземцю як агенція з тимчасового працевлаштування (АТП), то зобов'язані протягом 7 днів письмово повідомити про це старосту, який видав дозвіл на сезонну роботу про:

- зміну місцезнаходження або місця проживання, найменування або організаційно-правової форми суб'єкта господарювання, який доручає виконання роботи іноземцю (АТП),
- перехід підприємства або його частини до іншого роботодавця,
- укладення трудового договору замість цивільно-правового договору або договору про надання допомоги у збиранні врожаю в розумінні положень про соціальне страхування фермерів замість іншого цивільно-правового договору.

#### Відрахування на соціальне та медичне страхування

Країни-члени Європейського Союзу (ЄС): Австрія, Литва, Бельгія, Люксембург, Болгарія, Латвія, Хорватія, Мальта, Кіпр, Німеччина, Чехія, Польща, Данія, Португалія, Естонія, Румунія, Фінляндія, Словаччина, Франція, Словенія, Греція, Швеція, Іспанія, Угорщина, Нідерланди, Італія, Ірландія.

Членами Європейського економічного простору (ЄЕП), окрім країн ЄС, є держави-члени Європейського Союзу: Норвегія, Ісландія, Ліхтенштейн.

#### Як працевлаштувати громадянина України

У зв'язку з війною, що триває в Україні, запроваджено спеціальні правила, які полегшують громадянам цієї країни легальне перебування та роботу в Польщі. У цьому розділі електронної книги йдеться про те, яким є загальний доступ до ринку праці для громадян України.

Хто може легально працювати в Польщі

В Польщі може працювати громадянин України, який:

- легально перебуває на території Польщі та має дійсний дозвіл на проживання або
- легально прибув на територію Польщі в період з 24 лютого 2022 року з території України і заявляє про свій намір залишитися в Польщі.

Громадянин України може бути прийнятий на роботу на підставі трудового договору або договору доручення.

Відповідно до Законів за ГІПЕРПОСИЛАННЯМ

"<https://dziennikustaw.gov.pl/D2022000058301.pdf>" від 12 березня 2022 року про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території цієї держави, під терміном "громадянин України" розуміється чоловік/дружина громадянина України, який не має українського громадянства, за умови, що він/вона прибув/прибула на територію Польщі з території України у зв'язку з військовими діями, що проводяться на території цієї держави.

Пам'ятайте: чоловік/дружина громадянина України, який не має українського громадянства, якщо він/вона приїхав/приїхала до Польщі з України у зв'язку з військовими діями, що ведуться на території цієї країни, легально перебуває на території Польщі, а отже має право на легальне працевлаштування на підставі декларації, поданої працедавцем.

Підставою для перебування є документ, який дає право особі перебувати на території Польщі або іншої країни Європейського Союзу. Це може бути, в тому числі:

- дозвіл на постійне проживання
- дозвіл на тимчасове проживання
- закордонний паспорт у разі в'їзду та перебування на території Польщі по безвізовому режиму
- посвідчення про тимчасовий захист, видане Управлінням у справах іноземців.

Громадяни України, які прибули на територію Польщі з території України у період з 24 лютого 2022 року, користуються тимчасовим захистом.

Їхнє перебування є законним протягом 18 місяців - рахуючи з 24 лютого 2022 року (незалежно від дати фактичного перетину кордону) - тобто до 23 серпня 2023 року.

Термін, до якого, починаючи з 24 лютого 2022 року, громадянам України надаватиметься право в'їзду до Польщі за спеціальними правилами, буде визначено окремими нормативно-правовими актами.

Важливо! Громадянин України, який прибув на територію Польщі з території України в період з 24 лютого 2022 року, втратить право легального перебування, якщо виїде з Польщі на термін більше 1 місяця. Однак, це обмеження не поширюється на осіб, направлених суб'єктами господарювання, що діють на території Польщі, для виконання робіт або надання послуг за межами Польщі.

Як підтвердити легальність в'їзду до Польщі

Особи з України, які прибули до Польщі у період з 24 лютого 2022 року і бажають легально перебувати на території Польщі, повинні мати штамп у паспорті або іншому проїзному документі, проставлений Прикордонною службою Польщі. Штамп підтверджує законний перетин кордону із зазначенням дати.

Якщо Ви є:

- громадянином України, який прибув до Польщі з території України у зв'язку з військовими діями, що проводяться на території цієї країни
- громадянин України з Картою Поляка, який приїхав до Польщі у зв'язку з військовими діями, що ведуться на території України

і Ваш в'їзд не був зареєстрований прикордонником під час прикордонного контролю, подайте заяву на отримання номера PESEL не пізніше, ніж через 90 днів з дня в'їзду до Польщі.

На цій підставі Ваше перебування в Польщі буде зареєстрованим і легальним.

Як отримати PESEL( ідентифікаційний персональний номер)

Громадянин України, який легально в'їхав до Польщі в період з 24 лютого 2022 року з території України, отримує PESEL після подання заяви в будь-якому

управлінні міського самоврядування на території Польщі.

Заява може бути заповнена заявником або працівником відомства на підставі наданих заявником даних. Заяву необхідно:

- підписати власноручно
- подати в письмовій формі до адміністрації міста
- подати особисто.

Заява на отримання номера PESEL містить наступне:

- ім'я (імена) та прізвище, а також прізвище дівоче
- громадянство
- номери PESEL батьків, якщо вони були надані
- дата, місце та країна народження
- стать
- дата в'їзду на територію Республіки Польща
- дата подання заяви
- примітка про те, чи були зняті відбитки пальців.

Заповніть заявку:

- польсько-українською мовою або
- польсько-російською .

Важливо! Якщо Ви бажаєте, щоб для Вас був створений довірений профіль, вкажіть в заяві на отримання номера PESEL:

- вашу адресу електронної пошти
- номер вашого мобільного телефону
- згоду на внесення даних до реєстру контактних даних фізичних осіб
- згоду на підтвердження довіреного профілю.

Зробіть це обов'язково, якщо ви думаєте про відкриття бізнесу в Польщі. За допомогою довіреного профілю ви зможете зареєструвати свій бізнес онлайн, за ГІПЕРПОСИЛАННЯМ "<https://www.biznes.gov.pl/pl>"

Довірений профіль - це безкоштовний додаток, за допомогою якого ви можете:

- підтвердити свою особу в системах електронного адміністрування
- підписувати документи довіреним підписом.

Профіль служить тільки для контактів з органами державної влади, тобто відомствами або міністерствами.

Працевлаштування на підставі штампа

Нові правила працевлаштування громадян України поширюються також на тих, хто ще не має дозволу на проживання, але до 24 лютого 2022 року почали процедуру отримання такого дозволу.

Їх перебування на території Польщі є легальним з дня подання заяви:

- про видачу дозволу на тимчасове проживання
- на продовження шенгенської або національної візи
- про надання дозволу на постійне проживання і/або дозволу на проживання довготермінового резидента ЄС до дня, коли рішення про видачу дозволу на тимчасове проживання стане остаточним.

У такому випадку воєвода ставить у проїзний документ громадянина України штамп, що підтверджує подання заяви про видачу дозволу на тимчасове проживання, заяви про продовження шенгенської або національної візи, або заяви про видачу дозволу на постійне проживання або дозволу на проживання довготермінового резидента Європейського Союзу.

Такий відбиток також є правом на проживання.

Правила продовження терміну дії дозволів на проживання

Якщо останній день легального перебування громадянина України в Польщі на підставі:

- національної візи або
- дозволу на тимчасове проживання

припадає на період з 24 лютого 2022 року, термін дії зазначених дозволів на проживання продовжується до 31 грудня 2022 року.



Якщо останній день легального перебування громадянина України в Польщі:

- на підставі шенгенської візи, виданої польським органом влади
- на підставі візи, виданої іншою державою Шенгенської зони
- на підставі дозволу на проживання, зазначеного в статті 1 § 2а Розпорядження Ради (ЄС) № 1030/2002, виданого іншою державою Шенгенської зони, або іншого дозволу на проживання, виданого органом влади такої держави, що дає право на переміщення по території інших держав Шенгенської зони
- в рамках безвізового режиму

припадає в період з 24 лютого 2022 року, а перебування розпочалося раніше цієї дати, його/її перебування вважатиметься легальним протягом 18 місяців.

Дозвіл на проживання, як зазначено в статті 1§ 2 а Регламенту Ради (ЄС) № 1030/2002, означає дозвіл, виданий органами влади держави-члена Європейського Союзу, що дозволяє громадянину третьої країни легально проживати на її території, за винятком:

- візи
- дозволів, виданих в очікуванні розгляду заяви про надання дозволу на проживання або заяви про надання захисту
- дозволів на перебування, що не перевищує 6 місяців, виданих державами-членами, які не застосовують положення статті 21 Конвенції про виконання Шенгенської угоди від 14 червня 1985 року.

Якщо останній день строку дії:

- карти перебування
- польських документів, що посвідчують особу громадянина України
- документів "згоди на толероване перебування"

- виданих громадянам України - в період з 24 лютого 2022 року продовжуються на 18 місяців, до 23 серпня 2023 року.

Як легально працевлаштувати громадянина України

Ви можете легально працевлаштувати громадянина України або чоловіка/дружину громадянина України, якщо його/її перебування на території країни є легальним.

Все, що потрібно зробити - це повідомити про це районний центр зайнятості - за місцезнаходженням або місцем проживання роботодавця - протягом 14 днів з дня виходу на роботу. Зробити це можна зручно через інтернет, на порталі [praca.gov.pl](https://praca.gov.pl): заповнити бланк Повідомлення про доручення виконання роботи громадянину України (PSZ-PPWPU).

Ця процедура стосується як громадян України, які в'їхали до Польщі 24 лютого 2022 року або пізніше, так і осіб, які легально перебувають у Польщі на іншій підставі (наприклад, на підставі дозволу на тимчасове проживання).

Важливо! Якщо громадянин України в'їхав до Польщі у зв'язку з військовими діями в період з 24 лютого 2022 року і його перебування в Польщі було визнано легальним протягом 18 місяців, рахуючи від 24 лютого 2022 року, його праця може бути

легалізована тільки на підставі повідомлення про працевлаштування громадянина України. Прийняти на роботу таку особу в інший спосіб, наприклад, за заявою роботодавця про доручення виконання роботи, неможливо.

Пам'ятайте! Працівник з України, працевлаштований на підставі зголошення до районного центру зайнятості, може вільно змінювати роботодавця. Протягом 18 місяців (рахуючи з 24 лютого 2022 року) він може працювати на загальних підставах доступу до ринку праці для громадян України.

Якщо Роботодавець працевлаштував громадянина України, але не повідомив його про початок роботи або зробив це із запізненням, але при цьому виконав всі інші формальності, пов'язані з дорученням роботи (тобто про працівника було повідомлено ZUS (соцстрах) або КРУС), то до 14 липня 2022 року ще можна легалізувати його працю.

Що необхідно вказати в зголошенні до центру зайнятості

У повідомленні про прийняття громадянина України на роботу до районного центру зайнятості необхідно вказати:

- відомості про суб'єкта, який доручає іноземцю виконання роботи
- персональні дані іноземця
- інформації щодо виконуваної роботи.

Відомості про суб'єкта, який приймає на роботу іноземця:

- назва або ім'я (імена) та прізвище
- адреса прописки або місця проживання
- службовий номер телефону або адреса електронної пошти
- ідентифікаційні номери NIP та REGON (у випадку фізичної особи-підприємця) або номер PESEL (у випадку фізичної особи)
- реєстраційний номер у реєстрі суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, - для суб'єкта господарювання, який надає послуги з посередництва у працевлаштуванні іноземців та здійснює діяльність з надання послуг з посередництва у працевлаштуванні на тимчасовій основі
- символ PKD та опис виконаної роботи, пов'язаної із заявою про видачу дозволу на працевлаштування.

Персональні дані іноземця:

- ім'я (імена) та прізвище.
- дата народження
- стать
- громадянство
- тип, номер і серія проїзного документа або іншого документа, що встановлює або дозволяє ідентифікувати особу та країну його видачі
- номер PESEL, якщо він наданий.

Інформація про виконувану роботу:

- вид договору між суб'єктом, що надає роботу, та громадянином України
- посада або вид виконуваної роботи
- місце виконання робіт
- місячна або погодинна ставка винагороди

- робочий час або кількість годин на тиждень або місяць
- кількість усіх осіб, які працюють за трудовим договором (контрактом) та за цивільно-правовими договорами станом на 23 лютого 2022 року та на дату подання повідомлення.

Важливо: Якщо Ви раніше вже працевлаштовували або працевлаштовуєте громадянина України, Вам не потрібно жодним чином підтверджувати легальність його роботи. Якщо такий працівник бажає змінити роботодавця, йому не потрібен ні дозвіл на працевлаштування, ні декларація про доручення виконання роботи іноземцем.

Які обов'язки має роботодавець

Пам'ятайте, що всі зобов'язання, пов'язані з працевлаштуванням, поширюються саме на Вас:

- винагорода, що виплачується іноземцю, не може бути нижчою за мінімальну заробітну плату або мінімальну погодинну ставку
- ви повинні укласти з громадянином України письмовий договір, в якому враховані умови, включені до повідомлення, поданого до центру зайнятості
- перед тим, як підписати договір з іноземцем, надайте йому переклад договору на мову, яку він розуміє
- зареєструвати працівника на соціальне та медичне страхування протягом 7 днів з дня початку роботи

У 2022 році мінімальна заробітна плата за повну зайнятість складає 3010 злотих брутто.

З 1 січня 2022 року мінімальна погодинна ставка становить 19,70 злотих брутто.

На підставі заяви про соціальне страхування ZUS Ваш працівник має право:

- виплати у разі хвороби або нещасного випадку на виробництві
- допомоги у зв'язку з вагітністю та пологами
- безкоштовного користування послугами охорони здоров'я (не поширюється на договори на виконання певної роботи).

Як шукати кандидатів на роботу

Якщо Ви хочете працевлаштувати громадянина України на роботу в Польщі і не маєте кандидатів або не знаєте таких осіб, Ви можете подати свою пропозицію про роботу до районного центру зайнятості.

Не забудьте вказати це в коментарях/примітках в формі заявки: "Пропозиція для громадянина України".

Після цього центр зайнятості в першу чергу звернеться з Вашою пропозицією до цієї групи шукачів роботи.

Де громадянин України буде сплачувати податки

Необмежена податкова відповідальність

Громадяни України, якщо вони проживають на території Республіки Польща (мають своє власне житло), підлягають оподаткуванню всіх своїх доходів (прибутків) незалежно від місцезнаходження джерел їх отримання, йдеться про так зване необмежене податкове зобов'язання.

Особа, яка проживає в Польщі, вважається фізичною особою яка:

- має на території Польщі центр особистих або економічних інтересів (центр життєвих інтересів) або
- перебуває на території Польщі більше 183 днів протягом податкового року.

Умовою стосовно наявності центру особистих або економічних інтересів (центру життєвих інтересів) на території Польщі, є:

- громадяни України, які прибули на територію Польщі з території України у зв'язку з військовими діями, що ведуться на території цієї країни.
- громадяни України, які мають Карту Поляка, які разом з найближчими членами сім'ї прибули на територію Польщі з території України у зв'язку з військовими діями
- подружжя громадян України, які не мають українського громадянства, якщо вони прибули на територію Польщі з території України у зв'язку з військовими діями, що ведуться на території цієї країни,
- вважатиметься виконаним на підставі письмової заяви.

Якщо громадянин України подасть роботодавцю або іншому платнику декларацію про перенесення центру особистих або економічних інтересів (центру життєвих інтересів) на територію Польщі, він вважатиметься польським податковим резидентом з першого дня прибуття до Польщі, а його доходи за трудовим договором, договором доручення, договором про виконання конкретного завдання або від провадження господарської діяльності підлягатимуть оподаткуванню в Польщі.

Після закінчення податкового року громадяни України, які мають податкове резидентство в Польщі, зобов'язані подати податкову декларацію до податкової інспекції за місцем свого проживання.

Розрахунки за податковою декларацією здійснюються із застосуванням відповідного методу з метою уникнення подвійного оподаткування.

Обмежена податкова відповідальність

Громадяни України, якщо вони не мають місця проживання (власного житла) на території Республіки Польща, підлягають оподаткуванню тільки з доходів (прибутків), отриманих на території Республіки Польща.

Це так звана обмежена податкова відповідальність.

Доходом ( прибутком), отриманим на території Польщі платниками податків з обмеженою податковою відповідальністю, вважається, зокрема, дохід ( прибуток), отриманий від:

- роботи, яка виконується на території Польщі на підставі трудових відносин, трудового договору, договору підряду та кооперативних трудових відносин, незалежно від місця виплати заробітної плати
- діяльності, що здійснюється особисто на території Польщі, незалежно від місця виплати заробітної плати

- господарської діяльності, що здійснюється на території Польщі, в тому числі через розташоване на території Польщі іноземне представництво.

## VII. ПОЛЬСЬКА МЕДИЦИНА ПРАЦІ

Медицина праці була створена для того, щоб:

- берегти здоров'я працюючого населення від несприятливих умов, пов'язаних з виробничим середовищем і способом виконання роботи,
- надавати профілактичну медичну допомогу працюючому населенню.

Завдання служби медицини праці

Систематичний медичний огляд працівників дає можливість оцінити стан їхнього здоров'я, а також виявити шкідливі фактори, які виникають внаслідок умов праці. В рамках контролю лікар інформує обстежуваних осіб про те, як піклуватися про своє здоров'я та запобігати несприятливим змінам у стані здоров'я.

Служба медицини праці також прагне до того, щоб роботодавці покращували умови праці, тим самим знижуючи професійні ризики.

Попереднє медичне обстеження

Хто повинен пройти попередній медичний огляд:

- особи, прийняті на роботу,
- працівники (у тому числі неповнолітні), переведені на роботу із шкідливими для здоров'я виробничими факторами або важкими умовами праці.

Кому не потрібно проходити попередній медичний огляд:

1. особи, прийняті на роботу до одного роботодавця:

- на ту саму посаду або на посаду з такими самими умовами праці, і
- на підставі наступного трудового договору, укладеного протягом 30 днів після припинення або закінчення строку дії попереднього трудового договору з цим роботодавцем.

2. Особи, яких приймають на роботу до іншого роботодавця на дану посаду протягом 30 днів після припинення або закінчення попередніх трудових відносин (не поширюється на осіб, допущених до виконання особливо небезпечних робіт),

- такі особи повинні пред'явити чинну медичну довідку про відсутність протипоказань до роботи на умовах, зазначених у направленні на медичний огляд, і
- новий роботодавець повинен підтвердити, що ці умови відповідають вимогам, які відповідно до робочого місця.

3. Особи, прийняті на роботу, які одночасно перебувають у трудових відносинах з іншим роботодавцем.

Періодичні огляди

На кого поширюються періодичні огляди

Періодичним медичним оглядам підлягає кожен працівник, незалежно від виду виконуваної ним роботи та умов, в яких він працює.

Коли проводиться періодичний медичний огляд?

Періодичні огляди проводяться протягом трудової діяльності.

Хто підлягає періодичним оглядам після припинення трудової діяльності?

Особи, які працювали в контакті з:

- канцерогенними речовинами та агентами,
- фіброзним пилоподібним матеріалом.

Зазначені особи повинні звернутися з відповідною заявою до свого роботодавця.

Контрольні обстеження

Повторні огляди проводяться, коли працівник перебував на лікарняному більше 30 днів.

Вони повинні перевірити, чи може працівник виконувати свою поточну роботу.

Якщо працівник не пройде обстеження, роботодавець може негайно розірвати з ним трудові відносини.

Завдання служби медицини праці виконують:

- лікарі;
- медсестри;
- психологи;
- інші особи, які мають необхідну кваліфікацію для виконання завдань цієї служби.

Вони виконують свої обов'язки незалежно від роботодавців, працівників та інших суб'єктів, для яких вони виконують завдання служби медицини праці.

Служба медицини праці охоплює:

- працівників;
- осіб, які перебувають у трудових відносинах;
- осіб, які працюють за трудовим договором;
- осіб, які під час проходження виробничої практики зазнають впливу шкідливих, важких або небезпечних для здоров'я факторів:
- кандидатів на здобуття середньої або вищої освіти та професійно-кваліфікаційних курсів,
- учнів шкіл, студентів та слухачів закладів професійно-технічної освіти,
- учасників докторантури, які під час навчання піддаються впливу факторів, що є шкідливими, важкими або небезпечними для здоров'я;
- працюючих осіб, які відбувають покарання у місцях позбавлення волі, взятих під варту або виконуючих роботи за вироком суду, пов'язаним з обмеженням волі.

Хто забезпечує працівників профілактичним медичним оглядом

Обов'язок забезпечити профілактичне медичне обслуговування покладається на:

- роботодавців;
- школи, школи вищі або провайдерів курсів професійно-технічної освіти;
- підрозділів, уповноважених здійснювати підготовку здобувачів вищої освіти ступеня доктора наук;
- суб'єктів господарювання - щодо осіб, які працюють під час відбування покарання у виді позбавлення волі в установах виконання покарань, слідчих ізоляторах або виконують роботи за вироком суду, встановленим у виді обмеження волі.

Профілактичні огляди

На профілактичні огляди працівника направляє роботодавець. Роботодавець також бере на себе витрати пов'язані з проведенням обстеження.

Направлення повинно містити:

- вид профілактичного огляду, який необхідно пройти,
- робоче місце,
- інформацію про фактори, які є шкідливими для здоров'я або важкими для займаної посади,
- актуальні результати обстежень та вимірів шкідливих і небезпечних для здоров'я факторів, проведених на відповідних посадах.

Більше інформації, в тому числі про те, що має містити направлення: [У розділі види профілактичних оглядів](#)

Час проведення огляду

Обстеження проводяться, по можливості, в робочий час. За час відсутності працівником зберігається право на заробітну плату.

Витрати за доїзд на обстеження

Якщо працівникові необхідно пройти обстеження в іншому місці, роботодавець покриває витрати на проїзд - відповідно до правил, що поширюються на службові відрядження.

Як часто потрібно проходити обстеження

Обсяг та періодичність профілактичних оглядів визначаються методичними рекомендаціями, що містяться у Положенні.

Медичний висновок після обстеження

Профілактичний огляд завершується медичним висновком:

- відсутність протипоказань за станом здоров'я для роботи на певній посаді; або
- наявність протипоказань за станом здоров'я для роботи на конкретній посаді;
- в умовах праці, описаних у направленні на медичний огляд.

Правова основа

Закон від 27 червня 1997 р. Про службу медицини праці ([Законодавчий вісник /Dz. У. від 2014 р. , поз. 1184, зі змінами та доповненнями](#))

Закон від 26 червня 1974 р. Трудовий кодекс ([Законодавчий вісник /Dz. У. 2016 р., поз. 1666, зі змінами та доповненнями](#)).

## VIII. ЗАКІНЧЕННЯ

Маємо надію, що підготовлений нами практичний poradnik дозволить громадянам України швидко і ефективно приготуватися до урядових приписів на польському ринку праці. Ми намагалися в простий і доступний спосіб передати, здавалося б, складну тему, особливо, коли ти знаходишся в чужій країні, максимально просто. Сподіваємося, що знайомство з цією електронною книгою принесе відчутні результати і дозволить

українським громадянам швидше відчути себе в Польщі як вдома. Пам'ятайте: "Тут Ви в безпеці".

Список використаних джерел:

- Закон від 26 червня 1974 р. Кодексу законів про працю (Законодавчий вісник/Dz.U.2022.1510) ;
- Закон від 23 квітня 1964 р. – Кодекс цивільний (Законодавчий вісник/Dz.U. 2022.1360) ;
- Закон від 6 березня 2018 р. – Підприємницьке право (Законодавчий вісник/Dz.U. 2021.162);
- Закон від 15 вересня 2000 г. Кодекс комерційних товариств(Законодавчий вісник/Dz.U. 2022.1467);
- Закон від 27 червня 1997 р. Про медицину праці (Законодавчий вісник/Dz.U. з 2014 р. поз.1184, зі змінами та доповненнями) ;
- Закон від 26 червня 1974 р. "Кодекс законів про працю" (Законодавчий вісник/Dz.U. 2016 р., поз. 1666, зі змінами та доповненнями);
- Закон від 12 березня 2022 року Про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на території України.
- [www.biznes.gov.pl](http://www.biznes.gov.pl)
- [www.oferty.praca.gov.pl](http://www.oferty.praca.gov.pl)
- [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl)
- [www.aplikuj.pl](http://www.aplikuj.pl)
- [www.personnel-service.pl](http://www.personnel-service.pl)
- [www.gov.pl/web/zdrowie/medycyna-pracy](http://www.gov.pl/web/zdrowie/medycyna-pracy)



Kamila Korab

Ewa Mackiewicz

Praktyczny poradnik o prawie pracy i rynku pracy w Polsce  
z podstawowym słownikiem ukraińsko - polskim.

Niniejszy eBook powstał w ramach projektu „Konkretna pomoc dla Ukrainy nauka języka pomoc prawna rozwój kompetencji kluczowych, aktywizacja zawodowa” realizowanego w ramach Pierwszej Edycji Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022–2023 pn. „Razem Możemy Więcej w ramach Resortowego Programu Aktywizacyjnego dla Cudzoziemców na lata 2022–2025.

Rzeszów 2022

- I. WPROWADZENIE – str. 51
- II. PODSTAWOWY SŁOWNIK UKRAIŃSKO – POLSKI – str. 55
- III. DOSTĘP DO POLSKIEGO RYNKU PRACY DLA OBYWATELI UKRAINY – str. 57
- IV. FORMY WYKONYWANIA PRACY W POLSCE – str. 61
  - 1. UMOWA O PRACĘ – str. 62
    - NA OKRES PRÓBNY
    - NA CZAS OKREŚLONY
    - UMOWA NA CZAS NIEOKREŚLONY
  - 2. UMOWA ZLECENIE – str. 70
  - 3. WŁASNA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA – str. 73
- V. POLSKI RYNEK PRACY – str. 76
  - JAK I GDZIE SZUKAĆ PRACY W POLSCE?
    - OFERTY.PRACA.GOV.PL
    - PRACUJ.PL
    - APLIKUJ.PL
  - JAK WYGLĄDA PROCES REKRUTACJI DO PRACY W POLSCE?
  - JAK PROFESJONALNIE PRZYGOTOWAĆ CV?
  - JAK WŁAŚCIWIE PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ?
- VI. OBOWIĄZKI PRACODAWCY, KTÓRY ZATRUDNIA CUDZOZIEMCA – str. 83
- VII. POLSKA MEDYCYNA PRACY – str. 94
- VIII. ZAKOŃCZENIE – str. 97

## SŁOWO WPROWADZENIA

Oddajemy do Państwa rękę eBook pt. „Tutaj jesteście bezpieczni”. Praktyczny poradnik o prawie pracy i po rynku pracy w Polsce z podstawowym słownikiem ukraińsko - polskim.

Niniejsza publikacja ma na celu poszerzenie wiedzy praktycznej nt. polskiego rynku pracy, szans i zagrożeń ze strony zarówno pracodawców jak i pracowników, możliwości poszukiwania i zdobywania zatrudnienia w Polsce przez cudzoziemców oraz sposobów kształtowania własnej, wyraźnej sylwetki zawodowej.

Celem wydania tego eBooka jest przekazanie kompleksowych i rzetelnych informacji na temat polskiego rynku pracy i prawa pracy obowiązującego w Polsce. Zainteresowany znajdzie w nim aktualne i przydatne informacje, związane z podjęciem zatrudnienia w Polsce.

Mamy nadzieję, że ten e - podręcznik pomoże zrozumieć, na co zwracać uwagę w procesie rekrutacji i posłuży jako solidne kompendium wiedzy. Chcemy, aby każdy, kto sięgnie po eBook, dzięki jego lekturze, dowiedział się [m.in.](#): jak przygotować CV, jak efektywnie przejść rozmowę kwalifikacyjną i jak uwierzyć w swoje możliwości , związane z rozwojem zawodowym. Ponadto omówione zostały w nim kluczowe portale, na których można znaleźć różnorodne, ciekawe oferty pracy.

Nadrzędną ideą, która towarzyszyła idei związanej z powstaniem tego eBooka jest chęć pomocy obywatelom Ukrainy w sytuacji, którą zrodziła wojna. Po atakach na Ukrainę z dnia 24.02.2022, które rozpoczęły trwającą do dziś wojnę - Polacy wspólnie ruszyli na pomoc wszystkim przybyłym Siostram i Braciom z naszego sąsiedniego kraju. Jako Redakcja tego eBooka mamy świadomość, że długofalowo niezbędne jest, żeby pomoc doraźna przekształciła się we wsparcie prowadzące do uzyskania samodzielności, niezależności ekonomicznej, a w konsekwencji pełnej autonomii przez mieszkańców Ukrainy przybyłych do naszego kraju.

Dzięki polskiemu prawodawstwu, a dokładniej specustawie Ukrainki i Ukraińcy mogą czasowo przebywać legalnie na terenie Polski. To z kolei otwiera możliwości znalezienia pracy, a tym samym pozwala odnaleźć stabilność finansową, a być może i namiastkę normalności.

Nie da się ukryć, że obywatele Ukrainy jeszcze przed wojną byli ważnymi uczestnikami polskiego rynku pracy. To właśnie osoby z tego kraju stanowiły największy odsetek obcokrajowców zatrudnionych w Polsce. Najwięcej osób ukraińskiej narodowości znalazło pracę w branży budowlanej, transportowej, usługowej czy przy produkcji.

Zatrudnianie obywateli Ukrainy na terytorium Polski stało się więc ważnym elementem tworzenia nowej rzeczywistości. Dzięki ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, Ukrainki i Ukraińcy mają pełny dostęp do polskiego rynku pracy. Muszą przy tym jednak spełnić obligatoryjne kryterium – przebywać legalnie na terytorium Polski.

W naszej ocenie chcąc pomóc naszym sąsiadom w odnalezieniu się w nowej rzeczywistości na terenie innego kraju, konieczne jest wykonanie wszystkich kompleksowych, powiązanych ze sobą działań z obszaru nauki języka polskiego, zapewnienie poradnictwa prawnego, aktywizacji zawodowej i integracji międzynarodowej.

Z naszej obserwacji wynika bowiem, że Cudzoziemcy w ogromnej większości, posiadają umiejętności lub zawód, który pozwoli im znaleźć pracę w Polsce, problemem są jednak bariery społeczno – emocjonalne i językowe, w tym obawa przed adaptacją w nowym środowisku zawodowym oraz nieznamość polskiego Kodeksu pracy.

Wychodząc naprzeciw tym wyzwaniom, chcemy ułatwić takim osobom start na drodze zawodowej i sprawić by proces przystosowania się do reguł rządzących na polskim rynku pracy przebiegł pomyślnie.

Zapraszamy do zapoznania się z eBookiem i owocnego korzystania z niego!

## OD WYDAWCY

Fundacja KADR odznacza się Znakiem Jakości Ekonomii Społecznej i Solidarnej 2021. Misja Fundacji realizowana jest głównie poprzez: świadomą troskę o kształtowanie dojrzałej osobowości ludzkiej, wychowanie społeczne, wychowanie narodowo – patriotyczne, pogłębiające i uzupełniające formację, którą młodzież otrzymuje w szkole i w innych placówkach wychowawczych. Ponadto Fundacja troszczy się o tworzenie więzi międzyludzkich i budowanie wspólnot, pomoc socjalną i ekonomiczną, wspieranie zatrudnienia i reintegracji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym: niepełnosprawnych, bezrobotnych, seniorów, prowadzenie działań na rzecz aktywizacji zawodowej, organizowanie działań charytatywnych i posługą na rzecz ludzi żyjących w ubóstwie, uwięzieniu, chorobie i ofiar przemocy, bez względu na miejsce na świecie.

Główny zakres działań Fundacji to:

- prowadzenie projektów edukacyjnych skierowanych do młodzieży i osób dorosłych
- rozwijanie umiejętności zawodowych umożliwiających podjęcie pracy
- pomoc i przygotowanie do życia w środowisku społecznym
- poradnictwo prawne
- mediacje i negocjacje
- doradztwo edukacyjno – zawodowe
- badania i rozwój.

Pomimo, iż Fundacja działa od 2 lat, zrealizowała szereg projektów na rzecz bezrobotnych, osadzonych w więzieniach i bezdomnych.

Obecnie prowadzi projekty aktywizujące do pracy osoby w trudnym położeniu życiowym. Tworzy autorskie projekty video promujące wartości społeczne, rodzinne, kulturowe, promuje pokój i jedność. Prowadzi bezpłatne szkolenia dla potrzebujących. W zakresie działań edukacyjnych i naukowych odznacza się Znakiem Jakości Małopolskich Standardów Usług Edukacyjnych. Współpracuje z wieloma podmiotami medialnymi, m.in. Telewizją Polską, którym nieodpłatnie przekazuje prawa do emisji tworzonych przez Fundację filmów chrześcijańskich i historycznych.

Aktualnie Fundacja KADR realizuje Projekt pn. „Konkretna pomoc dla Ukrainy: nauka języka, pomoc prawna, rozwój kompetencji kluczowych, aktywizacja zawodowa.”, dzięki środkom przyznanych przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. W ramach tego projektu powstał niniejszy eBook.

## II. PODSTAWOWY SŁOWNIK UKRAIŃSKO – POLSKI

Zgodnie z założeniami niniejszej publikacji, wychodząc naprzeciw oczekiwaniom jej odbiorców, stworzony został słownik ukraińsko – polski, który zawiera podstawowe słowa i zwroty przydatne na rynku pracy.

PRACOWNIK

PRACODAWCA

PRACA

UMOWA

SZEF

KIEROWNIK

DYREKTOR

ZARZĄD

CZŁONEK ZARZĄDU

SEKRETARKA

ASYSTENT

BRYGADZISTA

SPOTKANIE

ARTYKUŁY BIUROWE

DŁUGOPIS

KOPERTA

PIECZĄTKA

PODPIS

KALKULATOR

ZSZYWACZ

SPINACZ DO PAPIERU

DZIURKACZ

NOTATNIK

SEGREGATOR  
SKOROSZYT  
KOMPUTER  
LAPTOP  
EKRAN  
OPROGRAMOWANIE  
FAKTURA  
AWANS  
KARIERA  
WSPÓŁPRACA  
PENSJA  
PODWYŻKA  
PREMIA  
PROWIZJA  
WYNAGRODZENIE  
PRACA NA AKORD  
URLOP  
URLOP MACIERZYŃSKI  
URLOP WYPOCZYNKOWY  
URLOP NA ŻĄDANIE  
ZWOLNIENIE CHOROBOWE  
DELEGACJA  
PODATEK DOCHODOWY  
PODATEK VAT  
ODEBRAĆ TELEFON  
WYKONAĆ TELEFON  
ZESKANOWAĆ DOKUMENTY  
PRZESŁAĆ DOKUMENTY  
WYSŁAĆ MAILA  
ODEBRAĆ MAILA  
ORGANIZOWAĆ SPOTKANIE



UCZESTNICZYĆ W SPOTKANIU  
PODPISAĆ DOKUMENT  
WYSTAWIĆ FAKTURĘ  
OPŁACIĆ FAKTURĘ  
PROWADZIĆ FIRME  
OBSŁUGIWAĆ KLIENTA  
CIEŻKO PRACOWAĆ  
ZARZĄDAĆ  
TARGOWAĆ SIĘ  
PRACOWAĆ W NADGODZINACH  
BYĆ WYDAJNYM  
DOSTAĆ AWANS  
DOSTAĆ PREMIĘ  
DOSTAĆ WYPŁATĘ  
BYĆ ODPOWIEDZIALNYM ZA  
ODWOŁAĆ SPOTKANIE  
WZIĄĆ WOLNE  
BYĆ WYKWALIFIKOWANYM  
PRACOWAĆ NA ZMIANY

### III. DOSTĘP DO POLSKIEGO RYNKU PRACY DLA OBYWATELI UKRAINY

- Informacje ogólne

Jak zostało już wspomniane na wstępie niniejszego opracowania w Polsce podjąć zatrudnienie może obywatel Ukrainy, który przebywa legalnie w Polsce i ma ważny tytuł pobytowy (zezwolenie na pobyt stały, zezwolenie na pobyt czasowy, paszport w przypadku wjazdu i pobytu na terytorium Polski w ruchu bezwizowym, zaświadczenie o korzystaniu z ochrony czasowej wydane przez Urząd do Spraw Cudzoziemców) lub taki, który przybył legalnie do Polski w okresie od 24 lutego 2022 r. (dzień wybuchu wojny w Ukrainie) i deklaruje zamiar

pozostania w Polsce (ochrona czasowa – legalny pobyt przez 18 miesięcy). Obywatele Ukrainy mogą być zatrudniani na podstawie umowy o pracę lub umowy zlecenia. Mogą także założyć własną działalność gospodarczą w postaci jednoosobowej działalności gospodarczej, spółki osobowej lub kapitałowej.

Zgodnie ze specustawą (ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa) za obywatela Ukrainy rozumie się także małżonka obywatela Ukrainy, który nie ma obywatelstwa ukraińskiego, o ile przybył na terytorium Polski z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa. Zgodnie z tym małżonkowi obywatela Ukrainy również przysługuje prawo do legalnego zatrudnienia na terytorium RP.

Obywatel Ukrainy, który przybył na terytorium RP w związku z działaniami wojennymi na terytorium tego kraju straci prawo do legalnego pobytu na terytorium RP, jeżeli wyjedzie z Polski na dłużej niż 1 miesiąc. Nie dotyczy to jednak osób, które wykonują pracę lub usługi poza granicami Polski, jeżeli takie osoby zostały skierowane do takowych działań przez podmioty, które prowadzą działalność gospodarczą na terytorium Polski.

- Potwierdzenie legalnego pobytu w Polsce

O legalnym pobycie w Polsce przez obywateli Ukrainy i ich małżonków świadczy stempel wraz ze wskazaniem daty, który umieszczony jest w paszporcie lub innym dokumencie podróży osób, które przekraczają granicę. Stempel taki przybija Straż Graniczna.

Jeżeli obywatel Ukrainy nie posiada takowego stempla z uwagi na to, że jego wjazd na terytorium RP nie został zarejestrowany podczas kontroli granicznej konieczne jest złożenie wniosku o nadanie numeru PESEL dla takiego obywatela. Takich formalności należy dopełnić w terminie 90 dni od dnia wjazdu do Polski. Po uzyskaniu numeru PESEL przez obywatela Ukrainy, który nie ma w dokumencie podróży odpowiedniego stempla pobyt takiego obywatela Ukrainy w Polsce również będzie uznawany za legalny. Celem uzyskania numeru PESEL należy złożyć wniosek o nadanie takiego numeru w dowolnym urzędzie gminy, który znajduje się na terytorium RP. Istnieje możliwość wypełnienia takowego wniosku w języku polsko-ukraińskim lub polsko-rosyjskim. Ponadto dopełniając takich formalności można

złożyć dyspozycję założenia profilu zaufanego. Posiadanie takiego profilu będzie bardzo pomocne jeśli obywatel Ukrainy myśli o założeniu działalności gospodarczej na terytorium RP. Mając taki profil zaufany możliwe będzie założenie działalności gospodarczej drogą elektroniczną.

- Kiedy jeszcze odcisk stempla staje się tytułem pobytowym?

Pobyt w Polsce obywateli Ukrainy jest również legalny jeżeli takie osoby przed dniem wybuchu wojny na terytorium Ukrainy rozpoczęły procedurę uzyskania tytułu pobytowego tj. wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, o udzielenie zezwolenia na pobyt stały i zgody na pobyt rezydenta długoterminowego UE, o przedłużenie wizy Schengen lub wizy krajowej, do dnia w którym decyzja w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy stanie się ostateczna.

W takiej sytuacji wojewoda umieszcza w dokumencie podróży obywatela Ukrainy odcisk stempla potwierdzającego złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, wniosku o przedłużenie wizy Schengen lub wizy krajowej albo wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej i wówczas taki odcisk również staje się tytułem pobytowym – gwarantem legalności pobytu.

- Legalne zatrudnienie obywateli Ukrainy

Zgodnie z prawem zatrudnienie obywatela Ukrainy lub jego małżonka na terytorium RP jest możliwe jeżeli ich pobyt w Polsce jest legalny. W przypadku podjęcia pracy na terytorium RP przez obywatela Ukrainy pracodawca zobowiązany jest w terminie 14 dni od rozpoczęcia pracy poinformować powiatowy urząd pracy – właściwy ze względu na miejsce zamieszkania lub siedzibę pracodawcy o podjęciu zatrudnienia przez cudzoziemca.

Od wskazanej powyżej reguły istnieje jednak wyjątek. Jeśli obywatel Ukrainy przekroczył granicę ze względu na działania wojenne w Ukrainie w okresie od 24 lutego 2022 r. i jego pobyt w Polsce został uznany za legalny przez 18 miesięcy licząc od tego dnia, to wówczas pracę takiego obywatela można zalegalizować tylko i wyłącznie poprzez powiadomienie o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy.

Dokonanie takiego zgłoszenia do powiatowego urzędu pracy powoduje, że pracownik z Ukrainy może swobodnie zmienić pracodawcę i w okresie 18 miesięcy począwszy od dnia wybuchu wojny posiada uprawnienie do świadczenia pracy na podstawie ogólnego dostępu do rynku pracy dla obywateli Ukrainy.

Oprócz wymienionych powyżej obowiązków pracodawca zobligowany jest ponadto zgłosić pracownika do ZUS lub KRUS.

- Obowiązki pracodawcy względem pracownika będącego cudzoziemcem

Niezależnie od tego jakiej narodowości jest zatrudniany przez polskiego pracodawcę pracownik, takiego pracodawcę dotyczą wszystkie określone w Kodeksie pracy obowiązki związane z zatrudnieniem tj.:

-konieczność zgłoszenia pracownika do ubezpieczenia zdrowotnego i ubezpieczeń społecznych w ciągu 7 dni od dnia podjęcia przez pracownika pracy (na podstawie tego zgłoszenia pracownik ma prawo do świadczeń w razie choroby bądź wypadku przy pracy, świadczeń z tytułu macierzyństwa, bezpłatnego korzystania ze służby zdrowia),

-konieczność przedstawienia pracownikowi będącemu cudzoziemcem umowy przetłumaczonej na zrozumiały dla cudzoziemca język przed podpisaniem takowej umowy,

-konieczność zawarcia z cudzoziemcem umowy pisemnej, która reguluje warunki zawarte w powiadomieniu złożonym w powiatowym urzędzie pracy,

- konieczność zapewnienia cudzoziemcowi wynagrodzenia nie niższego niż płaca minimalna w danym roku (w 2022 r. minimalne wynagrodzenie za pracę na etacie wynosi 3010 zł brutto) lub wynagrodzenia nie niższego niż stawka godzinowa (w 2022 r. minimalna stawka godzinowa wynosi 19,70 zł brutto).

#### IV. FORMY WYKONYWANIA PRACY W POLSCE

W dużym uproszczeniu należy wskazać, że w polskim prawie istnieją cztery podstawowe akty prawne, które określają formy wykonywania pracy na terytorium Polski: ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2022.1510), ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U.2022.1360), ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U.2021.162) oraz ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U.2022.1467). Autorki niniejszego opracowania skupią się jednak przede wszystkim na najczęściej podejmowanych formach współpracy tj. umowie o pracę i umowie zlecenie. Obywatele Ukrainy mogą również prowadzić działalność gospodarczą na terenie Polski w postaci jednoosobowej działalności gospodarczej, a także w postaci spółek prawa handlowego. W niniejszym opracowaniu jednak tematyka jednoosobowej działalności gospodarczej i spółek zostanie omówiona ogólnikowo.

Kodeks pracy jak sama nazwa wskazuje reguluje prawne aspekty zawierania umów o pracę na okres próbny, na czas określony, na czas nieokreślony. Jak powszechnie się przyjmuje to właśnie zawarcie umowy o pracę, a zwłaszcza na czas nieokreślony gwarantuje pracownikowi najwięcej praw i to właśnie uzyskanie takiego rodzaju zatrudnienia jest najbardziej pożądane.

W Kodeksie cywilnym znajdziemy z kolei uregulowania dotyczące umów cywilnoprawnych czyli umowy zlecenie i umowy o dzieło. Jednakże obywatele Ukrainy mogą podjąć zatrudnienie jedynie na podstawie umowy zlecenia, dlatego tylko ta umowa cywilnoprawna zostanie omówiona na łamach tego opracowania.

Prawo przedsiębiorców zawiera przepisy normujące prowadzenie w Polsce jednoosobowej działalności gospodarczej, a Kodeks spółek handlowych reguluje zasady tworzenia i funkcjonowania spółek osobowych i kapitałowych.

Poniżej zostaną omówione poszczególne formy wykonywania pracy w Polsce oraz ich wady i zalety w z punktu widzenia pracownika.

## UMOWA O PRACĘ NA OKRES PRÓBNY

Kwestię zawierania umowy o pracę na okres próbny reguluje w zwięzły sposób Kodeks pracy m.in. w art. 25 § 2 i 3 oraz w art. 25<sup>1</sup> Kodeksu pracy (k. p.). Z przepisów wynika jednoznacznie, iż umowa o pracę to umowa, która zawierana jest na czas nieprzekraczający 3 miesięcy celem sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Jak sama nazwa wskazuje to umowa, która ma zweryfikować czy dany pracownik nadaje się do wykonywania pracy konkretnego rodzaju u danego pracodawcy.

Art. 25 k. p. zawiera pewne ograniczenia związane z zawieraniem umów tego rodzaju, a mianowicie wskazuje, że ponowne zawieranie umowy z tym samym pracownikiem jest możliwe, jeżeli pracownik ma być zatrudniony celem wykonywania innego rodzaju pracy. Celem zilustrowania takiej sytuacji można wskazać na następujący przykład. Pracownik „X” zatrudniony jest u pracodawcy „Y” na okres próbny – 3 miesiące celem wykonywania pracy jako kierowca samochodu ciężarowego. Ten sam pracownik „X” będzie mógł być zatrudniony u tego samego pracodawcy „Y” na kolejną umowę o pracę na czas próbny, ale tylko i wyłącznie wtedy jeśli w tym okresie będzie wykonywał inną pracę u tego samego pracodawcy. Wracając do przykładu był np. kierowcą samochodu ciężarowego, a w trakcie kolejnej umowy o pracę na czas próbny będzie świadczył na rzecz pracodawcy pracę jako np. mechanik. Kolejna sytuacja umożliwiająca wykonywanie umowy o pracę na okres próbny u tego samego pracodawcy to sytuacja kiedy po upływie 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, pracownik będzie zainteresowany wykonywaniem na rzecz tego pracodawcy pracy tego samego rodzaju. Kodeks pracy umożliwia jednakże zawarcie takiej umowy tylko jeden raz.

Umowa o pracę na okres próbny powinna:

- określać jej rodzaj (umowa na okres próbny);
- zostać sporządzona na piśmie;
- określać strony umowy (pracodawca, pracownik);
- określać datę jej zawarcia;

- określać warunki pracy;
- określać warunki wynagrodzenia.

Niedopuszczalne jest zawarcie umowy o pracę na okres próbny z pracownikami młodocianymi w celu przygotowania młodocianego, nie można jej nawiązać w spółdzielczym stosunku pracy (sytuacja kiedy spółdzielnia pracy zatrudnia osobę, która jest członkiem spółdzielni, a pracownik zobowiązany jest do świadczenia pracy na rzecz spółdzielni, który wynika z członkostwa). Taka umowa nie może być także zawarta przed nawiązaniem pracy na podstawie powołania (np. dyrektor), mianowania (np. nauczyciele w szkołach publicznych), wyboru (np. wójt).

Umowa o pracę na okres próbny rozwiązuje się z upływem tego okresu, a przed jego upływem może być rozwiązana za wypowiedzeniem. Okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Oświadczenie każdej ze stron (pracodawcy, pracownika) o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni, 1 tydzień jeśli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie. 2 tygodnie jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące. W sytuacji, gdy to pracodawca składa wypowiedzenie, powinien zawrzeć w nim pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy oraz o terminie takiego odwołania, a także adres sądu, do którego należy je złożyć. Ponadto wypowiedzenie powinno zawierać informację o jego obowiązującym okresie oraz o dacie rozwiązania stosunku pracy. Do zasad wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny mają zastosowanie niektóre normy ochronne. To oznacza, że pracodawca nie może złożyć wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny pracownikom w wieku przedemerytalnym (mężczyznom, którzy ukończyli 61 lat i kobietom, które ukończyły 56 lat), pracownikom na urloпах lub w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności, kobietom w ciąży lub na urlopie macierzyńskim, ojcom wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego (nie dotyczy to jednak umów o pracę na okres próbny zawartych na czas nieprzekraczający jednego miesiąca).

Jeśli chodzi o informacje dotyczące umowy na okres próbny to warto wspomnieć, co zainteresuje kobiety, że umowa zawarta na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. Kobieta zatrudniona na podstawie takiej umowy ma prawo do zasiłku macierzyńskiego, ale nie przysługuje jej prawo do urlopu macierzyńskiego.

W ramach tej umowy pracownikowi przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego, zwolnienia chorobowego, bezpłatnej opieki zdrowotnej.

#### ZALETY UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA OKRES PRÓBNY DLA PRACOWNIKA:

- Pracownik ma sposobność zapoznać się ze strukturą firmy, panującą w pracy atmosferą oraz sprawdzić czy podoła powierzonym mu obowiązkom na danym stanowisku.
- Krótki okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny, jeśli praca nie odpowiada pracownikowi i chce ją zmienić na inną.

#### WADY UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA OKRES PRÓBNY DLA PRACOWNIKA:

- Taka umowa może być zawarta maksymalnie na 3 miesiące.
- Pracownik nie ma gwarancji, że umowa zawarta na okres próbny zostanie z nim przedłużona.

#### UMOWA O PRACĘ NA CZAS OKREŚLONY

Zatrudniając na umowę o pracę na czas określony pracodawca z góry wskazuje czas na jaki chce zawrzeć z pracownikiem umowę. Umowa ta, po upływie określonego w niej czasu wygasa automatycznie, a pracodawca nie ma obowiązku wypowiedzenia jej wcześniej. Umowa



o pracę zawarta na czas określony (konkretny okres czasu z reguły dłuższy niż 3 miesiące) niesie dla pracownika więcej stabilności. Jednak zgodnie z przepisami wyartykułowanymi w Kodeksie pracy te same strony stosunku pracy (pracownik, pracodawca) nie mogą zawierać między sobą więcej niż 3 umów o pracę na czas określony, a okres na który zawarta jest taka umowa lub zawarte są takie umowy (w przypadku gdy będzie ich więcej niż jedna) nie może przekraczać 33 miesięcy (do okresu 33 miesięcy nie wlicza się zatrudnienia na podstawie umowy na okres próbny). Czwarta umowa między tymi samymi stronami lub okres zatrudnienia pomiędzy tymi samymi stronami dłuższy niż 33 miesiące powodują, że umowa z mocy prawa zostaje zawarta na czas nieokreślony. Te ograniczenia nie dotyczą jednak umów zawartych na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym, w celu wykonywania pracy przez okres kadencji, w przypadku gdy pracodawca wykaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie.

Umowa o pracę zawarta na okres próbny zostaje nawiązana w terminie określonym w umowie jako dzień zawarcia umowy, a jeśli taki dzień nie został wskazany to w dniu zawarcia umowy.

Podobnie jak umowa zawarta na okres próbny, umowa o pracę zawarta na czas określony powinna zostać zawarta na piśmie i określać:

- strony umowy;
- rodzaj pracy;
- miejsce wykonywania pracy;
- wynagrodzenie za pracę wraz ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- wymiar czasu pracy;
- termin rozpoczęcia pracy.

Przepisy Kodeksu pracy przewidują możliwość rozwiązania umowy zawartej na czas określony za wypowiedzeniem. Wówczas okres wypowiedzenia uzależniony jest w istocie od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi odpowiednio:

- 2 tygodnie, jeżeli okres zatrudnienia wynosił mniej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli okres zatrudnienia wynosił powyżej 6 miesięcy;

- 3 miesiące, jeżeli okres zatrudnienia wynosił co najmniej 3 lata (jeśli do wypowiedzenia umowy dochodzi z powodu likwidacji lub upadłości pracodawcy, możliwe jest skrócenie tego okresu do 1 miesiąca).

Ponadto umowa o pracę na czas określony może zostać rozwiązana:

- na mocy porozumienia stron (zgodne oświadczenie obu stron);
- dyscyplinarnie (przez pracodawcę z winy pracownika) w przypadku ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika przestępstwa, uniemożliwiającego dalsze zatrudnienie, utraty uprawnień do zajmowania danego stanowiska;
- przez pracodawcę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika (art. 53 § 1 k.p.)
- przez pracownika bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracodawcę w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika;
- przez pracownika bez wypowiedzenia w przypadku gdy lekarz wyda orzeczenie lekarskie o szkodliwym wpływie wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca w określonym terminie nie przeniesie pracownika na inne stanowisko.

Warto przy tym pamiętać, że pracodawca, który zdecyduje się zakończyć współpracę z pracownikiem zatrudnionym na umowę o pracę na czas określony nie musi podawać faktycznej przyczyny swojej decyzji, co oznacza, że nie musi jej uzasadniać. Mimo to, jeśli pracownik zatrudniony na podstawie takiej umowy dostrzeże wadliwość takiego odwołania może odwołać się do sądu pracy i zgłosić odpowiednie dla siebie roszczenia.

Pracodawca jednak nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę na czas określony w okresie:

- ciąży;
- urlopu macierzyńskiego;
- urlopu rodzicielskiego;
- urlopu ojcowskiego.

Umowa o pracę na czas określony chroni kobiety w ciąży. Pracodawca zobligowany jest przedłużyć umowę do dnia porodu, jeśli taka umowa wygasa po upływie 3. miesiąca ciąży. Kobiecie w ciąży przysługuje wówczas prawo do zasiłku macierzyńskiego, urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego i wychowawczego.

W ramach tej umowy pracownik ma prawo do urlopu wypoczynkowego, zwolnienia chorobowego jak i bezpłatnej opieki zdrowotnej.

#### ZALETY UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS OKREŚLONY DLA PRACOWNIKA:

- Z góry określony czas zawarcia pracy (gwarancja zatrudnienia do określonego terminu).
- Możliwość przygotowania się do zmiany pracy (wraz z nadejściem terminu rozwiązania umowy).

#### WADY UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS OKREŚLONY DLA PRACOWNIKA:

- Brak gwarancji, że z pracownikiem zostanie podpisana kolejna umowa na czas określony lub umowa na czas nieokreślony.

#### UMOWA O PRACĘ NA CZAS NIEOKREŚLONY

To najbardziej pożądaną przez pracowników, bo najtrwalszą na rynku pracy w Polsce formą umowy o pracę. Pracodawcy najtrudniej taką umowę rozwiązać. Jest to zatem najbezpieczniejsza umowa o pracę z punktu widzenia pracownika, co jest bardzo istotne w dzisiejszych niepewnych czasach. Taka umowa zawierana jest bezterminowo, co oznacza, że

pracownik ani pracodawca przy jej zawieraniu nie wiedzą kiedy zostanie ona rozwiązana. Innymi słowy pracodawca nie ustala z pracownikiem z góry daty końca współpracy. Taka umowa zapewnia pracownikowi wszystkie przywileje enumeratywnie zawarte w Kodeksie pracy. Pracownik może zatem liczyć na ubezpieczenie emerytalne, rentowe, chorobowe i zdrowotne, ochronę wynagrodzenia, ochronę czasu pracy, trwałość stosunku pracy, uprawnienia urlopowe.

Umowa na czas nieokreślony powinna być zawarta w formie pisemnej i określać:

- strony stosunku pracy;
- datę zawarcia umowy;
- rodzaj umowy;
- rodzaj pracy;
- miejsce wykonywania pracy;
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy ze wskazaniem składników wynagrodzenia;
- wymiar czasu pracy;
- termin rozpoczęcia pracy.

W doktrynie i orzecznictwie wskazuje się jednak, że ustna umowa o pracę rodzi konsekwencje prawne w postaci ważnego stosunku pracy, możliwe jest ponadto zawarcie umowy w sposób dorozumiany. Umowa zawarta w taki sposób jest ważna, ale niedochowanie warunku pisemnej formy jest sankcjonowane na drodze karno – wykroczeniowej.

Podobnie jak przy umowie na czas określony przepisy Kodeksu pracy przewidują możliwość rozwiązania umowy zawartej na czas nieokreślony za wypowiedzeniem. Wówczas okres wypowiedzenia uzależniony jest w istocie od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi odpowiednio:

- 2 tygodnie, jeżeli okres zatrudnienia wynosił krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli okres zatrudnienia wynosił co najmniej 6 miesięcy;

- 3 miesiące, jeżeli okres zatrudnienia wynosił co najmniej 3 lata (jeśli do wypowiedzenia umowy dochodzi z powodu likwidacji lub upadłości pracodawcy, możliwe jest skrócenie tego okresu do 1 miesiąca).

Co za tym idzie długość okresu wypowiedzenia przy umowie zawartej na czas nieokreślony jest dokładnie taka sama jak przy umowie zawartej na czas określony.

Oczywiście wskazane powyżej okresy wypowiedzenia w określonych sytuacjach mogą ulec skróceniu lub wydłużeniu. Strony mogą bowiem ustalić wcześniejszy termin rozwiązania umowy. Nadmienić należy, że w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony to na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia. Przyczyna ta musi być konkretna, uzasadniona. W przeciwnym wypadku, pracownikowi przysługuje prawo odwołania się do sądu pracy.

Ponadto możliwe jest rozwiązanie takiej umowy na mocy:

- porozumienia stron (w takim przypadku strony mogą zawrzeć porozumienie o wcześniejszym lub późniejszym niż wynika to z przepisów o wypowiedzeniu rozwiązaniu stosunku pracy);
- rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (zarówno z inicjatywy pracownika jak i pracodawcy w przypadkach analogicznych jak wskazano to powyżej omawiając tożsame zagadnienie przy rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas określony).

Kobiety w ciąży zatrudnione na podstawie takiej umowy mogą liczyć na pełną ochronę (prawo do urlopu macierzyńskiego, rodzicielskiego, wychowawczego, czy zasiłku macierzyńskiego). Pracodawca nie jest uprawniony do rozwiązania umowy pracownicy w ciąży, a także przebywającej na urlopie macierzyńskim, rodzicielskim czy też wychowawczym.

ZALETY UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS NIEOKREŚLONY DLA PRACOWNIKA:

- Stabilność zatrudnienia.
- Możliwość zdobycia zdolności kredytowej.
- Opłacone przez pracodawcę składki na ubezpieczenia zdrowotne i społeczne.

- Uzyskanie wszystkich praw pracowniczych np. zasiłek chorobowy czy urlop, ochrona przedemerytalna, ochrona w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy pracownika.
- Długie okresy wypowiedzenia skutkujące brakiem możliwości natychmiastowego zwolnienia pracownika i pozostawienia go z dnia na dzień bez źródła dochodu.
- Obowiązek konsultacji wypowiedzenia z organizacją związkową, o ile taka zakładowa organizacja związkowa działa u pracodawcy.
- Obowiązek wskazania przez pracodawcę w treści wypowiedzenia przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony.
- Gwarantowana płaca minimalna przy zatrudnieniu na cały etat.

#### WADY UMOWY O PRACĘ ZAWARTEJ NA CZAS NIEOKREŚLONY DLA PRACOWNIKA:

- Brak elastyczności i mobilności w zmienianiu miejsca pracy.
- Czasami konieczne staje się podpisanie umowy o zakazie konkurencji przy zawarciu tego rodzaju umowy.

## 2. UMOWA ZLECENIE

Umowa zlecenie to obok umowy o dzieło umowa cywilnoprawna uregulowana w Kodeksie cywilnym, a nie w Kodeksie pracy. Obywatele Ukrainy mogą być zatrudniani w Polsce również na podstawie umowy zlecenia. Jest to powszechna forma współpracy zawierana pomiędzy cudzoziemcami, a przedsiębiorcami z Polski. Zasady zawierania takiej umowy są takie same jak w przypadku osób, które posiadają obywatelstwo polskie. Określone są one w art. 734 do 751 Kodeksu cywilnego (k.c.). Przedsiębiorca, który chce zawrzeć z obywatelem Ukrainy umowę zlecenie musi pamiętać, że również ta forma współpracy wiąże się z koniecznością odprowadzania składek ubezpieczeniowych. Wyjątek stanowią pracownicy, którzy nie ukończyli jeszcze 26. roku życia lub posiadają status studenta. Należy także nadmienić, że zleceniodawca zwolniony jest z odprowadzania składek społecznych za zleceniobiorcę, jeżeli ten posiada inne tytuły ubezpieczenia, których kwota jest równa lub wyższa niż minimalna krajowa. W takim wypadku obowiązkowa jest tylko składka zdrowotna. Umowa taka zawarta

jest między stronami zwanymi zleceniodawcą (odpowiednik pracodawcy) i zleceniobiorcą (odpowiednik pracownika). Zgodnie z literalnym brzmieniem kodeksowym umowa zlecenie zakłada, że zleceniobiorca zobowiązuje się do wykonywania powierzonej mu przez zleceniodawcę czynności prawnej, jednakże przepisy te stosuje się odpowiednio do umów o świadczenie usługi. Zleceniobiorca nie ma obowiązku doprowadzenia do konkretnego rezultatu (w przeciwieństwie do umowy o dzieło). Jest to zatem tak zwana umowa starannego działania. Charakterystyczną cechą takiej umowy jest powtarzalność powierzonych do zrealizowania czynności. Taka umowa w przeciwieństwie do umowy o pracę nie daje zleceniodawcy dużych możliwości podporządkowania sobie zleceniobiorcy, jak ma to miejsce przy stosunku pracy, gdzie pracownik jest w istocie podporządkowany szefowi czyli pracodawcy. Zleceniobiorca ma więc w istocie swobodę działania. Podmiot zlecający zadanie (zleceniodawca) uprawniony jest jednakże do udzielania poleceń i wskazówek, które mają na celu pomóc zleceniobiorcy zrealizować powierzone mu zadanie.

Co do zasady umowa zlecenie powinna być zawarta w formie pisemnej i podpisana przez wszystkie wymienione w niej strony tj. zleceniodawcę – podmiot, który zleca wykonanie określonego zadania oraz zleceniobiorcę czyli osobę, która realizuje czynność prawną lub konkretną usługę na rzecz podmiotu zlecającego zadanie. Zleceniobiorca posiada tylko i wyłącznie takie prawa, jakie wynikają z treści zawartej pomiędzy stronami umowy. Zleceniodawca jednakże zobowiązany jest zapewnić zleceniobiorcy odpowiednie warunki higieny pracy i bezpieczeństwa przy wykonywaniu powierzonego zlecenia.

Ponadto umowa zlecenie powinna zawierać następujące dane:

- datę zawarcia umowy oraz czas jej trwania;
- opis przedmiotu zlecenia;
- zapis zobowiązujący zleceniobiorcę do starannego działania;
- informację o sposobie rozliczenia i stawce, którą otrzyma zleceniobiorca za zlecenie;
- dodatkowo można umieścić informacje o wymaganych kwalifikacjach zleceniobiorcy, o przenoszeniu praw autorskich, o karach umownych za nienależyte lub niedbałe wykonanie zlecenia lub jego niewykonanie, o możliwości jej wypowiedzenia.

Przyjmuje się, że podmiot zlecający może w każdej chwili wypowiedzieć umowę, jednakże w takim przypadku zobowiązany jest on do poniesienia kosztów, które dotychczas poniósł zleceniobiorca na rzecz świadczenia usługi. Ponadto zobligowany jest do wypłaty części wynagrodzenia za już zrealizowaną część zlecenia. Wypowiedzenie umowy powinno być dokonane w takiej formie, aby druga strona mogła się z nią zapoznać. Zaleca się by takowe wypowiedzenia sporządzać w formie pisemnej. Jeśli umowa nie stanowi inaczej zleceniobiorca również może wypowiedzieć umowę.

Przy zawieraniu tego rodzaju umowy zleceniobiorca powinien uważać aby wykonywane przez niego obowiązki w istocie nie spełniały kryteriów stosunku pracy tj. stałe miejsce i godziny pracy, wykonywanie pracy w podporządkowaniu organizacyjnym i służbowym, bezwzględny wymóg osobistego świadczenia pracy. Gdy takie cechy występują w umowie, która tytułowana jest jako umowa zlecenie, pracodawca popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Taka sytuacja może stać się przedmiotem zainteresowania Państwowej Inspekcji Pracy i grozić mandatem dla osoby zatrudniającej. Ponadto pracodawca może zostać zobowiązany do zawarcia umowy o pracę za okres w którym osoba, która zawarła umowę cywilnoprawną faktycznie świadczyła pracę i wówczas pracodawca będzie zobowiązany do wypłaty wszystkich należności ze stosunku pracy.

#### ZALETY UMOWY ZLECENIA DLA ZLECENIOBIORCY:

- Elastyczna forma współpracy umożliwiająca wykonywanie zlecenia z reguły w dowolnym miejscu.
- Ta forma współpracy zapewnia z góry ustaloną, rosnącą z roku na rok stawkę godzinową.

#### WADY UMOWY ZLECENIA DLA ZLECENIOBIORCY:

- Mniej stabilna forma współpracy niż umowa o pracę.
- Brak ochrony, którą gwarantuje Kodeks pracy.
- Brak płatnego urlopu wypoczynkowego.
- Brak świadczenia chorobowego.



- Brak zapłaty za nadgodziny.
- Brak terminów wypowiedzenia umowy, możliwe jest wypowiedzenie umowy w trybie natychmiastowym jeżeli tak stanowi umowa zlecenie.
- Niewliczanie się okresu pracy na podstawie umowy zlecenia do stażu pracy.

### 3. WŁASNA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA

Obywatel Ukrainy, który przebywa legalnie na terytorium RP może ponadto założyć na terytorium Polski własną działalność gospodarczą na takich samych zasadach jak obywatel Polski. Może zatem sam być szefem i zatrudniać lub wchodzić w współpracę z innymi przedsiębiorcami. Może zatem założyć jednoosobową działalność gospodarczą, która podlega wpisowi do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG) oraz spółkę osobową lub kapitałową, która podlega wpisowi do Krajowego Rejestru Sądowego (KRS).

Najprostszą formą prowadzenia własnej działalności gospodarczej jest jednoosobowa działalność gospodarcza (działalność gospodarcza osoby fizycznej). Taka forma działalności nie wymaga kapitału na start. Można tą działalność zarejestrować online, a rejestracja jest bezpłatna. Przedsiębiorca jest podatnikiem podatku od osób fizycznych PIT i może wybrać najlepszą dla siebie formę opodatkowania. Przedsiębiorca nie musi być podatnikiem VAT, jeśli ma przychody poniżej określonego progu i sprzedaje wyłącznie towary i usługi zwolnione z VAT, w większości wypadków – dla przychodów, które nie przekraczają 2 mln euro – wystarczy uproszczona księgowość lub ewidencja, przedsiębiorca odpowiada całym swoim majątkiem za zobowiązania firmy, przedsiębiorca ma wyłączone prawo do reprezentacji swojej działalności.

Z kolei spółki są bardziej złożonymi formami działalności. Proces założenia spółki jest bardziej skomplikowany. Wspólnicy muszą podpisać umowę w określonej formie, celem założenia spółki. Rejestracja spółki kosztuje. Reprezentacja spraw spółki i odpowiedzialność majątkowa zależy od typu spółki. Najczęściej trzeba wnieść kapitał zakładowy na start.

Prawo polskie przewiduje także pewne ograniczenia w wyborze formy prawnej prowadzenia działalności gospodarczej. Niekiedy dana forma prowadzenia działalności zastrzeżona jest dla danych grup zawodowych.

Chcąc zarejestrować jednoosobową działalność gospodarczą w CEIDG można to zrobić tradycyjnie w dowolnym urzędzie gminy lub online na portalu [biznes.gov.pl](https://biznes.gov.pl) – wtedy potrzebny jest do tego profil zaufany. Wniosek złożony w formie elektronicznej winien być podpisany profilem zaufanym lub podpisem kwalifikowanym. Obywatel Ukrainy, który chce zarejestrować swoją działalność, a który przybył do Polski przed 24 lutego 2022 r. i ma tytuł pobytowy uprawniający do pobytu w Polsce podczas rejestracji w CEIDG zobowiązany jest przedstawić ten tytuł. Obywatel Ukrainy, który przybył na teren Polski dnia 24 lutego 2022 r. lub później, podczas rejestracji w CEIDG nie ma obowiązku załączenia dokumentów potwierdzających legalność pobytu. Z kolei małżonek obywatela Ukrainy, który nie posiada obywatelstwa ukraińskiego i przybył do Polski na skutek działań wojennych na terytorium Ukrainy chcąc zarejestrować firmę w Polsce musi przedstawić dokument podróżny, w którym widnieje data wjazdu do Polski oraz przedłożyć akt ślubu wraz z jego tłumaczeniem i dołączyć te dokumenty do wniosku o elektroniczny wpis. Chcąc zarejestrować firmę drogą elektroniczną jako obcokrajowiec do wniosku o wpis należy dołączyć skan strony paszportu ze zdjęciem, skan strony paszportu ze stemplem potwierdzającym datę wjazdu do Polski.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że firma zostanie wykreślona z CEIDG kiedy pobyt obcokrajowca w Polsce przestanie być legalny. Będzie to miało miejsce w następujących wypadkach:

- po upływie ważności przedłużonych tytułów pobytowych;
- po upływie 18 miesięcy licząc od 24 lutego 2022 r., czyli po 23 sierpnia 2023 r.,
- jeżeli w okresie 18 miesięcy licząc od dnia 24 lutego 2022 r. obcokrajowiec opuści terytorium Polski na dłużej niż 1 miesiąc.

Rejestracja spółek osobowych lub kapitałowych odbywa się w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS). Możliwe jest zarejestrowanie spółek osobowych czyli: jawnej, partnerskiej,

komandytowej, komandytowo – akcyjnej oraz spółek kapitałowych czyli: spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, prostej spółki akcyjnej i spółki akcyjnej.

Rejestracja odbywa się online:

- za pośrednictwem Portalu Rejestrów Sądowych (PRS) – system ten nie umożliwia zakładania spółek przez internet, natomiast na tym portalu można zarejestrować w KRS spółkę, której umowa lub statut zostały zawarte w tradycyjnej pisemnej formie;
- w systemie S24.

Chcąc dokonać rejestracji należy założyć konto w wybranym systemie, a kolejno potwierdzić je za pomocą profilu zaufanego lub podpisu kwalifikowanego.

Problematyka zakładania i prowadzenia spółek prawa handlowego jest skomplikowana i znacznie wykracza poza zakres niniejszego opracowania.

#### ZALETY PROWADZENIA WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ PRZEZ OBYWATELI UKRAINY:

- elastyczny czas pracy;
- praca na własny rachunek;
- poczucie niezależności;
- możliwość nieograniczonego zarobkowania;
- ulga podatkowa na początek prowadzenia działalności;
- możliwość zmniejszania odprowadzania podatku poprzez koszty prowadzonej działalności.

#### WADY PROWADZENIA WŁASNEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ PRZEZ OBYWATELI UKRAINY:

- ryzyko niepowodzenia przedsięwzięcia;
- konieczność poniesienia kosztów związanych z rozpoczęciem działalności na własny rachunek;

- odpowiedzialność finansowa i prawna;
- konieczność rywalizacji o klienta;
- brak przywilejów pracowniczych określonych w Kodeksie pracy (płatny urlop wypoczynkowy, płatne nadgodziny, urlop macierzyński, pakietów socjalnych);
- brak gwarancji uzyskania dochodów i nieregularne zyski;
- konieczność zadbania o formalności i terminowe odprowadzanie podatków.

W niniejszym rozdziale przedstawiono najpopularniejsze formy świadczenia pracy przez obywateli Ukrainy. Jak pokazują statystyki najwięcej Ukraińców w Polsce pracuje na podstawie umowy cywilnoprawnej – umowy zlecenie.

## V. POLSKI RYNEK PRACY

W niniejszym rozdziale wskazane zostaną cechy charakterystyczne polskiego rynku pracy. Jak wynika z wnikliwych obserwacji, w Polsce od kilku lat można zaobserwować wpływ zachodnich tendencji. Polscy przedsiębiorcy kładą duży nacisk na efektywność pracowników. Można zauważyć ponadto wzrost wartości promowanych w korporacjach. Jak pokazują tegoroczne badania znacznie więcej osób wchodzi w wiek emerytalny niż wchodzi na rynek pracy kończąc szkoły czy studia. Dużym problemem jest także emigracja młodych Polaków na zachód w poszukiwaniu pracy. Dużą rolę na rynku pracy odegrała ponadto pandemia, która uświadomiła wielu ludziom, że można pracować dużo bardziej elastycznie – chociażby zdalnie. Duże zmiany na rynku pracy spowodowała także agresja Rosji na Ukrainę. W krótkim czasie Polska stała się miejscem schronienia dla milionów cudzoziemców, którzy zaczęli świadczyć pracę na terytorium RP. Polska stanęła więc przed największym wyzwaniem w zakresie liczby przybywających uchodźców zdolnych do wykonywania pracy zawodowej. Z raportów wynika, że coraz więcej pracodawców będzie rekrutować cudzoziemców. Ułatwiają to przepisy dotyczące zatrudniania uchodźców z Ukrainy. Według danych zawartych w „Barometrze polskiego rynku pracy 2022” Personnel Service dotyczących zatrudniania pracowników z Ukrainy już co trzecia polska firma zatrudnia pracowników z Ukrainy. Z raportu wynika, że pracownicy z Ukrainy najczęściej znajdują w Polsce zatrudnienie na stanowiskach sprzedawca,

pracownik produkcji, kierowca. Jeśli chodzi o zarobki, które oferują uchodźcom z Ukrainy polscy przedsiębiorcy to należy wskazać, że około 40 % zatrudnionych w Polsce Ukraińców zarabia od 19,70 do 24,90 brutto za godzinę pracy. Co piąty Ukrainiec otrzymuje od 25 do 29,90 zł za godzinę. Pracodawcy doceniają nowelizację ustawy o zatrudnianiu cudzoziemców, a przede wszystkim aspekty związane z przyspieszeniu formalności administracyjnych. Ostatnio wielką rolę w kształtowaniu rynku pracy odegrała również inflacja. Wiele osób zmuszonych było szukać nowej, lepszej pracy. Jak wskazuje portal pracuj.pl to właśnie inflacja spowodowała, że aż 44 % Polaków rozmyślało o poszukiwaniu nowej pracy. Na rynku pracy w ostatnim czasie pojawił się też trend wskazujący na rosnące zapotrzebowanie przedsiębiorców na pracowników, którzy dysponują kompetencjami miękkimi takimi jak: dobra organizacja pracy, kreatywność, komunikatywność, umiejętność analitycznego myślenia. Obecnie dominuje rynek pracownika to oznacza, że to pracownik dyktuje warunki zatrudnienia pracodawcy. Wynika to z tego, że zapotrzebowanie na pracę przewyższa podaż pracowników. Co w prostej konstrukcji powoduje, że to właśnie pracownicy zyskują silniejszą pozycję w negocjacjach z pracodawcami. To z kolei powoduje trudności dla pracodawców związane z pozyskaniem pracowników, bo pracownicy mają wygórowane oczekiwania finansowe, a niewystarczające kompetencje.

Prognozuje się, że na kształt rynku pracy w 2023 r. wpływ będzie miało wiele różnorodnych czynników. Wśród nich zwraca się uwagę na sytuację energetyczną oraz ceny energii w okresie zimowym. Wskazać należy ponadto na zmieniające się postawy wśród pracowników i pracodawców. Jednym ze wskaźników mogących świadczyć o spowolnieniu gospodarczym jest liczba publikowanych ofert pracy. Z prognoz wynika, że łatwiej o pracę będzie w dużych miastach, a trudniej może być o nią w mniejszych miejscowościach.

#### JAK I GDZIE SZUKAĆ PRACY W POLSCE?

Odpowiadając na to pytanie należy wskazać, że cudzoziemcy mogą szukać ofert pracy poprzez:

- agencje zatrudnienia (np. HR Contract)
- agencje pośrednictwa pracy (np. Adecco)

- poprzez serwisy internetowe z ogłoszeniami o pracę (np. [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl), [www.oferty.praca.gov.pl](http://www.oferty.praca.gov.pl), [www.aplikuj.pl](http://www.aplikuj.pl))
- poprzez serwisy ogłoszeniowe ( np. [www.olx.pl](http://www.olx.pl), [www.gumtree.pl](http://www.gumtree.pl))
- poprzez regularne monitorowanie stron internetowych wybranych przez siebie pracodawców;
- poprzez media społecznościowe (LinkedIn, GoldenLine, grupy i fora na Facebooku);
- poprzez bezpośredni kontakt z firmami;
- poprzez polecenia;
- poprzez targi pracy;
- poprzez biura karier przy uczelniach;
- organizacje pozarządowe (np. [www.pracujacaukraina.pl](http://www.pracujacaukraina.pl)).

Szukając pracy należy jasno określić swoje priorytety, odpowiedzieć sobie na pytanie co się dla nas liczy. Czy będzie to stabilna forma zatrudnienia, czy wysokie zarobki, czy praca przez 8 h dziennie, czy dodatkowe benefity.

Z uwagi na to, że większość aspektów życia ostatnio przenosi się do internetu w niniejszym opracowaniu autorki zwrócić uwagę na kilka serwisów internetowych cieszących się dużym zainteresowaniem w procesie poszukiwania pracy.

#### OFERTY.PRACA.GOV.PL

To Centralna Baza Ofert Pracy. Instytucją odpowiedzialną za usługę jest Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej. W serwisie dostępne są oferty pracy, staże i praktyki. Dostępny jest ponadto kalendarz targów, giełd i szkoleń oraz wyszukiwarka pracowników. Dostępna jest także kompatybilna aplikacja mobilna ePraca. Serwis działa w pięciu wersjach językowych, w tym ukraińskiej. Funkcjonuje wyszukiwarka ofert pracy, gdzie można zaznaczać interesujące daną osobę kryteria propozycji pracy (rodzaj propozycji, stanowisko, miejsce pracy, rodzaj umowy, wymiar etatu, wynagrodzenie brutto, znajomość języków, datę dodania, zmianowość, propozycja dla, tryb pracy, dodane przez, sposób aplikowania). Możliwe jest także wyszukiwanie zaawansowane. Na stronie znajduje się ponadto odesłanie do EURES czyli

portalu, który umożliwia znalezienie pracy w Europie. Wyszukiwarka działa bardzo sprawnie, obok danego stanowiska pracy wyświetla się miejsce wykonywania pracy, rodzaj umowy, pracodawca, informacja od kiedy dostępna jest oferta pracy. Ponadto przy danej ofercie pracy jest oznaczenie, które w sposób jednoznaczny wskazuje czy oferta pracy skierowana jest do grupy docelowej, którą są np. osoby niepełnosprawne, osoby zarejestrowane w urzędzie pracy, czy jest to zagraniczna oferta pracy w UE/EOG lub Szwajcarii, czy zagraniczna oferta pracy w UE/EOG lub Szwajcarii w ramach sieci EURES. Na stronie bez problemu można znaleźć satysfakcjonującą ofertę pracy.

#### PRACUJ.PL

To polski serwis rekrutacyjny, który powstał w 2000 r. Oprócz ofert zatrudnienia użytkownicy na serwisie mogą znaleźć indywidualne raporty zarobków, analizy trendów na rynku pracy, porady dotyczące kariery oraz szablony dokumentów rekrutacyjnych. Od 2010 roku funkcjonuje ponadto aplikacja Pracuj.pl dla urządzeń z systemem iOS, a od 2011 roku dla urządzeń z systemu Android. Serwis i aplikacja działają intuicyjnie. Są bardzo proste w obsłudze. Dostępna jest także ukraińska wersja językowa, co może być kluczowe dla obywateli Ukrainy, którzy poszukują pracy na terytorium RP. Serwis i aplikacja umożliwiają skorzystanie z narzędzi takich jak kreator CV, kalkulator wynagrodzeń. Na portalu znajdują się przydatne informacje zarówno dla kandydatów aplikujących na dane stanowisko jak i dla firm, które szukają pracowników. Serwis w sposób kompleksowy, holistycznie reguluje wszystkie niezbędne informacje związane z poszukiwaniem pracy.

#### APLIKUJ.PL

To portal, który gromadzi aktualne i jak informują jego twórcy – sprawdzone oferty pracy. Można znaleźć na nim informacje zarówno dla kandydatów do pracy jak i dla pracodawców. Ponadto dostępne są porady dla pracowników i pracodawców, kreator CV, kalkulator wynagrodzeń i wzory dokumentów. Na portalu można znaleźć ponadto informacje dotyczące

procesów rekrutacyjnych, szukania pracy, urlopów i zwolnień, prawa i dokumentów. Dostępny jest także ranking polskich pracodawców. Możliwe jest korzystanie z aplikacji mobilnej.

## JAK WYGLĄDA PROCES REKRUTACJI DO PRACY W POLSCE?

Proces rekrutacji do pracy zazwyczaj trwa kilka tygodni i polega na zgromadzeniu odpowiedniej liczby kandydatów aplikujących na dane stanowisko, ich selekcji, a kolejno na zdecydowaniu która z tych osób najbardziej nadaje się do wykonywania konkretnej pracy. Jest to zatem proces kilkietapowy. Z reguły za rekrutowanie pracowników odpowiada przedsiębiorca, pracownicy działu HR lub Kadr czy kierownicy konkretnych działów. Na samym początku procesu rekrutacji należy odpowiedzieć na pytanie jakiego pracownika (na jakie stanowisko) i dysponującego jakimi kwalifikacjami firma potrzebuje. Mając już te informacje należy przygotować konkretną ofertę pracy ze wskazaniem opisu danej firmy, stanowiska, oczekiwań wobec kandydatów i korzyści jakie pracodawca może zaoferować nowemu pracownikowi. Kolejno należy opublikować ogłoszenie o pracę i czekać na napływ aplikacji kandydatów do pracy. Następnie osoby odpowiedzialne za proces rekrutacji starannie selekcjonują nadesłane aplikacje. W pierwszej kolejności sprawdzane są kompetencje kandydatów do piastowania danego stanowiska. Taka wstępna weryfikacja dokumentów aplikacyjnych odbywa się w tradycyjny sposób lub poprzez programy komputerowe, które sprawdzają aplikacje pod kątem występowania słów kluczowych, które pokrywają się z opublikowaną ofertą pracy. Kolejno wyłanianiani są kandydaci, z którymi firma się skontaktuje. Osoby odpowiedzialne za proces rekrutacji zazwyczaj kontaktują się z wybranymi kandydatami telefonicznie lub mailowo. Często na tym etapie kandydat otrzymuje zadanie do zrealizowania, a od jakości jego realizacji zależy czy zostanie zaproszony na rozmowę kwalifikacyjną. Z uwagi na pandemię coraz bardziej powszechne stały się rozmowy kwalifikacyjne przez telefon lub poprzez połączenie video. Nie odbiega się jednak od tradycyjnej formy takiej rozmowy czyli spotkania na żywo z aplikującym na dane stanowisko. Podczas takiego spotkania kandydat zazwyczaj prezentuje swoją sylwetkę, a potem odpowiada na pytania pracodawcy, sam też zadaje pytania rekrutującemu. W trakcie takiej rozmowy badane są doświadczenie, motywacja i predyspozycje do wykonywania danego



zawodu. Na tym etapie mogą być ponadto przeprowadzane testy kompetencji np. badające umiejętności językowe. Podczas rozmowy kandydat również może zadawać pytania. Rozmowa kwalifikacyjna ma na celu wybranie najlepszego kandydata z wszystkich aplikujących. Na koniec spotkania rekrutujący powinien poinformować kandydata kiedy proces rekrutacji zostanie zakończony. Kolejno wszyscy kandydaci powinni otrzymać informację zwrotną – zwycięzca procesu rekrutacji o pozytywnym rezultacie procesu rekrutacji. Inni kandydaci o negatywnym wyniku rekrutacji w miarę możliwości ze wskazaniem dlaczego na konkretne stanowisko została wybrana inna osoba. Po pomyślnym procesie rekrutacji pracodawca winien złożyć wybranemu kandydatowi ofertę pracy. Na tym etapie strony mogą negocjować warunki umowy. Rezultatem pomyślnego procesu rekrutacji powinno być podpisanie umowy z nowym pracownikiem. W większych firmach na proces rekrutacji składa się tak zwany onboarding czyli przedstawienie nowemu pracownikowi środowiska pracy, polityki firmy, wartości firmy, wprowadzenie pracownika w jego obowiązki, zadbanie o integrację z zespołem. Chodzi o to by pracownik poczuł się „zaopiekowany” i by umiał odnaleźć się w nowej pracy.

## JAK PROFESJONALNIE PRZYGOTOWAĆ CV?

Nie ulega wątpliwości, że kluczem do sukcesu w procesie rekrutacji jest CV. To właśnie ono powoduje, że rekruter da Ci szansę lub pozbawi Cię jej już w przedbiegach. Postaw na konkrety. Napisz CV tak by mieściło się na jednej stronie A4 i zawierało wszystkie kluczowe informacje, które są niezbędne podczas rekrutacji na dane stanowisko.

Pamiętaj, że dobrze napisane CV koniecznie musi zawierać następujące elementy:

- dane osobowe (imię, nazwisko, numer telefonu, adres e-mail, nazwa stanowiska na które aplikujesz), dane te umieść w nagłówku w widoczny sposób;
- podsumowanie zawodowe (krótco przedstaw swoją sylwetkę, napisz czym się zajmujesz, gdzie chcesz się rozwijać)

- dotychczasowe doświadczenie zawodowe (wymień swoich dotychczasowych pracodawców wskaż ich nazwy, zajmowane stanowiska, czas pracy, wykonywane obowiązki, osiągnięcia), zacznij od firmy w której pracowałeś ostatnio;
- umiejętności (wskaż te, które zainteresują pracodawcę nie pisz np. umiem grać w tenisa, podczas gdy aplikujesz na stanowisko kierowcy);
- odbytą edukację (skup się przede wszystkim na tych szkołach i uczelniach, które wskazują na posiadane przez Ciebie kompetencje do wykonywania konkretnej pracy nie pisz np. o ukończonym gimnazjum);
- dodatkowe certyfikaty, kursy (pokaż, że ciągle zwiększasz swoje kompetencje, nie pisz o wszystkich kursach i szkoleniach, które ukończyłeś, a jedynie o tych, które wiążą się z ofertą pracy o którą się starasz);
- opis zainteresowań (daj się poznać pracodawcy, wskaż na swoje hobby);
- zgoda na przetwarzanie swoich danych osobowych (to obowiązkowy element w CV).

Możesz, ale nie musisz do swojego CV dołączyć Twoje zdjęcie. Upewnij się jednak, że nie zadziała ono na Twoją niekorzyść. Dobrze by fotografia była profesjonalna i wykonana zgodnie z obowiązującymi standardami.

Zanim zaczniesz pisać swoje CV jeszcze raz przeczytaj opis stanowiska na jakie chcesz rekrutować. W ofercie pracy wskazane są wymagania jakie powinien spełniać kandydat. Umieść te wymagania w swoim CV, jeśli oczywiście posiadasz dane kompetencje.

Unikaj podawania w CV informacji o miejscu urodzenia, obywatelstwie czy stanie cywilnym. W procesie rekrutacji bardzo zwraca się uwagę na dyskryminację w pracy. By uniknąć zarzutów dyskryminacji kierowanych w stronę osób rekrutujących nie podaje się informacji, które mogłyby być odczytywane jako właśnie takie czynniki.

Pisz prostym, zrozumiałym językiem. Wybierz prostą i czytelną czcionkę. CV zapisz w odpowiednim formacie. Zaleca się PDF.

## JAK WŁAŚCIWIE PRZYGOTOWAĆ SIĘ DO ROZMOWY KWALIFIKACYJNEJ?

Po pierwsze sztuką podczas rozmowy kwalifikacyjnej jest opanowanie nerwów i emocji. Należy postarać się zniwelować stres. Z pewnością każdy zna na to co najmniej kilka skutecznych sposobów. Ubierz się schludnie i stosownie do rozmowy kwalifikacyjnej. Pamiętaj o tym, że jak nas widzą tak nas piszą. Nie spóźnij się, ale nie bądź też dużo za wcześnie! Nie zapomnij o uśmiechu, wejdź pewnie do miejsca gdzie odbędzie się rozmowa kwalifikacyjna. Podaj rękę silnie (ale nie za silnie) i pewnie. Podczas rozmowy utrzymuj kontakt wzrokowy z rekruterem. Na wszelki wypadek weź ze sobą swoje CV, a jeśli posiadasz również swoje portfolio (np. zdjęcia swoich realizacji konkretnych projektów). Jeśli wcześniej rekruter powierzył Ci wykonanie jakiegoś zadania nie zapomnij go wykonać i zabrać ze sobą na rozmowę jego rezultatów. Nie zapomnij o notatniku i długopisie. Najważniejsze informacje i ustalenia notuj. Nie rób tego na telefonie to niegrzeczne i nieprofesjonalne. Najlepiej na czas rozmowy kwalifikacyjnej wyłącz telefon. Jeśli chcesz zrobić dobre wrażenie stosowne będzie zabranie ze sobą referencji od poprzednich pracodawców. Przygotuj sobie co najmniej kilka pytań do rekrutera. Możesz zapytać np. o możliwości rozwoju i ścieżkę kariery w firmie lub o to w jaki sposób mierzone będą efekty Twojej pracy. Jeśli nie będziesz zadawać pytań rekruter może pomyśleć, że nie jesteś zainteresowany pracą o którą się ubiegasz. W dobrym tonie będzie ponadto jeśli przygotujesz listę swoich najważniejszych osiągnięć zawodowych. Mów o nich tak jakbyś był z nich dumny, a nie jakbyś się nimi chwalił. Przedstaw się jako profesjonalista, konkretny fachowiec, który zna się na tym co robi. Nade wszystko podczas rozmowy kwalifikacyjnej uwierz w swoje możliwości.

## VI. OBOWIĄZKI PRACODAWCY, KTÓRY ZATRUDNIA CUDZOZIEMCA

Jeśli zatrudniasz w swojej firmie cudzoziemca albo oddelegowałeś go do czasowego wykonywania pracy w Polsce? Dowiedz się, jakie są twoje podstawowe obowiązki, kiedy powierzasz wykonywanie pracy cudzoziemcowi.

Warunki pracy i wynagrodzenie

Niezależnie od tego, czy zatrudniasz cudzoziemca w Polsce czy też delegujesz go do świadczenia usług na terytorium Polski, jako podmiot powierzający wykonanie pracy musisz zapewnić warunki zatrudnienia, które są zgodne z polskimi przepisami.

## Umowa o pracę

Jeśli cudzoziemiec jest zatrudniony/delegowany do Polski i wykonuje pracę na podstawie umowy o pracę, to zasadą jest, że jego warunki zatrudnienia nie mogą być mniej korzystne niż te, które gwarantują polskie przepisy prawa pracy (Kodeks pracy oraz inne ustawy regulujące prawa i obowiązki pracowników).

Warunki zatrudnienia dotyczą w szczególności:

- norm i wymiaru czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych,
- bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ochrony pracownic w okresie ciąży i w okresie urlopu macierzyńskiego,
- zatrudniania młodocianych i wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko,
- zasady równego traktowania i zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu,
- wykonywania pracy zgodnie z przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Ważne! W przypadku delegowania:

- niezależnie od tego, jakie wynagrodzenie przysługuje cudzoziemcowi w twoim przedsiębiorstwie, w okresie oddelegowania do Polski musi otrzymywać miesięczne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanego przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego,
- nie musisz stosować warunków zatrudnienia dotyczących wymiaru urlopu wypoczynkowego, minimalnego wynagrodzenia za pracę, wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, jeżeli delegujesz pracownika do wykonywania usług na terytorium Polski oraz:
- delegowany pracownik zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami wykonuje, przewidziane w twojej umowie z firmą w Polsce, wstępne prace montażowe lub instalacyjne, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów,
- prace te są wykonywane przez okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy przez pracownika delegowanego na danym stanowisku.

Ulgowe przepisy jednak nie obowiązują, jeżeli delegowani pracownicy wykonują prace związane z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego, w szczególności: wykopy, roboty ziemne, montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych, wyposażanie i instalowanie, renowację, demontowanie, rozbiórkę, konserwację, prace malarskie i porządkowe. W tych przypadkach musisz im zagwarantować wszystkie wymienione wcześniej warunki pracy.

## Umowa cywilnoprawna

Jeżeli cudzoziemiec jest zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej: umowy-zlecenia, umowy agencyjnej albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z Kodeksem

cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, to jesteś zobowiązany zapewnić cudzoziemcowi:

- minimalne wynagrodzenie (obowiązuje [minimalna stawka godzinowa](#))
- bezpieczne i higieniczne warunki pracy.

Cudzoziemca, który wykonuje pracę na podstawie umowy o dzieło, nie obowiązuje stawka minimalna.

W przypadku delegowania, niezależnie od tego, jakie wynagrodzenie przysługuje cudzoziemcowi w twoim przedsiębiorstwie, w okresie oddelegowania do Polski musi on otrzymywać miesięczne wynagrodzenie w wysokości co najmniej 70% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanego przez prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Ważne! Niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia (umowa o pracę czy umowa cywilnoprawna) musisz zapewnić cudzoziemcowi takie same warunki pracy i płacy oraz rodzaj umowy, jakie zostały określone w wydanym dla cudzoziemca zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy.

#### Obowiązki związane z zatrudnieniem

##### Dokument legalizujący zatrudnienie

Jeśli uzyskałeś dla cudzoziemca zezwolenie na pracę lub złożyłeś oświadczenie o powierzeniu mu wykonywania pracy, to pamiętaj, aby jeden egzemplarz tego dokumentu przekazać cudzoziemcowi.

##### Umowa z cudzoziemcem

Zezwolenie na pracę wydane cudzoziemcowi lub złożone oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi nie jest dokumentem poświadczającym zatrudnienie w twoim przedsiębiorstwie (nie jest umową o pracę lub umową cywilnoprawną), a wskazuje jedynie, że cudzoziemiec ma prawo legalnie wykonywać pracę na warunkach w nim wskazanych w twoim przedsiębiorstwie.

Musisz zawrzeć z cudzoziemcem umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną (np. umowę-zlecenie) na piśmie, która uwzględnia warunki zadeklarowane w oświadczeniu lub zezwoleniu. Jeśli w oświadczeniu lub zezwoleniu jako podstawa prawna zatrudnienia została wskazana umowa o pracę, to pamiętaj, że nie możesz zawrzeć z cudzoziemcem umowy cywilnoprawnej bez zmiany tego zezwolenia lub rejestracji nowego oświadczenia. Jeśli natomiast po wydaniu zezwolenia lub oświadczenia zdecydujesz się zatrudniać cudzoziemca na podstawie umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej, to możesz to zrobić bez konieczności wnioskowania o wydanie nowego zezwolenia/złożenia nowego oświadczenia.

W przypadku pracy sezonowej (wykonywanej na podstawie zezwolenia na pracę sezonową) możesz zawrzeć z cudzoziemcem umowę o pracę lub umowę o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników zamiast umowy cywilnoprawnej, jak również możesz zawrzeć z cudzoziemcem inną umowę niż wskazana w zezwoleniu na pracę sezonową umowa o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników (np. umowę cywilnoprawną), bez konieczności wnioskowania o wydanie nowego zezwolenia na pracę sezonową.

Pamiętaj! Umowa zawarta z cudzoziemcem musi być przetłumaczona na język najbardziej dla niego zrozumiały. Brak umowy w formie pisemnej jest jedną z przesłanek do uznania pracy cudzoziemca za nielegalną.

#### Dokument legalizujący pobyt

Przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca musisz:

- zażądać od cudzoziemca okazania ważnego dokumentu uprawniającego go do pobytu w Polsce oraz
- sprawdzić, czy cudzoziemiec posiada tytuł pobytowy, który uprawnia go do podejmowania pracy na terytorium Polski – niektóre dokumenty pobytowe stanowią potwierdzenie legalnego pobytu cudzoziemca w Polsce, jednak na ich podstawie cudzoziemiec nie może wykonywać w Polsce pracy (np. wiza turystyczna czy wydana w związku z korzystaniem z ochrony czasowej) – a także
- sporządzić i przechowywać kopię tego dokumentu pobytowego przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca.

#### Obowiązki związane z delegowaniem

Jeśli delegujesz cudzoziemca do czasowego wykonywania pracy w Polsce (bez względu na kraj, z którego cudzoziemiec jest oddelegowany), przed rozpoczęciem wykonywania przez niego pracy musisz:

- wyznaczyć osobę upoważnioną do reprezentowania twojego przedsiębiorstwa w Polsce przed:
  - Państwową Inspekcją Pracy (PIP), w tym do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień
  - wojewodą oraz innymi organami uprawnionymi do kontroli legalności zatrudnienia i pobytu cudzoziemca w Polsce
- złożyć oświadczenie o delegowaniu pracownika do PIP najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi.

Pamiętaj, że zmiana jakiegokolwiek informacji zawartej w oświadczeniu o delegowaniu wymaga pisemnego zawiadomienia PIP nie później niż w terminie 7 dni roboczych od dnia zaistnienia zmiany.

W okresie delegowania pracownika masz obowiązek przechowywać na terytorium Polski w formie elektronicznej lub papierowej:

- kopię umowy o pracę pracownika delegowanego na terytorium Polski lub inny równoważny dokument poświadczający warunki zatrudnienia w ramach stosunku pracy,
- dokumentację (lub jej kopię) dotyczącą czasu pracy pracownika delegowanego na terytorium RP w zakresie rozpoczęcia i zakończenia pracy oraz liczby przepracowanych godzin w danym dniu,
- dokumenty określające wysokość wynagrodzenia pracownika delegowanego na terytorium Polski wraz z wysokością dokonanych odliczeń zgodnie z ustawodawstwem państwa członkowskiego oraz dowody wypłaty takiej osobie wynagrodzenia lub ich kopię.

Jeśli PIP zażąda od ciebie tych dokumentów, masz obowiązek dostarczyć je (wraz z tłumaczeniem na język polski) nie później niż:

- w terminie 5 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku o udostępnienie, jeśli odbywa się to w trakcie oddelegowania pracownika na terenie Polski,
- w terminie 15 dni roboczych od dnia otrzymania wniosku, jeśli PIP zwróci się do ciebie o dokumenty w okresie 2 lat po zakończeniu wykonywania pracy przez pracownika delegowanego.

#### Obowiązki informacyjne

##### Zezwolenie na pracę

Jeśli cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie zezwolenia na pracę, pamiętaj, aby w terminie 7 dni pisemnie powiadomić wojewodę, który wydał zezwolenie na pracę, o tym że:

- cudzoziemiec rozpoczął pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę,
- zmieniła się siedziba lub miejsce zamieszkania, nazwa lub forma prawna podmiotu powierzającego cudzoziemcowi wykonywanie pracy,
- nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę
- zmieniła się osoba reprezentująca pracodawcę,
- cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 3 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę,
- cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 3 miesiące,
- cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

##### Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy

Jeśli złożyłeś oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi i zostało ono wpisane do ewidencji oświadczeń, musisz pisemnie powiadomić właściwy powiatowy urząd pracy o:

- podjęciu pracy przez cudzoziemca najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy
- niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

##### Zezwolenie na pracę sezonową

Jeżeli powierzasz wykonywanie pracy cudzoziemcowi jako agencja pracy tymczasowej (APT), musisz w terminie 7 dni pisemnie powiadomić starostę, który wydał zezwolenie na pracę sezonową o:

- zmianie siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi (APT),
- przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
- zawarciu umowy o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej lub umowy o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników zamiast innej umowy cywilnoprawnej.

## Jak zatrudnić obywatela Ukrainy

Ze względu na wojnę trwającą na Ukrainie zostały wprowadzone szczególne przepisy, które ułatwiają obywatelom tego kraju legalny pobyt i pracę w Polsce. Przedstawiamy w niniejszym rozdziale eBooka, na czym polega ogólny dostęp do rynku pracy dla obywateli Ukrainy.

### Kto może legalnie pracować w Polsce

W Polsce może pracować obywatel Ukrainy, który:

- przebywa legalnie w Polsce i ma ważny tytuł pobytowy albo
- przybył legalnie na terytorium Polski w okresie od 24 lutego 2022 roku z terenu Ukrainy i deklaruje zamiar pozostania w Polsce.

Obywatela Ukrainy można zatrudnić na podstawie umowy o pracę lub umowyzlecenia.

Zgodnie z [Ustawą z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa](https://dziennikustaw.gov.pl/D2022000058301.pdf) przez określenie obywatel Ukrainy rozumie się także małżonka obywatela Ukrainy, który nie ma obywatelstwa ukraińskiego, o ile przybył na terytorium Polski z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa.

Pamiętaj! Małżonek obywatela Ukrainy, który nie ma obywatelstwa ukraińskiego, o ile przybył do Polski z Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa, przebywa legalnie w Polsce i w związku z tym przysługuje mu prawo do legalnego zatrudnienia na podstawie zgłoszenia złożonego przez pracodawcę.

Tytuł pobytowy to dokument, która uprawnia do pobytu na terytorium Polski lub innego kraju Unii Europejskiej. Może to być, między innymi:

- zezwolenie na pobyt stały
- zezwolenie na pobyt czasowy
- paszport w przypadku wjazdu i pobytu na terytorium Polski w ruchu bezwizowym
- zaświadczenie o korzystaniu z ochrony czasowej wydane przez Urząd do Spraw Cudzoziemców.

Obywatele Ukrainy, którzy przybyli na terytorium Polski z terytorium Ukrainy w okresie od 24 lutego 2022 roku, korzystają z ochrony czasowej.

Ich pobyt jest legalny przez 18 miesięcy – licząc od 24 lutego 2022 roku (niezależnie od daty rzeczywistego przekroczenia granicy) – czyli do 23 sierpnia 2023 roku.

Termin, do którego od 24 lutego 2022 roku obywatelom Ukrainy przysługuje prawo wjazdu do Polski na szczególnych zasadach, zostanie określony w odrębnych przepisach.

Ważne! Obywatel Ukrainy, który przybył na terytorium Polski z terytorium Ukrainy w okresie od 24 lutego 2022 roku, utraci prawo legalnego pobytu, jeżeli wyjedzie z Polski na dłużej niż 1 miesiąc. To ograniczenie nie ma jednak zastosowania do osób skierowanych do wykonywania pracy lub usług poza granicami Polski przez podmioty prowadzące działalność na terytorium Polski.

### Jak potwierdzić legalność wjazdu do Polski



Osoby z Ukrainy, które przybyły do Polski w okresie od 24 lutego 2022 roku i chcą legalnie przebywać w Polsce, powinny mieć stempel w paszporcie lub innym dokumencie podróży, umieszczony przez polską Straż Graniczną. Stempel potwierdza legalne przekroczenie granicy wraz ze wskazaniem daty.

Jeżeli jesteś:

- obywatelem Ukrainy, który przybył do Polski z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa
- obywatelem Ukrainy posiadającym Kartę Polaka, który przybył na terytorium Polski w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium Ukrainy

i twój wjazd nie został zarejestrowany przez komendanta placówki Straży Granicznej podczas kontroli granicznej, złóż wniosek o nadanie numeru PESEL nie później niż 90 dni od dnia wjazdu do Polski.

Na tej podstawie twój pobyt w Polsce zostanie zarejestrowany i będzie legalny.

Jak uzyskać PESEL

Obywatel Ukrainy, który legalnie wjechał do Polski w okresie od 24 lutego 2022 roku z terytorium Ukrainy, otrzyma PESEL po złożeniu wniosku w dowolnym urzędzie gminy na terytorium Polski.

Wniosek może wypełnić wnioskodawca albo pracownik urzędu na podstawie danych podanych przez wnioskodawcę. Wniosek trzeba:

- własnoręcznie podpisać
- złożyć na piśmie w urzędzie gminy
- złożyć osobiście.

Wniosek o nadanie numeru PESEL zawiera między innymi:

- imię (imiona) i nazwisko oraz nazwisko rodowe
- obywatelstwo
- numery PESEL rodziców, o ile zostały nadane i są znane
- datę, miejsce i kraj urodzenia
- płeć
- datę wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej
- datę złożenia wniosku
- adnotację o tym, czy odciski palców zostały pobrane.

Wypełnij wniosek:

- w języku polsko-ukraińskim lub
- w języku polsko-rosyjskim.

Ważne! Jeżeli chcesz, żeby został dla ciebie założony profil zaufany, podaj we wniosku o nadanie numeru PESEL:

- adres poczty elektronicznej



- na podstawie dokumentu pobytowego, o którym mowa w artykule 1 ust. 2 lit. a Rozporządzenia Rady (WE) nr 1030/2002 wydanego przez inne państwo obszaru Schengen, albo innego dokumentu pobytowego wydanego przez organ tego państwa, uprawniającego do podróży po terytorium innych państw obszaru Schengen
- w ramach ruchu bezwizowego

przypada w okresie od 24 lutego 2022 roku, a pobyt ten rozpoczął się przed tym dniem, jego pobyt uznaje się za legalny przez okres 18 miesięcy.

Dokument pobytowy, o którym mowa w artykule 1 ust. 2 lit. a Rozporządzenia Rady (WE) nr 1030/2002 oznacza upoważnienie wydane przez władze danego państwa członkowskiego Unii Europejskiej zezwalające obywatelowi państwa trzeciego na legalny pobyt na danym terytorium, z wyjątkiem:

- wiz
- zezwoleń wydanych do czasu rozpatrzenia wniosku o dokument pobytowy lub wniosku o azyl
- upoważnień na okres pobytu nieprzekraczający 6 miesięcy, wydanych przez państwa członkowskie niestosujące przepisów art. 21 Konwencji wykonawczej do Układu z Schengen z dnia 14 czerwca 1985 roku.

Jeżeli ostatni dzień okresu ważności:

- kart pobytu
- polskich dokumentów tożsamości obywatela Ukrainy
- dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany”

– wydanych obywatelom Ukrainy – przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 roku, ulega on przedłużeniu o 18 miesięcy, do 23 sierpnia 2023 roku.

Jak legalnie zatrudnić obywatela Ukrainy

Możesz legalnie zatrudnić obywatela Ukrainy lub małżonka obywatela Ukrainy, o ile jego pobyt na terytorium jest legalny.

Wystarczy, że w ciągu 14 dni od daty podjęcia pracy poinformujesz powiatowy urząd pracy – właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy. Można zrobić to wygodnie przez internet, na portalu [praca.gov.pl](http://praca.gov.pl): należy wypełnić formularz Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy (PSZ-PPWPU)

Ta procedura dotyczy zarówno obywateli Ukrainy, którzy wjechali do Polski 24 lutego 2022 roku lub później, jak i osób, które przebywają legalnie w Polsce na innej podstawie (na przykład zezwolenia na pobyt czasowy).

Ważne! Jeżeli obywatel Ukrainy wjechał do Polski ze względu na działania wojenne w okresie od dnia 24 lutego 2022 roku i jego pobyt w Polsce został uznany za legalny przez 18 miesięcy licząc od dnia 24 lutego 2022 roku, to jego pracę można zalegalizować wyłącznie na podstawie powiadomienia o podjęciu pracy przez obywatela Ukrainy. Nie można zatrudnić takiej osoby w inny sposób, na przykład oświadczenia pracodawcy o powierzeniu pracy.

Pamiętaj! Pracownik z Ukrainy zatrudniony na podstawie zgłoszenia do powiatowego urzędu pracy może swobodnie zmienić pracodawcę. W okresie 18 miesięcy (licząc od 24 lutego 2022 roku) może pracować na podstawie ogólnego dostępu do rynku pracy dla obywateli Ukrainy.

Jeżeli Pracodawca zatrudniał obywatela Ukrainy, ale nie powiadomił o podjęciu przez niego pracy lub zrobił to po terminie, a jednocześnie dopełnił wszystkich innych formalności związanych z powierzeniem pracy (czyli pracownik został zgłoszony do ZUS lub KRUS), to do 14 lipca 2022 roku wciąż możesz zalegalizować jego pracę.

Co trzeba podać w zgłoszeniu do urzędu pracy

W zgłoszeniu podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy do powiatowego urzędu pracy musisz podać:

- informacje dotyczące podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi
- dane osobowe cudzoziemca
- informacje dotyczące wykonywanej pracy.

Informacje dotyczące podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi:

- nazwa albo imię (imiona) i nazwisko
- adres siedziby albo miejsca zamieszkania
- numer telefonu lub adres poczty elektronicznej o charakterze służbowym
- numery identyfikacyjne NIP i REGON (w przypadku podmiotu prowadzącego działalność gospodarczą) albo numer PESEL (w przypadku osoby fizycznej)
- numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia – w przypadku podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi, prowadzącego agencję zatrudnienia świadczącą usługi pracy tymczasowej
- symbol PKD i opis wykonywanej działalności związanej z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę.

Dane osobowe cudzoziemca:

- imię (imiona) i nazwisko
- data urodzenia
- płeć
- obywatelstwo
- rodzaj, numer i seria dokumentu podróży lub innego dokumentu stwierdzającego lub pozwalającego ustalić tożsamość i państwo, w którym wydano ten dokument
- numer PESEL – o ile został nadany.

Informacje dotyczące wykonywanej pracy:

- rodzaj umowy pomiędzy podmiotem powierzającym wykonywanie pracy a obywatelem Ukrainy
- stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy
- miejsce wykonywanej pracy
- miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia
- wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu

- liczbę wszystkich osób wykonujących pracę na podstawie umowy o pracę i na podstawie umów cywilnoprawnych według stanu na dzień 23 lutego 2022 roku oraz na dzień złożenia powiadomienia.

Ważne: Jeśli już wcześniej zatrudniałeś lub zatrudniasz obywatela Ukrainy, to nie musisz w żaden sposób potwierdzać legalności jego pracy. Jeśli ten pracownik będzie chciał zmienić pracodawcę, nie potrzebuje ani zezwolenia na pracę ani oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Jakie obowiązki ma pracodawca

Pamiętaj, że dotyczą cię wszystkie obowiązki związane z zatrudnieniem, czyli:

- wynagrodzenie wypłacane cudzoziemcowi nie może być niższe niż płaca minimalna lub minimalna stawka godzinowa
- musisz zawrzeć z obywatelem Ukrainy umowę pisemną, która uwzględnia warunki zawarte w powiadomieniu złożonym do urzędu pracy
- zanim podpiszesz umowę z cudzoziemcem, przedstaw mu tłumaczenie umowy na język dla niego zrozumiały
- zgłoś pracownika do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego w ciągu 7 dni od dnia podjęcia przez niego pracy

W 2022 roku minimalne wynagrodzenie za pracę na etacie wynosi 3010 zł brutto.

Od 1 stycznia 2022 roku minimalna stawka godzinowa wynosi 19,70 zł brutto.

Na podstawie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych ZUS twój pracownik ma prawo do:

- świadczeń w razie choroby bądź wypadku przy pracy
- świadczeń z tytułu macierzyństwa
- bezpłatnego korzystania ze służby zdrowia (nie dotyczy umów o dzieło).

Jak szukać kandydatów do pracy

Jeśli chcesz zatrudnić obywatela Ukrainy do pracy w Polsce, a nie masz żadnego kandydata albo nie znasz takich osób, możesz zgłosić swoją ofertę pracy do powiatowego urzędu pracy.

Pamiętaj, aby w komentarzach/uwagach w formularzu zgłoszeniowym zaznaczyć: „oferta dla obywatela Ukrainy”.

Wtedy urząd pracy skieruje twoją ofertę w pierwszej kolejności do tej grupy osób poszukujących pracy.

Gdzie obywatel Ukrainy zapłaci podatki

Nieograniczony obowiązek podatkowy

Obywatele Ukrainy, jeżeli mają miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, podlegają obowiązkowi podatkowemu od całości swoich dochodów (przychodów) bez względu na miejsce położenia źródeł przychodów,

Jest to tak zwany nieograniczony obowiązek podatkowy.

Za osobę mającą miejsce zamieszkania na terytorium Polski uważa się osobę fizyczną, która:

- posiada na terytorium Polski centrum interesów osobistych lub gospodarczych (ośrodek interesów życiowych) lub

- przebywa na terytorium Polski dłużej niż 183 dni w roku podatkowym.

Warunek dotyczący posiadania centrum interesów osobistych lub gospodarczych(ośrodku interesów życiowych) na terytorium Polski, przez:

- obywateli Ukrainy, którzy przybyli na terytorium Polski z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa
- obywateli Ukrainy posiadający Kartę Polaka, którzy wraz z najbliższą rodziną z powodu tych działań wojennych przybyli na terytorium Polski
- małżonkowie obywateli Ukrainy nieposiadający obywatelstwa ukraińskiego, o ile przybyli na terytorium Polski z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa,
- zostanie uznany za spełniony na podstawie pisemnego oświadczenia.

Jeżeli obywatel Ukrainy złoży pracodawcy lub innemu płatnikowi oświadczenie o przeniesieniu na terytorium Polski centrum interesów osobistych lub gospodarczych(ośrodku interesów życiowych), to od pierwszego dnia przybycia do Polski zostanie uznany za polskiego rezydenta podatkowego, a jego przychody z tytułu umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło albo z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej, będą podlegać opodatkowaniu w Polsce.

Po zakończeniu roku podatkowego obywatele Ukrainy, którzy mają rezydencję podatkową w Polsce, składają zeznanie podatkowe do urzędu skarbowego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania.

Rozliczenia podatkowe dokonuje z zastosowaniem właściwej metody unikania podwójnego opodatkowania.

#### Ograniczony obowiązek podatkowy

Obywatele Ukrainy, jeżeli nie mają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej miejsca zamieszkania, podlegają obowiązkowi podatkowemu tylko od dochodów (przychodów) osiągniętych na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Jest to tak zwany ograniczony obowiązek podatkowy.

Za dochody (przychody) osiągnięte na terytorium Polski przez podatników, którzy mają ograniczony obowiązek podatkowy, uważa się w szczególności dochody (przychody) z:

- pracy wykonywanej na terytorium Polski na podstawie stosunku służbowego, stosunku pracy, pracy nakładczej oraz spółdzielczego stosunku pracy, bez względu na miejsce wypłaty wynagrodzenia
- działalności wykonywanej osobiście na terytorium Polski, bez względu na miejsce wypłaty wynagrodzenia
- działalności gospodarczej prowadzonej na terytorium Polski, w tym poprzez położony na terytorium Polski zagraniczny zakład.

## VII. POLSKA MEDYCYNA PRACY

Medycyna pracy powstała po to, aby:

- chronić zdrowie pracujących przed niekorzystnymi warunkami związanymi ze środowiskiem pracy i sposobem jej wykonywania,
- sprawować profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracującymi.

Zadania służby medycyny pracy

Systematyczna kontrola zdrowia zatrudnionych pozwala na ocenę stanu ich zdrowia, a także wykrycie szkodliwych czynników, które wynikają z warunków pracy. W ramach kontroli lekarz informuje badane osoby, jak dbać o zdrowie i zapobiegać niekorzystnym zmianom zdrowotnym.

Służba medycyny pracy zabiega również o to, aby pracodawcy poprawiali warunki pracy, ograniczając w ten sposób ryzyko zawodowe.

Wstępne badania lekarskie

Kto musi wykonać wstępne badania lekarskie:

- osoby przyjmowane do pracy,
- pracownicy (również młodociani) przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Kto nie musi wykonywać wstępnych badań lekarskich:

1. Osoby przyjmowane do pracy u tego samego pracodawcy:

- na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, oraz
- na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

2. Osoby przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy (nie dotyczy osób przyjmowanych do prac szczególnie niebezpiecznych),

- osoby te muszą przedstawić aktualne orzeczenie lekarskie, które stwierdza brak przeciwwskazań do pracy w warunkach opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, oraz
- nowy pracodawca musi potwierdzić, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy.

3. Osoby przyjmowane do pracy, które pozostając jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

Badania okresowe

Kogo dotyczą badania okresowe

Okresowym badaniom lekarskim podlega każdy pracownik niezależnie od tego, jaką pracę wykonuje i w jakich warunkach.

Kiedy wykonywane są badania okresowe

Badania okresowe są wykonywane w trakcie trwania stosunku pracy.

Komu przysługują badania okresowe po zakończeniu pracy

Osobom, które pracowały w kontakcie z:

- substancjami i czynnikami rakotwórczymi,
- pyłami zwłókniającymi.

Osoby te muszą zgłosić odpowiedni wniosek do pracodawcy.

### Badania kontrolne

Kontrolne badania przeprowadza się, gdy pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim dłużej niż 30 dni. Mają one sprawdzić, czy pracownik może wykonywać pracę na dotychczasowym stanowisku.

Jeśli pracownik nie wykona badań kontrolnych, pracodawca może rozwiązać stosunek pracy ze skutkiem natychmiastowym.

Zadania służby medycyny pracy wykonują:

- lekarze;
- pielęgniarki;
- psychologowie;
- inne osoby o kwalifikacjach niezbędnych do wykonywania zadań tej służby.

Osoby te wykonują swoje obowiązki niezależnie od pracodawców, pracowników oraz innych podmiotów, na których zlecenie realizują zadania służby medycyny pracy.

Służba medycyny pracy obejmuje:

- pracowników;
- osoby, które są w stosunku służbowym;
- osoby, które wykonują pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą;
- osoby, które w trakcie praktycznej nauki zawodu są narażone na działanie czynników szkodliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia:
- kandydaci do szkół ponadpodstawowych lub wyższych i na kwalifikacyjne kursy zawodowe,
- uczniowie tych szkół, studenci oraz słuchacze kwalifikacyjnych kursów zawodowych,
- uczestników studiów doktoranckich, którzy w trakcie studiów są narażeni na działanie czynników szkodliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych dla zdrowia;
- osoby pracujące w czasie odbywania kary pozbawienia wolności w zakładach karnych, przebywające w aresztach śledczych lub wykonujące pracę w ramach kary ograniczenia wolności.

Kto obejmuje pracujących profilaktyczną opieką zdrowotną

Obowiązek objęcia profilaktyczną opieką zdrowotną spoczywa na:

- pracodawcach;
- szkole, szkole wyższej lub organizatorze kwalifikacyjnych kursów zawodowych;
- jednostce uprawnionej do prowadzenia studiów doktoranckich;
- podmiocie zatrudniającym – w odniesieniu do osób pracujących podczas odbywania kary pozbawienia wolności w zakładach karnych, aresztach śledczych lub wykonujących pracę w ramach kary ograniczenia wolności.

### Badania profilaktyczne

Pracownika na badania profilaktyczne kieruje pracodawca. Pracodawca pokrywa również koszty badań.

Skierowanie powinno zawierać:

- rodzaj badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane,
- stanowisko pracy,
- informacje o czynnikach szkodliwych dla zdrowia lub warunkach uciążliwych na danym stanowisku,



- aktualne wyniki badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na danych stanowiskach.

Czas przeprowadzenia badania

Badania prowadzone są w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas nieobecności pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Koszty dojazdu na badania

Jeśli pracownik musi wykonać badania w innej miejscowości, koszty przejazdu pokrywa pracodawca – według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Jak często wykonywać badania

Zakres i częstotliwość badań profilaktycznych określają wskazówki metodyczne zawarte w rozporządzeniu.

Orzeczenie lekarskie po badaniu

Badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim:

- brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy albo
  - istnienie przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy;
- w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie.

## VIII. ZAKOŃCZENIE

Mamy nadzieję, że przygotowany przez nas praktyczny poradnik pozwoli obywatelom Ukrainy szybko i sprawnie przystosować się do reguł rządzących na polskim rynku pracy. Staraliśmy się w sposób prosty i przystępny przybliżyć wydawać by się mogło skomplikowaną tematykę, zwłaszcza gdy jest się na terytorium obcego kraju. Liczymy, że lektura niniejszego eBooka przyniesie wymierne rezultaty i spowoduje, że obywatele Ukrainy szybko poczują się w Polsce jak w domu. Pamiętajcie „Tutaj jesteście bezpieczni”.

### Bibliografia:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U.2022.1510);
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U.2022.1360);

- Ustawa z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców (Dz.U.2021.162);
- Ustawa z dnia 15 września 2000 r. Kodeks spółek handlowych (Dz.U.2022.1467);
- Ustawa z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 1184, z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, z późn. zm.);
- Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.
- [www.biznes.gov.pl](http://www.biznes.gov.pl)
- [www.oferty.praca.gov.pl](http://www.oferty.praca.gov.pl)
- [www.pracuj.pl](http://www.pracuj.pl)
- [www.aplikuj.pl](http://www.aplikuj.pl)
- [www.personnel-service.pl](http://www.personnel-service.pl)
- [www.gov.pl/web/zdrowie/medycyna-pracy](http://www.gov.pl/web/zdrowie/medycyna-pracy)