



# Życie i praca w Polsce



Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii  
Departament Rynku Pracy

**MINISTERSTWO ROZWOJU, PRACY I TECHNOLOGII**  
Departament Rynku Pracy

# ŻYCIE I PRACA W POLSCE

Warszawa, 2020

Broszura adresowana do obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu, którzy zamierzają rozpocząć karierę zawodową i zamieszkać w Polsce.

Opracowanie:

Departament Rynku Pracy

Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii

wie współpracy z właściwymi merytorycznie resortami

© Copyright by Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

.  
. .  
. .  
. .  
. .

Wydawca:

Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

ul. Plac Trzech Krzyży 3/5

00-507 Warszawa

Łamanie:

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny MRPiPS

ul. Uspiskowa 2, 02-386 Warszawa

Zam. 347/2020.

Egzemplarz bezpłatny

<b>1. Wstęp</b>	1
<b>2. Informacje ogólne o Polsce</b>	7
2.1. Polska w „pigułce”	7
2.2. Podział administracyjny	9
2.3. System polityczny, administracyjny i prawny	10
<b>3. Życie i pobyt w Polsce</b>	13
3.1. Rejestracja i pozwolenie na pobyt	13
3.2. Jak znaleźć mieszkanie	17
3.3. Koszty utrzymania	22
3.4. Transport	24
3.5. Samochód i prawo jazdy	26
3.6. Opieka nad dziećmi do lat 3	33
3.7. System edukacji	35
3.8. Jak znaleźć szkołę	53
3.9. Opieka zdrowotna	57
3.10. Życie prywatne	62
3.11. Życie kulturalne i społeczne	66
3.12. O czym warto pamiętać przed wyjazdem i po przybyciu do Polski	70
<b>4. Praca w Polsce</b>	73
4.1. Swobodny przepływ pracowników w UE/EFTA	73
4.2. Jak znaleźć pracę	75
4.3. Jak ubiegać się o pracę	77
4.4. Uznawanie kwalifikacji zawodowych	78
4.5. Świadczenie usług transgranicznych	80
4.6. Rodzaje zatrudnienia	82
4.7. Umowa o pracę	83
4.8. Staże, praktyki zawodowe i przygotowanie zawodowe	85
4.9. Delegowanie pracowników	100
4.10. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy	106
4.11. Specjalne kategorie pracowników	113
4.12. Czas pracy	116
4.13. Urlopy	118
4.14. Reprezentacja pracowników	122
4.15. Spory pracownicze – strajki	124
4.16. Zakończenie zatrudnienia	126
4.17. Bezrobocie i wsparcie zatrudnienia udzielane przez urzędy pracy	129
4.18. Prowadzenie działalności gospodarczej	137

<b>5. Dochody, wynagrodzenia i podatki</b> .....	143
5.1. Dochody i wynagrodzenia .....	143
5.2. Podatki .....	146
5.3. Ulgi i zwolnienia podatkowe dla osób fizycznych .....	154
5.4. Przepływ kapitału i płatności .....	159
<b>6. Zabezpieczenie społeczne w Polsce</b> .....	161
6.1. System ubezpieczeń społecznych w Polsce .....	161
6.2. Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego .....	163
6.3. Ubezpieczenia chorobowe .....	167
6.4. Świadczenia dla rodzin z dziećmi .....	172
6.5. Emerytury i świadczenia z tytułu podeszłego wieku .....	177
6.6. Renty .....	182
6.7. Świadczenia z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej .....	185
6.8. Zasiłek dla bezrobotnych – transferowanie .....	187
<b>7. COVID-19 – wpływ epidemii na życie i pracę w Polsce w 2020 r.</b> ....	193
7.1. Informacje ogólne dotyczące epidemii .....	193
7.2. Zasady wjazdu na terytorium Polski w czasie epidemii .....	193
7.3. Tarcza antykryzysowa – wsparcie dla przedsiębiorców i pracowników (ochrona miejsc pracy i gospodarki) .....	194

## 1. Wstęp

---

Życie i praca w państwach członkowskich Unii Europejskiej („UE”) lub Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu („EFTA”), w skład którego wchodzi Islandia, Liechtenstein, Norwegia i Szwajcaria, wiąże się z wieloma aspektami. Przed podjęciem decyzji o przeprowadzce do jednego z tych państw warto więc zapoznać się z warunkami życia i pracy występującymi w tym państwie.

Informowanie o warunkach życia i pracy w Polsce jest jedną z usług sieci EURES (Europejskiej Sieci Służb Zatrudnienia) świadczonych na rzecz cudzoziemców – obywateli państw członkowskich UE lub EFTA.

Sieć EURES jest powołaną w 1993 r. unijną siecią współpracy publicznych służb zatrudnienia oraz innych uprawnionych organizacji na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym i europejskim, której celem jest wspieranie mobilności pracowników na europejskim rynku pracy.

Departament Rynku Pracy w Ministerstwie Rozwoju, Pracy i Technologii w ramach koordynacji sieci EURES Polsce wydał broszurę **Życie i praca w Polsce**, mając na celu wsparcie obywateli państw członkowskich UE lub EFTA planujących osiedlić się i podjąć pracę w Polsce.

Broszura zawiera informacje na temat życia i pobytu w Polsce, podejmowania pracy i prowadzenia działalności gospodarczej, dochodów, wynagrodzeń, podatków, ubezpieczeń społecznych oraz innych zagadnień przydatnych obywatelom państw członkowskich UE lub EFTA.

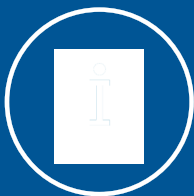
Informacje przedstawiają stan prawny obowiązujący na dzień **6 października 2020 r.** i dotyczą obywateli Austrii, Belgii, Bułgarii, Chorwacji, Cypru, Czech, Danii, Estonii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii, Islandii, Liechtensteinu, Litwy, Luksemburga, Łotwy, Malty, Niemiec, Norwegii, Portugalii, Rumunii, Słowacji, Słowenii, Szwajcarii, Szwecji, Węgier, Wielkiej Brytanii i Włoch.

Elektroniczna wersja broszury jest dostępna na stronie internetowej <https://eures.praca.gov.pl/>

Mam nadzieję, że informacje zawarte w broszurze będą pomocne obywatelom państw członkowskich UE lub EFTA w świadomym podejmowaniu decyzji o podjęciu pracy i zamieszkaniu w Polsce.

*Minister  
Rozwoju, Pracy i Technologii*





## 2. INFORMACJE OGÓLNE O POLSCE

### 2.1. Polska w pigułce

Nazwa państwa	Rzeczpospolita Polska (RP)		
Godło		Flaga	
Język urzędowy	Polski		
Stolica	Warszawa		
Miasta wojewódzkie	Białystok, Gdańsk, Katowice, Kielce, Kraków, Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Toruń, Warszawa, Wrocław, Zielona Góra		
Ustrój polityczny	Demokracja parlamentarna. Władzę ustawodawczą sprawuje dwuizbowy parlament (Sejm – 460 posłów, Senat – 100 senatorów), władzę wykonawczą – Rada Ministrów i Prezydent, a władzę sądowniczą – niezależne sądy		
Podział administracyjny	Trójstopniowa struktura samorządu terytorialnego składająca się z: samorządu gminnego, samorządu powiatowego (w tym miast na prawach powiatu) i samorządu województwa. Polska dzieli się na 2 478 gmin, 314 powiatów, 66 miast na prawach powiatu i 16 województw (Dolnośląskie, Kujawsko-Pomorskie, Lubelskie, Lubuskie, Łódzkie, Małopolskie, Mazowieckie, Opolskie, Podkarpackie, Podlaskie, Pomorskie, Śląskie, Świętokrzyskie, Warmińsko-Mazurskie, Wielkopolskie, Zachodniopomorskie)		
Położenie geograficzne	Położona w Europie Środkowej nad Morzem Bałtyckim. Graniczy na wschodzie – z Rosją, Litwą, Białorusią, Ukrainą, na południu – ze Słowacją i Czechami, a na zachodzie – z Niemcami		



Powierzchnia	312 696 tys. km <sup>2</sup>
Liczba ludności	W przybliżeniu 38,5 mln
Klimat	Klimat umiarkowany. Średnia temperatura w lecie waha się pomiędzy 16,5°C a 20°C, w zimie – między -6°C a 0°C. Najcieplejszy miesiąc – czerwiec. Najzimniejszy miesiąc – styczeń
Wyznania religijne	Katolicy – 87,58%, prawosławni – 0,41% i inne wyznania
Skład etniczny	Państwo prawie jednolite narodowościowo. Polacy stanowią ok. 97% ludności. Najliczniejsze mniejszości narodowe: Niemcy, Ukraińcy i Białorusini
Centralny bank	Narodowy Bank Polski z siedzibą w Warszawie przy ul. Świętokrzyskiej 11/21
Waluta	Średni kurs euro (EUR) za trzeci kwartał 2020 r. według Narodowego Banku Polskiego to 4,4426 złotych (PLN) <sup>1</sup> ; Wartość 1 PLN to ok. 0,23 EUR
Telefony alarmowe	112 – centrum powiadamiania ratunkowego (ogólny numer alarmowy), 997 – policja, 998 – straż pożarna, 999 – pogotowie ratunkowe, 984 – ratownictwo wodne, 985 – ratownictwo morskie i górskie, 987 – centrum zarządzania kryzysowego, 996 – centrum antyterrorystyczne, 986 – straż miejska (nie we wszystkich miastach) – (połączenia są bezpłatne)
Dni świąteczne	1 stycznia – Nowy Rok, 6 stycznia – Święto Trzech Króli, Wielkanoc (święto ruchome), 1 maja – Święto Pracy, 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja, Zesłanie Ducha Świętego (święto ruchome przypadające w niedzielę), Boże Ciało (święto ruchome), 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Marii Panny, 1 listopada – Wszystkich Świętych, 11 listopada – Święto Niepodległości, 25 i 26 grudnia – Święta Bożego Narodzenia
Linki	<a href="http://poland.pl/">http://poland.pl/</a> <a href="https://polskatravel/pl">https://polskatravel/pl</a> <a href="https://www.careersinpoland.com/">https://www.careersinpoland.com/</a> <a href="http://www.paih.gov.pl/pl">http://www.paih.gov.pl/pl</a>

<sup>1</sup> Przeliczenia kwót z PLN na EUR podane w broszurze zostały dokonane według średniego kursu EUR za trzeci kwartał 2020 r. według Narodowego Banku Polskiego.

## 2.2. Podział administracyjny



### 2.3. System polityczny, administracyjny i prawny

---

Polska jest państwem o ustroju republikańskim i demokracją parlamentarną z systemem parlamentarno-gabinetowym. Zasady funkcjonowania państwa określa Konstytucja, która jest najwyższym aktem prawnym. W Polsce istnieje system prawa ustawowego, którego podstawową formą prawodawstwa jest ustawa.

System polityczny w Polsce opiera się na trójpodziale władzy pomiędzy władzę ustawodawczą, wykonawczą i sądowniczą. Władzę ustawodawczą sprawuje dwuizbowy parlament (Sejm – izba niższa – liczący 460 posłów, Senat – izba wyższa – liczący 100 senatorów) powoływany w powszechnych wyborach na 4-letnią kadencję. Sejm uchwała prawo i sprawuje kontrolę nad organami państwowymi, w tym Radą Ministrów. Sejmowi jest podporządkowana, jako najwyższy organ kontrolny w państwie, Najwyższa Izba Kontroli. Głównym zadaniem Senatu jest współtworzenie z Sejmem polskiego prawa. Ordynacja wyborcza przewiduje system wyborów proporcjonalnych do Sejmu i system wyborów większościowych do Senatu. Ordynacja wyborcza do Sejmu w Polsce zakłada próg wyborczy 5% – dla partii, lub 8% – dla koalicji wyborczych.

W Sejmie i Senacie obecnej kadencji, wybranym na lata 2019–2023, funkcjonuje: Klub Parlamentarny Prawo i Sprawiedliwość, Klub Parlamentarny Koalicja Obywatelska (Platforma Obywatelska, Nowoczesna, Inicjatywa Polska, Zieloni), Koalicyjny Klub Parlamentarny Lewicy (Razem, Sojusz Lewicy Demokratycznej, Wiosna Roberta Biedronia), Klub Parlamentarny Koalicja Polska – Polskie Stronictwo Ludowe – Kukiz'15, Koło Poselskie Konfederacja, 1 poseł niezrzeszony.

Władza wykonawcza spoczywa w rękach Rady Ministrów i Prezydenta. Politykę wewnętrzną i zagraniczną państwa prowadzi Rząd, tj. Rada Ministrów, której pracami kieruje Prezes Rady Ministrów (Premier). Rada Ministrów koordynuje i kontroluje prace administracji rządowej. Prezes Rady Ministrów sprawuje nadzór nad samorządem terytorialnym i jest zwierzchnikiem służbowym pracowników administracji rządowej. Premiera i – na jego wniosek – ministrów, powołuje Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej.

Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej jest najwyższym rangą przedstawicielem Rzeczypospolitej Polskiej, jest wybierany na 5-letnią kadencję w wyborach powszechnych, czuwa nad przestrzeganiem Konstytucji i jest najwyższym zwierzchnikiem Polskich Sił Zbrojnych.

Władzę sądowniczą sprawują niezależne sądy i trybunały, na czele z Sądem Najwyższym i niezależnymi Trybunałem Stanu i Trybunałem Konstytucyjnym. Sąd Najwyższy sprawuje nadzór nad działalnością sądów powszechnych i woj-

skowych oraz jest najwyższą instancją odwoławczą od orzeczeń sądów niższych instancji. Kontrolę działalności administracji publicznej sprawują Naczelny Sąd Administracyjny oraz inne sądy administracyjne. Trybunał Konstytucyjny orzeka w sprawach zgodności z Konstytucją ustaw i umów międzynarodowych, celów oraz działalności partii politycznych oraz rozstrzyga spory kompetencyjne pomiędzy centralnymi konstytucyjnymi organami państwa. Trybunał Stanu rozstrzyga w sprawach odpowiedzialności konstytucyjnej najwyższych urzędników państwowych, takich jak Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Prezesa Rady Ministrów oraz członków Rady Ministrów.

Gwarancje praw obywatelskich zawarte są w aktach prawnych, spośród których największe znaczenie ma Konstytucja. Konstytucja zapewnia także obywatelom należącym do mniejszości narodowych i etnicznych wolność zachowania i rozwoju własnego języka, zachowania obyczajów i tradycji oraz rozwoju własnej kultury.

Od 1999 r. obowiązuje trójstopniowy podział terytorialny Polski na: gminy (2478), powiaty (314), miasta na prawach powiatu (66) i województwa (16). Gminy i powiaty są ogniwami samorządu terytorialnego, przy czym gmina jest najmniejszą jednostką podziału administracyjnego Polski, natomiast województwa są jednostkami rządowo-samorządowymi. Przedstawicielem Rządu w województwie jest Wojewoda. Najważniejszym przedstawicielem samorządu województwa jest natomiast Marszałek. Ciałami samorządu lokalnego, które sprawują władzę i nadzór są rady. Do ich głównych zadań należy stanowienie lokalnego prawodawstwa, uchwalanie budżetu oraz nakładanie lokalnych podatków i opłat. Wybory do rad gmin, rad powiatów i sejmików województw są powszechne, równe, bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym.

Publiczne służby zatrudnienia w Polsce składają się z organów zatrudnienia (ministra właściwego do spraw pracy, wojewodów, marszałków województw i starostów powiatów) oraz z powiatowych urzędów pracy (340 urzędów) i wojewódzkich urzędów pracy (16 urzędów oraz ich filie), urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędów wojewódzkich. Ogólna polityka rynku pracy ustalana jest na szczeblu krajowym, ale urzędy pracy zarówno powiatowe, jak i wojewódzkie mają możliwości uzupełniania jej, tak by zaspokajać lokalne potrzeby rynku pracy.

## Więcej informacji

<https://www.sejm.gov.pl> Sejm Rzeczypospolitej Polskiej

<https://www.senat.gov.pl> Senat Rzeczypospolitej Polskiej

<https://www.prezydent.pl> Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej

<https://www.premier.gov.pl> Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

<https://www.gov.pl/web/mswia> Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

<https://www.gov.pl/web/sprawiedliwosc> Ministerstwo Sprawiedliwości

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

<http://www.psz.praca.gov.pl> Portal Publicznych Służb Zatrudnienia



## 3. ŻYCIE I POBYT W POLSCE

### 3.1. Rejestracja i pozwolenie na pobyt

---

#### Wjazd na terytorium Polski

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA może wjechać na terytorium Polski na podstawie ważnego dokumentu podróży lub innego dokumentu potwierdzającego jego tożsamość i obywatelstwo. Członek rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA, który nie posiada obywatelstwa państwa członkowskiego UE lub EFTA, może wjechać na terytorium Polski na podstawie ważnego dokumentu podróży oraz wize, o ile jest wymagana. Wniosek o wydanie wize składa się do konsula RP lub komendanta placówki Straży Granicznej.

Za członka rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA uważa się:

- małżonka;
- bezpośredniego „zstępnego” (potomka w linii prostej: dziecko) tego obywatela lub jego małżonka, w wieku do 21 lat lub pozostającego na utrzymaniu tego obywatela lub jego małżonka;
- bezpośredniego „wstępnego” (przodka w linii prostej: ojca, matkę) tego obywatela lub jego małżonka, pozostającego na utrzymaniu tego obywatela lub jego małżonka.

Obywatelowi państwa członkowskiego UE lub EFTA bądź członkowi rodziny niebędącemu obywatelem UE można odmówić wjazdu, jeśli:

- jego wjazd następuje w okresie obowiązywania wpisu do wykazu cudzoziemców, których pobyt na terytorium Polski jest niepożądany;
- jego pobyt może stanowić zagrożenie dla obronności lub bezpieczeństwa państwa albo ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego lub zdrowia publicznego;
- nie posiada dokumentu uprawniającego do wjazdu, chyba, że udowodni w inny, niebudzący wątpliwości sposób, że jest uprawniony do korzystania ze swobody przepływu osób.

## Zameldowanie

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA oraz członek jego rodziny, niebędący obywatelem tych państw, zobowiązani są **zameldować się w miejscu pobytu stałego lub czasowego trwającego powyżej 3 miesięcy** najpóźniej w 30 dniu, licząc od dnia przybycia do tego miejsca. Zameldowanie w lokalu służy wyłącznie celom ewidencyjnym i ma na celu potwierdzenie faktu pobytu osoby w miejscu, w którym się zameldowała. Zameldowania na pobyt stały oraz czasowy trwający powyżej 3 miesięcy dokonuje się w formie pisemnej na formularzu w **organie gminy** właściwym ze względu na miejsce położenia nieruchomości, w której osoba zamieszkuje, przedstawiając do wglądu ważny dokument podróży lub inny dokument potwierdzający jego tożsamość i obywatelstwo, a członek rodziny obywatela UE oprócz ważnego dokumentu podróży przedstawia także ważną kartę pobytu członka rodziny, a gdy brak jest takiej możliwości – przedstawia inny dokument potwierdzający, że jest on członkiem rodziny obywatela UE. Przy zameldowaniu, na formularzu zgłoszenia należy przedstawić potwierdzenie pobytu w lokalu dokonane przez właściciela lub inny podmiot dysponujący tytułem prawnym do lokalu oraz do wglądu dokument potwierdzający tytuł prawny do lokalu, np. umowę cywilno-prawną lub odpis z księgi wieczystej. Zameldowania można dokonać osobiście lub przez pełnomocnika. Ponadto cudzoziemiec posiadający profil zaufany (eGo) może dokonać zameldowania w formie dokumentu elektronicznego za pośrednictwem Elektronicznej Platformy Usług Administracji Publicznej (ePUAP). Czynność zameldowania jest wolna od opłat. Przy zameldowaniu nadany zostanie również numer PESEL.

## Pobyt w Polsce do 3 miesięcy – brak konieczności rejestracji pobytu

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA i członek jego rodziny niebędący obywatelem tych państw **może przebywać na terytorium Polski do 3 miesięcy, bez konieczności zarejestrowania pobytu**. Przebywając na terytorium Polski obywatel ten jest obowiązany posiadać ważny dokument podróży lub inny ważny dokument potwierdzający jego tożsamość i obywatelstwo. Członek rodziny, niebędący obywatelem państwa członkowskiego UE lub EFTA, obowiązany jest posiadać ważny dokument podróży oraz wizę, jeśli jest wymagana.

## Pobyt w Polsce powyżej 3 miesięcy – konieczność rejestracji pobytu

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA **może przebywać w Polsce przez okres dłuższy niż 3 miesiące**, jeżeli:

- jest pracownikiem lub osobą pracującą na własny rachunek na terytorium Polski;
- posiada wystarczające środki finansowe do utrzymania siebie i członków rodziny w Polsce, tak, aby nie stanowić obciążenia dla pomocy społecznej oraz jest objęty powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym albo jest osobą uprawnioną do świadczeń opieki zdrowotnej na podstawie przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, albo też posiada prywatne ubezpieczenie zdrowotne, pokrywające wszelkie wydatki, które mogą powstać podczas pobytu w Polsce;
- studiuje lub odbywa szkolenie zawodowe i jest objęty powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym albo jest osobą uprawnioną do świadczeń opieki zdrowotnej na podstawie przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, albo też posiada prywatne ubezpieczenie zdrowotne, pokrywające wszelkie wydatki, które mogą powstać podczas pobytu w Polsce oraz posiada wystarczające środki finansowe do utrzymania siebie i członków rodziny w Polsce, tak aby nie stanowić obciążenia dla pomocy społecznej;
- jest małżonkiem (małżonką) obywatela polskiego;
- poszukuje pracy, jednak jego pobyt bez konieczności rejestracji pobytu może wynosić nie dłużej niż 6 miesięcy, chyba że po upływie tego okresu wykaże, że aktywnie kontynuuje poszukiwanie pracy i ma rzeczywiste szanse na zatrudnienie.

Jeżeli pobyt na terytorium Polski jest dłuższy niż **3 miesiące** to:

- obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA jest zobowiązany **zarejestrować swój pobyt**;
- członek rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA niebędący obywatelem tych państw jest zobowiązany uzyskać **Kartę pobytu członka rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA**, którą wydaje się, co do zasady na okres 5 lat (lub na okres krótszy, zgodnie z okresem zamierzonego pobytu obywatela UE, do którego członek rodziny dołącza lub z którym przebywa na terytorium Polski).

W celu zarejestrowania pobytu obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA w Polsce lub uzyskania Karty pobytu członka rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA, należy **złożyć stosowny wniosek** wraz z wymaganymi dokumentami do wojewody właściwego ze względu na miejsce pobytu obywatela UE w Polsce.

Za zarejestrowanie pobytu oraz wydanie Karty pobytu członka rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA **nie pobiera się opłat**.



## Prawo stałego pobytu w Polsce – wnioskowanie o dokumenty potwierdzające

Po upływie 5 lat nieprzerwanego pobytu na terytorium Polski obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA **nabywa prawo stałego pobytu**. Członek rodziny niebędący obywatelem tych państw nabywa prawo stałego pobytu po upływie 5 lat nieprzerwanego pobytu na terytorium Polski wraz z obywatelem państwa członkowskiego UE lub EFTA. Pobyt uważa się za nieprzerwany, gdy zainteresowany nie opuścił Polski na dłużej niż 6 miesięcy w roku (łącznie). Pobyt poza granicami Polski może być jednak dłuższy z powodu: odbycia obowiązkowej służby wojskowej albo ważnej sytuacji osobistej, w szczególności z powodu: ciąży, porodu, choroby, studiów, szkolenia zawodowego, oddelegowania, pod warunkiem, że okres ten jest nie dłuższy niż 12 kolejnych miesięcy.

W celu uzyskania dokumentu **potwierdzającego prawo stałego pobytu** w Polsce lub uzyskania **Karty stałego pobytu członka rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA** należy **złożyć stosowny wniosek** wraz z wymaganymi dokumentami do wojewody właściwego ze względu na miejsce pobytu obywatela UE w Polsce. Wydanie przez wojewodę tych dokumentów jest **bezpłatne**.

## Odmowa zarejestrowania pobytu obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA lub wydania Karty pobytu członka rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA

Wojewoda wydaje decyzję **odmowną** zarejestrowania pobytu obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA lub wydania Karty pobytu członka rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA gdy:

- nie zostały spełnione warunki pobytu określone w przepisach lub
- pobyt zainteresowanego stanowi zagrożenie dla obronności lub bezpieczeństwa państwa albo ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego lub
- związek małżeński z obywatelem państwa członkowskiego UE lub EFTA został zawarty dla pozor.

Wojewoda jest organem właściwym także w sprawach: unieważnienia zarejestrowania pobytu, wymiany lub wydania nowego zaświadczenia o zarejestrowaniu pobytu, wydania, wymiany lub unieważnienia Karty pobytu członka rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA oraz w sprawach wydania, wymiany lub unieważnienia dokumentu potwierdzającego prawo stałego pobytu lub Karty stałego pobytu członka rodziny obywatela państwa członkowskiego UE

lub EFTA. Od decyzji wojewody przysługuje odwołanie do Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców w Warszawie, za pośrednictwem właściwego wojewody. Pisemne odwołania należy składać w terminie 14 dni od daty otrzymania decyzji.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/gov/uslugi-dla-obywatela/#meldunek-i-wybory>  
Meldunek i wybory

<https://www.udsc.gov.pl> Urząd do Spraw Cudzoziemców

## 3.2. Jak znaleźć mieszkanie

### Dostęp do mieszkań

Obywatele państw członkowskich UE lub EFTA **mogą zarówno wynajmować mieszkania, jak i uzyskać prawo własności lokalu mieszkalnego** na zasadach dotyczących obywateli polskich – przepisy polskie nie dyskryminują tych obywateli w dostępie do mieszkań i instrumentów wspierających ich najem lub zakup.

Od 2016 r. wdrażany jest pakiet „**Mieszkanie Plus**”, w ramach którego możliwy jest m. in. wynajem mieszkania z opcją dojścia do własności (część mieszkań w pakiecie „Mieszkanie Plus” powstaje w ramach przedsięwzięć społecznego budownictwa czynszowego, dla których przewidziano odrębne zasady przydziału mieszkań niż podane poniżej, tj. dla lokali budowanych na zasadach rynkowych ze środków PFR Nieruchomości S.A.). Mieszkania powstają przy współpracy spółki PFR Nieruchomości S.A. (PFRN)<sup>2</sup> oraz samorządów, pomiotów prywatnych, a także spółek Skarbu państwa. Do programu zgłosić może się każda gmina, będąca w posiadaniu terenów przeznaczonych na budownictwo mieszkaniowe.

Finansowanie inwestycji odbywa się bez angażowania środków budżetu państwa, z wykorzystaniem funduszy inwestycyjnych zarządzanych przez PFRN. Ubiegać się o lokal będzie mógł każdy posiadający tzw. zdolność czynszową, przy czym w przypadku liczby chętnych przewyższającej liczbę dostępnych mieszkań będą obowiązywały ustalone przez samorzady kryteria pierwszeństwa

<sup>2</sup> PFRN jest spółką zależną Polskiego Funduszu Rozwoju, która prowadzi również najem mieszkań w ramach inicjatywy „Fundusz Mieszkań na Wynajem” w Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Piasecznie, Poznaniu, Warszawie i Wrocławiu.

określające preferencje m.in. dla gospodarstw domowych nieposiadających tytułu własności/współwłasności albo spółdzielczego własnościowego prawa do lokalu, osób rozliczających podatek dochodowy na terenie gminy, osób wychowujących dzieci, osób starszych czy osób niepełnosprawnych.

Zamieszkujący na terenie danej gminy i spełniający określone kryteria (w tym kryterium dochodowe) mogą ubiegać się o najem mieszkania gminnego. Mieszkania te cechują się niskim czynszem, ale najczęściej mają również niższy standard. Dążeniem państwa jest by gminy dysponowały jak największym zasobem mieszkaniowym. Dlatego też realizowany jest program wsparcia budownictwa socjalnego i komunalnego, w ramach którego gminy mogą ubiegać się o bezwrotne finansowe wsparcie z budżetu państwa na tworzenie lokali mieszkalnych, które stanowić będą mieszkaniowy zasób gminy. Lokale te dedykowane są dla osób o niższych dochodach, najbardziej potrzebujących. W celu uzyskania szczegółów dotyczących trybu składania wniosków o najem oraz zasad kwalifikacji należy zgłosić się do siedziby danej gminy.

Mieszkania o czynszu poniżej rynkowego budują również **towarzystwa budownictwa społecznego**, działające w ok. 200 miastach. Segment mieszkań społecznych czynszowych zaspokaja potrzeby mieszkaniowe osób średnio zarabiających. Ubiegający się o najem takiego mieszkania musi spełnić określone kryterium dochodowe (uzależnione od lokalizacji mieszkania i wielkości gospodarstwa domowego) oraz nie może posiadać innego mieszkania. Najczęściej musi wpłacić również wkład, stanowiący 30% wartości mieszkania. Wkład jest zwracany po zakończeniu najmu. W celu tworzenia takich lokali mieszkalnych towarzystwa budownictwa społecznego, spółki gminne oraz spółdzielnie mieszkaniowe mogą ubiegać się o preferencyjne finansowanie zwrotne z dopłatą z budżetu państwa.

Według stanu na 1 lipca 2020 r. w ramach realizacji segmentu rynkowego oraz społecznego pakietu „Mieszkanie+” oddano do użytkowania ok. 10,2 tys. mieszkań, a kolejne ok. 14,8 tys. lokali mieszkalnych jest w budowie.

Od 1 stycznia 2019 r. najemcy nowych mieszkań i mieszkań poddanych działaniom rewitalizacyjnym (powstałych w ramach współpracy inwestorów z gminami) będą mogli ubiegać się o dopłaty do czynszu. Dopłaty otrzymają osoby spełniające określone warunki m.in. dochodowe, majątkowe, związane z użytkowaniem mieszkania. Wysokość dopłaty będzie zależeć od liczby osób w gospodarstwie domowym i będzie zróżnicowana regionalnie (będzie zależeć od kosztu budowy w danej lokalizacji). Za nabór najemców odpowiadać będzie gmina. Na podstawie kryteriów ustalonych przez gminę (np. wysokość dochodów, liczba dzieci, niepełnosprawność, migracja za pracą) powstanie lista najemców, z którymi inwestor będzie zawierać umowy najmu, pod warunkiem, że wskazani przez

gminę najemcy będą posiadać zdolność czynszową (zdolność do regularnego opłacania czynszu). Dopłaty będą mogły być udzielane, jeżeli średni miesięczny dochód gospodarstw jednoosobowych nie przekroczy 100% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (w 2020 r. jest to ok. 4918 PLN – 1131,14 EUR) i jest zwiększany o 40 punktów procentowych (ok. 1967 PLN – 452,41EUR) za każdą kolejną osobę w gospodarstwie. Dopłata przysługująca danemu najemcy będzie stosowana przez okres 15 lat w stałej wysokości na wniosek najemcy złożony w urzędzie gminy. Do końca czerwca 2020 r. w ramach programu dopłat do czynszów gminy zawarły umowy dotyczące realizacji 33 inwestycji, w których dopłatami objętych zostanie 1056 mieszkań.

Programy mieszkaniowe prowadzone przez polski rząd kierowane są do osób o zróżnicowanych dochodach. Programy te nie są kierowane bezpośrednio do obywateli – tzn. rząd nie prowadzi naboru na mieszkania, lecz wspierają finansowo inwestorów.

W celu sprawdzenia dostępności społecznych mieszkań czynszowych należy skontaktować się z towarzystwami budownictwa społecznego lub spółkami gminnymi zajmującymi się w gminie sprawami mieszkalnictwa. Natomiast w przypadku budowy mieszkań na wynajem z możliwością docelowego zakupu w ramach działań PFRN – informacje o prowadzonych inwestycjach należy sprawdzić na stronie internetowej spółki lub dedykowanej programowi „Mieszkanie+”. Po więcej informacji o ofercie oraz możliwości najmu mieszkania z mieszkaniowego zasobu gminy należy zwrócić się do urzędu gminy na terenie miejsca zamieszkania.

## Szukanie mieszkania

Mieszkań do wynajęcia lub nabycia na własność można poszukiwać we własnym zakresie czytając ogłoszenia w gazetach (np.: w poniedziałkowym i piątkowym wydaniu „Rzeczpospolitej” – dodatek „Nieruchomości mieszkaniowe”), oraz na stronach internetowych, dając własne ogłoszenia do gazet i portali internetowych oraz przy pomocy pośrednika w obrocie nieruchomościami. Korzystanie z usług pośrednika w obrocie nieruchomościami zwiększa koszt poszukiwania zakwaterowania o wysokość prowizji płaconej temu pośrednikowi. Przy wynajmie stanowi ona najczęściej równowartość kosztu miesięcznego wynajmu, przy zakupie – ok. 2–3% ceny mieszkania.

Jeśli mieszkania szukamy sami, możemy udać się do biura sprzedaży wybranego dewelopera, sprawdzić inwestycję pod względem prawnym – przejrzeć księgę wieczystą oraz zapoznać się z Krajowym Rejestrem Sądowym aby sprawdzić, czy firma posiada pozwolenie na budowę i czy nie jest w upadłości itp.

Przy zakupie mieszkania można korzystać z usług pośrednika w obrocie nieruchomościami (np. agencji nieruchomości), bądź zawrzeć umowę z deweloperem lub spółdzielnią mieszkaniową. Większość deweloperów żąda pierwszej wpłaty od trzech do siedmiu dni od daty podpisania umowy.

Wszelkie czynności wykonywane przez pośrednika w obrocie nieruchomościami powinny być poprzedzone zawarciem umowy pośrednictwa. W umowie pośrednictwa należy zawrzeć, jakie konkretnie czynności zawodowe wykona pośrednik i w związku z tym jakie przysługuje mu wynagrodzenie. W umowie tej wskazuje się także pośrednika odpowiedzialnego za jej wykonanie oraz oświadczenie o posiadanym ubezpieczeniu odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone w związku z wykonywaniem czynności pośrednictwa. Umowa pośrednictwa jest umową tzw. „starannego działania”, a nie „rezultatu”. Pośrednik zobowiązuje się więc np. nie do znalezienia, ale do poszukiwania mieszkania.

## Zakup lub wynajem mieszkania

Do **zakup**u każdego rodzaju nieruchomości w Polsce wymagana jest umowa zawarta przed notariuszem w formie **aktu notarialnego**.

Umowa najmu mieszkania może być zawarta na czas oznaczony albo na czas nieoznaczony. Przepisy ustawy o ochronie praw lokatorów, mieszkaniowym zasobie gminy i o zmianie Kodeksu cywilnego zawierają katalog przyczyn wypowiedzenia umowy najmu mieszkania. Wypowiedzenie umowy najmu mieszkania może być dokonane przez właściciela w sytuacji gdy: najemca zalega z zapłatą czynszu za co najmniej trzy pełne okresy płatności, wynajął, podnajął albo oddał do bezpłatnego używania mieszkanie (lub jego część) bez wymaganej pisemnej zgody właściciela, wykracza w sposób rażący przeciwko porządkowi domowemu. Wypowiedzenie to powinno być dokonane na piśmie oraz określać przyczynę wypowiedzenia. Właściciel może wypowiedzieć najem mieszkania nie później niż na miesiąc naprzód, na koniec miesiąca kalendarzowego.

Najemca może wypowiedzieć umowę na czas nieoznaczony w każdym czasie i z dowolnej przyczyny (lub bez podania przyczyny), z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Przed podpisaniem umowy, właściciel może zażądać od najemcy wpłacenia kaucji. Kaucja – jest to zabezpieczenie ewentualnych roszczeń z tytułu zużycia lokalu ponad zużycie wynikające z użytkowania oraz zabezpieczenie wszelkich należności finansowych z tytułu najmu lokalu (kaucja nie może przekraczać dwunastokrotności miesięcznego czynszu). Kaucja podlega zwrotowi w ciągu miesiąca od dnia opróżnienia lokalu lub nabycia jego własności przez najemcę, po ewentualnym potrąceniu należności wynajmującego z tytułu najmu lokalu.

## Ceny mieszkań i koszty wynajmu

**Ceny mieszkań w Polsce różnią się w zależności od lokalizacji oraz rodzaju rynku nieruchomości.** Mieszkanie można zakupić na rynku pierwotnym najczęściej w standardzie do wykończenia. Istnieje również spory rynek wtórny, na którym dostępne są mieszkania w różnym standardzie oraz lokalizacji.

W I kwartale 2020 r. obserwowano wzrost cen zarówno na rynku pierwotnym, jak i na rynku wtórnym. W Warszawie średnia cena transakcyjna za 1 m<sup>2</sup> mieszkania na rynku pierwotnym wyniosła 9819 PLN (2258 EUR) – o 11,9% więcej niż w roku poprzednim. W Gdańsku za 1 m<sup>2</sup> średnio należało zapłacić 8741 PLN (2010 EUR), a w Gdyni – 8251 PLN (1898 EUR). Ceny transakcyjne powyżej 8 tys. PLN (1,8 tys. EUR) odnotowano w Krakowie – 8356 PLN (1922 EUR) i we Wrocławiu – 8354 PLN (1921 EUR). W mniejszych miastach wojewódzkich (Zielona Góra, Kielce) cena 1 m<sup>2</sup> mieszkania na rynku pierwotnym kształtowała się natomiast w okolicach 5–5,5 tys. PLN (1,2–1,3 tys. EUR).

Na rynku wtórnym w I kwartale 2020 r. najwyższe ceny odnotowano ponownie w Warszawie – 9705 PLN (2 232 EUR) za m<sup>2</sup> – wzrost o 7,9%. Na wysokim poziomie utrzymują się również ceny mieszkań w Gdańsku – 8347 PLN (1920 EUR) za m<sup>2</sup>, o 13,6% więcej niż przed rokiem, i Gdyni – 7700 PLN (1771 EUR). Ceny transakcyjne powyżej 7 tys. PLN (1,6 tys. EUR) odnotowano również w Krakowie – 7766 PLN (1786 EUR) oraz we Wrocławiu – 7315 PLN (1682 EUR). Mieszkanie na rynku wtórnym w cenie poniżej 5 tys. PLN (1,2 tys. EUR) za 1 m<sup>2</sup> można było z kolei kupić w Kielcach oraz w Zielonej Górze.

Wysokość **opłaty za wynajęcie lokalu** zależy od miasta, standardu i powierzchni mieszkania. Najdroższe jest wynajęcie mieszkania w Warszawie i innych dużych miastach.

Średnia stawka ofertowa mieszkania na wynajem o metrażu 38–60 m<sup>2</sup> dla Warszawy wyniosła w maju 2020 r. 2713 PLN (624 EUR) za miesiąc. Wśród pozostałych miast najdroższy był Gdańsk, który zanotował jeden z największych wzrostów stawek na rynku nieruchomości w ostatnich latach. Średnia stawka miesięcznego czynszu wyniosła 2193 PLN (504 EUR) za miesiąc. Na ponad 2024 PLN (466 EUR) za miesiąc wyceniano najem w Krakowie, zaś na 2041 PLN (469 EUR) za miesiąc we Wrocławiu. Najtaniej średniej wielkości mieszkanie można było wynająć w Bydgoszczy – 1586 PLN miesięcznie (365 EUR), i Łodzi – 1708 PLN miesięcznie (393 EUR).

Są to stawki niższe niż przed rokiem, co jest w dużej mierze skutkiem pandemii COVID-19.

Duże różnice w cenach opłat za wynajem w obrębie tej samej kategorii mieszkań są wynikiem ich lokalizacji względem centrów miast. Powyższe stawki nie obejmują opłat za media (np. gaz, energię elektryczną, ogrzewanie i wodę), które zazwyczaj nie są wliczane w koszt opłaty za wynajem.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/mswia> Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

<https://ekrs.ms.gov.pl/> Krajowy Rejestr Sądowy

<https://funduszmieszkan.pl/> Fundusz mieszkań na wynajem

<https://mieszkanieplus.gov.pl/> Mieszkanie Plus

<https://mplus.pl/> Mieszkanie Plus

**801 801 596, +48 (22) 274 19 29** Infolinia „Mieszkanie Plus” czynna pon.–pt. w godz:8:15–16:15

<https://stat.gov.pl/> Główny Urząd Statystyczny

## 3.3. Koszty utrzymania

### Ceny produktów i usług

Koszty utrzymania w Polsce są zróżnicowane, najwyższe są w Warszawie oraz innych dużych miastach.

Przykładowe **średnie ceny podstawowych artykułów spożywczych**: chleb (1 kg) – 3,96 PLN (0,91 EUR), bułka kajzerka (50 g) – 0,28 PLN (0,06 EUR), herbata (100 torebek) – 14,35 PLN (3,30 EUR), kawa mielona (250 g) – 7,36 PLN (1,69 EUR), dżem (280 g) – 3,55 PLN (0,81 EUR), płatki kukurydziane (250 g) – 3,66 PLN (0,84 EUR), ketchup (430 g) – 4,08 PLN (0,93 EUR), olej (1 litr) – 6,96 PLN (1,60 EUR), masło (200 g) – 4,44 PLN (1,02 EUR), jajka (10 sztuk) – 4,63 PLN (1,06 EUR), ser żółty (1 kg) – 18,46 PLN (4,24 EUR), mleko (1 litr) – 2,76 PLN (0,63 EUR), serek wiejski (200 g) – 1,93 PLN (0,44 EUR), jogurt (150 g) – 1,32 PLN (0,30 EUR), woda (1,5 litra) – 1,92 PLN (0,44 EUR), sok pomarańczowy (1 litr) – 3,87 PLN (0,89 EUR), mąka (1 kg) – 2,10 PLN (0,48 EUR), cukier (1 kg) – 2,51 PLN (0,57 EUR), sól (1 kg) – 1,20 PLN (0,27 EUR), makaron penne (500 g) – 3,61 PLN (0,83 EUR), schab bez kości (1 kg) – 18,29 PLN (4,20 EUR), kurczak (1 kg) – 7,51 PLN (1,72 EUR), szynka w plastrach (450 g) – 17,54 PLN (4,03 EUR), banany (1 kg) – 4,48 PLN (1,03 EUR), jabłka (1 kg) – 6,05 PLN

(1,39 EUR), ziemniaki (1 kg) – 2,34 PLN (0,53 EUR), pomidory (1 kg) – 4,23 PLN (0,97 EUR), papryka (1 kg) – 11,24 PLN (2,58 EUR).

Przykładowe **średnie ceny podstawowych artykułów chemii domowej i kosmetyków**: płyn do mycia naczyń (1 litr) – 4,84 PLN (1,11 EUR), pasta do zębów (125 ml) – 6,06 PLN (1,39 EUR), mydło (kostka 100 g) – 3,30 PLN (0,75 EUR), szampon do włosów (250 ml) – 5,08 PLN (1,16 EUR), proszek do prania (400 g) – 5,95 PLN (1,36 EUR), papier toaletowy (8 rolek, najtańsze) – 4,99 PLN (1,14 EUR).

Przykładowe **średnie koszty opłat miesięcznych za media na jedną osobę**: energia elektryczna – 60 PLN (ok. 13 EUR), telefon – 50 PLN (ok. 11 EUR), śmieci (wywóz) – 30 PLN (ok. 7 EUR), woda 25 PLN (ok. 5,7 EUR), telewizja kablowa – 40 PLN (ok. 9 EUR), Internet – 40 PLN (ok. 9,2 EUR), gaz (kuchenka gazowa) – 20 PLN (ok. 4,6 EUR), gaz (w przypadku ogrzewania pomieszczeń wyłącznie gazem) – 125 PLN (ok. 29 EUR). Daje to łącznie miesięcznie koszt ok. 350 PLN (ok. 80 EUR) za jedną osobę.

Przykładowe **średnie ceny innych produktów i usług**: benzyna (litr) – 4,95–5,55 PLN (ok. 1,14–1,27 EUR), bilet komunikacji miejskiej – 3,40 PLN (0,78 EUR), bilet do kina – 17–35 PLN (ok. 4–8 EUR), bilet do teatru – 80–220 PLN (ok. 18–51 EUR), główne dania w restauracjach – 20–40 PLN (ok. 5–9 EUR).

## Sklepy

Godziny otwarcia sklepów ustalane są przez ich właścicieli, lecz najczęściej kształtują się następująco:

- sklepy spożywcze – od 6:00 (7:00) rano do 18:00 (19:00) wieczorem, niektóre dłużej;
- sklepy inne niż spożywcze – zazwyczaj otwierane są od 10:00;
- supermarkety (zlokalizowane najczęściej na obrzeżach dużych miast) – zazwyczaj od 9:00 rano do 22:00 wieczorem.

W odniesieniu do prowadzenia handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta w placówkach handlowych obowiązują ograniczenia. W 2020 r. i kolejnych latach będzie po 7 niedziel handlowych, przypadających w ostatnią niedzielę stycznia, kwietnia, czerwca i sierpnia, a także w dwie kolejne niedziele poprzedzające Boże Narodzenie i w niedzielę poprzedzającą Wielkanoc. W niektórych przypadkach określonych w przepisach handel i wykonywanie pracy w handlu są dozwolone w każdą niedzielę, np. na stacji paliw, w aptekach, w kwaciarniach.



Zakaz handlu określony w ustawie nie dotyczy m.in. placówek handlowych na stacjach paliw płynnych, placówek handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu kwiatami, aptek i punktów aptecznych, placówek handlowych, w których przeważająca działalność polega na handlu pamiątkami lub dewocjonaliami, lub prasą, biletami komunikacji miejskiej, wyrobami tytoniowymi, kuponami gier losowych i zakładów wzajemnych, a także placówek pocztowych i placówek handlowych w zakładach hotelarskich oraz sklepów internetowych.

W większości sklepów można płacić kartami płatniczymi.

Można również skorzystać z **zakupów przez Internet**, co staje się coraz popularniejsze w Polsce.

### Więcej informacji

<http://www.stat.gov.pl> Główny Urząd Statystyczny

## 3.4. Transport

---

**Transport publiczny** w Polsce jest zróżnicowany, należą do niego:

- autobusy: miejskie i podmiejskie – jeżdżą w całym kraju;
- pociągi – podmiejskie i dalekobieżne;
- tramwaje – jeżdżą w większych miastach;
- metro – w Warszawie;
- rowery – w większych miastach np. w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu, Gdańsku można skorzystać z publicznie dostępnej wypożyczalni rowerów.

Autobusy, tramwaje i metro kursują od bardzo wczesnych godzin rannych do około 23:00 wieczorem. W dużych miastach jeżdżą autobusy nocne.

**Bilety na transport komunikacją miejską** można kupić w automatach biletowych (wiele automatów nie przyjmuje monet, wyłącznie karty płatnicze), kioskach („Ruch”), niektórych sklepach, na stacjach metra lub u kierującego pojazdem (należy pamiętać, że nie we wszystkich pojazdach komunikacji miejskiej jest możliwy zakup biletów u kierowcy). Bilety kupowane u kierowcy mogą być droższe. Jeden typ biletów używany jest w autobusach (miejskich), tramwajach i w metrze, z tym że w każdym mieście są one inne. Oznacza to,

że np. w Warszawie nie można posługiwać się biletami zakupionymi w Krakowie.

Bilety mogą być: jednorazowe lub okresowe: całodobowe, 30-dniowe, 90-dniowe. W zależności od miasta używane są dwa typy biletów: pojedyncze i czasowe.

Bilet pojedynczy ważny jest tylko na jedną podróż – niezależnie od jej długości. W tym wypadku, przesiadając się z jednego autobusu do innego, należy skasować nowy bilet – chyba że jest to bilet całodobowy, tygodniowy lub miesięczny (tego typu bilety stosowane są np. w Warszawie).

Bilet czasowy ważny jest przez pewien czas (np. 10 lub 30 minut). Podróżując z takim biletem można zmieniać środek transportu publicznego (tego typu bilety stosowane są np. w Łodzi i Warszawie).

**Bilety do autobusów podmiejskich** kupuje się u kierowcy lub w kasach biletowych na dworcach autobusowych. W strefach podmiejskich i w niektórych miastach kursują także prywatne autobusy oraz tzw. busy, w których opłatę za przejazd uiszcza się u kierowcy.

W Polsce wyróżniamy cztery rodzaje **pociągów**. Najszybsze i najbardziej komfortowe to Express i Intercity – zatrzymują się tylko w większych miastach i zazwyczaj mają tylko 2 do 3 przystanków przed stacją końcową. Pociągi pospieszne zatrzymują się częściej i są tańsze. Pociągi osobowe zatrzymują się na wszystkich stacjach i są najtańsze. **Bilety kolejowe** można kupić w kasach biletowych na stacjach kolejowych, na dworcach kolejowych, w automatach, z wykorzystaniem Internetu lub u konduktora w pociągu. Cena biletu zakupionego u konduktora może być droższa.

**Międzynarodowe i krajowe połączenia lotnicze** w Polsce oferowane przez polskich oraz zagranicznych przewoźników lotniczych wykonywane są z portów lotniczych w Warszawie, Modlinie, Bydgoszczy, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Gdańsku, Szczecinie, Wrocławiu, Zielonej Górze, Rzeszowie, Poznaniu, Lublinie i Olsztynie.

**Bilety lotnicze** można kupić w kasach biletowych na lotniskach lub z wykorzystaniem Internetu wykorzystując strony internetowe przewoźników lotniczych lub różne wyszukiwarki połączeń.

W ostatnich latach w Polsce bardzo popularny jest temat **rowerów miejskich**. Najważniejszą ich cechą jest możliwość łatwego wypinania i oddawania do stacji – każdy operator stosuje swój własny system. Rower możemy pożyczyć z dowolnej stacji i oddać go również do dowolnej stacji. Specjalny skomputery-

zowany system dba o autoryzację oraz rozliczenie czasu jazdy. Zazwyczaj jest to realizowane za pomocą karty magnetycznej, lub chipowej, która można „naładować” określoną kwotą pokrywającą kaucje oraz opłaty za przejazdy. Aby zachęcić użytkowników w większości systemów pierwsze pół godziny jazdy jest bezpłatne. Obecnie w Polsce działa kilka systemów wypożyczalni rowerów miejskich.

### Więcej informacji

<http://www.pkp.pl> Polskie Koleje Państwowe

<http://www.lot.pl> Polskie Linie Lotnicze LOT

<http://www.metro.waw.pl/> Metro w Warszawie

<https://www.wtp.waw.pl/> Zakład Transportu Miejskiego w Warszawie

<http://jakdojade.pl/> Nawigacja komunikacji miejskiej

<https://www.veturilo.waw.pl/> Warszawski Rower Publiczny

## 3.5. Samochód i prawo jazdy

### Uznawanie prawa jazdy, ubezpieczeń komunikacyjnych i dowodów rejestracyjnych w UE

W państwach członkowskich UE i EFTA występuje zasada wzajemnego uznawania ważności praw jazdy, ubezpieczeń komunikacyjnych i dowodów rejestracyjnych. W związku z tym prawo jazdy wydane w państwach członkowskich UE i EFTA **zachowuje ważność** na terytorium Polski. Jeżeli obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA posiada tymczasowe prawo jazdy lub inny dokument zaświadcający o tymczasowych uprawnieniach do kierowania pojazdem wydane w swoim państwie, wówczas tego typu dokumenty **nie są uznawane w Polsce**.

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA, który przeprowadził się do Polski, może kierować pojazdami na podstawie dotychczasowego prawa jazdy **do czasu wygaśnięcia jego ważności**. W przypadku upływu ważności, kradzieży lub utraty dotychczasowego prawa jazdy należy uzyskać nowe prawo jazdy w Polsce.

Pojazdy osób przebywających w Polsce są dopuszczone do ruchu międzynarodowego stosownie do przepisów Konwencji o ruchu drogowym sporządzonej w Wiedniu 8 listopada 1968 r. Pojazd taki zarejestrowany za granicą dopuszcza

się do ruchu drogowego, jeżeli odpowiada wymaganym warunkom technicznym i jest zaopatrzony w tablice rejestracyjne z numerem rejestracyjnym składającym się z liter alfabetu łacińskiego i cyfr arabskich, a kierujący pojazdem ma przy sobie dokument stwierdzający dokonanie rejestracji. W przypadku, gdy z dokumentu stwierdzającego dokonanie rejestracji pojazdu nie wynika prawo do używania pojazdu przez kierującego, osoba ta obowiązana jest posiadać przy sobie i okazywać na żądanie organu kontroli ruchu drogowego dokument potwierdzający to prawo.

Właściciel pojazdu sprowadzonego z terytorium państwa członkowskiego UE jest zobowiązany zarejestrować pojazd na terytorium Polski w terminie 30 dni od dnia jego sprowadzenia.

Rejestracji pojazdu na wniosek właściciela dokonuje starosta albo prezydent miasta na prawach powiatu właściwy ze względu na miejsce jego zamieszkania lub siedzibę firmy.

W przypadku przeprowadzki do Polski z samochodem należy pamiętać o **ubezpieczeniu samochodu**. Przed przyjazdem do Polski należy sprawdzić u ubezpieczyciela, w którym samochód jest ubezpieczony w dotychczasowym państwie zamieszkania, czy dotychczasowe ubezpieczenie jest ważne w Polsce. W przypadku gdy nie jest ono ważne, istnieje możliwość ubezpieczenia samochodu w Polsce za pośrednictwem zakładu ubezpieczeń mającego siedzibę w Polsce lub zezwolenie na prowadzenie działalności ubezpieczeniowej w Polsce. Należy pamiętać, że polski zakład ubezpieczeń nie ma obowiązku uwzględniania bezskodowego przebiegu dotychczasowego ubezpieczenia.

W przypadku gdy obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA, który przeprowadził się do Polski, posiada samochód osobowy lub pojazd rodzaju „samochodowy inny”, podrodzaj „czterokołowiec” (kategoria homologacyjna L7e) lub podrodzaj „czterokołowiec lekki” (kategoria homologacyjna L6e) sprowadzony z terytorium państwa członkowskiego UE rejestrowany po raz pierwszy w Polsce) zobowiązany do zarejestrowania tego samochodu w Polsce oraz do zapłaty w Polsce **podatku akcyzowego** od samochodu osobowego oraz w określonych przypadkach – **podatku od towarów i usług (VAT)**.

## Prawo jazdy

W Polsce prawo jazdy posiada różne rodzaje **kategorii**. Uzyskiwane kategorie prawa jazdy są kategoriami **ujednoliconymi na terytorium całej UE**.

Przykładowo prawo jazdy kategorii A uprawnia do kierowania motocyklem, kategorii B – do kierowania samochodem o dopuszczalnej masie całkowitej (dmc)

nieprzekraczającej 3,5 tony, kategorii C – do kierowania pojazdem o dmc przekraczającej 3,5 tony (z wyjątkiem autobusów), kategorii D – do kierowania autobusami.

Polskie prawo jazdy **jest wydawane** osobie, która:

- 1) osiągnęła minimalny wiek wymagany do kierowania pojazdami odpowiedniej kategorii;
- 2) uzyskała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kierowania pojazdem i orzeczenie psychologiczne o braku przeciwwskazań psychologicznych do kierowania pojazdem – o ile jest ono wymagane;
- 3) odbyła wymagane dla danej kategorii szkolenie;
- 4) zdała z wynikiem pozytywnym egzamin państwowy wymagany dla danej kategorii;
- 5) posiada miejsce zamieszkania na terytorium Polski, przy czym:
  - a) przebywa na terytorium Polski co najmniej przez 185 dni w każdym roku kalendarzowym:
    - ze względu na swoje więzi osobiste i zawodowe, albo
    - z zamiarem stałego pobytu wyłącznie ze względu na swoje więzi osobiste, albo
  - b) przebywa regularnie na terytorium Polski ze względu na swoje więzi osobiste, a jednocześnie, ze względu na swoje więzi zawodowe kolejno przebywa w co najmniej dwóch państwach członkowskich Unii Europejskiej, albo
  - c) przebywa nieregularnie na terytorium Polski ze względu na swoje więzi osobiste, ponieważ przebywa w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej w celu wypełniania zadania o określonym czasie trwania, albo
  - d) przebywa na terytorium innego państwa ze względu na podjęte w tym państwie studia lub naukę w szkole.

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA aby uzyskać polskie prawo jazdy powinien osiągnąć wiek wymagany dla danej kategorii prawa jazdy: 14 lat – AM; 16 lat – A1, B1, T; 18 lat – A2, B, B+E, C1, C1+E; 20 lat – A, jeśli osoba co najmniej od 2 lat posiada prawo jazdy kategorii A2; 21 lat – C, C+E, D1, D1+E, z zastrzeżeniem szczegółowych przepisów dotyczących minimalnego wieku do kierowania dla przedstawicieli służb mundurowych i osób posiadających kwalifi-

kację wstępną; 24 lata – A, jeżeli osoba nie posiadała co najmniej przez 2 lata prawa jazdy kategorii A2; D i D+E, z zastrzeżeniem szczegółowych przepisów dotyczących minimalnego wieku do kierowania dla przedstawicieli służb mundurowych i osób posiadających kwalifikację wstępną.

Prawo jazdy **nie może być wydane** osobie:

- 1) u której w wyniku badania lekarskiego stwierdzono aktywną formę uzależnienia od alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu;
- 2) w stosunku do której orzeczony został, prawomocnym wyrokiem sądu, zakaz prowadzenia pojazdów mechanicznych – w okresie i zakresie obowiązywania tego zakazu;
- 3) w stosunku do której wydano decyzję o cofnięciu uprawnienia do kierowania pojazdami lub zatrzymaniu prawa jazdy – w okresie i zakresie obowiązywania tej decyzji;
- 4) posiadającej inny dokument stwierdzający uprawnienie do kierowania pojazdem silnikowym;
- 5) która uzyskała za granicą prawo jazdy, a to prawo jazdy zostało zatrzymane lub uprawnienie do kierowania pojazdami zostało cofnięte – w okresie obowiązywania zatrzymania prawa jazdy lub cofnięcia uprawnienia;
- 6) której prawo jazdy zostało wymienione w związku z realizacją nadzoru nad kierującym pojazdami w zakresie opisanym w ustawie o kierujących pojazdami.

Prawo jazdy wydawane jest w Polsce na czas **określony**. Po upływie terminu ważności prawa jazdy należy je wymienić na nowy dokument.

W przypadku prawa jazdy kategorii AM, A1, A2, A, B1, B, B+E i T zazwyczaj prawo jazdy wydawane jest na okres 15 lat. Przyczyną ograniczenia tego terminu może być jedynie decyzja lekarza przeprowadzającego badania lekarskie kierowców. W przypadku przedłużania ważności prawa jazdy wydanego na 15 lat bez ograniczenia terminu jego ważności badaniem lekarskim, podstawą do przedłużenia terminu ważności jest wniosek o wydanie prawa jazdy, opłata za jego wydanie i aktualne zdjęcie. W przypadku przedłużania terminu ważności prawa jazdy terminem ważności ograniczonym badaniem lekarskim dodatkowo wymagane jest odpowiednie orzeczenie lekarskie.

W przypadku prawa jazdy kategorii C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D lub D+E prawo jazdy wydawane jest na okres 5 lat lub krótszy, a jego termin ważności zawsze uzależniony jest od terminu ważności odpowiedniego orzeczenia lekar-

skiego i psychologicznego. W przypadku kierowców zawodowych (posiadających w prawie jazdy wpis kodu 95) termin ten dodatkowo zależny jest od terminu ukończenia kolejnego szkolenia okresowego.

Osoba posiadająca prawo jazdy wydane przez inne państwo członkowskie UE i mająca miejsce zamieszkania na terytorium Polski, w przypadku upływu terminu jego ważności może **wymienić** to prawo jazdy na **polskie prawo jazdy**. Warunkiem takiej wymiany jest przedłożenie odpowiednich badań lekarskich i psychologicznych (jeżeli są wymagane) oraz spełnienie warunków niezbędnych do przedłużenia terminu ważności tego prawa jazdy stawianych w państwie, które wydało to prawo jazdy. O warunki przedłużenia terminu prawa jazdy w trakcie procesu wymiany polski urząd wydający prawo jazdy wystąpi do zagranicznego urzędu, który wydał wymieniane prawo jazdy. W przypadku konieczności uzupełnienia dokumentów polski urząd poinformuje osobę zainteresowaną.

### Rejestracja samochodu sprowadzonego do Polski

Właściciel pojazdu sprowadzonego z terytorium państwa członkowskiego UE lub EFTA jest obowiązany zarejestrować pojazd na terytorium Polski w terminie 30 dni od dnia jego sprowadzenia. **Wniosek o rejestrację pojazdu** należy złożyć (wraz z niezbędnymi dokumentami) w wydziale komunikacji w starostwie powiatowym właściwym dla miejsca zamieszkania, a w przypadku zamieszkania na terenie miasta na prawach powiatu – wniosek należy złożyć w urzędzie miasta.

Opłaty związane z rejestracją samochodu zakupionego w innym państwie członkowskim UE lub EFTA są wyższe niż w przypadku pojazdów zakupionych w Polsce, ponieważ oprócz standardowych kosztów nabywca musi zapłacić za wydanie **karty pojazdu**.

W dniu rejestracji zostanie wydany **tymczasowy dowód rejestracyjny** (na 30 dni). W okresie do 30 dni od daty rejestracji zostanie wydany **stały dowód rejestracyjny**.

Właściciel pojazdu zobowiązany jest zapewnić, aby rejestrowany pojazd posiadał ważne badanie techniczne.

### Ubezpieczenie samochodu

W przypadku rejestracji nowego pojazdu w Polsce należy w dniu rejestracji wykupić obowiązkowe **ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej** tzw. „OC”.

Można również wykupić dodatkowe ubezpieczenia np. ubezpieczenie Autocasco tzw. „AC”.

## Podatki od zakupu samochodu w innym państwie członkowskim

W przypadku gdy obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA, który przeprowadził się do Polski, zakupił w państwie członkowskim innym niż Polska, niezarejestrowany w kraju samochód osobowy<sup>3</sup>, jest on zobowiązany w ciągu 14 dni od daty przemieszczenia samochodu na terytorium Polski (przekroczenia granicy Polski) nie później jednak niż w dniu rejestracji samochodu na terytorium Polski złożyć deklarację podatkową właściwemu według miejsca zamieszkania naczelnikowi urzędu skarbowego w sprawach akcyzy oraz zapłacić należną akcyzę w terminie 30 dni licząc od przemieszczenia samochodu na terytorium Polski nie później jednak niż w dniu jego rejestracji.

W zakresie podatku akcyzowego podstawą opodatkowania samochodu osobowego jest kwota zapłacona za samochód (wartość nabytego pojazdu). Aktualnie obowiązują dwie stawki akcyzy na **samochody osobowe**:

- **18,6%** podstawy opodatkowania – dla samochodów osobowych o pojemności silnika powyżej 2000 cm<sup>3</sup>.

W zakresie podatku akcyzowego podstawą opodatkowania samochodu osobowego jest kwota zapłacona za samochód (wartość nabytego pojazdu). Aktualnie obowiązują cztery stawki **akcyzy na samochody osobowe**:

- **18,6%** podstawy opodatkowania – dla samochodów osobowych o pojemności silnika powyżej 2000 cm<sup>3</sup>;
- **9,3%** podstawy opodatkowania – dla samochodów osobowych o hybrydowym napędzie spalinowo-elektrycznym, w którym energia elektryczna jest albo nie jest akumulowana przez podłączenie do zewnętrznego źródła zasilania (samochód hybrydowy z wtyczką albo bez wtyczki), o pojemności silnika spalinowego wyższej niż 2000 cm<sup>3</sup>, ale nie wyższej niż 3500 cm<sup>3</sup>;
- **1,55%** podstawy opodatkowania – dla samochodów osobowych o hybrydowym napędzie spalinowo-elektrycznym, w którym energia elektryczna nie jest akumulowana przez podłączenie do zewnętrznego źródła zasilania (samochód hybrydowy bez wtyczki), o pojemności silnika spalinowego równej 2000 cm<sup>3</sup> lub niższej.

Przepisy polskie w określonych sytuacjach przewidują – w przypadku spełnienia określonych warunków – **zwolnienia od akcyzy dla samochodów osobowych**

<sup>3</sup> W rozumieniu krajowych przepisów o podatku akcyzowym samochodami osobowymi są pojazdy samochodowe i pozostałe pojazdy mechaniczne objęte pozycją CN 8703 przeznaczone zasadniczo do przewozu osób, inne niż objęte pozycją 8702, włącznie z samochodami osobowo-towarowymi (kombi) oraz samochodami wyścigowymi, z wyłączeniem pojazdów samochodowych i pozostałych pojazdów, które nie wymagają rejestracji zgodnie z przepisami o ruchu drogowym.



przywożonych przez osobę fizyczną z państw członkowskich UE lub EFTA. Zwolnienia te dotyczą:

- samochodów osobowych przywożonych przez osobę fizyczną przybywającą na terytorium Polski na pobyt stały lub powracającą z czasowego pobytu z terytorium państwa członkowskiego UE lub EFTA na terytorium Polski, a także dla samochodów przywożonych do Polski w związku z zawarciem związku małżeńskiego, dziedziczeniem pojazdu;
- samochodów osobowych przywożonych czasowo na terytorium Polski w celach: prywatnych, zawodowych, studiowania oraz wykorzystywanych w regularnych przewozach. Ponadto obecnie funkcjonuje zwolnienie od akcyzy dla samochodów elektrycznych, samochodów z napędem wodorowym oraz czasowe do 1 stycznia 2021 r. zwolnienie od akcyzy dla samochodów osobowych o hybrydowym napędzie spalinowo-elektrycznym, w którym energia elektryczna jest akumulowana przez podłączenie do zewnętrznego źródła zasilania (samochód hybrydowy z wtyczką) o pojemności silnika spalinowego równej 2000 cm<sup>3</sup> lub niższej.

W powyższych przypadkach właściwy organ podatkowy wydaje **zaświadczenie** stwierdzające zwolnienie od akcyzy. Zaświadczenie to będzie niezbędne gdy samochód osobowy będzie rejestrowany w Polsce, zgodnie z krajowymi przepisami o ruchu drogowym.

Od zakupu samochodu w innym państwie członkowskim UE nie płaci się w Polsce podatku VAT jeżeli nie jest to nowy środek transportu w rozumieniu przepisów podatkowych (samochodu nie uznaje się za „nowy środek transportu” jeżeli przejechał więcej niż 6000 kilometrów oraz od momentu dopuszczenia go do użytku upłynęło więcej niż 6 miesięcy). „Natomiast przywóz do Polski samochodu zakupionego w kraju EFTA podlega opodatkowaniu podatkiem VAT z tytułu importu towaru na ogólnych zasadach. Przepisy polskie, w określonych sytuacjach i przy spełnieniu określonych warunków, przewidują zwolnienia od podatku VAT dla samochodów przywożonych przez osoby fizyczne z państw trzecich. Zwolnienia te dotyczą:

- samochodów osobowych przywożonych przez osobę fizyczną przybywającą na terytorium Polski na pobyt stały lub powracającą z czasowego pobytu na terytorium państwa trzeciego, a także samochodów przywożonych do Polski należących do osoby przenoszącej miejsce zamieszkania w związku z zawarciem związku małżeńskiego oraz samochodów otrzymanych w spadku; zwolnienia z VAT nie stosuje się do środków transportu przeznaczonych do działalności gospodarczej;
- samochodów osobowych przywożonych czasowo na terytorium Polski.

## Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/infrastruktura> Ministerstwo Infrastruktury

<http://www.krbrd.gov.pl/> Krajowa Rada Ruchu Drogowego

<http://www.krbrd.gov.pl/pl/broszura.html> Folder informacyjno-edukacyjny „Przepis na.... bezpieczeństwo w ruchu drogowym”

<https://obywatel.gov.pl/kierowcy-i-pojazdy/rejestracja-samochodu-motocykla-lub-innego-pojazdu> Portal OBYWATEL.GOV.PL – rejestracja samochodu

<https://www.knf.gov.pl/> Komisja Nadzoru Finansowego – Podmioty – Podmioty rynku ubezpieczeniowego

<https://powroty.gov.pl/powrotnik-4958> Powrotnik>>Przeprowadzka

<https://powroty.gov.pl/-mienie-przesiedlenia-w-granicach-ue-procedura-postepowania-w-przypadku-samochodow-osobowych-sprowadzanych-z-krajow-ue/efta> Aktualności>>Emigracja i powroty>>Mienie przesiedlenia w granicach UE

## 3.6. Opieka nad dziećmi do lat 3

Opieka nad dziećmi w wieku do lat 3 może być organizowana w formie **żłobka** lub **klubu dziecięcego**, a także sprawowana przez **dziennego opiekuna** oraz **nianię**. Opieka nad dzieckiem w formach określonych w polskim prawie może być sprawowana do ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko ukończy 3 rok życia, lub w przypadku, gdy niemożliwe lub utrudnione jest objęcie dziecka wychowaniem przedszkolnym – 4 rok życia.

Opieka w żłobku jest sprawowana nad dziećmi w wieku od ukończenia 20 tygodnia życia, a w klubie dziecięcym nad dziećmi od ukończenia 1. roku życia. W żłobku i klubie dziecięcym zapewnia się opiekę nad dzieckiem w wymiarze do 10 godzin dziennie względem każdego dziecka (w szczególnie uzasadnionych przypadkach wymiar ten może być, na wniosek rodzica dziecka, wydłużony za dodatkową opłatą).

Podmiot, który utworzył żłobek lub klub dziecięcy, ustala statut instytucji, w którym obowiązkowo określa warunki przyjmowania dzieci. Dzieci obywateli państw członkowskich UE i EFTA co do zasady są przyjmowane na takich samych zasadach i w takim samym trybie, jak dzieci polskie. Podstawowym dokumentem jest **wniosek o przyjęcie do żłobka lub klubu dziecięcego** – w niektórych gminach rekrutacja jest prowadzona drogą elektroniczną.

W statucie żłobka lub klubu dziecięcego określone są warunki przyjmowania dzieci z uwzględnieniem preferencji dla rodzin wielodzietnych i dzieci niepełnosprawnych (jeżeli istnieje możliwość przyjęcia dzieci niepełnosprawnych). Mogą zostać określone preferencyjne warunki przyjmowania dzieci w zależności od np. samotnego wychowywania dziecka czy zamieszkania rodziny na terenie gminy prowadzącej żłobek lub klub dziecięcy.

Żłobek lub klub dziecięcy, **mogą tworzyć** jednostki samorządu terytorialnego, instytucje publiczne, osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej.

Opłaty za pobyt i wyżywienie dziecka w żłobku lub klubie dziecięcym **ponoszą rodzice**. Wysokość opłat ustala podmiot tworzący żłobek lub klub dziecięcy. **Dzienny opiekun** sprawuje opiekę nad dziećmi w wieku od ukończenia 20 tygodnia życia do ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko ukończy 3 rok życia, lub w przypadku, gdy niemożliwe lub utrudnione jest objęcie dziecka wychowaniem przedszkolnym – 4 rok życia. Opieka sprawowana jest w warunkach zbliżonych do warunków domowych, a czas sprawowania opieki jest efektywniej dopasowany do czasu pracy rodziców. Dzienny opiekun jest osobą zatrudnianą przez jednostki samorządu terytorialnego, instytucje publiczne, osoby fizyczne, osoby prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. Dzienny opiekun może również prowadzić działalność gospodarczą na własny rachunek.

Prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego jest działalnością regulowaną i wymaga wpisu do rejestru żłobków i klubów dziecięcych, natomiast działalność dziennego opiekuna wymaga wpisu do wykazu. Gmina prowadzi i publikuje na swoich stronach internetowych **rejestr żłobków i klubów dziecięcych** oraz **wykaz dziennych opiekunów** ze swojego obszaru. Rejestr żłobków i klubów dziecięcych oraz wykaz dziennych opiekunów w całej Polsce publikowane są również na portalu Emp@tia.

**Niania** sprawuje opiekę indywidualną – opiekuje się tylko jednym dzieckiem lub rodzeństwem. Sprawuje opiekę na podstawie umowy uaktywniającej zawieranej z rodzicami lub rodzicem samotnie wychowującym dziecko. Niania może sprawować opiekę nad dziećmi w od 20 tygodnia życia do ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko ukończy 3 rok życia, lub w przypadku, gdy niemożliwe lub utrudnione jest objęcie dziecka wychowaniem przedszkolnym – 4 rok życia. Okres sprawowania opieki określa się w umowie uaktywniającej.

### Więcej informacji

<https://empatia.mpips.gov.pl/dla-swiaadczeniobiorcow/rodzina/d3/rejestr-zlobkow-i-klubow> Rejestr żłobków i klubów dziecięcych – Portal Emp@tia

<https://empatia.mpips.gov.pl/dla-swiaadczeniobiorcow/rodzina/d3/wykaz-dziennych-opiekunow> Wykaz dziennych opiekunów – Portal Emp@tia

## 3.7. System edukacji

### Obowiązek szkolny i obowiązek nauki

W polskim systemie oświaty rozróżnia się **obowiązek szkolny i obowiązek nauki**.

Nauka jest obowiązkowa do ukończenia 18. roku życia, przy czym obowiązek szkolny obejmuje uczęszczanie do 8-letniej szkoły podstawowej (obowiązek szkolny trwa do ukończenia szkoły podstawowej, nie dłużej jednak niż do ukończenia 18. roku życia). Po ukończeniu szkoły podstawowej obowiązek nauki spełnia się przez uczęszczanie do publicznej lub niepublicznej szkoły ponadpodstawowej lub poprzez realizowanie przygotowania zawodowego u pracodawcy.

Uczniowie posiadający orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego mogą być kształceni w poszczególnych typach szkół do końca roku szkolnego w roku kalendarzowym, w którym kończą:

- 1) 20 rok życia – w przypadku szkoły podstawowej;
- 2) 24 rok życia – w przypadku szkoły ponadpodstawowej.

Dla dzieci i młodzieży z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu głębokim, posiadających orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych organizuje się zajęcia rewalidacyjno-wychowawcze od początku roku szkolnego w roku kalendarzowym, w którym kończą 3 lata, do końca roku szkolnego w roku kalendarzowym, w którym kończą 25 rok życia.

**System edukacji** obejmuje jednostki oświatowe ogólnodostępne, ogólnodostępne z oddziałami integracyjnymi, ogólnodostępne z oddziałami specjalnymi, ogólnodostępne z oddziałami integracyjnymi i specjalnymi, integracyjne lub specjalne:

- 1) **placówki wychowania przedszkolnego: przedszkola, oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych, inne formy wychowania przedszkolnego** (dzieci w wieku 3–6 lat, a w przypadku dzieci z niepełnosprawno-

ścią posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, którym odroczone realizację obowiązku szkolnego do 9. roku życia);

- 2) **szkoły podstawowe** (uczniowie w wieku 7–15 lat), warunkiem przyjęcia do szkoły podstawowej jest wiek;
- 3) **szkoły ponadpodstawowe** (uczniowie w wieku 15–18/19 lat):
  - a) czteroletnie liceum ogólnokształcące, pięcioletnie technikum, trzyletnia branżowa szkoła I stopnia i dwuletnia branżowa szkoła II stopnia,
  - b) szkoła policealna o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku,
  - c) trzyletnia szkoła specjalna przysposabiająca do pracy dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, której ukończenie umożliwi uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy.

**Osoby niebędące obywatelami polskimi** korzystają z nauki i opieki w publicznych przedszkolach lub publicznych innych formach wychowania przedszkolnego, a podlegające obowiązkowi szkolnemu, korzystają z nauki i opieki w publicznych szkołach podstawowych, publicznych szkołach artystycznych oraz w publicznych placówkach, w tym placówkach artystycznych, na warunkach dotyczących obywateli polskich. Osoby niebędące obywatelami polskimi, podlegające obowiązkowi nauki, korzystają z nauki i opieki w publicznych szkołach ponadpodstawowych na warunkach dotyczących obywateli polskich do ukończenia 18 lat lub ukończenia szkoły ponadpodstawowej.

Dzieci w wieku 3–5 lat, których rodzice chcą, by korzystały z edukacji przedszkolnej, mają zapewnione miejsce realizacji **wychowania przedszkolnego** w przedszkolu, oddziale przedszkolnym w szkole podstawowej lub w innej formie wychowania przedszkolnego (punkcie przedszkolnym lub zespole wychowania przedszkolnego). Zapewnienie miejsca realizacji wychowania przedszkolnego jest zadaniem własnym gminy. Dzieci przybywające z zagranicy przyjmowane są do publicznego przedszkola na takich samych warunkach, jak obywatele polscy.

W szczególnie uzasadnionych przypadkach wychowaniem przedszkolnym może także zostać objęte dziecko, które ukończyło 2,5 roku.

Dzieci w wieku 6 lat są obowiązane odbyć **roczne przygotowanie przedszkolne** w przedszkolu, oddziale przedszkolnym w szkole podstawowej lub w innej formie wychowania przedszkolnego w tym w przedszkolach i oddziałach przed-

szkolnych integracyjnych lub specjalnych. Zapewnienie miejsca realizacji tego obowiązku jest zadaniem własnym gminy. Na wniosek rodziców naukę w szkole podstawowej może rozpocząć dziecko 6-letnie, jeżeli korzystało z wychowania przedszkolnego w roku szkolnym poprzedzającym rok szkolny, w którym ma rozpocząć naukę w szkole lub jeśli posiada opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej o możliwości rozpoczęcia nauki w szkole podstawowej. Dyrektor publicznej szkoły podstawowej, w obwodzie której dziecko mieszka, na wniosek rodziców może odroczyć spełnianie przez dziecko obowiązku szkolnego o jeden rok. Odroczenie realizacji obowiązku szkolnego dotyczy dziecka 7-letniego. Dzieci posiadające orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego wydane ze względu na niepełnosprawność (niesłyszące, słabosłyszące, niewidome, słabowidzące, z niepełnosprawnością ruchową, w tym z afazją, z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu lekkim, umiarkowanym lub znacznym, z autyzmem, w tym z zespołem Aspergera, z niepełnosprawnościami sprzężonymi), mogą skorzystać z możliwości odroczenia obowiązku szkolnego do 9. roku życia.

Rodzice dzieci w wieku 6 lat (i starszych) odbywających roczne przygotowanie przedszkolne są zwolnieni z opłat za korzystanie z wychowania przedszkolnego w publicznych przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w publicznych szkołach podstawowych oraz publicznych innych formach wychowania przedszkolnego – ponoszą tylko opłaty za wyżywienie.

Rodzice dzieci w wieku 3–5 lat, ponoszą opłaty za korzystanie przez ich dzieci z wychowania przedszkolnego w czasie wykraczającym poza ustalony przez gminę czas bezpłatnego nauczania, wychowania i opieki (nie krótszy niż 5 godzin dziennie) i za wyżywienie. Wysokość opłaty za każdą godzinę wykraczającą poza czas bezpłatny nie może przekraczać 1 PLN (0,23 EUR). Rada gminy może określić warunki częściowego lub całkowitego zwolnienia z tej opłaty.

**Rok szkolny** we wszystkich szkołach i placówkach rozpoczyna się z dniem 1 września każdego roku, a kończy z dniem 31 sierpnia następnego roku. Zajęcia dydaktyczno – wychowawcze rozpoczynają się 1 września (lub w pierwszy powszedni dzień września), a kończą w najbliższy piątek po dniu 20 czerwca.

Uczniowie przybywający z zagranicy przyjmowani są do szkół na podstawie dokumentów takich jak: świadectwo, zaświadczenie lub inny dokument, stwierdzające ukończenie szkoły albo kolejnego etapu edukacji za granicą lub inny dokument wydany przez szkołę za granicą, potwierdzające uczęszczanie ucznia przybywającego z zagranicy do szkoły za granicą i wskazujące klasę lub etap edukacji, który uczeń ukończył w szkole za granicą, oraz dokument potwierdzający sumę lat nauki szkolnej ucznia. Jeżeli ustalenie sumy lat nauki szkolnej nie jest możliwe na podstawie świadectwa, zaświadczenia lub innego dokumentu,

uczeń może być przyjęty na podstawie pisemnego oświadczenia dotyczącego sumy lat nauki szkolnej ucznia, złożonego przez rodzica ucznia albo pełnoletniego ucznia. Ponadto, osoby przybywające z państwa członkowskiego UE lub EFTA, na warunkach dotyczących obywateli polskich, korzystają z nauki w publicznych szkołach dla dorosłych, publicznych branżowych szkołach II stopnia, publicznych szkołach policealnych, publicznych szkołach artystycznych, publicznych placówkach i publicznych kolegiach pracowników służb społecznych oraz z kształcenia ustawicznego w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych. **Do publicznej szkoły podstawowej** w miejscu zamieszkania uczeń przyjmowany jest z urzędu (tzn. szkoła nie może odmówić przyjęcia ucznia). Do innej publicznej szkoły podstawowej oraz **do publicznej szkoły ponadpodstawowej** uczeń jest przyjmowany, jeśli szkoła posiada wolne miejsca.

Uczniowie przybywający z zagranicy nieznający języka polskiego albo znający go na poziomie niewystarczającym do nauki, mają prawo do minimum **2 godzin dodatkowych bezpłatnych zajęć z języka polskiego tygodniowo**. W szkołach mogą być także tworzone oddziały przygotowawcze dla uczniów nieznających języka polskiego. Nauka w oddziale trwa do końca roku szkolnego, w którym uczeń został przyjęty do oddziału i może być skrócona lub wydłużona, lecz nie więcej niż o jeden rok szkolny.

W szkole podstawowej i szkołach ponadpodstawowych obowiązuje **sześciopunktowa skala ocen** od 1 do 6, gdzie ocena 1 jest oceną najniższą, a ocena 6 najwyższą.

Uczniowie szkół podstawowych mają prawo do **bezpłatnego dostępu do podręczników**, materiałów edukacyjnych lub materiałów ćwiczeniowych, przeznaczonych do obowiązkowych zajęć edukacyjnych z zakresu kształcenia ogólnego. Podręczniki i materiały zapewnia im szkoła, która otrzymuje na ten cel dotację z budżetu państwa.

Uczniowie posiadający orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego uczący się w szkołach ponadpodstawowych mogą ubiegać się o dofinansowanie do zakupu podręczników, materiałów edukacyjnych w ramach Rządowego programu pomocy uczniom „Wyprawka szkolna”.

Uczniowie kończą szkołę podstawową, jeżeli w wyniku klasyfikacji końcowej otrzymali ze wszystkich obowiązkowych zajęć edukacyjnych **pozytywne końcowe oceny** klasyfikacyjne oraz przystąpili do egzaminu ósmoklasisty. **Egzamin ósmoklasisty, stanowiący element systemu egzaminów zewnętrznych**, jest przeprowadzany w formie pisemnej z języka polskiego, matematyki oraz z języka obcego nowożytnego, a od roku szkolnego 2021/2022, również z jednego

przedmiotu wybranego z wymienionych: biologia, chemia, fizyka, geografia, historia. Egzamin ósmoklasisty sprawdza, w jakim stopniu uczeń lub słuchacz spełnia wymagania określone w podstawie programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej. Nie jest określony minimalny wynik, jaki uczeń powinien otrzymać z tego egzaminu. Natomiast wyniki uzyskane na egzaminie ósmoklasisty są umieszczane na zaświadczeniu o szczegółowych wynikach tego egzaminu i są brane pod uwagę przy rekrutacji do szkoły ponadpodstawowej.

**Egzamin maturalny** jest przeprowadzany, w systemie egzaminów zewnętrznych, dla absolwentów posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe i umożliwia uzyskanie świadectwa dojrzałości. Oprócz absolwentów polskich szkół, do egzaminu maturalnego mogą przystąpić również osoby posiadające świadectwo lub inny dokument wydany za granicą, który potwierdza posiadanie wykształcenia średniego. Podstawą przeprowadzania egzaminu maturalnego są wymagania określone w podstawie programowej kształcenia ogólnego dla liceum ogólnokształcącego i technikum. Egzamin maturalny jest przeprowadzany jeden raz w ciągu roku, w okresie od maja do września, w terminie głównym, dodatkowym i poprawkowym, zgodnie z komunikatem ogłaszanym corocznie na stronie internetowej Centralnej Komisji Egzaminacyjnej.

Absolwenci przystępują do tego egzaminu z przedmiotów obowiązkowych z:

- języka polskiego (w części ustnej i w części pisemnej);
- języka obcego nowożytnego (w części ustnej i w części pisemnej);
- matematyki (w części pisemnej);
- języka mniejszości narodowej – (w części ustnej i w części pisemnej) dla absolwentów szkół lub oddziałów z nauczaniem języka danej mniejszości narodowej.

Egzamin maturalny z przedmiotów obowiązkowych jest przeprowadzany w części pisemnej na poziomie podstawowym, natomiast dla części ustnej nie określa się poziomu.

Absolwenci przystępują obowiązkowo do części pisemnej egzaminu maturalnego z jednego przedmiotu dodatkowego. Egzamin maturalny w części pisemnej z przedmiotów dodatkowych (biologia, chemia, filozofia, fizyka, geografia, historia, historia muzyki, historia sztuki, informatyka, język łaciński i kultura antyczna, język mniejszości etnicznej, język mniejszości narodowej, język obcy nowożytny, język polski, język regionalny, matematyka, wiedza o społeczeństwie) jest przeprowadzany na poziomie rozszerzonym i obejmuje wymagania określone w podstawie programowej kształcenia ogólnego dla zakresu podstawowego



i rozszerzonego. Dla egzaminu maturalnego w części ustnej z przedmiotów dodatkowych (język mniejszości etnicznej, język mniejszości narodowej, język obcy nowożytny, język regionalny) nie określa się poziomu egzaminu. Natomiast egzamin maturalny w części pisemnej z języka obcego nowożytnego jako przedmiotu dodatkowego jest przeprowadzany na poziomie rozszerzonym i obejmuje wymagania określone w podstawie programowej kształcenia ogólnego dla zakresu podstawowego i rozszerzonego albo na poziomie dwujęzycznym i obejmuje wymagania określone w podstawie programowej kształcenia ogólnego dla oddziałów dwujęzycznych. Absolwenci mogą przystąpić do egzaminu maturalnego z nie więcej niż pięciu kolejnych przedmiotów dodatkowych. Nie jest określony minimalny wynik, jaki absolwent powinien otrzymać z tego egzaminu – z przedmiotów dodatkowych.

W związku z wprowadzeniem nowego ustroju szkolnego egzamin maturalny na nowych zasadach, będzie przeprowadzany dla:

- 1) absolwentów 4-letniego liceum ogólnokształcącego – począwszy od roku szkolnego 2022/2023;
- 2) absolwentów 5-letniego technikum – począwszy od roku szkolnego 2023/2024;
- 3) absolwentów branżowej szkoły II stopnia którzy ukończyli kształcenie w branżowej szkole I stopnia jako absolwenci ośmioletniej szkoły podstawowej – począwszy od roku szkolnego 2023/2024.

Natomiast egzamin maturalny na dotychczasowych zasadach określonych będzie przeprowadzany:

- 1) do roku szkolnego 2026/2027 włącznie – dla absolwentów 3-letniego liceum ogólnokształcącego;
- 2) do roku szkolnego 2027/2028 włącznie – dla absolwentów 4-letniego technikum;
- 3) do roku szkolnego 2028/2029 włącznie – dla absolwentów branżowej szkoły II stopnia, którzy ukończyli kształcenie w branżowej szkole I stopnia jako absolwenci dotychczasowego gimnazjum.

**Świadectwo dojrzałości** według dotychczasowych zasad (obowiązujących przed wprowadzeniem reformy struktury szkolnictwa) otrzymuje absolwent, który przystąpił do egzaminu maturalnego z przedmiotów obowiązkowych i z każdego z tych egzaminów, przeprowadzanych zarówno w części ustnej jak i w części pisemnej, uzyskał co najmniej 30% możliwych do uzyskania punktów, a także przystąpił do egzaminu z jednego z ww. przedmiotów dodatkowych.

**Świadectwo dojrzałości** według nowych zasad otrzyma absolwent, który przystąpił do egzaminu maturalnego z przedmiotów obowiązkowych oraz jednego wybranego przedmiotu dodatkowego, i z każdego z tych egzaminów otrzyma co najmniej 30% możliwych do uzyskania punktów.

Wyniki egzaminu maturalnego, zarówno z przedmiotów obowiązkowych jak i dodatkowych stanowią podstawowe kryterium naboru na poszczególne kierunki studiów.

Uczeń albo absolwent, niebędący obywatelem polskim, któremu ograniczona znajomość języka polskiego utrudnia zrozumienie czytanego tekstu, może przystąpić, na podstawie pozytywnej opinii rady pedagogicznej, do:

- 1) **egzaminu ósmoklasisty**, z wyjątkiem egzaminu ósmoklasisty z języka obcego nowożytnego – w warunkach i formie dostosowanych do jego potrzeb edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych wynikających z tego ograniczenia;
- 2) **egzaminu maturalnego**, z wyjątkiem egzaminu maturalnego z języka obcego nowożytnego, języka mniejszości narodowej, mniejszości etnicznej lub języka regionalnego – w warunkach dostosowanych do jego potrzeb edukacyjnych oraz możliwości psychofizycznych wynikających z tego ograniczenia.

Absolwenci liceów ogólnokształcących mogą kontynuować naukę w **szkołach policealnych** o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku. **Warunkiem** przyjęcia do szkół policealnych jest **posiadanie wykształcenia średniego lub średniego branżowego**. Uznaje się z mocy prawa (tj. bez konieczności przedkładania opinii organów czy instytucji polskich), że wykształcenie średnie potwierdzają świadectwa lub inne dokumenty wydane w systemie oświaty państw członkowskich UE lub EFTA, które uprawniają do podjęcia studiów wyższych w tym państwie. Inne świadectwa lub dokumenty o wykształceniu uzyskane w państwie członkowskim UE lub EFTA mogą być uznane wyłącznie przez Kuratora Oświaty w drodze postępowania administracyjnego.

Uczniowie i absolwenci branżowych szkół I i II stopnia, techników i szkół policealnych, osoby które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy, osoby dorosłe, które ukończyły praktyczną naukę zawodu dorosłych lub przyuczenie do pracy dorosłych, jeżeli program przyuczenia do pracy uwzględniał wymagania określone w podstawie programowej kształcenia w zawodach, zawodach oraz osoby spełniające warunki dopuszczenia do egzaminu w trybie eksternistycznym, którzy zdadzą odpowiednio **egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie/**

**egzamin zawodowy<sup>4</sup>** z zakresu danej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie, otrzymując odpowiednio **świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie/certyfikat kwalifikacji zawodowej**, a po zdaniu egzaminów ze wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie oraz posiadaniu odpowiedniego poziomu wykształcenia również dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe/dyplom zawodowy<sup>7</sup> umożliwiający podjęcie pracy w danym zawodzie.

Absolwenci branżowej szkoły I stopnia mogą kontynuować naukę:

- 1) **w branżowej szkole II stopnia** kształcącej w zawodzie, w którym wyodrębniono kwalifikację wspólną z zawodem nauczonym w branżowej szkole I stopnia. Warunkiem przyjęcia osoby przybywającej z zagranicy do branżowej szkoły II stopnia jest posiadanie dokumentów wydanych za granicą uznanych za dokumenty potwierdzające w Polsce wykształcenie zasadnicze zawodowe lub wykształcenie zasadnicze branżowe. Absolwenci branżowej szkoły II stopnia po zdaniu egzaminu maturalnego i uzyskaniu świadectwa dojrzałości będą mogli kontynuować naukę na studiach (kształcenie w branżowej szkole II stopnia rozpocznie się od września 2020 r.);
- 2) **w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych** od klasy drugiej, w celu uzyskania wykształcenia średniego i zdania egzaminu maturalnego, co umożliwi im kontynuację nauki na studiach wyższych;
- 3) **na kwalifikacyjnych kursach zawodowych** organizowanych przez publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe oraz publiczne i niepubliczne centra kształcenia zawodowego oraz placówki kształcenia ustawicznego , a także przez instytucje rynku pracy oraz podmioty prowadzące działalność oświatową po uzyskaniu akredytacji o której mowa w art. 118 ustawy – Prawo oświatowe.

W związku z wdrażanymi zmianami w kształceniu zawodowym, od 1 września 2019 r. uczniowie branżowych szkół I stopnia, czteroletnich techników, pięcioletnich techników oraz słuchacze szkół policealnych rozpoczęli kształcenie zgodnie z programem nauczania, który uwzględnia wymagania określone w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego. Wszystkie osoby rozpoczynające naukę począwszy od 1 września 2019 r. (poza uczniami branżo-

<sup>4</sup> Osoby, które realizowały kształcenie zgodnie z podstawą programową określoną w przepisach wydanych na podstawie art. 47 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 września 2019 r. zdają egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie i otrzymują świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie lub dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Natomiast osoby, które realizują kształcenie zgodnie z podstawą programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego określoną w przepisach wydanych na podstawie art. 46 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. – Prawo oświatowe, w brzmieniu obowiązującym od 1 września 2019 r. przystępują do egzaminu zawodowego i otrzymują certyfikat kwalifikacji zawodowej lub dyplom zawodowy.

wych szkół I stopnia będącymi młodocianymi pracownikami kształcącymi się w rzemiośle są już zobligowane do przystąpienia do nowego egzaminu zawodowego, który zastąpi dotychczasowy egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie. Przystąpienie do egzaminu zawodowego będzie warunkiem uzyskania promocji lub ukończenia szkoły. W przypadku ucznia będącego młodocianym pracownikiem zatrudnionym w celu przygotowania zawodowego u pracodawcy będącego rzemieślnikiem, warunkiem ukończenia branżowej szkoły I stopnia będzie przystąpienie do egzaminu czeladniczego przeprowadzanego przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych.

Do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie/egzaminu zawodowego mogą przystępować osoby uczestniczące w kwalifikacyjnych kursach zawodowych oraz osoby dorosłe, które realizują praktyczną naukę zawodu dorosłych lub przyuczenie do pracy dorosłych zgodnie z programem nauczania, który uwzględnia wymagania określone w podstawie programowej kształcenia w danym zawodzie szkolnictwa branżowego.

### Szkolnictwo wyższe

W **systemie szkolnictwa wyższego i nauki** prowadzone są następujące formy kształcenia:

- 1) **studia pierwszego stopnia** – forma kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający świadectwo dojrzałości lub inny dokument określony w przepisach o szkolnictwie wyższym i nauce, kończąca się uzyskaniem tytułu zawodowego: licencjata, inżyniera lub równorzędnego;
- 2) **studia drugiego stopnia** – forma kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający dyplom ukończenia studiów, kończąca się uzyskaniem tytułu zawodowego: magistra, magistra inżyniera lub równorzędnego;
- 3) **jednolite studia magisterskie** – forma kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający świadectwo dojrzałości lub inny dokument określony w przepisach o szkolnictwie wyższym i nauce, kończąca się uzyskaniem tytułu zawodowego: magistra, magistra inżyniera lub równorzędnego;
- 4) **szkoły doktorskie** – kształcenie doktorantów prowadzone przez uczelnię akademicką, instytut naukowy Polskiej Akademii Nauk, instytut badawczy lub instytut międzynarodowy działający na terytorium Polski utworzony na podstawie odrębnych przepisów, na które przyjmowani są kandydaci posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera albo równorzędny, albo osoby, które wykażą się najwyższą jakością osiągnięć naukowych, kończące się uzyskaniem stopnia doktora (stopień naukowy lub stopień w zakresie sztuki);

- 5) **studia podyplomowe** – forma kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający kwalifikację pełną co najmniej na poziomie 6 Polskiej Ramy Kwalifikacji, uzyskaną w systemie szkolnictwa wyższego i nauki, prowadzona w uczelni, instytucie naukowym Polskiej Akademii Nauk, instytucie badawczym lub Centrum Medycznym Kształcenia Podyplomowego, kończąca się uzyskaniem kwalifikacji cząstkowych na poziomie 6, 7 albo 8 Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- 6) **kształcenie specjalistyczne** – krótka forma kształcenia prowadzona przez uczelnie zawodowe umożliwiająca uzyskanie kwalifikacji pełnej na poziomie 5 Polskiej Ramy Kwalifikacji, kończące się otrzymaniem świadectwa dyplomowanego specjalisty albo świadectwa dyplomowanego specjalisty technologa.

Uczelnie podzielić można na uczelnie publiczne (tworzone przez organ państwa) oraz uczelnie niepubliczne (które mogą być utworzone przez osobę fizyczną albo osobę prawną inną niż jednostka samorządu terytorialnego albo państwowa albo samorządowa osoba prawna).

Najwięcej danych o polskim systemie szkolnictwa wyższego i nauki znaleźć można w Zintegrowanej Sieci Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym (POL-on). Jest to najbardziej obszerne repozytorium danych o polskiej nauce i szkolnictwie wyższym. Można tam znaleźć wszystkie informacje, które muszą być publicznie dostępne m.in.: rejestry szkół wyższych, informacje o kierunkach i profilach kształcenia, wskaźniki ewaluacji szkół wyższych, zagregowane dane liczbowe dotyczące studentów, rejestr uprawnień do nadawania stopni naukowych, a także rejestr patentów i praw ochronnych. Przyjęcie na studia następuje poprzez rekrutację albo potwierdzenie efektów uczenia się, albo przeniesienie z innej uczelni lub uczelni zagranicznej.

**O przyjęcie na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie mogą być przyjęte osoby, które posiadają:**

- 1) świadectwo dojrzałości albo świadectwo dojrzałości i zaświadczenie o wynikach egzaminu maturalnego z poszczególnych przedmiotów, o których mowa w przepisach o systemie oświaty;
- 2) świadectwo dojrzałości i dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie nauczany na poziomie technika, o których mowa w przepisach o systemie oświaty;
- 3) *świadectwo dojrzałości i dyplom zawodowy w zawodzie nauczany na poziomie technika, o których mowa w przepisach o systemie oświaty;*

- 4) *świadectwo dojrzałości i zaświadczenie o wynikach egzaminu maturalnego z poszczególnych przedmiotów oraz dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie nauczonym na poziomie technika, o których mowa w przepisach o systemie oświaty;*
- 5) *świadectwo dojrzałości i zaświadczenie o wynikach egzaminu maturalnego z poszczególnych przedmiotów oraz dyplom zawodowy w zawodzie nauczonym na poziomie technika, o których mowa w przepisach o systemie oświaty;*
- 6) świadectwo i inny dokument lub dyplom, o których mowa w ustawie o systemie oświaty (art. 93 ust. 1 ustawy o systemie oświaty);
- 7) świadectwo lub dyplom uznany w Rzeczypospolitej Polskiej za dokument uprawniający do ubiegania się o przyjęcie na studia zgodnie z umową bilateralną o wzajemnym uznawaniu wykształcenia;
- 8) świadectwo lub inny dokument uznany za równorzędny polskiemu świadectwu dojrzałości na podstawie przepisów obowiązujących do dnia 31 marca 2015 r.

Dokumenty uprawniające do przyjęcia na studia **pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie** wymienione wyżej w punktach 3–5 będą obowiązywały od 1 stycznia 2022 r.

Warunki i tryb przyjęć na studia określone są autonomicznie przez szkoły wyższe.

Podstawą przyjęcia na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie są wyniki:

- 1) egzaminu dojrzałości;
  - 2) egzaminu maturalnego;
- a od 1 stycznia 2022 r. mogą nimi być również:
- a) wyniki egzaminu dojrzałości lub egzaminu maturalnego i egzaminu lub egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie;
  - b) wyniki egzaminu dojrzałości lub egzaminu maturalnego i egzaminu lub egzaminów zawodowych.

Uczelnia **może** przeprowadzić **dodatkowe egzaminy wstępne**, tylko w przypadku konieczności sprawdzenia uzdolnień artystycznych, sprawności fizycznej lub szczególnych predyspozycji do podejmowania studiów, niesprawdzanych w ramach egzaminu maturalnego.

Na **studia drugiego stopnia** może zostać przyjęta osoba, która posiada dyplom ukończenia studiów i spełni warunki rekrutacji określone przez uczelnię.

Świadectwa i inne dokumenty wydane w systemach oświaty państw członkowskich UE lub EFTA, które uprawniają do podjęcia studiów w tych państwach mogą być składane bezpośrednio w polskich uczelniach i nie wymagają uzyskania opinii innych instytucji. Obowiązuje bowiem zasada uznawania zagranicznych uprawnień do studiów wyższych w analogicznym zakresie. Zatem, świadectwo zagraniczne uprawniające do ubiegania się o przyjęcie jedynie na niektóre kierunki i rodzaje studiów wyższych w danym państwie członkowskim UE lub EFTA, uprawnia w Polsce do aplikowania na studia wyższe o takich samych lub podobnych programach studiów. Uprawnienia do podjęcia studiów wyższych uzyskane w danym państwie oraz ich zakres powinny być udokumentowane przed przyjazdem do Polski.

Uczelnia może potwierdzić efekty uczenia się uzyskane w procesie uczenia się poza systemem studiów osobom ubiegającym się o przyjęcie na studia na określonym kierunku, poziomie i profilu, jeżeli posiada pozytywną ocenę jakości kształcenia na tych studiach albo kategorię naukową A+, A albo B+ w zakresie dyscypliny, do której przyporządkowany jest kierunek, albo dyscypliny wiodącej, do której przyporządkowany jest ten kierunek.

**Efekty uczenia się** są potwierdzane w zakresie odpowiadającym efektom uczenia się określonym w programie studiów. Efekty uczenia się nie są potwierdzane dla programów studiów, o których mowa w art. 68 ust. 1 pkt 1–10 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, w których uwzględnia się standardy kształcenia.

Efekty uczenia się mogą zostać potwierdzone osobie posiadającej:

- 1) dokumenty wymagane do przyjęcia na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie i co najmniej 5 lat doświadczenia zawodowego – w przypadku ubiegania się o przyjęcie na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie;
- 2) kwalifikację pełną na poziomie 5 Polskiej Ramy Kwalifikacji albo kwalifikację nadaną w ramach zagranicznego systemu szkolnictwa wyższego odpowiadającą poziomowi 5 europejskich ram kwalifikacji, o których mowa w załączniku II do zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie – w przypadku ubiegania się o przyjęcie na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie;

- 3) kwalifikację pełną na poziomie 6 Polskiej Ramy Kwalifikacji i co najmniej 3 lata doświadczenia zawodowego po ukończeniu studiów pierwszego stopnia – w przypadku ubiegania się o przyjęcie na studia drugiego stopnia;
- 4) kwalifikację pełną na poziomie 7 Polskiej Ramy Kwalifikacji i co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego po ukończeniu studiów drugiego stopnia albo jednolitych studiów magisterskich – w przypadku ubiegania się o przyjęcie na kolejne studia pierwszego stopnia lub drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie.

W wyniku potwierdzenia efektów uczenia się można zaliczyć nie więcej niż 50% punktów w ramach Europejskiego Systemu Transferu Punktów przypisanych do zajęć objętych programem studiów. O kolejności przyjęcia na studia decyduje wynik potwierdzenia efektów uczenia się. Liczba studentów, którzy zostali przyjęci na studia na podstawie potwierdzenia efektów uczenia się, nie może być większa niż 20% ogólnej liczby studentów na danym kierunku, poziomie i profilu.

Studia w uczelni prowadzone są w formie **studiów stacjonarnych** lub **studiów niestacjonarnych**.

**Rok akademicki** trwa od 1 października do 30 września i dzieli się na **dwa semestry**.

W roku akademickim 2019/2020 (według stanu na dzień 31 grudnia 2019 r.) w Polsce działały 383 uczelnie, z czego 132 to uczelnie publiczne, 235 to uczelnie niepubliczne, a 16 to uczelnie kościelne.

Absolwentom studiów pierwszego stopnia nadaje się tytuł zawodowy licencjata lub inżyniera lub tytuły zawodowe im równorzędne:

- 1) **inżynier architekt** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku architektura;
- 2) **inżynier pożarnictwa** – strażakom Państwowej Straży Pożarnej po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku inżynieria bezpieczeństwa w Szkole Głównej Służby Pożarniczej;
- 3) **licencjat pielęgniarstwa** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku pielęgniarstwo;
- 4) **licencjat położnictwa** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku położnictwo.



Absolwentom studiów drugiego stopnia nadaje się **tytuły zawodowe magistra** lub **magistra inżyniera** lub **tytuły zawodowe im równorzędne**:

- 1) **magister inżynier architekt** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku architektura;
- 2) **magister inżynier pożarnictwa** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku inżynieria bezpieczeństwa prowadzonych dla inżynierów pożarnictwa w Szkole Głównej Służby Pożarniczej;
- 3) **magister pielęgniarstwa** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów studiach na kierunku pielęgniarstwo;
- 4) **magister położnictwa** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku położnictwo.

Absolwentom jednolitych studiów magisterskich nadaje się tytuły zawodowe magistra lub magistra inżyniera lub tytuły zawodowe równorzędne:

- 1) **lekarz** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku lekarskim;
- 2) **lekarz dentysta** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku lekarsko-dentystycznym;
- 3) **lekarz weterynarii** – po uzyskaniu efektów kształcenia określonych dla studiów na kierunku weterynaria;
- 4) **magister farmacji** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku farmacja;
- 5) **magister inżynier architekt** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku architektura.

### **Podjęmowanie studiów w Polsce przez obywateli państw członkowskich UE lub EFTA**

Od obywateli państw członkowskich UE i EFTA, a także członków ich rodzin, mieszkających na terytorium Polski, **uczelnia publiczna nie pobiera opłat za kształcenie na studiach stacjonarnych w języku polskim.**

Warunkiem podjęcia studiów przez ww. obywateli jest **poddanie się procedurze rekrutacji** określonej przez uczelnię. W przypadku przyjęcia ich na studia mają oni – tak jak wszyscy cudzoziemcy, którzy rozpoczną kształcenie począwszy od roku akademickiego 2019/2020 – **prawo do ubiegania się o wybrane świad-**

**czenia pomocy materialnej (z wyłączeniem stypendium socjalnego oraz kredytu studenckiego)**, tj.: stypendium rektora, stypendium dla osób niepełnosprawnych, zapomogę, stypendium finansowane przez jednostkę samorządu terytorialnego, stypendium za wyniki w nauce lub w sporcie finansowane przez osobę fizyczną lub osobę prawną niebędącą państwową lub samorządową osobą prawną oraz stypendium ministra. Ww. obywatele, którzy podejmą kształcenie w szkołach doktorskich prowadzonych przez uczelnie i instytuty naukowe, otrzymują **stypendium doktoranckie**. Cudzoziemcy będący młodymi naukowcami mogą również otrzymać **stypendium ministra dla wybitnych młodych naukowców**.

### Oplaty w uczelniach publicznych w Polsce

**Uczelnia publiczna** może pobierać **opłaty** za usługi edukacyjne związane z:

- kształceniem na studiach niestacjonarnych;
- kształceniem na studiach podyplomowych;
- kształceniem specjalistycznym;
- kształceniem w tzw. innych formach kształcenia oferowanych przez uczelnie, instytuty PAN, instytuty badawcze, w kursach i szkoleniach prowadzonych przez Sieć Badawczą Łukasiewicz;
- powtarzaniem określonych zajęć na studiach stacjonarnych z powodu niezadowalających wyników w nauce;
- kształceniem na studiach w języku obcym;
- prowadzeniem zajęć nieobjętych programem studiów;
- kształceniem cudzoziemców na studiach stacjonarnych w języku polskim.

### Oplaty w uczelniach niepublicznych w Polsce

Uczelnie niepubliczne pobierają opłaty za kształcenie zarówno na studiach stacjonarnych jak i niestacjonarnych, a także za kształcenie na studiach podyplomowych.

### Kształcenie ustawiczne i zawodowe

**Osoby dorosłe** mogą kształcić się w szkole podstawowej dla dorosłych, liceum ogólnokształcącym dla dorosłych oraz na kursach kompetencji ogólnych,

a w przypadku kształcenia zawodowego – w ramach kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych (**na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, kursach umiejętności zawodowych i innych kursach** umożliwiających uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych) oraz w wybranych szkołach policealnych i branżowych szkołach II stopnia.

**Kwalifikacyjny kurs zawodowy** to kurs, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego w zakresie jednej kwalifikacji, którego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie/**egzaminu zawodowego** w zakresie tej kwalifikacji. Podmiot prowadzący kwalifikacyjny kurs zawodowy jest obowiązany uwzględnić w realizowanym na kursie programie nauczania wszystkie wskazane w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego komponenty właściwe dla danej kwalifikacji. Ukończenie tego kursu umożliwia przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie/egzaminu zawodowego, w zakresie danej kwalifikacji, przeprowadzanego przez okręgową komisję egzaminacyjną. Osoba, która ukończy kwalifikacyjny kurs zawodowy i zda egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie/egzamin zawodowy w zakresie danej kwalifikacji, otrzymuje świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie/**certyfikat kwalifikacji zawodowej**.

**Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe/dyplom zawodowy** będzie mogła otrzymać osoba, która posiada poziom wykształcenia wymagany dla danego zawodu (odpowiednio wykształcenie zasadnicze branżowe lub średnie) oraz zda egzaminy z zakresu wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą być prowadzone w zawodach przypisanych do poszczególnych branż, jeżeli możliwość organizacji kwalifikacyjnego kursu zawodowego w danym zawodzie wynika z przepisów prawnych z zakresu celów i zadań kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego oraz klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą prowadzić:

- publiczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe w zakresie zawodów, w których kształcą, oraz w zakresie innych zawodów przypisanych do branż, do których należą zawody, w których kształci szkoła;
- niepubliczne szkoły posiadające uprawnienia szkół publicznych, prowadzące kształcenie zawodowe w zakresie zawodów, w których kształcą, oraz w za-

kresie innych zawodów przypisanych do branż, do których należą zawody, w których kształci szkoła;

- publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego;
- instytucje rynku pracy prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową;
- podmioty prowadzące działalność oświatową posiadające stosowną akredytację, zgodnie z przepisami z zakresu prawa oświatowego.

## System kwalifikacji w Polsce

W Polsce funkcjonuje **Zintegrowany System Kwalifikacji**. Ma on służyć wspieraniu uczenia się przez całe życie, potwierdzaniu kompetencji i łatwiejszemu zdobywaniu zatrudnienia, poprzez zwiększenie przejrzystości kwalifikacji oraz możliwości ich porównywania w Polsce i za granicą.

Zintegrowany System Kwalifikacji obejmuje takie **narzędzia** jak:

- Polska Rama Kwalifikacji – opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom Europejskiej Ramy Kwalifikacji;
- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji – rejestr publiczny prowadzony w systemie teleinformatycznym, ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji;
- jednolite standardy opisu kwalifikacji oraz zapewniania jakości kwalifikacji z edukacji pozaformalnej.

Zintegrowany System Kwalifikacji dotyczy kwalifikacji rozumianych jako określony **zestaw efektów uczenia się** (zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami), których osiągnięcie zostało sprawdzone w walidacji oraz formalnie potwierdzone przez upoważniony podmiot certyfikujący. Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) w Polsce obejmuje **trzy rodzaje kwalifikacji**:

- kwalifikacje nadawane w oświacie oraz w szkolnictwie wyższym;
- kwalifikacje „uregulowane”, które są nadawane na podstawie innych przepisów prawa (poza formalną edukacją);
- kwalifikacje „rynkowe” nadawane bez podstawy prawnej umocowanej w przepisach powszechnie obowiązującego prawa.

Od 2017 r. na dokumentach (świadectwach, dyplomach) potwierdzających posiadanie danego poziomu kwalifikacji widnieje **znak graficzny Polskiej Ramy Kwalifikacji** (dla kwalifikacji pełnej lub częściowej). Przy czym, w przypadku świadectw ukończenia studiów podyplomowych znak graficzny **Polskiej Ramy Kwalifikacji** umieszcza się tylko wtedy, gdy uzyskana kwalifikacja została włączona do ZSK. W przypadku, gdy uczelnia nie włączy do ZSK kwalifikacji nadawanej po ukończeniu studiów podyplomowych, świadectwo ukończenia studiów podyplomowych wydawane jest bez właściwego znaku graficznego.

## Nauka języka polskiego

Kursy języka polskiego organizowane są przez uniwersytety, politechniki, uczelnie niepubliczne oraz prywatne szkoły językowe. Mogą to być kursy wakacyjne, kursy semestralne, kursy całoroczne, warsztaty polonistyczne albo podyplomowe studia nauczania kultury polskiej i języka polskiego jako języka obcego. Kursy te są **płatne**. **Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego finansuje kursy przygotowawcze** do podjęcia studiów w języku polskim **dla stypendystów Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej (NAWA)** w wyłonionych ośrodkach akademickich. Kursy te są **bezpłatne dla stypendystów NAWA**.

## Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/edukacja> Ministerstwo Edukacji Naukowej

<https://www.gov.pl/web/edukacja/informacja-o-kształceniu-w-polskim-systemie-oswiaty-osob-przybywajacych-z-zagranicy> Podejmowanie nauki przez cudzoziemców w polskich szkołach

<https://www.gov.pl/web/edukacja/uznawanie-wykształcenia-uzyskanego-za-granica> Uznawanie wykształcenia uzyskanego w zagranicznym systemie oświaty

<https://www.gov.pl/web/edukacja/recognition-of-foreign-school-certificates-and-diplomas-in-poland> Uznawanie wykształcenia uzyskanego w zagranicznym systemie oświaty informacje w języku angielskim

<https://www.gov.pl/web/edukacja/uznawanie-wykształcenia-uzyskanego-za-granica> Uznawanie dyplomów uzyskanych za granicą w celu kontynuacji nauki w Polsce (język polski)

<https://kwalifikator.nawa.gov.pl/> Kwalifikator Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej

<https://nawa.gov.pl/uznawalnosc/system-kwalifikator> Uznawanie dyplomów uzyskanych za granicą w celu kontynuacji nauki w Polsce (język angielski)

<http://www.go-poland.pl> Informacje nt. studiowania w Polsce

<https://go-poland.pl/higher-education-institutions> Przewodnik po uczelniach

<https://konstytucjadlanauki.gov.pl/cudzoziemcy> Podejmowanie i odbywanie przez cudzoziemców nauki w polskich szkołach wyższych po wejściu w życie ustawy *Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*

<http://www.kuratorium.waw.pl> Kuratorium Oświaty w Warszawie (województwo mazowieckie)

<http://www.kwalifikacje.gov.pl/> Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji

<http://nawa.gov.pl> Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej

<https://studia.gov.pl/> Portal wybierz studia z oficjalnymi informacjami o kierunkach studiów oraz zewnętrznych ocenach ich jakości

<https://polon.nauka.gov.pl/siec-polon> Zintegrowana Sieć Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym (POL-on)

### 3.8. Jak znaleźć szkołę

#### Prawo do opieki i nauki w publicznych jednostkach systemu oświaty

Ministerstwo Edukacji Narodowej prowadzi **Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych**, dostępny w formie elektronicznej na stronie internetowej tego ministerstwa. Informacji o szkołach i placówkach można poszukiwać także w **kuratoriach oświaty**, które posiadają wykazy publicznych i niepublicznych szkół i placówek, nad którymi sprawują nadzór pedagogiczny, a także u lokalnych władz samorządowych, które są odpowiedzialne za prowadzenie szkół i placówek publicznych i prowadzą ewidencję szkół i placówek niepublicznych.

W przypadku szkół podstawowych obowiązuje tzw. „**rejonizacja**” co oznacza, że dzieci mają zapewnione miejsce w szkole podstawowej, w obwodzie której mieszkają. Informacje o obwodach dostępne są w Rejestrze Szkół i Placówek Oświatowych, można je również uzyskać w samej szkole, w wydziale oświaty urzędu gminy (miasta, dzielnicy) odpowiednim ze względu na miejsce zamieszkania. Dziecko może też realizować obowiązek szkolny w szkole nieobwodowej, do której będzie przyjęte, jeśli szkoła dysponuje wolnymi miejscami.

Szkołom integracyjnym i szkołom specjalnym, w tym funkcjonującym w placówkach specjalnych, szkołom dwujęzycznym, szkołom sportowym i mistrzostwa sportowego oraz szkołom artystycznym nie ustala się obwodów. **Szkoły podsta-**

**wowe, w tym integracyjne**, z oddziałami dwujęzycznymi, sportowymi i mistrzostwa sportowego prowadzone są przez gminy, natomiast **szkoły ponadpodstawowe ogólnodostępne i integracyjne**, szkoły dwujęzyczne, sportowe i mistrzostwa sportowego **oraz szkoły i placówki specjalne** (młodzieżowe ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze, specjalne ośrodki wychowawcze, ośrodki rewalidacyjno-wychowawcze) prowadzone są przez powiaty. Obywatele państw członkowskich UE lub EFTA, którzy **nie znają języka polskiego** albo znają go na poziomie **niewystarczającym** do korzystania z nauki, mają prawo do: dodatkowej, bezpłatnej nauki języka polskiego oraz dodatkowych zajęć wyrównawczych w zakresie przedmiotów nauczania oraz pomocy udzielanej przez osobę posługującą się językiem ojczystym uczniów, zatrudnioną w szkole w charakterze pomocy nauczyciela. W szkole, w której uczy się co najmniej 7 uczniów z danego kraju może być także zorganizowana nauka języka i kultury kraju pochodzenia uczniów. Mogą one także korzystać z pomocy psychologiczno-pedagogicznej organizowanej przez dyrektora danej jednostki oświatowej adekwatnie do rozpoznanych indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych tych osób oraz ich indywidualnych możliwości psychofizycznych i czynników środowiskowych wpływających na ich funkcjonowanie w środowisku.

### Informacja na temat opłat za naukę

Przedszkole publiczne dla dzieci obywateli państw członkowskich UE lub EFTA zapewnia na takich samych zasadach jak dla dzieci polskich **bezpłatne** nauczanie, wychowanie i opiekę w czasie ustalonym przez organ prowadzący, nie krótszym niż 5 godzin dziennie. Oznacza to, że każde dziecko ma zagwarantowane ustawowo co najmniej 5 godzin dziennie bezpłatnego wychowania przedszkolnego.

Rodzice dzieci w wieku 3–5 lat, ponoszą opłaty za korzystanie przez ich dzieci z wychowania przedszkolnego w czasie wykraczającym poza ustalony przez gminę czas bezpłatnego nauczania, wychowania i opieki (nie krótszy niż 5 godzin dziennie) i za wyżywienie. Wysokość opłaty za każdą godzinę wykraczającą poza czas bezpłatny nie może przekraczać 1 zł (0,23 EUR). Rada gminy może określić warunki częściowego lub całkowitego zwolnienia z tej opłaty. Rodzice dzieci w wieku 6 lat (i starszych) odbywających roczne przygotowanie przedszkolne są zwolnieni z opłat za korzystanie z wychowania przedszkolnego w publicznych przedszkolach, oddziałach przedszkolnych w publicznych szkołach podstawowych oraz publicznych innych formach wychowania przedszkolnego – ponoszą tylko opłaty za wyżywienie.

Nauka jest **bezpłatna** dla dzieci obywateli państw członkowskich UE lub EFTA **w publicznych szkołach** wszystkich typów i rodzajów, **do ukończenia przez nie 18. roku życia** lub do ukończenia szkoły, w której naukę rozpoczęły przed ukończeniem 18. roku życia (np. w liceum ogólnokształcącym).

Nauka w publicznych szkołach dla dorosłych, publicznych szkołach policealnych, publicznych szkołach artystycznych, publicznych placówkach i publicznych kolegiach pracowników służb społecznych oraz kształcenie ustawiczne w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych dla obywateli państw członkowskich UE lub EFTA posiadających prawo pobytu lub prawo stałego pobytu odbywa się na warunkach dotyczących obywateli polskich.

### Dokumenty potrzebne do zapisania dziecka do szkoły lub przedszkola

Do publicznego przedszkola i pierwszej klasy publicznej szkoły podstawowej właściwej ze względu na miejsce zamieszkania w Polsce, dzieci obywateli państw członkowskich UE lub EFTA są przyjmowane na takich samych zasadach i w takim samym trybie, jak dzieci polskie.

Podstawowym dokumentem jest **wniosek o przyjęcie do przedszkola lub zgłoszenie dziecka do szkoły podstawowej**, wypełniany na specjalnym formularzu lub elektronicznie. W niektórych miastach obowiązuje elektroniczny system zapisów dzieci do przedszkola lub pierwszej klasy szkoły podstawowej – szczegółowych informacji udzielają szkoły lub wydziały oświaty lokalnych samorządów, urzędy gminy, miasta lub dzielnicy – w wybranym miejscu zamieszkania na czas pobytu w Polsce.

Przyjęcie dziecka do klasy wyższej niż pierwsza w publicznej szkole podstawowej, lub do wszystkich klas publicznej szkoły ponadpodstawowej odbywa się na podstawie:

- świadectwa lub innego dokumentu stwierdzającego ukończenie za granicą szkoły lub kolejnego etapu edukacji;
- świadectwa, zaświadczenia lub innego dokumentu wydanego przez szkołę za granicą potwierdzającego uczęszczanie do szkoły za granicą i wskazującego klasę lub etap edukacji, który dziecko ukończyło w szkole za granicą oraz dokumentu potwierdzającego sumę lat nauki szkolnej dziecka;
- w przypadku ubiegania się o przyjęcie do publicznych szkół sportowych, mistrzostwa sportowego, dwujęzycznych oraz oddziałów sportowych, mistrzo-



stwa sportowego, dwujęzycznych w szkołach ogólnodostępnych warunkiem przyjęcia jest spełnienie dodatkowych kryteriów.

W przypadku **kandydatów do szkoły prowadzącej kształcenie branżowe I i II stopnia** – oprócz dokumentów wymienionych wyżej, niezbędne jest zaświadczenia lekarskie zawierające orzeczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia praktycznej nauki zawodu.

Jeżeli na podstawie przedstawionych dokumentów nie można jasno ustalić sumy lat odbytej nauki szkolnej, rodzice lub opiekunowie dziecka lub też sam pełnoletni uczeń składają w tej sprawie pisemne oświadczenie.

Dyrektor danej placówki **może** poprosić rodziców o przedstawienia **tłumaczenia** dokumentów wydanych przez szkołę zagraniczną.

W przypadku, gdy dziecko obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA nie może przedłożyć wymienionych dokumentów, zostaje przyjęte i zakwalifikowane do odpowiedniej klasy lub na odpowiedni semestr na podstawie **rozmowy kwalifikacyjnej**. Jeżeli dziecko nie zna języka polskiego lub nie zna go w stopniu wystarczającym do przeprowadzenia takiej rozmowy, dyrektor placówki musi przeprowadzić ją w języku, którym dziecko się biegle posługuje.

Przyjęcie obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA do **szkoły policealnej** odbywa się na podstawie wydanego w systemie oświaty państwa członkowskiego UE lub EFTA dokumentu potwierdzającego uprawnienia do podjęcia studiów wyższych w tym państwie. W przypadku świadectw UE lub EFTA, które nie uprawniają do podjęcia studiów wyższych w państwie wydania, podstawą przyjęcia do szkoły policealnej jest decyzja Kuratora Oświaty o uznaniu danego świadectwa zagranicznego za dokument potwierdzający posiadanie wykształcenia średniego.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/edukacja> Ministerstwo Edukacji Narodowej

<https://rspo.men.gov.pl/> Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych

## 3.9. Opieka zdrowotna

### Uprawnieni do świadczeń zdrowotnych

W Polsce usługi medyczne udzielane są przez publicznych i niepublicznych świadczeniodawców.

Do korzystania ze **świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych** mają prawo:

#### 1. Osoby objęte polskim powszechnym (obowiązkowym lub dobrowolnym) ubezpieczeniem zdrowotnym w Narodowym Funduszu Zdrowia (NFZ), zwane dalej „ubezpieczonymi”.

Ubezpieczeni mogą być zarówno obywatele polscy jak i obywatele państw członkowskich UE lub EFTA zamieszkujący na terytorium państwa członkowskiego UE lub EFTA. Ubezpieczonymi są także członkowie rodzin ww. osób, zamieszkujący na terytorium Polski albo innego niż Polska państwa członkowskiego UE lub EFTA, jeżeli nie są osobami podlegającymi obowiązkowi ubezpieczenia w Polsce, ani nie są uprawnieni do świadczeń opieki zdrowotnej na podstawie wspólnotowych przepisów o koordynacji zabezpieczenia społecznego.

Każdy obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA, podlegający ubezpieczeniu zdrowotnemu w Polsce, **powinien uzyskać numer PESEL**, który posiadają wszyscy obywatele polscy.

Numer PESEL (Powszechny Elektroniczny System Ewidencji Ludności) jest 11-cyfrowym symbolem identyfikującym określoną osobę fizyczną. Numer zbudowany jest z następujących elementów: daty urodzenia, liczby porządkowej, numeru identyfikującego płeć i cyfry kontrolnej. Numer PESEL nadawany jest z urzędu po dokonaniu czynności zameldowania lub na umotywowany **wniosek** składany we właściwym urzędzie gminy lub miasta jeżeli z przepisów prawa wynika obowiązek posiadania numeru PESEL.

Obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają między innymi: pracownicy, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, osoby prowadzące działalność gospodarczą, z wyłączeniem osób, które zawiesiły działalność gospodarczą, osoby pobierające emeryturę lub rentę, uczniowie, studenci i uczestnicy studiów doktoranckich, bezrobotni, osoby pobierające niektóre świadczenia pomocy społecznej lub niektóre świadczenia rodzinne. Dobrowolnie może ubezpieczyć się osoba, która zamieszkuje w Pol-

sce, zawierając umowę dobrowolnego ubezpieczenia zdrowotnego z oddziałem wojewódzkim NFZ, właściwym dla miejsca zamieszkania tej osoby w Polsce.

Osoby ubezpieczone mają obowiązek **zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego członków rodziny** (dziecko własne, dziecko przysposobione – do ukończenia przez nie 18 lat, a jeżeli kształci się dalej – do ukończenia 26 lat; współmałżonka; krewnych wstępnych pozostających z ubezpieczonym we wspólnym gospodarstwie domowym), o ile nie mają oni własnego tytułu ubezpieczenia zdrowotnego. Wnuki mogą zostać zgłoszone do ubezpieczenia zdrowotnego przez dziadków, tylko w przypadku, gdy żadne z rodziców nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego lub nie jest osobą uprawnioną do świadczeń opieki zdrowotnej na podstawie przepisów o koordynacji z tytułu wykonywania pracy lub pracy na własny rachunek albo ubezpieczeniu dobrowolnemu.

**2. Obywatele państw członkowskich UE lub EFTA nie objęci polskim powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym i podlegające ubezpieczeniu zdrowotnemu innego państwa członkowskiego UE lub EFTA podczas czasowego pobytu w Polsce.**

Osoby te podczas pobytu czasowego w Polsce np. w celu odbywania studiów albo podczas poszukiwania pracy w Polsce – jeżeli pobierają zasiłek dla bezrobotnych uzyskany w innym państwie członkowskim UE lub EFTA – mogą skorzystać z bezpłatnych świadczeń opieki zdrowotnej za okazaniem **Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego**. Prawo to obejmuje jednak tylko korzystanie ze świadczeń, które można uznać za niezbędne ze względów medycznych, przy uwzględnieniu charakteru tych świadczeń oraz przewidywanego czasu pobytu w Polsce.

**Składka zdrowotna**

Osoby ubezpieczone płacą **składkę na ubezpieczenie zdrowotne w wysokości 9%** podstawy wymiaru (np. przychodu, pomniejszonego o składki na ubezpieczenia społeczne, emerytury lub renty albo co najmniej 75% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego – w przypadku osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą). Składki na ubezpieczenie zdrowotne opłacane są przez pracodawców, Zakłady Ubezpieczeń Społecznych i inne zakłady emerytalno-rentowe, ośrodki pomocy społecznej, szkoły i wyższe uczelnie itp. (płatników składki).

## Korzystanie ze świadczeń opieki zdrowotnej

Jeżeli jest się osobą uprawnioną w Polsce do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych (świadczeniobiorcą), to można z tych świadczeń korzystać **wyłącznie** w placówkach świadczących usługi opieki zdrowotnej, które mają podpisaną stosowną umowę z NFZ. Umowy takie posiada zdecydowana większość jednostek ochrony zdrowia w Polsce. W przypadku, gdy świadczenia zdrowotne w stanie nagłym są udzielane przez jednostkę, która nie ma umowy z NFZ, to świadczeniobiorca ma prawo do tych świadczeń w niezbędnym zakresie.

Świadczeniobiorcy dokonują **wyboru lekarza, pielęgniarki i położnej podstawowej opieki zdrowotnej** poprzez złożenie pisemnej deklaracji. Zazwyczaj pierwsza wizyta w wybranej placówce opieki zdrowotnej wiąże się z rejestracją oraz wyborem lekarza podstawowej opieki zdrowotnej (POZ).

W celu dokonania rejestracji potrzebna jest **weryfikacja prawa pacjenta do świadczeń zdrowotnych**, której dokonuje placówka opieki zdrowotnej w elektronicznym systemie eWUŚ (Elektroniczna Weryfikacja Upnień Świadczeniobiorców), który umożliwia natychmiastowe potwierdzenie prawa pacjenta do świadczenia opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych. Weryfikacja prawa do świadczeń zdrowotnych finansowanych ze środków publicznych odbywa się na podstawie numeru PESEL oraz dokumentu potwierdzającego tożsamość. Może to być np. dowód osobisty, paszport, prawo jazdy, a w przypadku dzieci objętych obowiązkiem szkolnym, do ukończenia 18-go roku życia – aktualna legitymacja szkolna.

W przypadku braku możliwości weryfikacji praw pacjenta w systemie elektronicznym należy okazać dokument potwierdzający fakt podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu, taki jak np. **druk ZUS RMUA**. Jeśli pacjent nie posiada takiego dokumentu **może złożyć pisemne oświadczenie** o przysługującym mu prawie do świadczeń opieki zdrowotnej.

## Zakres świadczeń zdrowotnych i telefony alarmowe

Świadczenia opieki zdrowotnej mogą być udzielane zarówno przez podmioty publiczne jak i prywatne posiadające umowy z NFZ w odpowiednim zakresie. Świadczenia opieki zdrowotnej finansowane ze środków publicznych obejmują:

- **świadczenia zdrowotne** służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu i poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne wynikające z procesu leczenia lub przepisów prawnych, określonych przez ministra zdrowia;

- **świadczenia zdrowotne rzeczowe** – leki, wyroby medyczne, związane z procesem leczenia – za częściową odpłatnością, płatne ryczałtowo lub płatne w całości;
- **świadczenia towarzyszące leczeniu** – pobyt i wyżywienie, usługi transportu sanitarnego w placówkach całodobowej lub całodziennej opieki zdrowotnej.

Lekarz POZ prowadzi podstawowe leczenie i – w razie potrzeby – wydaje skierowania do lekarzy innych specjalności. Ubezpieczony **bez skierowania** od lekarza POZ może skorzystać ze świadczeń zdrowotnych następujących specjalistów: **ginekologa i położnika, dentysty** (w ramach leczenia dentystrycznego tylko nieliczne usługi i świadczenia dentystryczne są opłacane z NFZ), **wenerologa, onkologa, psychiatry**. W stanach nagłych świadczenia zdrowotne udzielane są bez wymaganego skierowania. Skierowanie **niezbędne** jest również w przypadku konieczności skorzystania z usług szpitalnych (nie jest ono konieczne w razie wypadku, urazu, zatrucia lub innego stanu nagłego zagrożenia zdrowotnego). Zabiegi, badania i leki podczas pobytu w szpitalu zapewnione są bezpłatnie.

**Ogólnopolski telefon całodobowy do centrów powiadamiania ratunkowego to 112.**

Funkcjonuje również **Telefoniczna Informacja Pacjenta**, która przejęła większość opisanych zadań związanych z informacjami, a dostępna jest dla całego kraju pod jednym numerem telefonu, gdzie również można uzyskać konsultację z Biurem Rzecznika Praw Pacjenta.

Informacji na temat placówek opieki zdrowotnej mających umowy z NFZ można zasięgnąć w oddziałach wojewódzkich NFZ. Numery telefonów informacyjnych w poszczególnych oddziałach NFZ można znaleźć w serwisie internetowym NFZ.

### Odpłatność za świadczenia zdrowotne i leki

W przypadku świadczeń opieki zdrowotnej w ramach powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego, świadczenia są udzielane bezpłatnie, o ile przepisy nie przewidują udziału świadczeniobiorcy w kosztach.

Odpłatność dotyczy tych świadczeń, które zostały wyraźnie wskazane w krajowych przepisach prawnych, jako nieprzysługujące z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego. Są to np. świadczenia udzielane w zakładach lecznictwa uzdrowisko-

wego dla osób ubezpieczonych nieposiadających skierowania na tego rodzaju leczenie; koszty przejazdu i pobytu w odniesieniu do lecznictwa uzdrowiskowego – świadczeniobiorca ponosi koszty przejazdu na leczenie uzdrowiskowe i z leczenia uzdrowiskowego oraz częściową odpłatność za koszty wyżywienia i zakwaterowania w sanatorium uzdrowiskowym, szczepienia ochronne, inne niż wymienione w przepisach o chorobach zakaźnych i zakażeniach. Zaopatrzenie w wyroby medyczne, takie jak protezy, okulary, wózki inwalidzkie itp. jest limitowane ilościowo.

Bezpłatnie leki przysługują ubezpieczonemu przyjętemu do szpitala lub innego zakładu opieki zdrowotnej dla osób potrzebujących całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych, oraz przy wykonywaniu zabiegów leczniczych i pielęgnacyjnych, diagnostycznych i rehabilitacyjnych, przez podmioty uprawnione do udzielania świadczeń z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego, a także przy udzielaniu przez te podmioty pomocy doraźnej.

Na zakup leków o obniżonej płatności wymagana jest **recepta** wydana przez lekarza albo felczera, pielęgniarkę lub położną – jeśli posiada prawo wykonywania zawodu.

Leki wydawane są w aptekach, z reguły na podstawie recepty przepisanej przez osobę uprawnioną:

- bezpłatnie, albo
- po wniesieniu opłaty ryczałtowej albo
- za odpłatnością w wysokości 30% lub 50% limitu finansowania albo
- za pełną odpłatnością – w wypadku leków spoza wykazu leków refundowanych lub w przypadku przepisania danego leku we wskazaniu nie objętym refundacją.

Na podstawie zlecenia lekarza ubezpieczenia zdrowotnego przysługuje **bezpłatny przejazd środkami transportu sanitarnego**, w tym lotniczego, do najbliższego szpitala udzielającego odpowiednich świadczeń i z powrotem, w przypadkach konieczności podjęcia natychmiastowego leczenia lub wynikających z potrzeby zachowania ciągłości leczenia, a także w przypadku dysfunkcji narządu ruchu uniemożliwiającej korzystanie ze środków transportu publicznego, w celu odbycia leczenia – do najbliższego zakładu opieki zdrowotnej udzielającego świadczeń we właściwym zakresie i z powrotem. W innych przypadkach, na podstawie zlecenia lekarza ubezpieczenia zdrowotnego, transport przysługuje **odpłatnie lub za częściową odpłatnością**.

## Informatyzacja systemu ochrony zdrowia

W Polsce dynamicznie postępuje proces informatyzacji systemu ochrony zdrowia, w wyniku czego kolejne nowoczesne usługi z zakresu e-zdrowia są udostępniane pacjentom. Od grudnia 2018 r. lekarze w Polsce wystawiają zwolnienia tylko w formie elektronicznej, a od 8 stycznia 2020 r. recepty – poza określonymi wyjątkami – są obowiązkowo wystawiane w postaci elektronicznej. Kolejnym etapem informatyzacji sektora ochrony zdrowia będzie wdrożenie od 8 stycznia 2021 r. obowiązku wystawiania elektronicznych skierowań na wybrane świadczenia.

Pełne korzystanie z zalet nowych rozwiązań e-zdrowia jest możliwe po aktywowaniu **Internetowego Konta Pacjenta** – bezpłatnej aplikacji internetowej udostępnionej przez Ministerstwo Zdrowia, dzięki której pacjenci łatwo, szybko i bezpiecznie mogą sprawdzić informacje dotyczące historii swojego leczenia, m.in. wystawionych e-recept z informacją o dawkowaniu leków, wystawionych e-skierowań, wystawionych e-zwolnień. Ponadto dzięki tej aplikacji pacjenci mogą otrzymywać e-recepty SMS-em lub e-mailem.

### Więcej informacji

<http://www.nfz.gov.pl> Narodowy Fundusz Zdrowia

<https://www.gov.pl/web/zdrowie> Ministerstwo Zdrowia

## 3.10. Życie prywatne

### Akty stanu cywilnego

Zdarzenia tj. narodziny, małżeństwo, zgon podlegają zarejestrowaniu w formie **aktów stanu cywilnego** w rejestrze stanu cywilnego przez właściwego, ze względu na miejsce zdarzenia, kierownika urzędu stanu cywilnego. Sporządzone w rejestrze stanu cywilnego akty stanu cywilnego stanowią na terytorium Polski wyłączny dowód zdarzeń w nich stwierdzonych. Dla potrzeb udokumentowania zdarzenia, w tym w niektórych postępowaniach sądowych lub administracyjnych, wydawane są z rejestru stanu cywilnego odpisy zupełne i skrócone z aktów stanu cywilnego. Ustawodawstwo polskie przewiduje również możliwość sporządzenia polskiego aktu stanu cywilnego na podstawie zagranicznego dokumentu stanu cywilnego, jeśli nie jest sprzeczny z polskim porządkiem prawnym.

### Urodzenie dziecka

**Narodziny dziecka** na terytorium Polski należy zgłosić w urządzie stanu cywilnego właściwym ze względu na miejsce urodzenia się dziecka, w terminie 21 dni

od dnia sporządzenia karty urodzenia lub, gdy dziecko urodziło się martwe, 3 dni od dnia sporządzenia karty martwego urodzenia. Zgłoszenie urodzenia można dokonać w dwojaki sposób: albo udając się osobiście do urzędu stanu cywilnego albo w formie dokumentu elektronicznego. Karta urodzenia/karta martwego urodzenia to dokument medyczny wystawiany i przekazywany do urzędu stanu cywilnego przez podmiot wykonujący działalność leczniczą.

Karta urodzenia przekazywana jest kierownikowi urzędu stanu cywilnego w terminie trzech dni od dnia jej sporządzenia, natomiast karta martwego urodzenia przekazywana jest kierownikowi urzędu stanu cywilnego w terminie jednego dnia od dnia jej sporządzenia. Do zgłoszenia urodzenia obowiązani są: matka lub ojciec dziecka, posiadający pełną zdolność do czynności prawnych. Matka lub ojciec dziecka, którzy ukończyli 16 lat, dokonują zgłoszenia jeżeli posiadają ograniczoną zdolność do czynności prawnych. W pozostałych przypadkach zgłoszenia dokonują: przedstawiciel ustawowy lub opiekun matki. Zgłoszenia urodzenia można dokonać także, przez pełnomocnika. Jeżeli nie dokonano zgłoszenia urodzenia w ww. terminach, rejestracja urodzenia, w tym wybór dla dziecka imienia, następuje z urzędu.

Kierownik urzędu stanu cywilnego po zarejestrowaniu urodzenia wydaje z urzędu jeden bezpłatny odpis skrócony aktu urodzenia osobie zgłaszającej urodzenie.

## Zawarcie związku małżeńskiego

**Związek małżeński** może być zawarty tylko przez kobietę i mężczyznę, którzy spełniają warunki określone w ustawie Kodeks rodzinny i opiekuńczy. Oświadczenia o wstąpieniu w związek małżeński powinny zostać złożone przed kierownikiem urzędu stanu cywilnego, w obecności dwóch pełnoletnich świadków. Związki małżeńskie osób tej samej płci oraz związki partnerskie, w tym pomiędzy osobami tej samej płci, nie są dopuszczalne i uregulowane prawnie.

Małżeństwo można zawrzeć **w dwóch formach**: przed dowolnie wybranym kierownikiem urzędu stanu cywilnego lub przed duchownym (małżeństwo wyznaniowe wywierające skutki cywilno-prawne).

Małżeństwo zostaje zawarte, gdy mężczyzna i kobieta jednocześnie obecni złożą przed kierownikiem urzędu stanu cywilnego oświadczenia, że wstępują ze sobą w związek małżeński.

Osoby zamierzające zawrzeć małżeństwo powinny przedstawić kierownikowi urzędu stanu cywilnego dokument tożsamości oraz złożyć dokumenty niezbędne do zawarcia małżeństwa, tj.:



- pisemne zapewnienie, że nie wiedzą o istnieniu okoliczności wyłączających zawarcie małżeństwa;
- zezwolenie na zawarcie małżeństwa, jeżeli wymagają tego przepisy Kodeksu rodzinnego i opiekuńczego;
- zezwolenie sądu na złożenie oświadczenia o wstąpieniu w związek małżeński przez pełnomocnika oraz pełnomocnictwo, jeżeli oświadczenie o wstąpieniu w związek małżeński ma być złożone przez pełnomocnika.

Jeżeli obywatel polski nie posiada aktów stanu cywilnego sporządzonych w Polsce, składa zagraniczny dokument stanu cywilnego lub inny dokument wydany w państwie, w którym nie jest prowadzona rejestracja stanu cywilnego, potwierdzający urodzenie, a jeżeli pozostawał uprzednio w związku małżeńskim – dokument potwierdzający zawarcie małżeństwa wraz z dokumentem potwierdzającym ustanie lub unieważnienie małżeństwa albo potwierdzającym stwierdzenie nieistnienia małżeństwa.

Jeżeli otrzymanie któregośkolwiek z tych dokumentów napotyka trudne do przezwyciężenia przeszkody, sąd może zwolnić tę osobę od obowiązku jego złożenia lub przedstawienia.

Małżeństwo zostaje również zawarte, gdy mężczyzna i kobieta zawierający związek małżeński, podlegający prawu wewnętrznemu kościoła albo innego związku wyznaniowego, w obecności duchownego, oświadczą wolę jednoczesnego zawarcia małżeństwa podlegającego prawu polskiemu i kierownik urzędu stanu cywilnego sporządzi następnie akt małżeństwa.

Aby małżeństwo wyznaniowe wywołało skutki cywilno-prawne muszą zostać spełnione określone przesłanki: nupturieni (osoby zamierzające zawrzeć związek małżeński) – przed zawarciem związku małżeńskiego – muszą uzyskać od kierownika urzędu stanu cywilnego zaświadczenie stwierdzające brak okoliczności wyłączających zawarcie małżeństwa oraz złożyć przed nim oświadczenie w sprawie nazwisk małżonków i ich dzieci. Po zawarciu związku małżeńskiego – duchowny w ciągu 5 dni zobowiązany jest przesłać kierownikowi urzędu stanu cywilnego właściwemu ze względu na miejsce zawarcie małżeństwa, powyższe zaświadczenie wraz z zaświadczeniem stwierdzającym, że oświadczenia o wstąpieniu w związek małżeński zostały złożone w jego obecności. Wskazane dokumenty stanowią podstawę do sporządzenia aktu małżeństwa.

**Obywatel państw członkowskich UE lub EFTA zawierający małżeństwo w Polsce** okazuje dokument tożsamości i przedkłada poza pisemnym zapewnieniem

niem, dokument stwierdzający, że zgodnie z właściwym prawem może zawrzeć małżeństwo. Jeżeli na podstawie złożonych dokumentów nie będzie możliwe ustalenie danych niezbędnych do sporządzenia aktu małżeństwa (tj. ustalenie danych osoby i jej stanu cywilnego), cudzoziemiec składa odpis aktu urodzenia, a jeżeli osoba pozostawała już w związku małżeńskim – odpis aktu małżeństwa z adnotacją o jego ustaniu, unieważnieniu albo stwierdzeniu jego nieistnienia lub odpis aktu małżeństwa z dokumentem potwierdzającym jego ustanie lub unieważnienie albo dokumentem potwierdzającym stwierdzenie nieistnienia małżeństwa.

Dokumenty potwierdzające ustanie, unieważnienie albo stwierdzenie nieistnienia małżeństwa to m.in.: odpis skrócony aktu zgonu lub odpis prawomocnego orzeczenia sądu o stwierdzeniu zgonu lub uznaniu za zmarłego poprzedniego małżonka, odpis prawomocnego orzeczenia sądu o rozwodzie, odpis prawomocnego orzeczenia sądu o unieważnieniu małżeństwa, odpis prawomocnego orzeczenia ustalającego nieistnienie małżeństwa.

Oświadczenie o **nazwisku noszonym przez każdego z małżonków** po zawarciu małżeństwa oraz dzieci pochodzących z małżeństwa jest składane przed kierownikiem urzędu stanu cywilnego i odnotowywane w protokole przyjęcia oświadczeń o wstąpieniu w związki małżeńskie, a w przypadku zawarcia małżeństwa wyznaniowego przed sporządzeniem przez kierownika urzędu stanu cywilnego zaświadczenia stwierdzającego brak okoliczności wyłączających zawarcie małżeństwa. Małżonkowie mogą:

- nosić wspólne nazwisko będące dotychczasowym nazwiskiem jednego z nich;
- zachować swoje dotychczasowe nazwisko;
- połączyć ze swoim dotychczasowym nazwiskiem nazwisko drugiego małżonka. Nazwisko utworzone w wyniku połączenia nie może składać się z więcej niż dwóch członów.

W razie niezłożenia oświadczeń w sprawie nazwiska, każdy z małżonków zachowuje swoje dotychczasowe nazwisko. **Dzieci noszą nazwisko** będące nazwiskiem obojga małżonków. Jeżeli małżonkowie mają różne nazwiska, dziecko nosi nazwisko wskazane w ich zgodnych oświadczeniach. Małżonkowie mogą wskazać: nazwisko jednego z nich, nazwisko utworzone przez połączenie nazwiska matki z nazwiskiem ojca dziecka. Jeżeli małżonkowie nie złożyli zgodnych oświadczeń w sprawie nazwiska dziecka, nosi ono nazwisko składające się z nazwiska matki i dołączonego do niego nazwiska ojca.

Po sporządzeniu aktu małżeństwa wydawany jest z urzędu jeden bezpłatny odpis skrócony aktu małżeństwa.

## Zgon

Zgłoszenia **zgonu** dokonuje się w urzędzie stanu cywilnego właściwym ze względu na miejsce zgonu przez złożenie karty zgonu (dokument medyczny, potwierdzający zgon, otrzymuje go osoba uprawniona do pochówku) w ciągu 3 dni od dnia jej sporządzenia – a jeżeli zgon nastąpił w wyniku choroby zakaźnej – w ciągu 24 godziny od zgonu.

Do zgłoszenia zgonu obowiązani są w kolejności: małżonek, krewni zstępni (np. dziecko), krewni wstępni (np. rodzice, dziadkowie), krewni boczni do 4 stopnia pokrewieństwa (np. brat), powinowaci w linii prostej do 1 stopnia (np. teść, teściowa).

Kierownik urzędu stanu cywilnego po zarejestrowaniu zgonu wydaje z urzędu jeden bezpłatny odpis skrócony aktu zgonu.

## Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/gov/zglos-urodzenie-dziecka> Portal OBYWATEL

<https://www.gov.pl/web/gov/uslugi-dla-obywatela/#rodzina-i-malzenstwo> Portal OBYWATEL

## 3.11. Życie kulturalne i społeczne

### Życie kulturalne

Podstawową formą organizacyjną prowadzenia działalności kulturalnej w Polsce są finansowane ze środków publicznych **instytucje kultury** – od muzeów, galerii, centrów sztuki i instytucji artystycznych (takich jak teatry dramatyczne i operowe czy filharmonie), do działających w skali lokalnej licznych małych bibliotek i domów kultury. Liczba instytucji kultury w Polsce wynosi obecnie blisko 7 tys. Oprócz instytucji kultury działalność kulturalną prowadzą liczne organizacje pozarządowe, a także kościoły i związki wyznaniowe oraz przedsiębiorstwa prywatne. Informacje na temat życia kulturalnego i rozrywki w Polsce dostępne są w gazetach codziennych (największe dzienniki w wydaniach piątkowych zamieszczają informatory kulturalne na cały przysły tydzień), telewizji i radiu (w tym kanałach tematycznych) oraz w Internecie.

Muzea pozostają najważniejszymi instytucjami chroniącymi dziedzictwo kulturowe i popularyzującymi wiedzę o nich. Wiele istotnych dla polskiej historii zabyt-

ków i miejsca, jak np. Zamek Królewski w Warszawie – Muzeum. Rezydencja Królów i Rzeczypospolitej, Zamek Królewski na Wawelu – Państwowe Zbiory Sztuki, Muzeum Pałacu Króla Jana III w Wilanowie czy Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie to obecnie siedziby ważnych i znanych nie tylko w Polsce muzeów. W 2020 roku otwarto wystawę Muzeum Jana Pawła II i Prymasa Wyszyńskiego w Warszawie.

Wystawy są najbardziej spektakularną formą działalności muzeów i galerii. Placówki te prezentują wystawy zorganizowane z własnych zbiorów, przygotowane w oparciu o zbiory innych muzeów lub gotowe, wypożyczone z innych placówek. Muzea gromadzą ciekawe zbiory zarówno sztuki dawnej, jak i współczesnej. Niektóre z nich posiadają w swoich zasobach światowe arcydzieła sztuki, takie jak np. obrazy „Dama z gronostajem” Leonarda da Vinci i „Krajobraz z miłosiernym Samarytaninem” Rembrandta – w Muzeum Narodowym w Krakowie czy „Sąd ostateczny” Hansa Memlinga – w Muzeum Narodowym w Gdańsku.

Muzea czynne są najczęściej od wtorku do niedzieli do około godziny 16, niektóre do 18. W każdym muzeum w jednym dniu tygodnia wstęp na wystawy stałe jest bezpłatny. Opłaty za wstęp są niewielkie, w muzeach państwowych stosowane są także liczne ulgi, np. bilety rodzinne oraz zwolnienia z opłat za wstęp. Bezpłatny jest także wstęp do państwowych muzeów martyrologicznych.

**Teatry dramatyczne** działają we wszystkich większych miastach (z przerwą wakacyjną w lipcu i sierpniu). W okresie letnim pracują natomiast teatry w kurortach (m.in. w Sopotcie i Zakopanem) oraz wybrane teatry prywatne (m.in. zlokalizowane w Warszawie Teatr Kamienica oraz Teatr 6. piętro). Do najbardziej znanych **polских scen** można zaliczyć Teatr Narodowy w Warszawie, Narodowy Stary Teatr im. Heleny Modrzejewskiej w Krakowie, Teatr Polski im. Arnolda Szyfmana w Warszawie, Teatr Wybrzeże w Gdańsku, TR Warszawa. Do najbardziej znanych **teatrów muzycznych** w Polsce należą Teatr Muzyczny „Capitol” we Wrocławiu, Teatr Muzyczny w Gdyni oraz Teatr Muzyczny „Roma” w Warszawie. Warto dodać, że w dużych miastach funkcjonują także **teatry lalkowe**, wystawiające spektakle dla dzieci, młodzieży i dorosłych. Wśród licznych polskich festiwali teatralnych warto wymienić m.in. Festiwal Szekspirowski w Gdańsku, Międzynarodowy Festiwal Teatralny „Boska Komedio” w Krakowie, Międzynarodowy Festiwal Kultury Żydowskiej „Warszawa Singera” oraz Międzynarodowy Festiwal Sztuki Lalkarskiej w Bielsku-Białej i Przegląd Piosenki Aktorskiej we Wrocławiu.

Ważną instytucją kultury jest **Teatr Wielki – Opera Narodowa w Warszawie**, zaliczany do największych na świecie, mający w repertuarze klasykę operową oraz dzieła współczesne, współpracujący z solistami o międzynarodowej renomie. Pozostałe teatry operowe mieszczą się w 10 największych miastach kraju.

Od roku 2017 działa ponadto w Warszawie **Polska Opera Królewska**, popularyzująca sztukę operową również w mniejszych ośrodkach kulturalnych naszego kraju.

**Filharmonie** działają w największych miastach poszczególnych regionów kraju i szczególną renomą cieszy się Filharmonia Narodowa w Warszawie. Wyjątkowym ośrodkiem muzycznym jest Europejskie Centrum Muzyki Krzysztofa Pendereckiego w Łusławicach z unikalnym w skali europejskiej arboretum. Na uwagę zasługują Narodowa Orkiestra Symfoniczna Polskiego Radia w Katowicach oraz Narodowe Forum Muzyki we Wrocławiu, instytucje kultury funkcjonujące w nowych okazałych gmachach. Do znanych **festiwali muzyki klasycznej** należą: Muzyczny Festiwal w Łańcucie, Festiwal Chopinowski w Dusznikach Zdroju oraz Festiwal Muzyki Współczesnej „Warszawska Jesień” w Warszawie, Międzynarodowy Festiwal Muzyczny „Chopin i jego Europa w Warszawie i Festiwal „Wratislavia Cantans” we Wrocławiu. Oprócz wydarzeń skupionych wokół muzyki klasycznej odbywają się również **festiwale muzyki jazzowej**, jak „Jazz na Starówce” w Warszawie czy „Jazz nad Odrą” we Wrocławiu. Melomani mogą czerpać przyjemność ze słuchania muzyki klasycznej również w naturalnej scenerii m.in.: w Warszawie w Łazienkach Królewskich (od maja do września) oraz w Żelazowej Woli – miejscu urodzenia słynnego polskiego kompozytora Fryderyka Chopina. Polska jest organizatorem ważnych dla międzynarodowego środowiska **muzycznego konkursów**: Międzynarodowego Konkursu Pianistycznego im. Fryderyka Chopina (Warszawa), Międzynarodowego Konkursu Skrzypcowego im. Henryka Wieniawskiego (Poznań), Międzynarodowego Konkursu Wokalnego im. Stanisława Moniuszki (Warszawa), Międzynarodowego Konkursu Pianistycznego im. I.J. Paderewskiego (Bydgoszcz) oraz Międzynarodowego Konkursu Muzycznego im. Karola Szymanowskiego (Katowice).

**Pieśni i tańce folklorystyczne** popularyzują natomiast profesjonalne zespoły folklorystyczne z długoletnią tradycją: Zespół Pieśni i Tańca „Śląsk” im. Stanisława Hadyny oraz Państwowy Zespół Ludowy Pieśni i Tańca „Mazowsze” im. Tadeusza Sygietyńskiego.

Ceny biletów do teatrów, oper i filharmonii są zróżnicowane i uzależnione od wielu czynników (m.in. lokalizacji instytucji, jej profilu i wielkości). W niemal wszystkich obowiązują zniżki dla dzieci, młodzieży i studentów (za okazaniem międzynarodowej ISIC – International Student Identity Card), a także seniorów.

Na droższe wydarzenia możliwe jest zakupienie tańszych wejściówek (bez zagwarantowanego prawa do miejsca numerowanego).

W dużych miastach działają zarówno samorządowe jak i państwowe instytucje kultury, których misją jest prezentacja i promocja sztuki współczesnej, są to m.in. Zachęta – Narodowa Galeria Sztuki, Centrum Sztuki Współczesnej – Zamek Ujazdowski, Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie, Muzeum Sztuki w Łodzi, Muzeum Sztuki Współczesnej w Krakowie MOCAK, Muzeum Współczesne Wrocław, Centrum Sztuki Współczesnej „Znaki Czasu” w Toruniu, Galeria Arsenał w Białymstoku. Specjalistyczną instytucją działającą w mniejszym ośrodku jest Centrum Rzeźby Polskiej w Orońsku.

W Polsce działa bogata sieć obiektów kinowych od multipleksów do małych kin studyjnych. W ofercie programowej są zarówno popularne nowości światowej kinematografii i najlepsze filmy polskie, ambitne kino europejskie, amerykańskie oraz azjatyckie. Ponadto wyświetlane są również filmy dokumentalne i krótkometrażowe. Zagraniczne filmy pełnometrażowe prezentowane w polskich kinach zazwyczaj nie są dubbingowane, natomiast filmy animowane dla dzieci są.

Warto podkreślić, że Polska jest krajem atrakcyjnym turystycznie. Na Liście Światowego Dziedzictwa Ludzkości UNESCO znajdują się następujące obiekty: zabytkowe centrum Krakowa i Warszawy, Hala Stulecia we Wrocławiu, zabytkowa kopalnia soli w Wieliczce i Bochni, stare miasto w Zamościu, Puszcza Białowieska, średniowieczne miasto Toruń, zamek krzyżacki w Malborku, Kalwaria Zebrzydowska – kompleks architektoniczno-krajobrazowy i miejsce pielgrzymek, czy 6 drewnianych kościołów Południowej Małopolski, 8 drewnianych cerkwi regionu Karpat (całość wpisu obejmuje 16 cerkwi z terenu Polski i Ukrainy), Park Mużakowski w Łęknicy, kopalnia rud ołowiu, srebra i cynku w Tarnowskich Górach oraz region prehistorycznego górnictwa krzemienia pasiatego Krzemionki w okolicach Ostrowca Świętokrzyskiego. Na Listę wpisany jest także Auschwitz-Birkenau – niemiecki nazistowski obóz koncentracyjny i zagłady (1940–1945) w Oświęcimiu.

W związku z epidemią koronawirusa w Polsce działalność niektórych instytucji kultury uległa czasowym ograniczeniom. Bieżące informacje na temat dostępności oferty kulturalnej należy szukać na stronach internetowych instytucji kultury.

## Życie społeczne

Językiem urzędowym w Polsce jest **język polski**. Do najczęściej używanych przez Polaków języków obcych należy język angielski i w mniejszym stopniu język niemiecki, francuski i rosyjski.

Do **polskich świąt**, które są jednocześnie dniami wolnymi od pracy zalicza się: 1 stycznia – Nowy Rok; 6 stycznia – Święto Trzech Króli; w marcu lub kwietniu (niedziela i poniedziałek) 1 i 2 dzień Świąt Wielkanocnych (święto ruchome); 1 maja – Święto Państwowe; 3 maja – Święto Konstytucji Trzeciego Maja; w maju lub czerwcu – Zesłanie Ducha Świętego (Zielone Świątki) (święto ruchome), w maju lub czerwcu (czwartek w 9 tygodni po Wielkanocy) – Boże Ciało (święto ruchome); 15 sierpnia – Święto Wojska Polskiego/Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny; 1 listopada – Dzień Wszystkich Świętych; 11 listopada – Narodowe Święto Niepodległości; 25–26 grudnia – Święta Bożego Narodzenia oraz niedziele.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/kultura/> Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego

<http://www.staypoland.com/pl> Portal turystyczny o Polsce

<http://www.polska.travel/pl> Portal turystyczny o Polsce

<http://culture.pl/pl> Baza wiedzy o polskiej kulturze

<https://zabytek.pl/pl> Innowacyjny serwis z mapą zabytków w Polsce

<https://www.nid.pl> Informacje o obiektach wpisanych na Listę światowego dziedzictwa ludzkości UNESCO, pomników historii i innych zabytków

## 3.12. O czym warto pamiętać przed wyjazdem i po przybyciu do Polski

---

### Przed wyjazdem do Polski warto:

1. Zapoznać się z warunkami życia i pracy w Polsce oraz sytuacją na polskim rynku pracy. Informacje te można znaleźć w tej broszurze a także na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej EURES oraz polskiej stronie internetowej EURES.
2. Sprawdzić czy posiadane kwalifikacje zawodowe są uznawane w Polsce.
3. Rozpocząć poszukiwanie pracy i zdobyć informacje na temat pracodawców, do których planuje się udać po przyjeździe. Można skorzystać z unijnej bazy ofert pracy na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej EURES, która zawiera oferty pracy w Polsce. Warto również skorzystać z usług doradcy

EURES w swoim kraju, bądź skontaktować się z polską kadrą EURES, najlepiej z regionu, w którym poszukuje się zatrudnienia, co pozwoli na uzyskanie informacji na temat rynku pracy, ofert pracy oraz warunków życia i pracy w Polsce. Po znalezieniu pracy warto dokładnie zapoznać się z oferowanymi warunkami i upewnić się, czy są one zgodne z oczekiwaniami.

4. Wyrobić Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego, gdyż w razie wypadku lub choroby gwarantuje ona dostęp do świadczeń zdrowotnych, wykupić ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków lub prywatne ubezpieczenie zdrowotne (opcjonalnie).
5. Przygotować komplet dokumentów – m.in. ważny dokument tożsamości, akt urodzenia, wszelkie umowy lub korespondencję z pracodawcą, dokumenty dotyczące poprzedniego zatrudnienia i wykształcenia, kursów, dodatkowych kwalifikacji oraz przetłumaczone na język polski referencje.
6. Znaleźć zakwaterowanie.
7. Posiadać wystarczające środki finansowe, pozwalające na utrzymanie się do czasu otrzymania pierwszej wypłaty.
8. Jeśli jesteś pracownikiem delegowanym do pracy w Polsce, upewnij się, czy Twój pracodawca złożył oświadczenie u władz w kraju przeznaczenia, w którym poinformuje je m.in. o Twoim miejscu zatrudnienia i okresie oddelegowania oraz poda informacje kontaktowe.

### Po przyjeździe do Polski warto:

1. Uregulować kwestie zamieszkania (np. wynajęcia mieszkania).
2. Spotkać się z pracodawcą, aby upewnić się, czy wcześniejsze ustalenia dotyczące przyjęcia do pracy/rozmowy kwalifikacyjnej są aktualne.
3. Założyć konto bankowe (ma do tego prawo zagraniczna osoba fizyczna o pełnej zdolności do czynności prawnych zatrudniona przez podmiot mający siedzibę na terytorium Polski lub otrzymująca rentę, emeryturę, stypendium). Występując o otwarcie konta najczęściej oprócz dokumentu tożsamości wymagane jest zaświadczenie od pracodawcy o zatrudnieniu w Polsce lub dokument potwierdzający otrzymywanie renty, emerytury, stypendium).
4. Od obywateli państw członkowskich UE lub EFTA nie jest wymagane w Polsce zezwolenie na pracę, jednak przy pobycie dłuższym niż 3 miesiące istnieje konieczność zarejestrowania pobytu w Polsce. W tym celu należy udać się do urzędu wojewódzkiego właściwego ze względu na miejsce pobytu.



5. Wystąpić o nadanie Numeru Identyfikacji Podatkowej (NIP) do urzędu skarbowego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania w Polsce.
6. Uzyskać numer PESEL dokonując zameldowania lub występując z wnioskiem o nadanie numeru PESEL do urzędu miasta lub gminy. Nadany numer PESEL będzie identyfikatorem w kontaktach z urzędami i instytucjami.
7. Zapisać się do wybranej przychodni lekarskiej i wybrać lekarza podstawowej opieki zdrowotnej.
8. Uregulować kwestie uczęszczania dzieci do żłobka, przedszkola lub szkoły (o ile dzieci również zamieszkają z w Polsce).
9. Zakupić polski numer telefonu komórkowego, co pozwoli na wykonywanie tańszych połączeń telefonicznych w Polsce niż połączeń telefonicznych z zagranicznego telefonu komórkowego.

### Więcej Informacji

**<http://www.eures.europa.eu>** Europejski Portal Mobilności Zawodowej EURES

**<http://www.eures.praca.gov.pl>** Polska Strona Internetowa EURES

**<https://www.pip.gov.pl/pl/informacje-dla-obcokrajowcow>** Państwowa Inspekcja Pracy

**<https://www.gov.pl/web/gov/uzyskaj-numer-pesel-dla-cudzoziemcow>**  
Portal OBYWATEL – numer PESEL dla cudzoziemca



## 4. PRACA W POLSCE

### 4.1. Swobodny przepływ pracowników w UE/EFTA

#### Prawo swobodnego przepływu pracowników

Zgodnie Traktatem o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) każdy obywatel państwa członkowskiego UE **ma prawo do swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium państw członkowskich**, z zastrzeżeniem warunków ustanowionych prawem UE. Swoboda przemieszczania się w UE należy do podstawowych praw obywateli państw członkowskich UE. Zgodnie z art. 45 TFUE swobodny przepływ pracowników opiera się na równym traktowaniu obywateli państw członkowskich UE w zakresie wynagrodzenia oraz innych warunków pracy i zatrudnienia. Swobodny przepływ pracowników obejmuje również członków rodzin osób migrujących.

Prawo swobodnego przepływu pracowników w UE **dotyczy również** obywateli państw członkowskich EFTA na mocy odrębnych układów stowarzyszeniowych i umów z UE.

Przepisy o swobodnym przepływie pracowników uprawniają do:

- poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim UE lub EFTA;
- podejmowania pracy w innym państwie członkowskim UE lub EFTA bez konieczności uzyskania pozwolenia na pracę;
- zamieszkania w innym państwie członkowskim UE lub EFTA ze względu na pracę;
- pozostania w innym państwie członkowskim UE lub EFTA nawet po zakończeniu stosunku pracy, o ile spełnione są warunki określone prawem UE;
- traktowania na równi z obywatelami danego państwa członkowskiego UE lub EFTA w zakresie dostępu do zatrudnienia, warunków pracy, dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych, dostępu do szkoleń, zasad członkostwa w związkach zawodowych, dostępu do zasobów mieszkaniowych, dostępu do kształcenia, nauki zawodu oraz szkolenia zawodowego dla dzieci pracowników, pomocy udzielanej przez urzędy pracy.

**Bezpłatnych porad w zakresie praw wynikających ze swobody przepływu pracowników** udzielają w Polsce **okręgowe inspektoraty pracy**. Świadczenie poradnictwa prawnego w zakresie realizacji w danym państwie uprawnień wynikających ze swobodnego przepływu pracowników, jest jednym z obowiązków państw członkowskich. Osoba korzystająca ze swobodnego przepływu pracowników może zwrócić się o pomoc do instytucji realizującej to zadanie w państwie, w którym przebywa. Informacje dotyczące **instytucji właściwych** można znaleźć na stronie internetowej Komisji Europejskiej.

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA, nawiązując umowę o pracę z polskim pracodawcą podlega, co do zasady, polskim przepisom z zakresu prawa pracy oraz **nie musi ubiegać się o zezwolenie na pracę**. Istnieją jednak **ograniczenia dotyczące dostępu obywateli państw członkowskich UE lub EFTA do pracy w niektórych zawodach**. Dotyczy to części stanowisk pracy w sektorze publicznym, w tym w administracji publicznej – tak rządowej, jak i samorządowej, niektórych stanowisk związanych z wymiarem sprawiedliwości, takich jak: sędziowie, asystenci sędziego, referendarze, prokuratorzy, ławnicy, kuratorzy sądowi, komornicy, pracownicy Służby Cywilnej, pracownicy Służby Więziennej.

W przypadku kwestii zatrudniania w służbie cywilnej, dyrektor generalny urzędu, upowszechniając informacje o wolnych stanowiskach pracy, wskazuje, za zgodą Szefa Służby Cywilnej, stanowiska, o które, poza obywatelami polskimi, mogą ubiegać się obywatele państw członkowskich UE lub EFTA, którym na podstawie przepisów prawa wspólnotowego przysługuje prawo podjęcia zatrudnienia na terytorium Polski. Osoba nie posiadająca obywatelstwa polskiego może zostać zatrudniona na stanowisku pracy, na którym wykonywana praca nie polega na bezpośrednim lub pośrednim udziale w wykonywaniu władzy publicznej i funkcji mających na celu ochronę generalnych interesów państwa, jeżeli posiada odpowiednio potwierdzoną znajomość języka polskiego. Ponadto, osoba ta musi znać język polski, co należy potwierdzić odpowiednim dokumentem. Podobne rozwiązanie stosuje się w przypadku pracowników samorządowych.

Dodatkowo należy wspomnieć, iż na terenie Polski można wykonywać pracę jako tzw. **pracownik delegowany** (w ramach swobody świadczenia usług), czyli pracownik, który jest zatrudniony przez pracodawcę posiadającego siedzibę w innym państwie członkowskim UE lub EFTA i który zostaje tymczasowo skierowany do pracy w Polsce. Takiemu pracownikowi należy zapewnić warunki nie gorsze niż określone w polskim Kodeksie pracy oraz innych przepisach regulujących prawa i obowiązki pracowników. Dotyczy to m.in.: minimalnego wynagrodzenia za pracę, wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach

nadliczbowych, norm i wymiaru czasu pracy, urlopu wypoczynkowego czy bezpieczeństwa i higieny pracy.

### Więcej informacji

<http://ec.europa.eu/> Strona internetowa Komisji Europejskiej

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1277&langId=pl> Instytucje promujące równe traktowanie i wspierające pracowników w UE oraz członków ich rodzin

<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna> Serwis Służby Cywilnej

<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/praca> Zasady zatrudnienia w służbie cywilnej i inne przydatne informacje

<https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/faq> Serwis Służby Cywilnej (FAQ)

<http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20090640539>

Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie rodzaju dokumentów potwierdzających znajomość języka polskiego przez osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego, ubiegające się o zatrudnienie w służbie cywilnej

## 4.2. Jak znaleźć pracę

---

Osoby posiadające obywatelstwo państwa członkowskiego UE lub EFTA mogą podejmować pracę w Polsce **bez konieczności uzyskania** zezwolenia na pracę, na takich samych zasadach jak obywatele polscy.

W Polsce można szukać pracy we własnym zakresie, składając życiorysy wraz z listami motywacyjnymi do wybranych pracodawców lub za pośrednictwem:

- **sieci EURES, założonej przez Komisję Europejską, którą tworzą publiczne służby zatrudnienia oraz inne uprawnione organizacje, a która ma na celu wspieranie mobilności pracowników w państwach członkowskich UE lub EFTA.** Każdy obywatel tych państw może skorzystać z usług sieci, do których należy unijne pośrednictwo pracy oraz informowanie o warunkach życia i pracy na terenie tych państw. Oferty pracy w Polsce publikowane są na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej, na którym znajdują się oferty pracy z wszystkich publicznych służb zatrudnienia z państw członkowskich UE i EFTA oraz innych członków i partnerów EURES dlatego też znaleźć tam można oferty pracy z polskich powiatowych urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy;

- **powiatowych urzędów pracy**, które zamieszczają oferty pracy w Centralnej Bazie Ofert Pracy. Aby skorzystać ze wszystkich ofert pracy będących w dyspozycji powiatowego urzędu pracy, należy zarejestrować się w tym urzędzie jako bezrobotny lub poszukujący pracy. Rejestracja umożliwi dostęp również do tych ofert pracy, w których dane polskiego pracodawcy zostały podane do wiadomości urzędu, którego zadaniem jest wybranie odpowiednich kandydatów do pracy i skierowanie ich do pracodawcy;
- **Ochotniczych Hufców Pracy**, które prowadzą pośrednictwo pracy głównie dla młodzieży a oferty pracy można znaleźć w Bazie „Pośrednictwo pracy” Ochotniczych Hufców Pracy oraz w Centralnej Bazie Ofert Pracy;
- **agencji zatrudnienia, świadczących pośrednictwo pracy**, które zajmują się rekrutacją kadr dla pracodawców. Podstawą legalnej działalności agencji zatrudnienia na terytorium Polski jest uzyskanie odpowiedniego **certyfikatu**, potwierdzającego wpis do Rejestru Agencji Zatrudnienia, prowadzonego przez marszałków województw właściwych dla siedziby agencji. Zabrania się pobierania od osób, dla których agencja zatrudnienia poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, lub którym udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, opłat innych niż opłata z tytułu kierowania do pracy za granicę u pracodawców zagranicznych za: dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenie dokumentów. Opłaty te mogą być pobierane z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą – pod warunkiem wyspecyfikowania tych opłat w umowie zawartej z osobą kierowaną do pracy za granicą. **Wykaz certyfikowanych agencji** dostępny jest na stronie internetowej Rejestru Agencji Zatrudnienia. Oferty pracy agencji zatrudnienia można znaleźć na stronach internetowych tych agencji;
- **podmiotów uprawnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy bez posiadania wpisu do Rejestru Agencji Zatrudnienia** czyli przedsiębiorców zagranicznych z państw członkowskich UE oraz EFTA, posiadających uprawnienia wydane w państwie pochodzenia i świadczących na terytorium Polski usługi z zakresu pośrednictwa pracy (z wyłączeniem pracy tymczasowej) na mocy złożonego Marszałkowi Województwa zawiadomienia;
- **portali internetowych** prowadzonych przez podmioty, które prowadzą pośrednictwo pracy jedynie w formie gromadzenia w postaci dokumentu elektronicznego i udostępniania informacji o ofertach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych. Takie podmioty są zwolnione z posiadania wpisu do Rejestru Agencji Zatrudnienia.

Pracodawcy polscy jak również podmioty zajmujące się pośrednictwem pracy w Polsce publikują oferty pracy w prasie, Internecie lub w swoich siedzibach oraz za pośrednictwem innych form komunikacji np. mediów społecznościowych.

Większość **gazet codziennych**, zarówno ogólnopolskich jak i lokalnych, zawiera specjalne rubryki z ogłoszeniami o pracy.

### Więcej informacji

<http://www.eures.europa.eu> Europejski Portal Mobilności Zawodowej Komisji Europejskiej

<http://oferty.praca.gov.pl> Centralna Baza Ofert Pracy

<http://praca.gov.pl> Elektroniczna rejestracja w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotny/poszukujący pracy

<http://www.mbp.ohp.pl/> Baza pośrednictwa pracy Ochotniczych Hufców Pracy

<http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz> Rejestr Agencji Zatrudnienia

<http://stor.praca.gov.pl/portal/#/wpz> Wykaz podmiotów zagranicznych, uprawnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy w Polsce

<http://psz.praca.gov.pl/> Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia

<http://www.powroty.gov.pl> Portal POWROTY to baza wiedzy przeznaczona dla Polaków, którzy rozważają powrót do kraju

## 4.3. Jak ubiegać się o pracę

---

Pracodawca zamieszczający ogłoszenie o wolnym miejscu pracy najczęściej prosi o składanie: **życiorysu** (curriculum vitae), który powinien zawierać następujące informacje: dane osobowe (imię nazwisko, adres, telefon kontaktowy, e-mail), informacje o doświadczeniu zawodowym (wszelkiego rodzaju pracach, których wykonywanie pozwoliło nabyć doświadczenie przydatne w nowym miejscu pracy), wykształceniu oraz posiadanych kwalifikacjach zawodowych i dodatkowych umiejętnościach.

Życiorys powinien być w miarę możliwości zwięzły – zajmować jedną lub maksimum dwie strony białego papieru formatu A4. Pod życiorysem należy umieścić zgodę na przetwarzanie danych osobowych, potwierdzoną własnoręcznym podpisem, w następującym brzmieniu:

„Wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych zawartych w niniejszym dokumencie do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz.U. z 2018 r., poz. 1000) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO)”.

Drugim wymaganym dokumentem jest **list motywacyjny**, który uzasadnia wybór danej oferty pracy. Ma charakter nieco bardziej osobisty niż życiorys. Standardowo obejmuje jedną stronę formatu A4 i jest odręcznie podpisany.

Wzory życiorysów oraz listów motywacyjnych można znaleźć np. na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia w zakładce „Dla bezrobotnych i poszukujących pracy”, a także na stronie internetowej Europass.

Życiorys i list motywacyjny można dostarczać osobiście, drogą pocztową lub elektroniczną. Pracodawca w ogłoszeniu o wolnym miejscu pracy podaje formę kontaktu z kandydatami do pracy. Stosuje się również aplikowanie o pracę za pośrednictwem dedykowanych narzędzi informatycznych danego pracodawcy lub podmiotu prowadzącego pośrednictwo pracy w Polsce.

Pracodawca dokonuje wstępnego doboru/wyboru kandydatów na podstawie złożonych dokumentów, a następnie przeprowadza z wybranymi osobami rozmowy kwalifikacyjne.

### Więcej informacji

<https://psz.praca.gov.pl> Portal Publicznych Służb Zatrudnienia

<https://europa.eu/europass/pl> Standardowy wzór CV obowiązujący w UE

<http://www.niepelnosprawni.pl> Portal dla osób niepełnosprawnych

<https://www.zielonalinia.gov.pl> Portal Zielona Linia. Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia

## 4.4. Uznawanie kwalifikacji zawodowych

Jeżeli obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA chce podjąć pracę w **zawodzie regulowanym** w Polsce lub jeśli nabył kwalifikacje w Polsce, a zamierza podjąć pracę w innym państwie członkowskim UE lub EFTA w zawodzie, który jest w tym państwie regulowany – potrzebuje **oficjalnego uznania**. Ten sam zawód może być zawodem regulowanym w jednym państwie członkowskim UE

lub EFTA, podczas gdy w innych państwach członkowskich nie będzie on regulowany.

Uznania dokonują właściwe **organy państwa docelowego**. W przypadku zawodów nieregulowanych o zatrudnieniu pracownika, posiadającego kwalifikacje uzyskane w innym państwie członkowskim UE lub EFTA decyduje pracodawca. Nie ma potrzeby formalnego uznania posiadanych kwalifikacji zawodowych. Może natomiast być potrzeba uznania samego dyplomu w celu potwierdzenia poziomu wykształcenia uzyskanego za granicą. Zgodnie z obowiązującymi przepisami dyplom wydany przez uczelnię działającą w systemie edukacji jednego z państw członkowskich UE, OECD lub EFTA, potwierdzający ukończenie:

- 3-letnich studiów lub studiów pierwszego stopnia trwających co najmniej 3 lata – potwierdza posiadanie wyższego wykształcenia na poziomie studiów pierwszego stopnia w Polsce;
- studiów drugiego stopnia lub co najmniej 4-letnich studiów jednolitych – potwierdza posiadanie wyższego wykształcenia na poziomie studiów drugiego stopnia w Polsce.

Pisemną informację potwierdzającą uznanie danego dyplomu w Polsce można wygenerować z dostępnego na stronie NAWA systemu **Kwalifikator** lub złożyć wniosek o jej wydanie bezpośrednio w NAWA.

Automatyczne uznanie kwalifikacji dotyczy **siedmiu zawodów regulowanych: lekarz (ogólny i specjalista), lekarz dentysta, farmaceuta, pielęgniarka ogólna, położna, lekarz weterynarii i architekt**. Posiadanie przez daną osobę odpowiednich kwalifikacji określonych przepisami unijnymi (w tym np. dyplomu lub tytułu zawodowego) są warunkami wystarczającymi do uznania kwalifikacji i podjęcia zatrudnienia.

Uznanie kwalifikacji w pozostałych regulowanych zawodach i działalnościach jest rozpatrywane indywidualnie przez odpowiednie organy kraju przyjmującego. Jeżeli różnice w zakresie kształcenia lub wykonywania danego zawodu są zasadnicze, wówczas organ właściwy może uzależnić uznanie kwalifikacji od zastosowania jednego ze środków wyrównawczych tj. odbycia **stażu adaptacyjnego** lub przystąpienia do **testu umiejętności**, przy czym w większości przypadków wybór należy do wnioskodawcy. Pod uwagę brane jest także doświadczenie zawodowe osoby ubiegającej się o uznanie kwalifikacji.

Wniosek o uznanie kwalifikacji zawodowych wraz z odpowiednimi załącznikami należy złożyć w instytucji wskazanej jako organ właściwy do uznania kwalifikacji do wykonywania danego zawodu regulowanego.



**Organem właściwym** w sprawach uznawania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodów regulowanych oraz do podejmowania lub wykonywania działalności regulowanych w Polsce jest:

- minister kierujący działem administracji rządowej lub
- upoważniony przez ministra w drodze rozporządzenia organ lub jednostka organizacyjna podległa ministrowi, organ samorządu zawodowego, organizacja gospodarcza lub organ rejestrowy albo
- organ wskazany w przepisach regulacyjnych.

Decyzja w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych powinna być wydana w ciągu 3 miesięcy od momentu, w którym dostarczono pełną dokumentację sprawy, w wyjątkowych przypadkach termin może ulec przedłużeniu do 4 miesięcy.

W wybranych zawodach można przeprowadzić uznanie kwalifikacji zawodowych lub zgłosić zamiar świadczenia usługi transgranicznej w innym państwie UE poprzez uzyskanie tzw. **Europejskiej Legitymacji Zawodowej**. Obecnie dotyczy to zawodu **fizjoterapeuty, farmaceuty, pielęgniarki odpowiedzialnej za opiekę ogólną, przewodnika górskiego i pośrednika w obrocie nieruchomościami**. W odróżnieniu od tradycyjnej procedury wniosek o wydanie legitymacji składa się poprzez przeznaczoną do tego ogólnoeuropejską stronę internetową do organu właściwego dla danego zawodu regulowanego w państwie nabycia kwalifikacji. Do wniosku załącza się odpowiednie dokumenty w formie elektronicznych kopii.

Na kolejnych etapach procedury są one dostępne zarówno dla właściwego organu w państwie nabycia kwalifikacji jak i dla jego odpowiednika w państwie przyjmującym. W przypadku wątpliwości obydwa organy kontaktują się ze sobą elektronicznie w celu sprawnego przeprowadzenia procedury.

Po pozytywnym rozpatrzeniu sprawy wnioskodawca otrzymuje Europejską Legitymację Zawodową w formie elektronicznego dokumentu. Urzędy, pracodawcy i wszyscy zainteresowani mogą zweryfikować jej ważność na ogólnodostępnej stronie internetowej.

## 4.5. Świadczenie usług transgranicznych

Obywatele państw członkowskich UE lub EFTA, którzy wykonują zawód lub działalność w jednym państwie członkowskim UE lub EFTA zgodnie z przepisami tego państwa, mają prawo **świadczyć usługi** na obszarze innego państwa członkowskiego w zakresie tego samego zawodu/działalności.

Warunki świadczenia usług transgranicznych są następujące:

- usługodawca przenosi się w celu tymczasowego i okazjonalnego świadczenia usług do innego państwa członkowskiego UE lub EFTA;
- jeżeli w „przyjmującym” państwie członkowskim dany zawód jest regulowany, a w państwie siedziby ten zawód nie jest zawodem regulowanym, to usługodawca musi udowodnić, iż wykonywał swój zawód/działalność w państwie członkowskim siedziby przez co najmniej 1 rok w okresie 10 lat poprzedzających świadczenie usługi. Wymóg ten nie jest stosowany, jeśli kształcenie przygotowujące do wykonywania danego zawodu/działalności było szczegółowo uregulowane przepisami.

W przypadku świadczenia usług transgranicznych po raz pierwszy w zakresie zawodów regulowanych, których wykonywanie ma wpływ na zdrowie lub bezpieczeństwo publiczne, a których wadliwe wykonywanie mogłoby narazić usługobiorców na poważne konsekwencje właściwy organ państwa przyjmującego może sprawdzić kwalifikacje zawodowe usługodawcy (tzw. „prior check”).

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA, który posiada kwalifikacje zawodowe zdobyte w jednym z państw członkowskich i chciałby wykonywać swój zawód w Polsce, powinien najpierw sprawdzić, czy jego zawód jest w Polsce zawodem regulowanym. Wykaz zawodów regulowanych można znaleźć na stronie internetowej Ministerstwa Edukacji i Nauki.

**Polskim ośrodkiem wsparcia ds. uznawania kwalifikacji zawodowych** jest Departament Współpracy Międzynarodowej w Ministerstwie Szkolnictwa Wyższego.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/nauka/> Ministerstwo Szkolnictwa Wyższego

<https://www.gov.pl/web/nauka/uznawanie-kwalifikacji-zawodowych-1>  
Informacje o systemie uznawania kwalifikacji zawodowych zgodnie z Dyrektywą 2005/36/WE

<http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs> Wykaz zawodów regulowanych

[http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index\\_pl.htm](http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_pl.htm) Europejska Legitymacja Zawodowa

<https://www.biznes.gov.pl/przedsiębiorcy/> Serwis informacyjno-usługowy dla przedsiębiorcy

<https://nawa.gov.pl/uznawalnosc> Informacja dotyczące uznawalności dyplomów (jęz. polski)

<https://kwalifikator.nawa.gov.pl/> System pozwalający na automatyczne generowanie informacji dotyczącej uznawalności zagranicznych dyplomów w Polsce (jęz. angielski)

## 4.6. Rodzaje zatrudnienia

Podstawową formą zatrudnienia w Polsce jest **umowa o pracę**. Wybór umowy o pracę jako podstawy nawiązania stosunku pracy należy do stron (pracodawcy i pracownika). Inne niż umowa o pracę podstawy zawarcia stosunku pracy mogą być stosowane w przypadkach gdy przepisy prawa taką możliwość przewidują.

Do **niestandardowych form „zatrudnienia”** można zaliczyć:

- umowy cywilnoprawne, których przykładem są umowa zlecenia i umowa o dzieło. Zgodnie z obowiązującą w polskim prawie zasadą swobody umów, strony mają swobodę wyboru podstawy świadczenia pracy (umowa o pracę, bądź umowa cywilnoprawna). Przy czym umowy zlecenia i umowy o dzieło podlegają regulacjom Kodeksu cywilnego i przepisy Kodeksu pracy nie mają, co do zasady, do nich zastosowania;
- pracę tymczasową, w przypadku której pracownik jest zatrudniany na podstawie umowy o pracę przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem innego przedsiębiorcy, tzw. pracodawcy użytkownika (w ramach pracy tymczasowej mogą być wykonywane prace o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, bądź prace wykonywane w ramach zastępstwa nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika). Może być wykonywana na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- telepracę czyli pracę, która może być wykonywana regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Praca może mieć charakter telepracy od początku zatrudnienia pracownika, albo można ją wprowadzić dopiero w trakcie jego zatrudnienia. Obydwie te możliwości charakteryzuje dobrowolność podejmowania telepracy. Przepisy dotyczące telepracy zawierają gwarancje dla telepracownika związane z równym traktowaniem w zatrudnieniu oraz zakazem dyskryminacji z powodu podjęcia pracy w formie telepracy, czy odmowy podjęcia takiej pracy. Jest ona wykonywana na podstawie umowy o pracę.

## Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

### 4.7. Umowa o pracę

---

**Umowa o pracę** określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, a w szczególności: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy.

Umowa o pracę może być zawarta z osobą, **która ukończyła 18 lat**. Mogą być także zawierane umowy o pracę z osobami młodocianymi w wieku 15–18 lat. Zabronione jest natomiast, co do zasady, zatrudnianie osoby poniżej 15. roku życia.

Umowa o pracę może być zawarta na okres próbny, na czas nieokreślony albo na czas określony.

**Umowa o pracę na okres próbny**, nieprzekraczający 3 miesięcy, jest zawierana w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, gdy pracownik ma wykonywać innego rodzaju pracę bądź (jeżeli pracownik ma wykonywać tego samego rodzaju pracę) gdy upłynął okres 3 lat od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę.

Okres zatrudnienia na podstawie **umowy o pracę na czas określony**, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy/umów o pracę na czas określony jest dłuższy niż 33 miesiące lub jeżeli liczba umów na czas określony jest większa niż 3, to odpowiednio od dnia następującego po upływie tego okresu lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony uważa się, że pracownik jest **zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony**.

Powyższe ograniczenia nie mają zastosowania do umów o pracę 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, a także w przy-

padku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie – jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Dotyczy to także sytuacji gdy doszło do przedłużenia umowy o pracę na czas określony do dnia porodu (która ulegałaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży).

Przepisy przewidują możliwość zatrudnienia **w pełnym**, jak i **w niepełnym wymiarze czasu pracy** (na część etatu). Zatrudnienie pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do zatrudnienia dotyczącego takiego samego lub podobnego rodzaju pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

W ramach stosunku pracy pracownicy mogą być również zatrudniani na podstawie **powołania, wyboru, mianowania, oraz spółdzielczej umowy o pracę**.

Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie zostanie zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca będzie obowiązany potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków, przed dopuszczeniem go do pracy.

**Zmiana warunków umowy o pracę** wymaga formy pisemnej i może być dokonana:

- za porozumieniem stron – pracodawca i pracownik wyrażają zgodę na zmianę warunków umowy i określają datę, od której zmiana ta będzie obowiązywać;
- przez pracodawcę w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy lub/i płacy.

Wypowiedzenie zmieniające warunki pracy lub/i płacy uważa się za dokonane jeżeli pracodawca zaproponował pracownikowi na piśmie nowe warunki. Wypowiedzenie powinno zawierać pouczenie o uprawnieniach pracownika w zakresie przyjęcia i odrzucenia nowych warunków. W razie braku takiego pouczenia, pracownik może do końca okresu wypowiedzenia złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków.

W przypadku otrzymania wypowiedzenia zmieniającego pracownik może:

- złożyć oświadczenie o przyjęciu proponowanych warunków; po upływie okresu wypowiedzenia będą obowiązywać go nowe warunki;
- złożyć oświadczenie o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków przed upływem połowy okresu wypowiedzenia; po upływie okresu wypowiedzenia umowa o pracę ulega rozwiązaniu;

- nie składać żadnego oświadczenia, co będzie równoznaczne z przyjęciem nowych warunków; po upływie okresu wypowiedzenia będą obowiązywać go nowe warunki.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

## 4.8. Staże, praktyki zawodowe i przygotowanie zawodowe

### Pojęcie staży, praktyk zawodowych i przygotowania zawodowego

#### A. STAŻE I PRAKTYKI ZAWODOWE

W Polsce nie ma jednolitej definicji „praktyki zawodowej” i „stażu zawodowego”. Dla określenia definicji obu pojęć można zastosować poniższe określenia występujące na polskim rynku pracy:

- 1) forma aktywizacji zawodowej osób zarejestrowanych jako bezrobotne i instrument zapewniający tym osobom możliwość nabycia umiejętności zawodowych;
- 2) praktyki zawodowe dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe oraz praktyki dla studentów szkół wyższych będące elementem programu kształcenia formalnego;
- 3) obowiązkowe praktyki/staże wymagane po ukończeniu kształcenia w celu uzyskania dostępu do zatrudnienia w zawodach regulowanych;
- 4) staże/praktyki oferowane przez pracodawców na wolnym rynku, w tym praktyka absolwencka;
- 5) staże uczniowskie u pracodawców dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe.

#### Ad. 1)

**Staż jako forma aktywizacji zawodowej osób zarejestrowanych jako bezrobotne i instrument zapewniający tym osobom możliwość nabycia umiejętności zawodowych**

Organizacja **stażu dla osoby zarejestrowanej jako bezrobotna** w Powiatowym Urzędzie Pracy uregulowana jest przepisami ustawy określającej zasady aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy. Staż powinien być dostosowa-

ny do predyspozycji stażysty, jego wykształcenia i dotychczasowego doświadczenia, a także posiadać swój program.

Organizacją staży dla bezrobotnych zajmują się powiatowe urzędy pracy, do których oferty miejsc stażu zgłaszają pracodawcy (mogą też wskazać bezrobotnego, którego chcieliby przyjąć na staż).

Osobie bezrobotnej skierowanie do udziału w stażu wydaje Starosta powiatu (w jego imieniu powiatowy urząd pracy), który podpisuje z pracodawcą umowę o organizację stażu. Pracodawca musi wyznaczyć stażyście opiekuna i wdrożyć program stażu uzgodniony z powiatowym urzędem pracy. Po zakończeniu stażu bezrobotny otrzymuje opinię pracodawcy o wykonywanych zadaniach i nabytych umiejętnościach oraz wydawany przez powiatowy urząd pracy dokument poświadczający udział w tej formie aktywizacji zawodowej.

Najczęściej z inicjatywą o pozyskanie bezrobotnego na staż występują pracodawcy, ale także sam bezrobotny może otrzymać bon uprawniający do udziału w stażu i wyszukać sobie miejsce odbywania stażu. Bezrobotny, który otrzymał bon, może wziąć udział w stażu wyłącznie po otrzymaniu skierowania wydanego przez powiatowy urząd pracy.

Programy staży dla bezrobotnych są skierowane do osób zarejestrowanych w powiatowym urzędzie pracy, przy czym osób biorących udział w takich programach nie traktuje się jak osoby zatrudnione.

## **Ad. 2)**

### **Praktyki zawodowe dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe oraz praktyki dla studentów szkół wyższych będące elementem programu kształcenia formalnego**

Kwestie związane z praktykami zawodowymi realizowanymi w ramach kształcenia zawodowego regulują przepisy ustawy Prawo oświatowe oraz akty wykonawcze do ustawy natomiast kwestie programów studiów regulują przepisy ustaw dotyczących systemu szkolnictwa branżowego i systemu szkolnictwa wyższego.

Zgodnie z przepisami prawnymi w sprawie praktycznej nauki zawodu, praktyki zawodowe organizuje się dla uczniów techników, branżowych szkół II stopnia i szkół policealnych w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. Wiedzę i umiejętności oraz kompetencje personalne i społeczne nabywane przez uczniów m.in. na praktykach zawodowych oraz wymiar godzin tych praktyk określa program nauczania danego zawodu. Miejsce realizacji praktyk zawodowych oraz liczba tygodni przeznaczonych na realizację praktyk zawodowych określa podstawa

programowa kształcenia w danym zawodzie szkolnictwa branżowego. Praktyki zawodowe są realizowane na podstawie umowy zawartej między dyrektorem szkoły a podmiotem przyjmującym uczniów na m.in. praktykę zawodową i mogą być organizowane w czasie całego roku szkolnego, w tym również w okresie ferii letnich.

**Zawodowe praktyki studenckie** uregulowane są w ustawie z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce, jednak brak jest definicji sensu stricto. Zgodnie z tą ustawą art. 67 ust. 5 ww. ustawy program studiów o profilu praktycznym przewiduje praktyki zawodowe w wymiarze co najmniej: 6 miesięcy – w przypadku studiów pierwszego stopnia i jednolitych studiów magisterskich; 3 miesięcy – w przypadku studiów drugiego stopnia. Powyższego przepisu nie stosuje się w programach studiów przygotowujących do wykonywania zawodów: lekarza, lekarza dentystry, farmaceuty, pielęgniarki, położnej, diagnosty laboratoryjnego, fizjoterapeuty, ratownika medycznego, lekarza weterynarii, architekta, nauczyciela, w których uwzględnia się standardy kształcenia.

Standard kształcenia jest zbiorem reguł i wymagań w zakresie kształcenia dotyczących sposobu organizacji kształcenia, osób prowadzących to kształcenie, ogólnych i szczegółowych efektów uczenia się, a także sposobu weryfikacji osiągniętych efektów uczenia się.

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 27 września 2018 r. w sprawie studiów w programie studiów określa się wymiar, zasady i formę odbywania praktyk zawodowych oraz liczbę punktów ECTS, jaką student musi uzyskać w ramach tych praktyk.

Udział w praktykach zawodowych wchodzących w skład programu studiów jest obowiązkowy, a ich ukończenie jest konieczne do uzyskania dyplomu potwierdzającego wykształcenie wyższe na danym poziomie.

Program kształcenia w szkole doktorskiej może przewidywać odbywanie praktyk zawodowych w formie prowadzenia zajęć lub uczestniczenia w ich prowadzeniu, w wymiarze nieprzekraczającym 60 godzin dydaktycznych rocznie.

### Ad. 3)

#### **Obowiązkowe praktyki/staże wymagane po ukończeniu kształcenia w celu uzyskania dostępu do zatrudnienia w zawodach regulowanych**

Zgodnie z dyrektywą 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych zawodów regulowanych **to zespół czynności zawodowych, których wykonywanie jest uzależnione od spełnienia wymogów określonych w przepisach danego państwa**



członkowskiego dotyczących dostępu do wykonywania danego zawodu. Każde państwo członkowskie UE samodzielnie decyduje o uregulowaniu dostępu do zawodów. Ten sam zawód może więc być zawodem regulowanym w jednym państwie członkowskim UE, podczas gdy w innych państwach członkowskich nie będzie on regulowany.

W **Bazie Zawodów Regulowanych Komisji Europejskiej**, znajdują się zawody, które są regulowane w poszczególnych państwach członkowskich UE. Każdy zawód należy rozpatrywać indywidualnie. Dla niektórych zawodów wymagane jest odbycie obowiązkowych praktyk lub stażu po ukończeniu kształcenia w celu uzyskania dostępu do zatrudnienia, dla innych nie określono takiego wymogu.

Praktyka zawodowa została wskazana dla zawodów m.in. tj. inżynier budownictwa, architekt, geodeta, geolog, doradca podatkowy, biegły rewident, nauczyciel, rzeczoznawca majątkowy, itp. Szczegółowy opis wymogów kwalifikacyjnych dla poszczególnych zawodów regulowanych dostępny jest w Bazie Zawodów Regulowanych.

Zgodnie z art. 55a ww. dyrektywy jeżeli warunkiem dostępu do zawodu regulowanego w rodzimym państwie jest odbycie praktyk zawodowych, właściwy organ rodzimego państwa, rozpatrując wniosek o zezwolenie na wykonywanie zawodu regulowanego, uznaje praktyki zawodowe odbyte w innym państwie członkowskim, a także bierze pod uwagę praktyki zawodowe odbyte w państwie trzecim.

Inną kwestią jest tzw. **staż adaptacyjny** (wykonywanie zawodu regulowanego w przyjmującym państwie członkowskim pod nadzorem wykwalifikowanego przedstawiciela tego zawodu). Podczas procedury uznawania kwalifikacji zawodowych w przypadku zasadniczych różnic w kształceniu lub szkoleniu albo w zakresie zawodu, organ właściwy może zobowiązać wnioskodawcę do odbycia stażu adaptacyjnego, celem uzupełnienia brakującej wiedzy lub umiejętności. Staż adaptacyjny może trwać do 3 lat i może wiązać się z dodatkowymi opłatami. Szczegółowych informacji udziela właściwy organ dla danego zawodu regulowanego.

#### **Ad. 4)**

#### **Staże/praktyki oferowane przez pracodawców na wolnym rynku, w tym praktyka absolwencka**

Pracodawcy oferują miejsca odbywania staży/praktyk osobom, które chcą zdobyć doświadczenie zawodowe, a także w celu sprawdzenia ich umiejętności i/lub

przygotowania do wykonywania określonych zadań przed zatrudnieniem na stałe. Panuje tu pełna dowolność kształtowania takiej oferty.

Kwestie związane z **praktykami absolwenckimi** regulują przepisy Ustawy o praktykach absolwenckich. Praktyka organizowana w oparciu o te przepisy ma na celu ułatwienie absolwentom uzyskiwania i nabywania umiejętności praktycznych do wykonywania pracy. Podmiot organizujący praktykę może przyjmować na praktykę osobę, która ukończyła co najmniej gimnazjum i w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyła 30. roku życia. Programy praktyk absolwenckich mają ułatwić absolwentom zdobycie doświadczenia i umiejętności praktycznych niezbędnych w zawodzie, który będą oni wykonywać. Absolwenci biorą udział w praktykach absolwenckich na mocy umowy między praktykantem a podmiotem organizującym praktyki absolwenckie. Podmiot organizujący praktyki absolwenckie może być osobą fizyczną, osobą prawną lub jednostką organizacyjną pozbawioną osobowości prawnej.

#### Ad. 5)

#### **Staże uczniowskie u pracodawców dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe**

W celu umożliwienia uczniom branżowej szkoły I stopnia niebędącym młodocianymi pracownikami oraz uczniom technikum uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych do wykonywania pracy w rzeczywistych warunkach pracy na podstawie umowy zawartej między nimi a pracodawcą, wprowadzono możliwość odbywania przez nich stażu uczniowskiego w okresie nauki, który jest realizowany na odmiennych zasadach niż przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników.

Na podstawie narzędzia, jakim jest **staż uczniowski** pracodawca zyskuje możliwość wspierania uczniów już na poziomie nauki w szkole, wynagradzania wybranych uczniów oraz jeszcze ściślejszej współpracy na linii pracodawca – uczeń – szkoła. Staż uczniowski pozwala pracodawcy na pozyskanie kadr, które będą odpowiadać modelowi przedsiębiorstwa oraz wspierać lokalny rynek pracy.

Zakres zagadnień realizowanych w czasie stażu uczniowskiego jest ustalany z dyrektorem szkoły w uzgodnieniu z uczniem albo rodzicami niepełnoletniego ucznia. Staż uczniowski jest pojęciem szerszym od praktycznej nauki zawodu, ale może obejmować praktyczną naukę zawodu. W trakcie tego stażu uczeń może bowiem realizować treści nauczania i nabywać umiejętności wynikające z programu nauczania zawodu lub treści spoza programu nauczania, które

zwiększą jego szanse na późniejsze zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. W przypadku stażu uczniowskiego obejmującego treści programu nauczania, dyrektor szkoły będzie mógł zwolnić ucznia z obowiązku odbycia praktycznej nauki zawodu w całości lub w części na podstawie zaświadczenia od pracodawcy. Z kolei zagadnienia wykraczające poza zakres praktycznej nauki zawodu mogą być realizowane w ramach stażu uczniowskiego, jednak nie mogą zostać zaliczone na poczet praktycznej nauki zawodu.

Podmiot przyjmujący ucznia na staż uczniowski zobligowany jest zapewnić uczniowi bezpieczne i higieniczne warunki odbywania tego stażu na zasadach określonych w ustawie – Kodeks pracy.

Okres odbytego stażu uczniowskiego będzie zaliczał się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Koszty świadczenia pieniężnego wypłacanego uczniowi przyjętemu na staż uczniowski mogą zostać przez pracodawcę wliczone w koszty uzyskania przychodu.

Staż uczniowski dostępny jest dla uczniów branżowej szkoły I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami, pięcioletniego technikum, jak również dotychczasowego czteroletniego technikum.

## **B. PRZYGOTOWANIE ZAWODOWE**

Przygotowanie zawodowe w Polsce definiuje się jako:

- 1) przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników;
- 2) przygotowanie zawodowe dorosłych jako forma aktywizacji zawodowej bezrobotnych pozwalających na nabycie praktycznego doświadczenia i kwalifikacji zawodowych.

### **Ad. 1)**

#### **Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników**

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników realizowane jest na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i obejmuje dwie formy kształcenia: naukę zawodu oraz przyuczenie do wykonywania określonej pracy.

**Nauka zawodu** ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy na zasadach ustalonych w odrębnych przepisach, oraz dokształcanie teoretyczne. **Przyuczenie do wykonywania określonej pracy** ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy

w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu. Nauka zawodu trwa nie dłużej niż 36 miesięcy i może zostać przedłużona na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy w sytuacji np. nie otrzymania promocji do klasy programowo wyższej lub nie ukończenia szkoły. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy. W odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy powyższy okres może być przedłużony do czasu ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

Pracodawca zatrudniający młodocianych w celu przygotowania zawodowego odbywanego w formie nauki zawodu kieruje ich na kształcenie teoretyczne do branżowej szkoły I stopnia (tzw. system szkolny) albo kieruje ich na kształcenie teoretyczne do centrum kształcenia zawodowego lub do szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe realizowane w formie turnusu kształcenia teoretycznego młodocianych, zgodnie z przepisami w sprawie kształcenia ustawicznego w formach pozaszkolnych, a także organizować kształcenie teoretyczne we własnym zakresie. Pracodawca zatrudniający młodocianego w celu nauki zawodu realizuje program nauczania uwzględniający podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego określonym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego w zakresie nauczanego zawodu lub realizuje program zapewniający spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy. W odniesieniu do przyuczenia do wykonywania określonej pracy, czas trwania, zakres oraz program przyuczenia ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wybrane treści programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego określonym w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego lub programu zapewniającego spełnienie wymagań egzaminacyjnych określonych w standardach będących podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, a określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników realizowane w formie nauki zawodu kończy się egzaminem. Młodociany zatrudniony u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem kształtujący się w branżowej szkole I stopnia zdaje egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie, egzamin zawodowy (dotyczy młodocianych pracowników, którzy rozpoczęli naukę zawodu od roku

szkolnego 2019/2020) przed okręgową komisją egzaminacyjną. Młodociany zatrudniony u pracodawcy będącego rzemieślnikiem zdaje egzamin kwalifikacyjny na tytuł czeladnika przeprowadzany przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym. Młodociani zatrudnieni u pracodawców niebędących rzemieślnikami składają egzamin bezpośrednio u swoich pracodawców, za wyjątkiem młodocianych zatrudnionych u pracodawców będących rzemieślnikami – zdają egzamin przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej, na zasadach określonych przez Związek Rzemiosła Polskiego.

#### **Ad. 2)**

#### **Przygotowanie zawodowe dorosłych jako forma aktywizacji zawodowej bezrobotnych pozwalających na nabycie praktycznego doświadczenia i kwalifikacji zawodowych**

Przygotowanie zawodowe dorosłych jest inicjowane i finansowane przez powiatowe urzędy pracy. Z tej formy aktywizacji mogą skorzystać zarejestrowani bezrobotni oraz niektóre kategorie osób zarejestrowanych jako poszukujące pracy w powiatowych urzędach pracy. Przygotowanie zawodowe dorosłych realizowane jest na podstawie umowy zawieranej między Starostą powiatu a pracodawcą lub między Starostą powiatu, pracodawcą i instytucją szkoleniową. Ponad 80% programu praktyki zawodowej przeznaczone jest na komponent praktyki u pracodawcy. Część teoretyczna programu (nie więcej niż 20% programu) realizowana może być przez pracodawcę lub instytucję szkoleniową.

Przygotowanie zawodowe dorosłych może odbywać się w dwóch formach:

- praktycznej nauki zawodu dorosłych – trwającej 6–12 miesięcy i umożliwiającej przystąpienie do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu czeladniczego;
- przyuczenia do pracy dorosłych – trwającego 3–6 miesięcy i mającego na celu zdobycie wybranych kwalifikacji zawodowych lub umiejętności, niezbędnych do wykonywania określonych zadań zawodowych, właściwych dla zawodu występującego w klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy.

Bezrobotnemu w okresie odbywania przygotowania zawodowego przysługuje stypendium płatne przez Powiatowy Urząd Pracy. Dodatkowo Starosta powiatu może częściowo refundować pracodawcy koszty materiałów związane z odbywaniem przygotowania zawodowego. Program przygotowania zawodowego dorosłych jest przeznaczony dla osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy i nie ma on charakteru zatrudnienia.

## Rodzaje umów i wynagrodzenia podczas staży, praktyk zawodowych i przygotowania zawodowego

### Staż dla osoby zarejestrowanej w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotna

Ten typ stażu organizowany jest zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i odbywa się na podstawie umowy zawartej przez Starostę powiatu z pracodawcą, według programu określonego w umowie. Przy ustalaniu programu stażu powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowe kwalifikacje zawodowe bezrobotnego.

Program stażu powinien określać:

- a) nazwę zawodu lub specjalności, której program dotyczy;
- b) zakres zadań wykonywanych przez bezrobotnego;
- c) rodzaj uzyskiwanych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
- d) sposób potwierdzenia nabytych kwalifikacji lub umiejętności zawodowych;
- e) opiekuna osoby objętej programem stażu.

Starosta powiatu kontroluje przebieg stażu i to, czy odbywa się on zgodnie z zawartą umową. Po jego zakończeniu wydaje osobie bezrobotnej zaświadczenie o odbyciu stażu.

Osobie będącej na tego typu stażu przysługuje stypendium w wysokości odpowiadającej 120% zasiłku dla bezrobotnych, wypłacanego przez Powiatowy Urząd Pracy, który w imieniu właściwego Starosty powiatu skierował dana osobę na staż.

### Stáže/praktyki na wolnym rynku

Stáže i praktyki zawodowe podejmowane na wolnym rynku pracy są realizowane w oparciu o różne rodzaje umów zawieranych między pracodawcą a stażystą/praktykantem, np. może to być umowa o pracę na czas określony, umowa zlecenie, czy wykonywanie pracy na zasadzie wolontariatu.

### Praktyki absolwenckie

Jest to rodzaj umowy cywilno-prawnej zawieranej między praktykantem i pracodawcą. W przypadku ubiegania się o praktykę absolwencką nie jest wymagane pośrednictwo urzędu pracy, czy uczelni, a pracodawca sam decyduje o przyjęciu praktykanta. Ważne jest, aby osoba ukończyła gimnazjum i w dniu rozpoczęcia

praktyki nie ukończyła 30 lat. Jeżeli praktykant w trakcie odbywania praktyk kończy 30 lat, praktyka nie zostaje przerwana i może być kontynuowana do końca trwania umowy. Nie jest także wymagane, aby praktykant posiadał polskie obywatelstwo, wystarczy że obcokrajowiec ma ukończoną szkołę równorzędną do polskiego gimnazjum.

Przepisy prawa nie narzucają odpłatności za praktyki absolwenckie co oznacza, że strony mogą ustalić jej płatny lub nieodpłatny charakter. W przypadku płatnych praktyk absolwenckich wynagrodzenie nie może być wyższe niż dwukrotność minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (przepisy prawne nie nakazują odprowadzania składek z tytułu tego typu praktyki).

W wypadku praktyki absolwenckiej świadczonej nieodpłatnie, umowa może zostać rozwiązana w każdej chwili przez dowolną ze stron. Jeżeli praktykant otrzymuje wynagrodzenie, umowa może być rozwiązana, z zachowaniem siedmiodniowego terminu wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy dokonane powinno być na piśmie.

### **Praktyka zawodowa**

Umowa o praktykę zawodową jest umową cywilno-prawną, sporządzona powinna być na piśmie i zawierać w szczególności:

- a) rodzaj pracy, w ramach której praktykant ma uzyskiwać doświadczenie i nabywać umiejętności praktyczne;
- b) okres odbywania praktyki;
- c) tygodniowy wymiar czasu pracy w ramach praktyki;
- d) jeżeli praktyka ma charakter odpłatny, wysokość wynagrodzenia.

Pracodawca musi zapewnić praktykantowi warunki tożsame z warunkami określonymi w przepisach dotyczących BHP. Ponadto w odniesieniu do odbywającej praktyki osoby stosuje się przepisy mówiące o równym traktowaniu. Oznacza to zakaz dyskryminacji ze względu na rasę, narodowość, wiek, płeć, wyznanie czy niepełnosprawność.

Praktyka zawodowa nie może być dłuższa niż 3 miesiące i w myśl regulacji po wykorzystaniu tego okresu nie można zawrzeć po raz kolejny umowy z tą samą firmą, nawet po dłuższej przerwie. Czas pracy praktykanta nie może przekraczać 8 godzin na dobę, przeciętnie 40 tygodniowo w przeciętnie 5-dniowym tygodniu pracy. Praktykant ma również prawo do nie mniej niż 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku w każdej dobie i 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku tygodniowego.

Po zakończeniu praktyki zawodowej pracodawca zobowiązany jest wystawić zaświadczenie o odbyciu praktyki, które zawierać powinno: okres realizowania praktyki, ilość godzin, rodzaj zadań, które wykonywał praktykant oraz ewentualną opinię o praktykancie.

### **Praktyka zawodowa realizowana w ramach kształcenia zawodowego**

Umowa o praktyczną naukę zawodu, w tym praktykę zawodową jest zawierana na podstawie umowy dyrektora szkoły a podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu, w tym praktykę zawodową.

Umowa o praktyczną naukę zawodu, w tym praktykę zawodową określa:

- 1) nazwę i adres podmiotu przyjmującego uczniów na praktyczną naukę zawodu oraz miejsce jej odbywania;
- 2) nazwę i adres szkoły kierującej uczniów na praktyczną naukę zawodu;
- 3) zawód, w którym będzie prowadzona praktyczna nauka zawodu;
- 4) listę zawierającą imiona i nazwiska uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu, z podziałem na grupy;
- 5) formę praktycznej nauki zawodu: zajęcia praktyczne lub praktyki zawodowe, i jej zakres, a w przypadku zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców;
- 7) prawa i obowiązki stron umowy;
- 8) sposób ponoszenia przez strony umowy kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu wraz z kalkulacją tych kosztów;
- 9) dodatkowe ustalenia stron umowy związane z odbywaniem praktycznej nauki zawodu.

### **Pracownicy młodociani**

Pracownicy młodociani są zatrudnieni u pracodawcy na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Kwestie warunków pracy i wynagrodzenia w przypadku zatrudniania pracowników młodocianych reguluje Kodeks Pracy. Pracodawcy płacą pracownikom młodocianym wynagrodzenie, które jest refundowane ze środków Funduszu Pracy wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne.

Program przygotowania zawodowego młodocianych oparty jest na krajowych podstawach programowych kształcenia szkolnictwa branżowego, określonych rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej, lub na standardach wyznaczonych przez Związek Rzemiosła Polskiego.



Jeśli uczestnik przygotowania zawodowego zda egzaminy pracodawca, który go wykształcił, otrzymuje premię finansowaną z Funduszu Pracy. Młodociani pracownicy są zatrudnieni u pracodawcy na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego. Kwestie warunków pracy i wynagradzania w przypadku zatrudniania młodocianych pracowników reguluje Dział IX Kodeksu Pracy.

Młodocianemu w okresie nauki zawodu przysługuje wynagrodzenie obliczane w stosunku procentowym do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w poprzednim kwartale, obowiązującego od pierwszego dnia następnego miesiąca po ogłoszeniu przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”.

**Stosunek procentowy wynagrodzenia**, wynosi:

- 1) w pierwszym roku nauki – nie mniej niż 5%;
- 2) w drugim roku nauki – nie mniej niż 6%;
- 3) w trzecim roku nauki – nie mniej niż 7%;
- 4) w przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy – nie mniej niż 4%.

Wynagrodzenie młodocianych pracowników wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne może zostać pracodawcy zrefundowane z Funduszu Pracy, o ile pracodawca ma zawartą umowę o refundację wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne z właściwą wojewódzką komendą OHP.

Dodatkowo pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia, które jest również finansowane ze środków Funduszu Pracy. W przypadku nauki zawodu, pracodawcy za okres kształcenia wynoszący 36 miesięcy mogą otrzymać dofinansowanie do kwoty 8081 PLN (1858,63 EUR). W przypadku nauki zawodu prowadzonej w zawodach wskazanych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w prognozie dotyczącej zapotrzebowania na zawody, wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika wynosi do 10000 PLN (2300 EUR).

W przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy, dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika wynosi do 254 PLN (58,42 EUR) za każdy pełny miesiąc kształcenia.

### **Przygotowanie zawodowe dorosłych**

Przygotowanie zawodowe dorosłych jako forma aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy realizowane jest na podstawie umowy zawieranej między Starostą powiatu a pracodawcą lub

między Starostą powiatu, pracodawcą i instytucją szkoleniową. Ponad 80% programu przeznaczone jest na komponent praktyki u pracodawcy. Część teoretyczna programu (nie więcej niż 20% programu) realizowana może być przez pracodawcę lub instytucję szkoleniową.

Bezrobotnemu w okresie odbywania przygotowania zawodowego przysługuje **stypendium** płatne przez Powiatowy Urząd Pracy. Dodatkowo starosta może częściowo refundować pracodawcy koszty materiałów związane z odbywaniem przygotowania zawodowego.

Ten typ przygotowania zawodowego dorosłych dla osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy nie ma charakteru zatrudnienia.

### Gdzie znaleźć możliwości podejmowania staży, praktyk zawodowych i przygotowania zawodowego

W Polsce w stażach, praktykach absolwenckich i praktykach zawodowych mogą brać udział – na zasadach ogólnych – wszyscy obywatele państw członkowskich UE i EFTA.

**Informacje o stażach dla bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy** są publikowane w Centralnej Bazie Ofert Pracy ([www.oferty.praca.gov.pl](http://www.oferty.praca.gov.pl)) oraz są dostępne bezpośrednio w powiatowych urzędach pracy.

#### Informacje na temat praktyk absolwenckich są publikowane:

- a) bezpośrednio przez podmioty przyjmujące praktykantów;
- b) przez akademickie biura karier przy instytucjach szkolnictwa wyższego;
- c) przez podmioty gromadzące i przekazujące informacje o wakatach za pośrednictwem systemów ICT (np. przez portale z ofertami pracy, portale dla uczniów/studentów, portal „Zielona Linia” oraz inne podmioty).

Poszczególne instytucje szkolnictwa wyższego publikują informacje na temat praktyk i staży np. za pośrednictwem akademickich biur karier. W przypadku większych instytucji szkolnictwa wyższego poszczególne wydziały często same zapewniają studentom możliwość wzięcia udziału w praktykach i stażach.

**Informacje na temat miejsc organizacji zajęć praktycznych/praktyk dla uczniów kształcących się w systemie szkolnictwa** przekazuje się indywidualnie lub za pośrednictwem stron internetowych odpowiednich szkół.

**Ogłoszenia dotyczące praktyk w instytucjach administracji publicznej dla uczniów i studentów oraz staży i praktyk oferowanych przez pracodawców** na tzw. wolnym rynku są publikowane w Centralnej Bazie Ofert Pracy.

**Informację o miejscach, w których może się odbywać przygotowanie zawodowe młodocianych**, posiadają izby i cechy rzemieślnicze, Ochotnicze Hufce Pracy. Informację o możliwości podjęcia przygotowania zawodowego jako pracownik młodociany kandydaci uzyskują też bezpośrednio u konkretnych pracodawców.

W przypadku **przygotowania zawodowego dorosłych**, stosownych informacji należy poszukiwać w Centralnej Bazie Ofert Pracy oraz bezpośrednio w powiatowych urzędach pracy.

### **Gdzie ogłaszać oferty staży, praktyk zawodowych i przygotowania zawodowego**

Stosownie do informacji zawartych w sekcji: „Gdzie znaleźć możliwości podejmowania staży i praktyk zawodowych”, w głównej mierze pracodawcy do publikacji staży i praktyk zawodowych wykorzystują Centralną Bazę Ofert Pracy.

W bazie tej publikowane są:

- a) **propozycje praktyk i staży, które pracodawcy zgłaszają samodzielnie** z wykorzystaniem formularza elektronicznego na stronie [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl). Formularz po wypełnieniu przez pracodawcę jest automatycznie przesyłany do Centrum Informacyjno-Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia „Zielona Linia” ([www.zielonalinia.gov.pl](http://www.zielonalinia.gov.pl)). Centrum dokonuje weryfikacji formalnej danych i przekazuje zgłoszenie do publikacji w Centralnej Bazie Ofert Pracy;
- b) **propozycje praktyk studenckich w administracji publicznej**, które zgłaszają urzędy centralne i jednostki im podległe z wykorzystaniem elektronicznego formularza dostępnego na stronie internetowej [www.praca.gov.pl](http://www.praca.gov.pl). Wypełniony formularz jest przekazywany automatycznie do systemu obsługującego Centralną Bazę Ofert Pracy. W celu weryfikacji otrzymanych danych system obsługujący powyższą bazę generuje automatyczny komunikat, do osoby która przesłała formularz, z prośbą o potwierdzenie dokonania weryfikacji formalnej. Po ostatecznym zaakceptowaniu wprowadzonych danych przez osobę zgłaszającą, propozycja jest publikowana w Centralnej Bazie Ofert Pracy;
- c) **propozycje staży z urzędu pracy**, które obsługiwane są przez powiatowe urzędy pracy. Propozycje są wprowadzane do systemu informatycznego publicznych służb zatrudnienia, a następnie transferowane do Centralnej Bazy Ofert Pracy. Staże są kierowane wyłącznie do zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy bezrobotnych, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i nie mają charakteru zatrudnienia. Propozycja stażu dostępna jest we wskazanym w ofercie powiatowym urzędzie pracy.

**Dodatkowo, pracodawcy przekazują informacje o naborach na praktyki,** kontaktując się z poszczególnymi osobami i publikując ogłoszenia w prasie, na portalach internetowych, za pośrednictwem agencji zatrudnienia, akademickich biur karier działających przy uczelniach wyższych, Ochotniczych Hufców Pracy lub szkół, z którymi prowadzą współpracę, portali dedykowanych poszukiwaniu pracy, podmiotów i instytucji prawnych, instytucji samorządu terytorialnego.

Ogłoszenia praktyk i staży zawodowych publikowane na portalach internetowych pochodzą od właścicieli tych portali lub są „ściągane” z innych stron instytucji prywatnych lub publicznych, z którymi dany portal współpracuje.

**Propozycję miejsc odbywania przygotowania zawodowego pracowników młodocianych** pracodawcy mogą zgłaszać przy pomocy formularza na stronie <https://men.gov.pl/dodatki/mapazawodowe/>, z kolei **propozycję miejsc odbywania przygotowania zawodowego dorosłych** pracodawcy mogą ogłaszać w Centralnej Bazie Ofert Pracy (przed zamieszczeniem oferty przygotowania zawodowego dorosłych w bazie przechodzi ona weryfikację Powiatowego Urzędu Pracy).

### **Wsparcie finansowe pracodawców w zakresie staży, praktyk zawodowych i przygotowania zawodowego**

W celu ubiegania się o wsparcie finansowe w zakresie **przyjęcia osoby na staż lub praktykę zawodową**, pracodawcy powinni kierować się do powiatowych urzędach pracy lub Ochotniczych Hufców Pracy na terenie całego kraju.

**Jeżeli chodzi o praktyki zawodowe dla uczniów** – pracodawcy powinni kierować się do odpowiednich szkół oraz kuratoriów oświaty.

**W przypadku przygotowania zawodowego pracowników młodocianych** wynagrodzenie młodocianemu wypłaca pracodawca i może być ono refundowane ze środków Funduszu Pracy. W celu uzyskania refundacji pracodawca składa wnioski o zawarcie umowy o refundację wynagrodzeń do Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP właściwego dla miejsca odbywania przygotowania zawodowego. Wniosek można przekazać samodzielnie albo za pośrednictwem organizacji zrzeszającej pracodawców.

Ponadto pracodawca otrzymuje dofinansowanie kosztów kształcenia za wykształcenie młodocianego po zdaniu przez niego egzaminów, wypłacaną ze środków Funduszu Pracy. W celu uzyskania dofinansowania pracodawca składa wnioski do urzędu gminy właściwej ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika.

Zaś w przypadku **przygotowania zawodowego dorosłych** powiatowe urzędy pracy wypłacają bezrobotnemu stypendium, a pracodawcom wypłacają comiesięczną, określoną przepisami kwotę refundacji kosztów materiałów zużywalnych oraz premię za wykształcenie bezrobotnego po zdanych przez niego egzaminach, po zakończeniu programu aktywizacji.

### Więcej informacji:

<https://www.gov.pl/web/edukacja> Ministerstwo Edukacji Narodowej

<https://www.gov.pl/web/edukacja/ksztalcenie-praktyczne-w-rzeczywistych-warunkach-pracy> Ministerstwo Edukacji Narodowej – kształcenie praktyczne w rzeczywistych warunkach pracy

[http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs&id\\_country=23&quid=1&mode=asc&maxRows=\\*#top](http://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs&id_country=23&quid=1&mode=asc&maxRows=*#top) Baza Zawodów Regulowanych Komisji Europejskiej

<http://oferty.praca.gov.pl> Centralna Baza Ofert Pracy

<https://ohp.pl> Ochotnicze Hufce Pracy

<https://zielonalinia.gov.pl/> Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia „Zielona Linia”

## 4.9. Delegowanie pracowników

### Delegowanie w ramach świadczenia usług

Delegowanie to sytuacja, w której przedsiębiorstwo z siedzibą w państwie członkowskim UE lub EFTA i świadczy usługi poza granicami tego państwa i **kieruje swoich pracowników do czasowego wykonywania pracy** w miejscu świadczenia tych usług, w innym z wyżej wymienionych państw:

- a) w celu realizacji umowy zawartej przez przedsiębiorstwo delegujące z zagranicznym kontrahentem, którą wykonuje na własny rachunek, przez swoich pracowników, pozostających pod jego kierownictwem przez cały okres świadczenia pracy za granicą;
- b) do zakładu lub przedsiębiorstwa w innym kraju członkowskim, należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy także przedsiębiorca delegujący;
- c) w ramach **pracy tymczasowej**:
  - poprzez skierowanie z agencji pracy tymczasowej lub z agencji wynajmującej personel działającej w jednym państwie członkowskim do pracodawcy użytkownika w innym państwie członkowskim, w tym także

- w sytuacji, w której pracodawca użytkownik, do którego agencja pracy tymczasowej skierowała pracownika tymczasowego, wykonuje usługę na rzecz podmiotu w innym państwie i kieruje takiego pracownika do wykonania pracy w tym państwie (agencja pracy tymczasowej w kraju X – pracodawca użytkownik – w kraju X lub Y – odbiorca usługi w kraju Z).

Pracownik delegowany utrzymuje stosunek pracy łączący go z pracodawcą delegującym **przez cały okres delegowania, a delegowanie ma charakter tymczasowy**.

### Kryteria jakie musi spełnić pracodawca delegujący pracowników do Polski

Nie każdy przyjazd pracownika do Polski z innego państwa członkowskiego UE lub EFTA w celu wykonania określonego zadania służbowego będzie kwalifikowany jako delegowanie w ramach świadczenia usług.

Aby określona sytuacja mogła zostać zakwalifikowana jako delegowanie pracownika na terytorium Polski, muszą zostać spełnione **określone warunki**, dotyczące zarówno pracodawcy zagranicznego, jak i pracownika skierowanego do wykonywania pracy w Polsce.

Za pracodawcę delegującego pracownika na terytorium Polski może być uznany pracodawca zagraniczny, który ma **siedzibę i prowadzi znaczącą działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim**, z którego kieruje tymczasowo pracownika do wykonywania pracy na terytorium Polski:

- w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Polski;
- w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium Polski;
- jako agencja pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel kierująca pracownika do pracodawcy użytkownika w Polsce.

Jednocześnie działalność pracodawcy delegującego w tym państwie członkowskim **nie może być działalnością wyłącznie zarządczą lub administracyjną o charakterze wewnętrznym**.

Pracodawcą delegującym jest także **zagraniczna agencja zatrudnienia lub agencja wynajmująca personel**, która skierowała pracownika tymczasowego do pracodawcy użytkownika w tym samym lub innym państwie członkowskim, jeżeli ten pracodawca użytkownik w ramach świadczonych przez siebie usług

skieruje tego pracownika do wykonywania pracy na terytorium Polski. W takiej sytuacji to na agencji spoczywają obowiązki pracodawcy delegującego.

Z kolei pracodawca użytkownik, który korzysta z pracy pracownika tymczasowego, ma **obowiązek powiadomić agencję** o zamiarze skierowania go do wykonywania pracy w Polsce **co najmniej 15 dni roboczych przed planowanym skierowaniem**.

### Kiedy pracownik jest pracownikiem delegowanym do Polski

Pracownik delegowany na terytorium Polski to pracownik **zatrudniony w innym państwie członkowskim UE lub EFTA i tymczasowo skierowany do pracy w Polsce** przez pracodawcę delegującego:

- a) **w celu realizacji umowy** zawartej przez pracodawcę delegującego z kontrahentem (w ramach usług świadczonych przez tego pracodawcę w Polsce), którą wykonuje na własny rachunek, przez swoich pracowników, pozostających pod jego kierownictwem przez cały okres świadczenia pracy za granicą;
- b) do zakładu lub przedsiębiorstwa w Polsce, **należącego do grupy przedsiębiorstw**, do której należy także przedsiębiorca delegujący;
- c) w ramach **pracy tymczasowej**:
  - na rzecz polskiego pracodawcy użytkownika lub
  - w ramach usług świadczonych przez zagranicznego pracodawcę użytkownika na rzecz polskiego kontrahenta, które pracodawca użytkownik realizuje na terenie Polski z wykorzystaniem osób skierowanych do niego przez agencję pracy tymczasowej lub agencję wynajmującą personel z siedzibą w tym samym lub innym państwie członkowskich UE lub EFTA.

Pracownikiem delegowanym może być osoba, którą da się zakwalifikować jako pracownika w myśl polskich przepisów Kodeksu pracy, czyli **osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę**.

Osoba, którą łączy z podmiotem kierującym ją do pracy w Polsce innego rodzaju więź prawna (na przykład kontrakt menedżerski, umowa cywilnoprawna) **nie jest uznawana za pracownika delegowanego** na terytorium Polski. Jeżeli jednak charakter i sposób wykonywania pracy przez osobę skierowaną do wykonania określonego zadania na terytorium Polski, **bez względu na rodzaj umowy łączącej ją z podmiotem zagranicznym**, wskazywać będzie, że mamy do czynienia

nia z pracownikiem w rozumieniu polskiego Kodeksu pracy i relacja łącząca strony wypełniać będzie znamiona stosunku pracy, taka osoba zostanie uznana za pracownika delegowanego na terytorium Polski. Podmiot zagraniczny kierujący ją do pracy w Polsce będzie musiał wypełnić wszystkie obowiązki związane z delegowaniem pracownika na terytorium Polski.

## Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika do Polski

### Warunki zatrudnienia w okresie 12 miesięcy delegowania

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium Polski **w okresie 12 miesięcy delegowania** ma obowiązek zapewnić pracownikowi delegowanemu **warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż obowiązujące w Polsce** w minimalnym zakresie wynikającym z Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracodawców i pracowników, który obejmuje:

- normy i wymiar czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- wymiar urlopu wypoczynkowego;
- wynagrodzenia za pracę;
- bezpieczeństwo i higienę pracy;
- ochronę pracownic w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego;
- zatrudnienie młodocianych;
- wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;
- zasadę równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu;
- należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium Polski, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na lub poza terytorium Polski.

Okres 12 miesięcy, w którym pracodawca delegujący musi zapewnić pracownikom delegowanym warunki przysługujące polskim pracownikom w minimalnym zakresie, **może ulec przedłużeniu do 18 miesięcy**. Warunkiem jest poinformowanie Państwowej Inspekcji Pracy poprzez złożenie umotywowanego powiadomienia.

Pracownik delegowany do czasowego wykonywania pracy w Polsce jest uprawniony do otrzymania w okresie delegowania na terytorium Polski wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem wszystkich jego składników **na takich samych zasadach jak pracownik zatrudniony przez pracodawcę polskiego wynika-**



**jących z przepisów powszechnie obowiązujących.** Dotyczy to także dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

Przy porównywaniu wynagrodzenia wypłacanego pracownikowi delegowanemu przez pracodawcę delegującego i wynagrodzenia za pracę należnego w myśl polskich regulacji prawnych porównuje się **całkowite kwoty wynagrodzenia brutto**, a nie poszczególne składniki wynagrodzeń. Do wynagrodzenia za pracę wlicza się dodatek z tytułu delegowania w części, która nie stanowi zwrotu wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, takich jak koszty podróży, wyżywienia i zakwaterowania. W przypadku, gdy prawo właściwe dla stosunku pracy pracownika delegowanego na terytorium Polski nie określa części dodatku z tytułu delegowania, która stanowi zwrot wydatków faktycznie poniesionych w związku z delegowaniem, cały dodatek uznaje się za zwrot tych wydatków.

**W Polsce nie funkcjonują układy zbiorowe pracy uznawane za powszechnie obowiązujące w skali całego kraju czy dla określonej branży.** Układy zbiorowe pracy zawierane są na poziomie zakładowym (u danego pracodawcy) oraz ponadzakładowym (obejmujące kilku pracodawców) i wiążą strony tego układu. Polski system umów zbiorowych pracy nie przewiduje układów ponadzakładowych, które z mocy prawa wiązałyby wszystkich pracodawców.

Przepisy dotyczące minimalnych warunków zatrudnienia, które pracodawca delegujący jest zobowiązany zapewnić pracownikowi delegowanemu w okresie do 12 miesięcy delegowania do pracy w Polsce, nie dotyczą pracodawcy **będącego agencją pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą personel**, który kieruje pracownika tymczasowego:

- do pracodawcy użytkownika na terytorium Polski;
- do pracodawcy użytkownika na terytorium tego samego lub innego państwa członkowskiego i który następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium Polski (w ramach usług świadczonych na rzecz polskiego podmiotu).

Warunki zatrudnienia gwarantowane pracownikowi tymczasowemu delegowanemu na terytorium Polski winny być **nie mniej korzystne niż warunki zatrudnienia krajowych pracowników tymczasowych.**

Warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego delegowanego na terytorium Polski określają przepisy powszechnie obowiązujące, dotyczące wykonywania pracy tymczasowej. Pracownikowi tymczasowemu delegowanemu do pracy w Polsce należy zapewnić także warunki zatrudnienia wynikające z układów

zbiorowych pracy (zakładowych lub ponadzakładowych), z innych, opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy), niemających charakteru powszechnie obowiązującego, na takich samych zasadach, na jakich są one gwarantowane krajowym pracownikom tymczasowym. Dotyczy to m.in. warunków wynagrodzenia i warunków zakwaterowania zapewnianych pracownikom znajdującym się z dala od ich normalnego miejsca pracy.

Pracodawca, który deleguje pracownika na terytorium Polski do wykonania na danym stanowisku **wstępnych prac montażowych lub instalacyjnych, przez okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku** od dnia rozpoczęcia pracy na tym stanowisku, których wykonanie jest niezbędne do korzystania z dostarczonych wyrobów, nie musi stosować warunków zatrudnienia dotyczących:

- wymiaru urlopu wypoczynkowego;
- wynagrodzenia za pracę.

Nie zwalnia go to jednak z konieczności stosowania innych warunków zatrudnienia, które nie zależą od długości trwania okresu delegowania.

Dodatkowo wyjątek ten nie dotyczy pracownika, który przez okres nie dłuższy niż 8 dni w ciągu roku, poczynając od dnia rozpoczęcia pracy na danym stanowisku pracy, wykonuje prace związane z robotami budowlanymi lub utrzymaniem obiektu budowlanego, obejmujące w szczególności wykopy, roboty ziemne, montowanie i demontowanie elementów prefabrykowanych, wyposażanie lub instalowanie, renowację, demontowanie, rozbiórkę, konserwację, prace malarskie i porządkowe.

### **Warunki zatrudnienia powyżej 12 miesięcy delegowania**

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium Polski **w okresie powyżej 12 miesięcy** delegowania ma obowiązek zapewnić pracownikowi delegowanemu warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż obowiązujące polskich pracodawców zgodnie z przepisami Kodeksu pracy oraz innymi przepisami regulującymi prawa i obowiązki pracowników, z wyłączeniem:

- zasad i trybu zawierania i rozwiązywania umów o pracę;
- zasad i trybu stosowania klauzul o zakazie konkurencji;
- pracowniczych programów emerytalnych oraz pracowniczych planów kapitałowych.

To oznacza, że pracownik delegowany do pracy na terytorium Polski powyżej 12 miesięcy **musi być traktowany w zakresie warunków zatrudnienia na**

takich samych zasadach jak pracownik zatrudniony przez pracodawcę polskiego wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących, a pracodawcę delegującego obowiązują polskie przepisy dotyczące prawa pracy w szerokim zakresie, z trzema wskazanymi wyżej wyjątkami.

### Więcej informacji

<https://www.biznes.gov.pl/pl/firma/pracownicy-w-firmie/> Serwis informacyjno-usługowy dla przedsiębiorcy

<https://www.pip.gov.pl> Państwowa Inspekcja Pracy

## 4.10. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy

### Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

Zgodnie z art. 66 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, osoba wykonująca pracę w Polsce **ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy (BHP)**. Obowiązki pracodawców i pracowników w tym zakresie wynikają z Kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych, a także z postanowień układów zbiorowych pracy, statutów i regulaminów pracy. Powyższe przepisy ogólne uzupełnione są przepisami specyficznymi dla danego sektora gospodarki, które zamieszczone są w odrębnych ustawach i rozporządzeniach.

Co do zasady, pracodawca zobowiązany jest, **przy zatrudnianiu** nowego pracownika na podstawie umowy o pracę, **do skierowania go na profilaktyczne badania lekarskie**.

**Wstępnym badaniom lekarskim** podlegają:

- osoby przyjmowane do pracy;
- pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy i inni pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe.

Badaniom wstępnym **nie podlegają** jednak osoby:

- przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą;
- przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań

do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Pracodawca żąda od takiej osoby aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania, które było podstawą wydania tego orzeczenia.

Powyższą zasadę stosuje się odpowiednio w przypadku przyjmowania do pracy osoby pozostającej jednocześnie w stosunku pracy z innym pracodawcą.

Pracownik podlega ponadto **okresowym badaniom lekarskim**. W przypadku niezdolności do pracy, trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega **kontrolnym badaniom lekarskim** w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się w miarę możliwości w godzinach pracy. Za czas niewykonywania pracy w związku z przeprowadzaniem badaniami pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia, a w razie przejazdu na te badania do innej miejscowości przysługują mu należności na pokrycie kosztów przejazdu według zasad obowiązujących przy podróżach służbowych.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie. Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę.

Pracodawca zatrudniający pracowników w warunkach narażenia na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających jest obowiązany zapewnić tym pracownikom okresowe badania lekarskie także:

- po zaprzestaniu pracy w kontakcie z tymi substancjami, czynnikami lub pyłami;
- po rozwiązaniu stosunku pracy, jeżeli zainteresowana osoba zgłosi wniosek o objęcie takimi badaniami.

Badania wstępne, okresowe i kontrolne oraz badania pracowników narażonych na działanie substancji i czynników rakotwórczych lub pyłów zwłókniających – są przeprowadzane na koszt pracodawcy. Pracodawca ponosi ponadto inne koszty profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami, niezbędnej z uwagi na warunki pracy.

Pracodawca jest obowiązany przechowywać orzeczenia wydane na podstawie badań lekarskich oraz skierowań na badania.

Pracownik przed podjęciem pracy musi odbyć **szkolenie wstępne w dziedzinie BHP**. Nie wolno dopuścić pracownika do wykonywania pracy, do której nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad BHP. Obowiązek zapewnienia szkolenia wstępnego z zakresu BHP przed dopuszczeniem pracownika do pracy, jak i szkoleń okresowych w tym przedmiocie, spoczywa na pracodawcy.

Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę. Szkolenia odbywają się w czasie pracy i na koszt pracodawcy.

Obowiązkiem pracownika jest potwierdzić na piśmie zapoznanie się z przepisami oraz zasadami BHP.

Przepisy przewidują **dwa rodzaje szkoleń** z zakresu BHP:

- a) **szkolenie wstępne** – przeprowadzane jest ono przed dopuszczeniem do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Szkolenie to obejmuje instruktaż ogólny i instruktaż stanowiskowy;
- b) **szkolenie okresowe** – ma ono na celu aktualizację i ugruntowanie wiedzy i umiejętności w dziedzinie BHP oraz zaznajomienie uczestników szkolenia z nowymi rozwiązaniami techniczno-organizacyjnymi w tym zakresie.

Pracownik wykonujący pracę na kilku stanowiskach pracy powinien odbyć instruktaż stanowiskowy na każdym z tych stanowisk.

**Pierwsze szkolenie okresowe** pracodawca i inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści, powinni odbyć w okresie do 6 miesięcy od rozpoczęcia pracy na tych stanowiskach. Pozostali pracownicy w okresie do 12 miesięcy od rozpoczęcia pracy na danym stanowisku.

Szkolenie okresowe należy przeprowadzić w następujących okresach:

- raz na 1 rok – pracownicy zatrudnieni na stanowiskach, na których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne;
- raz na 3 lata – pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych;
- raz na 5 lat – pracodawcy oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści; pracownicy inżynieryjno-tech-

niczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji; pracownicy służby BHP i inne osoby wykonujące zadania tej służby; pracownicy, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne oraz pracownicy, których praca wiąże się z odpowiedzialnością w zakresie BHP;

- raz na 6 lat – pracownicy administracyjno-biurowi.

Szkolenie okresowe pracownika nie jest wymagane w przypadku pracownika zatrudnionego na stanowisku administracyjno-biurowym, gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajduje się w grupie działalności, dla której ustalono nie wyższą niż trzecia kategorię ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych<sup>5</sup> chyba że z oceny ryzyka zawodowego, którą opracowuje i dokumentuje pracodawca wynika, że jest to konieczne.

W przypadku gdy rodzaj przeważającej działalności pracodawcy w rozumieniu przepisów o statystyce publicznej znajdzie się w grupie działalności, dla której zostanie ustalona wyższa niż trzecia kategoria ryzyka w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, pracodawca jest obowiązany przeprowadzić szkolenie okresowe pracownika w zakresie BHP, w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy, licząc od dnia ustalenia wyższej kategorii ryzyka.

Szkolenie okresowe jest również obowiązkowe w przypadku, gdy z dokonanej oceny ryzyka zawodowego wynika, że przeprowadzenie szkolenia okresowego pracownika stało się konieczne. Szkolenie okresowe przeprowadza się w takim przypadku w terminie nie dłuższym niż 6 miesięcy, licząc od dnia dokonania oceny ryzyka.

Pracodawca jest obowiązany ocenić i udokumentować **ryzyko zawodowe** związane z wykonywaną pracą oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko. Pracodawca ma obowiązek informować pracowników

<sup>5</sup> (produkcja odzieży, produkcja skór i wyrobów ze skór, poligrafia i reprodukcja zapisanych nośników informacji, produkcja komputerów, wyrobów elektronicznych i optycznych, handel hurtowy i detaliczny pojazdami samochodowymi; naprawa pojazdów samochodowych, handel hurtowy i detaliczny, z wyłączeniem handlu pojazdami samochodowymi, transport lotniczy, działalność związana z zakwaterowaniem i usługami gastronomicznymi, informacja i komunikacja, działalność finansowa i ubezpieczeniowa, działalność związana z obsługą rynku nieruchomości, działalność profesjonalna, naukowa i techniczna, działalność organizatorów turystyki, pośredników i agentów turystycznych oraz pozostała działalność usługowa w zakresie rezerwacji i działalności z nią związane, działalność detektywistyczna i ochroniarska, działalność związana z administracyjną obsługą biura i pozostała działalność wspomagająca prowadzenie działalności gospodarczej, administracja publiczna i obrona narodowa; obowiązkowe zabezpieczenia społeczne, organizacje i zespoły eksterytorialne, edukacja, działalność związana z kulturą, rozrywką i rekreacją, pozostała działalność usługowa, gospodarstwa domowe zatrudniające pracowników; gospodarstwa domowe produkujące wyroby i świadczące usługi na własne potrzeby).

o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Pracodawca jest obowiązany dostarczyć pracownikom nieodpłatnie odzież i obuwie robocze, spełniające wymagania określone w Polskich Normach:

- jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu;
- ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub BHP.

Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania BHP, jednak nie może to dotyczyć stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednią obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwia roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi. Jeśli w przypadku wskazanym powyżej pracownik używa własnej odzieży i obuwia roboczego, pracodawca ma obowiązek wypłacać mu ekwiwalent pieniężny w wysokości uwzględniającej ich aktualne ceny.

Obowiązkiem pracodawcy jest również nieodpłatne wyposażenie pracownika w **środki ochrony indywidualnej**, jeśli są konieczne na danym stanowisku. Pracodawca jest zobligowany zapewnić, aby stosowne środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkazanie. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika.

W razie gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom BHP i stwarzają bezpośrednio zagrożenie dla zdrowia lub życia pracownika albo gdy wykonywana przez niego praca grozi takim niebezpieczeństwem innym osobom, pracownik ma **prawo powstrzymać się od wykonywania pracy**, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego.

Jeżeli powstrzymanie się od wykonywania pracy nie usuwa zagrożenia, pracownik ma prawo **oddalić się z miejsca zagrożenia**, zawiadamiając o tym niezwłocznie przełożonego. Za czas powstrzymania się od wykonywania pracy lub oddalenia się z miejsca zagrożenia z wyżej opisanych powodów pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, **powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psy-**

**chofizycznej** w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

Prawo do powstrzymania się od wykonywania pracy oraz do oddalenia się z miejsca zagrożenia nie dotyczy pracownika, którego obowiązkiem pracowniczym jest ratowanie życia ludzkiego lub mienia.

W razie gdy jednocześnie w tym samym miejscu wykonują pracę pracownicy zatrudnieni przez różnych pracodawców, pracodawcy ci mają obowiązek współpracować ze sobą, wyznaczyć koordynatora sprawującego nadzór nad BHP wszystkich pracowników zatrudnionych w tym samym miejscu, ustalić zasady współdziałania uwzględniające sposoby postępowania w przypadku wystąpienia zagrożeń dla zdrowia lub życia pracowników, a także informować siebie nawzajem oraz pracowników lub ich przedstawicieli o działaniach w zakresie zapobiegania zagrożeniom zawodowym występującym podczas wykonywanych przez nich prac. Wyznaczenie koordynatora, nie zwalnia poszczególnych pracodawców z obowiązku zapewnienia BHP zatrudnionym przez nich pracownikom.

W przypadku **umów cywilnoprawnych** pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, a także osobom prowadzącym w zakładzie pracy lub w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę działalność gospodarczą na własny rachunek. Przepisy nie określają jednak sposobu w jaki powyższe zobowiązanie ma być realizowane – pracodawca nie ma obowiązku kierowania na badania lekarskie, czy szkolenie BHP, ani wyposażania w środki ochrony indywidualnej. Jednak na przykład, gdy rodzaj wykonywanej pracy, stopień zagrożeń związanych z warunkami pracy lub przebiegiem procesów jest znaczny i wskazane jest, aby do wykonywania tych prac lub przebywania w tych warunkach były dopuszczalne wyłącznie osoby mające odpowiedni stan zdrowia, to pracodawca powinien upewnić się przed rozpoczęciem prac, że te osoby mogą realizować zadania zlecone im na podstawie umów cywilnoprawnych.

### Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

Pracownik, który uległ wypadkowi, jeżeli stan jego zdrowia na to pozwala, powinien **poinformować niezwłocznie o takim zdarzeniu swojego przełożonego**. W razie **wypadku przy pracy** pracodawca jest obowiązany podjąć niezbędne działania eliminujące lub ograniczające zagrożenie, zapewnić udzielenie pierwszej pomocy osobom poszkodowanym i ustalenie w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku oraz zastosować odpowiednie środki zapobiegające podobnym wypadkom.



Za wypadek przy pracy uważa się **nagle zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną powodujące uraz lub śmierć**, które nastąpiło w związku z pracą:

- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika zwykłych czynności lub poleceń przełożonych;
- podczas lub w związku z wykonywaniem przez pracownika czynności na rzecz pracodawcy, nawet bez polecenia;
- w czasie pozostawiania pracownika w dyspozycji pracodawcy w drodze między siedzibą pracodawcy a miejscem wykonywania obowiązku wynikającego ze stosunku pracy.

**Na równi z wypadkiem przy pracy**, traktuje się wypadek, któremu pracownik uległ:

- w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż wskazane powyżej, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;
- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

### **Rodzaje wypadków przy pracy:**

- śmiertelny – wypadek, w wyniku którego nastąpiła śmierć w okresie nieprzekraczającym 6 miesięcy od dnia wypadku;
- ciężki – wypadek, w wyniku którego nastąpiło ciężkie uszkodzenie ciała, takie jak: utrata wzroku, słuchu, mowy, zdolności rozrodczej lub inne uszkodzenie ciała albo rozstrój zdrowia, naruszające podstawowe funkcje organizmu, a także choroba nieuleczalna lub zagrażająca życiu, trwała choroba psychiczna, całkowita lub częściowa niezdolność do pracy w zawodzie albo trwałe, istotne zeszpecenie lub zniekształcenie ciała;
- zbiorowy – wypadek, któremu w wyniku tego samego zdarzenia uległy co najmniej dwie osoby.

Pracodawca jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić właściwego okręgowego inspektora pracy i prokuratora o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy.

Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę dwuosobowy zespół powypadkowy, którego skład określają przepisy krajowe. Po

ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza – nie później niż **w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku** – protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, z którym należy zapoznać poszkodowanego przed jego zatwierdzeniem. Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć poszkodowanego.

Pracodawca jest obowiązany prowadzić rejestr wypadków przy pracy, a także przechowywać protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wraz z pozostałą dokumentacją powypadkową przez 10 lat od jego sporządzenia.

Koszty związane z ustalaniem okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy ponosi pracodawca. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę objęci są **ubezpieczeniem z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych**. Wysokość renty z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową ustala się zgodnie z zasadami przewidzianymi dla rent z tytułu niezdolności do pracy w przepisach o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

<http://www.ciop.pl> Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

<http://www.pip.gov.pl> Państwowa Inspekcja Pracy

## 4.11. Specjalne kategorie pracowników

### Młodociani

Zatrudnienie osób między 15. a 18. rokiem życia (**młodocianych**) odbywa się na podstawie odrębnych umów o pracę zawieranych, w celu przygotowania zawodowego albo umów o pracę przy wykonywaniu lekkich prac. Zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 15 lat. Kodeks pracy przewiduje jednak **wyjątki** od tej zasady.

Zgodnie z Kodeksem pracy wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez **dziecko do ukończenia przez nie 15. roku życia** jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sporto-

wą lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

Zatrudnianie pracowników młodocianych podlega ograniczeniom w zakresie czasu pracy (np. nie mogą być oni zatrudniani w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych). Istnieje również zakaz zatrudniania młodocianych przy pracach wzbronionych określonych w stosownych krajowych przepisach prawnych.

### Kobiety w ciąży i matki

Praca kobiet znajduje się pod szczególną ochroną w związku z ciążą i macierzyństwem:

- w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę;
- umowa na czas określony lub umowa na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu;
- pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych, ani w porze nocnej. Nie można także bez jej zgody delegować jej poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy;
- pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy, a karmiąca piersią więcej niż jedno dziecko – do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie to przysługuje jej jedna przerwa na karmienie. Przerwy na karmienie nie przysługują pracownikom, których dzienny czas pracy jest krótszy niż 4 godziny;
- pracodawca ma obowiązek udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia;
- kobiet w ciąży i kobiet karmiących piersią nie wolno zatrudniać przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, których wykaz określają przepisy prawne.

### Osoby niepełnosprawne

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w Polsce regulują przepisy prawne. Czas pracy osoby niepełnosprawnej **nie może przekraczać 8 godzin na dobę**

**i 40 godzin tygodniowo.** Osoba niepełnosprawna zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności pracuje maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Stosowanie norm czasu pracy dla osób niepełnosprawnych nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Osoba niepełnosprawna ma prawo do **przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek**. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje **dodatkowy urlop wypoczynkowy** w wymiarze 10 dni roboczych w roku kalendarzowym. Prawo do pierwszego urlopu dodatkowego osoba ta nabywa po przepracowaniu jednego roku, po zaliczeniu jej do jednego z tych stopni niepełnosprawności. Dodatkowy urlop nie przysługuje osobie uprawnionej do urlopu wypoczynkowego w wymiarze przekraczającym 26 dni roboczych lub do urlopu dodatkowego na podstawie odrębnych przepisów.

Jeżeli wymiar urlopu dodatkowego przysługującego na podstawie odrębnych przepisów, jest niższy niż 10 dni roboczych, zamiast tego urlopu przysługuje urlop dodatkowy określony w ustawie o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, tj. urlop dziesięciodniowy.

Osoba ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności ma także prawo do **zwolnienia od pracy** z zachowaniem prawa do wynagrodzenia:

- 1) w wymiarze do 21 dni roboczych w celu uczestniczenia w turnusie rehabilitacyjnym, nie częściej niż raz w roku;
- 2) w celu wykonania badań specjalistycznych, zabiegów leczniczych lub usprawniających, a także w celu uzyskania zaopatrzenia ortopedycznego lub jego naprawy, jeżeli czynności te nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

Wynagrodzenie za czas zwolnień od pracy, o których mowa powyżej, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Możliwe jest zatrudnienie osoby zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności u pracodawcy niezapewniającego warunków pracy chronionej w przypadku przystosowania przez pracodawcę stanowiska pracy do potrzeb osoby niepełnosprawnej (kontrolę w tym zakresie przeprowadza Państwowa Inspekcja Pracy) bądź zatrudnienia w formie telepracy.

Osoby niepełnosprawne, w celu uzyskania informacji dotyczącej pomocy w egzekwowaniu przysługujących im praw w zakresie zatrudniania i warunków pracy,

powinny zwracać się do Państwowej Inspekcji Pracy – organu powołanego do kontroli i przestrzegania prawa pracy oraz do sądów pracy.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

<http://www.niepelnosprawni.gov.pl> Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych

<http://www.pfron.org.pl> Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

<https://www.pip.gov.pl> Państwowa Inspekcja Pracy

## 4.12. Czas pracy

W Polsce czas pracy **nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin** w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, nieprzekraczającym co do zasady 4 miesięcy. Jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być przedłużony do maksymalnie 12 miesięcy przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Przedłużenie okresu rozliczeniowego ustala się w układzie zbiorowym pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi; jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia ze wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami związkowymi reprezentatywnymi, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo w porozumieniu zawierającym z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Tygodniowy czas pracy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym.

Istnieje możliwość stosowania **ruchomego czasu pracy**, czyli różnych godzin rozpoczynania pracy lub określenia przedziału czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy. W niektórych systemach czasu pracy dobowy wymiar czasu pracy może zostać przedłużony.

Każdemu pracownikowi przysługuje **nieprzerwany odpoczynek dobowy** w wymiarze co najmniej 11 godzin oraz tygodniowy w wymiarze co najmniej 35 godzin, a w niektórych przypadkach – nie krótszy niż 24 godzin.

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do **przerwy w pracy** trwającej co najmniej 15 minut, wliczanej do czasu pracy. Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

**Praca w niedzielę i święta** jest dopuszczalna w przypadkach wskazanych w Kodeksie pracy w sposób wyczerpujący, np. przy pracy zmianowej, w transporcie i w komunikacji, przy wykonywaniu prac koniecznych ze względu na ich użyteczność społeczną i codzienne potrzeby ludności.

W odniesieniu do prowadzenia handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta w placówkach handlowych obowiązują ograniczenia. W 2020 r. i kolejnych latach będzie po 7 niedziel handlowych, przypadających w ostatnią niedzielę stycznia, kwietnia, czerwca i sierpnia, a także w dwie kolejne niedziele poprzedzające Boże Narodzenie i w niedzielę poprzedzającą Wielkanoc. W niektórych przypadkach określonych w przepisach handel i wykonywanie pracy w handlu są dozwolone w każdą niedzielę, np. na stacji paliw, w aptekach, w kwaciarniach.

Pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy. Taki pracownik powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. **Pora nocna** obejmuje 8 godzin między godzinami 21.00, a 7.00. Pracownikowi wykonującemu pracę w porze nocnej przysługuje dodatek do wynagrodzenia za każdą godzinę pracy w porze nocnej.

**Pracą w godzinach nadliczbowych** jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym. Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest rekompensowane dodatkiem do wynagrodzenia lub czasem wolnym od pracy.

W przypadku umów cywilnoprawnych nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy o czasie pracy. Kwestii tej nie regulują także przepisy Kodeksu cywilnego – należy to do stron umowy. Należy natomiast potwierdzać liczbę godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usług, na podstawie umowy, do której stosuje się minimalną stawkę godzinową za każdą godzinę wykonywania zlecenia lub świadczenia usług.

## Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologia> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

### 4.13. Urlopy

#### Prawo do urlopu

Pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego **urlopu wypoczynkowego**. Pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu. Udokumentowane okresy zatrudnienia obywateli państw członkowskich UE lub EFTA za granicą u pracodawców zagranicznych są zaliczane do okresów pracy w Polsce w zakresie uprawnień pracowniczych.

Przewidziane są następujące **rodzaje urlopów**: wypoczynkowy, macierzyński, na warunkach urlopu macierzyńskiego, ojcowski, wychowawczy, szkoleniowy, rodzicielski, bezpłatny.

#### Urlop wypoczynkowy

Prawo do pierwszego urlopu wypoczynkowego (w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego po przepracowaniu roku) pracownik nabywa z upływem miesiąca pracy. Prawo do kolejnego urlopu nabywa w każdym następnym roku kalendarzowym pracy. **Wymiar urlopu wypoczynkowego** wynosi 20 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, 26 dni – jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Do okresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu wlicza się także okres nauki w szkole ponadpodstawowej. W ramach urlopu wypoczynkowego, pracodawca jest obowiązany udzielić **urlopu** (nie więcej niż 4 dni w ciągu roku kalendarzowego) **na żądanie**, w terminie wskazanym przez pracownika. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

Pracodawca udziela pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. **Urlopy zaległe** powinny być wykorzystane do końca trzeciego kwartału następnego roku kalendarzowego. W razie niewykorzystania urlopu do dnia rozwiązania umowy o pracę pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny. Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części, z których co najmniej jedna część powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

## Urlop bezpłatny

Urlop bezpłatny jest udzielany na pisemny wniosek pracownika (tego urlopu nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze). Niezależnie od powyższego, za zgodą pracownika wyrażoną na piśmie, pracodawca może udzielić pracownikowi urlopu bezpłatnego w celu wykonywania pracy u innego pracodawcy przez okres ustalony w zawartym w tej sprawie porozumieniu między pracodawcami (okres takiego urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze u dotychczasowego pracodawcy).

## Urlop macierzyński

Pracownicy przysługuje urlop macierzyński w wymiarze **20 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie, **31 tygodni** w przypadku urodzenia dwojga dzieci przy jednym porodzie, **33 tygodni** w przypadku urodzenia trojga dzieci przy jednym porodzie, **35 tygodni** w przypadku urodzenia czworga dzieci przy jednym porodzie **oraz 37 tygodni** w przypadku urodzenia pięciorga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Prawo do **urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego** mają również pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie adopcji dziecka lub którzy przejęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej). Wymiar urlopu jest taki sam jak podany wyżej, przy czym jest on uzależniony od liczby dzieci adoptowanych/przyjętych na wychowanie jednocześnie i przysługuje on nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia.

Za czas urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje zasilek macierzyński.

## Urlop rodzicielski

Bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, pracownik ma prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze **do 32 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego i **do 34 tygodni**, w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Prawo do urlopu rodzicielskiego mają również pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie adopcji dziecka lub którzy przejęli dziecko na wychowanie



jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej). Wymiar urlopu jest taki sam jak podany wyżej, przy czym jest on uzależniony od liczby dzieci adoptowanych/przyjętych na wychowanie jednocześnie. Prawo do urlopu rodzicielskiego przysługuje wówczas po wykorzystaniu urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego.

Urlopu rodzicielskiego udziela się na pisemny wniosek pracownika. Urlop ten przysługuje bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, jednorazowo lub w maksymalnie w 4 częściach. Istnieje też możliwość wykorzystania do 16 tygodni urlopu rodzicielskiego, w terminie, który nie przypada bezpośrednio po wykorzystaniu poprzedniej części urlopu. Wykorzystanie tej opcji zależne jest od decyzji rodziców, z zastrzeżeniem, że liczba części udzielonego w tym trybie urlopu rodzicielskiego pomniejsza liczbę części przysługującego urlopu wychowawczego.

Żadna z części urlopu rodzicielskiego nie może być krótsza niż 8 tygodni. Ostatecznym terminem wykorzystania urlopu jest zakończenie roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat.

Możliwe jest łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy (w wymiarze do 1/2 etatu) u pracodawcy, który udziela ww. urlopu. W powyższym przypadku wymiar urlopu rodzicielskiego ulega proporcjonalnemu wydłużeniu – maksymalnie do 64 lub 68 tygodni.

Dodatkowo, **rodzice** mają możliwość **wymieniania się** przysługującym z tytułu opieki nad dzieckiem urlopem rodzicielskim i zasiłkiem macierzyńskim w trakcie urlopu, gdy jedno z rodziców jest pracownikiem, a drugie jest objęte ubezpieczeniem chorobowym z innego tytułu, np. prowadzi własną działalność gospodarczą.

Za czas urlopu rodzicielskiego przysługuje zasiłek macierzyński.

## Urlop ojcowski

Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo skorzystać z urlopu ojcowskiego. Prawo do takiego urlopu przysługuje ojcu dziecka, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 24 miesiąca życia. Także pracownik – ojciec, który adoptował dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego, który może wykorzystać do upływu 24 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia sądowego o adopcji nie później niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie później niż do ukończenia przez nie 10. roku życia. Wymiar urlopu ojcowskie-

go wynosi do **2 tygodni**, a okres ten można podzielić na dwie części i wykorzystać każdą z części w dowolnym terminie. Za czas urlopu ojcowskiego przysługuje zasilek macierzyński.

### Urlop wychowawczy

Urlop wychowawczy przysługuje w wymiarze **do 36 miesięcy**, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6 rok życia. Aby skorzystać z tego urlopu pracownik musi posiadać co najmniej 6 miesięczny okres zatrudnienia. Z urlopu może skorzystać matka lub ojciec, którzy są pracownikami. Urlop ten jest udzielany na pisemny wniosek pracownika, nie więcej niż w 5 częściach. Podczas przebywania na urlopie wychowawczym pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (urlop ten jest co do zasady bezpłatny) nie przysługuje żaden zasiłek ale osoba jest objęta ubezpieczeniem emerytalno-rentowym i zdrowotnym, które opłaca pracodawca.

### Urlop szkoleniowy

Urlop szkoleniowy przysługuje pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy. Urlop ten przysługuje w wymiarze: **6 dni** – dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych; **6 dni dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego**; **6 dni** – dla pracownika przystępującego do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe; **21 dni** w ostatnim roku studiów – na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego. Za czas urlopu szkoleniowego pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

### Dni wolne od pracy

Dniami ustawowo wolnymi od pracy są **niedziele** oraz następujące **święta**: 1 stycznia, 6 stycznia, pierwszy dzień Wielkiej Nocy, drugi dzień Wielkiej Nocy, 1 maja, 3 maja, dzień Zesłania Ducha Świętego, dzień Bożego Ciała, 15 sierpnia, 1 listopada, 11 listopada, 25 grudnia, 26 grudnia.

### Zwolnienia od pracy

Istnieje szereg okoliczności, w których udziela się zwolnień od pracy. **Najczęstszymi** są: niezdolność do pracy z powodu choroby, przeprowadzenie badań lekarskich, konieczność opieki nad dzieckiem, wydarzenia o charakterze osobistym lub rodzinnym jak ślub lub pogrzeb.

Jeżeli przyczyną zwolnienia od pracy jest np. **ślub** pracownika, **urodzenie się jego dziecka** lub **pogrzeb** małżonka pracownika, jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy, to pracownikowi przysługują **2 dni zwolnienia od pracy**. Jeśli zwolnienie od pracy spowodowane jest **ślubem dziecka** pracownika albo **zgonem i pogrzebem** jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką – pracownikowi przysługuje **1 dzień zwolnienia od pracy**. W czasie zwolnienia od pracy z ww. przyczyn pracownikowi przysługuje wynagrodzenie takie, jakie by otrzymywał, gdyby pracował.

Pracownikowi **wychowującemu przynajmniej 1 dziecko** w wieku do lat 14 przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy **w wymiarze 16 godzin** albo **2 dni**, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Z kolei pracownikowi **podnoszącemu kwalifikacje zawodowe** przysługuje (oprócz wspomnianego wyżej urlopu szkoleniowego) zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcie oraz na czas ich trwania (za czas tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia).

W przypadku umów cywilnoprawnych nie stosuje się przepisów Kodeksu pracy o urloпах, zwolnieniach od pracy, a także przepisów o dniach wolnych od pracy. Kwestii tych nie regulują także przepisy Kodeksu cywilnego.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

## 4.14. Reprezentacja pracowników

U pracodawcy mogą działać również inne formy pozazwiązkowej reprezentacji pracowników, np. **rady pracowników**.

Wolność zrzeszania się w związki zawodowe gwarantowana jest każdemu, kto wykonuje pracę zarobkową na terytorium Polski. Związek zawodowy może utworzyć grupa co najmniej 10 osób uprawnionych do tworzenia związków zawodowych, przy czym w ich gestii leży, jakie osoby (kategorie, grupy, zawody) będzie taki związek zrzeszał.

Zasady członkostwa w związkach zawodowych oraz sprawowania funkcji związkowych ustalają statuty i uchwały organów związkowych. Przyjęcie nowego człon-

ka do związku zawodowego poprzedza zazwyczaj złożenie przez niego **deklaracji członkowskiej**. O akceptacji deklaracji członkostwa decydują odpowiednie statutowe władze związku. U pracodawcy może działać **zakładowa** lub **międzyzakładowa organizacja związkowa**. Związki mogą tworzyć federacje i konfederacje.

Przynależność do związku zawodowego jest dobrowolna. Nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego. Związki zawodowe reprezentują tak zbiorowe, jak i indywidualne prawa i interesy pracowników. W zakresie praw i interesów zbiorowych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej (np. zawierają układy zbiorowe pracy, porozumienia, uzgadniają regulaminy pracy, wynagradzania, zakładowego funduszu świadczeń socjalnych). W indywidualnych sprawach związanych ze stosunkiem pracy pracownik może być reprezentowany przez związek zawodowy, jeżeli jest jego członkiem, bądź gdy wybrana przez niego organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych (np. związki zawodowe opiniują zamiar wypowiedzenia lub rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę).

W dniu 1 stycznia 2019 r. weszły w życie nowe przepisy prawne, które przyznają wszystkim osobom wykonującym pracę zarobkową pełne prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych. Zgodnie ze znowelizowaną ustawą osobą wykonującą pracę zarobkową jest zarówno pracownik w rozumieniu Kodeksu pracy, jak i osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. Nowe przepisy umożliwiają tworzenie związków zawodowych i wstępowanie do nich przede wszystkim osobom wykonującym pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osobom fizycznym prowadzącym jednoosobowo pozarolniczą działalność gospodarczą (tzw. samozatrudnionym). Prawo wstępowania do istniejących już związków zawodowych również przysługuje wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia.

Od dnia 1 stycznia 2019 r. uprawnienia niezbędne do wykonywania działalności związkowej, takie jak możliwość zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności czy szczególnie ochrona działaczy związkowych przed rozwiązaniem lub niekorzystną zmianą umowy, zostały zagwarantowane także innym niż pracownicy osobom wykonującym pracę zarobkową.

Według Głównego Urzędu Statystycznego z 2014 r. oraz Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) z 2017 r. liczba osób zrzeszonych w związkach zawodowych stanowiła 11% wszystkich osób pracujących.

U pracodawcy mogą działać również inne formy pozazwiązkowej reprezentacji pracowników, np.  **rady pracowników**.

Rady pracowników działające u pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników – stanowią reprezentację pracowników na potrzeby informacji i konsultacji. Rady są wybierane przez pracowników. Mają one prawo do uzyskiwania informacji dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz do informacji i prowadzenia konsultacji w sprawach stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań powodujących zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Przepisy prawa regulujące funkcjonowanie rad pracowników **nie przewidują ograniczeń** dla obywateli państw członkowskich UE lub EFTA oraz członków ich rodzin niebędących obywatelami państw członkowskich UE lub EFTA zatrudnionych na terytorium Polski w zakresie uczestniczenia w radach pracowników.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologia> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

<http://www.dialog.gov.pl/> Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

<http://www.solidarnosc.org.pl> NSZZ Solidarność

<http://www.opzz.org.pl> Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

<http://www.fzz.org.pl> Forum Związków Zawodowych

<http://www.pip.gov.pl> Państwowa Inspekcja Pracy

## 4.15. Spory pracownicze – strajki

Przedmiotem sporu zbiorowego mogą być warunki pracy, płace lub świadczenia socjalne oraz prawa i wolności związkowe. Spór zbiorowy nie może dotyczyć roszczeń indywidualnych pracowników, które mogą być dochodzone przed sądem. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu

o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

**Spory zbiorowe** są prowadzone przez związki zawodowe z pracodawcą lub pracodawcami. Rozwiązywanie sporów obejmuje następujące etapy: rokowania, stron, mediacje, arbitraż i strajk. Pierwsze dwa mają charakter obligatoryjny, natomiast arbitraż jest fakultatywny.

Mediatorem w sporze zbiorowym może być dowolna osoba, wspólnie wybrana przez strony sporu lub osoba z listy mediatorów prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy.

Środkiem ostatecznym jest strajk, a decyzja o jego ogłoszeniu powinna uwzględniać współmierność żądań do strat z nim związanych. Proklamowanie strajku powinno być poprzedzone referendum wśród załogi zakładu pracy. Za czas strajku pracownikowi nie przysługuje wynagrodzenie. Polskie prawodawstwo nie przewiduje lokautu.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

<http://www.dialog.gov.pl> Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego

<http://www.solidarnosc.org.pl> NSZZ Solidarność

<http://www.opzz.org.pl> Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych

<http://www.fzz.org.pl> Forum Związków Zawodowych

<http://www.pip.gov.pl> Państwowa Inspekcja Pracy

<http://www.pracodawcyrp.pl/> Pracodawcy RP

<http://www.konfederacjalewiatan.pl> Konfederacja Lewiatan

<http://www.zrpp.pl> Związek Rzemiosła Polskiego

<http://www.bcc.org.pl> Business Centre Club – Związek Pracodawców

<https://zpp.net.pl> Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

<https://www.rpo.gov.pl/> Rzecznik Praw Obywatelskich

## 4.16. Zakończenie zatrudnienia

### Formy zakończenia zatrudnienia

Zakończenie stosunku pracy następuje w wyniku jego **rozwiązania** lub **wygaśnięcia**.

Umowa o pracę rozwiązuje się: **na mocy porozumienia stron**; przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia; przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia; z upływem czasu, na który została zawarta. Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron – w tym trybie pracodawca i pracownik wyrażają zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w terminie uzgodnionym przez strony.

Rozwiązanie umowy o pracę **za wypowiedzeniem** – umowa o pracę zostaje rozwiązana przez pisemne oświadczenie pracownika lub pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Za wypowiedzeniem może zostać rozwiązana umowa o pracę na czas nieokreślony, umowa o pracę na okres próbny oraz umowa na czas określony. Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony i umowy o pracę na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Okres ten wynosi odpowiednio: 2 tygodnie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 1 miesiąc jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy oraz 3 miesiące – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny jest uzależniony od długości okresu próbnego i wynosi odpowiednio: 3 dni robocze – jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni, 1 tydzień – jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie lub 2 tygodnie – jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy do upływu okresu wypowiedzenia. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Jeżeli umowę o pracę na czas nieokreślony **wypowiada pracodawca**, to jest on zobowiązany do zawiadomienia na piśmie zakładową organizację związkową, reprezentującą pracownika, o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Rozwiązanie umowy o pracę **bez wypowiedzenia** – umowa o pracę zostaje rozwiązana przez pisemne oświadczenie pracownika lub pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w tym trybie **z winy pracownika**, w przypadku:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Ponadto pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem **bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych** przez pracownika w przypadku:

- niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby, trwającej przez czas określony, przepisami Kodeksu pracy;
- usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż choroba, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie tej umowy oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy.

**Pracownik** może rozwiązać umowę o pracę **bez wypowiedzenia**:

- jeżeli zostanie stwierdzony orzeczeniem lekarskim szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe;
- gdy pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

**Wygaśnięcie stosunku pracy** następuje w sposób automatyczny, z mocy prawa, w przypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych (np. śmierci pracownika, śmierci pracodawcy).

W Polsce obowiązują również szczególne przepisy dotyczące rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Regulują one sposób przeprowadzania zwolnień grupowych oraz indywidualnych i dotyczą pracodawców, zatrudniających co najmniej 20 pracowników.



Kwestie zakończenia stosunków prawnych powstałych w wyniku zawarcia przez strony określonych umów cywilnoprawnych (np. umów zlecenia, czy umów o dzieło) regulują – zależnie od rodzaju łączącej strony umowy – odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego.

### Przywrócenie do pracy lub ponowne zatrudnienie

Pracownik może się ubiegać o przywrócenie **do pracy** na poprzednich warunkach w przypadku gdy:

- pracodawca rozwiązał z nim za wypowiedzeniem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez uzasadnienia lub niezgodnie z prawem z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę;
- pracodawca rozwiąże z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

O przywróceniu do pracy orzeka **sąd pracy**, który rozpatruje roszczenie pracownika po uprzednim skierowaniu przez tego pracownika stosownego pozwu. Pracownik ma prawo **wybrać sąd pracy**, który będzie mu odpowiadał ze względu na miejsce zamieszkania albo miejsce świadczenia pracy przez pracownika albo miejsce siedziby pracodawcy.

Pracownikowi, który podjął pracę **w wyniku przywrócenia do pracy**, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, który znajduje się w okresie ochrony przedemerytalnej, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem – ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem – innym członkiem najbliższej rodziny, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisów szczególnych.

Prawo do **ponownego zatrudnienia pracownika**, z którym rozwiązano stosunek pracy występuje wtedy gdy:

- rozwiązano z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy na skutek długotrwałej choroby lub wypadku przy pracy albo choroby zawodowej;
- rozwiązano z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu usprawiedliwionej nieobecności powyżej 1 miesiąca z przyczyny innej niż długotrwała choroba, wypadek przy pracy czy choroba zawodowa;

- rozwiązano z pracownikiem umowę o pracę w ramach zwolnień grupowych (pracodawca zwalniający pracowników poprzez zwolnienia grupowe ma obowiązek zatrudnić ich w pierwszej kolejności, jeśli upora się z problemami i rozpocznie ponowne zatrudnianie);
- stosunek pracy wygaś z powodu trzymiesięcznego tymczasowego aresztowania jeżeli postępowanie karne zostało umorzone (z wyjątkiem umorzenia z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania) lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia.

### Więcej informacji

<https://www.pip.gov.pl> Państwowa Inspekcja Pracy

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

## 4.17. Bezrobocie i wsparcie zatrudnienia udzielane przez urzędy pracy

### Zjawisko bezrobocia i instytucje rynku pracy

Od końca 2013 r. do końca 2019 r. w Polsce utrzymywał się **spadkowy** trend bezrobocia.

W końcu 2019 r. stopa bezrobocia wyniosła **5,2%**, co było najniższym poziomem bezrobocia w Polsce od grudnia 1990 r. Wybuch w 2020 r. epidemii COVID-19 i jej szybkie rozprzestrzenianie się oraz wprowadzone działania mające na celu niedopuszczenie do gwałtownego przyrostu liczby zachorowań spowodowały jednak szok podażyowo-popytowy. Skutki gospodarcze pandemii są odczuwalne niemal we wszystkich krajach świata, zatem Polska w tym zakresie nie jest odosobniona.

**Stopa bezrobocia** na koniec **sierpnia 2020 r. wyniosła 6,1%** i w porównaniu do sierpnia 2019 r. wzrosła o 0,9 punktu procentowego. W związku z epidemią COVID-19 nie widać drastycznego wzrostu bezrobocia w sierpniu 2020 r. w porównaniu do sierpnia 2019 r., ale jednocześnie trudno jest przewidzieć jak przebieg epidemii wpłynie na kształtowanie się bezrobocia w kolejnych miesiącach 2020 r.

Bezrobocie w Polsce od lat cechuje sezonowość co oznacza wzrost bezrobocia w miesiącach rozpoczynających i kończących rok. Ponadto od lat wysoki pozo-

staje stopień terytorialnego zróżnicowania bezrobocia w Polsce. W sierpniu 2020 r. we wszystkich województwach w Polsce stopa bezrobocia utrzymała się na jednocyfrowym poziomie. Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w województwie warmińsko-mazurskim (9,9%), a najniższą w województwie wielkopolskim (3,7%).

Najdłużej w rejestrach urzędów pracy pozostają osoby w starszych grupach wiekowych, gorzej wykształcone i bez stażu pracy.

Zadania państwa w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej są realizowane przez **instytucje rynku pracy**. Celem działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy jest dążenie do pełnego i produktywnego zatrudnienia.

Do instytucji rynku pracy zalicza się:

- 1) **publiczne służby zatrudnienia**, w skład których wchodzi organy zatrudnienia (minister właściwy do spraw pracy, marszałkowie województw, starostowie powiatów, prezydenci miast na prawach powiatu oraz wojewodowie) wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi;
- 2) **Ochotnicze Hufce Pracy**, które są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, oraz bezrobotnych do 25. roku życia;
- 3) **agencje zatrudnienia**, które są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej;
- 4) **instytucje szkoleniowe**, które są publicznymi lub niepublicznymi podmiotami prowadzącymi na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną;
- 5) **instytucje dialogu społecznego na rynku pracy**, które są organizacjami i instytucjami zajmującymi się problematyką rynku pracy takie jak: organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców i bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe jeżeli wśród zadań statutowych znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej;
- 6) **instytucjami partnerstwa lokalnego** są grupy instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy.

**Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy**, będące częścią publicznych służb zatrudnienia, służą pomocą osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników.

**Powiatowe urzędy pracy** wypłacają ponadto zasiłki dla bezrobotnych oraz pozyskują i gospodarują środkami przeznaczonymi na przeciwdziałanie bezrobociu i działania na lokalnym rynku pracy.

**Wojewódzkie urzędy pracy** pełnią dodatkowo funkcję instytucji właściwej w zakresie przyjmowania i rozpatrywania wniosków bezrobotnych o wydanie dokumentów w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia. Potwierdzają okresy ubezpieczenia i zatrudnienia przebyte w Polsce celem przedłożenia w innym państwie członkowskim UE lub EFTA i starania się tam o zasiłek dla bezrobotnych z ich uwzględnieniem. Wojewódzkie urzędy pracy wydają dokumenty uprawniające do przeniesienia zasiłku dla bezrobotnych otrzymanego w Polsce do innego państwa członkowskiego UE lub EFTA. Wydają również decyzje o prawie do zasiłku dla bezrobotnych w przypadku gdy okres zatrudnienia za granicą (w państwach członkowskich UE lub EFTA) wpływa na nabycie, wysokość lub okres pobierania zasiłku.

Od 1 maja 2004 r. polskie publiczne służby zatrudnienia są członkiem Europejskiej sieci Służb Zatrudnienia – **EURES**. Od 1 stycznia 2015 r. do sieci dołączyły Ochotnicze Hufce Pracy. Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy prowadzą działania w ramach sieci EURES w szczególności międzynarodowe pośrednictwo pracy wraz z doradztwem z zakresu mobilności zawodowej na europejskim rynku pracy. Do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES uprawnione są również podmioty posiadające akredytację Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. Kadra EURES – doradcy i asystenci EURES w wojewódzkich urzędach pracy i Ochotniczych Hufcach Pracy oraz wyznaczeni pracownicy (pośrednicy pracy) w powiatowych urzędach pracy, służą pomocą obywatelom państw członkowskich UE lub EFTA w znalezieniu odpowiedniej pracy w Polsce.

## Rejestracja jako bezrobotny

W celu zarejestrowania się jako **osoba bezrobotna** należy:

- 1) skorzystać z **elektronicznej rejestracji w powiatowym urzędzie pracy**, który jest adresowany do wszystkich osób mających dostęp do Internetu w formie:

- a) **tzw. pre-rejestracji**, która polega na wypełnieniu wniosku o dokonanie rejestracji jako osoba bezrobotna w postaci elektronicznej dostępnej **na portalu usług elektronicznych urzędów pracy** i przesłaniu go do właściwego powiatowego urzędu pracy.

Po przekazaniu wymaganych we wniosku danych powiatowy urząd pracy wyznacza termin stawiennictwa, nie dłuższy niż 7 dni roboczych, w celu dostarczenia wszystkich wymaganych na potrzeby rejestracji dokumentów i dokonania rejestracji. W sytuacji, gdy osoba nie stawia się w wyznaczonym przez urząd terminie, dane przekazane zostają usunięte systemu teleinformatycznego powiatowego urzędu pracy

albo

- b) **elektronicznej rejestracji** w powiatowym urzędzie pracy, która polega na:

- wypełnieniu wniosku o dokonanie rejestracji jako osoba bezrobotna w postaci elektronicznej dostępnego na portalu usług elektronicznych urzędów pracy,
- załączeniu do wniosku dokumentów wydanych w postaci elektronicznej oraz skanów dokumentów wydanych w postaci papierowej wymaganych do rejestracji,
- opatrzeniu wniosku i załączonych do wniosku dokumentów oraz oświadczenia o prawdziwości przekazanych danych oraz o zapoznaniu się z warunkami zachowania statusu, składanego pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń, kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym oraz
- przesłaniu wniosku wraz z oświadczeniem i załącznikami do właściwego powiatowego urzędu pracy

albo

- 2) **zgłosić się do powiatowego urzędu pracy**, właściwego ze względu na miejsce zameldowania stałego lub czasowego, a jeżeli nie posiada się żadnego zameldowania należy zgłosić się do powiatowego urzędu pracy, na obszarze działania którego osoba przebywa (wykaz powiatowych urzędów pracy znajduje się m.in. na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia w zakładce „Przejdź do swojego urzędu”).

Status bezrobotnego nabywa się z dniem, w którym osoba:

- 1) **zgłosiła się do powiatowego urzędu pracy** – po poświadczeniu przez nią własnoręcznym podpisem przekazanych przez nią danych i złożeniu,

w obecności pracownika powiatowego urzędu pracy i pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń, oświadczenia o prawdziwości przekazanych danych oraz o zapoznaniu się z warunkami zachowania statusu; albo

- 2) **złożyła wniosek w formie elektronicznej** – po opatrzeniu go i załączonych do wniosku dokumentów oraz oświadczenia, o którym mowa w pkt 1, pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń, kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym.

### Wsparcie zatrudnienia udzielane przez urzędy pracy

Osoby, które zarejestrują się w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy mogą skorzystać z różnych **form pomocy** oferowanych przez urzędy pracy, udzielanych na zasadach określonych w odpowiednich przepisach prawnych.

Przed wszystkim osoby te w ramach pośrednictwa pracy świadczonego przez urzędy pracy, mogą uzyskać propozycję **odpowiedniej pracy**. W razie braku odpowiedniej oferty pracy, urząd pracy w ramach **poradnictwa zawodowego** udzieli pomocy, która ułatwi znalezienie pracy.

Bezrobotni lub poszukujący pracy mogą także otrzymać pomoc w dalszym rozwoju zawodowym, przede wszystkim dzięki różnego rodzaju **szkoleniom**.

Ponadto dla osób bezrobotnych dedykowanych jest szereg **instrumentów**, które umożliwiają:

- zdobycie doświadczenia zawodowego dzięki skierowaniu do odbycia **stażu** lub **przygotowania zawodowego dorosłych**, realizowanych u pracodawcy;
- podjęcie zatrudnienia subsydiowanego;
- podjęcie działalności gospodarczej lub
- podjęcie inicjatywy w zakresie aktywności zawodowej dzięki **systemowi bonów**, które stanowią gwarancję sfinansowania przez urząd pracy wydatków związanych ze szkoleniami, stażem lub zatrudnieniem, w tym wykonywanym poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, jeżeli formy te realizowane są z inicjatywy osoby bezrobotnej.

Formy aktywizacji zawodowej są proponowane osobie bezrobotnej przez powiatowy urząd pracy po ujęciu tego rodzaju wsparcia w **Indywidualnym Planie Działania**.

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA i członek jego rodziny niebędący obywatelem państwa członkowskiego UE lub EFTA zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy otrzymuje pomoc na tych samych zasadach jak obywatele Polski.

### Zasiłek dla bezrobotnych

Osoba zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna może otrzymać wsparcie finansowe w postaci **zasiłku dla bezrobotnych**.

Prawo do takiego zasiłku przyznawane jest osobom, które **w ciągu 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających rejestrację w powiatowym urzędzie pracy przepracowały 365 dni (lub legitymują się 365 dniami innego okresu „zaliczalnego”, przewidzianego w przepisach<sup>6</sup>)**.

Na podstawie dokumentów przedłożonych podczas rejestracji ustalone jest **prawo do zasiłku dla bezrobotnych**. Prawo do zasiłku przysługuje od dnia zarejestrowania na okres 180 dni (365 dni w szczególnych przypadkach określonych w ustawie).

Aby uzyskać zasiłek dla bezrobotnych w Polsce muszą być, co do zasady, spełnione następujące warunki:

- 1) rejestracja jako bezrobotny w powiatowym urzędzie pracy;
- 2) brak propozycji odpowiedniej pracy, propozycji stażu, przygotowania zawodowego dorosłych, szkolenia, prac interwencyjnych lub robót publicznych;
- 3) legitymowanie się w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania, łącznie okresem co najmniej 365 dni:
  - a) zatrudnienia i osiągnięcia z tego tytułu wynagrodzenia w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy,
  - b) wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę nakładczą i osiągnięcia z tego tytułu dochodu w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę,
  - c) świadczenia usługi na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do których zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje przepisy dotyczące zlecenia, albo współpracy przy wykonywaniu tych umów (podstawę wymiaru składek na ubezpiecze-

<sup>6</sup> Pełna informacja jest dostępna pod linkiem: <http://psz.praca.gov.pl/-/14263-zasilek-dla-osob-bezrobotnych>.

- nia społeczne i Fundusz Pracy stanowić musi kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres pełnego miesiąca),
- d) opłacania składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności lub współpracy (podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowić musi kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę),
  - e) wykonywania pracy w okresie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności (podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowić musi kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę),
  - f) wykonywania pracy w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, będąc członkiem tej spółdzielni (podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowić musi kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę),
  - g) opłacania składki na Fundusz Pracy w wysokości 9,75% przeciętnego wynagrodzenia za każdy miesiąc pracy w związku z zatrudnieniem lub wykonywaniem innej pracy zarobkowej w innym państwie niż państwo członkowskie UE lub EFTA,
  - h) zatrudnienia za granicą jeżeli przybyło się do Polski jako repatriant,
  - i) zatrudnienia, pełnienia służby lub wykonywania innej pracy zarobkowej i osiągania wynagrodzenie lub dochodu, od którego istnieje obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy.

**Okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych** zależy głównie od sytuacji na lokalnym rynku pracy i wynosi:

- **180 dni** – dla bezrobotnych zamieszkałych, w okresie pobierania zasiłku, na obszarze powiatu, jeżeli stopa bezrobocia na tym obszarze w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku nie przekraczała 150% przeciętnej stopy bezrobocia w kraju,
- **365 dni** – dla bezrobotnych:
  - zamieszkałych, w okresie pobierania zasiłku, na obszarze powiatu, jeżeli stopa bezrobocia na tym obszarze w dniu 30 czerwca roku poprzedzającego dzień nabycia prawa do zasiłku przekraczała 150% przeciętnej stopy bezrobocia w kraju, lub
  - w wieku powyżej 50 lat i mających co najmniej 20-letni okres uprawniający do zasiłku, lub



- mających na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat, a małżonek bezrobotnego jest także bezrobotny i utracił prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania (po dniu nabycia prawa do zasiłku przez tego bezrobotnego), lub
- samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 15 lat.

**Wysokość zasiłku dla bezrobotnych** zależy przede wszystkim od stażu pracy i wynosi:

- **zasiłek podstawowy** (100%) – przysługuje bezrobotnym posiadającym od 5 do 20 lat stażu pracy:
  - **1200 PLN** (ok. 276 EUR) miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku,
  - **942,30 PLN** (ok. 216 EUR) miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku;
- **zasiłek obniżony** (80% zasiłku podstawowego) – przysługuje bezrobotnym posiadającym mniej niż 5 lat stażu pracy:
  - **960 PLN** (ok. 221 EUR) miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku kwoty zasiłku podstawowego,
  - **753,90 PLN** (ok. 174 EUR) miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku;
- **zasiłek podwyższony** (120% zasiłku podstawowego) – przysługuje bezrobotnym posiadającym co najmniej 20 lat stażu pracy:
  - **1440 PLN** (ok. 331 EUR) miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku,
  - **1130,80 PLN** (ok. 260 EUR) miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku.

Do okresu wymaganego do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych w Polsce **zalicza się także okresy zatrudnienia w innych państwach UE/EFTA.**

Do Polski **można transferować** zasiłek dla bezrobotnych uzyskany w innym państwie członkowskim UE lub EFTA.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

<http://psz.praca.gov.pl/> Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia

<http://praca.gov.pl/> Portal usług elektronicznych urzędów pracy

<http://zielonalinia.gov.pl/> Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia

<https://eures.praca.gov.pl/> polska strona internetowa EURES

<https://ohp.pl/> Ochotnicze Hufce Pracy

<http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz> Rejestr Agencji Zatrudnienia

<http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/ris> Rejestr Instytucji Szkoleniowych

<http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/eures> Rejestr podmiotów akredytowanych do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES

## 4.18. Prowadzenie działalności gospodarczej

### Informacje ogólne

Podejmowanie, wykonywanie i zakończenie działalności gospodarczej w Polsce jest **wolne** dla każdego na równych prawach z zachowaniem warunków określonych przepisami prawa. Swoboda działalności gospodarczej może być ograniczona tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny.

Od 2018 r. nie stanowi działalności gospodarczej działalność wykonywana przez osobę fizyczną, której przychód należny z tej działalności nie przekracza w żadnym miesiącu 50% kwoty minimalnego wynagrodzenia, i która w okresie ostatnich 60 miesięcy nie wykonywała działalności gospodarczej.

Prawo polskie przewiduje szeroki **katalog dostępnych form** prowadzenia działalności gospodarczej, od działalności gospodarczej prowadzonej przez osoby fizyczne (w tym w ramach umowy spółki cywilnej) po spółki osobowe i kapitałowe. Czynnikiem, które determinują ostateczną decyzję co do formy prowadzonej działalności gospodarczej są, między innymi, wymogi związane z kapitałem początkowym, zakresem odpowiedzialności majątkowej z tytułu wykonywanej działalności gospodarczej czy formalności związane z jej rejestracją.

Przedsiębiorca – osoba fizyczna – może podjąć działalność gospodarczą w dniu złożenia wniosku o **wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG)** a w przypadku spółki osobowej lub kapitałowej – uzyskać wpis do **rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym**.

Spółka kapitałowa w organizacji może podjąć działalność gospodarczą przed uzyskaniem wpisu do rejestru przedsiębiorców.

Osoby zagraniczne z państw członkowskich UE i EFTA oraz osoby zagraniczne z państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, które mogą korzystać ze swobody przedsiębiorczości na podstawie umów zawartych przez te państwa z UE i jej państwami członkowskimi, mogą podejmować i wykonywać działalność gospodarczą na takich samych zasadach, jak obywatele polscy.

Obywatele innych państw niż wymienione powyżej, aby mogli podjąć i wykonywać działalność gospodarczą na terytorium Polski, na takich samych zasadach jak obywatele polscy, muszą spełnić warunki określone w przepisach ustawy o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Wsparcia osobom, które chcą założyć działalność gospodarczą oraz działającym już przedsiębiorcom udziela Polska **Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości**.

### Indywidualna działalność gospodarcza

Najpopularniejszą formą prowadzenia działalności gospodarczej jest prowadzenie działalności gospodarczej na podstawie wpisu do CEIDG.

W celu wykonywania takiej działalności należy **złożyć wniosek o wpis do CEIDG** za pomocą formularza elektronicznego dostępnego na stronie internetowej CEIDG, podpisanego podpisem elektronicznym lub potwierdzonego profilem zaufanym ePUAP. Wniosek można złożyć także w dowolnie wybranym urzędzie gminy osobiście lub listem poleconym (musi być wówczas opatrzony podpisem wnioskodawcy poświadczonym notarialnie). Wpis do CEIDG jest dokonywany najpóźniej następnego dnia roboczego po dniu złożenia wniosku.

Do wniosku należy dołączyć oświadczenie o braku orzeczonych wobec wnioskodawcy zakazów prowadzenia działalności gospodarczej, zakazu wykonywania określonego zawodu i zakazu prowadzenia działalności związanej z wychowaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub opieką nad nimi. Dołączyć należy również oświadczenie o posiadaniu tytułu prawnego do każdej nieruchomości, której adres jest wpisywany w CEIDG (przedsiębiorca wpisany do CEIDG jest obowiązany posiadać tytuł prawny do nieruchomości, których adresy podlegają wpisowi) Ww. oświadczenia składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

**Wniosek o wpis do CEIDG jest jednocześnie wnioskiem o nadanie numeru REGON** (rejestr podmiotów gospodarki narodowej), **wnioskiem o nadanie NIP**

(Numer Identyfikacji Podatkowej) a także **złożeniem oświadczenia o wyborze formy opodatkowania**.

Jeżeli przedsiębiorca jest płatnikiem składek, do wniosku o wpis do CEIDG może dołączyć zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i do ubezpieczenia zdrowotnego albo do ubezpieczenia zdrowotnego, zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego członków rodziny, a także zmianę danych wskazanych w ww. zgłoszeniach lub zgłoszenie wyrejestrwania z ww. ubezpieczeń.

CEIDG przesyła dane do wskazanego przez przedsiębiorcę urzędu skarbowego, właściwego urzędu statystycznego oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych albo Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

Wniosek o wpis do CEIDG nie podlega żadnym opłatom.

Zaświadczeniem o wpisie do CEIDG jest **wydruk ze strony internetowej CEIDG**.

Organy administracji publicznej nie mogą domagać się od przedsiębiorców okazywania, przekazywania lub załączania do wniosków zaświadczeń o wpisie w CEIDG. Numerem identyfikacyjnym przedsiębiorcy w obrocie gospodarczym jest numer NIP.

CEIDG za pośrednictwem swojej strony internetowej umożliwia wyszukanie przedsiębiorcy – osoby fizycznej oraz uzyskanie niezbędnych informacji na temat jego działalności gospodarczej.

W zakresie **formy opodatkowania** do wyboru są następujące możliwości: karta podatkowa, ryczałt od przychodów ewidencjonowanych, podatek liniowy, opodatkowanie na zasadach ogólnych. Jednocześnie przedsiębiorca ma możliwość wskazania rodzaju prowadzonej dokumentacji rachunkowej: księgi rachunkowe, podatkowa księga przychodów i rozchodów lub inna ewidencja.

Przedsiębiorca może **zawiesić wykonywanie działalności gospodarczej**. W okresie zawieszenia działalności gospodarczej przedsiębiorca nie może wykonywać działalności gospodarczej, osiągać bieżących przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej za wyjątkiem przypadków określonych w przepisach prawnych oraz zatrudniać pracowników.

**W formularzu wniosku o wpis do CEIDG należy podać** m.in. następujące dane: oznaczenie przedsiębiorcy tj. imię i nazwisko oraz firmę przedsiębiorcy, numer PESEL, o ile taki posiada, datę urodzenia (o ile nie posiada nr PESEL), obywatelstwo, adres do doręczeń oraz jeśli przedsiębiorca takie miejsce posiada – adres stałego miejsca wykonywania działalności gospodarczej, numer NIP

przedsiębiorcy, o ile taki posiada, określenie przedmiotu wykonywanej działalności gospodarczej zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD), datę rozpoczęcia działalności gospodarczej, jedną z ww. form opodatkowania, numer telefonu kontaktowego, strony internetowej i adres poczty elektronicznej.

### Spółki prawa cywilnego

**Spółka cywilna** nie posiada osobowości prawnej. Spółka cywilna nie jest przedsiębiorcą, status przedsiębiorcy muszą posiadać wszyscy wspólnicy spółki cywilnej, którzy mają obowiązek zarejestrować oddzielnie swoją działalność w odpowiednim rejestrze. Do założenia spółki cywilnej nie jest wymagany kapitał początkowy/założycielski. Za zobowiązania spółki wspólnicy odpowiedzialni są solidarnie.

### Spółki prawa handlowego

Do **spółek prawa handlowego** zaliczamy spółki osobowe i spółki kapitałowe.

Do **spółek osobowych** zaliczamy takie spółki jak:

- **spółka jawna** – podstawowa forma spółki osobowej. Jej cechą charakterystyczną jest zakres odpowiedzialności wspólników. Ponoszą oni subsydiarną, nieograniczoną odpowiedzialność za zobowiązania spółki. Każdy wspólnik ma prawo ją reprezentować;
- **spółka partnerska** – przeznaczona jedynie do wykonywania wolnych zawodów, enumeratywnie wymienionych w Kodeksie spółek handlowych. Partnerami w spółce mogą być osoby uprawnione do wykonywania następujących zawodów: adwokata, aptekarza, architekta, inżyniera budownictwa, biegłego rewidenta, brokera ubezpieczeniowego, doradcy podatkowego, maklera papierów wartościowych, doradcy inwestycyjnego, księgowego, lekarza, lekarza dentystry, lekarza weterynarii, notariusza, pielęgniarki, położnej, fizjoterapeuty, radcy prawnego, rzecznika patentowego, rzeczoznawcy majątkowego i tłumacza przysięgłego. Przepisy odnoszące się do spółki partnerskiej regulują kwestie odpowiedzialności. Partner w spółce nie odpowiada za zobowiązania spółki powstałe w związku z wykonywaniem przez pozostałych partnerów wolnego zawodu w spółce, jak również za zobowiązania spółki będące następstwem działań lub zaniechań osób zatrudnionych przez spółkę na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego, które podlegały kierownictwu innego partnera przy świadczeniu usług związanych z przedmiotem działalności spółki. Każdy partner ma prawo reprezentować spółkę samodzielnie. Umowa spółki partnerskiej może przewidywać, że prowadzenie spraw i reprezentowanie spółki powierza się zarządowi;

- **spółka komandytowa** – przeznaczona jest zarówno dla osób fizycznych jak i prawnych. Przynajmniej jeden ze wspólników – komplementariusz – odpowiada za zobowiązania spółki bez ograniczenia, natomiast odpowiedzialność pozostałych wspólników – komandytariuszy – jest ograniczona do wysokości określonej kwoty – sumy komandytowej. Spółkę reprezentują komplementariusze, których z mocy umowy spółki albo prawomocnego orzeczenia sądu nie pozbawiono prawa reprezentowania spółki;
- **spółka komandytowo-akcyjna** – przeznaczona dla prowadzenia działalności gospodarczej w dużym rozmiarze. Przepisy wymagają wniesienia minimalnego kapitału zakładowego w wysokości minimum 50000 PLN (ok. 11737 EUR). Wobec wierzycieli za zobowiązania spółki co najmniej jeden wspólnik odpowiada bez ograniczenia (komplementariusz), a co najmniej jeden wspólnik jest akcjonariuszem. Akcjonariusz nie odpowiada za zobowiązania spółki. Spółkę reprezentują komplementariusze, zaś akcjonariusz może reprezentować spółkę jako pełnomocnik.

Do **spółek kapitałowych** zaliczamy takie spółki jak:

- **spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (sp. z o.o.)** – jest osobą prawną. Założycielami sp. z o.o. mogą być zarówno osoby fizyczne jak i prawne. Spółka odpowiada za zobowiązania całym swoim majątkiem bez ograniczeń. Wymogiem koniecznym jest wniesienie kapitału zakładowego w wysokości min. 5000 PLN (ok. 1174 EUR). Wspólnicy, co do zasady, ponoszą odpowiedzialność do wysokości kapitału. Najwyższą władzą spółki jest zgromadzenie wspólników. Spółkę reprezentuje zarząd (składający się co najmniej z jednego członka) na zasadach określonych w statucie umowy spółki. W spółce z o.o. można również ustanowić radę nadzorczą lub komisję rewizyjną albo oba te organy;
- **spółka akcyjna (S.A.)** – jest osobą prawną. Założycielami spółki mogą być zarówno osoby fizyczne jak i prawne. Wymogiem koniecznym jest wniesienie kapitału zakładowego w wysokości minimum 100000 PLN (ok. 23474 EUR). Za zobowiązania podmiotu odpowiada spółka, co do zasady, do wysokości kapitału akcyjnego. Najwyższą władzą spółki jest zgromadzenie akcjonariuszy. Spółkę reprezentuje zarząd (składający się co najmniej z jednego członka) na zasadach określonych w statucie. W spółce akcyjnej musi być ustanowiona także rada nadzorcza.

## Oddziały i przedstawicielstwa przedsiębiorców zagranicznych

Przedsiębiorcy zagraniczni mogą wykonywać działalność na terytorium Polski w ramach utworzonych **oddziałów i przedstawicielstw**.

**Oddziałem**, zgodnie z przepisami prawnymi, jest wyodrębniona i samodzielna organizacyjnie część działalności gospodarczej wykonywana przez przedsiębiorcę poza jego siedzibą lub głównym miejscem wykonywania działalności. Oddział przedsiębiorcy zagranicznego wymaga rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Działalność **przedstawicielstwa** może natomiast obejmować wyłącznie prowadzenie działalności w zakresie reklamy i promocji przedsiębiorcy zagranicznego (nie może obejmować działalności gospodarczej). W przypadku przedstawicielstwa, wymagany jest wpis do rejestru przedstawicielstw przedsiębiorców zagranicznych prowadzonego przez Ministra Rozwoju.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

<http://www.ceidg.gov.pl> Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej

<https://www.biznes.gov.pl/przedsiębiorcy> Serwis informacyjno-usługowy dla przedsiębiorcy

<https://www.gov.pl/web/kas/dane-teleadresowe-jednostek-kas> Urzędy skarbowe

<https://www.gov.pl/web/sprawiedliwosc> Ministerstwo Sprawiedliwości

<http://www.parp.gov.pl> Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

<http://www.zus.pl/> Zakład Ubezpieczeń Społecznych

<https://www.gov.pl/web/kas> Krajowa Administracja Skarbowa

<http://stat.gov.pl/> Główny Urząd Statystyczny

<http://www.paih.gov.pl> Polska Agencja Inwestycji i Handlu

<https://ems.ms.gov.pl/krs/wyszukiwaniepodmiotu> Krajowy Rejestr Sądowy

[https://dane.gov.pl/dataset/1266/resource/25538/table?page=1&per\\_page=20&q=&sort=](https://dane.gov.pl/dataset/1266/resource/25538/table?page=1&per_page=20&q=&sort=) Rejestr przedstawicielstw przedsiębiorców zagranicznych



## 5. DOCHODY, WYNAGRODZENIA I PODATKI

### 5.1. Dochody i wynagrodzenia

---

#### Minimalne wynagrodzenie za pracę

Zasady i tryb ustalania wysokości **minimalnego wynagrodzenia za pracę** i minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych określa ustawa. Wysokości ww. gwarancji płacowych są corocznie przedmiotem negocjacji prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego.

W 2020 r. wysokość miesięcznego minimalnego wynagrodzenia za pracę pracowników (tj. osób zatrudnionych na podstawie stosunku pracy) wynosi **2600 PLN brutto** (ok. 598 EUR), a w 2021 r. wyniesie **2800 PLN brutto** (ok. 644 EUR). Z kwoty tej potrąca się m.in. składki na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych. Kwota ta dotyczy osoby zatrudnionej w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy. W przypadku niepełnego wymiaru czasu pracy kwota ta jest proporcjonalnie zmniejszana.

Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia zaliczane do wynagrodzeń osobowych, z wyjątkiem: wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przy przejściu na emeryturę lub rentę i dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej oraz dodatku za staż pracy. Nie obejmuje ona również wypłat z zysku i nadwyżki bilansowej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego w sferze budżetowej. Jeżeli w danym miesiącu wynagrodzenie pracownika, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, jest niższe od obowiązującej wysokości minimalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje wyrównanie, które wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem.

#### Wynagrodzenia

Systemy wynagradzania u poszczególnych pracodawców są **zróżnicowane**. Warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą u pracodawców **ustalają**:

- **układy zbiorowe pracy** (zakładowe lub ponadzakładowe – zawierane przez pracodawców, u których funkcjonują organizacje związkowe);



- **regulaminy wynagradzania** (u pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników, nie objętych układem zbiorowym pracy) lub zatrudniających co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie) lub
- **umowy o pracę.**

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Wynagrodzenie przysługuje **za pracę wykonaną**. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W celu ochrony wynagrodzenia za pracę w polskim Kodeksie pracy zawarty jest przepis, w myśl którego pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Pracodawca jest obowiązany założyć i prowadzić odrębnie dla każdego pracownika imienną kartę (listę) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w **formie pieniężnej**. Częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy. Wynagrodzenie za pracę musi być wypłacone **co najmniej raz w miesiącu**, w stałym i ustalonym z góry terminie, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Zasadą jest wypłata wynagrodzenia na rachunek płatniczy pracownika. Natomiast jeżeli pracownik będzie chciał otrzymywać wypłatę w formie gotówki do rąk własnych to będzie musiał złożyć pracodawcy wniosek o taką wypłatę w postaci pisemnej lub elektronicznej.

Pracownik uzyskujący przychody ze stosunku pracy podlega **obowiązkowemu ubezpieczeniu społecznemu**. Pracodawca jest obowiązany do obliczenia składek od wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracownika i odprowadzenia ich do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. **Składkę emerytalną** – 19,52% w częściach równych płacą pracownik i pracodawca, rentową – 8% opłaca pracownik w wysokości 1,5% i pracodawca w wysokości 6,5%. **Składkę chorobową** – 2,45% w całości opłaca pracownik, natomiast wypadkową (od 0,67% do 3,33%) pracodawca. **Składki na Fundusz Pracy** (2,45%), na **Fundusz**

**Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** (0,10%) oraz na **Solidarnościowy Fundusz Wsparcia Osób Niepełnosprawnych** (0,15%) opłaca pracodawca.

Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie może przekraczać trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego. Osoby pracujące objęte są również **obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym**. Składkę opłaca się w wysokości 9% podstawy wymiaru tej składki, a podatnik ma prawo do odliczenia od podatku kwoty zapłaconej składki w wysokości nie przekraczającej 7,75% podstawy jej wymiaru.

Kwestie dotyczące zasad wypłacania **wynagrodzeń w przypadku umów cywilnoprawnych** uregulowane są przede wszystkim w przepisach Kodeksu cywilnego – w zależności od rodzaju danej umowy. W zakresie zapewnienia minimalnej wysokości wynagrodzenia zastosowanie mają przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Osoba wykonująca pracę na podstawie niektórych umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu – jest uprawniona do otrzymania wynagrodzenia na poziomie co najmniej minimalnej stawki godzinowej za każdą godzinę pracy. Minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych w 2020 r. wynosi **17 PLN** (3,91 EUR) za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług, a w 2021 r. wyniesie **18,30 PLN brutto** (ok. 4,21 EUR). Wysokość minimalnej stawki godzinowej jest corocznie waloryzowana i wzrasta w takim samym stopniu jak wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę dla pracowników. Minimalna stawka godzinowa **nie przysługuje** tym osobom, które samodzielnie decydują o miejscu i czasie wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi i jednocześnie przysługuje im wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne. Ponadto, wyłączone z obowiązku stosowania minimalnej stawki godzinowej są określone w ustawie umowy dotyczące usług opiekuńczych – np. zawierane w celu prowadzenia rodzinnego domu pomocy, umowy dotyczące opieki nad dzieckiem w pieczy zastępczej czy opieki nad grupą osób podczas wycieczek, trwających dłużej niż jedna doba.

## Średnie dochody

**Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto** w II kwartale 2020 r. wyniosło **5024,48 PLN brutto** (ok. 1156 EUR). **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw** w lipcu 2020 r. wyniosło **5381,65 PLN brutto** (ok. 1238 EUR).

Przykładowo **przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie mazowieckim** (z miastem Warszawą) w poszczególnych sektorach w lipcu 2020 r. wyniósł: sektor przedsiębiorstw – 6271 PLN (ok. 1442 EUR), przemysł – 6081 PLN (ok. 1399 EUR), przetwórstwo przemysłowe – 5838 PLN (ok. 1343 EUR), budownictwo – 6712 PLN (ok. 1544 EUR), handel i naprawa pojazdów samochodowych – 6367 PLN (ok. 1464 EUR), transport i gospodarka magazynowa – 5042 PLN (ok. 1160 EUR), zakwaterowanie i gastronomia – 4189 PLN (ok. 963 EUR), informacja i komunikacja – 9669 PLN (ok. 2224 EUR), obsługa rynku nieruchomości – 7424 PLN (ok. 1708 EUR), administrowanie i działalność wspierająca – 4591 PLN (ok. 1056 EUR).

## 5.2. Podatki

---

### Rodzaje podatków

W Polsce wyróżniamy piętnaście rodzajów podatków, które dzielą się na **podatki bezpośrednie** (realizowane przez podatnika, który ma obowiązek odprowadzenia podatku do organu podatkowego) oraz **podatki pośrednie** (płacone przy nabywaniu dóbr).

**Podatki bezpośrednie to:**

- 1) podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT);
- 2) podatek dochodowy od osób prawnych (CIT);
- 3) podatek od spadków i darowizn;
- 4) podatek od czynności cywilnoprawnych;
- 5) podatek rolny;
- 6) podatek leśny;
- 7) podatek od nieruchomości;
- 8) podatek od środków transportowych;
- 9) podatek tonażowy (skierowany do armatorów eksploatujących morskie statki handlowe w żegludzie międzynarodowej);
- 10) podatek od wydobycia niektórych kopalin;
- 11) podatek od niektórych instytucji finansowych,

12) podatek od przychodów opodatkowanych na zasadach wynikających z ustawy o aktywizacji przemysłu okrętowego i przemysłów komplementarnych (podatek od wartości sprzedanej produkcji).

**Podatki pośrednie to:**

- 1) podatek od towarów i usług (VAT – 23%, 8%, 5% i 0%);
- 2) podatek akcyzowy;
- 3) podatek od gier.

Z punktu widzenia zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce najważniejszymi podatkami są odpowiednio **podatek dochodowy od osób fizycznych** i **podatek dochodowy od osób prawnych**.

### **Podatek dochodowy od osób fizycznych**

Najważniejszym z punktu widzenia osoby fizycznej zatrudnionej w Polsce jest podatek dochodowy od osób fizycznych.

Dochody uzyskiwane przez osoby fizyczne podlegają opodatkowaniu **podatkiem dochodowym od osób fizycznych**. Jeśli podatnik w danym roku uzyskuje dochód z więcej niż jednego źródła, przedmiotem opodatkowania jest suma dochodów ze wszystkich źródeł przychodów uzyskanych w kraju i za granicą. **W przypadku uzyskiwania dochodów przez nierezydentów w Polsce lub polskich rezydentów za granicą stosuje się postanowienia umów w sprawie unikania podwójnego opodatkowania, których stroną jest Polska.** Polska podpisała takie umowy m.in. z Austrią, Niemcami, Francją, Wielką Brytanią. Pełna lista państw wraz z umowami jest dostępna na stronie internetowej Ministerstwa Finansów i Funduszy.

Każda osoba, która ma miejsce zamieszkania w Polsce musi w Polsce zapłacić podatek od uzyskanych dochodów. Osoba, która ma miejsce zamieszkania w Polsce to **osoba, która ma tu „centrum interesów osobistych lub gospodarczych”** (np. mieszka, pracuje w Polsce) lub przebywa w Polsce **dłużej niż 183 dni w roku**. Taka osoba jest **rezydentem podatkowym** i podlega w Polsce opodatkowaniu od całości dochodów uzyskanych w danym roku, zarówno w Polsce jak i zagranicą. Jeżeli natomiast osoba nie ma miejsca zamieszkania w Polsce, to podatek w Polsce zapłaci tylko od dochodów osiągniętych na terytorium Polski. Opodatkowanie następuje z uwzględnieniem zasad wynikających z zawartych przez Polskę umów o unikaniu podwójnego opodatkowania.

**Opodatkowaniu podlegają dochody** (przychód minus koszty uzyskania przychodu).

**Koszty uzyskania przychodów** określone są w zależności od rodzaju uzyskanego przychodu, np. dla osób uzyskujących przychody w 2020 r.:

- ze stosunku pracy podstawowe koszty wynoszą rocznie 3000 PLN (690 EUR), a miesięcznie – 250 PLN (57,5 EUR);
- z umów zlecenia koszty określa się w wysokości 20% uzyskanego przychodu;
- z praw autorskich koszty określa się w wysokości 50% uzyskanego przychodu, z tym, że roczne łączne koszty nie mogą przekroczyć kwoty 85528 PLN (ok. 19671 EUR);
- z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej koszty określa się w wysokości kosztów poniesionych w celu osiągnięcia przychodów lub zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów, z wyjątkiem wydatków wymienionych w ustawie jako niestanowiące kosztów uzyskania przychodów.

**Sposób obliczenia podatku od dochodu** uzależniony jest od **źródła przychodu**, z którego ten dochód uzyskano. Są następujące sposoby obliczenia podatku:

- 1) **progresywna skala podatkowa** z degresywną kwotą zmniejszającą podatek – do osób fizycznych opodatkowujących dochody na ogólnych zasadach stosuje się dwuprzędziałową skalę podatkową ze stawkami w 2020 r. w wysokości **17%** i **32%**, z jednym progiem podatkowym w wysokości 85528 PLN (ok. 19671 EUR) oraz z kwotą zmniejszającą podatek, która wynosi:
  - **1360 PLN (312 EUR)** – dla podstawy obliczenia podatku, która nie przekracza kwoty 8000 PLN (1840 EUR),
  - **1360 PLN (312 EUR) pomniejszone o kwotę obliczoną według wzoru:  $834,88 \text{ PLN (192 EUR)} \times (\text{podstawa obliczenia podatku} - 8000 \text{ PLN (1840 EUR)}) \div 5000 \text{ PLN (1150 EUR)}$**  – dla podstawy obliczenia podatku wyższej od 8000 PLN (1840 EUR) i nieprzekraczającej kwoty 13000 PLN (2990 EUR),
  - **525,12 PLN (120,77 EUR)** – dla podstawy obliczenia podatku wyższej od 13000 PLN (2990) i nieprzekraczającej kwoty 85528 PLN (ok. 19671 EUR),
  - **525,12 PLN (120,77 EUR) pomniejszone o kwotę obliczoną według wzoru:  $525,12 \text{ PLN (120,77 EUR)} \times (\text{podstawa obliczenia podatku} - 85528 \text{ PLN (ok. 19671 EUR)}) \div 41\,472 \text{ PLN (9538 EUR)}$**  – dla podstawy

obliczenia podatku wyższej od 85528 PLN (ok. 19671 EUR) i nieprzekraczającej kwoty 127000 PLN (ok. 29210 EUR),

- **0 PLN**, w przypadku gdy roczny dochód podatnika (podstawa obliczenia podatku) jest równy lub większy od kwoty 127000 PLN (ok. 29210 EUR).

Przy poborze zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych, kwota zmniejszająca ten podatek stosowana jest wyłącznie dla dochodów nieprzekraczających pierwszego przedziału skali podatkowej (85528 PLN – ok. 19671 EUR) i wynosi 556,02 PLN (ok. 127 EUR) rocznie.

Według progresywnej skali podatkowej opodatkowane są m.in. dochody: z pracy najemnej (stosunku pracy, umów zlecenia i o dzieło), emerytur, działalności gospodarczej, z najmu i dzierżawy.

Podatnicy opodatkowujący swoje dochody według progresywnej skali podatkowej, jeśli spełniają przewidziane przepisami prawa warunki, **mogą na wniosek skorzystać z łącznego opodatkowania dochodów małżonków i preferencyjnego opodatkowania dochodów osób samotnie wychowujących dzieci.**

Prawo łącznego opodatkowania dochodów mają małżonkowie: pozostający w związku małżeńskim przez cały rok podatkowy, między którymi istniała przez cały rok podatkowy wspólność majątkowa. Małżonkowie obliczają podatek w podwójnej wysokości podatku obliczonego od połowy łącznych dochodów.

Natomiast osoba samotnie wychowująca dziecko lub dzieci uprawniona jest do obliczenia podatku w podwójnej wysokości podatku obliczonego od połowy swoich dochodów.

- 2) 19% podatek dochodowy z pozarolniczej działalności gospodarczej lub działów specjalnych produkcji rolnej** – dochody z pozarolniczej działalności gospodarczej lub działów specjalnych produkcji rolnej (ustalane na podstawie prowadzonych ksiąg) mogą być opodatkowane 19% stawką podatku. Dochód (strata) są rozliczane w odrębnym zeznaniu;
- 3) zryczałtowane formy opodatkowania pozarolniczej działalności gospodarczej** – podatnicy mogą wybrać, o ile spełniają określone prawem warunki, jedną ze zryczałtowanych form opodatkowania dochodów (przychodów) osiągniętych z pozarolniczej działalności gospodarczej, tj.:
  - ryczałt od przychodów ewidencjonowanych: obliczany określoną stawką od uzyskanych przychodów; odrębne zeznanie podatkowe dotyczące tej

formy opodatkowania składa się w terminie; od 15 lutego do końca lutego roku następującego po roku podatkowym;

- kartę podatkową: decyzję o miesięcznej wysokości podatku wydaje naczelnik urzędu skarbowego; w tym przypadku nie składa się zeznania podatkowego, a jedynie w terminie do 31 stycznia następnego roku podatkowego wykazuje się w rocznej deklaracji zapłacone i odliczone od podatku składki na ubezpieczenie zdrowotne;

**4) zryczałtowana forma opodatkowania przychodów z najmu i dzierżawy**

– podatnicy mogą ją wybrać, o ile spełniają określone prawem warunki. Stawka podatku wynosi 8,5% uzyskanych przychodów do kwoty 100000 PLN (23000 EUR). Od nadwyżki powyżej tej kwoty stawka wynosi 12,5%. Odrębne zeznanie składa się w terminie od 15 lutego do końca lutego roku następującego po roku podatkowym;

**5) 19% podatek dochodowy od niektórych dochodów z kapitałów pieniężnych**

– jednolitą 19% stawką podatku są opodatkowane niektóre dochody kapitałowe (np. z odpłatnego zbycia papierów wartościowych lub pochodnych instrumentów finansowych), z których dochód (strata) jest rozliczany w odrębnym zeznaniu;

**6) 19% podatek dochodowy z odpłatnego zbycia nieruchomości**

– obowiązek zapłaty 19% podatku od dochodu z odpłatnego zbycia nieruchomości powstaje, jeżeli odpłatne zbycie ma miejsce przed upływem 5 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym nastąpiło nabycie lub wybudowanie nieruchomości, oraz gdy nie następuje w wykonaniu działalności gospodarczej; dochód jest rozliczany w odrębnym zeznaniu;

Dochód z odpłatnego zbycia nieruchomości jest zwolniony od podatku, jeżeli przychód z tego tytułu podatnik wydatkuje na własne cele mieszkaniowe wymienione w polskich przepisach podatkowych nie później niż w przeciągu **3 lat** od końca roku podatkowego, w którym nastąpiło odpłatne zbycie nieruchomości;

**7) zryczałtowany podatek dochodowy pobierany przez płatnika**

– tym podatkiem opodatkowane są przychody (dochody) np. z tytułu wygranych w grach losowych, odsetek i dyskonta od papierów wartościowych, odsetek od środków pieniężnych (niezwiązanych z wykonywaną działalnością gospodarczą) zgromadzonych na rachunku bankowym podatnika, udziału w funduszach kapitałowych, dywidend. Przychody (dochody) te nie są rozliczane w zeznaniu podatkowym, gdyż podatek od nich pobiera i odprowadza płatnik.

## Podatek dochodowy od osób prawnych

Podatnikami podatku dochodowego od osób prawnych są:

- **osoby prawne;**
- **jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej**, z wyjątkiem przedsiębiorstw w spadku i spółek niemających osobowości prawnej, z tym, że podatnikami są spółki kapitałowe w organizacji oraz spółki komandytowo-akcyjne mające siedzibę lub zarząd na terytorium Polski;
- **podatkowe grupy kapitałowe** (grupy składające się z co najmniej dwóch spółek prawa handlowego mających osobowość prawną, które funkcjonują w związkach kapitałowych i spełniają określone w przepisach prawnych warunki);
- **spółki niemające osobowości prawnej mające siedzibę lub zarząd w innym państwie**, jeżeli zgodnie z przepisami prawa podatkowego tego państwa są traktowane jak osoby prawne i podlegają w tym państwie opodatkowaniu od całości swoich dochodów bez względu na miejsce ich osiągnięcia.

Podatnicy, jeżeli **mają siedzibę lub zarząd** na terytorium Polski, podlegają obowiązkowi podatkowemu **od całości swoich dochodów**, bez względu na miejsce ich osiągnięcia. Podatnicy, jeżeli **nie mają na terytorium Polski siedziby lub zarządu**, podlegają obowiązkowi podatkowemu **tylko od dochodów, które osiągnęły na terytorium Polski**.

**Przedmiotem opodatkowania** podatkiem dochodowym jest dochód stanowiący sumę dochodu osiągniętego z zysków kapitałowych oraz dochodu osiągniętego z innych źródeł.

**Dochodem** ze źródła przychodów jest, co do zasady, nadwyżka sumy przychodów uzyskanych z tego źródła przychodów nad kosztami ich uzyskania, osiągnięta w roku podatkowym. W przypadku podatkowych grup kapitałowych dochodem ze źródła przychodów jest nadwyżka sumy dochodów wszystkich spółek z danego źródła przychodów nad sumą ich strat poniesionych z tego źródła przychodów.

Jeżeli koszty uzyskania przychodów przekraczają sumę przychodów (w przypadku podatkowych grup kapitałowych suma strat z danego źródła przychodów przekracza sumę dochodów uzyskanych z tego źródła), różnica jest stratą ze źródła przychodów.

**O wysokości straty** podatnik może:

- obniżyć dochód w najbliższych kolejno po sobie następujących pięciu latach podatkowych, z tym że wysokość obniżenia w którymkolwiek z tych lat nie może przekroczyć 50% kwoty tej straty, albo



- obniżyć jednorazowo dochód z tego źródła w najbliższych kolejno po sobie następujących 5 latach podatkowych o kwotę nieprzekraczającą 5000000 PLN (1150000 EUR). W przypadku, gdy poniesiona strata jest wyższa, nieodliczona kwota podlega rozliczeniu w pozostałych latach 5 letniego okresu, przy czym kwota obniżenia nie może przekroczyć w którymkolwiek z tych lat 50% wysokości tej straty.

W przypadku podatkowych grup kapitałowych straty poniesionej przez grupę nie pokrywa się z dochodu poszczególnych spółek w razie upływu okresu obowiązywania umowy lub po utracie statusu podatkowej grupy kapitałowej. Z dochodu grupy nie pokrywa się strat spółek wchodzących w jej skład poniesionych w okresie przed powstaniem grupy.

W przypadku **przychodów z udziału w zyskach** osób prawnych (np. dywidend) oraz **przychodów podmiotów zagranicznych z tytułu tzw. należności licencyjnych** (np. z odsetek) – przedmiotem opodatkowania jest przychód.

Przy powiązaniach kapitałowych i innych związkach szczególnych, istnieje możliwość opodatkowania dochodów **w drodze oszacowania**.

Prawo polskie przewiduje **katalog zwolnień przedmiotowych**, w tym dla podatników takich jak zrzeszenia, stowarzyszenia, fundacje, realizujące ustawowo określone, społecznie użyteczne cele. W przypadku tych podatników zwolnienie dotyczy dochodów, które są przeznaczone na realizację wskazanych w przepisach krajowych **celów społecznie użytecznych**. Cele te muszą pokrywać się ze statutowymi celami działania tych podmiotów.

**Przychodami podatkowymi** są w szczególności otrzymane pieniądze, wartości pieniężne, różnice kursowe czy wartość nieodpłatnie lub częściowo odpłatnie otrzymanych rzeczy, praw lub innych świadczeń. Za przychody związane z działalnością gospodarczą i z działami specjalnymi produkcji rolnej a także za przychody z zysków kapitałowych (z wyłączeniem przychodów z udziału w zyskach osób prawnych stanowiących przychody faktycznie uzyskane z tego udziału), osiągnięte w roku podatkowym, uważane są także należne przychody, choćby nie zostały jeszcze faktycznie otrzymane, po wyłączeniu wartości zwróconych towarów, udzielonych bonifikat i skont.

Za **koszty uzyskania przychodów** uznawane są koszty poniesione w celu osiągnięcia przychodów lub w celu zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów, z wyjątkiem kosztów (wydatków) nieuznawanych za poniesione w celu osiągnięcia przychodów, enumeratywnie wymienionych w przepisach prawnych.

Koszty bezpośrednio związane z przychodami podlegają zaliczeniu do kosztów uzyskania przychodów w roku podatkowym, w którym zostały osiągnięte odpowiadające im przychody.

Koszty inne niż bezpośrednio związane z przychodami, są potrącane w dacie ich poniesienia. Jeżeli koszty te dotyczą okresu przekraczającego rok podatkowy, a nie jest możliwe określenie, jaka ich część dotyczy danego roku podatkowego, w takim przypadku stanowią koszty uzyskania przychodów proporcjonalnie do długości okresu, którego dotyczą.

**Podstawę opodatkowania** ustaloną jako różnicę pomiędzy przychodami a kosztami uzyskania przychodów stanowi dochód po odliczeniu darowizn przekazywanych na sferę zadań publicznych określonych w przepisach prawnych.

Odliczenie w ramach łącznego limitu 10% dochodu **obejmie również darowizny** przekazywane na rzecz podmiotów prowadzących taką działalność w innym niż Polska państwie członkowskim UE lub w państwie członkowskim Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Odliczeniu podlegają również darowizny na działalność charytatywno-opiekuńczą na podstawie tzw. ustaw kościelnych – w tym przypadku do wysokości 100% dochodu.

Od podstawy opodatkowania może być również odliczona dodatkowa wartość wydatków poniesionych na działalność badawczo-rozwojową, tj. część kosztów działalności na badania i rozwój, zaliczonych także do kosztów uzyskania przychodów.

**Podatek wynosi 19% podstawy opodatkowania.** Od 1 stycznia 2019 r. obowiązuje 9% stawka podatku dochodowego od osób prawnych i skierowana jest do małych podatników oraz podatników rozpoczynających prowadzenie działalności, w odniesieniu do dochodów innych niż z zysków kapitałowych, jeżeli przychody podatnika (niezależnie od źródła) w roku podatkowym nie przekraczają kwoty 1,2 mln EUR (wyrażonej w złotych).

Ponadto dochody pochodzące z kwalifikowanych praw własności intelektualnej, np. patentu, prawa z rejestracji wzoru przemysłowego czy autorskiego prawa do programu komputerowego, od 2019 r. mogą być opodatkowane **5% stawką podatku dochodowego od osób prawnych w ramach tzw. IP BOXa.**

Dodatkowo, właściciele (współwłaściciele) środków trwałych będących budynkami położonych w Polsce, oddanych w całości albo w części do używania na podstawie umowy najmu, dzierżawy lub innej umowy o podobnym charakterze,

placą **podatek dochodowy od przychodów z budynków wynoszący 0,035% podstawy opodatkowania** za każdy miesiąc. Podstawę opodatkowania stanowi suma przychodów z poszczególnych budynków, pomniejszona o kwotę 10 mln PLN (2,3 mln EUR).

Podatnicy i płatnicy **nie składają w trakcie roku podatkowego deklaracji podatkowych**, ale są obowiązani do **wpłacania miesięcznych zaliczek**. Mali podatnicy oraz podatnicy rozpoczynający prowadzenie działalności gospodarczej mają możliwość wpłacania zaliczek na podatek dochodowy w systemie kwartalnym.

W trakcie roku podatkowego podatnicy mogą również rozliczać się z zaliczek na podatek w **systemie uproszczonym**.

Podatnicy mają obowiązek **złożenia zeznania** o wysokości dochodu (straty) osiągniętego w roku podatkowym **do końca trzeciego miesiąca roku następnego** i w tym terminie wpłacić podatek należny albo różnicę między podatkiem należnym od dochodu wykazanego w zeznaniu a sumą należnych zaliczek za okres od początku roku.

### **5.3. Ulgi i zwolnienia podatkowe dla osób fizycznych**

#### **Uprawnienia do ulg i zwolnień podatkowych**

Podatnicy w Polsce są uprawnieni do **określonych ulg i zwolnień podatkowych** przysługujących zgodnie z obowiązującymi przepisami.

#### **Ulg podatkowe**

W odniesieniu do podatników objętych **podatkiem dochodowym od osób fizycznych** występują następujące ulgi:

- ulgi odliczane od dochodu;
- ulgi odliczane od podatku.

**Odliczeniu od dochodu** podlegają:

- 1) zapłacone przez podatnika **składki na ubezpieczenia społeczne**;
- 2) **wydatki na cele rehabilitacyjne** – odliczenie przysługuje osobom niepełnosprawnym bądź podatnikom mającym na utrzymaniu osoby niepełnosprawnej. Dla celów ulgi uznaje się, że osoba jest na utrzymaniu, jeżeli jej roczny

dochód nie przekracza dwunastokrotności kwoty renty socjalnej w wysokości obowiązującej w grudniu roku podatkowego. Do dochodów tych nie zalicza się alimentów na rzecz dzieci oraz zasiłku pielęgnacyjnego.

3) **darowizny** na cele:

- a) wymienione w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, np. ochrony i promocji zdrowia, kultury, sztuki, nauki, edukacji,
- b) kultu religijnego,
- c) krwiodawstwa realizowanego przez honorowych dawców krwi,
- d) kształcenia zawodowego prowadzonego przez szkoły publiczne.

Łączne odliczenie nie może przekroczyć kwoty stanowiącej 6% dochodu;

4) **darowizny** na rzecz kościelnych osób prawnych prowadzących działalność charytatywno-opiekuńczą – odliczenie regulują ustawy normujące stosunek państwa do poszczególnych kościołów i związków wyznaniowych. Odliczenie może wynieść 100% dochodu podatnika;

5) wydatki z tytułu **użytkowania sieci Internet** – odliczenie nie może przekroczyć 760 PLN (ok. 174 EUR). Z odliczenia można skorzystać wyłącznie przez okres dwóch kolejno po sobie następujących lat podatkowych jeżeli w okresie poprzedzającym te lata nie korzystano z tego odliczenia;

6) wydatki związane z **oszczędzaniem podatnika na swoją emeryturę** – odliczeniu podlegają wpłaty na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego (IKZE) dokonane przez podatnika w roku podatkowym, do wysokości określonej w przepisach o indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego. Wpłaty dokonywane na IKZE w roku kalendarzowym nie mogą przekroczyć kwoty odpowiadającej równowartości 1,2-krotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok określonego w ustawie budżetowej lub ustawie o przewidywanym budżetowym lub w ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone. W 2020 r. maksymalna kwota odliczenia wynosi 6272,40 PLN (1442 EUR);

7) wydatki podatnika będącego właścicielem lub współwłaścicielem budynku mieszkalnego związane z **realizacją przedsięwzięcia termomodernizacyjnego** w tym budynku. Kwota odliczenia nie może przekroczyć 53000 PLN (12190 EUR) w odniesieniu do wszystkich realizowanych przez podatnika przedsięwzięć termomodernizacyjnych;

- 8) koszty kwalifikowane w ramach ulgi B+R – ulga zaadresowana jest do przedsiębiorców, którzy powiększają swoją ofertę o nowe produkty/usługi, albo modyfikują już istniejące wersje, bez konieczności tworzenia zupełnie nowych technologii.

**Odliczeniu od podatku** podlegają:

- 1) zapłacone przez podatnika **składki na obowiązkowe ubezpieczenie zdrowotne** (odliczenie nie może przekroczyć 7,75% podstawy wymiaru tej składki);
- 2) **ulga na dzieci** – z ulgi tej może korzystać podatnik wychowujący małoletnie dziecko oraz pełnoletnie uczące się dziecko (do ukończenia 25. roku życia). Ulga przysługuje rodzicom, opiekunom prawnym (jeżeli dziecko zamieszkuje z opiekunem) oraz rodzicom zastępczym.

Kwota odliczenia wynosi na:

- a) pierwsze i drugie dziecko miesięcznie po 92,67 PLN (ok. 22 EUR) [rocznie po 1102,04 PLN (ok. 254 EUR)],
- b) trzecie dziecko 166,67 PLN (ok. 39 EUR) miesięcznie [rocznie 2000,04 PLN (ok. 460 EUR)],
- c) czwarte dziecko i każde następne po 225 PLN (ok. 52 EUR) miesięcznie [rocznie po 2700 PLN (ok. 621 EUR)].

Podatnicy, którym **zabraknie podatku** do odliczenia pełnej kwoty przysługującej ulgi **mają prawo do otrzymania kwoty niewykorzystanej ulgi**. Należy jednak pamiętać, iż przysługująca podatnikowi kwota niewykorzystanej ulgi jest limitowana, nie może bowiem przekroczyć łącznej kwoty zapłaconych przez podatnika składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, które podlegają odliczeniu.

## Zwolnienia podatkowe

Celem **zwolnień podatkowych** jest, m.in.:

- 1) **realizacja polityki prorodzinnej**, która przejawia się zwolnieniem z opodatkowania np.:
  - a) świadczeń rodzinnych otrzymanych na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, dodatków rodzinnych i pielęgnacyjnych, zasiłków dla opiekunów otrzymanych na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów, świadczeń pieniężnych otrzymanych w przypad-

ku bezskuteczności egzekucji alimentów, zasiłków porodowych otrzymanych na podstawie odrębnych przepisów oraz świadczeń wychowawczych otrzymanych na podstawie przepisów o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci,

- b) zasiłków macierzyńskich otrzymanych na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników,
  - c) jednorazowych świadczeń otrzymanych na podstawie przepisów o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”,
  - d) jednorazowych zasiłków z tytułu urodzenia dziecka, wypłacanych z funduszków związków zawodowych,
  - e) alimentów na rzecz dzieci (do ukończenia 25. roku życia oraz dzieci bez względu na wiek, które otrzymują zasiłek/dodatek/pielęgnacyjny lub rentę socjalną), oraz do kwoty 700 PLN (ok. 161 EUR) miesięcznie na rzecz innych osób;
- 2) **wsparcie osób znajdujących się w trudnej sytuacji ze względu na nieprzewidziane okoliczności, które przejawia się zwolnieniem z opodatkowania np.:**
- a) świadczeń z pomocy społecznej,
  - b) jednorazowego świadczenia otrzymanego z budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego w związku z zaistniałym zdarzeniem losowym;
- 3) **wsparcie emerytów i rencistów**, które przejawia się zwolnieniem z opodatkowania:
- a) świadczeń otrzymywanych przez emerytów i rencistów od zakładów pracy w związku z łączącym ich poprzednio z zakładami pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy lub spółdzielczym stosunkiem pracy oraz od związków zawodowych – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 3000 PLN (ok. 690 EUR);
  - b) wypłaconych, za pośrednictwem płatnika, przy emeryturach i rentach zagranicznych podwyżek (zwiększenia) mających charakter dodatków rodzinnych,
  - c) świadczeń w postaci pokrycia całości lub części kosztów abonamentowych opłat telewizyjnych i radiowych;

- 4) **pomoc w przysposobieniu do pracy (przeciwdziałanie bezrobociu) oraz zdolności do brania czynnego udziału w życiu społecznym**, która przejawia się zwolnieniem z opodatkowania niektórych świadczeń przyznanych bezrobotnym na podstawie krajowych przepisów prawnych;
- 5) **wsparcie państwa w zakresie inwestycji w wykształcenie i naukę dzieci, młodzieży**, które przejawia się zwolnieniem z opodatkowania:
- a) stypendiów, zapomóg otrzymanych na podstawie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,
  - b) świadczeń pomocy materialnej dla uczniów i osób uczestniczących w innych formach kształcenia, pochodzące z budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego oraz ze środków własnych szkół przyznane na podstawie przepisów o systemie oświaty oraz inne stypendiów zatwierdzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania,
  - c) stypendiów Polskiej Akademii Nauk oraz instytutów naukowych i badawczych Polskiej Akademii Nauk,
  - d) wygranych i nagród otrzymanych przez uczniów za udział w konkursach, turniejach i olimpiadach organizowanych na podstawie przepisów o systemie oświaty,
  - e) pomocy dla studentów związanej z odbywaniem studenckich praktyk zawodowych, a także z umorzeniem kredytów studenckich,
  - f) ryczałtów na koszty utrzymania i zakwaterowania wypłacanych z budżetu państwa w związku ze skierowaniem do pracy dydaktycznej w szkołach i ośrodkach akademickich za granicą,
  - g) nagród za wybitne osiągnięcia z dziedziny nauki, kultury i sztuki, a także z tytułu działalności na rzecz praw człowieka w części w jakiej osoba otrzymująca nagrodę przekaże ją na cele działalności pożytku publicznego;
- 6) **wsparcie państwa w zakresie pomocy dla inwestujących przedsiębiorców**:
- a) mechanizm przyznawania ulg podatkowych, który opiera się na funkcjonowaniu specjalnych stref ekonomicznych. Strefy te, to wyodrębnione obszary na terytorium Polski,
  - b) możliwość przyznania pomocy wszystkim przedsiębiorcom zamierzającym podjąć nowe inwestycje w ramach przyznanej decyzji o wspar-

ciu. Brak ograniczenia terytorialnego, dzięki czemu każdy przedsiębiorca z dowolnego miejsca Polski, może ubiegać się o przyznanie pomocy.

### 7) promocja stabilnych form zatrudnienia ludzi młodych

Przychody osób, które nie ukończyły 26. roku życia i osiągają je z pracy (czyli ze stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy, stosunku służbowego lub stosunku pracy nakładczej) oraz z umów zlecenia zawartych z firmą, są zwolnione z PIT do wysokości **85528 PLN** (19671 EUR) w roku podatkowym.

Podatnicy prowadzący działalność badawczo-rozwojową w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, mogą skorzystać z preferencyjnej stawki podatku w wysokości 5% od osiągniętego kwalifikowanego dochodu z kwalifikowanych praw własności intelektualnej.

**Zeznanie podatkowe** za dany rok składa się, na odpowiednim formularzu, w terminie od 15 lutego **do 30 kwietnia roku następującego po roku podatkowym**, a jeżeli ostatni dzień terminu przypada na sobotę lub dzień ustawowo wolny od pracy, za ostatni dzień terminu uważa się następny dzień po dniu lub dniach wolnych od pracy. Zeznanie podatkowe **składa się do urzędu skarbowego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania podatnika w ostatnim dniu roku podatkowego**. Zeznanie podatkowe można składać w formie tradycyjnej (papierowej) lub elektronicznej. Od 15 lutego każdego roku następującego po roku podatkowym aktywna jest usługa Twój e-PIT, polegająca na przygotowaniu zeznania podatkowego PIT-37 i PIT-38 przez urząd skarbowy. Jeżeli podatnik nie skorzystał z usługi Twój e-PIT ani nie rozliczył się w żaden inny sposób, to przygotowane dla niego zeznanie jest automatycznie, z upływem terminu przewidzianego dla jego złożenia uznawane za złożone (automatyczna akceptacja). W 2020 r. usługa ta została rozszerzona na zeznanie podatkowe PIT-36 składane przez podatników, którzy w zeznaniu tym rozliczają dochody inne niż z działalności gospodarczej lub z działów specjalnych produkcji rolnej, z tym że, w tym przypadku nie następuje automatyczna akceptacja zeznania.

Do obowiązujących w danym roku zeznań podatkowych Ministerstwo Finansów opracowuje odrębne **broszury informacyjne**, które również dostępne są na stronie internetowej Ministerstwa Finansów.

## 5.4. Przepływ kapitału i płatności

Obywatele państw członkowskich UE lub EFTA mogą dokonywać w Polsce wszelkich transakcji finansowych polegających m.in. na otwieraniu rachunków bankowych oraz zaciąganiu kredytów lub pożyczek od instytucji finansowych



mających w Polsce siedzibę. Obywatele tych państw mogą swobodnie transferować za granicę środki pieniężne, w tym uzyskane w Polsce dochody.

### **Więcej informacji**

<https://www.gov.pl/web/finanse> Ministerstwo Finansów

<https://www.podatki.gov.pl/podatkowa-wspolpraca-miedzynarodowa/wykaz-umow-o-unikaniu-podwojnego-opodatkowania/> Ministerstwo Finansów – lista państw wraz z umowami o unikaniu podwójnego opodatkowania

<https://www.podatki.gov.pl/abc-podatkow/broszury-informacyjne/>

<https://www.podatki.gov.pl/pit/ulgi-odliczenia-i-zwolnienia/> Ministerstwo Finansów – ulgi podatkowe

<https://www.podatki.gov.pl/abc-podatkow/podatki-w-polsce/preferencje-podatkowe-w-polsce/> Ministerstwo Finansów – raport „Preferencje podatkowe w Polsce”

<https://www.podatki.gov.pl/> Portal podatkowy

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-praca-technologie> Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii

<http://www.zus.pl> Zakład Ubezpieczeń Społecznych

<http://www.stat.gov.pl> Główny Urząd Statystyczny



## 6. ZABEZPIECZENIE SPOŁECZNE W POLSCE

### 6.1. System ubezpieczeń społecznych w Polsce

---

#### Zakres

Polski powszechny **system ubezpieczeń społecznych** obejmuje: ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenia rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe.

Ubezpieczonym jest osoba fizyczna, która podlega chociaż jednemu z ubezpieczeń społecznych.

W Polsce występują ubezpieczenia **obowiązkowe**, **dobrowolne**, a także możliwość **kontynuowania ubezpieczeń**.

**Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają** m.in.: pracownicy, z wyłączeniem prokuratorów, a także członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, zleceniobiorcy, osoby prowadzące pozarolniczą działalność (działalność gospodarczą, twórcy, artyści, osoby wykonujące wolne zawody), duchowni, osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych, osoby przebywające na urlopach wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński.

Osoby nie objęte obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi mogą do nich przystąpić dobrowolnie.

**Ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo podlegają** osoby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, które są: pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów, członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kołek rolniczych, osobami odbywającymi służbę zastępczą. **Dobrowolnie** (na swój wniosek) do ubezpieczenia chorobowego mogą przystąpić osoby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, m.in.: prowadzące pozarolniczą działalność, wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej.

**Ubezpieczeniu wypadkowemu obowiązkowo podlegają** osoby objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, np. pracownicy, zleceniobiorcy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące.

## Zasada równego traktowania

Obowiązujące przepisy stanowią, że polski system ubezpieczeń społecznych stoi na gruncie **równego traktowania** wszystkich ubezpieczonych bez względu na narodowość, płeć, rasę, pochodzenie etniczne, stan cywilny oraz stan rodzinny. Zasada równego traktowania dotyczy w szczególności: warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych, obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne, obliczania wysokości świadczeń, okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do świadczeń.

Przepisy krajowe nie uzależniają objęcia polskimi ubezpieczeniami od posiadanego obywatelstwa, miejsca zamieszkania, pobytu itp. Istotne dla objęcia ubezpieczeniami społecznymi w Polsce jest zawarcie stosunku pracy czy innej umowy rodzącej zgodnie z przepisami obowiązek ubezpieczeń z polskim pracodawcą bądź (podmiotem), firmą prowadzącą działalność na terytorium Polski lub z oddziałem tej firmy w Polsce albo też na rzecz pracodawcy z krajów UE i EFTA oraz wykonywanie pracy w ramach tych umów na obszarze Polski.

Członek rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA niebędący obywatelem państwa członkowskiego UE lub EFTA, zatrudniony w Polsce, **nie będzie podlegał polskiemu ustawodawstwu** w zakresie ubezpieczeń społecznych, jeśli obowiązek taki wyklucza umowa międzynarodowa, której Polska jest stroną lub prawo wspólnotowe.

Polskie prawo wprowadziło kontrolę sądową nad przestrzeganiem przez organy rentowe zasady równego traktowania. Każdy ubezpieczony, który uważa, że nie zastosowano wobec niego zasady równego traktowania, ma prawo dochodzić roszczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego przed sądem powszechnym.

## Składki na ubezpieczenia społeczne

Wysokości składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe są jednolite dla wszystkich ubezpieczonych i wynoszą:

- 19,52% podstawy wymiaru składki – na ubezpieczenie emerytalne (płatnik składek i ubezpieczony płacą w równych częściach – po 9,76%);
- 8% podstawy wymiaru składki – na ubezpieczenia rentowe (płatnik składek płaci 6,5% a ubezpieczony płaci 1,5%);
- 2,45% podstawy wymiaru składki – na ubezpieczenie chorobowe (całość płaci ubezpieczony).

Składka na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana i wynosi od 0,67% do 3,33% podstawy wymiaru składek – w zależności od tego, do jakiej grupy –

rodzaju działalności należy płatnik składek według klasyfikacji działalności. Całość składki na to ubezpieczenie płaci pracodawca.

### Realizacja zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) jest w Polsce podstawowym wykonawcą przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Zajmuje się między innymi gromadzeniem składek na ubezpieczenia społeczne oraz dystrybucją świadczeń (m.in.: emerytur, rent, zasiłków chorobowych i macierzyńskich) w wysokości i na zasadach ustalonych w przepisach powszechnie obowiązujących. ZUS jest dysponentem Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, który jest państwowym funduszem celowym, utworzonym w celu finansowania świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

ZUS prowadzi **konta wszystkich osób zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych**, które zakładane są na podstawie pierwszego dokumentu zgłoszeniowego za danego ubezpieczonego przekazanego przez płatnika składek. Na koncie ubezpieczonego zapisuje się dane m.in. o wysokości należnych i wpłacanych składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne oraz o wysokości należnej i odprowadzonej składki do otwartego funduszu emerytalnego. Do 31 sierpnia każdego roku ZUS zobowiązany jest przesłać ubezpieczonemu urodzonemu po 31 grudnia 1948 r. informację o stanie konta ubezpieczonego w ZUS, według stanu na dzień 31 grudnia poprzedniego roku. Ubezpieczony może również sprawdzić powyższe informacje za pomocą **Platformy Usług Elektronicznych ZUS (PUE)**, która udostępnia on-line dane zapisane na kontach ubezpieczonych w ZUS.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina> Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

<http://www.zus.pl/> Zakład Ubezpieczeń Społecznych

<https://www.zus.pl/baza-wiedzy/o-platformie-uslug-elektronicznych-pue/o-platformie-uslug-elektronicznych-pue-/informacje-dotyczace-pue>  
Platforma Usług Elektronicznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

## 6.2. Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego

### Zasady ogólne

Przepisy unijne zawierają zasady dotyczące ustalania ustawodawstwa właściwego, czyli ustalania, w jakim kraju dany obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA jest ubezpieczony, jeżeli pracuje lub prowadzi firmę w jednym lub kilku z tych państw.

Podstawową zasadą dla ustalenia właściwego ustawodawstwa w dziedzinie ubezpieczeń jest **zasada miejsca wykonywania pracy** – oznacza ona, że obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA podlega ubezpieczeniu społecznemu i zdrowotnemu oraz płaci składki do systemu ubezpieczeń w tym państwie, w którym pracuje.

Zgodnie z tą zasadą:

- pracownik zatrudniony na terytorium jednego państwa członkowskiego UE lub EFTA podlega jego ustawodawstwu, nawet jeżeli zamieszkuje w innym państwie lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca, który go zatrudnia, ma zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego państwa członkowskiego;
- osoba prowadząca działalność na własny rachunek w jednym państwie członkowskim UE lub EFTA podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego;
- marynarz pływający pod banderą państwa członkowskiego UE lub EFTA, podlega ustawodawstwu państwa bandery;
- urzędnicy podlegają ustawodawstwu tego państwa członkowskiego UE lub EFTA, którego administracja ich zatrudnia.

Zasada miejsca wykonywania pracy jest jednak w niektórych przypadkach niewystarczająca lub niemiarodajna dla ustalenia ustawodawstwa właściwego. Dlatego też w celu uniknięcia sytuacji, w której pracownik migrujący byłby ubezpieczony jednocześnie w więcej niż jednym państwie, przepisy unijne przewidują szereg szczególnych uregulowań dotyczących:

- pracowników delegowanych;
- osób samozatrudnionych czasowo przenoszących działalność do innego państwa członkowskiego;
- osób normalnie wykonujących pracę najemną lub/i prowadzących działalność na własny rachunek w dwóch lub więcej państwach członkowskich;
- członków personelu kontraktowego Wspólnot Europejskich.

**Obywatele państw członkowskich UE lub EFTA wyjeżdżający za granicę w celu wykonywania pracy lub zamieszkania, są chronieni przez przepisy w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.** Przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego zawierają reguły, dzięki którym osoby podejmujące pracę równocześnie lub kolejno w kilku państwach członkowskich, unikają negatywnych następstw podlegania systemom zabezpie-

czenia społecznego różnych państw. Zapewniają równe traktowanie każdego obywatela UE lub EFTA i dają prawo do opieki lekarskiej, świadczeń chorobowych, rodzinnych, emerytur czy rent bądź zasiłków dla bezrobotnych. Wskazują, któremu państwu podlega osoba pracująca lub prowadząca działalność za granicą. Gwarantują, że świadczenia nabyte w jednym państwie, np. emerytura, będą wypłacane, także jeśli osoba uprawniona przeniesie się do innego państwa.

## Rodzaje świadczeń

Świadczenia, których dotyczy **unijna koordynacja** to:

- 1) **emerytury i renty** – jeśli obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA za krótko pracował w Polsce, by dostać emeryturę lub rentę, ZUS doliczy tej osobie okres ubezpieczenia za granicą w państwach objętych koordynacją. Jeśli obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA za krótko pracował za granicą, odpowiednik ZUS w tych państwach doliczy mu okres ubezpieczenia w Polsce. Praca w każdym z państw objętych koordynacją liczy się do stażu potrzebnego do uzyskania emerytury lub renty, a praca w Polsce do takiego stażu w każdym z tych państw. Zasada sumowania okresów ubezpieczenia dotyczy zarówno pracowników, jak i osób pracujących na własny rachunek.

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA może ubiegać się o prawo do emerytury, renty inwalidzkiej czy rodzinnej w innych państwach członkowskich wtedy, jeśli w którymś z nich był ubezpieczony co najmniej rok, a łączne okresy pozwolą na przyznanie emerytury. Jeśli obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA w którymś z tych państw pracował krócej niż jeden rok, przy ustalaniu prawa do emerytury ten okres będzie doliczony do jego ogólnego stażu pracy przez inne państwa, w których osoba ta pracowała. Emerytura i renta inwalidzka jest przyznawana i wyliczana według przepisów każdego państwa członkowskiego UE lub EFTA, w którym dana osoba pracowała;

- 2) **świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych** – renta z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przyznawana jest na podstawie ustawodawstwa państwa, w którym obywatel UE lub EFTA pracował w momencie, gdy zdarzył się wypadek lub momencie gdy zachorował;
- 3) **świadczenia rodzinne** – w Polsce świadczenia dla rodziny finansowane są z budżetu państwa, prawo do nich zależy od tego, w jakiej sytuacji znajduje się rodzina osoby, która występuje o świadczenie.

Świadczenia rodzinne są przyznawane nawet wówczas, gdy osoba uprawniona mieszka na terytorium innego państwa niż to, które jest zobowiązane do wypłaty tych świadczeń. Świadczenia rodzinne przyznawane są także

wtedy, gdy twoja rodzina mieszka w innym państwie niż to, które przyznało świadczenia.

W przypadku, gdy więcej niż jedno państwo powinno wypłacać świadczenia rodzinne, kolejność pierwszeństwa do wypłaty świadczeń jest następująca: w pierwszej kolejności z tytułu zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w drugiej kolejności z tytułu otrzymywania emerytury lub renty i w ostatniej kolejności na podstawie miejsca zamieszkania;

- 4) **świadczenia z tytułu choroby i macierzyństwa** oraz równoważne świadczenia dla ojca, objęte koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego to:
  - a) wynagrodzenie chorobowe – przysługujące pracownikom przez okres do 33 dni albo odpowiednio do 14 dni w roku kalendarzowym,
  - b) zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego – przysługujący osobie objętej ubezpieczeniem chorobowym lub wypadkowym przez okres choroby trwającej do 182 dni, a w przypadku gruźlicy oraz, gdy niezdolność przypada na okres ciąży – do 270 dni,
  - c) świadczenie rehabilitacyjne z ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego – przysługujące przez okres do 12 miesięcy ubezpieczonemu, który po wykorzystaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego jest nadal chory, jeżeli rokuje odzyskanie zdolności do pracy,
  - d) zasiłek wyrównawczy z ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego przysługujący przez okres odbywania rehabilitacji zawodowej, nie dłużej niż przez 24 miesiące,
  - e) zasiłek macierzyński – przysługujący osobie ubezpieczonej z tytułu urodzenia dziecka lub przysposobienia dziecka,
  - f) zasiłek opiekuńczy – przysługujący osobom objętym obowiązkowo ubezpieczeniem chorobowym, zwolnionym od wykonywania pracy z powodu konieczności opieki nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny;
- 5) **świadczenia dla osób bezrobotnych;**
- 6) **świadczenia zdrowotne**, w tym opieka medyczna;
- 7) **zasiłki pogrzebowe** – prawo do zasiłku pogrzebowego z tytułu śmierci ubezpieczonego lub członka jego rodziny ustala i świadczenie to wypłaca instytucja właściwa, tj. instytucja, w której osoba ta była ubezpieczona, nawet jeżeli ubezpieczony lub członek jego rodziny zamieszkiwał w innym państwie członkowskim UE lub EFTA.

Uprawnienia do zasiłku pogrzebowego z tytułu śmierci emeryta lub rencisty albo członka rodziny emeryta lub rencisty ustala instytucja, która wypłacała emeryturę lub rentę, nawet jeżeli emeryt lub rencista mieszkał w chwili śmierci w innym – niż właściwe dla emerytury lub renty – państwie członkowskim UE lub EFTA lub gdy zgon nastąpił w innym państwie członkowskim;

- 8) **świadczenia przedemerytalne** – w odniesieniu do polskich przepisów obejmują one:
- a) świadczenia przedemerytalne,
  - b) emerytury pomostowe i renty rodzinne po osobach uprawnionych do emerytury pomostowej,
  - c) nauczycielskie świadczenia kompensacyjne.

Świadczenia przedemerytalne podlegają koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego **w bardzo wąskim zakresie**. W odniesieniu do nich ma zastosowanie zasada eksportu świadczeń, natomiast nie stosuje się do nich zasady sumowania okresów ubezpieczenia. Prawo do świadczeń przedemerytalnych jest ustalane wyłącznie z zastosowaniem wewnętrznego ustawodawstwa obowiązującego w tym zakresie w danym państwie członkowskim.

Świadczenia wymienione w punktach 1–4 przysługują osobom zatrudnionym albo wykonującym działalność gospodarczą na terytorium Polski i podlegającym ustawodawstwu polskiemu.

## 6.3. Ubezpieczenia chorobowe

### Kto podlega ubezpieczeniu i składka

Obowiązkowemu ubezpieczeniu w razie choroby i macierzyństwa podlegają **głównie pracownicy**.

Osoby objęte obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, które, między innymi: wykonują pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, prowadzą pozarolniczą działalność (działalność gospodarczą, twórcy, artyści, osoby wykonujące wolne zawody) mogą **ubezpieczyć się dobrowolnie** na wypadek choroby i macierzyństwa.

Wysokość **składki na ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa** wynosi 2,45% podstawy wymiaru składki. Składka jest pokrywana ze środków ubezpieczonego.



## Świadczenia z tytułu choroby i macierzyństwa

Z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa wypłacane są następujące świadczenia:

- 1) **zasiłek chorobowy** – zasiłek ten przysługuje ubezpieczonemu, który zachorował w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Co do zasady, prawo do zasiłku chorobowego przysługuje po upływie tzw. **okresu wyczekiwania**. Osoba, która podlega obowiązkowo ubezpieczeniu chorobowemu, nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. Osoba podlegająca temu ubezpieczeniu dobrowolnie, nabywa je po upływie 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu **w wysokości 80%** podstawy wymiaru składki, a za okres pobytu **w szpitalu – w wysokości 70%** podstawy wymiaru składki. Natomiast jeżeli niezdolność do pracy powstała wskutek **wypadku w drodze do pracy lub z pracy**, przypada w okresie **cięży**, albo dotyczy **dawców tkanek, komórek czy narządów** to zasiłek chorobowy wypłacany jest **w wysokości 100%** podstawy wymiaru;

- 2) **zasiłek macierzyński** – zasiłek ten przysługuje ubezpieczonej (kobiecie), która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:
  - a) urodziła dziecko,
  - b) przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia (adopcji),
  - c) przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem, dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia.

Przepisy dotyczące prawa do zasiłku macierzyńskiego w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie, stosuje się również do ubezpieczonego (mężczyzny). Z zasiłku macierzyńskiego może skorzystać także ubezpieczony **ojciec dziecka**, jeżeli matka dziecka wykorzysta co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Zasiłek macierzyński przysługuje bez okresu wyczekiwania.

Zasiłek macierzyński przysługuje **za okresy** odpowiadające okresom:

- a) urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego – od 20 do 37 tygodni w zależności od liczby dzieci, które przyszły na świat w jednym porodzie lub liczby dzieci przyjętych na wychowanie,
- b) urlopu rodzicielskiego – do 32 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka, do 34 tygodni w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie, lub do 29 tygodni – w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie, gdy pracownik ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze wynoszącym 9 tygodni,
- c) urlopu ojcowskiego – 2 tygodnie.

Ubezpieczonemu ojcu dziecka, prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego przysługuje **na równi** z ubezpieczoną matką dziecka. Z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego rodzice mogą korzystać także **równocześnie**, z tym, że łączny wymiar zasiłku przysługujący obojgu rodzicom nie może przekroczyć odpowiednio 32, 34 lub 29 tygodni.

Powyższe zasady stosuje się także do okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonych **niebędących pracownikami**, osoby pobierające zasiłek macierzyński w okresie urlopu wychowawczego oraz osoby pobierające zasiłek macierzyński po ustaniu tytułu ubezpieczenia.

Istnieją również pewne okoliczności (np. zgon matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem chorobowym lub porzucenie dziecka przez taką matkę), po spełnieniu których **zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka** albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

W przypadku podjęcia przez matkę dziecka, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem chorobowym, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu – ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, **do wyczerpania wymiaru zasiłku**, nie dłużej niż przez okres trwania zatrudnienia matki.

**Zasiłek macierzyński** za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz urlopu ojcowskiego co do zasady **przysługuje w wysokości 100%** podstawy wymiaru. Natomiast za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego wysokość zasiłku macierzyńskiego przysługuje w wysokości 100% podstawy wymiaru za pierwsze 6 (lub 8 w przypadku porodu mnogiego) tygodni urlopu, natomiast za pozostałe 26 tygodni urlopu rodzicielskiego zasiłek wynosi 60% podstawy wymiaru.

W przypadku gdy ubezpieczona nie później niż 21 dni po porodzie (lub po przyjęciu dziecka na wychowanie) złoży wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, zasiłek macierzyński za cały łączny okres urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego wynosi **80% podstawy wymiaru**.

W przypadku ubezpieczonych będących pracownikami podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku.

W przypadku ubezpieczonych niebędących pracownikami podstawę wymiaru stanowi przeciętny miesięczny przychód za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc w którym powstało prawo do zasiłku.

Od zasiłku macierzyńskiego nalicza się składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (składki te finansuje budżet państwa);

- 3) **świadczenie rehabilitacyjne** – jest ono przyznawane ubezpieczonemu, który wyczerpał prawo do pobierania zasiłku chorobowego, ale **w dalszym ciągu jest niezdolny do pracy** a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza **rokuja** odzyskanie zdolności do pracy. Świadczenie to przysługuje na okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy;
- 4) **zasiłek wyrównawczy** – przysługuje on ubezpieczonemu będącemu pracownikiem ze zmniejszoną sprawnością do pracy, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek poddania się **rehabilitacji zawodowej** (rehabilitacja zawodowa jest to pomoc osobie niepełnosprawnej w uzyskaniu i utrzymaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz awansu zawodowego) w celu adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy.

Zasiłek wyrównawczy przysługuje wówczas **przez okres rehabilitacji**, nie dłużej jednak niż przez 24 miesiące. Zasiłek nie przysługuje osobie uprawnionej do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy.

Zasiłek wyrównawczy stanowi różnicę między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających rehabilitację a wynagrodzeniem miesięcznym osiąganym podczas pracy z obniżonym wynagrodzeniem;

- 5) **zasiłek opiekuńczy** – przysługuje on ubezpieczonemu, który jest zwolniony od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:
- a) zdrowym dzieckiem w wieku do lat 8 w przypadku: nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko; porodu lub choroby małżonka stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi sprawowanie opieki; pobytu małżonka stale opiekującego się dzieckiem w szpitalu,
  - b) chorym dzieckiem w wieku do lat 14,
  - c) chorym dzieckiem niepełnosprawnym, które nie ukończyło 18 lat,
  - d) dzieckiem niepełnosprawnym, które nie ukończyło 18 lat w przypadku: porodu lub choroby małżonka stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi sprawowanie opieki albo pobytu małżonka stale opiekującego się dzieckiem w szpitalu,
  - e) innym chorym członkiem rodziny (za innego członka rodziny uważa się małżonka, rodziców, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku ponad 14 lat) – pod warunkiem, że pozostają oni z osobą sprawującą opiekę we wspólnym gospodarstwie domowym. Prawo do zasiłku przysługuje na równi matce i ojcu dziecka, a zasiłek wypłaca się tylko jednemu z rodziców, temu, który wystąpi z wnioskiem o jego wypłatę za dany okres.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki:

- a) **nie dłużej jednak niż przez 60 dni w roku**, jeżeli opieka sprawowana jest nad zdrowym dzieckiem do ukończenia 8 lat lub chorym dzieckiem do lat 14,
- b) **nie dłużej niż do 30 dni w roku**, jeżeli opieka jest sprawowana nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym, które ukończyło 14 lat ale nie ukończyło 18 lat, albo dzieckiem niepełnosprawnym, które ukończyło 8 lat ale nie ukończyło 18 lat w przypadku porodu lub choroby małżonka stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi sprawowanie opieki albo pobytu małżonka stale opiekującego się dzieckiem w szpitalu,

- c) **nie dłużej niż przez 14 dni w roku** jeżeli opieka jest sprawowana nad chorym dzieckiem, które skończyło 14 lat lub nad innym chorym członkiem rodziny.

Zasiłek opiekuńczy wypłacany jest w wysokości **80% wynagrodzenia** stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina> Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

<http://www.zus.pl/> Zakład Ubezpieczeń Społecznych

<http://www.rodzicielski.gov.pl/> Specjalna strona poświęcona urlopom związanym z opieką nad dzieckiem

## 6.4. Świadczenia dla rodzin z dziećmi

W ramach **systemu świadczeń rodzinnych** rodzicom przysługują trzy grupy świadczeń:

- 1) **zasiłek rodzinny z dodatkami** – prawo do zasiłku rodzinnego przysługuje jeśli miesięczny dochód netto rodziny w przeliczeniu na osobę **nie przekracza kwoty 674 PLN** (155 EUR) miesięcznie, a w przypadku, gdy członkiem rodziny jest dziecko niepełnosprawne – kwoty 764 PLN (176 EUR) miesięcznie.

Według stanu na 6 października 2020 r. wysokość zasiłku rodzinnego wynosi miesięcznie:

- a) 95 PLN (22 EUR) na dziecko w wieku do ukończenia 5. roku życia,
- b) 124 PLN (29 EUR) na dziecko w wieku powyżej 5. roku życia do ukończenia 18. roku życia,
- c) 135 PLN (32 EUR) na dziecko w wieku powyżej 18. roku życia do ukończenia 24. roku życia.

Rodzina, która jest uprawniona do zasiłku rodzinnego może korzystać z **dodatków do zasiłku rodzinnego** w zależności od indywidualnej sytuacji rodzinnej, należy do nich:

- a) **dodatek z tytułu urodzenia dziecka** – 1000 PLN (230 EUR) jednorazowo,
- b) **dodatek z tytułu wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej** – 95 PLN (22 EUR) miesięcznie na każde trzecie i każde kolejne dziecko w rodzinie uprawnione do zasiłku rodzinnego,

- c) **dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego** – 400 PLN (92 EUR) miesięcznie przez okres 24 miesięcy,
  - d) **dodatek z tytułu kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego** – 90 PLN (20 EUR) miesięcznie na dziecko do ukończenia 5. roku życia lub 110 PLN (22 EUR) miesięcznie na dziecko pomiędzy 5. a 24. rokiem życia,
  - e) **dodatek z tytułu samotnego wychowywania dziecka** – 193 PLN (45 EUR) miesięcznie na dziecko, nie więcej niż 386 PLN (89 EUR) na wszystkie dzieci, w przypadku dziecka niepełnosprawnego kwotę dodatku zwiększa się o 80 PLN (19 EUR) na dziecko, nie więcej jednak niż o 160 PLN (37 EUR) na wszystkie dzieci,
  - f) **dodatek z tytułu rozpoczęcia roku szkolnego** – przysługuje raz w roku szkolnym w wysokości 100 PLN (23 EUR) na jedno dziecko,
  - g) **dodatek z tytułu podjęcia przez dziecko nauki poza miejscem zamieszkania** – przysługuje w związku z:
    - zamieszkiwaniem w miejscowości, w której znajduje się siedziba szkoły ponadpodstawowej lub szkoły artystycznej, w której realizowany jest obowiązek szkolny i obowiązek nauki, a także szkoły podstawowej w przypadku dziecka lub osoby uczącej się, legitymującej się orzeczeniem o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności – w wysokości 113 PLN (26 EUR) miesięcznie na jedno dziecko **albo**
    - dojazdem z miejsca zamieszkania do miejscowości, w której znajduje się siedziba szkoły, w przypadku dojazdu do szkoły ponadpodstawowej, a także szkoły artystycznej, w której realizowany jest obowiązek szkolny i obowiązek nauki w zakresie odpowiadającym nauce w szkole ponadpodstawowej – w wysokości 69 PLN (16 EUR) miesięcznie na jedno dziecko;
- 2) **świadczenia związane z urodzeniem dziecka** – do świadczeń tych zaliczamy:
- a) **jednorazową zapomogę z tytułu urodzenia się dziecka** w wysokości 1000 PLN (230 EUR) uzależniona jest od spełnienia kryterium dochodowego, które wynosi 1922 PLN (443 EUR) netto na osobę w rodzinie i od pozostawania kobiety pod opieką medyczną nie później niż od 10 tygodnia ciąży do porodu,

- b) **zapomogę uchwaloną w drodze uchwały przez gminę** wypłacaną przez gminę z jej środków własnych. Gmina sama decyduje, czy będzie dodatkowo realizować tego rodzaju świadczenie, ustala kryteria nabycia prawa do świadczenia oraz jego wysokość,
  - c) **świadczenie rodzicielskie**, które przysługuje rodzicom, którzy z powodu swojej sytuacji zawodowej nie mogą skorzystać z zasiłku macierzyńskiego lub uposażenia macierzyńskiego. Ze wsparcia tego korzystają przede wszystkim osoby bezrobotne, studenci oraz pracujący na umowę o dzieło. Świadczenie rodzicielskie w wysokości 1000 PLN (230 EUR) miesięcznie nie jest uzależnione od kryterium dochodowego i przysługuje przez rok (52 tygodnie) po urodzeniu dziecka, a w przypadku urodzenia wieloraczków ten okres może być wydłużony nawet do 71 tygodni;
- 3) świadczenia opiekuńcze** – do świadczeń tych zaliczamy trzy rodzaje świadczeń, które są przyznawane osobom sprawującym opiekę nad osobami niepełnosprawnymi:
- a) **świadczenie pielęgnacyjne** – przysługuje rodzicom, którzy są nieaktywni zawodowo z powodu konieczności sprawowania opieki nad niepełnosprawną osobą, której niepełnosprawność powstała przed ukończeniem 18. roku życia lub w trakcie nauki w szkole lub szkole wyższej, jednak nie później niż do ukończenia 25. roku życia. Świadczenie pielęgnacyjne przysługuje niezależnie od dochodu i od 1 stycznia 2020 r. wynosi 1830 PLN (ok. 421 EUR) miesięcznie. Za osoby pobierające to świadczenie są również opłacane składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe oraz ubezpieczenie zdrowotne,
  - b) **specjalny zasiłek opiekuńczy** – wypłacany przez gminy opiekunom dorosłych osób niepełnosprawnych nieuprawnionym do świadczenia pielęgnacyjnego, którzy w związku z koniecznością sprawowania opieki nad niepełnosprawnym członkiem rodziny są nieaktywni zawodowo. Przysługuje po spełnieniu kryterium dochodowego, które wynosi 764 PLN (176 EUR) na osobę w rodzinie, w wysokości 620 PLN (143 EUR) miesięcznie. Za osoby pobierające to świadczenie opłacane są również składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe oraz ubezpieczenie zdrowotne,
  - c) **zasiłek dla opiekuna** – świadczenie wypłacane przez gminy opiekunom dorosłych osób niepełnosprawnych, którzy są nieaktywni zawodowo z powodu konieczności sprawowania opieki nad niepełnosprawnym członkiem rodziny. Obecnie o to świadczenie mogą się ubiegać tylko osoby, które mają ustalone prawo do zasiłku dla opiekuna na okres ważności orzecz-

nia o niepełnosprawności lub orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, w związku z wydaniem nowego orzeczenia. Zasiłek dla opiekuna przysługuje niezależnie od dochodu i wynosi 620 PLN (143 EUR) miesięcznie. Za osoby pobierające to świadczenie opłacane są również składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe oraz ubezpieczenie zdrowotne.

Ponadto, osobom niepełnosprawnym przysługuje **zasiłek pielęgnacyjny**, który jest rodzajem świadczenia rodzinnego wypłacanego osobom niepełnosprawnym oraz osobom po ukończeniu 75. roku życia, na częściowe pokrycie wydatków wynikających z konieczności zapewnienia opieki i pomocy innej osoby. Świadczenie to przysługuje niezależnie od dochodu w wysokości 215,84 PLN (49,64 EUR) miesięcznie.

W ramach systemu świadczeń rodzinnych istnieje możliwość przyznania przez gminę  **dodatkowego świadczenia na rzecz rodziny**. Gmina, biorąc pod uwagę lokalne potrzeby swoich mieszkańców w zakresie świadczeń na rzecz rodziny, może w drodze uchwały podjętej przez radę gminy, ustanowić świadczenia na rzecz rodziny. Decyzja o tym, czy oraz w jakiej wysokości wprowadzić takie dodatkowe świadczenie, należy do wyłącznej właściwości rady gminy. Świadczenie to finansowane jest ze środków własnych gminy.

Z dniem 1 kwietnia 2016 r. wprowadzono **świadczenie wychowawcze przyznawane w ramach programu „Rodzina 500+”**. Świadczenie wychowawcze przysługuje w wysokości 500 PLN (115 EUR) netto na dziecko w rodzinie, do ukończenia przez nie 18. roku życia. Od lipca 2019 r., świadczenie wychowawcze ma charakter powszechny i przysługuje na każde dziecko w wieku do ukończenia 18. roku życia.

W 2018 r. wprowadzony został **program „Dobry start”**. Na podstawie tego programu na uczące się w szkole dzieci w wieku od 7. do 20. roku życia (w przypadku dzieci niepełnosprawnych do 24. roku życia) przyznawane jest – niezależnie od osiąganego dochodu – świadczenie dobry start w wysokości 300 PLN (69 EUR) jednorazowo na dziecko w związku z rozpoczynającym się rokiem szkolnym.

Prawo do **świadczeń z funduszu alimentacyjnego** ma osoba uprawniona do alimentów od rodzica na podstawie tytułu wykonawczego pochodzącego lub zatwierdzonego przez sąd, jeżeli egzekucja okazała się bezskuteczna. Świadczenia z funduszu alimentacyjnego przysługują, w wysokości bieżąco ustalonych alimentów, jednakże nie więcej niż 500 PLN (115 EUR) miesięcznie. Przyznanie prawa do świadczenia z funduszu alimentacyjnego uzależnione jest od spełnienia kryterium dochodowego, które od okresu świadczeniowego, który rozpoczął się 1 października 2020 r. wynosi 900 PLN (207 EUR) miesięcznie w przeliczeniu na osobę w rodzinie.



Realizacja zadań w sprawach dotyczących przyznawania świadczeń rodzinnych, świadczenia wychowawczego oraz świadczeń z funduszu alimentacyjnego należy do samorządu gminnego (wójta, burmistrza lub prezydenta miasta). Natomiast zadania z zakresu świadczenia wychowawczego oraz świadczeń rodzinnych w sprawach dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego wykonuje wojewoda.

Od 1 marca 2019 r. zostało wprowadzone w Polsce **rodzicielskie świadczenie uzupełniające**, które jest specjalnym świadczeniem nieskładkowym.

Głównym celem rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego jest uhonorowanie tych osób, które podejmując się trudu wychowania liczniejszej rodziny musiały zrezygnować lub nie mogły podjąć pracy zarobkowej. Uzyskanie prawa do tego świadczenia nie jest związane z wcześniejszym opłacaniem składek na ubezpieczenia społeczne, jest świadczeniem finansowanym z budżetu państwa, które jedynie uzupełniająco lub zastępczo jest powiązane z ryzykiem starości. Nie jest równoznaczne z emeryturą. Prawo do świadczenia powstaje od pierwszego dnia miesiąca, w którym wydano decyzję, jednak nie wcześniej niż od dnia osiągnięcia wieku emerytalnego.

**Uprawnionymi do skorzystania z programu rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego są:**

- a) matka, która urodziła i wychowała lub wychowała co najmniej czworo dzieci, a w przypadku śmierci matki dzieci lub porzucenia dzieci przez matkę, albo długotrwałego zaprzestania wychowywania dzieci przez matkę – ojcu, który wychował co najmniej czworo dzieci;
- b) osoba nie posiadająca niezbędnych środków do życia, która osiągnęła wiek emerytalny. Dla kobiet od 60 lat, mężczyzn – 65 lat;
- c) osoba mieszkająca wyłącznie w Polsce i mająca (po ukończeniu 16 lat) tzw. ośrodek interesów życiowych na terytorium naszego kraju – przez co najmniej 10 lat;
- d) obywatel Polski lub osoba, mająca prawo pobytu lub prawo stałego pobytu w Polsce, bądź obywatel państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich UE lub EFTA lub cudzoziemiec legalnie przebywający na terytorium Polski.

W przypadku, gdy osoba zainteresowana pobiera już świadczenie niższe od najniższej emerytury, świadczenie rodzicielskie będzie uzupełniać pobierane świadczenie do kwoty najniższej emerytury – od 1 marca 2020 r. 1200 PLN (276 EUR). Natomiast, w przypadku osoby nie mającej prawa do żadnego świadczenia, wysokość rodzicielskiego świadczenia uzupełniającego odpowiadać będzie tej kwocie.

Rodzicielskie świadczenie uzupełniające będzie przysługiwać **na wniosek osoby zainteresowanej**. Wniosek należy złożyć w oddziale ZUS lub w oddziale Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS). Wnioski można składać od 1 marca 2019 r. Do wniosku należy dołączyć akty urodzenia dzieci, informację o numerach PESEL dzieci oraz oświadczenie o sytuacji osobistej, rodzinnej, majątkowej i materialnej oraz innych okolicznościach, których ustalenie jest niezbędne do przyznania świadczenia. Każdy zgłoszony wniosek będzie rozpatrywany indywidualnie, w drodze decyzji administracyjnej, odpowiednio przez Prezesa ZUS lub Prezesa KRUS. Przyznanie świadczenia odbywa się na drodze decyzji administracyjnej.

**Rodzicielskie świadczenie uzupełniające będzie corocznie waloryzowane.** Świadczenie będzie podlegało opodatkowaniu oraz potrącana będzie ze świadczenia składka na ubezpieczenia zdrowotne na zasadach określonych w ustawie z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina> Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

## 6.5. Emerytury i świadczenia z tytułu podeszłego wieku

### Uprawnienia

Ubezpieczenie emerytalne służy zabezpieczeniu dochodu po osiągnięciu wieku emerytalnego i zakończeniu aktywności zawodowej. Uprawnienia do przyszłej emerytury uzależnione są od comiesięcznych składek opłacanych od wynagrodzenia lub od przychodów z innej działalności zarobkowej podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia, w tym m.in. z wykonywania umów zlecenia czy prowadzenia działalności pozarolniczej.

### Systemy emerytalne w Polsce

**Powszechny system emerytalny składa się z trzech filarów:**

- 1) **I filar** ma charakter repartycyjny i jest zarządzany przez instytucję publiczną – ZUS, który prowadzi indywidualne konta ubezpieczonych;
- 2) **II filar** składa się z dwóch części: otwartych funduszy emerytalnych i subkonta w ZUS.

Otwartymi funduszami emerytalnymi (OFE) zarządzają prywatne instytucje – powszechne towarzystwa emerytalne (PTE). Otwarty fundusz emerytalny

jest osobą prawną, której celem jest gromadzenie środków pieniężnych pochodzących ze składek ubezpieczonych i inwestowanie ich na rynku finansowym. Do 31 stycznia 2014 r. uczestnictwo w OFE było obowiązkowe dla osób urodzonych po 31 grudnia 1968 r. Od 1 lutego 2014 r. osoby rozpoczynające pierwsze zatrudnienie mogą wybrać, czy chcą, by część ich składki emerytalnej trafiała do OFE, czy też cała składka do ZUS. Osoby, które są już członkami OFE, w okresie od 1 kwietnia do 31 lipca 2014 r. mogły wybrać, czy chcą nadal przekazywać składki do OFE. Kolejne tzw. okienko transferowe, czyli okres w którym ubezpieczeni mogli zmienić swoją decyzję co do przekazywania składek do OFE, przeprowadzone zostało od 1 kwietnia do 31 lipca 2016 r. Następne planowane są w odstęпах 4 letnich.

Subkonto to dodatkowy rachunek w ZUS, prowadzony w ramach konta ubezpieczonego, na którym ewidencjonuje się składki na II filar ubezpieczenia emerytalnego nie podlegające przekazaniu do OFE. Środki na subkoncie podlegają waloryzacji wskaźnikiem przeciętnego wzrostu gospodarczego za okres poprzednich 5 lat. Dodatkowo, począwszy od momentu przypadającego na 10 lat przed ukończeniem wieku emerytalnego na subkonto stopniowo przekazywane są środki z OFE. Mechanizm ten chroni ubezpieczonego przed tzw. ryzykiem złej daty, czyli załamaniem kursów rynkowych w czasie przejścia na emeryturę, co przełożyłoby się na obniżenie kapitału emerytalnego, a w konsekwencji na niższe świadczenie emerytalne;

- 3) **III filarem** zarządzają prywatne instytucje. Przynależność do niego jest całkowicie dobrowolna. Ma on w przyszłości zapewnić podwyższone świadczenia emerytalne za dodatkową składkę. W ramach tego filaru funkcjonują:
- a) pracownicze programy emerytalne (PPE),
  - b) indywidualne konto emerytalne (IKE),
  - c) indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego (IKZE),
  - d) pracownicze plany kapitałowe (PPK).

**Pracownicze programy emerytalne** są dobrowolną formą grupowego oszczędzania na emeryturę, organizowaną przez pracodawcę przy współudziale pracowników. Składkę podstawową finansuje pracodawca, natomiast pracownik może zadeklarować wnoszenie składki dodatkowej, potrąconej z wynagrodzenia. Środki wnoszone do programu są zarządzane przez instytucję finansową, która jest wybierana przez pracodawcę i pracowników w fazie organizowania programu. Uczestnik PPE może podjąć wypłatę zgromadzonych środków jednorazowo lub w ratach, nie wcześniej niż po ukończeniu 60 lat. Limit wpłat składek

dotychczasowych wniesionych przez uczestnika do jednego programu w 2020 r. wynosi 23521,50 PLN (ok. 5409 EUR).

Na **indywidualnych kontach emerytalnych** oraz **indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego** oszczędzać może każda osoba, która ukończy 16 lat. Pod nazwą IKE lub IKZE funkcjonują wyodrębnione rachunki prowadzone przez: banki, towarzystwa ubezpieczeniowe, dobrowolne fundusze emerytalne, towarzystwa funduszy inwestycyjnych lub podmioty prowadzące działalność maklerską. Zarówno IKE jak i IKZE umożliwiają oszczędzanie na emeryturę **bez konieczności odprowadzania podatku dochodowego od zysków kapitałowych** w wysokości 19%. Różnica między nimi polega na momencie opodatkowania środków podatkiem dochodowym od osób fizycznych. W przypadku **IKE zwolniona z tego podatku jest** końcowa wypłata zgromadzonych środków, podczas gdy nie ma zwolnienia podatkowego dla wpłat na konto. W przypadku **IKZE wpłaty na to konto są odliczane od podstawy opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych**, natomiast opodatkowaniu zryczałtowaną stawką 10% będzie podlegała wypłata z IKZE po zakończeniu okresu oszczędzania – tj. po ukończeniu co najmniej 65 lat. Wpłaty na oba rodzaje kont podlegają rocznym ograniczeniom, które wynoszą w 2020 r. dla IKE 15681 PLN (ok. 3606 EUR), a dla IKZE 6272,40 PLN (ok. 1442 EUR). Natomiast **pracownicze plany kapitałowe** zostały wprowadzone przepisami prawnymi, jednakże ich funkcjonowanie, w zależności od stanu zatrudnienia w danym podmiocie, rozpocznie się: od 1 lipca 2019 r. dla podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób, od 1 stycznia 2020 r. – co najmniej 50 osób, od 1 lipca 2020 r. – co najmniej 20 osób a od 1 stycznia 2021 r. dla pozostałych podmiotów zatrudniających, w tym sfery budżetowej. PPK są programem, który automatycznie obejmie wszystkich pracowników w wieku od 18 do 54 lat, za których pracodawca odprowadza składki emerytalno-rentowe (pod PPK nie podlegają osoby samozatrudnione, służby mundurowe oraz rolnicy). Osoby między 55. a 69. rokiem życia mogą uczestniczyć w PPK dopiero po złożeniu stosownego oświadczenia woli. Uczestnik może zrezygnować z uczestniczenia w PPK.

Składką podstawową do PPK finansują pracodawcy w minimalnej wysokości 1,5% wynagrodzenia brutto i pracownicy w minimalnej wysokości 2% wynagrodzenie brutto, potrącaną z wynagrodzenia pracownika. Do PPK mogą być wnoszone również składki dodatkowe przez pracodawcę w wysokości: do 2,5%, a przez uczestnika PPK w wysokości do 2%. Ponadto do PPK dokonywane są dopłaty roczne z Funduszu Pracy w wysokości 240 PLN (55 EUR) oraz opłata powitalna w wysokości 250 PLN (57 EUR). Składki, dopłaty i opłata powitalna odprowadzane są do wybranej przez pracodawcę instytucji finansowej (fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, fundusz

emerytalny zarządzany przez PTE albo pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń). Uczestnik PPK może podjąć wypłatę zgromadzonych środków po ukończeniu 60 lat. Co do zasady, uczestnika ma prawo do jednorazowej wypłaty 25% środków zgromadzonych w PPK a pozostałe 75% środków wypłacane będzie w co najmniej 120 ratach miesięcznych. W takim przypadku wypłata jest wolna od podatku. Jednakże, jeśli uczestnik PPK zdecyduje się na wypłatę pozostałych 75% środków w mniejszej liczbie rat, to zobowiązany będzie do zapłacenia zryczałtowanego podatku dochodowego w wysokości 19% od dochodu uzyskanego z PPK.

Uczestnik PPK ma możliwość wycofania przed terminem wypłaty wszystkich zgromadzonych środków (zwrot), jednakże wiąże się to z koniecznością odprowadzania podatku dochodowego od zysków kapitałowych w wysokości 19%. W przypadku zwrotu wpłata powitalna i roczna oraz wypracowany zysk na tych środkach będą podlegały przekazaniu na rzecz Skarbu Państwa i traktowane jako przychód Funduszu Pracy. Ponadto 30% środków pieniężnych z subkonta pracodawcy (wpłaty pracodawcy oraz wypracowany zysk na tych środkach) będą podlegały przekazaniu do ZUS i traktowane jako przychód Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Informacja o przekazanej do ZUS kwocie będzie ewidencjonowana na koncie osoby zatrudnionej jako składka na ubezpieczenie emerytalne.

### Składka na ubezpieczenie emerytalne

Na ubezpieczenie emerytalne odprowadzana jest **składka** w wysokości 19,52% podstawy wymiaru (wynagrodzenia/przychodu).

Składka emerytalna finansowana jest w równych częściach zarówno przez pracodawcę jak i ubezpieczonego, z tym że składka wpłacana do otwartego funduszu emerytalnego lub ewidencjonowana na subkoncie, pochodzi w całości z części opłacanej przez ubezpieczonego.

Odpowiedzialny za odprowadzenie składki do ZUS jest pracodawca. System emerytalny oparty jest na ścisłym powiązaniu wysokości świadczenia z wysokością realnie opłacanej składki, ponieważ podstawę obliczenia emerytury stanowi suma składek na ubezpieczenie emerytalne (reguła zdefiniowanej składki).

Możliwe są dwa warianty podziału tej składki w drugim filarze:

- jeżeli ubezpieczony nie przystąpił do OFE to wówczas składka jest ewidencjonowana na: koncie w ZUS – w wysokości 12,22%, subkoncie w ZUS – w wysokości 7,3%;
- jeżeli ubezpieczony podejmie decyzję o przekazywaniu składki na rachunek w OFE to wtedy podział składki jest następujący: 12,22% – ewidencjonowa-

ne jest na koncie w ZUS, 4,38% – na subkoncie w ZUS, 2,92% – na rachunku w OFE.

## Przyznawanie świadczeń

Emerytura **przyznawana** jest – co do zasady – **na wniosek** osoby zainteresowanej. Decyzje o przyznaniu emerytury wydają organy rentowe właściwe ze względu na miejsce zamieszkania osoby ubiegającej się o świadczenie. Postępowanie o przyznanie emerytury rozpoczyna się po złożeniu wniosku przez zainteresowanego.

Emerytura przysługuje osobom, które **ukończyły powszechny wiek emerytalny**.

Od 1 października 2017 r. powszechny wiek emerytalny w Polsce wynosi **60 lat w przypadku kobiet** oraz **65 lat w przypadku mężczyzn**. Dla osób objętych nowym systemem emerytalnym nie jest określony minimalny okres ubezpieczenia wymagany do tego, by emerytura została przyznana.

**Podstawą obliczania emerytur** według nowych zasad jest suma zwaloryzowanych składek, za okres od 1 stycznia 1999 r., zewidencjonowanych na koncie ubezpieczonego oraz zwaloryzowanego kapitału początkowego (wyliczonego jako ekwiwalent składek na ubezpieczenie emerytalne odprowadzonych przed 1 stycznia 1999 r.), powiększona następnie o kwotę składek zewidencjonowanych i zwaloryzowanych na subkoncie. Emeryturę wylicza się dzieląc tak ustaloną podstawę przez przewidywany okres średniego dalszego trwania życia dla osób w wieku równym wiekowi przejścia na emeryturę danego ubezpieczonego.

Emeryturę podwyższa się do kwoty najniższego świadczenia, o ile ubezpieczony:

- mężczyzna – ma okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 25 lat;
- kobieta – ma okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat.

W przypadku obywateli zamieszkałych na terenie innego państwa członkowskiego UE, jak również w przypadku osób zamieszkałych poza granicą UE, z którymi łączy Polskę umowa międzynarodowa w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, obowiązki z zakresu przyznawania emerytury wypełnia **Departament Rent Zagranicznych Centrali ZUS i/lub jednostki organizacyjne ZUS wyznaczone przez Prezesa ZUS**. Analogiczna zasada dotyczy osób, którym przy ustalaniu prawa i wysokości emerytury uwzględniono okresy ubezpieczenia przebytego za granicą, jeśli tak stanowią umowy międzynarodowe.

Od 28 lutego 2020 r. wprowadzono w Polsce **jednorazowe roczne świadczenie pieniężne dla emerytów i rencistów**. Przepisy prawne wprowadziły coroczną wypłatę dodatkowego rocznego świadczenia pieniężnego dla wszystkich emerytów i rencistów w wysokości najniższej emerytury, obowiązującej od dnia 1 marca roku, w którym wypłacane jest dodatkowe roczne świadczenie pieniężne. Świadczenie to przysługuje osobom, które w dniu 31 marca roku, w którym wypłacane jest dodatkowe roczne świadczenie pieniężne, mają prawo do emerytur i rent w systemie powszechnym, do emerytur i rent rolników, służb mundurowych, emerytur pomostowych, świadczeń i zasiłków przedemerytalnych, rent socjalnych, rent strukturalnych, nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych, rodzicielskich świadczeń uzupełniających oraz rent inwalidów wojennych i wojskowych. Dodatkowe roczne świadczenie pieniężne nie przysługuje osobom, którym prawo do świadczeń zostało zawieszona na dzień 31 marca roku, w którym wypłacane jest dodatkowe roczne świadczenie pieniężne.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina> Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

<http://www.zus.pl/> Zakład Ubezpieczeń Społecznych – dział „świadczenia”

## 6.6. Renty

### Uprawnienia i składka

Ubezpieczenia rentowe gwarantują świadczenia pieniężne w przypadku utraty dochodów pieniężnych, związanych z **wystąpieniem inwalidztwa** (niezdolności do pracy) lub śmierci żywiciela rodziny. W takiej sytuacji osoby opłacające składki na ubezpieczenia rentowe otrzymują **rentę z tytułu niezdolności do pracy**, która zastępuje im utracone wynagrodzenie lub dochód, a w przypadku śmierci ubezpieczonego żywiciela rodziny, członkom jego rodziny wypłacana jest **renta rodzinna**. Co do zasady ubezpieczeniom rentowym podlegają te same kategorie osób, co ubezpieczeniu emerytalnemu.

**Składka** na ubezpieczenia rentowe wynosi 8% podstawy wymiaru składki, przy czym 6,5% pochodzi ze środków pracodawcy, a 1,5% ze środków pracownika.

### Świadczenia z ubezpieczeń rentowych

Z ubezpieczeń rentowych wypłacane są następujące świadczenia:

- 1) **renta z tytułu niezdolności do pracy** – tego typu renta przysługuje ubezpieczonemu, który spełnia łącznie następujące warunki:

- a) jest niezdolny do pracy,
- b) ma wymagany okres składkowy i nieskładkowy, wynoszący co najmniej pięć lat okresów składkowych i nieskładkowych w ostatnim 10-leciu przed zgłoszeniem wniosku lub przed powstaniem niezdolności do pracy, a jeśli niezdolność do pracy powstała, kiedy miał poniżej 30 lat, wymagane okresy składkowe i nieskładkowe są odpowiednio krótsze,
- c) niezdolność do pracy powstała w okresach składkowych i nieskładkowych, lub nie później niż w ciągu 18 miesięcy od ustania tych okresów – warunek ten nie dotyczy ubezpieczonego, który udowodnił okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn oraz jest całkowicie niezdolny do pracy.

**Niezdolną do pracy** jest osoba, która **całkowicie** lub **częściowo** utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Niezdolność do pracy i jej stopień stwierdza lekarz – orzecznik ZUS jako I instancja orzecznicza. Od orzeczenia lekarza orzecznika ZUS, osobie zainteresowanej przysługuje prawo wniesienia sprzeciwu do Komisji Lekarskiej ZUS – jako II instancji orzeczniczej.

Renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy wynosi **75% renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy**;

- 2) **renta rodzinna** – tego typu renta przysługuje uprawnionym członkom rodziny (dzieciom, wdowie, wdowcowi, rodzicom) osoby, która w chwili śmierci miała ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy lub spełniała warunki wymagane do uzyskania jednego z tych świadczeń. Przy ocenie prawa do renty rodzinnej przyjmuje się, że osoba zmarła była całkowicie niezdolna do pracy.

Renta rodzinna przysługuje w wysokości:

- a) **85% świadczenia**, jakie przysługiwałoby zmarłemu, jeżeli do renty rodzinnej uprawniona jest jedna osoba,
- b) **90% świadczenia**, jakie przysługiwałoby zmarłemu, jeżeli do renty rodzinnej uprawnione są dwie osoby,
- c) **95% świadczenia**, jakie przysługiwałoby zmarłemu, jeżeli do renty rodzinnej uprawnione są trzy lub więcej osób.

Wszystkim uprawnionym członkom rodziny przysługuje **jedna łączna renta rodzinna**, która w razie konieczności dzielona jest w równych częściach



między uprawnionych. Jeżeli do renty ma prawo sierota zupełna, przysługuje jej **dodatek do renty dla sieroty zupełnej**;

- 3) **renta szkoleniowa** – renta ta przysługuje osobie spełniającej warunki do przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy, w stosunku do której orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie. Przyznawana jest na okres 6 miesięcy. Okres ten może być skracany lub wydłużany maksymalnie do 30 miesięcy. Wysokość renty szkoleniowej wynosi **75% podstawy** wymiaru, a gdy niezdolność do pracy jest skutkiem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej – **100% podstawy** jej wymiaru;
- 4) **zasiłek pogrzebowy** – jest świadczeniem pieniężnym przyznawanym na pokrycie kosztów pogrzebu. Zasiłek pogrzebowy przysługuje w razie śmierci:
  - a) osoby ubezpieczonej,
  - b) osoby pobierającej emeryturę lub rentę,
  - c) osoby, która w dniu śmierci nie miała ustalonego prawa do emerytury lub renty, lecz spełniała warunki do jej uzyskania i pobierania,
  - d) osoby pobierającej zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia,
  - e) członka rodziny ubezpieczonego lub pobierającego emeryturę lub rentę.

**Wysokość zasiłku pogrzebowego** wynosi 4000 PLN (ok. 920 EUR) i wypłacana jest przez oddziały ZUS. Zasiłek pogrzebowy przysługuje członkowi rodziny, który pokrył koszty pogrzebu i złożył wniosek.

Zasiłek pogrzebowy może także otrzymać **pracodawca, dom pomocy społecznej, gmina, powiat, osoba prawna kościoła lub związku wyznaniowego**, jeżeli podmioty te pokryły koszty pogrzebu. Zasiłek może otrzymać także **osoba inna niż członek rodziny** oraz powyższe podmioty, jeżeli zmarły posiadał własny tytuł do zasiłku pogrzebowego. W takim wypadku wysokość świadczenia odpowiada faktycznie poniesionym kosztom pogrzebu – maksymalnie do wysokości 4000 PLN (920 EUR).

## Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina> Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

<http://www.zus.pl/> Zakład Ubezpieczeń Społecznych – dział „świadczenia”

## 6.7. Świadczenia z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej

---

### Uprawnienia i składka

Ubezpieczeniem z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych podlegają osoby podlegające obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, czyli, między innymi, pracownicy, osoby wykonujące umowę zlecenia oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą.

**Stopa procentowa składki** na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników składek i ustalana w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i skutków tych zagrożeń. Dla płatnika składek zgłaszającego do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych stopa wynosi 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej dla grup działalności i jest to **1,67% podstawy wymiaru**.

Całość składki na ubezpieczenie wypadkowe płaci pracodawca.

### Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Z ubezpieczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych przysługują następujące świadczenia:

- **zasilek chorobowy** – dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;
- **świadczenie rehabilitacyjne** – wypłacane po wyczerpaniu zasiłku chorobowego, jeżeli ubezpieczony jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie zdolności do pracy;
- **zasilek wyrównawczy** – dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu;
- **jednorazowe odszkodowanie** – dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu lub dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty;
- **renta z tytułu niezdolności do pracy** – dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej;
- **renta szkoleniowa** – dla ubezpieczonego, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;

- **renta rodzinna** – dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej oraz dodatek do renty rodzinnej – dla sieroty zupełnej (straciła oboje rodziców);
- **dodatek pielęgnacyjny** – dla osoby uprawnionej do renty, uznanej za całkowicie niezdolną do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub która ukończyła 75 lat;
- **pokrycie kosztów leczenia** – z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, w zakresie określonym przepisami prawnymi.

**Wysokość renty z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową** oblicza się jak rentę z tytułu niezdolności do pracy, przy czym nie może być ona niższa niż:

- 60% podstawy wymiaru renty – dla osoby częściowo niezdolnej do pracy;
- 80% podstawy wymiaru renty – dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy;
- 100% podstawy wymiaru renty – dla osoby uprawnionej do renty szkoleniowej.

**Wysokość jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy** zależy od stopnia procentowego uszczerbku na zdrowiu określonego przez lekarza orzecznika lub komisję lekarską ZUS. W okresie od 1 kwietnia 2020 r. do 31 marca 2021 r. poszkodowanemu przysługuje odszkodowanie w wysokości 984 PLN (226 EUR) za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Osobie uznanej za całkowicie niezdolną do pracy i samodzielnej egzystencji powstałej na skutek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy przysługuje jednorazowe odszkodowanie w wysokości 17214 (3959 EUR).

## Odpowiedzialność ubezpieczonego

Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego **nie przysługują ubezpieczonemu** jeżeli wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione **naruszenie** przez ubezpieczonego przepisów dotyczących **ochrony życia i zdrowia**, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa.

Świadczenia **nie przysługują** również ubezpieczonemu, który będąc w stanie **nietrzeźwym lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych**, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

## Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina> Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

<http://www.zus.pl/> Zakład Ubezpieczeń Społecznych – dział „Świadczenia”

## 6.8. Zasiłek dla bezrobotnych – transferowanie

Jeżeli obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA ma w Polsce prawo do zasiłku dla **bezrobotnych**, należy się on mu także podczas **poszukiwania pracy za granicą** we wszystkich państwach członkowskich UE lub EFTA.

W przypadku, gdy obywatel UE lub EFTA nie znajdzie zatrudnienia w innym państwie członkowskim i nadal, w myśl przepisów krajowych, ma prawo do zasiłku – powinien wrócić do kraju. Inaczej straci prawo do świadczenia.

**Osoba bezrobotna, która nabyła prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia w państwie swojego ostatniego zatrudnienia, którym było państwo członkowskie UE lub EFTA i przyjeżdża do Polski w celu poszukiwania pracy, ma prawo do transferu zasiłku dla bezrobotnych.** Należy w tym celu uzyskać odpowiedni dokument **PD U2** uprawniający do transferu zasiłku (wcześniej był to formularz E 303). Bardzo ważne jest to, że prawo do transferu (czyli wypłaty w innym państwie członkowskim) zasiłku dla bezrobotnych jest **ograniczone w czasie i przysługuje jedynie osobom spełniającym określone kryteria.**

Zasiłek może być wypłacany przez **3 miesiące** (z możliwością przedłużenia do 6 miesięcy), podczas których należy aktywnie poszukiwać pracy. Istotne jest również to, by celem podróży rzeczywiście było poszukiwanie pracy, a nie np. wyprawa turystyczna, podjęcie studiów czy rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Ważne jest by osoba, która zechce szukać pracy za granicą i tam dostawać zasiłek **spełniła wszystkie kryteria przyznania świadczenia w swoim kraju** (tam gdzie mieszka lub ostatnio pracowała). Jeśli więc obywatel Polski chce szukać pracy w państwach członkowskich UE lub EFTA i dostawać tam polski zasiłek musi spełnić polskie kryteria jego przyznania (pracować 365 dni w ciągu ostatnich 18 miesięcy). Osoba, która chce transferować zasiłek **dodatkowo** musi:

- być przynajmniej przez 4 tygodnie zarejestrowana jako bezrobotna (może poprosić by czas ten skrócono – w tej sprawie decyzję musi wydać instytucja właściwa – w Polsce jest to odpowiedni wojewódzki urząd pracy);
- zgłosić instytucji właściwej w swoim kraju (tam gdzie mieszka lub ostatnio pracowała) zamiar wyjazdu w celu poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim UE lub EFTA i złożyć wniosek o wydanie dokumentu PD U2 (niezgłoszenie faktu wyjazdu może spowodować utratę prawa do zasiłku w danym państwie);

- w ciągu 7 dni od momentu wyjazdu zgłosić się (zarejestrować) we właściwej instytucji (urzędzie pracy) państwa, w którym zamierza się poszukiwać pracy (termin ten w wyjątkowych sytuacjach może być przedłużony) – spełnienie tego warunku oznacza wypłatę zasiłku dla bezrobotnych również za okres pozostawania w podróży – jeśli nie zostanie zachowany termin 7 dni, wówczas zasiłek będzie przysługiwał dopiero od dnia zarejestrowania, pomniejszony o czas pozostawania w podróży;
- faktycznie poszukiwać pracy, czyli być w dyspozycji urzędu pracy.

Zasiłek dla bezrobotnych jest wypłacany przez instytucję właściwą w państwie członkowskim UE lub EFTA, z którego transferowany jest zasiłek – **bezpośrednio na konto bankowe osoby bezrobotnej lub w inny sposób ustalony pomiędzy urzędem a bezrobotnym**.

Powiatowe urzędy pracy w Polsce w realizują zadania wynikające z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w tym **przeprowadzają kontrolę** osoby poszukującej pracy, tak jak w przypadku osoby bezrobotnej w Polsce.

Zasiłek podczas poszukiwania pracy jest wypłacany maksymalnie przez 3 miesiące od dnia wyjazdu z danego państwa członkowskiego. W niektórych przypadkach możliwe jest przedłużenie okresu transferu maksymalnie do 6 miesięcy. Aby przedłużyć okres transferu zasiłku, osoba bezrobotna powinna złożyć wniosek o przedłużenie w instytucji, która przyznała jej prawo do zasiłku, przed upływem pierwszych 3 miesięcy transferu. Celem transferu zasiłku dla bezrobotnych jest poszukiwanie pracy przez bezrobotnego na terenie państwa członkowskiego, do którego zasiłek jest transferowany.

Decyzję w sprawie przedłużenia okresu transferu zasiłku dla bezrobotnych do Polski podejmuje instytucja właściwa w państwie, w którym został przyznany zasiłek i z którego jest on transferowany. Decyzja ta ma charakter indywidualny i uznaniowy. Prawo europejskie nie określa okoliczności, w których okres transferu zasiłku powinien zostać przedłużony.

Składki na ubezpieczenie społeczne oraz podatek od wypłacanego zasiłku są płacone w kraju pochodzenia świadczenia (zgodnie z umowami o unikaniu podwójnego opodatkowania).

Z możliwości otrzymywania zasiłku w państwie poszukiwania pracy bezrobotny może skorzystać przez maksymalny okres 3 miesięcy (ewentualnie 6 miesięcy) pomiędzy dwoma okresami zatrudnienia.

## Zasiłek dla bezrobotnych – zasada sumowania okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia przebytych w jednym z państw członkowskich

Zasada sumowania okresów ubezpieczenia i zatrudnienia gwarantuje, że ktoś, kto przenosi swoje miejsce zamieszkania do innego państwa, ma **ochronę na wypadek bezrobocia**. Jeśli wymagany czas pracy i ubezpieczenia w Polsce, a także okres zatrudnienia i ubezpieczenia za granicą był zbyt krótki, by bezrobotny otrzymał prawo do zasiłku dla bezrobotnych, **sumowanie, czyli dodanie do siebie lat i miesięcy pracy we wszystkich państwach członkowskich UE lub EFTA**, pozwala uzyskać wymagany okres, by nabyć prawo do zasiłku. Oznacza to, że do okresu uprawniającego do zasiłku zalicza się także okresy zatrudnienia lub ubezpieczenia przebyte w innych państwach członkowskich UE lub EFTA. Sumowaniu podlegają zarówno okresy pracy najemnej, czyli np.: umowy o pracę, umowy zlecenia, jak i pracy na własny rachunek.

Dokumentem potwierdzającym okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia jest dokument **PD U1**, o który bezrobotny może sam **wystąpić do instytucji państwa ostatniego zatrudnienia**. Jeśli osoba bezrobotna tego nie zrobi, wojewódzki urząd pracy w Polsce uzyska te informacje na specjalnych dokumentach SED od instytucji właściwej z odpowiedniego państwa członkowskiego UE lub EFTA.

Przepisy unijne stanowią, iż dany obywatel UE lub EFTA otrzyma zasiłek, jeśli spełni wszystkie wymogi w państwie członkowskim, w którym ostatnio pracował.

Gdy obywatel UE lub EFTA straci pracę np. w Szwecji, jego prawo do zasiłku dla bezrobotnych i jego wysokość zostaną określone według prawa szwedzkiego, a więc według ustawodawstwa państwa, w którym straciło się pracę. **Wyjątek od powyższej reguły stanowią m.in.:**

- **osoby delegowane** – podlegają one ustawodawstwu państwa, w którym znajduje się siedziba firmy delegującej, a nie państwa, w którym pracują;
- **osoby, które prowadzą działalność na własny rachunek na terytorium przynajmniej dwóch państw** – są one objęte ustawodawstwem państwa zamieszkania, jeśli wykonują tam część działalności. Jeśli nie mieszkają w żadnym z państw, w którym prowadzą działalność, podlegają ustawodawstwu tego państwa, w którym wykonują większość tej działalności;
- **marynarze** – podlegają przepisom państwa, pod którego banderą pływają;
- **pracownicy przygraniczni** – podlegają przepisom państwa zamieszkania i jedynie w tym państwie mogą ubiegać się o prawo do zasiłku dla bezrobotnych po pracy w innym państwie członkowskim;

- **pracownicy transgraniczni** – mogą ubiegać się o zasiłek albo w państwie ostatniej pracy albo w państwie zamieszkania.

### Zasiłek dla bezrobotnych – zasady obliczania wysokości zasiłku

Prawo dotyczące warunków nabycia i wysokości zasiłków z tytułu bezrobocia w państwach członkowskich UE lub EFTA jest zróżnicowane. Jest to albo:

- **świadczenie w stałej wysokości**, bez względu na to, ile ostatnio osoba bezrobotna zarabiała (tak jest np. w Wielkiej Brytanii i w Polsce, gdzie zarobki nie mają wpływu na wysokość świadczenia). O jego wysokości decyduje prawo państwa, które będzie wypłacało świadczenie;
- **zasiłek o zmiennej wysokości**, wyliczony w oparciu o wysokość ostatnich zarobków. Tak jest np. w Niemczech.

**W przypadku pracownika przygranicznego lub transgranicznego** – instytucja miejsca zamieszkania bierze pod uwagę wynagrodzenie, które pracownik otrzymywał w państwie swojego ostatniego zatrudnienia. W przypadku pozostałych pracowników instytucja państwa przyznającego zasiłek bierze pod uwagę tylko wynagrodzenie uzyskiwane z pracy w tym państwie.

### Pracownicy przygraniczni i transgraniczni

Przepisy UE rozróżniają **dwie specyficzne kategorie pracowników**:

- **pracowników przygranicznych** – którzy pracują w jednym państwie członkowskim, a zamieszkują w innym państwie członkowskim, do którego **powracają codziennie lub przynajmniej raz w tygodniu**; np. obywatel polski, zamieszkały w polskim Zgorzelcu i pracujący w niemieckim Goerlitz, który przyjeżdża codziennie do swojego miejsca zamieszkania, ma status pracownika przygranicznego;
- **pracowników transgranicznych** – osoby mające miejsce zwykłego zamieszkania w jednym państwie członkowskim, a miejsce pracy w innym państwie członkowskim i nieposiadające statusu pracownika przygranicznego (tzn. nie muszą powracać do swojego miejsca zamieszkania codziennie lub raz w tygodniu). Przykładowo obywatel polski, który wyjechał na krótko do pracy w Irlandii, zostawiając w Polsce żonę i dzieci, które utrzymuje (czyli jego centrum interesów życiowych jest w Polsce) i po roku powraca do kraju, **ma status pracownika transgranicznego**. Za pracownika transgranicznego jest uważany również **pracownik sezonowy**.

Zwykle **miejsce zamieszkania** ustala się w oparciu o indywidualną ocenę sytuacji życiowej według określonych kryteriów. **Podstawowymi kryteriami** ustala-

nia miejsca zamieszkania są: długość i ciągłość pobytu w obu państwach, charakter pracy, sytuacja rodzinna, sytuacja mieszkaniowa, rezydencja podatkowa, prowadzenie działalności o charakterze niezarobkowym. W przypadku studentów bierze się pod uwagę również źródła ich dochodu.

Dodatkowo **prawo do zasiłku dla bezrobotnych osoby będącej pracownikiem przygranicznym** zależy od tego, czy osoba ta jest częściowo, czy też całkowicie bezrobotna. Częściowe bezrobocie oznacza tu sytuację, w której dana osoba nie wykonuje faktycznie pracy (bądź wykonuje ją w ograniczonym wymiarze godzin), ale pozostaje w zatrudnieniu (ma umowę o pracę):

- **w przypadku częściowego lub doraźnego bezrobocia** w zatrudniającym przedsiębiorstwie pracownik przygraniczny korzysta z prawa do zasiłku dla bezrobotnych na podstawie ustawodawstwa państwa właściwego, czyli państwa zatrudnienia. Pracownik ten traktowany jest w taki sposób, jak gdyby zamieszkiwał na terytorium tego państwa;
- **w przypadku całkowitego bezrobocia** pracownik przygraniczny korzysta ze świadczeń wyłącznie na mocy ustawodawstwa państwa miejsca zamieszkania, nawet jeżeli spełnia on warunki do nabycia prawa do zasiłku według ustawodawstwa państwa członkowskiego ostatniego miejsca zatrudnienia. Nie ma w tym przypadku prawa wyboru.

**Pracownik transgraniczny podlega innym regułom:**

- **gdy pracownik jest częściowo lub doraźnie bezrobotny** i pozostaje w dyspozycji swojego pracodawcy na terytorium państwa ostatniego zatrudnienia, korzysta ze świadczeń na mocy ustawodawstwa tego państwa i zasiłek jest wypłacany przez właściwą instytucję, tak jakby osoba ta mieszkała na terytorium tego państwa;
- **gdy pracownik jest całkowicie bezrobotny i wybrał rejestrację w państwie ostatniego zatrudnienia**, korzysta ze świadczeń na mocy ustawodawstwa tego państwa i zasiłek jest wypłacany przez właściwą instytucję, tak jakby osoba ta mieszkała na terytorium tego państwa;
- **gdy pracownik jest całkowicie bezrobotny i wybrał rejestrację w służbach zatrudnienia państwa zwykłego zamieszkania**, wówczas może korzystać ze świadczeń zgodnie z ustawodawstwem państwa miejsca zamieszkania, tak jakby był w nim ostatnio zatrudniony.

## Zasiłek dla bezrobotnych – dokumenty

Dla świadczeń z tytułu bezrobocia stosowane są dokumenty unijne z **serii U** (standardowe dokumenty elektroniczne – tzw. **SED**), które dotyczą świadczeń



z tytułu bezrobocia i są stosowane wyłącznie przez właściwe instytucje rozpatrujące uprawnienia do ww. świadczeń.

Istnieją również dokumenty, które są wydawane przez właściwe instytucje **na wniosek** osoby bezrobotnej, które zastąpiły dotychczasowe formularze z serii E-300. Są to:

- **PD U1** – dokument potwierdzający okresy, które należy uwzględnić przy przyznawaniu świadczeń dla bezrobotnych;
- **PD U2** – dokument potwierdzający zachowanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych (transferu zasiłku).

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina/dsz-koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego> Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej

[www.gov.pl/web/rodzina/dsz-instytucje-lacznikowe](http://www.gov.pl/web/rodzina/dsz-instytucje-lacznikowe) Instytucje łącznikowe

<https://www.gov.pl/web/rodzina/zasady-ogolne> Zasady koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w UE

<https://www.gov.pl/web/rodzina/wiadczenia-w-ramach-koordynacji-unijnej> Świadczenia w ramach koordynacji unijnej

<https://www.gov.pl/web/rodzina/ustawodawstwo-majace-zastosowanie-ustawodawstwo-wlasciwe> Ustawodawstwo mające zastosowanie



## 7. COVID-19 – WPŁYW EPIDEMII NA ŻYCIE I PRACĘ W POLSCE W 2020 R.

### 7.1. Informacje ogólne dotyczące epidemii

---

Na przełomie roku 2019 i 2020 na świecie i w Europie wybuchła epidemia COVID-19 spowodowana wirusem SARS-CoV-2. W Polsce pierwszy potwierdzony przypadek zarażenia odnotowano na początku marca 2020 r. W związku z rozprzestrzenianiem się epidemii w marcu 2020 r. w Polsce wprowadzono najpierw stan zagrożenia epidemicznego a następnie stan epidemii. Wprowadzono ograniczenia sanitarne oraz ograniczenia we wjeździe na terytorium Polski. Na bieżąco monitorowany był stan rozprzestrzeniania się epidemii. Początkowo nastąpiło „zamrożenie” gospodarki, która stopniowo – etapami – była „odmrażana”.

W zależności o rozwoju epidemii na terytorium Polski wprowadzane są stosowne ograniczenia sanitarne, dlatego **przed przyjazdem do Polski należy zapoznać się z aktualnymi informacjami na ten temat.**

#### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/koronawirus> Portal rządowy dotyczący koronawirusa

### 7.2. Zasady wjazdu na terytorium Polski w czasie epidemii

---

W zależności od rozwoju epidemii COVID-19 w Polsce wprowadzane są ostrzeżenia dotyczące wjazdu na terytorium Polski, w tym konieczności odbycia 14-dniowej kwarantanny.

Przed przyjazdem do Polski należy zapoznać się z aktualnymi informacjami związanymi z warunkami wjazdu na terytorium Polski.

#### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/koronawirus/informacje-dla-podrozujacych>  
Portal rządowy dotyczący koronawirusa

<https://strazgraniczna.pl/> Staż Graniczna

<https://reopen.europa.eu/pl/map/POL> Dedykowana strona Komisji Europejskiej nt. wjazdu na teren państw członkowskich UE/EFTA

### 7.3. Tarcza antykryzysowa – wsparcie dla przedsiębiorców i pracowników (ochrona miejsc pracy i gospodarki)

---

#### Informacje ogólne

W celu przeciwdziałania skutkom gospodarczym pandemii koronawirusa od 1 kwietnia 2020 r. polski rząd wprowadził tzw. „**Tarczę antykryzysową**” czyli pakiet działań opierający się na pięciu filarach:

- ochronie miejsc pracy i bezpieczeństwu pracowników;
- finansowaniu przedsiębiorców;
- ochronie zdrowia;
- wzmocnieniu systemu finansowego;
- inwestycjach publicznych.

#### Wsparcie dla przedsiębiorców

W ramach Tarczy antykryzysowej uruchomiono program pomocowy skierowany do przedsiębiorstw, które ucierpiały wskutek pandemii koronawirusa. Polski Fundusz Rozwoju uruchomił tzw. „Tarczę finansową PFR dla Firm i Pracowników” czyli program skierowany do **mikrofirm** (zatrudniających co najmniej 1 pracownika) oraz **małych, średnich i dużych przedsiębiorstw**. Jego celem jest ochrona rynku pracy i zapewnienie firmom płynności finansowej w okresie poważnych zakłóceń w gospodarce.

W ramach Tarczy Antykryzysowej **urzędy pracy** świadczą pomoc i wspierają pracodawców w zakresie utrzymania istniejących miejsc pracy poprzez:

- dofinansowanie mikroprzedsiębiorcom, małym i średnim przedsiębiorcom części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych składek na ubezpieczenia społeczne od tych wynagrodzeń;
- dofinansowanie organizacji pozarządowej lub podmiotu, o którym mowa w art. 3 ust. 3 *ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie*, części kosztów wynagrodzeń pracowników oraz należnych od tych wynagrodzeń składek na ubezpieczenia społeczne;

- dofinansowanie przedsiębiorcom, będącym osobami fizycznymi niezatrudniającymi pracowników, prowadzenia działalności gospodarczej;
- niskooprocentowaną pożyczkę dla mikroprzedsiębiorców;
- dofinansowanie do wynagrodzeń ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych w okresie wprowadzonego przez pracodawców przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiaru czasu pracy.

Ponadto **mali przedsiębiorcy**, którzy w miesiącu poprzedzającym miesiąc, w którym został złożony wniosek o zwolnienie ze składek osiągnęli przychody nie wyższe niż 300% przeciętnego wynagrodzenia brutto, mogą otrzymać wsparcie w postaci zwolnienia ze składek ZUS na okres trzech miesięcy. Oprócz tego otrzymają propozycję zawieszenia umowy kredytu na rok, bez zobowiązania do wykonywania w tym czasie żadnych płatności.

Wsparcie dla **średnich firm** to również zapewnienie nowych, lepszych warunków zaciągnięcia kredytu obrotowego lub inwestycyjnego w programie gwarancji de minimis. Średnie firmy mogą również otrzymać większe środki Komitetu Polityki Ubezpieczeń Eksportowych w zakresie ubezpieczeń obrotu handlowego w kraju i zagranicą.

**Duże przedsiębiorstwa** mogą liczyć na wsparcie państwa m.in. poprzez uelastycznienie przepisów rynku pracy i przesunięcie wejścia w życie nowego Jednolitego Pliku Kontrolnego. Oprócz tego przewidziano możliwość przesunięcia przez samorządy terminu opłat za użytkowanie wieczyste.

### **Wsparcie dla pracowników**

W ramach Tarczy Antykryzysowej zaproponowane zostało również wsparcie dla **pracowników**. W zależności od rodzaju stosunku pracy, w ramach którego pracownik świadczy pracę, rozwiązania są następujące:

- 1) jeśli pracownik zatrudniony jest w oparciu o umowę agencyjną, umowę zlecenia, umowę o dzieło lub inną umowę o świadczenie usług i nie prowadzi działalności gospodarczej, to może:**
  - a) ubiegać się o zwolnienie z podatku dochodowego od przychodów z tytułu świadczenia postojowego, jeżeli w następstwie wystąpienia COVID-19 doszło do przestoju w świadczeniu pracy przez zleceniodawcę lub zamawiającego, z którymi została zawarta umowa cywilnoprawna,
  - b) wystąpić do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za pośrednictwem swojego zleceniodawcy albo zamawiającego o świadczenie finansowe (świadczenie postojowe), które zrekompensuje mu utratę przychodów,

- c) złożyć wniosek o odroczenie lub rozłożenie na raty podatków, stanowiących dochód budżetu państwa, w wyniku czego może uzyskać zwolnienie z opłaty prolongacyjnej w decyzjach o odroczeniu lub płatności w ratach podatku i zaległości podatkowych,
- d) jeśli naruszył przepisy podatkowe, skorzystać z instytucji tzw. „czynnego żalu”, która uregulowana jest w Kodeksie karnym skarbowym umożliwiającej odstępianie od ukarania wobec sprawców, którzy wyrazili „skruczę” z powodu popełnienia przestępstwa skarbowego lub wykroczenia skarbowego i dopełnili ciężących na nich obowiązków;

**2) jeśli pracownik zatrudniony jest na umowę o pracę lub spółdzielczą umowę o pracę, to może:**

- a) złożyć wniosek o zasiłek opiekuńczy. Zasiłek opiekuńczy można pobierać, jeśli pracownik opiekuje się:
  - dzieckiem do lat 8,
  - dzieckiem legitymującym się orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności do ukończenia 18 lat albo dzieckiem z orzeczeniem o niepełnosprawności lub orzeczeniem o potrzebie kształcenia specjalnego,
  - dorosłą osobą niepełnosprawną.

Powyższy zasiłek przysługuje w przypadku zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola, szkoły lub innej placówki, do których uczęszcza dziecko, albo niemożności sprawowania opieki przez nianię lub dziennego opiekuna z powodu COVID-19, albo zamknięcia szkoły, ośrodka rewalidacyjno-wychowawczego, ośrodka wsparcia, warsztatu terapii zajęciowej lub innej placówki pobytu dziennego o podobnym charakterze z powodu COVID-19, do których uczęszcza dorosła osoba niepełnosprawna. Zasiłek opiekuńczy będzie mógł być wypłacony również w przypadku otwarcia powyższych placówek w czasie trwania COVID-19;

- b) złożyć wniosek o odroczenie lub rozłożenie na raty podatków, stanowiących dochód budżetu państwa, w wyniku czego może uzyskać zwolnienie z opłaty prolongacyjnej w decyzjach o odroczeniu lub płatności w ratach podatku i zaległości podatkowych,
- c) skorzystać ze zwiększonego limitu zwolnienia w PIT jeśli otrzyma w 2020 r. i 2021 r. świadczenia rzeczowe (poza bonami, talonami lub innymi znakami, które można wymienić na towary lub usługi) lub pieniężne, związa-

ne z finansowaniem działalności socjalnej, sfinansowane w całości ze środków Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, do wysokości 2000 PLN (ok. 460 EUR) w roku podatkowym,

- d) skorzystać ze zwiększonego limitu zwolnienia od podatku dochodowego od osób fizycznych, jeśli otrzyma w 2020 r. zapomogę wypłacaną z funduszy zakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej pracownikom należącym do tej organizacji, do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 3000 PLN (ok. 690 EUR),
- e) skorzystać ze zwiększonego limitu zwolnienia od podatku dochodowego od osób fizycznych, jeśli otrzyma w 2020 r. zapomogę w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci, sfinansowaną z innych źródeł niż fundusz socjalny, Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych, fundusze związków zawodowych lub zgodnie z odrębnymi przepisami wydanymi przez właściwego ministra, do wysokości nieprzekraczającej 10000 PLN (ok. 2300 EUR),
- f) otrzymać zwolnienie z podatku dochodowego, jeśli w 2020 r. w związku z ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego/stanu epidemii pracodawca zapewnia mu zakwaterowanie i wyżywienie,
- g) jeśli naruszył przepisy podatkowe, skorzystać z instytucji tzw. „czynnego żalu”, która uregulowana jest w Kodeksie karnym skarbowym, umożliwiającej odstępnie od ukarania wobec sprawców, którzy wyrazili „skrucę” z powodu popełnienia przestępstwa skarbowego lub wykroczenia skarbowego i dopełnili ciążących na nich obowiązków.

### Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/tarczaantykryzysowa> Portal rządowy o Tarczy Antykryzysowej – wsparciu dla przedsiębiorców i pracowników

<https://psz.praca.gov.pl/dla-pracodawcow-i-przedsiębiorcow/tarcza> Wsparcie w ramach Tarczy antykryzysowej oferowane przez urzędy pracy





[www.eures.praca.gov.pl](http://www.eures.praca.gov.pl)  
[www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)



Ministerstwo Rozwoju, Pracy i Technologii  
Departament Rynku Pracy