



Pobyt i praca w Polsce

Informacje dla obywateli Ukrainy

Робота та побут у Польщі

Інформація для громадян України



www.pip.gov.pl 

Informacje dla obywateli Ukrainy uciekających przed wojną w swoim kraju o zasadach podejmowania legalnej pracy na terytorium Polski

Prawo do legalnego pobytu w Polsce

Obywatele Ukrainy, którzy w okresie od 24 lutego 2022 r. do dnia, który zostanie określony w rozporządzeniu Rady Ministrów, legalnie przybyli do Polski z Ukrainy (nie tylko bezpośrednio, ale również przez inne kraje) w związku z trwającymi w Ukrainie działaniami wojennymi i deklarują zamiar pozostania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, mają **prawo do legalnego pobytu w Polsce przez 18 miesięcy, licząc od dnia 24 lutego 2022 r., tj. do 24 sierpnia 2023 r.** Wyjazd obywatela Ukrainy z terytorium Polski na okres powyżej 1 miesiąca pozbawia go uprawnień do legalnego pobytu.

Uwaga!

Pod pojęciem obywatela Ukrainy rozumie się także **małżonka obywatela Ukrainy, który nie posiada obywatelstwa ukraińskiego**, jeśli przybył on na terytorium Polski z Ukrainy w związku z działaniami wojennymi na terytorium państwa.

W przypadku gdy wjazd obywatela Ukrainy na terytorium RP nie został zarejestrowany przez Straż Graniczną podczas kontroli granicznej, zarejestrowanie pobytu obywatela Ukrainy następuje na jego wniosek o nadanie numeru PESEL, który należy złożyć **osobiście** w urzędzie miasta lub gminy – nie później niż **90 dni od dnia wjazdu do Polski**.

Інформація для громадян України, які втекли від війни в своїй країні про правила виконання легальної праці на території Польщі

Право до легального перебування у Польщі

Громадяни України, які в періоді від 24 лютого 2022 р. до дня, який буде вказаний в Розпорядженні Ради Міністрів, легально прибули на територію Польщі з України (у тому не тільки ті, які безпосередньо в'їхали з України, але також ті, що в'їхали через інші держави) у зв'язку з триваючими в Україні воєнними діями і вирішують лишитись на території Польщі, мають **право легально перебувати у Польщі на протязі 18 місяців, рахуючи від 24 лютого 2022 року, тобто до 24 серпня 2023 р.** Виїзд громадянина України з території Польщі на період довший, ніж на місяць позбавляють іноземця права до легального перебування.

Увага!

Під терміном „громадянин України” розуміється також чоловік/жінка громадянина України, які не мають українського громадянства, якщо вони прибувають на територію Польщі з України у зв'язку з воєнними діями на території цієї країни.

У випадку, коли в'їзд громадянина України на територію Польщі не був зареєстрованим пограничними службами під час контролю на кордоні, реєстрація перебування громадянина України в Польщі відбувається на основі складеної заяви про надання номеру PESEL. Заява складається в уряді міста або району – не пізніше, ніж через **90 днів від моменту в'їзду до Польщі**.



Możliwość legalnego wykonywania pracy

Obywatel Ukrainy, który w okresie od 24 lutego 2022 r. legalnie przybył do Polski z Ukrainy w związku z trwającymi tam działaniami wojennymi i deklaruje zamiar pozostania na terytorium RP, jest uprawniony do wykonywania pracy, jeżeli zostaną spełnione łącznie 2 warunki:

- 1) pracodawca powiadomi w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy – za pośrednictwem strony internetowej: praca.gov.pl – powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy o powierzeniu pracy temu obywatelowi;
- 2) praca jest powierzana w wymiarze czasu pracy lub liczbie godzin nie niższej niż wskazana w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem nie niższym niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu, odpowiednio zwiększonym w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy.

Powiadomienie zawiera:

- dane pracodawcy,
- dane osobowe obywatela Ukrainy,
- rodzaj umowy, na podstawie której wykonuje on pracę (np. umowa o pracę, umowa zlecenia, umowa o pomocy przy zbiorach itd.),
- stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- miesięczną lub godzinową stawkę wynagrodzenia;

Uwaga!

Obywatel Ukrainy, który wykonuje pracę na podstawie powiadomienia PUP przez pracodawcę, nie musi posiadać zezwolenia na pracę lub oświadczenia pracodawcy o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisanego do ewidencji w PUP.

Можливість легального виконання праці

Громадянин України, який в періоді від 24 лютого 2022 року легально в'їхав до Польщі з України з причин триваючих воєнних дій і вирішує лишитись на території Польщі, має право до виконання праці за умови виконання наступних умов:

- 1) роботодавець на протязі 14 днів від дня працевлаштування громадянина України повідомить за допомогою сайту www.pir.gov.pl повітове управління праці відповідно до місця реєстрації або місця проживання роботодавця про працевлаштування цього іноземця.
- 2) праця надається у ставці або у кількості годин, не нижчій, ніж вказано в повідомленні та за винагородженням не нижчим, ніж встановлено в повідомленні, або, відповідно, підвищеним у випадку збільшення ставки чи кількості годин праці.

Повідомлення, про яке йдеться вище, містить у собі:

- дані роботодавця,
- особові дані громадянина України,
- вид договору, на основі якого виконується робота (наприклад: трудовий договір, договір доручення, договір про допомогу при зборі врожаю і т.д.),
- посаду або вид виконуваної праці,
- місце виконання праці,
- місячне винагородження або винагородження за годину,

Увага!

Громадянин України, який виконує роботу на основі повідомлення, складеного роботодавцем до PUP, звільняється з обов'язку отримання дозволу на роботу чи реєстрації заяви про надання роботи іноземцеві, яка реєструється у спеціальному реєстрі повітовим управлінням праці.



– wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu.

Na podstawie powiadomienia składanego do powiatowego urzędu pracy (PUP) przez pracodawcę mają prawo wykonywać pracę nie tylko Ukraińcy uciekający przed wojną, ale również wszyscy inni obywatele Ukrainy, którzy przebywają legalnie na terytorium Polski – może to być np. pobyt w ruchu bezwizowym (na podstawie paszportu biometrycznego), na podstawie wizy lub zezwolenia na pobyt czasowy. Prawo do wykonywania pracy obejmuje także obywateli Ukrainy, którzy złożyli wniosek o ochronę międzynarodową (status uchodźcy).

Umowa musi być zawarta na piśmie!

Przed rozpoczęciem pracy pracodawca ma obowiązek zawrzeć z obywatelem Ukrainy pisemną umowę i wręczyć mu jeden jej egzemplarz. Obowiązek ten obejmuje nie tylko umowę o pracę, ale też umowy cywilnoprawne (jak

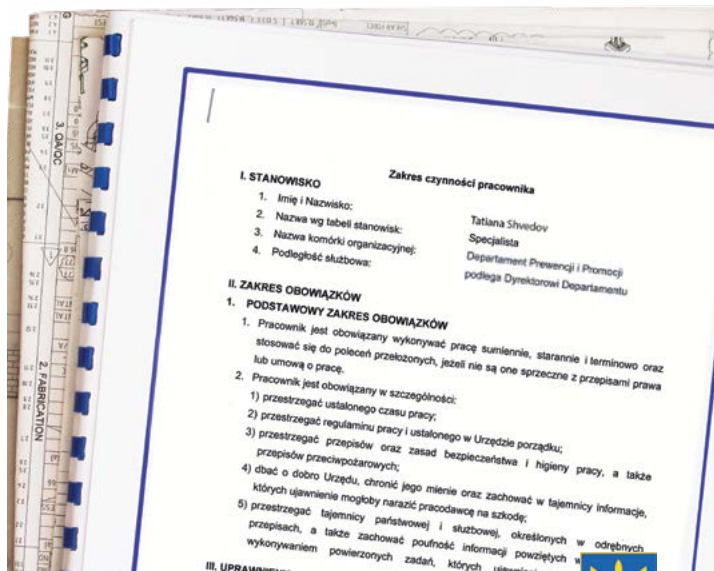


– stawku або кількість годин праці в тижневі або місяці.

Na основі повідомлення, яке складається роботодавцем до повітового управління праці (PUP) виконувати працю можуть не тільки українці, які утекли від війни, але й інші громадяни України, які легально знаходяться на території Польщі – наприклад, ті, хто перебуває у безвізовому режимі (на основі біометричного паспорту), на основі візи чи дозволу на тимчасове перебування. Право до виконання праці надається також громадянам України, які склали заяву про надання міжнародної охорони (статус біженця).

Договір повинен бути завіреним на письмі!

Перед початком праці роботодавець зобов'язаний укласти з громадянином України письмовий договір і надати йому один екземпляр цього договору. Цей обов'язок стосується не тільки трудових договорів, але й цивільно-правових дого-



np. zlecenie, umowę o dzieło itp.). Przed podpisaniem umowy pracodawca jest zobowiązany umożliwić obywatelowi Ukrainy zapoznanie się z jej tłumaczeniem na język dla niego zrozumiały.

W przypadku niedopełnienia obowiązku zawarcia z cudzoziemcem – przed rozpoczęciem pracy – umowy w formie pisemnej pracodawca podlega grzywnie nawet do 30 000 zł.

Co powinno być w umowie?

- Pisemna umowa powinna zawierać następujące informacje:
- strony umowy, tj. dane pracownika i pracodawcy, a w przypadku pracodawcy będącego agencją zatrudnienia – oprócz danych tej agencji, również dane firmy, w której będzie wykonywana praca;
 - datę zawarcia umowy;
 - rodzaj umowy (np. umowa o pracę, umowa zlecenia), a także okres jej obowiązywania (np. umowa na czas określony – z podaniem daty końcowej, umowa na czas nieokreślony);
 - warunki pracy, takie jak: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wysokość wynagrodzenia za pracę ze wskazaniem jego składników, wymiar czasu pracy, termin rozpoczęcia pracy.



ворів (таких, як договір доручення, договір про виконання конкретного завдання тощо). Перед укладенням договору роботодавець має обов'язок пред'явити громадянину України переклад договору на мову, зрозумілу для іноземця.

У випадку невиконання обов'язку укладення з іноземцем письмового договору перед початком виконання праці роботодавець може отримати штраф навіть до 30 000 злотих.

Що вказується у договорі?

Письмовий договір повинен містити у собі наступну інформацію:

- сторони договору, тобто дані працівника і роботодавця, а у випадку роботодавця, який являється агентством працевлаштування – окрім даних самого агентства, також дані фірми, в якій виконуватиметься праця;
- дата укладення договору;
- вид договору (наприклад, трудовий договір, договір доручення), а також період дії договору (наприклад, тимчасовий договір – окреслений кінцевою датою, або безстроковий договір);
- умови праці, такі як: вид виконуваної роботи, місце виконання праці, сума винагородження за працю з вказаними складовими частинами, розмір ставки, термін початку праці.



Umowa o pracę korzystniejsza dla pracownika od umów cywilnoprawnych

Zgodnie z polskim prawem praca może być wykonywana na podstawie umowy o pracę, a także na podstawie tzw. umów cywilnoprawnych (umowy zlecenia, umowy o dzieło itp.). Jednak uprawnienia pracownicze wynikające z Kodeksu pracy i innych przepisów prawa pracy (np. prawo do urlopu wypoczynkowego lub czasu pracy ograniczonego normami) przysługują pracownikowi, tylko jeśli jest on zatrudniony na podstawie umowy o pracę. Osoba wykonująca pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy o dzieło lub innej umowy cywilnoprawnej nie nabywa takich praw, ponieważ umowy te nie są objęte Kodeksem pracy!

O charakterze umowy nie decyduje jej nazwa!

Kodeks pracy stanowi, że – jeśli pracownik będzie wykonywał pracę pod kierownictwem pracodawcy oraz w wyznaczonym przez niego miejscu i czasie – pracodawca ma obowiązek zawrzeć z nim umowę o pracę, a nie umowę cywilnoprawną.

Sytuacja taka ma miejsce, gdy:

- pracownik przychodzi do pracy dzień po dniu (ewentualnie w wyznaczonych dniach, gdy pracuje na część etatu),
- godziny jego pracy ustala pracodawca (np. w grafiku lub harmonogramie pracy),
- pracownik ma obowiązek osobistego wykonywania pracy (nie może powierzyć jej innej osobie w zastępstwie),
- pracodawca lub przełożony (kierownik, brygadzysta, mistrz) wydaje mu polecenia i nadzoruje jego pracę.

W takim przypadku nie ma znaczenia, jak została nazwana umowa, liczy się sposób jej wykonywania.

Zawarcie umowy cywilnoprawnej, w sytuacji gdy powinna być nawiązana umowa o pracę, jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika. Pracodawca może zostać za to ukarany grzywną do 30.000 zł. W razie sporu pracownik

Трудовий договір краще охороняє працівника, ніж цивільно-правові договори

Згідно польського законодавства, праця може виконуватись на основі трудового договору, а також цивільно-правових договорів (договору доручення, договору про виконання конкретного завдання тощо). Однак, права працівника, які виникають з Кодексу праці та інших законів про працю (наприклад, право до платної відпустки, або обмеженого нормами часу праці) надаються працівникам, працевлаштованим на основі трудового договору. Особа, яка виконує працю на основі договору доручення, договору про виконання конкретного завдання, чи на основі інших цивільно-правових договорів не має таких самих прав, тому що ці договори не підлягають трудовому законодавству!

Назва договору не визначає її виду!

Кодекс праці визначає, що якщо працівник виконує працю під керівництвом роботодавця в визначеному останнім місці і часі – роботодавець має обов'язок укласти з працівником трудовий, а не цивільно-правовий договір.

Така ситуація виникає, якщо:

- працівник щодня приходить на роботу, або у визначених днях, якщо працює, для прикладу, на пів ставки,
- години його праці визначає роботодавець (наприклад, складає графік),
- працівник має обов'язок виконувати працю особисто (тобто не може її довірити третій особі),
- роботодавець, або керівна особа (керівник, бригадир, майстр) дає розпорядження, контролює перебіг праці.

В такому випадку немає значення, яку назву носить договір, потрібно звертати увагу на спосіб його виконання.

Укладення цивільно-правового договору, в ситуації, коли повинен бути трудовий договір являється порушенням проти прав працівника. За такі дії роботодавець може понести покарання у вигляді штрафу до 30 000 злотих. У



(w tym także będący cudzoziemcem) ma prawo złożyć pozew do sądu pracy o ustalenie istnienia stosunku pracy. W jego imieniu z takim pozvem może również wystąpić inspektor Państwowej Inspekcji Pracy.

Zgłoszenie do ubezpieczeń obowiązkiem pracodawcy!

Pracodawca jest zobowiązany – w terminie 7 dni – zgłosić obywatela Ukrainy, który podjął u niego pracę do ubezpieczeń społecznych oraz ubezpieczenia zdrowotnego. Dotyczy to zarówno sytuacji, gdy obywatel Ukrainy jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, jak i w ramach umowy cywilnoprawnej, tj. np. umowy zlecenia. Nie obejmuje jedynie umów o dzieło.

Dzięki zgłoszeniu do ubezpieczeń cudzoziemiec ma prawo do:

- bezpłatnego korzystania z placówek służby zdrowia,
- świadczeń z tytułu choroby, macierzyństwa oraz wypadku przy pracy, np. do zasiłku chorobowego i macierzyńskiego.

Nie wolno płacić „pod stołem”!

Pracodawca (płatnik składek) musi obliczać i odprowadzać od wynagrodzenia obywatela Ukrainy składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne oraz zaliczkę na podatek dochodowy. Ma obowiązek je naliczać i opłacać od rzeczywiście wypłaconego wynagrodzenia. Niedopuszczalne jest płacenie całości lub części wynagrodzenia bez jego opodatkowania i odprowadzenia składek!



razі виникнення спору, працівник (в тому числі іноземець) має право скласти позовну заяву до суду з питань праці на предмет встановлення трудових відносин. Також з таким позовом від імені працівника може виступити інспектор Державної Інспекції Праці.

Обов’язок роботодавця реєстрації працівника в Управлінні Соціального Страхування !

Роботодавець зобов’язаний у 7-денному терміні зареєструвати громадянина України, який у нього почав працювати для отримання соціального страхування та страхування здоров’я. Це стосується громадян України, які працюють на основі трудового договору, як і на цивільно-правових договорах, наприклад, в рамках договору доручення. Натомість, договір про виконання конкретного завдання не обійнятий соціальним страхуванням.

Завдяки реєстрації працівника до страхування, іноземець має право на :

- безплатне користування послугами служби здоров’я,
- виплати по хворобі, материнстві, а також нещасних випадках при виконанні праці, наприклад, на лікарняні чи декретні виплати.

Заборонено платити „під столом”!

Роботодавець (платник податків) повинен обраховувати і відраховувати від винагородження громадянина України відрахування на соціальне страхування і страхування здоров’я, а також податок від доходу. Відрахування повинні проводитись від реального винагородження. Заборонено виплачувати повне або часткове винагородження без відрахування податків!



Minimalne stawki wynagrodzeń przysługują też cudzoziemcom!

Wobec każdego cudzoziemca, w tym również obywatela Ukrainy, muszą być przestrzegane obowiązujące w Polsce przepisy dotyczące minimalnej wysokości wynagrodzeń za wykonaną pracę lub świadczone usługi. Jeśli cudzoziemiec jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę, jego wynagrodzenie nie może być niższe od ustalanego na każdy rok kalendarzowy minimalnego wynagrodzenia za pracę. W 2022 r. wynosi ono 3 010 zł brutto – przy zatrudnieniu w pełnym wymiarze czasu pracy.

W przypadku umów zlecenia oraz umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu, corocznie ustalana jest minimalna stawka godzinowa wynagrodzenia. W 2022 r. jest to 19,70 zł brutto. Regulacje te obejmują wszystkie osoby wykonujące pracę na terytorium Polski, a zatem również cudzoziemców.

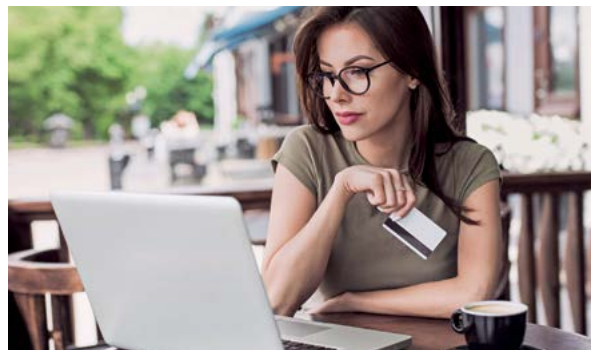
Uwaga!

Jeżeli cudzoziemiec posiada oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy, zezwolenie na pracę lub zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, jego wynagrodzenie nie może być niższe od wskazanego w wystawionym dla niego oświadczeniu lub zezwoleniu.



Іноземці мають право отримувати щонайменше мінімальне винагородження!

Польські закони, що гарантують мінімальну вартість винагородження за виконання праці або виконання послуг стосуються також іноземців, в тому числі українців. Якщо іноземець працевлаштований на основі трудового договору, його заробітна плата не може бути нижчою, ніж встановлена кожного календарного року мінімальна заробітна плата. В 2022 році мінімальна заробітна плата становить 3 010 злотих бруто при працевлаштуванні на повну ставку.



У випадку договору доручення та договору про надання послуг, щорічно встановлюється мінімальне винагородження за годину. У 2022 році вона становить 19,70 злотих бруто. Вище вказані постановлення стосуються всіх осіб, які виконують працю у Польщі, в тому числі іноземців.

Увага!

Якщо іноземець працює на основі дозволу на роботу, заяви про працевлаштування іноземця чи дозволу на тимчасове перебування і роботу, його винагородження не може бути нижче, ніж вказане у виданих для нього вищевказаних документах.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY SŁUŻY POMOCĄ!

W razie problemów związanych z pracą wykonywaną na terytorium Polski pomocy udziela Państwowa Inspekcja Pracy, gdzie można:

- uzyskać bezpłatną poradę prawną – osobiście lub telefonicznie (ewentualnie w formie pisemnej, w tym również e-mailowej);
- złożyć skargę na pracodawcę naruszającego przepisy prawa pracy – także drogą elektroniczną (e-skarga).

Skarga może być złożona również w języku ukraińskim.

Porady z zakresu legalności zatrudnienia obywateli Ukrainy na terytorium RP udzielane są w języku ukraińskim pod numerami telefonów:

22 111 35 88

89 333 17 41

22 111 35 29

Porady z zakresu prawa pracy w języku polskim są udzielane **od poniedziałku do piątku**

w godz. od **9.00** do **15.00**:

- dla osób dzwoniących z telefonów stacjonarnych

801 002 006

- dla osób dzwoniących z telefonów komórkowych

459 599 000

ДЕРЖАВНА ІНСПЕКЦІЯ ПРАЦІ НАДАЄ ДОПОМОГУ!

У разі виникнення проблем, пов'язаних із працею, яка виконується на території Польщі, допомогу надає Державна Інспекція Праці, де можна:

- отримати безплатну юридичну консультацію – особисто або по телефону (як варіант, у письмовій або електронній формі),
- скласти скаргу на роботодавця, який порушує закони про працю – також в електронній формі (е-скарга).

Скаргу можна скласти також українською мовою.

Юридичні консультації стосовно легальності працевлаштування громадян України на території Польщі українською мовою можна отримати за номерами телефону:

22 111 35 88

89 333 17 41

22 111 35 29

Юридичні консультації з трудового законодавства польською мовою надаються від

понеділку до п'ятниці від **9.00** до **15.00**:

- для осіб, які користуються стаціонарним телефоном

801 002 006

- для осіб, які користуються мобільним телефоном

459 599 000



Porady w języku polskim, dotyczące legalności zatrudnienia obywateli polskich i cudzoziemców, agencji zatrudnienia, pracy tymczasowej oraz delegowania pracowników w ramach świadczenia usług są udzielane od poniedziałku do piątku

w godz. od **9.00** do **15.00**:

pod numerem telefonu:

22 111 35 28

Юридичні консультації в справах легальності працевлаштування громадян Польщі та іноземців, агенств працевлаштування, тимчасовості праці і делегування працівників в рамках надавання послуг надаються від понеділку по п'ятницю

від **9.00** до **15.00**:

за номером телефону

22 111 35 28



Pozostałe informacje na temat wyznaczonych dni i godzin udzielania porad prawnych oraz numerów telefonów, pod którymi można je uzyskać, znajdują się na stronie internetowej Państwowej Inspekcji Pracy: www.pip.gov.pl.



Решта інформації щодо надання юридичних консультацій, визначених для цієї цілі днів і годин, а також номерів телефону за якими можна їх отримати, знаходяться на сторінці Державної Інспекції Праці: www.pip.gov.pl.



www.pip.gov.pl