



Życie i praca w Polsce



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy

MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ
Departament Rynku Pracy

ŻYCIE I PRACA W POLSCE

Warszawa, 2018

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 Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
we współpracy z właściwymi merytorycznie resortami

© Copyright by Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

.
. .
. .
. .
. .

Wydawca:

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Nowogrodzka 1/3/5
00-513 Warszawa

Łamanie i druk:

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny
Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
ul. Usypiskowa 2, 02-386 Warszawa
Zam. 499/2018.

Egzemplarz bezpłatny

1. Wstęp	5
2. Informacje ogólne o Polsce	7
2.1. Polska w „pigułce”	7
2.2. Podział administracyjny	9
2.3. System polityczny, administracyjny i prawny	10
3. Życie i pobyt w Polsce	13
3.1. Rejestracja i pozwolenie na pobyt	13
3.2. Jak znaleźć mieszkanie	17
3.3. Koszty utrzymania	21
3.4. Transport	24
3.5. Samochód i prawo jazdy	26
3.6. Opieka nad dziećmi do lat 3	32
3.7. System edukacji	34
3.8. Jak znaleźć szkołę	46
3.9. Opieka zdrowotna	49
3.10. Życie prywatne	54
3.11. Życie kulturalne i społeczne	58
3.12. O czym warto pamiętać przed wyjazdem i po przybyciu do Polski	60
4. Praca w Polsce	63
4.1. Swobodny przepływ pracowników w UE/EFTA	63
4.2. Jak znaleźć pracę	65
4.3. Jak ubiegać się o pracę	68
4.4. Uznawanie kwalifikacji zawodowych	69
4.5. Świadczenie usług transgranicznych	70
4.6. Rodzaje zatrudnienia	72
4.7. Umowa o pracę	73
4.8. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy	75
4.9. Specjalne kategorie pracowników	81
4.10. Czas pracy	84
4.11. Urlopy	85
4.12. Reprezentacja pracowników	90
4.13. Spory pracownicze – strajki	92
4.14. Zakończenie zatrudnienia	93
4.15. Bezrobocie i wsparcie zatrudnienia udzielane przez urzędy pracy	96
4.16. Prowadzenie działalności gospodarczej	104
5. Dochody, wynagrodzenia i podatki	111
5.1. Dochody i wynagrodzenia	111
5.2. Podatki	114

5.3.	Ulgi i zwolnienia podatkowe dla osób fizycznych	121
5.4.	Przepływ kapitału i płatności	125
6.	Zabezpieczenie społeczne w Polsce	127
6.1.	System ubezpieczeń społecznych w Polsce	127
6.2.	Koordinacja systemów zabezpieczenia społecznego	129
6.3.	Ubezpieczenia chorobowe	133
6.4.	Świadczenia rodzinne	138
6.5.	Emerytury i świadczenia z tytułu podeszłego wieku	142
6.6.	Renty	146
6.7.	Świadczenia z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej	148
6.8.	Zasiłek dla bezrobotnych – transferowanie	151

1. Wstęp

Życie i praca w państwach członkowskich Unii Europejskiej („UE”) lub Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu („EFTA”), w skład którego wchodzi Islandia, Lichtenstein, 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 Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej 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 1 października 2018 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 <http://www.eures.praca.gov.pl>.

Mamy 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.

*Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej*



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 oraz samorządu województwa. Polska dzieli się na 2 478 gmin, 314 powiatów 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	312 695 tys. km ²		

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 inni
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 pierwsze półrocze 2018 r. według Narodowego Banku Polskiego to 4,2953 złotych (PLN) ¹ ; Wartość 1 PLN to ok. 0,23 EUR
Telefony alarmowe i informacyjne	997 – policja, 998 – straż pożarna, 999 – pogotowie ratunkowe lub ogólny numer alarmowy – 112 (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	http://poland.pl/ https://polskatravel/pl https://www.careersinpoland.com/ http://www.paih.gov.pl/pl

¹ Przeliczenia kwotz PLN na EUR podane w broszurze zostały dokonane według średniego kursu EUR za pierwsze półrocze 2018 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 2015–2019 funkcjonuje 5 klubów parlamentarnych i poselskich, 3 koła poselskie oraz posłowie niezrzeszeni: Klub Parlamentarny Prawo i Sprawiedliwość (PiS), Klub Parlamentarny Platforma Obywatelska (PO), Klub Poselski Kukiz'15 (Kukiz'15), Klub Poselski Nowoczesna (Nowoczesna), Klub Parlamentarny Polskiego Stronnictwa Ludowego (PSL), Koło Poselskie Wolni i Solidarni, Koło Poselskie Europejscy Demokraci (UED), Koło Poselskie Republikanie (Republikanie), posłowie niezrzeszeni.

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 wojskowych 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) 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 zaspokajając lokalne potrzeby rynku pracy.

Więcej informacji:

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

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

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

<http://www.kprm.gov.pl> Kancelaria Prezesa Rady Ministrów

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

<http://www.ms.gov.pl> Ministerstwo Sprawiedliwości

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<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 wizy**, o ile jest wymagana. Wniosek o wydanie wizy 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 niepożądanym;
- 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, a członek rodziny obywatela UE oprócz ważnego dokumentu podróży przedstawia także ważną kartę pobytu członka rodziny. 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 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

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

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

<https://mswia.gov.pl/pl/ministerstwo/urzedzy-wojewodzkie> Urzędy Wojewódzkie – Wydziały do spraw cudzoziemców

<https://www.obywatel.gov.pl/meldunek> Portal OBYWATEL.GOV.PL – meldunek

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 BGK² Nieruchomości S.A.). Mieszkania powstają przy współpracy spółki BGK Nieruchomości S.A. 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 zapewnia BGK Nieruchomości S.A. Dotychczas oddano do użytku mieszkania w Białej Podlaskiej (186 mieszkań) i w Siedleminie w gminie Jarocin (96 mieszkań). Do końca 2018 r. zaplanowano oddanie kolejnych 270 mieszkań w Jarocinie (w sumie w gminie Jarocin oddanych zostanie 366 mieszkań) oraz 36 mieszkań w Kępnie. Ubiegać się o lokal będzie mógł każdy, przy czym w przypadku liczby chętnych przewyższającej liczbę dostępnych mieszkań będą obowiązywały ustalone przez samorzady kryteria pierwszeństwa określające preferencje m.in. dla osób wychowujących dzieci oraz rodzin o dochodach uniemożliwiających zakup lub wynajem mieszkania na zasadach rynkowych.

² Bank Gospodarstwa Krajowego.

Obecnie wynajem mieszkania możliwy jest także w ramach inicjatywy „**Fundusz Mieszkań na Wynajem**” prowadzonej przez Bank Gospodarstwa Krajowego – w Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Piasecznie, Poznaniu, Warszawie i Wrocławiu.

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. 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. 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.

Od 1 stycznia 2019 r. pierwsi 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 używaniem 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 60 proc. przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej (w II kw. 2018 r. jest to ok. 2563 zł netto) i jest zwiększany o 30 punktów procentowych (ok. 1281 zł) za każdą kolejną osobę w gospodarstwie. Dopłata będzie przyznawana na określony czas w stałej wysokości na wniosek najemcy złożony w urzędzie gminy³.

Szukanie mieszkania

Mieszkań do wynajęcia lub nabycia na własność można poszukiwać we własnym zakresie czytając ogłoszenia w gazetach (np. środowym wydaniu „Gazety Wyborczej” – dodatek „Wyborcza Dom”, w poniedziałkowym wydaniu „Rzecz-

³ Informacja na podstawie projektu ustawy o pomocy państwa w ponoszeniu wydatków mieszkaniowych w pierwszych latach najmu mieszkania przyjętego przez Radę Ministrów w dniu 12 czerwca 2018 r.

pospolitej” – 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** 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 rażąco 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.

Katalog przyczyn wypowiedzenia umowy najmu mieszkania bezwzględnie obowiązuje właścicieli w stosunku do najemców, którzy zawarli umowę najmu na czas nieoznaczony. Jeżeli chodzi o najemców posiadających umowy najmu zawarte na czas oznaczony, właściciel musi stosować ww. katalog podstaw wypowiedzenia umowy najmu mieszkania w przypadku, gdy postanowienia umowy nie określają przyczyn wypowiedzenia.

Najemca może wypowiedzieć umowę 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. W Warszawie średnia cena za metr kwadratowy w sierpniu 2018 r. wyniosła 9200 PLN (ok. 2126 EUR) za 1 m². To aż o 13% więcej niż w roku poprzednim. Najszybciej jednak rosną ceny w Trójmieście. W ciągu roku wzrosły aż o 16%. Obecnie za 1 m² tej aglomeracji trzeba zapłacić aż 8200 PLN (ok. 1895 EUR). Trójmiasto jest drugim najdroższym rynkiem nieruchomości w Polsce, zaraz po Warszawie. Natomiast w Poznaniu mieszkania zdrożały o jedną dziesiątą – 7100 PLN (1640 EUR) za 1 m², a w Krakowie – o 8%, do 7300 PLN (1686 EUR) za 1 m². Podwyżki cen mieszkań nie ominęły również Łodzi. Cena za metr kwadratowy zwiększyła się aż o 7%. Obecnie w Łodzi za 1 m² trzeba zapłacić 5500 PLN (1270 EUR).

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 (samego odstępnego) dla całej Warszawy wyniosła w lipcu 2018 r. 4305 PLN (995 EUR) za miesiąc. W przypadku najmniejszych metraży, stawka miesięczna ledwo przekraczała 2000 PLN (462 EUR) za miesiąc. Wśród pozostałych miast najdroższy był Gdańsk, który zanotował największe wzrosty stawek na rynku nieruchomości w ostatnich latach. Średnia dla ogłoszeń z całego miasta wyniosła 2820 PLN (651 EUR) za miesiąc. Na ponad 2452 PLN (566 EUR) za miesiąc wyceniano najem w Krako-

wie, zaś na 2398 PLN (553 EUR) za miesiąc Wrocław. Najtańsza pozostaje Łódź i Bydgoszcz. W obu średnia cena ofertowa wyniosła ok. 1700 PLN (392 EUR) za miesiąc. Na kwoty mniej niż 1000 PLN za miesiąc nie ma co liczyć w żadnych z analizowanych miast.

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

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

<http://www.krs-online.com.pl> Krajowy Rejestr Sądowy

http://www.mswia.gov.pl/portals/pl/88/260/Nabywanie_nieruchomosci.html
Szczegółowe informacje na temat nabywania nieruchomości w Polsce

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

<https://bgkn.pl> Mieszkanie Plus

Linki do przykładowych stron internetowych z ofertami nieruchomości w Polsce⁴:

<http://www.otodom.pl>

<http://olx.pl/nieruchomosci/>

<http://www.gratka.pl/>

<http://www.bezposrednio.pl/>

<http://www.oferty.net>

<https://www.szybko.pl/>

<http://www.domiporta.pl>

<http://www.nieruchomosci-online.pl>

<http://www.trader.pl/home/>

<https://rynekpierwotny.pl/>

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) – 3,44 PLN (0,80 EUR), bułka kajzerka (50 g) – 0,30 PLN (0,07 EUR),

⁴ Podane strony internetowe w większości prowadzone są przez podmioty prywatne. Ich wskazanie nie stanowi w żaden sposób rekomendacji dla właściciela danej strony przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, lecz jedynie przykład ilustrujący szerokie spektrum możliwości poszukiwania nieruchomości w Polsce. Każda z podanych stron internetowych zawiera oferty wielu podmiotów.

herbata (100 torebek) – 14,41 PLN (3,34 EUR), kawa mielona (250 g) – 6,82 PLN (1,58 EUR), dżem (280 g) – 3,19 PLN (0,74 EUR), płatki kukurydziane (250 g) – 3,43 PLN (0,80 EUR), ketchup (430 g) – 3,92 PLN (0,91 EUR), olej (1 litr) – 6,18 PLN (1,43 EUR), masło (200 g) – 6,12 PLN (1,42 EUR), jaja (10 sztuk) – 5,34 PLN (1,24 EUR), ser żółty (1 kg) – 16,53 PLN (3,83 EUR), mleko (1 litr) – 2,56 PLN (0,59 EUR), serek wiejski (200 g) – 1,92 PLN (0,45 EUR), jogurt (150 g) – 1,26 PLN (0,29 EUR), woda (1,5 litra) – 1,76 PLN (0,41 EUR), sok pomarańczowy (1 litr) – 5,51 PLN (1,28 EUR), mąka (1 kg) – 1,84 PLN (0,43 EUR), cukier (1 kg) – 2,00 PLN (0,46 EUR), sól (1 kg) – 0,79 PLN (0,18 EUR), makaron penne (500 g) – 2,14 PLN (0,54 EUR), schab bez kości (1 kg) – 14,00 PLN (3,25 EUR), kurczak (1 kg) – 7,09 PLN (1,65 EUR), szynka w plastrach (450 g) – 17,08 PLN (3,96 EUR), banany (1 kg) – 3,56 PLN (0,83 EUR), jabłka (1 kg) – 3,04 PLN (0,71 EUR), ziemniaki (1 kg) – 1,38 PLN (0,32 EUR), pomidory (1 kg) – 3,63 PLN (0,84 EUR), papryka (1 kg) – 6,69 PLN (1,55 EUR).

Przykładowe **średnie ceny podstawowych artykułów chemii domowej i kosmetyków**: płyn do mycia naczyń (1 litr) – 5,50 PLN (1,28 EUR), pasta do zębów (125 ml) – 6,25 PLN (1,45 EUR), mydło (kostka 100 g) – 3,20 PLN (0,74 EUR), szampon do włosów (250 ml) – 4,10 PLN (0,95 EUR), proszek do prania (400 g) – 5,91 PLN (1,37 EUR), papier toaletowy (8 rolek, najtańsze) – 2,9 PLN (0,68 EUR).

Przykładowe **średnie koszty opłat miesięcznych za media na jedną osobę**: energia elektryczna – 50 PLN (ok. 11 EUR), telefon – 30 PLN (ok. 7 EUR), śmieci (wywóz) – 10 PLN (ok. 2 EUR), woda – 30 PLN (ok. 7 EUR), telewizja kablowa – 40 PLN (ok. 9 EUR), internet – 39 PLN (ok. 9 EUR), gaz (kuchenka gazowa) – 15 PLN (ok. 3,5 EUR), gaz (w przypadku ogrzewania pomieszczeń wyłącznie gazem) – 128 PLN (ok. 30 EUR). Daje to łącznie miesięcznie koszt ok. 214/327 PLN (ok. 50/76 EUR) za jedną osobę.

Przykładowe **średnie ceny innych produktów i usług**: benzyna (litr) – 4,33–5,05 PLN (ok. 1–1,17 EUR), bilet komunikacji miejskiej – 3,50 PLN (0,81 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.

Z dniem 1 marca 2018 r. weszła w życie ustawa ograniczającą handel w placówkach handlowych w niedziele oraz w wigilię Bożego Narodzenia 24 grudnia i w Wielką Sobotę. Zakaz handlu jest wprowadzany stopniowo. W 2018 r. zakaz nie obowiązuje w pierwszą i ostatnią niedzielę miesiąca. W 2019 r. handlować będzie można w ostatnią niedzielę miesiąca. W 2020 r. zakaz nie będzie obowiązywał tylko w ostatnią niedzielę stycznia, kwietnia, czerwca i sierpnia. Zakaz handlu nie będzie także obowiązywał w kolejne dwie niedziele poprzedzające pierwszy dzień Bożego Narodzenia i w niedzielę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkanocy. Handel i wykonywanie czynności związanych z handlem, a także powierzanie pracownikowi lub zatrudnionemu wykonywania pracy w handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w dniu 24 grudnia i w sobotę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy w placówkach handlowych będą dozwolone do godziny 14.00 W przypadku, gdy Wigilia (24 grudnia) przypadnie w niedzielę, handel oraz wykonywanie czynności związanych z handlem będzie możliwe do godziny 14.00.

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

Linki do przykładowych stron internetowych sklepów prowadzących sprzedaż internetową:⁵

<http://www.auchandirect.pl/auchan-warszawa/pl/> Auchan

<https://www.frisco.pl/> Frisco

⁵ Podane strony internetowe w większości prowadzone są przez podmioty prywatne. Ich wskazanie nie stanowi w żaden sposób rekomendacji dla właściciela danej strony przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, lecz jedynie przykład ilustrujący szerokie spektrum możliwości zakupów internetowych.

<https://ezakupy.tesco.pl/groceries/> Tesco

<https://www.e-piotripawel.pl/> Piotr i Paweł

<http://allegro.pl/> Allegro

<https://www.ecarrefour.pl/> Carrefour

<https://leclerc.pl/e-zakupy/#> Leclerc

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 tylko 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 biletom 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 loty w Polsce oferują m.in. następujące lotniska: Warszawa – Okęcie, Warszawa – Modlin, Gdańsk – Rębiechowo, Kraków – Balice, Poznań – Ławica, Wrocław – Starachowice, Katowice – Pyrzowice, Bydgoszcz, Szczecin – Goleniów, Łódź – Lublinek, Rzeszów – Jasionka oraz Radom-Sadków. **Bilety lotnicze** można kupić w kasach biletowych na lotniskach lub z wykorzystaniem Internetu.

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

<http://ztm.waw.pl/> Zakład Transportu Miejskiego w Warszawie

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

<https://wavelo.pl/> Rower Miasta Krakowa

<https://lodzkirowerpubliczny.pl/> Łódzki Rower Publiczny

<https://wroclawskirower.pl/> Wrocławski Rower Miejski

<https://nextbike.pl/miasta/poznanski-rower-miejski/> Poznański Rower Miejski

<https://bikes-srm.pl/> Szczeciński Rower Miejski

<https://citybybike.pl/> Katowicki Rower Miejski

Linki do przykładowych stron internetowych z wyszukiwarkami połączeń transportowych w Polsce⁶:

<http://www.e-podroznik.pl/> Wyszukiwarka połączeń

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

<https://dworzeconline.pl/> Wyszukiwarka połączeń autobusowych

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 one 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

⁶ Podane strony internetowe w większości prowadzone są przez podmioty prywatne. Ich wskazanie nie stanowi w żaden sposób rekomendacji dla właściciela danej strony przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, lecz jedynie przykład ilustrujący szerokie spektrum możliwości poszukiwania transportu w Polsce. Każda z podanych stron internetowych zawiera oferty wielu podmiotów.

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 bezszkodowego 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 masie do 3,5 tony, kategorii D – do kierowania pojazdem o masie powyżej 3,5 tony (z wyjątkiem autobusów), kategorii D – kierowania autobusami.

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

- 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) przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej 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
- 6) przebywa regularnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ze względu na swoje więzi osobiste, a jednocześnie, że ze względu na swoje więzi zawodowe kolejno przebywa w co najmniej dwóch państwach członkowskich Unii Europejskiej, albo
- 7) przebywa nieregularnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej ze względu na swoje więzi osobiste, ponieważ przebywa w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej w celu wypełniania zadania o określonym czasie trwania, albo
- 8) 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 kwalifikację 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 w Polsce wydawane jest na czas **określony** maksymalnie na okres 15 lat. Po upływie tego okresu prawo jazdy należy wymienić na nowe.

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 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, D+E prawo jazdy wydawane jest na okres pięciu lat lub krótszy, a jego termin ważności zawsze uzależniony jest od terminu ważności odpowiedniego orzeczenia lekarskiego 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 stałe miejsce zamieszkania na terytorium Polski, w przypadku kiedy skończył się jego termin ważności może **wymienić** to prawo jazdy na **polskie prawo jazdy**. Warunkiem takiej wymiany jest przedłożenie odpowiednich badań lekarskich i psychologicznych oraz spełnienie warunków niezbędnych do przedłużenia terminu ważności tego prawa jazdy stawianych w państwie, które wyda-

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 i w przypadku konieczności uzupełnienia dokumentów 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 osobowy⁷, jest on zobowiązany w ciągu

⁷ 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.

14 dni od daty przemieszczenia samochodu na terytorium Polski (przekroczenia granicy Polski) złożyć deklarację podatkową właściwemu według miejsca zamieszkania naczelnikowi urzędu skarbowego oraz zapłacić należną akcyzę w terminie do 25 dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym pojazd znalazł się na terytorium Polski.

W zakresie podatku akcyzowego podstawą opodatkowania samochodu osobowego jest wartość nabytego pojazdu. Aktualnie obowiązują dwie stawki **akcyzy na samochody osobowe**:

- **18,6%** podstawy opodatkowania – dla samochodów osobowych o pojemności silnika powyżej 2000 cm³;
- **3,1%** podstawy opodatkowania – dla pozostałych samochodów osobowych.

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

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

Od zakupu samochodu w innym państwie członkowskim UE lub EFTA **nie płaci się w Polsce podatku VAT** jeżeli nie jest to nowy pojazd w rozumieniu przepisów podatkowych (samochodu nie uznaje się za „nowy” jeżeli przejechał więcej niż 6000 kilometrów lub od momentu dopuszczenia go do użytku upłynęło 6 miesięcy).

Więcej informacji

<http://www.mi.gov.pl> 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

<http://www.finanze.mf.gov.pl/strona-glowna> Ministerstwo Finansów – informacja podatkowa

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.

Żłobek jest jedną z form opieki nad dziećmi w wieku do lat 3. Opieka w żłobku jest sprawowana 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 w klubie dziecięcym jest sprawowana nad dziećmi od ukończenia 1 roku 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. 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 żłobka lub klubu dziecięcego, 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 tu **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 niepełno-

sprawnych (jeżeli istnieje możliwość przyjęcia dzieci niepełnosprawnych). Mogą zostać określone preferencyjne warunki przyjmowania dzieci w zależności od np. samotnego wychowywania dziecka, 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.

Oplaty za pobyt i wyżywienie dziecka w żłobku lub klubie dziecięcym **ponoszą rodzice**. Wysokość opłat ustala podmiot tworzący żłobek.

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 domowych, a czas sprawowania opieki jest efektywniej dopasowany do czasu pracy rodziców. Dzienny opiekun jest osobą zatrudnioną 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.

Gmina prowadzi i publikuje w Biuletynie Informacji Publicznej **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/web/piu/dla-swiaadczeniobiorcow/rodzina/d3/rejestr-zlobkow-i-klubow> Rejestr żłobków i klubów dziecięcych – Portal Emp@tia

<https://empatia.mpips.gov.pl/web/piu/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 8-letnią szkołę podstawową (uczniowie w wieku 7–15 lat).

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.

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

- 1) **przedszkola** (dzieci w wieku 3–6 lat, a w przypadku dzieci z niepełnosprawnością posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, którym odroczone realizację obowiązku szkolnego do 9 roku życia);
- 2) **szkoły podstawowe** (uczniowie w wieku 7–15 lat), kryterium 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.**

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 przedszkolnych integracyjnych lub specjalnych. Dzieci posiadające orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego wydane ze względu na niepełnosprawność, 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 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 zł (0,23 EUR).

Rok szkolny w szkole podstawowej i w szkołach ponadpodstawowych podzielony jest na **dwa semestry**. Zajęcia edukacyjne trwają od 1 września do najbliższego piątku po dniu 20 czerwca.

Warunkiem przyjęcia do szkoły podstawowej lub ponadpodstawowej ucznia przybywającego z państwa członkowskiego UE lub EFTA jest posiadanie świadectwa, zaświadczenia lub innego dokumentu potwierdzającego uczęszczanie do szkoły za granicą i liczbę lat nauki. **Do publicznej szkoły podstawowej** w miejscu zamieszkania uczeń przyjmowany jest z urzędu (tzn. szkoła nie może odmówić przyjęcia ucznia). **Do publicznej szkoły ponadpodstawowej** uczeń jest przyjmowany, jeśli szkoła posiada wolne miejsca.

Uczeń szkoły podstawowej i ponadpodstawowej nieznający języka polskiego ma prawo do minimum **2 godzin dodatkowych bezpłatnych zajęć z języka polskiego tygodniowo**. W szkołach mogą być 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 **sześciopięciodzielną skalę 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 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. Nie jest określony minimalny wynik, jaki uczeń powinien otrzymać z tego egzaminu. Wyniki uzyskane na egzaminie ósmoklasisty są umieszczane na zaświadczeniu o szczegółowych wynikach tego egzaminu i są brane pod uwagę przy rekrutacji do szkoły ponadpodstawowej.

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.

Egzamin maturalny jest przeprowadzany, w systemie egzaminów zewnętrznych, dla absolwentów posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie

średnie branżowe i umożliwiają 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. 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 – dla absolwentów szkół lub oddziałów 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. 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.

Świadectwo dojrzałości otrzyma absolwent, który przystąpił do egzaminu maturalnego z przedmiotów obowiązkowych oraz jednego wybranego przedmiotu dodatkowego, i z każdego z tych egzaminów, przeprowadzanych zarówno w części ustnej jak i w części pisemnej, uzyskał 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.

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. 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, osoby spełniające warunki dopuszczenia do egzaminu eksternistycznego potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie którzy zdadzą **egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie** z zakresu danej kwalifikacji wyodrębnionej w zawodzie, otrzymują **świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie**, a po zdaniu egzaminów ze wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie oraz posiadaniu

wykształcenia zasadniczego zawodowego, zasadniczego branżowego, średniego branżowego lub wykształcenia średniego również **dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe** umożliwiające 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 dla zawodu nauczanego w branżowej szkole I i II stopnia, w celu uzyskania dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie nauczonym na poziomie technika po zdaniu egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w danym zawodzie oraz uzyskania wykształcenia średniego branżowego. 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 matury, co umożliwi im kontynuację nauki na studiach wyższych;
- 3) **na kwalifikacyjnych kursach zawodowych** organizowanych przez publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe, placówki takie jak centra kształcenia praktycznego i centra kształcenia ustawicznego, a także przez instytucje rynku pracy.

Szkolnictwo wyższe

Na **system szkolnictwa wyższego** składają się:

- 1) **studia pierwszego stopnia** – forma kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający świadectwo dojrzałości, kończąca się uzyskaniem tytułu: licencjata, inżyniera lub równorzędnego;
- 2) **studia drugiego stopnia** – forma kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający, dyplom ukończenia studiów, kończąca się uzyskaniem tytułu: magistra, magistra inżyniera lub równorzędnego;
- 3) **jednolite studia magisterskie** – forma kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający świadectwo dojrzałości, kończąca się uzyskaniem tytułu: magistra, magistra inżyniera lub równorzędnego;
- 4) **studia doktoranckie**, prowadzone przez uczelnię, instytut naukowy Polskiej Akademii Nauk, instytut badawczy lub międzynarodowy instytut naukowy 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 naj-

wyższą jakością osiągnięć naukowych, kończące się uzyskaniem stopnia naukowego: doktora lub doktora 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** – forma kształcenia umożliwiająca uzyskanie kwalifikacji pełnej na poziomie 5 Polskiej Ramy Kwalifikacji, kończące się otrzymaniem świadectwa dyplomowanego specjalisty albo świadectwa dyplomowanego specjalisty technologa.

O **przyjęcie do szkoły wyższej** mogą ubiegać się osoby, które uzyskały **świadectwo dojrzałości** albo świadectwo dojrzałości i zaświadczenie o wynikach egzaminu maturalnego z poszczególnych przedmiotów. Warunki i tryb przyjęć na studia są określane autonomicznie przez szkoły wyższe. Uczelnia ustala jakie wyniki egzaminu maturalnego stanowią podstawę przyjęcia na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie. Uczelnia **może** przeprowadzić **do-datkowe egzaminy wstępne**, tylko w przypadku konieczności sprawdzenia uzdolnień artystycznych, sprawności fizycznej lub szczególnych predyspozycji do podejmowania studiów, niesprawdzanych w ramach egzaminu maturalnego.

Uznaje się z mocy prawa (tj. bez konieczności przedkładania w uczelni opinii organów czy instytucji polskich), że **wykształcenie średnie** wraz z uprawnieniami do ubiegania się o przyjęcie na studia w polskich uczelniach **potwierdzają te świadectwa lub inne dokumenty** wydane w systemie oświaty państwa członkowskiego UE lub EFTA, **które uprawniają do podjęcia studiów wyższych w tym państwie**. Obowiązuje 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. Studia w uczelni są prowadzone jako studia stacjonarne lub niestacjonarne.

Rok akademicki jest podzielony na **dwa semestry i rozpoczyna się 1 października**. Aktualnie w Polsce działa 368 uczelni, z czego 132 to uczelnie publiczne, a 245 to uczelnie niepubliczne.

Absolwentom studiów pierwszego stopnia nadaje się tytuł zawodowy licencjata lub inżyniera lub następujące tytuły zawodowe równorzędne tytułom licencjata i inżyniera:

- 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 specjalności inżynieria bezpieczeństwa pożarowego w Szkole Głównej Służby Pożarniczej, prowadzonych dla strażaków Państwowej Straży Pożarnej;
- 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 następujące tytuły zawodowe równorzędne tytułom magistra i magistra inżyniera**:

- 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 na 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 następujące tytuły zawodowe równorzędne tytułom magistra i magistra inżyniera:

- 1) **lekarz** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku lekarskim;
- 2) **lekarz dentysta** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów 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.

Podjęcie 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** obowiązującej obywateli polskich, którzy ubiegają się o podjęcie studiów w formie stacjonarnej. W przypadku przyjęcia ich na studia mają oni – tak jak wszyscy cudzoziemcy podejmujący i odbywający w Polsce studia – **prawo do ubiegania się o wybrane świadczenia 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 studia doktoranckie prowadzone przez uczelnie i instytuty naukowe, otrzymują **stypendium doktoranckie**.

Opłaty w uczelniach publicznych w Polsce

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

- kształceniem na studiach niestacjonarnych;
- 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.

Kształcenie ustawiczne i zawodowe

Osoby dorosłe mogą kształcić się w szkole podstawowej dla dorosłych, gimnazjum dla dorosłych i 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.

Kwalifikacyjny kurs zawodowy to kurs prowadzony według programu nauczania uwzględniającego podstawę programową kształcenia w zawodach w zakresie jednej kwalifikacji. Podmiot prowadzący kwalifikacyjny kurs zawodowy jest obowiązany uwzględnić w realizowanym na kursie programie nauczania wszystkie wskazane w podstawie programowej kształcenia w zawodach komponenty właściwe dla danej kwalifikacji. Ukończenie tego kursu umożliwia przystąpienie do **egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie**, w zakresie danej kwalifikacji, przeprowadzanego przez okręgową komisję egzaminacyjną. Osoba, która ukończy kwalifikacyjny kurs zawodowy i zda egzamin potwierdzający kwalifikacje w zawodzie w zakresie danej kwalifikacji, otrzymuje **świadectwo potwierdzające kwalifikacje w zawodzie**.

Dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w określonym zawodzie 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, czyli posiada świadectwa potwierdzające uzyskanie kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie.

Kwalifikacje w zawodzie, które mogą być kształcone na kwalifikacyjnych kursach zawodowych, wskazane są w klasyfikacji zawodów szkolnictwa zawodowego określonej rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą prowadzić:

- publiczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe w zakresie zawodów, w których kształcą;
- niepubliczne szkoły posiadające uprawnienia szkół publicznych, prowadzące kształcenie zawodowe w zakresie zawodów, w których kształcą;
- placówki kształcenia ustawicznego, placówki kształcenia praktycznego, ośrodki dokształcania i doskonalenia zawodowego;
- instytucje rynku pracy prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową;
- podmioty prowadzące działalność oświatową na podstawie przepisów o swobodzie działalności gospodarczej.

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 standardami), których osiągnięcie zostało formalnie potwierdzone przez upoważnioną instytucję. Zintegrowany System Kwalifikacji w Polsce obejmuje trzy rodzaje kwalifikacji:

- kwalifikacje 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).

Nauka języka polskiego

Kursy języka polskiego organizowane są przez uniwersytety 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**. **Niektóre są finansowane przez Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego i są wówczas bezpłatne.**

Więcej informacji

<http://www.men.gov.pl> Ministerstwo Edukacji Narodowej

<https://men.gov.pl/pl/wspolpraca-miedzynarodowa/ksztalcenie-cudzoziemcow> Podejmowanie nauki przez cudzoziemców w polskich szkołach

<https://men.gov.pl/pl/wspolpraca-miedzynarodowa/uznawanie-swiadectw-zagranicznych> Uznawanie wykształcenia uzyskanego w zagranicznym systemie oświaty

<http://en.men.gov.pl/2015/10/30/recognition-of-foreign-school-certificates-and-diplomas-in-poland/> Uznawanie wykształcenia uzyskanego w zagranicznym systemie oświaty informacje w języku angielskim

<http://www.nauka.gov.pl> Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

<http://www.go-poland.pl> Przewodnik po uczelniach wyższych

<http://www.nauka.gov.pl/podejmowanie-i-odbywanie-przez-cudzoziemcow-nauki-w-polskich-szkolach-wyzszych/> Podejmowanie i odbywanie przez cudzoziemców nauki w polskich szkołach wyższych

<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

Linki do przykładowych stron internetowych szkół i uczelni prowadzących kursy języka polskiego:⁸

<http://www.uw.edu.pl> Polonicum Uniwersytetu Warszawskiego (kursy języka polskiego)

<http://www.uj.edu.pl> Uniwersytet Jagielloński (kursy języka polskiego)

<http://www.uni.lodz.pl/> Studium Języka Polskiego dla Cudzoziemców Uniwersytetu Łódzkiego

<http://www.us.edu.pl> Szkoła Języka i Kultury Polskiej Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach

<http://www.kul.edu.pl> Szkoła Języka i Kultury Polskiej Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego

<http://www.umcs.lublin.pl> Centrum Języka i Kultury Polskiej dla Polonii i Cudzoziemców Uniwersytetu Marii Curie Skłodowskiej w Lublinie

⁸ Podane strony internetowe podają przykład ilustrujący szerokie spektrum możliwości nauki języka polskiego przez obywateli UE lub EFTA w Polsce.

<http://www.uni.wroc.pl> Szkoła Języka Polskiego i Kultury dla Cudzoziemców Uniwersytetu Wrocławskiego

<http://www.pw.edu.pl> Politechnika Warszawska, Studium Języków Obcych (kursy języka polskiego)

<http://www.uni.wroc.pl> Szkoła Języka Polskiego i Kultury dla Cudzoziemców Uniwersytetu Wrocławskiego

<http://www.pw.edu.pl> Politechnika Warszawska, Studium Języków Obcych (kursy języka polskiego)

<http://www.ur.edu.pl> Centrum Kultury i Języka Polskiego dla Polaków z Zagranicy i Cudzoziemców „Polonus” Uniwersytetu Rzeszowskiego

<http://www.uni.opole.pl> Uniwersytet Opolski (kursy języka polskiego)

<http://www.amu.edu.pl> Studium Języka i Kultury Polskiej dla Cudzoziemców Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza w Poznaniu

<http://www.uksw.edu.pl> Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie (kursy języka polskiego)

<http://www.swps.pl> Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej – Uniwersytet Humanistycznospołeczny w Warszawie (kursy języka polskiego)

<http://www.lazarski.pl> Uczelnia Łazarskiego w Warszawie (kursy języka polskiego)

<http://www.wsiz.rzeszow.pl> Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania w Rzeszowie (kursy języka polskiego)

<http://www.linguaemundi.pl> Fundacja Nauki Języków Obcych Linguae Mundi (kursy języka polskiego)

<https://polishonlinenow.com/pl/> Edu & More Sp. z o.o. (kursy języka polskiego)

<http://ajp.gdansk.pl/> Akademia Języka Polskiego w Gdańsku

3.8. Jak znaleźć szkołę

Prawo do opieki i nauki w publicznych jednostkach systemu oświaty

Obywatele państw członkowskich UE lub EFTA **korzystają** z opieki i nauki w publicznych jednostkach systemu oświaty **na warunkach dotyczących obywateli polskich** do ukończenia 18 lat lub ukończenia szkoły ponadpodstawowej.

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 przedszkoli i szkół podstawowych obowiązuje tzw. „**rejonizacja**” co oznacza, że dzieci mają zapewnione miejsce w przedszkolu i szkole w obwodzie, w którym zamieszkują. 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. Szkołom integracyjnym i szkołom specjalnym, w tym funkcjonującym w placówkach specjalnych, nie ustala się obwodów. **Szkoły podstawowe i ponadpodstawowe integracyjne** prowadzone są przez gminy, natomiast **szkoły ponadpodstawowe ogólnodostępne i integracyjne oraz szkoły i placówki specjalne** 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 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

Pobyt w **publicznych przedszkolach jest płatny** dla dzieci obywateli państw członkowskich UE lub EFTA na takich samych zasadach jak dla dzieci polskich.

Nauka jest **bezpłatna** dla dzieci obywateli państw członkowskich UE lub EFTA w **publicznych szkołach podstawowych i szkołach ponadpodstawowych** 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 właściwych 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 starszych klas publicznej szkoły podstawowej, lub 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 **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

<http://www.men.gov.pl> Ministerstwo Edukacji Narodowej

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

<http://www.nauka.gov.pl> Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

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.

Obowiązki 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 Polsce, 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 Uprawnień 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 całodzienniej 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.

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 uzdrowiskowego 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 i częściowo odpłatne.

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;
- po wniesieniu opłaty ryczałtowej lub
- za odpłatnością w wysokości 30% lub 50% limitu finansowania lub
- 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**.

Więcej informacji

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

<http://www.mz.gov.pl/> 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.

Urodzenie dziecka

Narodziny dziecka na terytorium Polski należy zgłosić w urzędzie 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 zgło-

szenia 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 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 wступują 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 któregokolwiek 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 – 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 zawarcia 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, 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 związek małżeński, 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.mswia.gov.pl/pl/sprawy-obywatelskie/rejestracja-stanu-cywi>
Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji

<https://obywatel.gov.pl/dzieci/dziecko-zglos-urodzenie-dziecka> Portal OBYWATEL

<https://obywatel.gov.pl/malzenstwo> Portal OBYWATEL

<https://obywatel.gov.pl/zgon> 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 i instytucji artystycznych (takich jak teatry, 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 przyszły tydzień), telewizji i radiu (w tym kanałach tematycznych) oraz w Internecie.

Muzea prezentują 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 szesnastej, niektóre do osiemnastej. Opłaty za wstęp są niewielkie, a w wybrane dni w zdecydowanej większości muzeów wstęp jest wolny.

Największą instytucją kultury jest **Teatr Wielki – Opera Narodowa**, 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.

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). Do najbardziej znanych **polskich scen** można zaliczyć Teatr Narodowy w Warszawie, Narodowy Stary Teatr im. Heleny Modrzejewskiej w Krakowie, TR Warszawa, Teatr Polski we Wrocławiu. Do naj-

bardziej znanych **teatrów muzycznych** w Polsce należą Teatr Muzyczny w Gdyni oraz Teatr Muzyczny „Roma” w Warszawie. Wśród licznych polskich festiwali teatralnych warto wymienić m.in. Festiwal Szekspirowski w Gdańsku, Międzynarodowy Festiwal Teatralny „Boska Komedia” w Krakowie, Międzynarodowy Festiwal Kultury Żydowskiej „Warszawa Singera” oraz Międzynarodowy Festiwal Sztuki Lalkarskiej w Bielsku-Białej.

Filharmonie działają w największych miastach poszczególnych regionów kraju. Szczególną renomą cieszy się Filharmonia Narodowa w Warszawie. Do znanych festiwali muzyki klasycznej posiadających najdłuższą tradycję należą: Muzyczny Festiwal w Łańcucie, Festiwal Moniuszkowski w Kudowie Zdrój, Festiwal Chopinowski w Dusznikach Zdroju oraz Festiwal Muzyki Współczesnej „Warszawska Jesień” (Warszawa) i Festiwal „Wratistavia Cantans” (Wrocław). Odbývają się również organizowane w naturalnej scenerii koncerty plenerowe m.in.: w Żelazowej Woli – miejscu urodzenia słynnego 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) oraz Międzynarodowego Konkursu Wokalnego im. Stanisława Moniuszki (Warszawa) oraz Międzynarodowego Festiwalu Muzycznego Chopin i jego Europa.

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 i młodzieży, 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.

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 prezentowane w polskich kinach zazwyczaj nie są dubbingowane.

Warto podkreślić, że Polska jest krajem **atrakcyjnym turystycznie**. Na Liście Światowego Dziedzictwa Ludzkości UNESCO znajdują się: zabytkowe centrum Krakowa i Warszawy, zabytkowa kopalnia soli w Wieliczce, stare miasto w Zamościu, Puszcza Białowieska, średniowieczne miasto Toruń, zamek krzyżacki w Malborku, Kalwaria Zebrzydowska – kompleks architektoniczno-krajo-
brazowy i miejsce pielgrzymek, czy drewniane kościoły Południowej Małopolski.

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 – Trzech Króli; marzec lub kwiecień (Niedziela i Poniedziałek) 1 i 2 dzień Świąt Wielkanocnych; 1 maja – Święto Państwowe; 3 maja – Święto Narodowe 3 Maja; maj lub czerwiec (pierwszy czwartek w 9 tygodni po Wielkanocy) – Boże Ciało; Zesłanie Ducha Świętego (Zielone Świątki) – święto ruchome (czerwiec); 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.

Więcej informacji

<http://www.mkidn.gov.pl/> Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego

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

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

<http://culture.pl/pl> Baza wiedzy o polskiej kulturze wraz z kalendarzem aktualności kulturalnych

<http://www.dwutygodnik.com/> Internetowe czasopismo kulturalne

<http://www.biweekly.pl/> Informator kulturalny

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 Europej-

skim 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/2538,informacje-dla-obcokrajowcow.html> Państwowa Inspekcja Pracy

<https://www.obywatel.gov.pl/dokumenty-i-dane-osobowe/uzyskaj-numer-pesel-dla-cudzoziemca> Portal OBYWATEL – uzyskaj 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 oraz obywateli Szwajcarii 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

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1277&langId=en> Wykaz instytucji właściwych do poradnictwa prawnego w zakresie realizacji uprawnień wynikających ze swobodnego przepływu pracowników

<https://dsc.kprm.gov.pl/znajdz-prace-w-sluzbie-cywilnej> Zasady zatrudnienia w służbie cywilnej i inne przydatne informacje

<https://dsc.kprm.gov.pl/pytania-i-odpowiedzi-8> Serwis Służby Cywilnej (FAQ)

https://dsc.kprm.gov.pl/sites/default/files/pliki/pm_ordinance_0.pdf

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 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;
- **podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia**, 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 wizey, badania lekarskie i tłumaczenie dokumentów. Opłaty te mogą być pobierane z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicę – pod warunkiem wyspecyfikowania tych opłat w umowie zawartej z osobą kierowaną do pracy za granicę. **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. Najbardziej popularnym ogólnopolskim dziennikiem z ogłoszeniami o pracę jest „Gazeta Wyborcza” – dodatek „Praca”, wydawany w poniedziałki. Ponadto każdy dziennik lokalny publikuje ogłoszenia o pracę.

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> 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, które złożyły zawiadomienie

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

Linki do przykładowych stron internetowych z propozycjami zatrudnienia w Polsce⁹:

<http://www.pracuj.pl/>

<http://www.praca.interia.pl>

<http://praca.gazeta.pl>

<http://www.praca.wp.pl>

<http://www.gowork.pl/>

<http://praca.onet.pl>

<http://www.workservice.pl>

<http://www.jobs.pl>

<http://www.praca.pl>

<http://www.cvonline.pl>

<http://www.hrk.pl>

<http://www.careerjet.pl>

<http://www.monsterpolska.pl>

<http://www.jobcenter.com.pl>

⁹ Podane strony internetowe w większości prowadzone są przez podmioty prywatne. Ich wskazanie nie stanowi w żaden sposób rekomendacji dla właściciela danej strony przez Departament Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, lecz jedynie przykład ilustrujący szerokie spektrum możliwości poszukiwania pracy w Polsce.

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 roku 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

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

<http://www.kariera.pl> Oferty pracy, wzory CV i listu motywacyjnego

<http://mycv.pl> Wzory cv i przykłady listów motywacyjnych

<http://europass.org.pl/> Standardowy wzór CV obowiązujący w UE

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

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.

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 szczególnie 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 Nauki i Szkolnictwa Wyższego.

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

Więcej informacji

<http://www.mnisw.gov.pl> Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

<http://nauka.gov.pl> Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

<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 Europejska Legitymacja Zawodowa

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

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

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

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 i podstawy prawnej ich ustalenia, 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 świadczyć innego rodzaju pracę bądź (jeżeli pracownik ma świadczyć 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 przypadku 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 przedłu-

żenia 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. Każdy pracownik ma obowiązek posiadania pisemnej umowy o pracę lub pisemnego potwierdzenia ustaleń związanych z zawarciem umowy o pracę, jeszcze przed dopuszczeniem go do pracy. 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. 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.

4.8. 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:

- 1) osoby przyjmowane do pracy;
- 2) 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:

- 1) 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;
- 2) przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli przedstawią pracodawcy aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, a pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych.

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 zwiłknających 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 zwiłknających – 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.

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-techniczni, 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.

Pracodawca jest obowiązany ocenić i udokumentować **ryzyko zawodowe** związane z wykonywaną pracą oraz stosować niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko. Pracodawca ma obowiązek informować pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami.

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

- 1) jeżeli odzież własna pracownika może ulec zniszczeniu lub znacznemu zabrudzeniu
- 2) ze względu na wymagania technologiczne, sanitarne lub bezpieczeństwa i higieny pracy.

Pracodawca może ustalić stanowiska, na których dopuszcza się używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwiu roboczego, spełniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy, jednak nie może to dotyczyć stanowisk, na których są wykonywane prace związane z bezpośrednio obsługą maszyn i innych urządzeń technicznych albo prace powodujące intensywne brudzenie lub skażenie odzieży i obuwiu roboczego środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi. Jeśli w przypadku wskazanym powyżej pracownik używa własnej odzieży i obuwiu 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 obuwiu robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe, oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie. 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 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 ww. 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 skierować osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych na badania lekarskie.

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 pozostawania 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;
- lekki – każdy inny wypadek niewyczerpujący znamion wypadku śmiertelnego i ciężkiego;
- 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

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

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

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

4.9. 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 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, sportową 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 pracownicom, 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 gim-**

nastykę usprawniającą lub wypoczynek. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

Osobie zaliczonej do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności przysługuje **dotatkowy 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

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

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

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

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

4.10. Czas pracy

W Polsce czas pracy **nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin** w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy. Odbywa się to w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Gdy jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, okres rozliczeniowy może być wydłużony do maksymalnie 12 miesięcy na podstawie układu zbiorowego pracy lub w porozumieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi bądź, jeżeli u pracodawcy nie działają zakładowe organizacje związkowe, przez zawarcie porozumienia z przedstawicielami pracowników.

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 rozpoczęcia 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 2018 r. w każdym miesiącu, handlowe będą po dwie niedziele, w 2019 r.

– po jednej na miesiąc, a od 2020 r. handlować będzie można w 4 niedziele w roku. Handlowe są także dwie niedziele przed Świątami Bożego Narodzenia, jedna przed Wielkanocą. W niektórych przypadkach określonych w przepisach handel i wykonywanie pracy w handlu będą 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

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

4.11. 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 ojcowskiego 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 zasiłek 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 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 urlopach, zwolnieniach od pracy, a także przepisów o dniach wolnych od pracy. Kwestii tych nie regulują także przepisy Kodeksu cywilnego.

Więcej informacji

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

4.12. Reprezentacja pracowników

Podstawową formą reprezentacji pracowników w Polsce są **związki zawodowe**. 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 członka 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 ze stosunku 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. wejdą w życie nowe przepisy prawne, które będą przyznawały 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 umożliwią 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 będzie również przysługiwało wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia.

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

Według ostatniego badania Głównego Urzędu Statystycznego z 2014 r. liczba osób zrzeszonych w związkach zawodowych stanowiła 11% wszystkich osób pracujących.

Reprezentację pracowników na potrzeby informacji i konsultacji stanowią **rady pracowników** działające u pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników. 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 **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

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<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

4.13. 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

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<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.konfederacijalewiatan.pl> Konfederacja Lewiatan

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

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

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

4.14. Zakończenie zatrudnienia

Formy zakończenia zatrudnienia

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

Umowa o pracę może być rozwiązana **za porozumieniem 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. Wypowiadanie umów o pracę i rozwiązywanie bez wypowiedzenia powinno być dokonywane w formie pisemnej.

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 zakładowej organizacji związkowej, reprezentującej pracownika, o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę i podania przyczyny uzasadniającej 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;
- zawnionej 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 długotrwałej 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 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.

Wygąśnięcie 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 wypowiedaniu 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.

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 wygasł z powodu trzymiesięcznego tymczasowego aresztowania.

4.15. Bezrobocie i wsparcie zatrudnienia udzielanie przez urzędy pracy

Zjawisko bezrobocia i instytucje rynku pracy

Od końca 2013 r. utrzymuje się trend spadkowy poziomu bezrobocia w Polsce. **Stopa bezrobocia** na koniec września 2018 r. **wyniosła 5,8%** – tak niskiego wskaźnika w końcu września nie odnotowano od 1991 r.

Spadek stopy bezrobocia odnotowano w 11 województwach. Największy w podkarpackim (0,2%), w dziesięciu kolejnych o 0,1%, a w pozostałych pięciu województwach pozostała bez zmian. Najniższa stopa bezrobocia, poniżej 5%., cały czas występuje w wielkopolskim (3,2%), śląskim (4,4%), małopolskim (4,7%) i pomorskim (4,9%).

We wszystkich województwach stopa bezrobocia utrzymała się na jednocyfrowym poziomie. Nawet w województwie warmińsko-mazurskim, który boryka się z największymi problemami na rynku pracy, wyniosła we wrześniu 9,9%.

Bezrobocie w Polsce od lat cechuje sezonowość co oznacza wzrost bezrobocia w miesiącach rozpoczynających i kończących rok. Ponadto od lat wysoki pozostaje stopień terytorialnego zróżnicowania bezrobocia w Polsce. Najniższą stopę bezrobocia (na poziomie 4,1%) odnotowano w końcu sierpnia 2017 r. w województwie wielkopolskim, a najwyższą w województwie warmińsko-mazurskim (12%).

Kłopoty ze znalezieniem pracy mają kobiety, długotrwale bezrobotni, osoby powyżej 50 roku życia i ludzie młodzi (do 30 roku życia).

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 stały się członkiem sieci Europejskich 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 skanów wszystkich dokumentów wymaganych do rejestracji,
- opatrzeniu wniosku oświadczenia o prawdziwości przekazanych danych oraz o zapoznaniu się z warunkami zachowania statusu bezrobotnego i zeskanowanych dokumentów bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego **kwalifikowanego certyfikatu** podpisem potwierdzonym **profilem zaufanym ePUAP** albo podpisem osobistym weryfikowanym za pomocą ważnego certyfikatu podpisu osobistego 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.

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 zeznań, oświadczenia o prawdziwości przekazanych danych oraz o zapoznaniu się z warunkami zachowania statusu bezrobotnego; albo
- 2) **złożyła wniosek w formie elektronicznej** po opatrzeniu go i załączonych do wniosku zeskanowanych dokumentów oraz oświadczenia o prawdziwości przekazanych danych, pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań, bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu, podpisem potwierdzonym profilem zaufanym elektronicznej platformy usług administracji publicznej albo podpisem osobistym weryfikowanym za pomocą ważnego certyfikatu podpisu osobistego.

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 ustaleniu dla danej osoby tzw. **profilu pomocy** i 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 przed rejestracją w powiatowym urzędzie pracy przepracowały 365 dni (lub legitymują się 365 dniami innego okresu „zaliczalnego”, przewidzianego w przepisach, np. okresu zasadniczej służby wojskowej, urlopu wychowawczego, renty z tytułu niezdolności do pracy i inne¹⁰)**. Każda osoba, o ile spełnia warunki określone w przepisach, może zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy właściwym ze względu na miejsce zameldowania stałego lub czasowego lub – jeśli takiego miejsca nie posiada – w powiatowym urzędzie pracy właściwym dla miejsca pobytu, osobiście lub drogą elektroniczną wypełniając formularz rejestracyjny na portalu usług elektronicznych urzędów pracy.

Na podstawie dokumentów przedłożonych podczas rejestracji ustalane 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 w powiatowym urzędzie pracy, właściwym dla miejsca zameldowania stałego lub czasowego (wykaz powiatowych urzędów pracy znajduje się m.in. na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia w zakładce „Przejdź do swojego urzędu”) zaś w wyjątkowych przypadkach – właściwym dla miejsca pobytu;
- 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 przez 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 dochód 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 Kodeks cywilny stosu-

¹⁰ Pełna informacja jest dostępna pod linkiem: <http://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/swiadczenia-pieniezne/zasilek-dla-osob-bezrobotnych>.

je przepisy dotyczące zlecenia, albo współpracy przy wykonywaniu tych umów (podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowić musi kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres pełnego miesiąca),

- d) opłacania składki 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 związku z zatrudnieniem lub wykonywaniem innej pracy zarobkowej w państwie członkowskim 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 osobom posiadającym od 5 do 20 lat stażu pracy:
 - **847,80** PLN (ok. 196 EUR) miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku,
 - **665,70** PLN (ok. 154 EUR) miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku;
- **zasiłek obniżony** (80% zasiłku podstawowego) – przysługuje osobom posiadającym do 5 lat stażu pracy:
 - **678,30** PLN (ok. 157 EUR) miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku kwoty zasiłku podstawowego,
 - **532,60** PLN (ok. 123 EUR) miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku;
- **zasiłek podwyższony** (120% zasiłku podstawowego) – przysługuje osobom posiadającym co najmniej 20 lat stażu pracy:
 - **1017,40** PLN (ok. 235 EUR) miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku,
 - **798,90** PLN (ok. 185 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

<http://www.mrpips.gov.pl> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<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

<http://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

4.16. 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.

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. Czynniki, 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 **rejestracji 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 Rzeczypospolitej Polskiej, na takich samych zasadach jak obywatele polscy, muszą spełnić warunki określone w ustawie o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Polski.

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 podjąć następujące działania:

- 1) **złożyć wniosek o wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (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).

Do wniosku należy dołączyć oświadczenie składane pod rygorem odpowiedzialności karnej o braku orzeczonych 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 – składane także pod rygorem odpowiedzialności karnej – o posiadaniu tytułu prawnego do każdej nieruchomości, wskazanej w danych adresowych wpisu CEIDG przesyła wnioskodawcy na wskazany adres poczty elektronicznej potwierdzenie złożenia wniosku lub przy osobistym składaniu wniosku – gmina potwierdza przyjęcie wniosku. Wpis do CEIDG jest dokonywany najpóźniej następnego dnia roboczego po dniu złożenia wniosku.

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**. W 2017 r. rozszerzono zakres spraw w zakresie ubezpieczeń społecznych, które można zgłosić za pośrednictwem CEIDG m.in. zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego członków rodziny, zgłoszenie do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego lub tylko zdrowotnego płatnika składek (przedsiębiorcy), w tym także wyrejestrowanie z tych 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 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 wskazuje rodzaj 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 ustawie 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 PESELu), obywatelstwo, oznaczenie adresu głównego miejsca wykonywania działalności (ewentualnie także dodatkowego) oraz adresu 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, formę opodatkowania, numer telefonu kontaktowego, strony internetowej i adres poczty elektronicznej;
- 2) **założyć firmowe konto bankowe** – jego posiadanie jest niezbędne przy dokonywaniu większych transakcji finansowych i ułatwia załatwianie formalności w urzędach. Do założenia rachunku potrzebne są, w zależności od wymogów stosowanych przez konkretne banki: dowód osobisty, zaświadczenie o wpisie do CEIDG w formie wydruku ze strony internetowej CEIDG, kopia zaświadczenia o nadaniu numeru REGON (oryginał do wglądu), pieczęć firmowa. O założeniu konta należy poinformować urząd skarbowy za pośrednictwem CEIDG;
 - 3) **zgłosić lokal/nieruchomość**, w którym będzie prowadzona działalność gospodarcza do urzędu miasta lub gminy ze względu na konieczność uiszczania **podatku od nieruchomości**.

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. Każdy wspólnik odpowiada solidarnie za zobowiązania spółki, bez ograniczenia, całym swoim majątkiem.

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, 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. Wspólnicy spółki partnerskiej mogą powołać zarząd;

- **spółka komandytowa** – przeznaczona jest zarówno dla osób fizycznych jak i prawnych, umożliwia istotne ograniczenie odpowiedzialności. Przynajmniej jeden ze wspólników – komplementariusz – odpowiada za zobowiązania spółki bez ograniczenia, natomiast odpowiedzialność pozostałych wspólników – komandytariuszy – jest ograniczona do wysokości określonej kwoty – sumy komandytowej;
- **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). Zakres odpowiedzialności w spółce komandytowo – akcyjnej uregulowany jest w analogiczny sposób jak w spółce komandytowej.

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 umowie 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 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, jest wyodrębniona i samodzielna organizacyjnie część działalności gospodarczej wykonywana przez przedsiębiorcę poza jego główną siedzibą. 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 Przedsiębiorczości i Technologii.

Więcej informacji

<http://www.ceidg.gov.pl> Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej

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

<http://www.mpit.gov.pl> Ministerstwo Przedsiębiorczości i Technologii

http://www.pit.pl/administracja_skarbowa_baza_danych_adresowych_izb_i_urzedow_skarbowych_402.php Urzędy skarbowe

<https://www.ms.gov.pl> Ministerstwo Sprawiedliwości

<http://www.parp.gov.pl> Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości

<http://www.zus.pl/> Zakład Ubezpieczeń Społecznych

<http://www.mf.gov.pl/fr/administracja-podatkowa/kontakt/krajowa-informacja-podatkowa> Krajowa Informacja Podatkowa

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

<http://www.paih.gov.pl> Polska Agencja Inwestycji i Handlu

<https://mambiznes.pl/> Portal internetowy dla małych i średnich firm,
prowadzony przez podmiot o nazwie Grupa Bankier.pl

<https://bip.ms.gov.pl/pl/rejestry-i-ewidencje/krajowy-rejestr-sadowy/> Krajowy Rejestr Sądowy

<http://mpit.bip.gov.pl/rejestry/rejestr-przedstawicielstw-przedsiębiorców-zagranicznych.html> Rejestr przedstawicielstw przedsiębiorców zagranicznych



5. DOCHODY, WYNAGRODZANIA I PODATKI

5.1. Dochody i wynagrodzenia

Minimalne wynagrodzenie za pracę

Zasady i tryb ustalania wysokości **minimalnego wynagrodzenia za pracę** określają przepisy prawne. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę jest corocznie przedmiotem negocjacji prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego.

W 2018 r. wysokość miesięcznego minimalnego wynagrodzenia wynosi **2100 PLN brutto** (ok. 469 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. 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.

Wyплаты 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. Wypłacenie wynagrodzenia może być dokonane w inny sposób niż do rąk pracownika, np. na konto bankowe – jeżeli pracownik uprzednio wyrazi na to zgodę na piśmie lub tak stanowi układ zbiorowy pracy. Od 1 stycznia 2019 r., reguła wypłaty wynagrodzenia ulegnie zmianie. Zasadą będzie 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%) praco-

dawca. **Składki na Fundusz Pracy** (2,45%) oraz na **Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** (0,10%) 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. 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 niektórych umów cywilnoprawnych w 2018 r. wynosi 13,70 zł za każdą godzinę wykonania zlecenia lub świadczenia usług. 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 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 gospodarce narodowej w II kwartale 2018 r. wyniosło 4521 PLN brutto (ok. 1051 EUR). **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw** w sierpniu 2018 r. wyniosło 4798,27 PLN (ok. 1115 EUR).

Przykładowo **średni dochód brutto w województwie mazowieckim** (z miastem Warszawą) w poszczególnych sektorach w lipcu 2018 r. wyniósł: sektor przedsiębiorstw – 5754 PLN (ok. 1338 EUR), przemysł – 5597 PLN (ok. 1301 EUR), przetwórstwo przemysłowe – 5396 PLN (ok. 1254 EUR), budownictwo – 6281 PLN (ok. 1460 EUR), handel – 5877 PLN (ok. 1366 EUR), transport – 4655 PLN (ok. 1082 EUR), zakwaterowanie i gastronomia – 4325 PLN

(ok. 1005 EUR), informacja i komunikacja – 8825 PLN (ok. 2052 EUR), obsługa rynku nieruchomości – 6560 PLN (ok. 1525 EUR), administrowanie i działalność wspierająca – 3784 PLN (ok. 880 EUR).

5.2. Podatki

Rodzaje podatków

W Polsce wyróżniamy czternaście 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 żegludze międzynarodowej);
- 10) podatek od wydobycia niektórych kopalin;
- 11) podatek od niektórych instytucji finansowych.

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.

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 2018 r.:

- ze stosunku pracy podstawowe koszty wynoszą rocznie 1335 PLN (ok. 313 EUR), a miesięcznie – 111,25 PLN (ok. 26 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 85 528 PLN (ok. 10 038 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 dwuprzeciąłową skalę podatkową ze stawkami w 2018 r. w wysokości **18%** i **32%**, z jednym progiem podatkowym w wysokości 85 528 PLN (ok. 20 077 EUR) oraz z kwotą zmniejszającą podatek, która wynosi:
 - **1440 PLN (ok. 279 EUR)**, w przypadku gdy roczny dochód podatnika (podstawa obliczenia podatku) nie przekracza 8 000 PLN (ok. 1549 EUR);
 - **od 1440 PLN (ok. 279 EUR) do 556,02 PLN (ok. 130 EUR)** w przypadku gdy roczny dochód podatnika (podstawa obliczenia podatku) jest wyższy od 8 000 PLN (ok. 1 549 EUR) ale nie przekracza kwoty 13 000 PLN (ok. 2582 EUR);
 - **556,02 PLN (ok. 130 EUR)**, w przypadku gdy roczny dochód podatnika (podstawa obliczenia podatku) jest wyższy od 13 000 PLN (ok. 2582 EUR) ale nie przekracza kwoty 85 528 PLN (ok. 20 077 EUR);
 - **od 556,02 PLN do 0 PLN**, w przypadku gdy roczny dochód podatnika (podstawa obliczenia podatku) jest wyższy od 85 528 PLN (ok. 20 077 EUR), ale nie przekracza kwoty 127 000 PLN (ok. 29 812 EUR);
 - **0 PLN**, w przypadku gdy roczny dochód podatnika (podstawa obliczenia podatku) przekracza kwotę 127 000 PLN (ok. 29 812 EUR).

Przy poborze zaliczek na podatek kwota zmniejszająca podatek stosowana jest wyłącznie dla dochodów nieprzekraczających pierwszego przedziału skali podatkowej (85 528 PLN – ok. 20 077 EUR) i wynosi 556,02 PLN (ok. 130 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 do 31 stycznia następnego roku podatkowego;
 - 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 100 000 PLN (23184,10 EUR), Od nadwyżki powyżej tej kwoty stawka wynosi 12,5%. Odrębne zeznanie składa się w terminie do 31 stycznia następnego roku podatkowego;
- 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;

- 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 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 osiągną na terytorium Polski**.

Przedmiotem opodatkowania podatkiem dochodowym jest dochód bez względu na rodzaj źródeł przychodów, z jakich dochód ten został osiągnięty. Dochodem jest nadwyżka sumy przychodów nad kosztami ich uzyskania, osiągnięta w roku podatkowym. Jeżeli koszty uzyskania przychodów przekraczają sumę przychodów, różnica jest stratą. O wysokość tej straty 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.

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 **catalog 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, 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 zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów, z wyjątkiem kosztów (wydatków) nieuznawanych za poniesione w celu osiągnięcia przychodów, enumeratywnie wymienionych w ustawie o podatku dochodowym od osób prawnych. Zaliczeniu do kosztów uzyskania przychodów w roku

podatkowym, podlegają koszty bezpośrednio związane z przychodami. 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.

Koszty bezpośrednio związane z przychodami są rozliczane w roku, w którym zostają osiągnięte związane z nimi przychody. Inne koszty rozliczone są w roku ich poniesienia.

Podstawę opodatkowania ustaloną jako różnicę pomiędzy przychodami a kosztami uzyskania przychodów stanowi dochód po odliczeniu darowizn przekazywanych na sferę zadań publicznych określonych w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie.

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 2017 r. wprowadzono 15% stawkę podatku dochodowego od osób prawnych dla małych podatników tj. takich, których przychód w poprzednim roku podatkowym nie przekroczył 1,2 mln EUR (ok. 5 mln PLN).

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, np. ochrony i promocji zdrowia, kultury, sztuki, nauki, edukacji,
 - b) kultu religijnego,
 - c) krwiodawstwa realizowanego przez honorowych dawców krwi.

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. 179 EUR). Z odliczenia można skorzystać wyłącznie przez okres dwóch kolejno po sobie następujących lat podatkowych;
- 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 2018 r. maksymalna kwota odliczenia wynosi 5331,60 PLN ok. 1254 EUR.

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. 259 EUR)],
- b) trzecie dziecko 166,67 PLN (ok. 39 EUR) miesięcznie [rocznie 2000,04 PLN (ok. 471 EUR)],
- c) czwarte dziecko i każde następne po 225 PLN (ok. 53 EUR) miesięcznie [rocznie po 2 700 PLN (ok. 635 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 limito-

wana, 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 przypadku 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 funduszy 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. 165 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. 706 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 i pomocy materialnej dla uczniów i studentów w postaci m.in. stypendiów za wyniki w nauce, stypendiów socjalnych, dofinansowania miejsc w internatach i akademikach, świadczeń stanowiących zwrot kosztów transportu dzieci do szkół środkami komunikacji publicznej,
 - b) wygranych i nagród otrzymanych przez uczniów za udział w konkursach, turniejach i olimpiadach organizowanych na podstawie przepisów o systemie oświaty,
 - c) pomocy dla studentów związanej z odbywaniem studenckich praktyk zawodowych, a także z umorzeniem kredytów studenckich,
 - d) ryczałtów na koszty utrzymania i zakwaterowania wypłaconych z budżetu państwa w związku ze skierowaniem do pracy dydaktycznej w szkołach i ośrodkach akademickich za granicą,
 - e) 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.

Zeznanie podatkowe za dany rok składa się, na odpowiednim formularzu, **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. Ponadto w niektórych przypadkach podatników może rozliczyć urząd skarbowy. W tym celu podatnik składa elektronicznie wniosek PIT-WZ. Jednakże taka forma rozliczenia jest dostępna dla podatników, którzy uzyskują dochody wyłącznie od płatników (z tytułu umowy o pracę, o dzieło i zlecenie, praw autorskich, a także rent i emerytur).

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 także swobodnie transferować za granicę przekazane do Polski środki pieniężne oraz uzyskane w Polsce dochody.

Więcej informacji

<http://www.finanse.mf.gov.pl> Ministerstwo Finansów

<http://www.finanse.mf.gov.pl/abc-podatkow/umowy-miedzynarodowe/wykaz-umow-o-unikaniu-podwojnego-opodatkowania> Ministerstwo Finansów – lista państw wraz z umowami o unikaniu podwójnego opodatkowania

<http://www.finanse.mf.gov.pl/pit/formularze/2017> Ministerstwo Finansów – broszury informacyjne

<http://www.finanse.mf.gov.pl/pit/broszury-informacyjne/2017> Ministerstwo Finansów – broszura „Krok po kroku jak rozliczyć PIT”

<http://www.finanse.mf.gov.pl/pit/ulgi/odliczenia-od-dochodu/ulga-rehabilitacyjna> Ministerstwo Finansów – ulgi podatkowe

<http://www.finanse.mf.gov.pl/abc-podatkow/preferencje-podatkowe-w-polsce> Ministerstwo Finansów – raport „Preferencje podatkowe w Polsce”

www.portalpodatkowy.mf.gov.pl Portal Podatkowy Ministerstwa Finansów

<http://www.pit.pl> Portal podatkowy

<https://www.mrpips.gov.pl/> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<http://www.zus.pl> Zakład Ubezpieczeń Społecznych

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



6. UBEZPIECZENIA 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 urloпах 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, obywatelstwo i miejsce zamieszkania. 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 nie uzależniają więc objęcia polskimi ubezpieczeniami od posiadanego obywatelstwa, miejsca zamieszkania, pobytu itp. Istotny dla objęcia tymi ubezpieczeniami jest: **fakt zawarcia z polskim podmiotem np. stosunku pracy czy innej umowy rodzącej zgodnie z przepisami obowiązek ubezpieczeń społecznych 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 0,4 do 3,6% 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 wpłaconych 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

<http://www.mrpips.gov.pl/> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<http://www.mrpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/> Rodzaje ubezpieczeń społecznych

<http://www.zus.pl/> Zakład Ubezpieczeń Społecznych

<http://www.zus.pl/baza-wiedzy/o-platformie-uslug-elektronicznych-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 zabezpieczenia 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 instytu-

cja 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) **zasilek chorobowy** – zasilek 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.

Zasilek 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 **ciąży**, albo dotyczy **dawców tkanek, komórek czy narządów** to zasilek chorobowy wypłacany jest **w wysokości 100%** podstawy wymiaru;

- 2) **zasilek macierzyński** – zasilek 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 macierzyń-

skiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerw działalności 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 jest zróżnicowana. 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 przeciwnym wypadku stosowana jest reguła, zgodnie z którą za pierwsze 6 (lub 8 w przypadku porodu mnogiego) tygodni przysługuje zasiłek w wysokości 100% podstawy wymiaru, natomiast za pozostałe 26 tygodni zasiłek wynosi 60% podstawy wymiaru.

Podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone 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 stacjonarnym zakładzie opieki zdrowotnej,
 - b) chorym dzieckiem w wieku do lat 14,
 - c) innym chorym członkiem rodziny (za innego członka rodziny uważa się małżonka, rodziców, 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 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

<http://www.mrpips.gov.pl/> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<http://www.mrpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/ubezpieczenie-w-razie-choroby-i-macierzynstwa/> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
– ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa

<http://www.mrpips.gov.pl/en/social-insurance/sickness-and-maternity-insurance/> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<http://www.zus.pl/> Zakład Ubezpieczeń Społecznych

<http://www.rodzielski.gov.pl/> Specjalna strona poświęcona urlopom związanym z opieką nad dzieckiem

6.4. Świadczenia rodzinne

Do czasu wprowadzenia świadczenia wychowawczego w ramach Programu „Rodzina 500+”, podstawową formę wsparcia rodzin wychowujących dzieci stanowił system świadczeń rodzinnych określony w ustawie o świadczeniach rodzinnych.

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** (ok.155,70 EUR) miesięcznie, a w przypadku, gdy członkiem rodziny jest dziecko niepełnosprawne – kwoty 764 PLN (ok. 176,49 EUR) miesięcznie.

Aktualnie wysokość zasiłku rodzinnego wynosi miesięcznie:

- a) 95 PLN (ok. 22 EUR) na dziecko w wieku do ukończenia 5 roku życia,
- b) 124 PLN (ok. 29 EUR) na dziecko w wieku powyżej 5 roku życia do ukończenia 18 roku życia,
- c) 135 PLN (ok. 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 **dotatków do zasiłku rodzinnego** w zależności od indywidualnej sytuacji rodzinnej, należy do nich:

- a) **dodatek z tytułu urodzenia dziecka** – 1000 PLN (ok. 231 EUR) jednorazowo,
- b) **dodatek z tytułu wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej** – 95 PLN (ok. 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 (ok. 93 EUR) miesięcznie przez okres 24 miesięcy,
 - d) **dodatek z tytułu kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego** – 90 PLN (ok. 21 EUR) miesięcznie na dziecko do ukończenia 5 roku życia lub 110 PLN (ok. 26 EUR) miesięcznie na dziecko pomiędzy 5 a 24 rokiem życia,
 - e) **dodatek z tytułu samotnego wychowywania dziecka** – 193 PLN (ok. 45 EUR) miesięcznie na dziecko, nie więcej niż 386 PLN (ok. 90 EUR) na wszystkie dzieci, w przypadku dziecka niepełnosprawnego kwotą dodatku zwiększa się o 80 PLN (ok. 19 EUR) na dziecko, nie więcej jednak niż o 160 PLN (ok. 37 EUR) na wszystkie dzieci,
 - f) **dodatek z tytułu rozpoczęcia roku szkolnego** – przysługuje raz w roku szkolnym w wysokości 100 PLN (ok. 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 (ok. 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 (ok. 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 (ok. 231 EUR) uzależniona jest od spełnienia kryterium dochodowego, które wynosi 1922 PLN (ok. 444 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 (ok. 231 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 r. życia. Świadczenie pielęgnacyjne przysługuje niezależnie od dochodu i od 1 stycznia 2018 r. wynosi 1477 PLN (ok. 341 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 (ok. 176 EUR) na osobę w rodzinie, w wysokości 520 PLN (ok. 120 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 orzeczenia o niepełnosprawności lub orzeczenia o stopniu niepełnosprawności, w związku z wydaniem nowego orzeczenia. Zasiłek dla opiekuna przysługuje niezależnie od dochodu i wynosi 520 PLN (ok. 120 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 153 PLN (ok. 36 EUR) miesięcznie.

W 2016 r. w ramach Programu „Rodzina 500+” wprowadzono, poza powyżej wymienionymi świadczeniami, **uniwersalne świadczenie wychowawcze** w wysokości 500 PLN (ok. 116 EUR) netto miesięcznie na drugie i kolejne dziecko w rodzinie, wypłacane do ukończenia przez dziecko 18 roku życia. Na pierwsze dziecko, tj. jedyne lub najstarsze dziecko w rodzinie, świadczenie przysługuje, jeżeli miesięczny dochód rodziny w przeliczeniu na osobę nie przekracza kwoty 800 PLN (ok. 185 EUR) netto lub 1200 PLN (ok. 278 EUR) netto jeśli członkiem rodziny jest dziecko niepełnosprawne.

Do systemu świadczeń rodzinnych wprowadzono **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.

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 (ok. 116 EUR) miesięcznie. Przyznanie prawa do świadczenia z funduszu alimentacyjnego uzależnione jest od spełnienia kryterium dochodowego wynoszącego 725 PLN (ok. 168 EUR) w przeliczeniu na osobę w rodzinie.

Realizacja zadań w sprawach dotyczących przyznawania świadczeń rodzinnych, świadczenia wychowawczego oraz świadczeń z funduszu alimentacyjne-

go 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 **samorząd województwa** – marszałek województwa.

Więcej informacji

<http://www.mpips.gov.pl/wsparcie-dla-rodzin-z-dziecmi/> Ministerstwo Rodziny, Pracy 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 prze-

kazywania składek do OFE, przeprowadzone zostało od 1 kwietnia do 31 lipca 2016 r. Następne planowane są w odstępach 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).

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 dodatkowych wniesionych przez uczestnika do jednego programu w 2017 r. wynosi 19993 PLN (ok. 4618,45 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

wania 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 2017 r. dla IKE 13329 PLN (ok. 3078 EUR), a dla IKZE 5331,60 PLN (ok. 1231,48 EUR).

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% – ewidencjonowane 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.

Więcej informacji

<http://www.mrpips.gov.pl/> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<http://www.mrpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/ubezpieczenie-emerytalne/> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<http://www.mrpips.gov.pl/en/social-insurance/pension-insurance/> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – ubezpieczenie emerytalne

<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. 924 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 (ok. 924 EUR).

Więcej informacji

<http://www.mrpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoeczne/ubezpieczenie-rentowe/> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – ubezpieczenie rentowe

<http://www.mrpips.gov.pl/en/social-insurance/disability-pension-insurance/> Ministerstwo Rodziny, Pracy 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 **1,8% 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:

- **zasiłek 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;
- **zasiłek 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 wypadku przy pracy lub choroby zawodowej** – 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 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 wypadku przy pracy lub choroby zawodowej 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 2018 r. do 31 marca 2019 r. poszkodowanemu przysługuje odszkodowanie w wysokości 854 PLN (ok. 197,28 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 14950 PLN (ok. 3453,50 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

<http://www.mrpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/ubezpieczenia-wypadkowe/> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<http://www.mrpips.gov.pl/en/social-insurance/insurance-against-accidents-at-work-and-occupational-diseases/> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. – ubezpieczenia wypadkowe

<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 **dotatkowo** 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 (urządzie 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 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** ustalania 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

<http://www.mrpips.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<http://www.mrpips.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/unia-europejska/instytucje-udzielajace-wyjasnien-w-sprawach-koordynacji-systemow-zabezpieczenia-spolecznego-w-ue/instytucja-lacznikowa> Instytucje łącznikowe

<http://www.mrpips.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/unia-europejska/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego-w-ue/> Zasady koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w UE

<http://www.mrpips.gov.pl/koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spolecznego/unia-europejska/swiadczenia-w-ramach-koordynacji-unijnej/> Świadczenia w ramach koordynacji unijnej

<http://www.mrpips.gov.pl/ubezpieczenia-spoleczne/> Rodzaje ubezpieczeń społecznych





www.eures.praca.gov.pl
www.eures.europa.eu



Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy