



Dać radę
w Polsce

Informacja i pomoc
prawna dla migrantów

Учеба и работа иностранцев в Польше





**Dać radę
w Polsce**

Informacja i pomoc
prawna dla migrantów

Учеба и работа иностранцев в Польше

Warszawa 2017

**HR HELSIŃSKA FUNDACJA
PRAW CZŁOWIEKA**

 **UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ AZYLU,
MIGRACJI I INTEGRACJI**

Безопасное Убежище

Учеба и работа иностранцев в польше

Правовой статус с 1 августа 2017

Публикация подготовлена в рамках проекта «Справится в Польше II», финансируемого из Государственной программы Фонда предоставления убежища, миграции и интеграции и государственного бюджета. Исключительная ответственность за выраженные в ней мнения лежит на авторах, а Европейская комиссия и Министерство внутренних дел и администрации не несут ответственности за способ использования обнародованной информации.

Текст: Яцек Бялас, Богуслава Доманьска, Марта Гурчиньска, Исмена Саади

Редакция: Агнешка Микульска - Йоллес

Перевод: 

Верстка:

Argrafpol Agnieszka Blicharz-Krupińska

www.argrapol.pl

Печать:



ISBN: 978-83-62245-68-0

Издатель:

Хельсинкский фонд по правам человека

Zgoda 11, 00-018 Варшава

Tel.: 0048 22 556 44 40

Faks: 0048 22 556 44 50

e-mail: hfhr@hfhrpol.waw.pl

www.hfhr.pl

СОДЕРЖАНИЕ:

I. УЧЕБА ИНОСТРАНЦЕВ В ПОЛЬШЕ	6
1. ОБЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ /УЧЕБА ДО 18 ЛЕТ	6
2. УЧЕБА ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ НЕПОЛНОЙ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ/УЧЕБА ПОСЛЕ 18 ЛЕТ	10
3. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ	12
II. УЧЕБА И РАБОТА	20
1. РАБОТА ВО ВРЕМЯ УЧЕБЫ И ПОСЛЕ УЧЕБЫ	20
2. ВОЛОНТЕРСТВО I AU-PAIR	21
3. НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ	23
III. РАБОТА	24
1. ВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДА ИНОСТРАНЦАМИ В ПОЛЬШЕ - ОБЩИЕ ПРАВИЛА	24
2. РАЗРЕШЕНИЕ НА РАБОТУ	26
2.A. ПРОЦЕДУРА ПОЛУЧЕНИЯ РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ	27
2.B. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ В СВЯЗИ С ВЫДАЧЕЙ РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ ИНОСТРАНЦА.....	33
3. РАЗРЕШЕНИЕ НА СЕЗОННУЮ РАБОТУ	33
3.A. РАЗРЕШЕНИЕ НА ВРЕМЕННОЕ ПРЕБЫВАНИЕ В СВЯЗИ С СЕЗОННЫМИ РАБОТАМИ	37
4. РАЗРЕШЕНИЕ НА ВРЕМЕННОЕ ПРЕБЫВАНИЕ И РАБОТУ	38
4.A. ПРОИЗВОДСТВО ПО ДЕЛУ РАЗРЕШЕНИЯ НА ВРЕМЕННОЕ ПРЕБЫВАНИЕ И РАБОТУ	38
4.B. ИЗМЕНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПОТЕРЯ РАБОТЫ.....	42
5. РАЗРЕШЕНИЕ НА ВРЕМЕННОЕ ПРЕБЫВАНИЕ С ЦЕЛЬЮ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ ПО ПРОФЕССИИ, КОТОРАЯ ТРЕБУЕТ ВЫСОКИХ КВАЛИФИКАЦИЙ.....	42
5.A. ПРОЦЕДУРА ХОДАТАЙСТВА О РАЗРЕШЕНИИ НА ВРЕМЕННОЕ ПРЕБЫВАНИЕ С ЦЕЛЬЮ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ ПО ПРОФЕССИИ, КОТОРАЯ ТРЕБУЕТ ВЫСОКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ.	43
6. РАБОТА НА ОСНОВАНИИ ЗАЯВЛЕНИЯ	44
6.A. ПРОЦЕДУРА РЕГИСТРАЦИИ ЗАЯВЛЕНИЯ	45
6.B. УСЛОВИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ НА ОСНОВАНИИ ЗАЯВЛЕНИЯ	46
7. НЕЛЕГАЛЬНОЕ ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТЫ.....	48
IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА ТРУДЯЩИХСЯ И ИХ ОТСТАИВАНИЕ	50
1. ДОГОВОРЫ НАПРАВЛЕННЫЕ НА ВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДА	50
2. РАБОТА НА ОСНОВАНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	54
3. ОТПУСК	57
4. НАРУШЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ	60
5. ОТСТАИВАНИЕ ПРАВ РАБОТНИКА	66
6. ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ	68

I. УЧЕБА ИНОСТРАНЦЕВ В ПОЛЬШЕ



Имеют ли иностранцы право учиться в Польше?

В соответствии с Польской Конституцией **каждый имеет право учиться**. Более того, дети до 18 лет, проживающие в Польше, обязаны учиться, независимо от их гражданства или повода пребывания, включая детей, пребывание которых в Польше не удостоверено.

В случае взрослых иностранцев, возможность получения образования в Польше часто связана с необходимостью внесения оплаты (в том числе в публичных вузах), а также получения разрешения на пребывание в Польше или визы. Это касается прежде всего тех лиц, главная цель временного пребывания которых в Польше - учеба или образование. Существует ряд категорий иностранцев, которые имеют право учиться в Польше на таких же основаниях, как граждане Польши (подробнее об этом на странице: 10-11).

1. ОБЩЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ /УЧЕБА ДО 18 ЛЕТ

Что такое обязанность учиться, школьная обязанность?

Дети до 18 лет подлежат обязанности учиться. На детей с семи лет распространяется школьная обязанность - они должны начать учебу в начальной школе в учебном году, в котором им исполнится 7 лет. (исключения от этого правила - см. **Подлежат ли дети-инвалиды обязанности учиться**, стр 10). Школьная обязанность длится до момента окончания гимназии/начальной школы, однако не дольше, чем до 18 лет. Школьную обязанность можно реализовать в публичных, общественных и частных школах. Если ребенок не ходит в школу, следовательно школьная обязанность не реализуется, родителей или опекунов ребенка могут наказать - сначала в форме предупреждения, потом штрафом. Дети, закончившие гимназию/начальную школу, продолжают реализовать обязанность обучения в школах высшего уровня, например лицеях, техникумах, профессиональных школах и в форме практики у работодателей.



Внимание: ребенок, пребывание которого в Польше не урегулировано, также подлежит школьной обязанности!

В какую школу и когда нужно записать ребенка?

В Польше существует районирование школ - то есть дети «приписаны» к публичной начальной школе по месту жительства. Это так называемая районная школа. Если родители хотят, чтобы их ребенок ходил в другую школу, то могут его записать в такую школу - публичную или частную. Однако может произойти так, что выбранная родителями школа не примет ребенка (некоторые школы проводят вступительные экзамены). Тогда нужно

обратиться в районную школу ребенка. Школа не может отказать в принятии ребенка, который проживает в ее районе.



Внимание: Информацию о районах школ можно найти в Интернете, чаще всего на страницах городского управления или повятовых управлений. Всегда можно также поинтересоваться в ближайшей школе, принадлежит ли Ваш адрес к ее району.

Стоит знать, что некоторые государства имеют свои школы за рубежом, в которых реализуется программа данной страны (напр. французская школа, канадская школа).

Чтобы записать ребенка **в первый класс**, нужно зарегистрироваться в электронной системе в данном городе, а потом заявление о принятии в школу подать директору школы. Записи проходят, как правило, в марте или апреле (в частных школах даже раньше), перед началом учебного года. К примеру, если ребенок должен начать учебу в первом классе в сентябре 2017 года, его нужно записать в школу в апреле 2017 года. Начав учебу в данной школе, ребенок переходит в следующий класс автоматически.

Чтобы записать в школу старшего ребенка, нужно обратиться **непосредственно к директору школы**. Во время записи в школу ученики, которые прибывают из-за рубежа, могут быть зачислены в класс на соответствующий уровень, на основании свидетельства окончания предыдущего класса в стране происхождения, а также разговора с директором школы, во время которой обычно определяется уровень знания польского языка. Если Ваш ребенок не знает польского языка, он может быть зачислен в низший класс чем на это указывает его возраст.

Реформа образования 2017

- набув чинності 1 сентября 2017 г.,
- начальная школа будет состоять из 8 классов,
- постепенно будут закрываться гимназии, вплоть до их полной ликвидации,
- изменится время учебы в школах после среднего незаконченного образования (лицей - 4 года вместо 3, техникум - 5 лет вместо 4, профессиональная школа I уровня - 3 года и возможность продолжения учебы в профессиональной школе II уровня - вместо 3-летней общей профессиональной школы),
- изменится программное основание учебы, то есть то, какие предметы и в каком объеме часов ребенок будет изучать в школе,
- страница, посвященная реформе образования: <http://reformaedukacji.men.gov.pl/>

Как организована учеба в польской школе?

Учебный год длится с начала сентября до конца июня следующего года. Учебный год делится на два семестра, разделяемые зимними каникулами, - две недели свободные от учебы. Зимние каникулы приходятся в разное время в разных воеводствах - в январе или феврале. Во время учебного года есть еще несколько других перерывов в учебе, например каникулы в связи с праздниками Рождества или Пасхи.

Учеба в школе начинается утром, обычно в **08.00**. В школах, где учится много детей, действует система смен, то есть часть учеников начинает учебу позже. В школах работают **группы продленного дня** - места, где дети под надзором опекунов проводят время после уроков. Ученики могут находиться в группе продленного дня перед и после своих уроков. В большинстве школ после уроков проводятся дополнительные занятия для учеников, например спортивные или тематические (театральные, компьютерные, музыкальные, по иностранным языкам). Некоторые из этих занятий бесплатные, за некоторые нужно платить.

Должен ли ребенок ходить на уроки религии и этики в школе?

Нет. В польских школах изучают религию и этику, однако участие в этих предметах **добровольное**. Это значит, что нужно сообщить в школе о желании ученика посещать такие уроки, поскольку ученик может посещать один из этих предметов, оба, или ни один из них. Очень часто школы, в начале учебного года, сами готовят бланк, на котором родители (юридические опекуны) отмечают, будет ли ребенок ходить на религию и/или этику. Совершеннолетние ученики такое заявление подают сами. Желание участия не нужно возобновлять ежегодно, но можно его изменить, то есть отказаться от этих уроков. Количество часов религии распланировано на два урока в неделю, а о количестве часов этики решение принимает директор данной школы. Оценка по религии и/или этике записывается в школьный аттестат и считается к среднему балу ученика.



Внимание: Некоторые школы требуют от родителей подписать заявление, что ребенок не будет ходить на религию - такое требование незаконное, поскольку закон требует только заявления о желании участия в уроках религии.

Существует ли возможность организации урока для детей других вероисповеданий?

Да. Большинство поляков римо-католики, практически во всех школах изучают именно эту религию. Однако существует возможность организации изучения других религий - тех, деятельность которых законодательно урегулирована в Польше (напр. ислама или других христианских религий). Такие уроки организует орган, который управляет школой (то есть местная власть) согласовывая их с официальными представителями данного вероисповедания. Уроки религии могут проводиться в школе или в катехитическом центре, расположенном за пределами школы, например в церкви или общине. Так часто происходят в случае менее распространенных религий - когда в данной школе меньше чем семь учеников хотят изучать данную религию, учеба проводится либо во внешкольном катехитическом центре либо в межшкольной группе.



Внимание: Изучение религии и этики обеспечивается даже, если об этом попросит один человек.

Что делает ребенок, который не ходит на религию/этику, во время этих уроков?

Дети, которые не принимают участия в этих занятиях, могут находиться в группе продленного дня, под надзором учителей. Так же и во время реколекций или других событий религиозного характера (напр. богослужение по случаю начала или окончания учебного года). Реколекции - это религиозные практики христиан в связи с важными религиозными событиями, такими как например Пасха или Рождество. В польских школах ученики, которые ходят на религию, освобождаются от школьных занятий на время реколекций в связи с великим постом (3 дня). Они проводятся в костеле, перед Пасхальными праздниками, а точный их срок определяет дирекция школы в сотрудничестве с парафией, которая проводит реколекции. В школах, где учатся дети разных вероисповеданий, необходимо согласовать общий для всех срок реколекций. Детям, которые не берут участия в реколекциях или других школьных религиозных мероприятиях, школа должна обеспечить опеку на время этих событий.



Внимание: Ни одного ученика нельзя вынуждать участвовать в событиях религиозного характера, вопреки воле его родителей (юридических опекунов) или, в случае старших детей, их собственной.

Могут ли дети-иностранцы рассчитывать на дополнительную помощь в школе?

Да. Польская система образования предусматривает специальные решения, которые способствуют образованию детей-иностранцев. Это: **дополнительное обучение польскому языку, помощь межкультурного ассистента и подготовительные отделения.**

Ученики-иностранцы имеют право на дополнительные **занятия по польскому языку** в объеме не менее чем два часа в неделю. Такие занятия должна организовать школа. Если директор школы сам Вам этого не предложил, поговорите с ним об этом. Благодаря дополнительным урокам Ваш ребенок быстрее овладеет польским языком и сможет активнее участвовать в других уроках, а учеба и контакты с ровесниками станут для него более простыми и более приятными.

Чтобы помочь в налаживании хороших отношений между учеником, родителями и работниками школы директор имеет право принять на работу **межкультурного ассистента**. Это человек, который происходит из той же страны что ученик, который в совершенстве знает польский язык и правила, господствующие в польской школе. Межкультурный ассистент имеет право участвовать в школьных занятиях и, в случае необходимости, объяснять ребенку обсуждаемый материал на понятном для него языке. В постоянном режиме межкультурные ассистенты работают в школах, в которые ходят группы детей, происходящие из одной культурной среды (напр. начальная школа в Подкове

Лесной или в Бялой Подляске). Некоторые школы принимают решение воспользоваться услугами ассистента даже для одного ученика.



ПОМНИТЕ! Если Вашему ребенку трудно найти себя в школьной среде, попросите директора трудоустроить межкультурного ассистента. Если школа не может, по различным причинам, Вам его обеспечить, Вы можете воспользоваться бесплатной помощью межкультурных ассистентов /интеграционных советников из общественных организаций, предоставляющих помощь иностранцам.

Польское законодательство допускает создание в школе **подготовительных отделений**. Если в данной школе учится несколько учеников -иностранцев, которые не знают, или плохо знают польский язык, или у которых возникают адаптационные трудности, связанные с культурными отличиями, директор имеет право организовать для них **подготовительное отделение**. Цель учебы здесь - подготовка детей к продолжению обучения в обычном классе. Кроме интенсивного изучения польского языка они будут проходить школьную программу, соответствующую уровню обучения. Дополнительно, учителю подготовительного отделения может помогать человек, владеющий языком страны происхождения ученика. На одном подготовительном отделении учится не более чем 15 человек.

Распространяется ли на детей-инвалидов обязанность учиться?

Да. Дети-инвалиды, как с физическими, так и умственными проблемами, а также дети с особыми образовательными потребностями по другим причинам (напр. общественно неприспособленные), подлежат обязанности учиться. Прежде чем начать учебу в школе (или дошкольном заведении), такие дети проходят диагностику в районной психологическо-педагогической консультации или специализированной поликлинике, в которую их направляет куратор образования. Этот центр выдает заключение о потребности специальной учебы, в котором определяет, какой вид поддержки необходим в случае конкретного ребенка. Может также выдать заключение об отсрочке школьных обязанностей. Дети с заключением о потребности специального обучения могут учиться в обычных, интеграционных и специальных школах.

2. УЧЕБА ПОСЛЕ ОКОНЧАНИЯ НЕПОЛНОЙ СРЕДНЕЙ ШКОЛЫ/УЧЕБА ПОСЛЕ 18 ЛЕТ

Могут ли иностранцы учиться в Польше после окончания неполного среднего образования на таких же принципах как польские граждане?

Нет. Правом на учебу в публичных школах для взрослых, лицейных школах, художественных, публичных центрах и коллегиях работников социальных служб и курсах повы-

шения квалификации на условиях, действующих для польских граждан могут пользоваться только некоторые группы иностранцев. Это:

1. граждане государств Европейского союза и Исландии, Лихтенштейна, Норвегии и Швейцарии и члены их семей, которые имеют право на проживание или постоянное пребывание в Польше,
2. лица польского происхождения,
3. лица, с правом на постоянное проживание,
4. лица, с разрешением на проживание долгосрочного резидента Европейского союза,
5. лица, с Картой поляка,
6. лица, которым предоставлен статус беженца и члены их семей,
7. лица, с дополнительной защитой и члены их семей,
8. лица, пользующиеся временной защитой,
9. лица, получившие согласие на толерантное пребывание,
10. лица, которым предоставлено согласие на пребывание по гуманитарным причинам и члены их семей,
11. лица, для которых такое право возникает из международных соглашений,
12. лица, имеющие разрешение на временное пребывание с целью выполнения работы за профессией, которая требует высоких квалификаций,
13. лица, пользующиеся правом на объединение семей,
14. лица, получившие разрешение на временное проживание для жертв торговли людьми,
15. лица, получившие разрешение на временное проживание, будучи долгосрочными резидентами ЕС в другом государстве-члене и члены их семей,
16. члены семей лиц, ходатайствующих о предоставлении международной защиты,
17. лица, имеющие карту пребывания с аннотацией „доступ к рынку труда“, шенгенскую визу или национальную визу, выданную с целью трудоустройства на территории Польши.

Другие иностранцы (не перечисленные выше) могут воспользоваться такой учебой либо в качестве **стипендиатов**, получая стипендию министра или директора школы, **либо на платном основании.**

Является ли учеба в Польше основанием для получения визы?

Да. Несколько видов виз непосредственно связаны с желанием въезда в Польшу в образовательных целях. Закон говорит, что государственную визу или шенгенскую визу можно получить, среди прочего, с целью:

1. методической,
2. профессионального образования,
3. получения образования или учебы в другой форме,
4. участия в программе культурного или образовательного обмена, программе гуманитарной помощи или программе работы во время учебы,

Визу выдает консул. С целью получения визы необходимо выполнить **общие требования, связанные с выдачей визы**: национальной или шенгенской (в частности иметь соответствующие финансовые средства и медицинское страхование), а также подтвердить документами цель приезда в Польшу, напр. предъявив подтверждение принятия на учебу или начало научного сотрудничества с данным научным институтом.

Является ли учеба в Польше основанием для легализации пребывания?

Да. Человек, учащийся в Польше, может ходатайствовать о так называемом разрешении на временное пребывание, учитывая другие обстоятельства, предназначенном для иностранца, который намеревается начать или продолжать **образование или профессиональное обучение** в Польше. Условие получения такого разрешения - наличие медицинского страхования и соответствующих доходов, а также места жительства на территории Польши.

Заявление о предоставлении разрешения на временное проживание нужно подать **лично воеводе** по месту пребывания иностранца. Такое заявление подается **не позже, чем в последний день легального пребывания в Польше**, напр. в последний день права на пребывание на основании визы или в рамках безвизового режима. Если вместе с заявлением подаются все необходимые документы, иностранец получает **штамп в загранпаспорте**, подтверждающий его право на легальное пребывание в Польше до момента рассмотрения дела. Следует помнить, что административное дело ведется **на польском языке**. Это значит, что все документы, поданные на иностранном языке, необходимо перевести у присяжного переводчика на польский язык.



Внимание: Причины отказа в выдаче разрешения на временное пребывание и процедуры, в случае негативного решения, описаны в разделе о студентах, на странице 17-18.

3. ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Может ли иностранец учиться в польском вузе?

Как правило - да. Однако в зависимости от статуса пребывания, отличаются полномочия иностранца в вопросах поступления и условий оплаты за учебу. Некоторые иностранцы могут поступать и учиться, а также участвовать в научных исследованиях на таких же принципах, которые действуют для польских граждан. Это правило касается также **бесплатного** обучения. Это:

1. Иностранцы, получившие разрешение на постоянное проживание;
2. Иностранцы со статусом беженца;
3. Иностранцы, получившие дополнительную защиту;
4. Иностранцы, пользующиеся временной защитой;

5. Мигрирующие работники, граждане одного из государств Европейского союза или Исландии, Норвегии, Лихтенштейна или Швейцарии и члены их семей, проживающие на территории Польши;
6. Иностранцы, получившие разрешение на проживание долгосрочного резидента Европейского союза;
7. Лица, получившие разрешение на временное проживание, будучи долгосрочными резидентами ЕС в другом государстве-члене и члены их семей;
8. Лица, имеющие разрешение на временное проживание с целью выполнения работы за профессией, которая требует высокой квалификации;
9. Лица, пользующиеся правом на объединение семей;
10. Граждане государств Европейского союза и Исландии, Норвегии, Лихтенштейна или Швейцарии и члены их семей, получившие право на постоянное проживание в Польше.

Иностранцы, получившие карту пребывания с аннотацией „доступ к рынку труда” либо шенгенскую визу либо национальную визу, выданную с целью трудоустройства на территории Польши, могут учиться в высших учебных заведениях, аспирантуре и поступать на другие формы обучения и участвовать в научных исследованиях только **на платном основании**. Эти люди не имеют права на социальную стипендию, специальную стипендию для инвалидов и пособие.

Могут ли граждане Европейского союза учиться в Польше?

Граждане государств Европейского союза и Исландии, Норвегии, Лихтенштейна и Швейцарии, а также члены их семей, имеющие необходимые финансовые средства для покрытия расходов на содержание во время учебы, могут поступать и учиться в вузах, аспирантуре и на других формах обучения, а также участвовать в научных исследованиях **на принципах, действующих для польских граждан**. Однако, они не имеют права получать социальную стипендию, специальную стипендию для инвалидов и пособие.

Могут ли другие иностранцы учиться в Польше?

Другие иностранцы могут учиться и участвовать в научных исследованиях на основании:

1. Международных соглашений;
2. Соглашений, заключенных между вузами (напр. с другими вузами);
3. Решения министра или;
4. Решения ректора вуза.

Эти иностранцы могут учиться и участвовать в научных исследованиях либо в качестве стипендиатов либо на платном основании.



Внимание: даже если Вы не входите в группу иностранцев, перечисленных выше, Вы всегда можете обратиться с заявлением к ректору вуза с просьбой принять Вас на учебу. Как правило, это будет связано с обязанностью платить за учебу.

Я учился некоторое время в своей стране и теперь хотел бы продолжить учебу в Польше - возможно ли это?

Теоретически возможно, но подробные условия студент должен уточнить в вузе, в котором хотел бы продолжить свою учебу. Заграничные дипломы могут признаваться в Польше с целью продолжения учебы на основании **международных соглашений** либо **нострификации**.

Польша признает заграничные дипломы и научные степени, полученные в тех государствах, с которыми заключила международные соглашения о признании образования. Перечень действующих соглашений находится на странице **Министерства науки и высшего образования**.

Если диплом выдала страна, с которой Польша не заключила международного соглашения, необходимо провести его **нострификацию** (это процедура признания заграничного диплома). Это платная процедура. Стоит помнить, что иностранца, который хочет **учиться в магистратуре в польском вузе**, вуз может освободить от необходимости нострификации диплома.

Если иностранец учился раньше в одном из европейских вузов, он может ходатайствовать о переводе в другой вуз путем присвоения баллов ECTS (что такое баллы ECTS - см. ниже). В соответствии с Лиссабонской конвенцией **квалификации, полученные за рубежом, как правило, должны признаваться, если нет для этого четких возражений**, таких как значительная разница между результатами учебы, достигаемыми после завершения двух похожих курсов.

Студентам, выезжающим за рубеж с целью прохождения части обучения в рамках **программы «Эразмус»**, период учебы за рубежом засчитывается на основании ранее подписанного соглашения между отправляющим вузом, принимающим вузом и студентом.

Что такое баллы ECTS?

ECTS - это Европейская система трансфера баллов (European Credit Transfer System). Это совокупность процедур, разработанных Европейской комиссией, применяемых в европейских вузах и гарантирующих **зачисление государственной и заграничной учебы** в программу, реализованную студентом в родном вузе.



Подробнее о международных программах обмена студентов и признания образования между вузами можно прочитать здесь:

Министерство науки и высшего образования

Департамент обслуживания международных программ и признания образования

ул. Вспульна (Wspólna) 1/3

00-529 Варшава

Нужна ли мне виза либо разрешение на пребывание, если я приезжаю в Польшу в рамках программы типа «Эразмус»?

Да. Каждый гражданин третьего государства, находящийся в Польше, должен иметь право на пребывание, то есть визу или карту пребывания.

Является ли учеба в Польше основанием для получения визы?

Да. Несколько видов виз непосредственно связаны с желанием въезда в Польшу в образовательных целях либо научных. Закон говорит, что государственную либо шенгенскую визу можно получить, среди прочего, с целью учебы на образовательно-квалификационном уровне бакалавр, магистр либо в аспирантуре.

Визу выдает консул. С целью получения визы необходимо выполнить **общие требования, связанные с выдачей визы**: национальной или шенгенской (в частности иметь соответствующие финансовые средства и медицинское страхование), а также подтвердить документами цель приезда в Польшу, напр. предъявив подтверждение принятия на учебу или начало научного сотрудничества с данным научным институтом.

Является ли образование в Польше основанием легализации пребывания?

Да, после выполнения условий, указанных в законе. Заявление о предоставлении разрешения на временное проживание нужно подать **лично воеводе** по месту пребывания иностранца. Такое заявление подается **не позже, чем в последний день легального пребывания в Польше**, напр. в последний день права на пребывание на основании визы или в рамках безвизового режима. Если вместе с заявлением подаются все необходимые документы, иностранец получает **штамп в загранпаспорте**, подтверждающий его право на легальное пребывание в Польше до момента рассмотрения дела. Следует помнить, что административное дело ведется **на польском языке**. Это значит, что все документы, поданные на иностранном языке, необходимо перевести у присяжного переводчика на польский язык.

Какие условия необходимо выполнить для получения разрешения?

Разрешение на временное проживание предоставляется иностранцу с целью учебы на стационарной форме образовательно-квалификационного уровня бакалавр, магистр либо в аспирантуре. Это касается также случаев, когда такое обучение является **про-**

должением либо дополнением учебы, начатой иностранцем на территории другого государства Европейского союза, а также если иностранец планирует пройти **подготовительный курс** для учебы на этих формах на польском языке.

С целью получения разрешения необходимо выполнить следующие условия:

1. продолжить справку о принятии на учебу или о продолжении учебы,
2. предоставить подтверждение оплаты за учебу, если учеба платная,
3. иметь медицинское страхование,
4. предоставить подтверждение наличия достаточных денежных средств для покрытия расходов на содержание и возвращение в страну происхождения, а также расходов на учебу.

На какое время мне дадут разрешение?

Первое разрешение на временное проживание, учитывая начало учебы, всегда выдается на период до **15 месяцев**. Если занятия будут длиться меньше чем год, разрешение выдается на время этих занятий плюс 3 месяца. Следующие разрешения могут предоставляться на необходимый период, учитывая время продолжения учебы, максимум до 3 лет.

Напр. Если Вы ходатайствуете о разрешении на проживание в Польше, в связи с учебой, длящейся 10 месяцев, и это Ваше первое такое разрешение, воевода выдаст Вам его на период 13 месяцев.

Что такое «достаточные денежные средства»?

В соответствии с актуальным законодательством, иностранец, начинающий учебу в Польше и ходатайствующий на этом основании о предоставлении ему разрешения на временное пребывание, должен иметь средства в размере минимум **635 злотых на каждый месяц пребывания** (либо **515 злотых на каждого члена семьи**) в течении периода 15 месяцев либо в течении всего периода пребывания, если период пребывания меньше чем 15 месяцев. Иностранец может также предоставить подтверждение наличия эквивалента этой суммы в **иностранных валютах**, в пересчете по среднему курсу этой валюты, объявленном Польским национальным банком в последний рабочий день, перед подачей заявления о предоставлении разрешения.

Это условие считается выполненным также в случае, если иностранец подтвердит, что **получает ежемесячно денежные средства** как минимум в таком размере, как указано выше, на протяжении всего периода планируемого пребывания на территории Польши (напр. в связи с предоставленной ему стипендией).

Кроме того, иностранец должен подтвердить, что имеет обратный билет в страну происхождения либо **денежные средства на покрытие расходов** на путешествие в размере:

1. 200 злотых, если он приехал из государства, граничащего с Польшей,
2. 500 злотых, если он приехал из государства-члена Европейского союза,

3. 2500 злотых, если он приехал из государства, которое не является членом Европейского союза и не граничит с Польшей.

Если иностранец путешествует с семьей, он должен представить наличие средств на путешествие **для каждого члена семьи.**

Какие документы подтверждают наличие денежных средств?

Постановление содержит закрытый каталог документов, которые могут подтвердить наличие у иностранца соответствующих денежных средств. Это:

1. дорожный чек,
2. справка о лимите на кредитной карте, выданная банком, который предоставил кредитную карту,
3. справка о наличии платежных средств в банке,
4. документ, подтверждающий предоставление государственной или заграничной стипендии,
5. справка о трудоустройстве и размере доходов.

Могу ли я учиться в Польше, будучи несовершеннолетним?

Да, в целом это возможно, однако подробности и возможные ограничения в этой области необходимо уточнить в конкретном вузе, в котором вы планируете учиться. Не стоит забывать, что для поступления несовершеннолетнего необходимо, как правило, **согласие законного представителя** (чаще всего родителей). Следует помнить, что заявление на визу или разрешение на пребывание в Польше подается от имени несовершеннолетнего родителями или правовыми опекунами.

В каких случаях воевода может отказать в предоставлении мне разрешения на проживание в Польше?

В обоснованных случаях воевода отказывает в предоставлении иностранцу разрешения на временное проживание в Польше. Причины отказа указаны в законе и среди них:

1. отсутствие оснований для пребывания в Польше на протяжении более длительного периода чем 3 месяца (напр. если начатое иностранцем обучение длится короче),
2. данные иностранца находятся в Реестре иностранцев, пребывание которых на территории Польши нежелательно либо в Информационной системе шенген для целей отказа въезда,
3. этого требует обороноспособность либо безопасность государства либо защита и безопасность общественного правопорядка,
4. во время производства поданы неправдивые персональные данные или фальшивая информация либо прилагаются подделанные (фальшивые) документы,

5. иностранец не согласился на обязательное лечение инфекционной болезни,
6. иностранец находится нелегально в Польше во время представления заявления,
7. иностранец имеет разрешение на временное проживание с целью поступления, продолжения образования или профессионального обучения,
8. иностранец работает либо ведет предпринимательскую деятельность на территории Республики Польша (кроме случаев, когда он ходатайствует о разрешении в связи с обучением).

Негативное решение - что дальше?

Негативное решение воеводы можно **обжаловать у Главы Управления по делам иностранцев**. Такую жалобу необходимо подать в течении **14 дней** при посредничестве органа, выдавшего негативное решение. За помощью в ее подготовке можно обратиться к одной из общественных организаций, предоставляющих бесплатную помощь иностранцам.



Внимание: срок 14 дней на подачу жалобы считается календарными днями а не рабочими. Это значит, что этот срок истекает также в выходные от работы дни. Если Вы получили отказ 12 мая 2017 г., Ваш срок подачи жалобы истечет 26 мая 2017 г.

Как срок учебы влияет на право моего пребывания в Польше?

Ректор вуза обязан немедленно сообщить воеводе об отчислении иностранца из учебного заведения, а также о не зачислении им учебного года в определенный срок.

Учитывая это, если Ваше разрешение на проживание в Польше связано с учебой, помните о том, что в случае, если Вы не начнете либо прекратите учебу, соответствующая информация будет передана в орган, который может **возбудить дело об отмене предоставленного Вам разрешения**.

Я не сдал всех экзаменов, не зачел учебный год - потеряю ли я право на пребывание в Польше?

Иностранцу можно отказать в предоставлении очередного разрешения, в связи с учебой, если он **не зачел учебный год в определенные сроки**. Это также основание, чтобы аннулировать уже предоставленное разрешение. Учитывая факультативность этой предпосылки, окончательное решение в этой области всегда принимает воевода. Вы можете пытаться самостоятельно объяснить, во время производства, почему Вам необходимо предоставить разрешение, несмотря на то что Вы не переведены на следующий год.

Стоит помнить, что иностранец имеет **право изменить основание своего пребывания** в Польше. Следовательно, если Вы не зачли учебный год, Вы можете, перед аннули-

рованием Вашего разрешения на проживание, подать заявление о предоставлении Вам очередного разрешения на другом основании, напр. в связи с трудоустройством.

Статус пребывания нужно также изменить в случае **изменения формы** обучения со стационарной на заочную.

Я хочу изменить вуз или направление учебы - должен ли я ходатайствовать о предоставлении нового разрешения на пребывание?

В случае изменения формы обучения (стационарная-заочная) нужно подать новое заявление о предоставлении разрешению на временное пребывание. Но, если иностранец изменил только направление учебы в рамках своего вуза или вуз, он не должен подавать новое заявление, однако на протяжении 15 дней должен **сообщить** об этом изменении воеводе.

Я закончил учебу, но хотел бы остаться в Польше. Какие у меня возможности и обязанности?

Окончание учебы значит, что иностранец, который хочет остаться в Польше, должен обратиться к воеводе с новым заявлением о предоставлении ему очередного разрешения на проживание в Польше на другом основании чем учеба. Если иностранец закончил польский вуз и ищет на территории Польши работу, он может получить с этой целью разрешение на временное пребывание на **1 год**. С этой целью иностранец должен доказать, что имеет **медицинское страхование и источник стабильного и регулярного дохода** достаточный для покрытия расходов на свое содержание и членов своей семьи, находящихся на его содержании, а также что у него обеспеченно **место жительства** в Польше.

Если иностранец хочет остаться в Польше, в связи с **другими причинами**, такими как трудоустройство, открытие собственной предпринимательской деятельности, пребывание с членом семьи, который проживает в Польше, он должен подать заявление воеводе, ссылаясь на эти основания.



Внимание: Полезная информация для иностранных студентов, учащихся в Польше, находится на странице: <http://www.go-poland.pl/>

II. УЧЕБА И РАБОТА



1. РАБОТА ВО ВРЕМЯ УЧЕБЫ И ПОСЛЕ УЧЕБЫ

Во время учебы в Польше я имею право работать?

Да. Но то, будете ли Вы освобождены от обязанности получения разрешения на работу, зависит от того, какое основание Вашего пребывания в Польше и какова форма Вашего обучения.

Некоторые группы иностранцев **освобождаются от обязанности** получить разрешение на работу в Польше. В эту группу входят, в частности, иностранцы, получившие **разрешение на временное пребывание, выданное в связи с поступлением в Польше на стационарную форму обучения** образовательно-квалификационного уровня бакалавр, магистр или в аспирантуру (это разрешение выдается на основании ст. 144 закона об иностранцах). От обязанности получения разрешения на работу освобождаются также иностранцы, которые получили **разрешение на временное проживание с целью ведения научных исследований** (разрешение, выданное на основании ст. 151 абз. 1 или 2 закона об иностранцах).

Выше перечисленные иностранцы могут начать работу в Польше без необходимости получения разрешения на работу, следовательно **на таких же основаниях, как граждане Польши**. Подробнее о трудоустройстве в Польше Вы узнаете в разделе «Работа».



Внимание: Следует знать, что во время производства о предоставлении очередного разрешения на временное пребывание, иностранец имеет право работать без разрешения, если имел такое право на основании предыдущего разрешения на проживание в Польше.

Кто еще освобождается от обязанности получения разрешения на работу?

Польское законодательство предусматривает также ряд других случаев, когда поручение иностранцу выполнения работы на территории Польши возможно **без необходимости получения разрешения на работу**. Часть из них касается иностранцев, находящихся в Польше по **образовательным и научным** соображениям. В соответствии с законодательством, работа без получения разрешения возможна в случае иностранцев:

1. студентов стационарной формы обучения (включая аспирантов), проходящего в Польше,
2. выпускников польских школ неполного среднего образования, стационарной формы высшего образования или стационарной формы аспирантуры в польских вузах, в научных институтах Польской академии наук или других исследовательских институтах,
3. научных сотрудников в исследовательских институтах,

4. лиц, которые ведут курсы или участвуют в профессиональной стажировке в программах, реализованных в рамках заданий Европейского союза,
5. учителей иностранных языков, работающих в дошкольных заведениях, школах, центрах, заведениях обучения учителей, коллегиях или Добровольных отрядах труда,
6. лекторов, до 30 дней в календарном году, которые время от времени проводят лекции, рефераты или презентации особенного научного значения,
7. студентов, которые работают в рамках профессиональной стажировки, на которую направила их организация, член международных объединений студентов,
8. студентов, которые работают в рамках сотрудничества публичных центров занятости и их заграничных партнеров,
9. студентов вузов или учеников профессиональных школ в государствах-членах ЕС и Исландии, Лихтенштейна, Норвегии и Швейцарии, которые работают в рамках профессиональных практик, предусмотренных программой обучения или правилами учебы,
10. участников программ культурного или образовательного обмена, программ гуманитарной помощи или помощи для развития или программ работы студентов во время каникул, организованных в сотрудничестве с министром по вопросам труда.

Как следует из этого перечня, иностранцы, которые находятся в Польше на основании визы, которые начинают учебу в польском вузе, как правило могут работать **без разрешения на работу**.

Другие, не перечисленные выше группы иностранцев, должны получить **разрешение на работу** (подробнее об этом в разделе о работе).

2. ВОЛОНТЕРСТВО I AU-PAIR

Как иностранец могу ли я работать волонтером?

Под „волонтерством” следует понимать выполнение определенных услуг для общественной организации или органов публичной администрации, добровольно и без получения вознаграждения. Иностранцы, которые занимаются волонтерством, не обязаны получать разрешение на работу. С целью налаживания сотрудничества с волонтером, организация должна подписать с ним так называемое **соглашение**. Если оно предусматривает выполнение услуг на протяжении более длительного периода чем 30 дней - соглашение необходимо оформить **в письменной форме**.

В **обязанности** организации, налаживающей сотрудничество с волонтером, входит, среди прочего, обеспечение ему безопасных и гигиенических условий выполнения труда и возвращение командировочных расходов, выплата суточных.

Могу ли я ходатайствовать о предоставлении разрешения на проживание в Польше на основании работы в качестве волонтера?

Закон не предусматривает отдельной предпосылки для ходатайства о разрешении на

проживание в случае волонтерства. Однако если это причина для Вашего пребывания в Польше, Вы можете обратиться к воеводе с просьбой о предоставлении Вам разрешения на проживание, учитывая так называемые **другие обстоятельства, не перечисленные в законе** (ст. 187 п. 8 закона об иностранцах). Возможность получения на этом основании разрешения будет зависеть от решения воеводы. С целью получения этого разрешения Вы должны подтвердить, что у Вас есть медицинская страховка, место жительства в Польше и стабильный и регулярный источник доходов.

Может ли иностранец работать в Польше в качестве „au-pair“?

Выполнение работы в качестве „au-pair“ заключается во временном проживании иностранца в семье в обмен на предоставление ей определенных услуг, которые обычно заключаются в **уходе за детьми**. Это направлено на изучение языка и познание культурных обычаев данной страны. Такая работа выполняется, как правило, на протяжении 1 года, с возможностью продолжения до двух лет, лицами в возрасте 17-30 лет.

С целью выполнения работы в качестве «au-pair» нужно выполнить **общие требования касательно трудоустройства в Польше**. На этом основании можно также ходатайствовать о предоставлении разрешения на проживание в Польше.



Изменение статуса пребывания в Польше

Иностранец, которому предоставлено разрешение на временное проживание в Польше, **обязан сообщить воеводе, на протяжении 15 рабочих дней**, об окончании основания предоставления ему такого разрешения. Это значит, что если Ваше разрешение на временное проживание было связано с учебой, проходящей в Польше, но Вас отчислили из вуза, Вы обязаны сообщить об этом воеводе, предоставившем Вам разрешение. Воевода может отменить согласие на пребывание. Неуведомление воеводы может привести к отказу в случае ходатайства о следующем разрешении.

В это время у Вас есть, все же, возможность изменить основание своего пребывания в Польше, подав **очередное заявление, основанное на других основаниях** (напр. трудоустройство в Польше, ведение предпринимательской деятельности, наличие семейной жизни на территории Польши). Подробная информация о представлении очередного заявления в связи с трудоустройством, находится в разделе «Работа».



Помните - всякий раз, когда изменяется цель Вашего пребывания в Польше, Вы обязаны сообщить об этом воеводе и подать новое заявление о выдаче Вам разрешения на проживание на других основаниях.

3. НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Может ли проведение научных исследований представлять основание легализации моего пребывания в Польше?

Да. Иностранцу предоставляется разрешение на временное проживание **с целью проведения научных исследований**, если цель его пребывания в Польше - проведение научных исследований либо экспериментальных работ, на основании договора о принятии его с целью реализации исследовательского проекта, заключенного с научным институтом.

С целью получения разрешения, иностранец должен обратиться к воеводе с соответствующим заявлением, подав также **договор о принятии его с целью реализации исследовательского проекта**, заключенный с научным институтом, с местонахождением в Польше и **заявление научного института**, в письменной форме, в котором он обязывается оплатить расходы на пребывание научного сотрудника в Польше и возм. расходы, связанные с его депортацией из Польши. Кроме того, иностранец должен иметь **медицинское страхование** и достаточные **финансовые средства** для покрытия расходов на содержание и возвращение в страну происхождения (финансовые требования к такому лицу идентичны, как в случае студентов).

Разрешение на временное проживание с целью ведения научных исследований предоставляется также иностранцу, **имеющему документ для пребывания с аннотацией научный «работник»**, выданный другим государством Европейского союза. В таком случае договор о принятии его с целью реализации исследовательского проекта, заключенный с соответствующим научным институтом этого государства должен предусматривать проведение научных исследований либо экспериментальных работ также на территории Польши.

На какой период времени предоставляется разрешение?

Разрешение с целью проведения научных исследований предоставляется на период реализации исследовательского проекта либо на период проведения научных исследований или экспериментальных работ на территории Польши, но **не более чем на 3 года**.

Следует помнить, что научный институт обязан сообщить воеводе обо всех случаях, которые могут представлять препятствие для выполнения договора о принятии иностранца с целью реализации исследовательского проекта. В таком случае воевода может **отказать** в предоставлении иностранцу разрешения либо **аннулировать** уже предоставленное.



Внимание: Причины отказа в выдаче разрешения на временное пребывание и процедуры, в случае негативного решения, описаны в разделе о студентах, на странице 17-18.

III. РАБОТА



1. ВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДА ИНОСТРАНЦАМИ ПОЛЬШЕ - ОБЩИЕ ПРАВИЛА



Внимание: Данный раздел разработан по состоянию закона на август 2017 г. и дополнительно, охватываются изменения, которые должны вступить в силу в январе в 2018 г. (сезонная работа, изменения, касающиеся работы на основании заявления). Сейчас ведутся работы над другими изменениями законодательства о выполнении труда иностранцами, но неизвестна окончательная версия этих изменений.

Выполнение труда - что это значит?

В соответствии с положениями польского законодательства, выполнение труда иностранцами означает трудоустройство (выполнение труда на основании трудовых отношений, служебных отношений и договора о работе на дому), выполнение другой работы с целью заработка (напр. на основании договора подряда или договора о создании произведения). Выполнением работы считается также участие в правлении юридических лиц, зарегистрированных в реестре предпринимателей Государственного судебного реестра (общество с ограниченной ответственностью или акционерное общество) или обществах капитала в организации. Дополнительно, в соответствии с изменениями, которые должны вступить в силу 1 января в 2018 г. выполнением труда будет также считаться ведение дел коммандитного или коммандитно-акционерного общества генеральным партнером, или работа в качестве прокуриста.

Какие главные принципы выполнения работы иностранцами?

В целом иностранцы, для того, чтобы работать в Польше **должны находиться в Польше легально** (то есть находиться на основании безвизового режима, иметь визу, разрешение на временное пребывание или другое разрешение на проживание), а также **должны иметь разрешение на работу**. Однако существует ряд групп иностранцев, которые могут работать в Польше без разрешения на работу. Кроме того граждане некоторых стран имеют возможность работать на протяжении определенного периода, без разрешения - на основании **заявления работодателя о намерении поручить работу иностранцу** (сокращенно - «заявление»).

Важным изменением, которое должно вступить в силу 1 января в 2018 г. будет возможность введения **лимитов выдачи разрешений на работу или заявлений**. Эти лимиты могут вводиться в определенном воеводстве, в определенной отрасли, в определенной профессии или могут касаться определенного вида договоров. Это значит, что после выдачи определенного количества разрешений или заявлений в данном году, следующие не будут выдаваться.

Кто имеет право работать без разрешения на работу?

Некоторые иностранцы могут работать без разрешения на работу. Это касается в частности иностранцев, которые:

1. получили разрешение на постоянное пребывание,
2. получили разрешение на проживание долгосрочного резидента ЕС, выданное в Польше,
3. получили статус беженца,
4. получили дополнительную защиту,
5. **подали заявление о предоставлении им международной защиты (то есть предоставление статуса беженца или дополнительной защиты) и получили справку, которая дает право работать; такая справка выдается по требованию иностранца в случае, если производство длится дольше, чем 6 месяцев,**
6. получили согласие на пребывание по гуманитарным причинам,
7. получили согласие на толерантное пребывание,
8. **имеют разрешение на временное пребывание, выданное по некоторым обстоятельствам в т.ч.:**
 - ✔ учитывая супружеские отношения с гражданином Польши или иностранцем, который получил статус беженца, дополнительную защиту, постоянное проживание, пребывание долгосрочного резидента ЕС, гуманитарное пребывание, толерантное пребывание (также в случае, если разрешение выдано в случае овдовения или раздельного проживания),
 - ✔ с целью объединения семьи иностранца,
 - ✔ в связи со вступлением на стационарную форму обучения образовательного уровня бакалавр, магистр или в аспирантуру;
 - ✔ с целью проведения научных исследований иностранцу-ученому,
 - ✔ для жертв торговли людьми;
9. подали заявление о предоставлении им разрешения на временное пребывание, постоянное проживание или пребывание долгосрочного резидента ЕС и перед подачей заявления находились на основании одного из разрешений на временное пребывание, перечисленных в пункте 8,
10. имеют действительную Карту поляка,
11. являются студентами стационарной формы обучения и находятся на основании визы,
12. **ведут учебу, участвуют в профессиональных стажировках, выполняют консультационную, наблюдательную или требующую особенной квалификации и умений функцию в программах, реализованных в рамках заданий Европейского союза или других международных благотворительных программах,**
13. **учителя иностранных языков, которые работают в дошкольных заведениях, школах, центрах, институтах, заведениях учебы учителей, коллегиях,**
14. выпускники польской неполной среднеобразовательной школы, стационарной формы высшего образования или стационарной аспирантуры,

15. научные работники в исследовательских институтах,
16. постоянные корреспонденты зарубежных средств массовой информации, которые получили аккредитацию министра иностранных дел,
17. выполняют художественные услуги, которые длятся до 30 дней на протяжении календарного года,
18. лекторы, которые до 30 дней на протяжении календарного года, время от времени проводят лекции, рефераты или презентации особенного научного значения,
19. участники программ культурного или образовательного обмена, программ гуманитарной помощи или помощи для развития или программ работы студентов во время каникул, организованных в согласии с министром труда.

2. РАЗРЕШЕНИЕ НА РАБОТУ

Кому выдается разрешение на работу?

Как правило иностранец, который хочет работать в Польше с целью заработка, должен получить разрешение на работу (если, конечно же, он не освобожден от получения такого разрешения).



Внимание: Разрешение на работу - это не разрешение на проживание в Польше!

Иностранец, который получил разрешение на работу, должен также, на протяжении всего времени трудоустройства, иметь основание для пребывания: действительную визу (это может быть также виза, выданная другим государством шенгенской зоны), разрешение на временное пребывание, карту пребывания, выданную другим государством шенгенской зоны или, должен находиться на основании безвизового режима. Иностранец, который может пользоваться безвизовым режимом и имеет право находиться 90 дней на протяжении 180-дневного периода, может также подать заявление на национальную визу (долгосрочную) и на этом основании находиться в Польше.



Внимание: само право пребывания в Польше на основании безвизового режима не обозначает возможности выполнения труда без разрешения!

В случае, если иностранец находится в Польше на основании визы, выданной с туристической целью или с целью приезда по гуманитарным причинам, а также, если он имеет специальное разрешение на временное пребывание, учитывая обстоятельства, которые требуют кратковременного пребывания (напр. в связи с вызовом в польский суд), он не может работать, даже если имеет разрешение на работу.

2.А. ПРОЦЕДУРА ПОЛУЧЕНИЯ РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ

Кто и кому подает ходатайство о разрешении на работу?

Заявление о выдаче разрешения на работу подается **в воеводское управление по местонахождению работодателя**. Следует помнить, что **заявление подает работодатель** (не будущий работник) и это работодатель является стороной производства о выдаче разрешения на работу. Следовательно это работодатель должен подписать все письма и заявления в рамках этого производства. Конечно работодатель может назначить уполномоченного, который будет участвовать в производстве от его имени.

Условием получения разрешения на работу является указание такого размера заработной платы для иностранца в договоре, чтобы она не была ниже, чем зарплата работников, выполняющих у данного работодателя похожую работу или работающих на похожей должности.

Какие документы нужно приложить к заявлению о разрешении на работу?

Как правило к заявлению о разрешении на работу нужно приложить так называемый **тест рынка труда**, то есть информацию из местного центра занятости об отсутствии возможности трудоустройства на данную должность другого безработного или лица, ищущего работу, либо о негативном результате конкурса на замещение вакантной должности, организованного центром. Такой документ должен быть выдан не раньше чем за 180 дней до дня подачи заявления, а в случаях, обоснованных старостой, - 90 дней перед датой подачи заявления. Следовательно, получение разрешения на работу нужно начать с предварительного получения теста рынка труда (подробнее об этом ниже). Однако следует знать, что в некоторых случаях работодатель освобождается от необходимости проведения теста рынка труда (подробнее об этом ниже).

Кроме того к заявлению о разрешении на работу нужно добавить ряд документов. Важнейшие из них это:

1. выписки из соответствующего реестра, которые касаются работодателя (напр. выписка из Государственного судебного реестра),
2. паспорт или документ для путешествия работодателя, если работодатель - физическое лицо,
3. устав общества, если работодатель - общество с ограниченной ответственностью в организации или простое общество, или нотариальные акты о создании общества, если работодатель - акционерное общество в организации,
4. копии всех заполненных страниц из документа для путешествия иностранца (если иностранец не имеет действительного документа и не имеет возможности получить его - копии другого удостоверения личности),
5. если субъект, который поручает работу, - это агентство временного трудоустройства - документ, заключенный работодателем пользователем, который под-

тверждает согласование в области направления иностранца агентством временного трудоустройства,

6. подтверждение оплаты за подачу заявления о выдаче разрешения на работу (50 злотых - в случае, если работодатель намеревается поручить выполнение работы иностранцу на период до 3 месяцев; 100 злотых - в случае, если работодатель намеревается поручить иностранцу выполнение работы на более длительный период чем 3 месяца).

Работодатель должен приложить к заявлению по одному экземпляру этих документов. Если к заявлению добавляются копии, оригиналы необходимо подать для сверки.

Когда не нужно проводить теста рынка труда?

В некоторых случаях не нужно проводить тест рынка труда. Так происходят в случае:

1. если работодатель подает заявление о продолжении разрешения на трудоустройство для того же иностранца и на той же должности,
2. иностранца, который имеет право представлять заграничного предпринимателя в его филиале или представительстве, которое находится на территории Польши,
3. если в течении 3 лет, перед подачей заявления о выдаче разрешения на работу иностранец закончил вуз с местонахождением в Польше или другом государстве Европейского экономического пространства или Швейцарской конфедерации или учится в аспирантуре в Польше,
4. если в течении 3 лет перед подачей заявления о выдаче разрешения на трудоустройство, он находился легально на территории Польши,
5. гражданина Армении, Беларуси, Грузии, Молдовы, России или Украины, который выполнял труд, связанный с опекой и медсестринством или в качестве домашней работницы в пользу физических лиц в домашнем хозяйстве,
6. иностранца - спортивного тренера или спортсмена, который работает для спортивных клубов и других субъектов, если их уставная деятельность охватывает распространение физкультуры и спорта,
7. врача и врача стоматолога, который проходит учебу или программу специализации.
8. гражданина Республики Армения, Республики Беларусь, Республики Грузия, Республики Молдова, Российской Федерации или Украины, который непосредственно перед подачей заявления о выдаче разрешения, работал минимум 3 месяца для того же работодателя и на той же должности на основании зарегистрированного заявления о намерении поручить выполнение труда; в этом случае работодатель должен представить зарегистрированное заявление и договор, а также документы, которые подтверждают оплату взносов на соцстрахование (если это требовалось в связи с выполнением труда).

Кроме того, отдельные **воеводы могут утверждать списки профессий, в случае которых нет потребности проводить теста рынка труда в конкретном воеводстве.**

Например, на данный момент в мазовецком воеводстве это: водитель седельного тягача и автобуса.

Как получить тест рынка труда?

Чтобы получить теста рынка труда, работодатель должен обратиться в соответствующий центр занятости с ходатайством о замещении должности, на которую хочет трудоустроить иностранца. Тогда управление проверяет, не претендует ли на данную должность другой безработный или лицо, которое ищет работу с польским гражданством или иностранец, который имеет право выполнения в Польше труда без разрешения и находится в реестре этого учреждения. Если нет такого человека, центр занятости предоставляет соответствующую информацию - это так называемый результат теста рынка труда.

Сколько времени придется ждать получения результата теста рынка труда?

Управление должно выдать результат теста рынка на протяжении определенного периода, считая от даты подачи работодателем предложения трудоустройства:

- ✓ 14 дней, если из реестров безработных и лиц, которые ищут работу не следует, что существует возможность замещения данной должности,
- ✓ 21 день в случае проведения конкурса на замещение должности среди безработных и лиц, которые ищут работу.

Во время производства о выдаче разрешения на работу можно работать?

Во время производства о выдаче разрешения на работу нельзя работать. С 1 января в 2018 г. должны вступить в силу изменения в этой области. Работодатель, трудоустраивающий иностранца в течении периода, не короче, чем 3 месяца на основании заявления, зарегистрированного в учете заявлений (выданного на основании новых правил, описанных ниже), может ходатайствовать, до окончания даты трудоустройства, указанной в заявлении, о выдаче разрешения на работу для этого иностранца на ту же должность, на основании трудового договора. Тогда работа иностранца, на условиях, не хуже, чем указанные и заявлению, зарегистрированному в учете заявлений, считается легальной от даты окончания срока действия этого заявления до завершения производства по делу выдачи разрешения на работу.

Что содержится в разрешении на работу?

Разрешение на работу выдается определенному иностранцу. В нем четко определяются условия, на которых иностранец может производить работу и указан:

1. работодатель,
2. должность или вид работы, которую выполняет иностранец,
3. минимальная зарплата, которую может получать иностранец на данной должности,
4. объем рабочего времени (с 1 января 2018 станет возможным также указать количество рабочих часов на протяжении недели или месяца),

5. срок действия разрешения,
6. субъект, к которому иностранец направляется (если это касается конкретного иностранца),
7. работодателя пользователя (если разрешение касается работы иностранца в качестве временного работника).

Разрешение на работу выдается в 3 экземплярах, из которых 2 получает работодатель. Один из этих экземпляров работодатель должен передать иностранцу. С 1 января 2018 г. разрешение можно будет получить в электронной форме, в данном случае выдается один экземпляр разрешения.

На какое время выдается разрешение на работу?

В общем, разрешение на работу выдается на определенный период, максимум на 3 года и подлежит продлению. Разрешение может также выдаваться на более краткий период чем ходатайствовал работодатель. В случае, если иностранец занимает должность в правлении юридического лица, которое на дату подачи заявления трудоустраивает свыше 25 лиц, воевода может выдать разрешение на трудоустройство на период, не превышающий 5 лет.

Можно ли продлить разрешение на работу?

Это разрешение подлежит продлению, если оно будет касаться работы на тех же условиях что и предварительно. Тогда работодатель подает соответствующему воеводе заявление о продлении разрешения на работу. Это заявление необходимо подать не раньше чем за 90 дней и не позже чем за 30 дней до окончания периода действия разрешения.

К заявлению должны прилагаться такие же документы, как к заявлению о выдаче разрешения на работу, а также документы, подтверждающие оплату взносов на соцстрахование, - если такие требовались в связи с выполнением работы иностранцем. Нет однако необходимости получения и подачи вместе с заявлением результатов теста рынка труда.

Оплаты на половину ниже, чем в случае заявления о разрешении на работу: 25 злотых - в случае, если работодатель намеревается поручить выполнение работы иностранцу на период до 3 месяцев; 50 злотых - в случае, если работодатель намеревается поручить иностранцу выполнение работы на более длительный период чем 3 месяца.

Иностранец **может работать** уже с момента правильной подачи заявления о продлении разрешения на работу, то есть после получения в загранпаспорте штампа, подтверждающего подачу заявления.



Внимание: подача заявления о разрешении на работу после периода трудоустройства иностранца на основании заявления **не является заявлением о продлении** разрешения на работу. Следовательно во время производства о выдаче разрешения на работу иностранец не может работать.

Однако, как уже выше вспоминалось, в соответствии с изменениями, которые должны вступить в силу 1 января в 2018 г., если работодатель подаст ходатайство о разрешении на работу (на основании трудового договора) для данного иностранца, который работал на основании заявления, зарегистрированного в учете заявлений, не меньше чем 3 месяца и эта работа должна выполняться на условиях, не хуже, чем на основании заявления, тогда он может работать во время производства по делу выдачи разрешения.

Можно ли изменить условия работы, определенные в разрешении на работу?

В общем, иностранец может работать исключительно на условиях, определенных в разрешении. Выполнение труда на других условиях - это нелегальная работа и это может угрожать серьезными последствиями.

От этого правила есть определенные исключения.

Иностранцу можно повысить зарплату, без необходимости изменять разрешение и информировать об этом воеводу.

Работодатель может поручить иностранцу, на время, которое в целом не превышает 30 дней в календарном году, - выполнение работы другого характера либо на другой должности, чем указано в разрешении на работу, если выполняются условия, определенные в разрешении на работу. Работодатель должен об этом сообщить воеводе.

В случае изменения местонахождения или местожительства, названия или юридической формы работодателя или поглощения предприятия или его части другим работодателем, нет необходимости выдавать новое разрешение на работу (однако работодатель должен об этом сообщить воеводе).

Дополнительно с 1 января в 2018 г. замещение гражданско-правового договора трудовым договором также не будет требовать выдачи нового разрешения на работу.

В других случаях, если иностранец планирует начать работу на других условиях, необходимо получить очередное разрешение на работу. До момента выдачи следующего разрешения на работу, иностранец не может работать на новых условиях.

Может ли воевода отказать в выдаче разрешения на работу?

Да. Воевода, в некоторых случаях, выдает решение об отказе в выдаче разрешения на работу. Это происходит в следующих случаях:

1. если работодатель подал заявление о разрешении на работу, в котором содержатся неправдивые персональные данные или фальшивая информация или он свидетельствовал неправду или затаил правду или подделал или переделал документ, с целью использования его в качестве подлинного или использовал его в качестве подлинного,
2. если в месте с заявлением не подан результат теста рынка труда,
3. если работодатель (с 1 января в 2018 г. - также лицо, которое выступает от его имени) осуждался за нарушение, связанные с нелегальным трудоустройством иностранцев или за нарушение рабочих прав или за торговлю людьми,

4. если работодатель (с 1 января 2018 - также лицо, которое выступает от его имени) оштрафован за преступления, связанные с подделкой документов,
5. данные иностранца, ходатайствующего о выдаче разрешения на работу, находятся в Реестре иностранцев, пребывание которых на территории Польши нежелательно.

Кроме того, с 1 января в 2018 г. воевода откажет в выдаче разрешения также, если:

1. закончится лимит разрешений, о которых речь шла выше
2. из обстоятельств возникает, что:
 - ✓ заявление о разрешении на работу подавалось для видимости,
 - ✓ разрешение будет использоваться с другой целью, чем работа для данного работодателя,
 - ✓ работодатель не выполняет обязанности, связанные с ведением деятельности или поручением работы другим лицам (напр. фактически не ведет деятельность, не имеет средств, чтобы платить иностранцу зарплату, не оплачивает взносы на соцстрахование, не платит налоги).

Можно ли обжаловать негативное решение воеводы?

Да. Решение об отказе в выдаче разрешения на работу работодатель может обжаловать, обратившись к Министру семьи, труда и социальной политики на протяжении 14 дней от выдачи ему этого решения. Обжалование подается по почте либо лично, при посредничестве воеводы, который выдал решение. Решение Министра можно обжаловать в Воеводском административном суде в Варшаве.

Можно ли аннулировать разрешение на работу?

Да. Воевода может аннулировать выданное разрешение на работу напр. на основании информации, предоставленной работодателем, предоставить которую он обязан. Это происходит в случае, если:

1. иностранец не начал работу на протяжении 3 месяцев от даты действия разрешения или прекратил работу на более чем 3 месяца, и для этого не было важных причин,
2. если изменились обстоятельства или доказательства, касающиеся выданного решения,
3. если исчезла причина выдачи разрешению на работу,
4. данные иностранца внесены в Реестр иностранцев, пребывание которых на территории Республики Польша нежелательно.

Кроме того с 1 января в 2018 г. воевода будет отменять разрешения, если работодатель прекратит вести деятельность или ее приостановит.

2.В. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ В СВЯЗИ С ВЫДАЧЕЙ РАЗРЕШЕНИЯ НА РАБОТУ ИНОСТРАНЦА

Какие обязанности работодателя перед воеводой в связи с выдачей разрешения на работу иностранца?

Работодатель обязан в письменной форме сообщить воеводе на протяжении 7 дней о том, что:

1. изменилось местонахождение или местожительство, название или юридическая форма субъекта, который поручает иностранцу выполнение труда или поглощение предприятия или его части другим работодателем,
2. произошел переход предприятия или его части к другому работодателю;
3. иностранец не начал работу в течении 3 месяцев от начальной даты действительности разрешения на работу,
4. иностранец прекратил работу на период, превышающий 3 месяца,
5. иностранец закончил работу раньше, чем 3 месяца до окончания периода действия разрешения на работу,
6. иностранец начал работу другого характера или на другой должности, чем указана в разрешении на работу, но на допустимых условиях, описанных выше.

Какие обязанности работодателя перед этим иностранцем в связи с выдачей разрешения на работу иностранца?

Работодатель обязан:

1. учесть в договоре со своим иностранным работником условия, определенные в разрешении на работу,
2. заключить с иностранцем договор в письменной форме и, если он не знает письменного польского языка, предоставить ему, перед подписанием договора, перевод на понятный для иностранца язык,
3. предоставить иностранцу один экземпляр разрешения на работу,
4. информировать иностранца о действиях, связанных с производством о предоставлении или продолжении разрешения на работу и решения о выдаче, отказе в выдаче или аннулировании разрешения.

3. РАЗРЕШЕНИЕ НА СЕЗОННУЮ РАБОТУ

Возможность выполнения сезонной работы появится в январе в 2018 г.

Выполнение сезонной работы будет заключаться в выполнении работы в рамках определенной деятельности (напр. в сельском хозяйстве, гостиничном бизнесе, гастрономии) на протяжении периода максимум 9 месяцев в календарном году.

Эту работу смогут выполнять все иностранцы, но в случае граждан Армении, Беларуси, Грузии, Молдавии, России и Украины не будет необходимости проведения теста рынка труда.

Как выглядит процедура регистрации заявления о выдаче разрешения в учете и выдача разрешения на сезонную работу?

Разрешение на сезонную работу будет выдавать староста. Заявление подает работодатель.

Заявление, кроме информации, которая содержится в обычном заявлении о предоставлении разрешения на работу, будет содержать:

- ✔ дату въезда иностранца на территорию государств шенгенской зоны и данные о пребывании иностранца в Польше, в том числе правовые основания для такого пребывания,
- ✔ информацию, выполнял ли иностранец, которого касается заявление, работу для того же работодателя на протяжении 5 лет, перед подачей заявления на основании разрешения на сезонную работу,
- ✔ заявление, что по сведениям работодателя, иностранец обеспечивает себе проживание самостоятельно, либо заявление об обеспечении иностранцу проживания;
- ✔ информацию о планируемом платном отпуске, предоставляемом иностранцу.

Заявление подается после внесения одноразовой оплаты в размере, не превышающем 10% минимальной зарплаты за каждого иностранца.

Староста рассматривает заявления о выдаче разрешения на сезонную работу с учетом первенства иностранцев, которые хотя бы раз, на протяжении 5 лет, перед подачей заявления, работали для данного работодателя на основании разрешения на сезонную работу, если работа будет производиться на основании трудового договора (то есть не на основании гражданско-правового договора напр., договора подряда или договора о создании произведения).

После подачи заявления, староста регистрирует заявление в учете заявлений или отказывает в выдаче разрешения на протяжении 7 дней. Этот срок может составлять 30 дней, если появляется потребность проведения изъяснительного производства.

Если староста регистрирует заявление в учете, он выдает работодателю справку о регистрации и работодатель должен передать ее иностранцу. На этом основании иностранец может получить визу, разве, что может въехать в Польшу на основании безвизового режима.

После въезда иностранца в Польшу староста выдает разрешение на сезонную работу, если работодатель представит ему копию документа, дающего право иностранцу находиться в Польше и информацию об адресе проживания иностранца.

С момента подачи старосте этих документов до выдачи разрешения иностранец может легально работать на принципах, определенных в заявлении.

Сколько времени заявление остается зарегистрированным в учете?

Заявление остается в учете до момента выдачи разрешения. Если в течение 120 дней от предоставления заявления работодатель не предоставит копию документа, дающего иностранцу право находиться в Польше, производство о выдаче разрешения аннулируется (разве, что обстоятельства указывают, что это разрешение будет использоваться позже).

Староста может зарегистрировать в учете на период, не превышающий 9 месяцев на протяжении календарного года и приходится в течение не более чем 3 последующих календарных лет, если иностранец является гражданином одного из перечисленных государств а работодатель:

- ✔ поручал выполнение работы иностранцу, на основании разрешения на сезонную работу минимум раз в течении 5 лет, перед датой подачи заявления,
- ✔ у него нет задолженности в оплате налога на прибыль и взносов на соцстрахование.

Какие условия нужно выполнить, чтобы получить разрешение на сезонную работу?

Условия, которые необходимо выполнить, чтобы получить разрешение на сезонную работу, следующие:

- ✔ размер зарплаты, указанной в договоре с иностранцем, не ниже, чем зарплата работников, выполняющих в таком же объеме времени похожую работу или на похожей должности;
- ✔ проведение теста рынка труда (как уже вспоминалось, в случае граждан Армении, Беларуси, Грузии, Молдавии, России и Украины нет необходимости подавать вместе с заявлением тест рынка труда)

Какое содержание и срок действия разрешения на сезонную работу?

Разрешение на сезонную работу выдается определенному иностранцу и в нем указывается:

- ✔ работодатель,
- ✔ самая низкая зарплата иностранца,
- ✔ объем рабочего времени или количество рабочих часов на протяжении недели или месяца,
- ✔ вид договора, представляющего основание для выполнения работы,
- ✔ срок действия разрешения.

Если разрешение касается работы иностранца в качестве временного работника, в разрешении на работу указывается также работодатель пользователь.

Разрешение выдается на период, не превышающий 9 месяцев на протяжении календарного года.

Можно ли продлить разрешение на сезонную работу?

Это разрешение можно продлить с целью дальнейшего трудоустройства у того же работодателя, если иностранец въехал в Польшу на основании визы, выданной с целью сезонной работы или в рамках безвизового режима, в связи с заявлением о выдаче разрешения на сезонную работу, зарегистрированным в учете.

Если заявление о продлении разрешения на сезонную работу подал тот же работодатель, иностранец может продолжать трудоустройство во время производства о продлении разрешения.

Можно также продолжить разрешение с целью выполнения работы у другого работодателя. Если заявление о продлении разрешения на сезонную работу подал другой работодатель, иностранец может начать у него работу во время производства, но на период, не превышающий 30 дней, считая от подачи заявления.

Нельзя ходатайствовать о продлении разрешения на сезонную работу, если иностранец находится в Польше на основании другого документа чем виза, выданная с целью выполнения сезонной работы или в рамках безвизового режима без связи с заявлением, зарегистрированным в учете.

Продление разрешения на сезонную работу выдается на период, который вместе с периодом пребывания иностранца с целью выполнения сезонной работы, считая от первого дня въезда на территорию государства шенгенской зоны в данном календарном году, не превышает 9 месяцев на протяжении календарного года.

Существует ли возможность выполнения работы на других условиях, чем указанные в разрешении на сезонную работу?

Работодатель может поручить иностранцу, работающему на основании разрешения на работу, сезонную работу другого вида чем сезонная на период, не превышающий совокупно 30 дней на протяжении действия разрешения, если:

1. иностранец - гражданин одного из государств, граждане которых не обязаны по-давать тест рынка труда,
2. иностранец будет получать зарплату, не ниже, чем указанную в имеющемся раз-решении на сезонную работу,
3. иностранец не работает в качестве временного работника.

Кроме того выдача нового разрешения на сезонную работу не требуется, если:

1. изменилось местонахождение или местожительство, название или юридическая форма субъекта, который поручает иностранцу выполнение труда или поглоще-ние предприятия или его части другим работодателем,
2. произошел переход предприятия или его части к другому работодателю,
3. субъект, поручающий работу иностранцу и иностранец, заключили трудовой до-говор вместо гражданско-правового договора.

Может ли работодатель предоставить проживание иностранцу, выполняющему сезонную работу?

Да. Если работодатель обеспечивает иностранцу, который должен выполнять сезонную работу, проживание, он должен заключить с иностранцем договор в письменной форме, в котором определяются условия аренды или предоставления квартиры. Квартиплата за аренду не может отчисляться из зарплаты иностранца. Перед подписанием договора работодатель обязан предоставить иностранцу перевод договора на понятный ему язык.

3.A. РАЗРЕШЕНИЕ НА ВРЕМЕННОЕ ПРЕБЫВАНИЕ В СВЯЗИ С СЕЗОННЫМИ РАБОТАМИ

Что такое разрешение на временное пребывание в связи с сезонными работами?

Это разрешение представляет исключительно основание для пребывания в Польше иностранцев, которые выполняют сезонную работу и его можно получить в связи с окончанием действия визы или окончанием срока пребывания на основании безвизового режима.

Это разрешение предоставляется, иностранцу, если цель его пребывания в Польше - выполнение сезонной работы у субъекта, который до этого времени поручал выполнение работы или у другого субъекта, который поручает выполнение работы.

Кому предоставляется разрешение на временное пребывание в связи с сезонными работами?

Такое разрешение предоставляется, если иностранец выполняет все следующие условия:

1. въехал в Польшу на основании визы, выданной с целью выполнения сезонной работы или в рамках безвизового режима в связи с заявлением о выдаче разрешения на сезонную работу, зарегистрированного в учете заявлений,
2. имеет разрешение на сезонную работу или продолжение разрешения на сезонную работу, с более длительным сроком пребывания, чем указанный в визе или в рамках безвизового режима,
3. имеет источник стабильного и регулярного дохода, достаточного для покрытия расходов на содержание,
4. имеет медицинское страхование или подтверждение покрытия страховщиком расходов на лечение,
5. имеет обеспеченное проживание.

Такое разрешение выдается на период разрешения на сезонную работу или продолжение разрешения на сезонную работу. Этот период не может превышать 9 месяцев от даты

первого въезда в Польшу, о котором идет речь выше, наступившем в данном календарном году. Такое разрешение выдает воевода и процедура проходит аналогично, как в случае ходатайства о разрешении на временное пребывание при других обстоятельствах.

4. РАЗРЕШЕНИЕ НА ВРЕМЕННОЕ ПРЕБЫВАНИЕ И РАБОТУ

Что такое разрешение на пребывание и работу?

Разрешение на пребывание и работу - это одна из регуляций пребывания в Польше иностранцев, главная цель пребывания в Польше которых - трудоустройство, а планируемое пребывание в Польше представляет больше чем три месяца. Это касается, как правило, лиц которым необходимо получить разрешение на работу, но также тех иностранцев, которым не обязательно иметь разрешение на работу, но работа является целью их пребывания в Польше (напр. если иностранец выполняет работу на основании заявления и заканчивается период действия его визы или срок его пребывания на основании безвизового режима, тогда он может ходатайствовать о предоставлении ему такого разрешения). Разница между этим типом разрешения и „обычным” разрешением на работу, которое делает работодатель заключается прежде всего в том, что для того, чтобы иностранец мог работать на основании этого „обычного” разрешения, он должен иметь также основание пребывания напр. визу, а описанное разрешение включает в себе разрешение на пребывание и трудоустройство.

4А. ПРОИЗВОДСТВО ПО ДЕЛУ РАЗРЕШЕНИЯ НА ВРЕМЕННОЕ ПРЕБЫВАНИЕ И РАБОТУ

Когда и кому нужно подать заявление о разрешении на временное пребывание и работу?

Чтобы начать производство о разрешении на временное пребывание и работу, необходимо подать **лично заявление воеводе** компетентному по месту пребывания иностранца. **Такое заявление подает сам иностранец**, поскольку он выступает в качестве стороны производства (иначе чем в случае самого разрешения на трудоустройство, где заявление подает работодатель и он выступает в качестве стороны производства). В случае описанного разрешения необходимо также заполнить **приложение № 1 к заявлению - данное приложение заполняет работодатель**. Во время подачи заявления у иностранца берутся отпечатки папиллярных линий. **Формуляр заявления** можно скачать со страницы Управления по делам иностранцев: <https://udsc.gov.pl/cudzoziemcy/obywatele-panstw-trzecich/formularze-wnioskow/>

Заявление о разрешении на временное пребывание и работу можно подать **до последнего дня легального пребывания в Польше**. Поскольку необходимо подготовить комплект соответствующих документов, стоит начать готовить заявление даже за 2 месяца до окончания срока действия основания для пребывания. В большинстве воеводс-

ких управлений существует необходимость бронирования срока подачи заявления (по телефону или по Интернету) и часто это достаточно отдаленные сроки. В большинстве случаев вместе с заявлением необходимо подать результат **теста рынка труда**, получение которого требует соответствующего времени - даже до 21 дня.



Внимание: В случае подачи заявления без результата теста рынка труда, заявление не будет рассматриваться - то есть решение не будет выдано. Стоит помнить, что в таком случае, если нет другого основания пребывания, пребывание иностранца становится нелегальным.

Учитывая вышеупомянутое стоит начать ходатайство о разрешении на временное пребывание от получения этого документа. Процедура аналогична как в случае «обычного» разрешения на работу - здесь также за тестом рынка труда обращается работодатель (см стр. 27).

В каких случаях нет необходимости подачи результата теста рынка труда?

В следующих случаях нет необходимости подачи результата теста рынка труда:

1. это не нужно в случае ходатайства об «обычном» разрешении на работу (см стр. 28),
2. иностранец может работать без разрешения,
3. иностранец подает заявление о разрешении на временное пребывание и работу на тех же условиях что и в предыдущем разрешении на временное проживание и работу или как в «обычном» разрешении на работу,

Заявление о временном пребывании и работе можно также подать в случае, если иностранец будет работать (или уже работает и находится напр. на основании визы) на основании заявления, если работает минимум 3 месяца у одного работодателя и на таких же условиях - тогда нет необходимости подавать теста рынка труда.

Какие документы необходимо подать вместе с заявлением?

С заявлением подаются:

1. 4 фотографии,
2. 2 ксерокопии действительного документа для путешествия (загранпаспорта),
3. тест рынка труда (если иностранец не освобождается от этой обязанности),
4. договор в письменной форме с работодателем, если он впервые будет работать у данного работодателя, договор должен содержать планируемую дату начала работы после получения разрешения на временное пребывание и работу,
5. подтверждение наличия медицинской страховки,
6. подтверждение наличия места жительства в Польше (это может быть напр. договор аренды, бронирования гостиницы, заявление владельца квартиры, который обеспечивает иностранцу место проживания),

7. налоговый расчет за предыдущий год,
8. справка из налоговой инспекции об отсутствии задолженности по уплате налогов.

О чем еще нужно знать, подавая ходатайство о разрешении на пребывание и работу?

Размер зарплаты в договоре, заключенном работодателем с иностранцем не может быть ниже, чем размер зарплаты других работников, выполняющих в том же объеме рабочего времени похожую работу или на похожей должности.

Кроме того, условие получения разрешения - наличие стабильного источника и регулярного дохода, достаточного для покрытия расходов на содержание иностранца и членов семьи, которые находятся на его содержании. Таким источником может быть договор, на основании которого иностранец ходатайствует о разрешении. Месячный доход, возникающий по данному договору, должен быть выше, чем доход, который дает право на получение социальной помощи. На данный момент это 634 злотых в месяц для лица, которое самостоятельно ведет хозяйство, а в случае семьи - 514 злотых на одного человека (напр., семья из трех человек должна иметь совокупный доход в размере минимум 1542 злотых).

Какие оплаты вносятся в связи с подачей заявления?

Оплата за подачу заявления составляет 440 злотых и подтверждение внесения этой оплаты необходимо подать вместе с заявлением. Кроме того иностранец должен внести оплату в размере 50 злотых за выдачу ему карты пребывания (конечно только в случае, если он получит позитивное решение).

Сколько времени придется ждать на решение?

Решение выдается на протяжении 30 дней, однако на практике время ожидания на выдачу решения намного дольше и может длиться даже несколько месяцев.

Можно ли работать во время производства по делу пребывания?

Как правило, во время производства иностранец не может работать. Исключение составляет ситуация, когда непосредственно перед подачей заявления он работал на основании разрешения на временное пребывание и работу или «обычного» разрешения на работу, и работа должна выполняться на таких же условиях.

На данный момент выполнение ранее работы на основании заявления не дает такую возможность. Работать однако можно, если заявление еще действительно во время производства по делу пребывания и работы. Можно также зарегистрировать заявление, которое будет действительно на время производства.

В свою очередь, в соответствии с изменениями, которые должны вступить в силу 1 января в 2018 г., если работодатель, который трудоустроивал иностранца на период, не менее 3 месяцев, на основании заявления, зарегистрированного в учете заявлений, по-

даст до истечения периода работы, указанного в заявлении, ходатайство о выдаче разрешения на работу для этого иностранца на той же должности, на основании трудового договора, тогда работа иностранца на условиях, не хуже, чем указанные в заявлении, зарегистрированном в учете заявлений, считается легальной во время производства.

Когда иностранец не может получить разрешение на временное пребывание и работу?

Иностранец не может получить разрешение на пребывание и работу, если:

1. ведет в Польше предпринимательскую деятельность,
2. находится за пределами Польши,
3. ходатайствует о международной защите или получил статус беженца, дополнительную защиту, гуманитарное пребывание или толерантное пребывание,
4. временно арестованный, отбывает наказание лишения свободы, находится в закрытом центре для иностранцев,
5. обязан покинуть Польшу или получил решение о принудительном возвращении.
6. в иных случаях, представляющих основание для отказа в выдаче „обычного“ разрешения на работу.

Кроме того, в соответствии с изменениями, которые должны вступить в силу 1 января в 2018 г. можно отказать в выдаче такого разрешения, если работодатель не имеет необходимых финансовых средств для выплаты зарплаты, оплаты налогов, не ведет реальную деятельность, которая бы обосновывала поручение работы иностранцу.

Какое содержание решения о выдаче разрешения на пребывание и работу?

В решении указывается:

1. работодатель (разве, что иностранец освобождается от обязанности получения разрешения на работу),
2. должность, на которой иностранец будет работать,
3. минимальная зарплата, которую иностранец может получать на данной должности,
4. размер рабочего времени иностранца,
5. вид договора, на основании которого иностранец будет работать.

В случае выполнения работы у нескольких работодателей, условия выполнения работы должны указываться отдельно для каждого из этих работодателей.

После выдачи позитивного решения, иностранцу выдается **карта пребывания с аннотацией «доступ к рынку труда»**. Иностранец может получить карту только лично.

Что делать в случае негативного решения?

В случае выдачи негативного решения - отказа в выдаче разрешения на пребывание и работу в Польше, иностранец может подать жалобу Главе Управления по делам инос-

транцев. Такая жалоба подается при посредничестве воеводы, который выдал негативное решение. **Жалобу необходимо подать в течении 14 дней** от даты вручения решения. Решение Главы Управления по делам иностранцев можно обжаловать в Воеводском административном суде в Варшаве.

4В. ИЗМЕНЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПОТЕРЯ РАБОТЫ.

Можно ли изменить разрешение на пребывание и работу либо условия выполнения работы?

Да. Если иностранец хочет работать у другого работодателя или на других условиях, чем определенные в разрешении, он должен обратиться с заявлением к воеводе о новом разрешении на временное пребывание и работу. Иностранец не может работать у нового работодателя или на новых условиях, пока не получит новое разрешение.

Изменение местонахождения или места жительства, названия или юридической формы работодателя или поглощение работодателя или его части другим работодателем, или переход предприятия или его части к другому работодателю, или замещение гражданско-правового договора трудовым договором не требует изменения или выдачи нового разрешения на временное пребывание и работу.

Что нужно сделать в случае потери работы?

Если иностранец потерял работу, имея разрешение на временное пребывание и работу, он обязан, на протяжении 15 рабочих дней (обычно 21 календарный день) сообщить в письменной форме воеводе о потере работы у любого из работодателей, указанных в разрешении.

В таком случае у него есть 30 дней на нахождение нового работодателя и подачу очередного заявления о разрешении на пребывание и работу.

5. РАЗРЕШЕНИЕ НА ВРЕМЕННОЕ ПРЕБЫВАНИЕ С ЦЕЛЬЮ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ ПО ПРОФЕССИИ, КОТОРАЯ ТРЕБУЕТ ВЫСОКИХ КВАЛИФИКАЦИЙ.

Что такое разрешение на временное пребывание с целью выполнения работы по профессии, которая требует высокой квалификации?

Это один из видов разрешения на временное пребывание в Польше, который сокращенно называется английской **„Blue Card»**, а по польски **«Niebieska Karta UE»** (рус. **«Голубая карта ЕС»**). Обладатели Голубой карты могут пользоваться рядом привилегий. Среди прочего они имеют право ходатайствовать о переезде своей семьи в Польшу сразу же после получения карты пребывания, им также легче получить статус долгосрочного резидента Европейского союза (их пребывание в других странах ЕС включается в пятилетний период пребывания, необходимый для подачи заявления о разрешении на пребывание резидента).

Выполнение работы по профессии, которая требует высокой квалификации, значит выполнение иностранцем работы, в рамках которой он использует квалификации, полученные в результате окончания вуза или, имеет как минимум пятилетний профессиональный опыт на уровне, сравнительном с уровнем квалификации, полученной в результате окончания вуза.

5.A. ПРОЦЕДУРА ХОДАТАЙСТВА О РАЗРЕШЕНИИ НА ВРЕМЕННОЕ ПРЕБЫВАНИЕ С ЦЕЛЬЮ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ ПО ПРОФЕССИИ, КОТОРАЯ ТРЕБУЕТ ВЫСОКОЙ КВАЛИФИКАЦИИ.

Процедура ходатайства об этом разрешении в общих чертах такая же, как в случае ходатайства о разрешении на временное пребывание и работу. Заявление подается соответствующему воеводе по месту жительства иностранца. Заявление подается вместе с заполненным **приложением № 1 к заявлению - данное приложение заполняет работодатель и приложением № 2 - в котором иностранец подтверждает наличие профессиональной квалификации.** Во время подачи заявления у иностранца берутся отпечатки папиллярных линий. Нужно подать два экземпляра заявления. Заявление о разрешении на временное пребывание и работу можно подать **до последнего дня легального пребывания в Польше.**

Формуляр заявления с приложениями можно скачать со страницы Управления по делам иностранцев: <https://udsc.gov.pl/cudzoziemcy/obywatele-panstw-trzecich/formularze-wnioskow/>

На этапе ходатайства и ожидания на решение ситуация иностранца, ходатайствующего о выдаче Голубой карты ЕС такая же, как у лица, ходатайствующего о разрешении на пребывание и работу, в контексте длительности процедуры, режима обжалования негативного решения, возможности выполнения работы.

Какие документы необходимо подавать вместе с заявлением о предоставлении разрешению на временное пребывание с целью выполнения работы по профессии, которая требует высокой квалификации?

Вместе с заявлением необходимо подать **такие же документы, как в случае разрешения на пребывание и работу в Польше, а также:**

1. документы, подтверждающие наличие высшей профессиональной квалификации,
2. документ, подтверждающий выполнение квалификационных требований и других условий в случае намерения выполнять работу в регулируемой профессии,
3. согласие компетентного органа на замещение определенной должности, выполнение профессии или ведения другой деятельности, если обязанность ее получения перед заключением договора вытекает из отдельных законов,

4. **договор** о трудоустройстве, договор о работе на дому, гражданско-правовой договор, на основании которого выполняется работа, оказываются услуги или подерживаются служебные отношения, **заключенный минимум на 1 год**.



Внимание: годовая зарплата брутто, указанная в договоре, не может быть ниже, чем эквивалент 150% средней зарплаты за предыдущий год - на данный момент в пересчете на месяц это 5849,67 злотых.

Чем прежде всего отличается ситуация работника, который имеет разрешение на временное пребывание с целью выполнения работы по профессии, которая требует высокой квалификации от ситуации лица, имеющего разрешение на пребывание и работу?

Иностранец, получивший разрешение на временное пребывание с целью выполнения работы по профессии, которая требует высокой квалификации, получает **карту пребывания с аннотацией Голубая карта ЕС**. Через два года пребывания на основании этого разрешения, владелец Голубой карты получает право выполнения работы на замененных условиях, без необходимости ходатайства об изменении этого разрешения.

Обладатели голубой карты также должны сообщить воеводе о потере работы в течение 15 дней.

Подробнее о разрешении на временное пребывание с целью выполнения работы по профессии, которая требует высокой квалификацией, можно узнать здесь: <http://tinyurl.com/ybunqibu>

6. РАБОТА НА ОСНОВАНИИ ЗАЯВЛЕНИЯ

Заявление о намерении поручения выполнения работы иностранцу (далее «Заявление») дает возможность кратковременно выполнять работу иностранцам, без необходимости получения разрешения на работу в Польше. Максимальный период выполнения работы на основании заявления - 6 месяцев на протяжении последующих 12 месяцев. Иностранец может работать на основании нескольких заявлений у нескольких работодателей. Лицо, работающее на основании заявления, должно заключить договор в письменной форме.



Внимание: На основании зарегистрированного заявления могут работать граждане **Армении, Беларуси, Российской Федерации, Грузии, Молдовы и Украины**.

С 1 января в 2018 г. будет возможность указать также профессии, в которых смогут работать на основании заявления также граждане других государств. Кроме того, на основании заявления нельзя будет работать в отраслях в которых можно выполнять сезонную работу.

С 1 января в 2018 г. в выполнение труда на основании заявления вводятся другие важные изменения. Они отмечены в тексте.

6А. ПРОЦЕДУРА РЕГИСТРАЦИИ ЗАЯВЛЕНИЯ

Процедуру регистрации заявления проводит работодатель. Он сначала заполняет соответствующий формуляр, в котором указывает, среди прочего, информацию о месте выполнения работы, дату начала и период выполнения работы, название профессии, вид договора, представляющий основание для трудоустройства и размер зарплаты брутто.

Работодатель регистрирует заявление в повятовом центре занятости по месту нахождения работодателя или его месту жительства. Во время регистрации заявления в центре занятости работодатель подает также другие документы, в частности:

- ✓ свой паспорт (если это физическое лицо, которое не ведет предпринимательскую деятельность),
- ✓ запись в Центральном учете и информации предпринимательской деятельности (если это физическое лицо, которое ведет предпринимательскую деятельность) или Государственном судебном реестре (если работодатель - юридическое лицо, напр. общество).

Регистрация заявления бесплатная. После регистрации заявления центр занятости размещает в формуляре информацию о регистрации заявления. Работодатель должен передать иностранцу оригинал зарегистрированного заявления. На этом основании иностранец может подать документы на визу или разрешение на временное пребывание и работу.

С 1 января в 2018 г. регистрация заявления будет подлежать оплате.



Внимание: работодатель может зарегистрировать заявление также в случае, если иностранца нет еще в Польше.

Изменения в регистрации заявлений с 1 января 2018

С 1 января в 2018 г. заявление будет регистрироваться в повятовом центре занятости в учете заявлений. Это значит, что после регистрации заявления в учете, иностранец может выполнять работу на его основании.

Можно будет во время регистрации определить более позднюю дату начала работы чем дата его регистрации.

Регистрация или отказ в регистрации в учете заявлений должны состояться на протяжении 7 дней, разве, что дело требует изъяснительного производства; тогда регистрация длится 30 дней.

Староста сможет отказать в регистрации заявлениям если:

1. работодатель был судим за определенные преступления (похоже как в случае отказа в выдаче разрешения на работу),
2. закончится лимит выданных заявлений, о котором уже вспоминалось выше,
3. из обстоятельств возникает, что:
 - ✓ заявление подавалось для видимости,
 - ✓ заявление будет использоваться с другой целью, чем работа для данного работодателя,
 - ✓ работодатель не выполняет обязанности, связанные с ведением деятельности или поручением работы другим лицам (напр. фактически не ведет деятельность, не имеет средств, чтобы платить иностранцу зарплату, не оплачивает взносы на соцстрахование, не платит налоги).

6.В. УСЛОВИЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ НА ОСНОВАНИИ ЗАЯВЛЕНИЯ

Заявление позволяет работать у конкретного работодателя на конкретных условиях, указанных в заявлении. Нельзя на основании заявления, зарегистрированного у одного работодателя работать у другого работодателя или на других условиях (если нет отдельного разрешения или заявления на такую работу). Выполнение работы у другого работодателя или на других условиях воспринимается как нелегальное выполнение труда.

Конечно же зарегистрированное заявление позволяет работать в Польше только в случае, если иностранец пребывает легально.

В соответствии с положениями, вступающими в силу 1 января в 2018 г. регистрация заявления о поручении выполнения работы иностранцу в учете заявлений, не требуется, если:

1. изменилось местонахождение или постоянной регистрации, название или юридическая форма работодателя или произошло поглощение предприятия или его части другим работодателем,

2. произошел переход предприятия или его части к другому работодателю,
3. работодатель и иностранец заключили трудовой договор вместо гражданско-правового договора,
4. иностранец - временный работник, направленный работодателем к другому работодателю пользователю, чем указанный в заявлении, если данные, касающиеся работы, предлагаемой иностранцу, указанные в заявлении, за исключением места выполнения работы, не изменились.

Кроме того в соответствии с законодательством, вступающим в силу 1 января 2018 г. Работодатель обязан сообщить в повятовий центр занятости о:

1. выполнении работы иностранцем не позже, чем в день начала работы,
2. невыполнении работы иностранцем на протяжении 7 дней от даты начала работы, указанной в учете.

В случае невыполнения этой обязанности считается, что иностранец начал работать с даты, указанной в заявлении, разве что с обстоятельства возникает, что иностранец начал работу на основании заявления позже.

Субъект, поручающий выполнение работы иностранцу на основании заявления о поручении выполнения работы иностранцу, зарегистрированному в учете заявлений или иностранец, который выполняет работу на основании такого заявления, могут сообщить в соответствующий центр занятости об окончании этой работы.

Возможно ли продление максимального срока выполнения работы на основании заявления?

Если заявление определяет максимальный период рабочего времени (6 месяцев), нельзя его продлить.

Однако в случае, если иностранец работает на основании заявления (и находится в Польше легально), он может подать заявление о разрешении на работу (если имеет напр. долгосрочную визу) или заявление о едином разрешении на временное пребывание и работу.

Если иностранец у данного работодателя работал минимум 3 месяца на основании заявления и хочет подать заявление о предоставлении разрешения на временное пребывание и работу или о разрешении на работу, в таком случае нет необходимости проведения теста рынка труда.



Внимание: если иностранец подаст заявление о разрешении на работу или разрешение на временное пребывание и работу, и истечет срок работы, указанный в заявлении, он не может легально работать до момента получения нового разрешения.

В свою очередь, в соответствии с изменениями, которые должны вступить в силу 1 января в 2018 г., если работодатель, который трудоустроивал иностранца на период, не менее 3 месяцев, на основании заявления, зарегистрированного в учете заявлений, подаст до истечения периода работы, указанного в заявлении, ходатайство о выдаче разрешения на работу для этого иностранца до момента рассмотрения заявления, которая будет выполняться на той же должности, на основании трудового договора, тогда работа иностранца на условиях, не хуже, чем указанные в заявлении, зарегистрированном в учете заявлений, считается легальной.

7. НЕЛЕГАЛЬНОЕ ВЫПОЛНЕНИЕ РАБОТЫ

Какие последствия грозят иностранцу за нелегальное выполнение работы или за нарушение условий, указанных в разрешении?

Если иностранцу для выполнения работы в Польше нужно разрешение или он работает на основании заявления, он должен работать на условиях, указанных в разрешении или заявлении.

В случае выполнения работы с нарушением этих условий, Пограничная служба может открыть производство и выдать решение о принудительном возвращении и депортировать иностранца из Польши. Решение о принудительном возвращении предусматривает также запрет повторного въезда на территорию Польши и государств шенгенской зоны. Кроме того иностранца могут лишить свободы до времени депортации.



Внимание: Решение о принудительном возвращении не выдается в случае, если работодатель довел иностранца до нелегального выполнения работы с помощью введения иностранца в заблуждение, использования ошибки, использования служебной зависимости или неспособности соответственно понимать осуществленные поступки.

В понимании польского закона нелегальное выполнение труда - это нарушение и иностранец может быть наказан за такую работу штрафом, в размере минимум 1000 злотых.

Какие последствия грозят работодателю за нелегальное поручение работы или с нарушением условий, указанных в разрешении?

Каждый работодатель, который трудоустраивает иностранца, обязан потребовать от иностранца предъявления действительного документа, дающего право на пребывание в Польше еще перед началом работы, и хранения его копии на протяжении всего периода выполнения работы иностранцем.

В понимании польского закона нелегальное поручение выполнения труда иностранцу - это нарушение, за которое грозит работодателю наказание штрафом. Угрожает наказанием также доведение иностранца к нелегальному выполнению работы с помощью введения иностранца в заблуждение, использование ошибки, использование служебной зависимости или неспособности к надлежащему пониманию осуществленных поступков. Криминальную ответственность несет также работодатель, который требует от иностранца материальную выгоду в обмен за выполнение действий, направленных на получение разрешения на работу или другого документа, который дает право на выполнение работы.

VI. ОСНОВНЫЕ ПРАВА ТРУДЯЩИХСЯ И ИХ ОТСТАИВАНИЕ



1. ДОГОВОРЫ НАПРАВЛЕННЫЕ НА ВЫПОЛНЕНИЕ ТРУДА.

Виды договоров, которые заключаются между работником и работодателем.

Существуют разные виды договоров, заключаемых в связи с выполнением труда.

Самые популярные виды договоров это:

1. трудовой договор,
2. договор подряда,
3. договор о создании произведения.

Чем отличаются договор подряда от договора о создании произведения?

Договор подряда и договор о создании произведения - это так называемые гражданско-правовые договоры – т.е.- регулируемые гражданским законодательством, а не трудовым. Это значит, что в случае **договора подряда или договора о создании произведения**, лицо, выполняющее работу, **не имеет никаких привилегий, связанных с трудовыми отношениями**, таких как право на оплачиваемый отпуск для отдыха, больничный отпуск или дополнительное вознаграждение за работу в сверхурочное время.

Договор подряда и договор о создании произведения отличаются от трудовых договоров, прежде всего тем, что:

1. ни подряд, ни произведение не должны выполняться под руководством лица, которое их заказывает,
2. в случае гражданских договоров исполнитель принимает решение о месте и времени выполнения деятельности, указанной в договоре,
3. в случае договора подряда - договор обязательно выполняется лично.

Вид договора		
Трудовой договор	Договор подряда	Договор о создании произведения
Работник обязан выполнять определенную работу на месте и во времени, указанным работодателем и под его руководством, а работодатель обязан трудоустроить работника за вознаграждение.	Принимающий подряд (подрядчик) обязан выполнять определенную работу для заказчика (напр. упорядочение сада или ремонт бытовой техники).	Принимающий заказ обязан создать определенное произведение (напр. изготовить мебель под заказ, нарисовать картину), а заказчик - заплатить вознаграждение.

	Заказчик может только указать способ выполнения заказа.	Заказчик имеет право контролировать способ создания произведения.
Принципы прекращения трудового договора и периоды предупреждения о расторжении договора регулируются законодательством. Можно расторгнуть трудовой договор на основании согласия сторон, без соблюдения требований трудового кодекса.	Обе стороны могут закончить сотрудничество в любой момент (расторгнуть договор в режиме отказа - если это предусмотрено в договоре). Нельзя ввести в договоре подряда запрет его расторжения в случае важных обстоятельств.	Учитывая специфику создания произведения, прекращение договора о создании произведения (право отказа) предоставляется исключительно в случаях, четко указанных в гражданском кодексе.
Право на оплачиваемый в полном размере отпуск для отдыха.	Нет	Нет
Право на оплачиваемый больничный отпуск (80% зарплаты).	Право на оплачиваемый больничный отпуск предоставляется исключительно в случае предварительной (перед болезнью) подачи заявления о добровольном медицинском страховании и после истечения 90 дней непрерывного периода страхования.	Нет
Право на оплачиваемый декрет, отпуск по уходу за ребенком и отпуск по уходу за ребенком за собственный счет.	Нет права на отпуск. В случае добровольного медицинского страхования можно получить материнское пособие, при условии, что на момент родов действовал договор. В отличие от трудового договора, договор подряда не подлежит автоматическому продлению до дня родов.	Нет

Период работы на основании трудового договора включается в стаж работы, от которого зависит напр. размер отпуска или пенсионные права (по возрасту и в случае неработоспособности).	Период работы на основании подряда учитывается только в стаж, влияющий на пенсионные права, но не включается в стаж работы, от которого зависит размер отпуска.	Нет
Право на пользование публичной службой здравоохранения.	Право на пользование публичной службой здравоохранения.	Нет (однако возможно добровольное страхование в Национальном фонде здоровья (NFZ) путем самостоятельной оплаты взносов).
Право на вознаграждение за труд в сверхурочное время.	Нет	Нет

Решаясь работать, я могу выбрать любой вид договора?

Решение, какой договор необходимо заключить в связи с выполнением работы, должно зависеть от характера и способа выполнения данной работы (см. пункт выше). На практике, как правило, субъект, предлагающий работу, указывает вид договора. Стоит однако знать, что трудовым договором считается каждый договор, независимо от его названия, на основании которого:

- ✔ работник обязан выполнять работу определенного вида в пользу работодателя и под его руководством и в месте и в сроки, определенные работодателем и
- ✔ работодатель обязан трудоустроить работника за вознаграждение.

Не допускается замещение трудового договора гражданско-правовым договором при сохранении вышеупомянутых условий выполнения труда. Следовательно может случиться, что данное лицо подписало договор подряда или договор о выполнении произведения, однако способ и условия, в которых оно выполняет труд, свидетельствуют реально о том, что заключен трудовой договор. Тогда **можно обратиться в суд по вопросам труда** для установления, что между обеими сторонами договора возникли трудовые отношения. В таком случае можно потребовать оплату просроченных сумм, выплачивать которые работодатель имел обязанность (напр. оплата за просроченный отпуск).



Внимание: иностранцы, работающие на основании разрешения на работу или заявления, должны работать на основании такого вида договора, который был указан в разрешении на работу или заявлении, - в ином случае их работа считается нелегальной. Изменение формы трудоустройства возможно в случае одновременного изменения разрешения на работу/заявления.

Меня отправило на работу агентство трудоустройства - кто мой работодатель?

В случае отправления на работу агентством, работодателем является агентство и именно с ним работник подписывает договор. В договоре, заключенном между агентством трудоустройства и временным работником должны указываться стороны договора и дата заключения договора, а также информация о работодателе пользователе (то есть том, у кого работник будет выполнять работу), договоренный период выполнения работы и условия трудоустройства в период выполнения работы, в частности:

1. вид работы, размер штата, место выполнения работы,
2. зарплата за работу и срок и способ выплаты этой зарплатой агентством трудоустройства.

Договор с агентством всегда заключается на определенный период. Агентство не может направить данное лицо на работу у одного работодателя пользователя на более длительный период чем 18 месяцев на протяжении последующих 36 месяцев (в случае замещения отсутствующего работника, максимум на 36 месяцев).

Если временный работник каким-то образом пострадает, свои претензии он направляет против агентства трудоустройства. Однако, хоть работодатель пользователь не является работодателем, он имеет определенные обязанности по отношению к лицу, выполняющему работу. Он должен обеспечить безопасные и гигиенические условия труда, одежду и рабочую обувь, средства индивидуальной защиты, а в случае работы в особенно тяжелых условиях, - напитки и один теплый обед.

Зарплата брутто и нетто - откуда берется такая большая разница между зарплатой, указанной в договоре и той, которую получаем „на руки“?

Зарплата брутто значительно выше, чем то, что мы получаем „на руки“, поскольку содержит все взносы, которые работодатель обязан оплатить в соцстрах (ZUS) и налоговую (US). Дополнительные взносы это:

1. Аванс на налог на прибыль, который оплачивает работодатель в налоговую.
2. Взносы, которые платит работодатель на пенсионное страхование (по возрасту и в случае неработоспособности), медицинское - благодаря ним работник получает пенсию или пособие во время болезни.
3. Медицинские взносы - благодаря которым можно пользоваться бесплатной службой здравоохранения.



Внимание: Независимо от того, заключен ли трудовой или гражданско-правовой договор, работодатель обязан взыскать выше перечисленные взносы из зарплаты! Однако последствия неуплаты взносов работодателем переносятся на работника. Например, если Вы пользовались медицинской помощью а оказалось, что не были оплачены за Вас взносы - Вам выставят счет за лечение (однако Вы сможете требовать от непорядочного работодателя вернуть понесенные вами расходы). Если Вы подозреваете, что работодатель не платит за Вас взносы - Вы можете это проверить в ближайшем отделе соцстраха.

Работодатель предложил мне высокую зарплату „на руки“, но официально, в документах указывает низшую зарплату. Какие могут быть последствия?

Такое поведение противозаконно. Если Вы согласились на такие условия выплаты зарплаты, Вы мошенничаете и избегаете уплаты налогов, не декларируя свои доходы, принося ущерб Государственной казне. За это Вам угрожает наказание штрафом, и даже лишением свободы. Ежегодно в налоговую подается декларация о доходах, так называемая НАЛОГОВАЯ ДЕКЛАРАЦИЯ. Если в этой декларации Вы напишете, что Ваша зарплата составляет напр. 2500 злотых, если в действительности это 3500 злотых, Вы декларируете неправду. За такие действия Вам угрожает штраф в размере даже до 75% скрытого дохода.

2. РАБОТА НА ОСНОВАНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (так называемая работа в штате)

Какие элементы должны содержаться в трудовом договоре?

Трудовой договор заключается в письменном виде и должен содержать информацию о сторонах договора, виде работы, сфере обязанностей, времени и месте их выполнения и зарплате. Подписывая трудовой договор, работника защищает трудовое законодательство, поэтому условия его трудоустройства не могут быть хуже, чем определенные в трудовом законодательстве. Например, в договор нельзя ввести записи об отпуске в меньшем объеме чем это возникает из закона, или установить зарплату более низкую, чем законно установленная минимальная зарплата (в 2017 году это 2000 злотых брутто за работу в полном объеме штатной единицы). Стоит знать, что все постановления договора, менее выгодные чем те, которые возникают из трудового кодекса, недействительны. В таких случаях можно отстаивать свои права в суде по вопросам труда.



Внимание: Отсутствие договора в письменном виде не значит, что Вы не имеете никаких прав. Если Вы согласовали устно условия и выполняли работу - договор был заключен, а труд должен оплачиваться. Факт выполнения работы может подтверждать в суде не только договор в письменной форме, но также показания свидетелей, фотографии с места работы, смски от работодателя.

Какие обязанности работодателя по отношению к работнику?

Основные обязанности работодателя по отношению к работнику это:

1. заключение договора в письменном виде перед началом работы (в случае необходимости - подготовка его перевода на понятный для работника язык),
2. ознакомление с перечнем обязанностей, способом выполнения работы и основными полномочиями,
3. своевременная и правильная выплата зарплаты, в том числе за сверхурочные часы,
4. уплата за работника взносов на соцстрахование и авансов на налог на прибыль,
5. предоставление отпусков для отдыха и отпусков, связанных с отцовством на правах, определенных в законодательстве,
6. обеспечение безопасных и гигиенических условий труда и проведение систематической учебы работников в области безопасности и гигиены труда и предоставления первой помощи,
7. соблюдение положений, связанных с расторжением трудовых договоров,
8. ведение документации в делах, связанных с трудовыми отношениями и персональными актами работников, в том числе выдача свидетельства труда в случае расторжения или окончания трудовых отношений,
9. почитание достоинства работника и других личных благ, борьба с моббингом и запрет дискриминации,
10. облегчение повышения профессиональных квалификаций.

В случае невыполнения работодателем выше перечисленных обязанностей работодателя, можно добиваться своих прав в суде.

Работодатель хочет, чтобы я работал в воскресенье и праздники. Имеет ли он на это право?

Работа в воскресенье и праздники разрешается, в случае если:

1. выступает необходимость проведения спасательной операции,
2. в случае работы в непрерывном режиме (то есть такой, которая не может прекращаться, - напр. производство в течении 24 часов в сутки, 7 дней в неделю),
3. в случае работы в режиме смен,
4. в случае необходимых ремонтов,
5. в транспорте и коммуникации,
6. на предприятиях по предоставлению услуг для населения, гастрономии, гостиницах, медицинских заведениях.

Работнику, который работает в воскресенье, работодатель обязан обеспечить второй выходной от работы день на протяжении 6 календарных дней перед или после такого

воскресенья, а если это не возможно - то до конца расчетного периода (то есть - если Вы получаете зарплату раз в месяц - до конца месяца).

Но работнику, выполняющему работу в праздники, работодатель обязан обеспечить другой выходной до конца расчетного периода. Если использование выходного в этот срок невозможно - работнику предоставляется доплата к зарплате в размере 100% за каждый час труда в праздничный день.

Работодатель „вычитает” мне с рабочего времени перерыв на потребление пищи, в следствие чего я ежедневно должен оставаться на работе на полчаса дольше, чтобы это „отработать”. Законно ли это?

Если по договору, Вы работаете минимум 6 часов в день, Вы имеете право на перерыв во время работы, который длится минимум 15 минут и включается в рабочее время.

Работодатель может ввести один перерыв, который не включается в рабочее время, в размере, который не превышает 60 минут, предназначенный на потребление пищи или решение личных дел (так называемый обеденный перерыв). Напр., если Вы работаете на полную штатную единицу, 15 минут перерыва на потребление пищи включается в рабочее время, но в случае более длительного перерыва, работодатель вправе требовать отработать время, выделенное на перерыв.

В определенные периоды в году работодатель хочет, чтобы мы оставались на работе дольше. У меня маленькие дети. Могу ли я не согласиться?

В общем, работодатель имеет право поручать работникам работу в сверхурочное время, если это возникает из его потребностей, и работник обязан работать в такое сверхурочное время - конечно при соблюдении правил и лимитов, определенных в трудовом кодексе, о которых говорится ниже.

Кто не может работать в сверхурочное время?

1. Беременные женщины.
2. Люди, воспитывающие детей до 4 лет.
3. Инвалиды (люди с ограничениями).
4. Несовершеннолетние (16-18 лет).
5. Лица, работающие на должностях с превышением вредных концентраций.

Когда нельзя поручить работу в сверхурочное время?

1. Если по отношению к этому работнику превышен допустимый лимит 150 часов в год.
2. Если количество сверхурочных часов в данных сутках нарушает принципы непрерывного отдыха (11 часов в каждые сутки).
3. Поручение работы в сверхурочное время противоречит правилам общественного сожительства.



Пример: Работник самостоятельно воспитывает ребенка в возрасте 5 лет, который ходит в дошкольное заведение, которое закрывается в 17.00. Требование остаться на работе в сверхурочное время, приходящееся после 17.00, может считаться противоречивым с принципами общественного сожительства, поскольку работник должен обеспечить ребенку опеку. Факт, что в отношении к нему не действует запрет труда в сверхурочное время, поскольку он защищает родителей детей до 4. лет, не означает неограниченную возможность поручения такому работнику сверхурочных часов. В таком случае стоит поговорить с работодателем и представить ему свою индивидуальную ситуацию, связанную с отсутствием возможности работать в дополнительное время.

Работодатель не позволяет выйти с работы пока не будет достигнута дневная норма работы, которая зависит от потребностей фирмы. Имеет ли Он на это право?

То, имеет ли он на это право, зависит от системы рабочего времени и от потребностей работодателя. Трудовое законодательство предусматривает разные системы рабочего времени. В основной системе рабочее время не должно превышать 8 часов в сутки и 40 часов на протяжении пятидневной рабочей недели. Время труда, включительно со сверхурочными часами, не может превышать в среднем 48 часов в неделю. Работой в сверхурочное время считается работа, которая выполняется сверх нормы рабочего времени, обязующего работника. Необходимо, все же помнить, что трудовой кодекс предусматривает также нормы минимального суточного и недельного отдыха. В каждые сутки работник имеет право на непрерывный 11-ти часовой отдых, следовательно работодатель не может требовать более длительного труда чем 13 часов в сутки.

За работу в сверхурочные часы, кроме обычной зарплаты, предоставляется доплата в размере 50% от зарплаты, а за работу ночью и в воскресенье и праздники - в размере 100%. Однако работодатель может решить (сам или по предложению работника), что в обмен на время, проработанное дополнительно в сверхурочное время, он предоставит время свободное от работы. В таком случае доплата до зарплаты не предоставляется.

3. ОТПУСК

Сколько дней отпуска предоставляется работнику?

В случае работы на полную штатную единицу отпуск для отдыха это 20 либо 26 дней. Размер отпуска зависит от стажа работы, в который включаются годы учебы на получение образования. Если стаж работы меньше, чем 10 лет, размер отпуска на полную штатную единицу - это 20 дней. Человек, работающий дольше, имеет право на 26 дней отпуска.

Отпуск считается в часовом объеме - 1 день отпуска это 8 часов работы. Отпуск для отдыха оплачивается полностью - в это время работник получает нормальную зарплату.

Имею ли я право на отпуск, если на работу меня направило агентство?

Отпуск для отдыха предоставляется работнику, направленному на работу агентством в размере двух дней за каждый месяц пребывания в распоряжении одного или нескольких работодателей пользователей. Отпуск предоставляет агентство трудоустройства и оно отвечает за выплату эквивалента за неиспользованный отпуск. В случае лица, направленного на работу на более короткий период чем 6 месяцев, агентство трудоустройства согласовывает с работодателем пользователем возможность предоставления отпуска. В случае работы свыше 6 месяцев агентство обязано предоставить работнику отпуск, а работодатель пользователь обязан создать такую возможность. Временному работнику не предоставляется пропорциональный отпуск, то есть отпуск, который насчитывается пропорционально к отработанному периоду. Если на протяжении работы у работодателя пользователя не предоставлен отпуск, работник имеет право на денежный эквивалент за неиспользованный отпуск, который выплачивает агентство трудоустройства.



Внимание: Временный работник получает право на 4 дня отпуска по требованию в данном календарном году только в случае, если договор о временной работе заключен на период минимум 6 месяцев.

Какие права на отпуск имеют родители в связи с рождением ребенка?

В связи с рождением ребенка, работающим родителям предоставляются три вида отпуска:

1. декрет,
2. отпуск для отца,
3. отпуск по уходу за ребенком.

Эти отпуска оплачиваются - на протяжении декрета и 6 недель отпуска по уходу за ребенком (вместе 32 недели) выплачивается 100% зарплаты, а на протяжении следующих 26 недель отпуска по уходу за ребенком - 60% зарплаты. Мать может также задекларировать желание присматривать за ребенком на протяжении 12 месяцев со средним пособием - тогда она получает 80% зарплаты. Объем рабочего времени не влияет на длительность отпусков по уходу за ребенком - лицо, которое работает на пол штатной единицы также имеет право на 52 недели отпуска (в том числе 20 недель декрета и 32 недели отпуска по уходу). Существует также возможность использования отпуска по уходу за ребенком за собственный счет в объеме до 36 месяцев. Этот отпуск можно использовать в любой период, однако не позже, чем до конца года, в котором ребенку исполнится шесть лет.

Сколько длится декрет?

Работнице, которая родила ребенка, предоставляется декрет, в объеме, зависящем от количества рожденных во время одних родов детей. В случае рождения одного ребенка, работнице предоставляется декрет в объеме 20 недель, в случае рождения близ-

нецов - 31 неделя. Отпуск продлевается на две недели за каждого следующего ребенка, рожденного во время одних родов.

Перед планируемой датой родов работница может использовать не более чем 6 недель декрету. После родов предоставляется декрет, неиспользованный перед родами, вплоть до окончания законодательно установленного периода, о котором шла речь выше. В случае отказа матери ребенка от декрета, после использования ею этого отпуска на протяжении минимум 14 недель после родов, остальная часть отпуска предоставляется отцу, который воспитывает ребенка.

Что такое и сколько длится отпуск для отца?

Отпуск для отца в объеме 2 недель предоставляется только отцу ребенка. Его можно использовать до исполнения ребенку 24 месяцев. Отпуск можно разделить на 2 части, минимум по 7 дней каждая. На объем отпуска не влияет количество детей, рожденных во время одних родов. Заявление на этот отпуск нужно подать в срок, не короче, чем 7 дней перед планируемым началом его использования. Работодатель не может отказать в предоставлении этого отпуска. На протяжении всего периода отпуска для отца, отец ребенка получает зарплату в полном размере.

Что такое и сколько длится отпуск по уходу за ребенком?

Отпуск по уходу за ребенком предоставляется обоим родителям ребенка. Время его продолжения составляет 32 недели в случае рождения 1 ребенка, и 34 недели в случае рождения больше чем одного ребенка во время одних родов.

Отпуск по уходу за ребенком может использовать отец, мать, либо оба родители одновременно (однако вместе родители могут находиться в этом отпуске до 16 недель). Родительский отпуск можно использовать в частях, при этом минимальный размер одной ее части не может быть меньше чем 8 недель. В целом родительский отпуск используется непосредственно после использования декрета, однако родители могут использовать этот отпуск в частях (максимум 4) до исполнению ребенку шести лет.

Когда я должен сообщить работодателю о желании использования отпуска по уходу за ребенком?

Родительский отпуск предоставляется по заявлению работника. Заявление необходимо подать не позже, чем на протяжении 21 дня перед началом использования отпуска. Работодатель обязан учесть заявление работника. Работница, не позже чем через 21 день после родов, может подать письменное заявление о предоставлении ей непосредственно после декрета родительского отпуска в полном объеме.

Родительский отпуск можно также сочетать с работой у своего работодателя, который предоставил этот отпуск, в объеме, который не превышает половину штатной единицы. В такой ситуации отпуск продляется на период, пропорциональный к объему рабочего времени, отработанного во время его использования.

Работник может отказаться от использования отпуска по уходу за ребенком в любой момент, при согласии работодателя и вернуться на работу. В таком случае выполнение работы наступает по заявлению работника в письменной форме, поданному в период минимум 21 дня перед началом выполнения работы.

Могу ли я просить о выходных на время моих религиозных праздников?

Учитывая действующий в Польше принцип свободы совести и вероисповедания, работник имеет право на получение выходного в день своего религиозного праздника. Он должен с этой целью подать работодателю заявление в письменном виде в период минимум 7 дней перед датой своего праздника. Выходные, полученные в связи с религиозными праздниками работник должен отработать.

4. НАРУШЕНИЕ ПРАВ РАБОТНИКОВ



Внимание: ниже представлены примеры нарушения прав работников - иностранцев, с которыми встречаются сотрудники общественных организаций, предоставляющие помощь мигрантам.

Работодатель не заключил со мной договор в письменном виде. Что можно сделать?

Заключение трудового договора в письменном виде это обязанность работодателя, поручающего работу иностранцу. Невыполнение этой обязанности приводит к тому, что мы имеем дело с нелегальным поручением выполнения работы (но не с нелегальным выполнением работы!) и за это ответственность несет только работодатель (ему грозит штраф минимум 3000 злотых).



Внимание: Работодатель, с которым Вы договорились устно об условиях трудового договора, и который потом отказывается в письменном виде подтвердить эти условия, наносит вам ущерб и в связи с этим Вы имеете право требовать возмещения в судебном порядке.

Работодатель все время переносит подписание со мной трудового договора. Может ли заключенный устно договор быть основанием выдвижения претензий по отношению к шефу?

Да, договор, заключенный исключительно в устном виде, без подтверждения в письменном виде также считается действительным. Если Вы согласовали условия труда и выполняли его - Вы имеете право на зарплату. Существование трудового договора можно

довести в суде всеми законодательно разрешенными методами - показания свидетелей, телефонные соединения, e-письма, смс-ки, звукозаписи, фотографии с места работы. В случае устного договора Вы можете выдвигать такие же претензии, как в случае договора, заключенного в письменном виде (напр. требование выплаты зарплаты, предоставления отпуска, требование оплаты за сверхурочные часы).

Что я могу сделать, если работодатель не выплачивает мне зарплату?

В таком случае нужно отправить работодателю в письменной форме (казачным письмом) требование выплатить просроченную сумму на банковский счет или почтовым переводом. В письме нужно указать срок оплаты, после окончания которого дело будет передано в суд. Если указанный срок закончится, а работодатель не выплатит задолженность, можно обратиться в суд с просьбой выдать приказ об оплате. Это ускоренный режим, в котором не проводятся слушания, только суд, исключительно на основании поданных документов, выдает работодателю приказ об оплате. Если работодатель не опротестует этот приказ, и в дальнейшем не выплатит вам просроченную зарплату, можно обратиться к судебному исполнителю, который взыщет эту сумму с работодателя. Чтобы воспользоваться таким режимом, необходимо иметь трудовой договор в письменном виде. В случае договора, заключенного в устной форме, остается традиционный судебный путь.

Может случиться так, что несмотря на приказ/судебное решение, работодатель не выплатит своему работнику задолженность. Тогда можно обратиться к судебному исполнителю за помощью во взыскании задолженности. В случае неплатежеспособности работодателя, работник может обратиться в Гарантийный фонд рабочих выплат с просьбой о выплате задолженности.

ОБРАЗЕЦ ТРЕБОВАНИЯ ОБ ОПЛАТЕ

.....
(населенный пункт, дата)

.....
.....
(в месте точек нужно вписать
свое имя и фамилию и адрес)

.....
.....
(в место точек нужно вписать
Имя и фамилию работодателя или название фирмы и адрес)

WEZWANIE DO ZAPŁATY

Na podstawie art. 476 Kodeksu cywilnego (Dz. U. z 1964 r. nr 16, poz. 93, z późn. zm.) wzywam Państwa do uregulowania należności za wykonaną przeze mnie pracę w okresie (здесь нужно вписать дату, когда работник работал и не получал зарплату), w wysokości (здесь нужно вписать просроченную сумму) złotych, na rachunek bankowy o numerze: (здесь нужно вписать номер своего банковского счета), w terminie 7 dni od otrzymania niniejszego wezwania, pod rygorem skierowania sprawy na drogę sądową.

W razie braku zapłaty w wyżej wymienionym terminie będę zmuszony skierować sprawę na drogę sądową, powiadomić Państwową Inspekcję Pracy oraz domagać się odszkodowania, co spowoduje obciążenie Państwa dodatkowymi kosztami sądowymi, kosztami zastępstwa prawnego, jak również odsetkami za zwłokę.

Z poważaniem

.....
(имя и фамилия лица, выдвинувшего требование)

.....
(подпись)

Я подозреваю, что работодатель не платит за меня взносы на соцстрахование, не зарегистрировал меня в соцстрахе. Как я могу это проверить?

Работодатель обязан на протяжении 7 дней после начала работы зарегистрировать трудоустроенное лицо в соцстрахе (ZUS) и потом регулярно оплачивать взносы. То, оплачивает ли работодатель за Вас взносы, Вы можете узнать в отделе соцстраха или зарегистрировавшись на интернет-платформе „ePUAP”. Если окажется, что работодатель не платил взносы (совсем или за некоторые периоды) или их размер был занижен, Вы должны сначала обратиться к работодателю с требованием уплатить взносы на протяжении 3 месяцев от даты получения информации. Работодатель имеет 60 дней на рассмотрение заявления от даты его получения. Если ситуация не изменится, сообщите об этом деле в соцстрахе, подав так называемую „рекламацию” (Вы можете также заявить об этом в Государственную инспекцию труда - PIP, однако она и так передаст дело в соцстрах). Соцстрах начнет процедуру требования уплаты взносов от Вашего работодателя.

Работодатель ставит в зависимость всю зарплату от оборота. Допустимо ли это?

Работодатель не может переносить на работника риск собственной предпринимательской деятельности. Суть трудовых отношений не заключается в достижении определенного оборота или обслуживании определенного количества клиентов, только в пребывании в распоряжении работодателя. Независимо от того, много ли было работы или мало, за пребывание в распоряжении работодателя платится зарплата. Конечно может выступать дополнительное вознаграждение для работника за результаты работы, например в виде премии или комиссионных от оборота. Однако всегда должна быть указана постоянная составляющая зарплаты, которую работник обязательно получит. Зависимость всей зарплаты от оборота противоречит законодательству. Работник в таком случае может выдвинуть претензию о выплате вознаграждения в размере разницы между зарплатой, полученной за каждый месяц, и минимальной зарплатой за работу.

Работодатель отказывается предоставить мне отпуск. Имеет ли Он на это право?

Работодатель обязан предоставить Вам отпуск каждый год, однако его срок необходимо предварительно согласовать. Стоит подать заявление об отпуске в письменном виде и получить на заявлении об отпуске согласие работодателя. Однако даже, если Вы получили согласие работодателя на отпуск в определенный срок, он имеет право перенести Ваш отпуск в случае особых обстоятельств. В таком случае, если Вы уже потратили средства, связанные с планируемым выездом, работодатель должен вернуть Вам их (напр. стоимость приобретенного билета, размер аванса). Единственный случай, когда работодатель не может отказать Вам в предоставлении отпуска, это когда он будет использоваться непосредственно после декрета или отпуска по уходу за ребенком, а также если Вы имеете 16-18 лет и у Вас каникулы в школе.

Работник имеет право в течение года на 4 дня отпуска по требованию. О желании воспользоваться этим отпуском Вы информируете работодателя не позже, чем в день, когда хотите им воспользоваться (но перед началом работы!) в произвольной форме - е-письмом, смс-ом, по телефону. Однако также в этом случае - в случае возникновения особых обстоятельств со стороны работодателя - работодатель может отказать в предоставлении отпуска.

Отпуск для отдыха можно использовать частями, однако при условии, что по крайней мере одна часть отпуска длится минимум 14 последующих календарных дней.

Правило - использование отпуска для отдыха. Если работодатель не дает Вам этот отпуск, Вы имеете право обратиться в суд с иском против работодателя о предоставлении отпуска. Если Вы уже не работаете у этого работодателя, Вы имеете право на денежный эквивалент за неиспользованный отпуск.

Работодатель отчисляет с моей зарплаты стоимость еды, перерывов и проживания. Имеет ли он право это делать?

Работодатель не может без Вашего согласия делать отчисления с зарплаты. Ваше согласие должно предоставляться в письменном виде и должно точно определять суммы отчислений и их причину. Все другие отчисления с зарплаты нелегальны. Исключение от этого правила составляют законодательно установленные случаи отчислений с зарплаты в связи с:

1. алиментами и другими выплатами касательно которых вынесен приговор с требованием исполнения,
2. предоставленных работнику денежных авансов,
3. наложенных на работника штрафов.

Стоит помнить, что если работа выполняется в особо тяжелых условиях (напр. зимой на стройке) работодатель обязан обеспечить минимум один теплый обед на протяжении дня и не имеет права отчислять за это никаких сумм из зарплаты.

Работодатель хочет, чтобы я работал в опасных условиях - могу ли я отказаться выполнять такую работу?

Если условия работы очевидным образом противоречат базовым правилам безопасности Вы можете отказаться выполнять работу. В таком случае работодатель не сможет обвинить Вас в нарушении трудовых обязанностей. О таких случаях необходимо немедленно сообщать в Государственную инспекцию труда (PIP). Если в связи с невыполнением работы работодатель отказался выплачивать Вам зарплату - Вы можете выдвинуть претензию о ее выплате. Вы можете также разорвать трудовой договор по вине работодателя в немедленном порядке, добиваясь возмещения.

Агентство трудоустройства направило меня на работу на предприятие, где оказалось, что условия работы совсем другие, чем планировалось. Что можно сделать?

В таком случае Вы можете разорвать трудовой договор в немедленном порядке. Такое расторжение договора необходимо соответственно обосновать, например тем, что условия работы угрожают здоровью или безопасности. Если речь идет о других способах прекращения договора с агентством, то такой договор можно прекратить исключительно в случаях, предусмотренных в трудовом договоре. В случае договоров, заключаемых на период 14 дней, действует 3-дневный период предупреждения об увольнении, в случае договоров на период свыше 14 дней - период предупреждения составляет 7 дней. Эта возможность касается только договоров, заключенных на определенный период.

Работодатель уволил меня с дня на день с работы. Что можно сделать?

Если работодатель разорвал с Вами договор незаконным образом, Вы можете обратиться в суд с требованием возмещения за незаконное прекращение трудового договора.

„С дня на день“ можно освободить работника исключительно в случае:

1. тяжелого нарушения трудовых обязанностей (напр. невыхода на работу без оправдания, несоблюдения срока возвращения с отпуска, выхода с рабочего места, совершения во время продолжения договора преступления, не позволяющего на дальнейшее трудоустройство на занимаемой должности, если преступление очевидно или подтверждено вступившим в действие приговором),
2. потери, по вине работника, необходимых полномочий для выполнения работы на занимаемой должности (напр. водительских прав в случае водителя).

В каждом ином случае прекращения договора требует предупреждения об увольнении, с соблюдением законно установленных сроков или „при согласии сторон“. Если Вас уволили с работы, Вы можете требовать в суде возвращения на работу, возмещения за незаконное расторжение трудовых отношений в размере заработной платы за период предупреждения об увольнении (в случае договоров на определенный период предоставляется только возмещение).



Внимание: Если работодатель сообщил Вам, что Вы уволены, не действуйте под воздействием эмоции, в частности - не подписывайте никаких заявлений либо документов, содержания которых Вы не понимаете. Вы имеете право обдумать все решения и документы, поданные Вам на подпись. Если в таком случае Вы подпишете «согласие сторон» - это будет значить, что это не было увольнение, а Ваш отказ от работы, который Вы согласовали с работодателем. Если так случится, Вам трудно будет отстаивать свои претензии против работодателя.

Работодатель сказал, что выдаст мне свидетельство о работе только в случае, если я расплачусь с ним за порученную мне оргтехнику. Законно ли это?

Выдача свидетельства о работе не может зависеть от предварительного расчета работника с работодателем. Это безусловная обязанность работодателя, на выполнение которой у него есть законодательно установленный срок - он должен это сделать немедленно и не позже, чем на протяжении 7 дней от прекращения трудовых отношений и независимо от того, обратились ли Вы с таким запросом или нет. Если на протяжении этого срока Вы не получите свидетельство о работе Вы можете обратиться в суд и в Государственную инспекцию труда (PIP), которая оштрафует работодателя. В суде Вы можете добиваться приказа выдачи свидетельства о работе и возмещения в размере заработной платы за период пребывания без работы в связи с этим, однако максимум 6 недель.

5. ОТСТАИВАНИЕ ПРАВ РАБОТНИКА

В какие органы я могу обратиться, если мои рабочие права нарушаются?

В случае нарушений прав работника, работник может обратиться в Государственную инспекцию труда (PIP) или в трудовой суд. Вы можете также обращаться за помощью в профсоюзы, если такие существуют в данном месте труда.

Что может сделать для моей защиты инспектор PIP?

PIP - это учреждение, которое защищает права работников. Инспекторы труда во время проверки контролируют не работников а работодателя. Однако инспектор труда имеет право проверить документы лиц, которых застал в месте выполнения труда во время проверки и потребовать от них предоставления объяснений касательно легальности трудоустройства. Он может также контролировать документы, в том числе сопоставлять расчетные декларации, которые работодатель подает в соцстрах, с информацией, полученной от работников, о фактически получаемой ими зарплате.

Инспектор труда в рамках своих контрольных полномочий может:

1. приказать работодателю определенное поведение, и даже приостановить работу на данном предприятии,
2. приказать работодателю немедленно выплатить зарплату (только в случаях, если зарплата не подлежит сомнениям и следует из документов),
3. направить к работодателю обращение по поводу устранения нарушений,
4. внести по Вашему делу в суд по вопросам труда иск или приобщиться к делу, которое уже ведется (напр. об установлении существования трудовых отношений),
5. наложить штраф на работодателя.

PIP предоставляет также бесплатные юридические консультации - позвонив или написав в PIP можно узнать, что можно сделать в конкретной ситуации.

С каким риском связано для иностранца сообщение о нарушении прав работника?

Если Вы работаете, находитесь в Польше легально и имеете документ, который дает Вам право начать трудоустройство - Ваша ситуация такая же как каждого другого работника. Сообщение в PIP о нарушении не может быть связано для Вас ни с какими негативными последствиями. В свою очередь, если Вы работаете без необходимого разрешения или с нарушением разрешения - Вы работаете нелегально. За это Вам грозит штраф в размере минимум 1000 злотых.

Кроме того, в случае когда PIP выявит нарушение, которое заключается в поручении или нелегальном выполнении работы иностранцем, инспектор труда обращается с заявлением в суд о наказании лиц, ответственных за выявленные нарушения. Дополнительно PIP сообщит в Пограничную службу, которая может открыть производство о принудительном возвращении, а также воеводе, который может выдать решение об отмене разрешения на работу, или решение об отказе в выдаче разрешений на работу для иностранцев у данного работодателя.

Почему стоит идти в суд по вопросам труда?

В суд по вопросам труда стоит идти прежде всего потому, что все рабочие права можно отстаивать в суде. Судебное разбирательство в вопросах в области трудового законодательства не дорогое для потерпевшего работника. Дополнительно во многих делах существуют доказательные упрощения исключительно в пользу работника, то есть достаточно, что Вы подтвердите правдоподобность обстоятельств - Вы не должны детально их доказывать. В связи с этим, факт, что Вы не можете довести определенных обстоятельств, не должен быть фактором, из-за которого Вы не захотите подать иск против непорядочного работодателя. Дела в суде по вопросам труда проходят быстро по сравнению с другими производствами. Чаще всего в суд поступают иски о присуждении просроченной зарплаты с процентами, присуждении эквивалента за отпуск для отдыха, присуждении возмещения за незаконное расторжение трудовых отношений, установление существования трудовых отношений, опровержение свидетельства о работе, отмене дисциплинарного штрафа.

Сколько стоит судебное разбирательство, а сколько юридическая помощь адвоката?

Иск по делам в области трудового законодательства не подлежит судебной оплате за исключением инструментов обжалования (тогда оплата представляет 30 злотых). Исключение составляют дела, в которых стоимость превышает 50 000 злотых, в случае которых оплата представляет 5% стоимости дела. В суде Вы можете выступать без адвоката, иметь адвоката по выбору или назначенного судом. В последнем случае суд назначает вам адвоката, и его зарплату оплачивает государство. Однако Вам придется доказать, что у

Вас нет денег на адвоката по выбору (то есть обратиться с запросом и подать заявление о своем имущественном состоянии).

Процесс может требовать расходов - это могут быть расходы на судебных экспертов (специалистов), расходы на проезд свидетелей в суд, расходы на переводчика. Расходы в производстве, и расходы, которые работодатель понес во время разбирательства, Вы должны оплатить исключительно в случае, если проигрываете дело. В особых случаях суд может отказаться от перенесения на работника расходов.

Есть ли ограничение во времени в отстаивании в суде по вопросам труда своих прав?

Отстаивать свои права можно на протяжении 3 лет от момента, когда вступило в силу требование по претензии (то есть например с момента, когда Ваша зарплата подлежала выплате).

6. ТОРГОВЛЯ ЛЮДЬМИ

Случается, что непорядочные работодатели и агентства посредничества в трудоустройстве иностранцев, допускают такого поступка в отношении к иностранцам, который по закону определяется как торговля людьми. Здесь идет речь например о ситуации принуждения кого-то выполнять работу путем использования ситуации беспомощности этого лица, доведения до ситуации зависимости, или даже применения насилия (физического, психического).

Например ситуация, которая имеет признаки торговли людьми: Агентство направило иностранца на работу в аграрном предприятии. На месте его поселили и забрали ему загранпаспорт, который должны вернуть, когда иностранец „отработает“ расходы на трудоустройство. Ему не выплатили даже частичную зарплату, объясняя, что он получит ее после окончания работы, а теперь и так имеет обеспеченную еду и проживание. Место-жительство работников контролировалось камерами, и работникам запрещалось покидать его самостоятельно, под угрозой применения насилия.

Куда обратиться за помощью в случае, если кто-то стал жертвой торговли людьми?

Торговля людьми - это серьезное преступление, за которое грозит наказание тюрьмой. Защита и помощь жертвам торговли людьми - это задание государства. В Польше это задание реализуют Государственный информационно-консультационный центр, который обслуживают общественные организации. Все лица, относительно которых существует подозрение, что они могут стать жертвами торговли людьми - имеют право обратиться за помощью в это учреждение, и непосредственно в Полицию или в Погра-

ничную службу. Жертвам торговли людьми предоставляются разные формы помощи, такие как немедленная помощь, помощь в получении легального пребывания в Польше, помощь в добровольном возвращении домой.

Отдельные учреждения предоставляют следующие формы помощи:

Государственный информационно-консультационный центр	Полиция, Пограничная служба
Телефон доверия	Горячая линия для жертв
Юридические, психологические консультации	Формальная идентификация статуса жертвы торговли людьми, что дает иностранцам определенные права
Медицинская помощь	Участие в программе защиты свидетелей
Помощь переводчика	Обеспечение анонимности, безопасности
Питание, одежду, средства гигиены	Обеспечение помощи уполномоченного
Временное безопасное убежище	
Участие в идентификации в качестве жертвы торговли людьми	
Помощь в текущих делах ежедневной жизни - в решении дел в учреждениях, консульствах	
Помощь в добровольном возвращении в страну происхождения	



Внимание: Государственный информационно-консультационный центр на данный момент обслуживает Фонд против торговли людьми и рабства «La Strada» из Варшавы и ассоциация «Stowarzyszenie Po MOC dla Kobiet i Dzieci im. Marii Niepokalanej» в г. Катовице. Контакт с Государственным информационно-консультационным центром: (+48 22) 628 01 20, e-ящик. info@kcik.pl.

Может ли лицо, которое находится в Польше, жертва торговли людьми, легализовать свое пребывание?

Да. Разрешение на временное пребывание для жертв торговли людьми может получить иностранец, который начал сотрудничество с органом, который ведет производство по делу о преступлении торговли людьми, а также- разорвал контакты с лицами, подозреваемыми в совершении этого преступления. Этот вид разрешения на проживание дает иностранцу много прав, среди прочего право на выполнение труда без разрешения и запрет депортации.

Если существует только подозрение, что Вы стали жертвой торговли и Вам нужно время, чтобы задуматься, хотите ли Вы сотрудничать с правоохранительными органами, Вы можете получить справку, подтверждающую существование этого предположения. Ее выдает Полиция, Пограничная служба или Прокурор. В период действия справки Ваше

пребывание считается легальным. Справка действительна в течении 3 месяцев от даты ее выдачи, а в случае несовершеннолетнего иностранца - в течении 4 месяцев от даты ее выдачи.

Эта публикация подготовлена в связи с реализацией проекта „Справится в Польше II“; (<https://goo.gl/1WEGup>) финансируемого из Государственной программы Фонда предоставления убежища, миграции и интеграции и государственного бюджета. Это очередной проект Хельсинкского фонда по правам человека, предназначенный для граждан третьих стран, проживающих в Польше. Его цель заключается в облегчении мигрантам процесса интеграции в юридически-институциональном контексте - в рамках проекта предоставляется бесплатная правовая и интеграционная помощь, готовятся информационные брошюры и бюллетени для мигрантов.

Хельсинкский фонд по правам человека был основан в 1989 г. действующими раньше в подполье членами Хельсинкского комитета в Польше. Сейчас он является одной из старейших в Европе и наиболее опытных профессиональных неправительственных организаций в области прав человека. К видам его деятельности относятся: мониторинг и исследования в области соблюдения прав человека, юридическая деятельность в пользу общества, обучение в области прав человека в стране и за рубежом, а также юридическая помощь, оказываемая как польским гражданам, так и иностранцам. Фонд сотрудничает с многими международными организациями и учреждениями в сфере защиты прав человека. С 2007 г. Фонд имеет статус консультанта при Общественно – экономическом совете ООН (ECOSOC).

ISBN: 978-83-62245-68-0

Издание распространяется бесплатно

 **HELŚIŃSKA FUNDACJA
PRAW CZŁOWIEKA**

 **UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ AZYŁU,
MIGRACJI I INTEGRACJI**

Безопасное Убежище