



Dać radę
w Polsce

Informacja i pomoc
prawna dla migrantów

Навчання і робота іноземців в Польщі





Dać radę
w Polsce

Informacja i pomoc
prawna dla migrantów

Навчання і робота іноземців в Польщі

Варшава 2017

HR HELSIŃSKA FUNDACJA
PRAW CZŁOWIEKA

 UNIA EUROPEJSKA
FUNDUSZ AZYLU,
MIGRACJI I INTEGRACJI

Безпечна Гавань

Навчання і робота іноземців в польщі

Правовий стан на 1 серпня 2017

Публікація підготована в рамках проекту “Дати раду в Польщі II”, фінансованого з Державної програми Фонду надання притулку, міграції та інтеграції та бюджету держави. Виключна відповідальність за висловлені в ній думки лежить на авторах і Європейська комісія та Міністерство внутрішніх справ і адміністрації не несуть відповідальності за спосіб використання оприлюдненої інформації.

Текст: Яцек Бялас, Марта Горчиньска, Ismena Saadi, Богуслав Домманська

Редакція: Агнешка Мікульска-Йоллес

Переклад:  lingua line

Верстка:

Argrafpol Agnieszka Blicharz-Krupińska

www.argrapol.pl

Друк:



ISBN: 978-83-62245-68-0

Видавець:

Гельсінський фонд з прав людини

Вул. Згода 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

ЗМІСТ

I. НАВЧАННЯ ІНОЗЕМЦІВ В ПОЛЬЩІ	6
1. НАВЧАННЯ НА БАЗОВОМУ РІВНІ/НАВЧАННЯ ДО 18 РОКІВ.....	6
2. НАВЧАННЯ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ НЕПОВНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ШКОЛИ/НАВЧАННЯ ПІСЛЯ 18 РОКІВ	10
3. ВИЩА ОСВІТА	12
II. НАВЧАННЯ І РОБОТА	19
1. РОБОТА ПІД ЧАС НАВЧАННЯ І ПІСЛЯ НАВЧАННЯ	19
2. ВОЛОНТЕРСТВО І AU-PAIR	20
3. НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ	22
III. РОБОТА	23
1. ВИКОНАННЯ РОБОТИ ІНОЗЕМЦЯМИ В ПОЛЬЩІ - ЗАГАЛЬНІ ПРАВИЛА.....	23
2. ДОЗВІЛ НА РОБОТУ	25
2.A. ПРОЦЕДУРА ОТРИМАННЯ ДОЗВОЛУ НА РОБОТУ	26
2.B. ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ У ЗВ'ЯЗКУ З ВИДАЧЕЮ ДОЗВОЛУ НА РОБОТУ ІНОЗЕМЦЯ	31
3. ДОЗВІЛ НА СЕЗОННУ РОБОТУ	32
3.A. ДОЗВІЛ НА ТИМЧАСОВЕ ПРОЖИВАННЯ З ОГЛЯДУ НА СЕЗОННУ РОБОТУ	36
4. ДОЗВІЛ НА ТИМЧАСОВЕ ПРОЖИВАННЯ І РОБОТУ.....	36
4A. ПРОВАДЖЕННЯ В СПРАВІ ДОЗВОЛУ НА ТИМЧАСОВЕ ПРОЖИВАННЯ І РОБОТУ.....	37
4B. ЗМІНА РОБОТОДАВЦЯ І ВТРАТА РОБОТИ	40
5. ДОЗВІЛ НА ТИМЧАСОВЕ ПРОЖИВАННЯ З МЕТОЮ ВИКОНАННЯ РОБОТИ ЗА ПРОФЕСІЄЮ, ЯКА ВИМАГАЄ ВИСОКИХ КВАЛІФІКАЦІЙ.....	41
5.A. ПРОЦЕДУРА КЛОПОТАННЯ ПРО ДОЗВІЛ НА ТИМЧАСОВЕ ПРОЖИВАННЯ З МЕТОЮ ВИКОНАННЯ РОБОТИ ЗА ПРОФЕСІЄЮ, ЯКА ВИМАГАЄ ВИСОКИХ КВАЛІФІКАЦІЙ.....	41
6. РОБОТА НА ПІДСТАВІ ЗАЯВИ	42
6A. ПРОЦЕДУРА РЕЄСТРАЦІЇ ЗАЯВИ	43
6.B. УМОВИ ВИКОНАННЯ РОБОТИ НА ПІДСТАВІ ЗАЯВИ.....	44
7. НЕЛЕГАЛЬНЕ ВИКОНАННЯ РОБОТИ.....	46
IV. ОСНОВНІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ І ЇХ ВІДСТОЮВАННЯ	47
1. ДОГОВОРИ СПРЯМОВАНІ НА ВИКОНАННЯ ПРАЦІ	47
2. РОБОТА НА ОСНОВІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ	51
3. ВІДПУСТКИ	54
4. ПОРУШЕННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ	56
5. ВІДСТОЮВАННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКА	62
6. ТОРГІВЛЯ ЛЮДЬМИ.....	64

I. НАВЧАННЯ ІНОЗЕМЦІВ В ПОЛЬЩІ



Чи іноземці мають право навчатися в Польщі?

Відповідно до Польської Конституції **кожен має право вчитися**. Більше того, навчання до 18 років обов'язкове для всіх дітей, які проживають в Польщі, незалежно від їх громадянства чи підстави перебування, включно з особами, перебування яких в Польщі не задокументоване.

У випадку дорослих іноземців, можливість отримання освіти в Польщі часто пов'язана з необхідністю внесення оплати (в тому числі в публічних вузах), а також отримання дозволу на перебування в Польщі або візи. Це стосується перш за все тих осіб, головна мета тимчасового перебування яких в Польщі - навчання або освіта. Існує ряд категорій іноземців, які мають право навчатися в Польщі на таких самих принципах, як громадянин Польщі (детальніше про це на сторінці: 10)

1. НАВЧАННЯ НА БАЗОВОМУ РІВНІ/НАВЧАННЯ ДО 18 РОКІВ

Що таке обов'язок навчання, шкільний обов'язок?

Діти до 18 років підлягають обов'язку навчання. На дітей з семи років розповсюджується шкільний обов'язок, - вони мусять розпочати навчання в початковій школі в навчальному році, в якому їм виповниться 7 років. (винятки від цього правила - див. **Чи діти-інваліди підлягають обов'язку навчання**, сторінка 10) Шкільний обов'язок триває до моменту закінчення гімназії/початкової школи, проте не довше ніж до 18 років. Шкільний обов'язок можна реалізувати в публічних, громадських і приватних школах. Якщо дитина не ходить до школи, отже шкільний обов'язок не реалізовується, батьків або опікунів дитини можуть покарати - спочатку у формі попередження, потім покарання штрафом. Діти, які закінчили гімназію/початкову школу, продовжують реалізувати обов'язок навчання в школах вищого рівня, наприклад ліцєях, технікумах, професійних школах і у формі практики у роботодавців.



Увага: дитина, перебування якої в Польщі нерегульоване, також підлягає шкільному обов'язку!

В яку школу і коли потрібно записати дитину?

У Польщі діє районування шкіл - тобто діти "приписані" до публічної початкової школи за місцем проживання. Це так звана районна школа. Якщо батьки хочуть, щоб їх дитина ходила в іншу школу, то можуть її записати в таку школу - публічну або приватну. Проте може трапитися так, що вибрана батьками школа не прийме дитину (деякі школи прово-

дять вступні іспити). Тоді потрібно звернутися до районної школи дитини. Школа не може відмовити в прийнятті дитини, яка проживає в її районі.



Увага: Інформацію про райони шкіл можна знайти в Інтернеті, найчастіше на сторінках міського управління або повітових управлінь. Завжди можна також поцікавитися в найближчій школі, чи дана адреса належить до її району.

Варто знати, що деякі держави мають свої школи за кордоном, в яких реалізовується програма з даної країни (напр. французька школа, канадська школа).

Щоб записати дитину **в перший клас**, потрібно зареєструватися в електронній системі в даному місті, а потім заяву про прийняття до школи подати директору школи. Записи відбуваються зазвичай в березні або квітні (у приватних школах навіть раніше), перед початком навчального року. Отже, якщо дитина повинна розпочати навчання в першому класі у вересні 2017 року, її потрібно записати в школу в квітні 2017 року. Розпочавши навчання в даній школі, дитина переходить в наступний клас автоматично.

Щоб записати в школу старшу дитину, потрібно звернутися **безпосередньо до директора школи**. Під час запису в школу учні, які прибувають з-за кордону, можуть бути зараховані до класу на відповідний рівень, на підставі свідоцтва закінчення попереднього класу в країні походження, а також розмови з директором школи, під час якої зазвичай визначається рівень знань польської мови. Якщо Ваша дитина не знає польську мову, вона може бути зарахована до нижчого класу ніж на це вказує її вік.

Реформа освіти 2017

- вступив в силу 1 вересня 2017 р.
- початкова школа матиме 8 класів, а не 6
- поступово будуть закриватися гімназії, аж до їх повної ліквідації
- зміниться тривання навчання в школах після середньої незакінченої освіти (ліцей - 4 роки замість 3, технікум - 5 років замість 4, професійна школа I рівня - 3 роки і можливість продовження навчання в професійній школі II рівня - замість 3-річної базової професійної школи)
- зміниться програмна підстава навчання, тобто те, які предмети і в якому обсязі годин дитина вчитиме в школі
- сторінка, присвячена реформі освіти: <http://reformaedukacji.men.gov.pl/>

Як організоване навчання в польській школі?

Навчальний рік триває з початку вересня до кінця червня наступного року. Навчальний рік ділиться на два семестри, між якими є зимові канікули, - два тижні вільні від навчання. Зимові канікули припадають в різний час у різних воєводствах - в січні або лютому. Під час тривання навчального року є ще кілька інших перерв в навчанні, наприклад канікули у зв'язку зі святами Різдва або Великодня.

Навчання в школі розпочинається вранці, зазвичай о **08.00**. У школах, де вчиться багато дітей, діє система змін, тобто частина учнів розпочинає навчання пізніше. У школах

діють так звані **світлиці (групи продовженого дня)** - місця, в яких діти під наглядом опікунів проводять час після уроків. Учні можуть перебувати в світлиці перед і після своїх уроків. В більшості шкіл після уроків проводяться додаткові заняття для учнів, наприклад спортивні або тематичні (театральні, комп'ютерні, музичні, з іноземних мов). Деякі з цих занять безкоштовні, за інші потрібно платити.

Чи дитина мусить ходити на уроки релігії і етики в школі?

Ні. У польських школах вивчають релігію і етику, однак участь в цих предметах **добро-вільна**. Це означає, що потрібно повідомити в школі про бажання учнем відвідувати такі уроки, оскільки учень може ходити на один з цих предметів, на обидва, або на жоден з них. Дуже часто школи, на початку навчального року, самі готують бланк, на якому батьки (юридичні опікуни) зазначають, чи дитина ходитиме на релігію і/або етику. Повнолітні учні таку заяву подають самі. Бажання участі не потрібно поновлювати щороку, можна натомість його змінити, тобто відмовитися від цих уроків. Кількість годин релігії розпланована на два уроки в тиждень, а про кількість годин етики рішення приймає директор даної школи. Оцінка з релігії і/або етики записана в шкільний атестат і рахується до середньої оцінки учня.



Увага: Деякі школи вимагають від батьків підписання заяви, що дитина не ходитиме на релігію - така вимога незаконна, оскільки закон вимагає лише заяву стосовно бажання участі в уроках релігії.

Чи існує можливість організації уроку для дітей інших віросповідань?

Так. Більшість поляків римо-католики, практично у всіх школах вивчають саме цю релігію. Проте існує можливість організації вивчення інших релігій - тих, діяльність яких законодавчо врегульована в Польщі (напр. ісламу чи інших християнських релігій). Такі уроки організовує орган, який управляє школою (тобто місцева влада) в порозумінні з офіційними представниками даного віросповідання. Уроки релігії можуть проводитися в школі або в катихитичному центрі, розташованому за межами школи, наприклад в церкві або общині. Так часто відбувається у випадку менш загальних релігій - коли в даній школі є менше ніж сім учнів, які хочуть вивчати дану релігію, тоді навчання проводиться або в позашкільному катихитичному центрі або в міжшкільній групі.



Увага: Навчання релігії і етики організовується навіть, якщо про це попросить одна особа.

Що робить дитина, яка не ходить на релігію/етику, під час цих уроків?

Діти, які не беруть участі в цих заняттях, можуть перебувати в світлиці, під наглядом вчителів. Схоже відбувається і на час реколекцій або інших подій релігійного характеру

(напр. богослужіння з нагоди початку або закінчення навчального року). Реколекції - це релігійні практики християн у зв'язку з важливими релігійними подіями, такими як наприклад Великдень чи Різдво. У польських школах учні, які ходять на релігію, звільняються від шкільних занять на час тривання реколекцій під час великого посту (3 дні). Вони проходять в костелі, перед Великодніми святами, а точний їх термін визначає дирекція школи в погодженні з парафією, яка організовує реколекції. У школах, де вчаться діти різних віросповідань, необхідно узгодити спільний для всіх термін реколекцій. Дітям, які не беруть участі в реколекціях або інших шкільних релігійних заходах, школа мусить забезпечити опіку на час тривання цих подій.



Увага: Жодного учня не можна змушувати взяти участь в подіях релігійного характеру, всупереч волі його батьків (правових опікунів) або, у випадку старших дітей, їх власної.

Чи діти-іноземці можуть розраховувати на додаткову допомогу в школі?

Так Польська система освіти передбачає спеціальні рішення, які сприяють освіті дітей-іноземців. Це: **додаткове вивчення польської мови, допомога міжкультурного асистента та підготовчі відділення.**

Учні-іноземці мають право на додаткові **заняття з польської мови** в обсязі не менше ніж дві години в тиждень. Такі заняття повинна організувати школа. Якщо директор школи сам Вам цього не запропонував, поговоріть з ним про те. Завдяки додатковим урокам Ваша дитина швидше опанує польську мову і зможе активніше брати участь в інших уроках, а навчання і контакти з ровесниками стануться для неї простішими і приємнішими.

Щоб допомогти в налагодженні добрих відносин між учнем, батьками і працівниками школи директор має право на працевлаштування **міжкультурного асистента**. Це людина, що походить з тієї ж країни що учень, яка досконало знає польську мову і правила, які панують в польській школі. Міжкультурний асистент має право брати участь в шкільних заняттях і, у випадку потреби, пояснювати дитині обговорюваний матеріал на зрозумілій для неї мові. На постійній основі міжкультурні асистенти працюють в школах, до яких ходять групи дітей, які походять з одного культурного середовища (напр. початкова школа в Подкові Лесьній чи в Бялій Подлясці). Деякі школи приймають рішення скористатися послугами асистента навіть для одного учня.



ПАМ'ЯТАЙТЕ! Якщо Вашій дитині важко віднайти себе в шкільному середовищі, попросіть директора працевлаштувати міжкультурного асистента. Якщо школа не може, з різних причин, Вам його забезпечити, Ви можете скористатися безкоштовною допомогою міжкультурних асистентів /інтеграційних радників з громадських організацій, які допомагають іноземцям.

Польське законодавство допускає створення в школі **підготовчих відділень**. Якщо в даній школі вчиться принаймні декілька учнів-іноземців, які не знають, або погано знають польську мову, або які мають адаптаційні труднощі, пов'язані з культурними відмінностями, директор має право організувати для них **підготовче відділення**. Мета навчання в такому відділенні - підготовка дітей до навчання в звичайному класі. Крім інтенсивного вивчення польської мови вони будуть реалізовувати шкільну програму, відповідну до рівня навчання. Додатково, вчителю підготовчого відділення може допомогти особа, яка володіє мовою країни походження учня. В одному підготовчому відділенні вчиться не більше ніж 15 осіб.

Чи діти-інваліди підлягають обов'язку навчання?

Так Діти-інваліди, як з фізичними, так і розумовими вадами, а також діти з особливими освітніми потребами з інших причин (напр. суспільно непристосовані), охоплюються обов'язком навчання. Перш ніж розпочати навчання в школі (або дошкільному закладі), такі діти проходять діагностику в районній психологічно-педагогічній консультації або спеціалізованій поліклініці, до якої скеровує куратор освіти. Цей центр видає висновок про потребу спеціального навчання, в якому визначає, який вид підтримки необхідний у випадку конкретної дитини. Може також видати висновок про відтермінування шкільного обов'язку. Діти з висновком про потребу спеціального навчання можуть вчитися в звичайних, інтеграційних та спеціальних школах.

2. НАВЧАННЯ ПІСЛЯ ЗАКІНЧЕННЯ НЕПОВНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ШКОЛИ/ НАВЧАННЯ ПІСЛЯ 18 РОКІВ

Чи іноземці можуть вчитися в Польщі після закінчення неповної середньої освіти на таких принципах як польські громадяни?

Ні. Правом на навчання в публічних школах для дорослих, ліцейних школах, мистецьких, публічних центрах і колегіях працівників соціальних служб та курсах підвищення кваліфікації на умовах, які стосуються польських громадян можуть користуватися лише деякі групи іноземців. Це:

1. громадяни держав Європейського союзу та Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії і Швейцарії та члени їх сімей, які мають право на проживання або постійне перебування в Польщі,
2. особи польського походження,
3. особи, які мають право на постійне проживання,
4. особи, які мають дозвіл на проживання довгострокового резидента Європейського союзу,
5. особи, які мають Карту поляка,
6. особи, яким надано статус біженця та члени їх сімей,
7. особи, яким надано субсидіарний захист та члени їх сімей,

8. особи, які користуються тимчасовим захистом,
 9. особи, які отримали згоду на толероване перебування,
 10. особи, яким надано згоду на перебування з гуманітарних міркувань та члени їх сімей,
 11. особи, для яких таке право виникає з міжнародних угод,
 12. особи, які мають дозвіл на тимчасове проживання з метою виконання роботи за професією, яка вимагає високих кваліфікацій,
 13. особи, які користуються правом на об'єднання сімей,
 14. особи, які отримали дозвіл на тимчасове проживання для жертв торгівлі людьми,
 15. особи, які отримали дозвіл на тимчасове проживання. будучи довгостроковими резидентами ЄС в іншій державі-члені і члени їх сімей,
 16. члени сімей осіб, які клопочуться про надання міжнародного захисту,
 17. особи, які мають карту перебування з анотацією „доступ до ринку праці”, шенгенську візу або державну візу, видану з метою виконання праці на території Польщі.
- Інші іноземці (не перелічені вище) можуть скористатися таким навчанням або як **стипендіати**, отримуючи стипендію міністра або директора школи, або **на платній основі**.

Чи навчання в Польщі є підставою для отримання візи?

Так Декілька видів віз безпосередньо пов'язані з бажанням в'їзду до Польщі в освітніх цілях. Закон говорить, що державну візу або шенгенську візу можна отримати, серед іншого, з метою:

1. методичною,
2. професійного навчання,
3. здобуття освіти або навчання в іншій формі,
4. участі в програмі культурного або освітнього обміну, програмі гуманітарної допомоги або програмі роботи під час навчання,

Візу видає консул. З метою отримання візи потрібно виконати **загальні вимоги, пов'язані з видачею візи**: національної або шенгенської (зокрема мати відповідні фінансові засоби і медичне страхування), а також підтвердити документами мету приїзду в Польщу, напр. шляхом пред'явлення підтвердження прийняття на навчання або початку наукової співпраці з даним науковим інститутом.

Чи навчання в Польщі становить підставу легалізації перебування?

Так Особа, яка вчиться в Польщі, може клопотатися про такий званий дозвіл на тимчасове проживання з огляду на інші обставини, який надається іноземцеві, який має намір розпочати або продовжувати **освіту або професійне навчання** в Польщі. Умова отримання такого дозволу - наявність медичного страхування і відповідних доходів, а також місця проживання на території Польщі.

Заяву про надання дозволу на тимчасове проживання потрібно подати **особисто воєводі** за місцем перебування іноземця. Така заява подається **не пізніше ніж в останній**

день легального перебування в Польщі, отже напр. в останній день права на перебування на підставі візи або в рамках безвізового режиму. Якщо разом з заявою додано всі необхідні документи, іноземець отримує **штамп в закордонному паспорті**, який підтверджує його право на легальне перебування в Польщі до часу розгляду справи. Слід пам'ятати, що адміністративне провадження ведеться **польською мовою**. Це означає, що всі документи, подані іноземною мовою, необхідно перекласти у присяжного перекладача на польську мову.



Увага: Причини відмови надавання дозволу на тимчасове перебування та процедури, у випадку негативного рішення, описуються в розділі про студентів, на сторінці 16-17.

3. ВИЩА ОСВІТА

Чи іноземець може навчатися в польському вузі?

Як правило - так. Проте залежно від статусу перебування, відрізняються повноваження іноземця в питаннях вступу та умов оплати за навчання. Деякі іноземці можуть вступати та навчатися, а також брати участь в наукових дослідженнях на таких самих принципах, які діють для польських громадян. Це правило стосується також **безкоштовного** навчання. Це:

1. Іноземці, яким надано дозвіл на постійне проживання;
2. Іноземці зі статусом біженця;
3. Іноземці, яким надано субсидіарний захист;
4. Іноземці, які користуються тимчасовим захистом;
5. Мігруючі працівники, громадяни однієї з держав Європейського союзу або Ісландії, Норвегії, Ліхтенштейну або Швейцарії та члени їх сімей, які проживають на території Польщі;
6. Іноземці, яким надано дозвіл на проживання довгострокового резидента Європейського союзу;
7. Особи, які отримали дозвіл на тимчасове проживання, будучи довгостроковими резидентами ЄС в іншій державі-члені і члени їх сімей;
8. Особи, які мають дозвіл на тимчасове проживання з метою виконання роботи за професією, яка вимагає високих кваліфікацій;
9. Особи, які користуються правом на об'єднання сімей;
10. Громадяни держав Європейського союзу та Ісландії, Норвегії, Ліхтенштейну або Швейцарії і члени їх сімей, які мають право постійного перебування в Польщі.

Іноземці, які мають карту перебування з анотацією „доступ до ринку праці” або шенгенську візу або національну візу, видану з метою виконання праці на території Польщі, можуть навчатися у вищих навчальних закладах, аспірантурі та вступати на інші форми навчання і

брати участь в наукових дослідженнях лише **на платній основі**. Цим особам не надається право на соціальну стипендію, спеціальну стипендію для інвалідів і грошову допомогу.

Чи громадяни Європейського союзу можуть навчатися в Польщі?

Громадяни держав Європейського союзу та Ісландії, Норвегії, Ліхтенштейну і Швейцарії, а також члени їх сімей, які мають необхідні фінансові засоби для покриття витрат на утримання під час навчання, можуть вступати і навчатися у вузах, аспірантурі та на інших формах навчання, а також брати участь в наукових дослідженнях **на принципах, які діють для польських громадян**. Цим особам, однак, не надається право на соціальну стипендію, спеціальну стипендію для інвалідів і грошову допомогу.

Чи інші іноземці можуть навчатися в Польщі?

Інші іноземці можуть навчатися та брати участь в наукових дослідженнях на підставі:

1. Міжнародних угод.
2. Угод, укладених між вузами (напр. з іншими вузами).
3. Рішення міністра або.
4. Рішення ректора вузу.

Ці іноземці можуть навчатися та брати участь в наукових дослідженнях або як стипендіати або на платній основі.



Увага: навіть якщо Ви не входите в групу іноземців, згаданих вище, Ви завжди можете звернутися з заявою до ректора вузу з проханням прийняти Вас на навчання. Як правило, це буде пов'язано з обов'язком оплати за навчання.

Я навчався деякий час у своїй країні і тепер хотів би продовжувати навчання в Польщі - чи це можливо?

Теоретично можливо, натомість детальні умови студент повинен з'ясувати в вузі, в якому хотів би продовжувати своє навчання. Закордонні дипломи можуть визнаватися в Польщі з метою продовження навчання на підставі **міжнародних угод** або **нострифікації**.

Польща визнає закордонні дипломи і наукові ступені, отримані в тих державах, з якими уклала міжнародні угоди про визнання освіти. Перелік діючих угод знаходиться на сторінці **Міністерства науки і вищої освіти**.

Якщо диплом видала країна, з якою Польща не уклала міжнародної угоди, необхідно провести його **нострифікацію** (це процедура визнання закордонного диплому). Ця процедура платна. Варто пам'ятати, що іноземця, який клопочеться про **прийняття на навчання в магістратурі** в польському вузі, вуз може звільнити від необхідності нострифікації диплому.

Якщо іноземець навчався раніше в одному з європейських вузів, він може клопотатися про переведення в інший вуз шляхом надання балів ECTS (що таке бали ECTS – див. нижче). Відповідно до Лісбонської конвенції, **кваліфікації, отримані за кордоном, як правило, повинні визнаватися, якщо не має для цього чітких заперечень**, таких як значні відмінності між результатами навчання, які досягаються після завершення двох схожих курсів.

Студентам, які виїжджають за кордон з метою проходження частини навчання в рамках **програми “Еразмус”**, період навчання за кордоном зараховується на підставі раніше підписаних порозумінь між відправляючим вузом, приймаючим вузом і студентом.

Що таке бали ECTS?

ECTS - це Європейська система трансферу балів (*European Credit Transfer System*). Це сукупність процедур, опрацьованих Європейською комісією, які застосовуються європейськими вузами та гарантують **зарахування державного і закордонного навчання** в програму, реалізовану студентом в рідному вузі.



Детальніше про міжнародні програми обміну студентами і визнання освіти між вузами можна прочитати тут:

Міністерство науки і вищої освіти

Департамент обслуговування міжнародних програм і визнання освіти в

ул. Вспульна (Wspólna) 1/3

00-529 Варшава

Чи я мушу мати візу або дозвіл на перебування, якщо приїжджаю в Польщу в рамках програми типу “Еразмус”?

Так Кожен громадянин третьої держави, який перебуває в Польщі, повинен мати право на перебування, тобто візу або карту перебування.

Чи навчання в Польщі є підставою для отримання візи?

Так Декілька видів віз безпосередньо пов'язані з бажанням в'їзду до Польщі в освітніх цілях або наукових. Закон говорить, що державну або шенгенську візу можна отримати, серед іншого, з метою навчання на освітньо-кваліфікаційному рівні бакалавр, магістр або в аспірантурі.

Візу видає консул. З метою отримання візи потрібно виконати **загальні вимоги, пов'язані з видачею візи**: національної або шенгенської (зокрема мати відповідні фінансові засоби і медичне страхування), а також підтвердити документами мету приїзду в Польщу, напр. шляхом пред'явлення підтвердження прийняття на навчання або початку наукової співпраці з даним науковим інститутом.

Чи освіта в Польщі є підставою легалізації перебування?

Так, після виконання умов, вказаних в законі. Заяву про надання дозволу на тимчасове проживання потрібно подати **особисто воєводі** за місцем перебування іноземця. Така заява подається **не пізніше ніж в останній день легального перебування в Польщі**, отже напр. в останній день права на перебування на підставі візи або в рамках безвізового режиму. Якщо разом з заявою додано всі необхідні документи, іноземець отримує **штамп в закордонному паспорті**, який підтверджує його право на легальне перебування в Польщі до часу розгляду справи. Слід пам'ятати, що адміністративне провадження ведеться **польською мовою**. Це означає, що всі документи, подані іноземною мовою, необхідно перекласти у присяжного перекладача на польську мову.

Які умови необхідно виконати для отримання дозволу?

Дозвіл на тимчасове проживання надається іноземцеві з метою навчання на стаціонарній формі освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр, магістр або в аспірантурі. Це стосується також ситуації, коли таке навчання становить **продовження або доповнення** навчання, розпочатого іноземцем на території іншої держави Європейського союзу а також якщо іноземець планує пройти **підготовчий курс** для навчання на цих формах польською мовою.

З метою отримання дозволу потрібно виконати наступні умови:

1. продовжити довідку про прийняття на навчання або про продовження навчання,
2. надати підтвердження оплати за навчання, якщо навчання платне,
3. мати медичне страхування,
4. надати підтвердження володіння достатніми фінансовими засобами для покриття витрат на утримання і повернення в країну походження, а також витрат на навчання.

На який час мені нададуть дозвіл?

Перший дозвіл на тимчасове проживання, з огляду на початок навчання, надається завжди на період до **15 місяців**. Якщо заняття будуть тривати коротше ніж рік, дозвіл видається на час тривання цих занять плюс 3 місяці. Наступні дозволи можуть надаватися на необхідний період з огляду на час тривання навчання, максимум до **3 років**.

Напр. Якщо Ви клопочетеся про дозвіл на проживання в Польщі з огляду на навчання, яке триває 10 місяців, і це Ваш перший такий дозвіл, воєвода видасть Вам його на період 13 місяців.

Що таке "достатні фінансові засоби"?

Відповідно до актуального законодавства, іноземець, який розпочинає навчання в Польщі і клопочеться на цій підставі про надання йому дозволу на тимчасове проживання, мусить мати засоби в розмірі мінімум **635 злотих на кожен місяць перебування** (або **515 злотих на кожного члена сім'ї**) впродовж періоду 15 місяців або впродовж всього

періоду перебування, якщо період перебування коротший ніж 15 місяців. Іноземець може також надати підтвердження наявності еквіваленту цієї суми в **іноземних валютах**, обрхованого за середнім курсом цієї валюти, оголошеним Польським національним банком в останній робочий день, перед поданням заяви про надання дозволу.

Ця умова вважається виконаною також тоді, коли іноземець підтвердить, що **отримує щомісяця фінансові засоби** як мінімум такого розміру, як вказано вище, впродовж всього періоду планованого перебування на території Польщі (напр. у зв'язку з наданою йому стипендією).

Крім того, іноземець мусить підтвердити, що має зворотній квиток в країну походження або **фінансові засоби на покриття витрат на подорож** в розмірі:

1. 200 злотих, якщо він прибув з держави, яка межує з Польщею,
2. 500 злотих, якщо він прибув з держави-члена Європейського союзу,
3. 2500 злотих, якщо він прибув з держави, яка не є членом Європейського союзу і не межує з Польщею.

Якщо іноземець подорожує з сім'єю, він мусить представити наявність коштів на подорож **для кожного члена сім'ї**.

Які документи підтверджують наявність фінансових засобів?

Постанова містить закритий каталог документів, які можуть підтвердити наявність у іноземця відповідних фінансових засобів. Це:

1. дорожній чек,
2. довідка про ліміт на кредитній карті, видана банком, який надав кредитну карту,
3. довідка про володіння платіжними ресурсами в банку,
4. документ, який підтверджує надання державної або закордонної стипендії,
5. довідка про працевлаштування і розмір доходів.

Чи я можу навчатися в Польщі, будучи неповнолітньою особою?

Так, загалом це можливо, проте подробиці і можливі обмеження в цій сфері потрібно з'ясувати в конкретному вузі, в якому ви плануєте навчатися. Потрібно також пам'ятати, що для вступу неповнолітньої особи потрібна, як правило, **згода законного представника** (найчастіше батьків). Слід пам'ятати, що заява на візу або дозвіл на перебування в Польщі подається від імені неповнолітнього батьками або правовими опікунами.

У яких випадках воєвода може відмовити в наданні мені дозволу на проживання в Польщі?

В обґрунтованих випадках воєвода відмовляє в наданні іноземцеві дозволу на тимчасове проживання в Польщі. Причини відмови вказані в законі і серед них:

1. відсутність підстав для перебування в Польщі впродовж довшого періоду ніж 3 місяці (напр. якщо розпочате іноземцем навчання триває коротше),

- дані іноземця знаходяться в списку іноземців, перебування яких на території Польщі небажане або в Інформаційній системі шенген для цілей відмови в'їзду,
- цього вимагає обороноздатність або безпека держави або захист і безпека громадського правопорядку,
- під час провадження подано неправдиві персональні дані або фальшива інформація або додаються підроблені (фальшиві) документи,
- іноземець не погодився на обов'язкове лікування інфекційної хвороби,
- іноземець перебуває нелегально в Польщі під час подання заяви,
- іноземець має дозвіл на тимчасове проживання з метою вступу, продовження освіти або професійного навчання,
- іноземець виконує роботу або веде підприємницьку діяльність на території Республіки Польща (хіба що клопочеться про надавання йому чергового дозволу з огляду на навчання).

Негативне рішення - що далі?

Негативне рішення воєводи можна **оскаржити у Голови Управління з питань іноземців**. Таку скаргу необхідно подати впродовж **14 днів** за посередництвом органу, який видав негативне рішення. За допомогою в її підготовці можна звернутися до однієї з громадських організацій, які надають безкоштовну допомогу іноземцям.



Увага: термін 14 днів на подання скарги рахується календарними днями а не робочими. Це означає, що цей термін минає також у вихідні від роботи дні. Якщо Ви отримали відмову 12 травня 2017 р., Ваш термін подання скарги мине 26 травня 2017 р.

Як термін навчання впливає на право мого перебування в Польщі?

Ректор вузу зобов'язаний негайно повідомити воєводу про відрахування іноземця з навчального закладу, а також про не зарахуванням ним навчального року у визначений термін.

З огляду на це, якщо Ваш дозвіл на проживання в Польщі пов'язаний з навчанням, пам'ятайте про те, що у випадку, якщо Ви не розпочнете або припините навчання, відповідна інформація буде передана в орган, який може ініціювати **відкриття провадження про відміну наданого Вам дозволу**.

Я не здав всіх іспитів, не зарахував навчальний рік - чи я втрачу право перебування в Польщі?

Іноземцеві можна відмовити в наданні чергового дозволу з огляду на навчання, якщо він **не зарахував навчальний рік у визначений термін**. Це також підстава, щоб **анулювати** вже наданий дозвіл. З огляду на факультативність цієї передумови, остаточне рішення в цій сфері завжди приймає воєвода. Ви можете старатися самостійно пояснити,

під час провадження, чому Вам необхідно надати дозвіл, незважаючи на не зарахування року.

Варто пам'ятати, що іноземець має **право на зміну підстави свого перебування** у Польщі. Отже, якщо Ви не зарахували навчальний рік, Ви можете, перед анулюванням Вашого дозволу на проживання, подати заяву про надання Вам чергового дозволу на іншій підставі, напр. з огляду на працевлаштування.

Статус перебування потрібно також змінити у випадку **зміни форми навчання** із стаціонарної на заочну.

Я хочу змінити вуз або напрямок навчання - чи я мушу клопотатись про надання нового дозволу на перебування?

У випадку зміни форми навчання (стаціонарна-заочна) потрібно подати **нову заяву** про надання дозволу на тимчасове перебування. Натомість, якщо іноземець змінив лише напрямок навчання в рамках свого вузу або вуз, він не мусить подавати нову заяву, проте впродовж 15 днів повинен **повідомити** про цю зміну воєводі.

Я закінчив навчання, але хотів би залишитися в Польщі. Які я маю можливості і обов'язки?

Закінчення навчання означає, що іноземець, який хоче залишитися в Польщі, мусить звернутися до воєводи з новою заявою про надання йому чергового дозволу на проживання в Польщі на іншій підставі ніж навчання. Якщо іноземець закінчив польський вуз і шукає на території Польщі роботу, він може отримати з цією метою дозвіл на тимчасове проживання на період **1 року**. З цією метою іноземець мусить доказати, що має **медичне страхування та джерело стабільного і регулярного доходу** достатнє для покриття витрат на своє утримання і членів своєї сім'ї, які перебувають на його утриманні, а також що має забезпечене **місце проживання** в Польщі.

Якщо іноземець хотів би залишитися в Польщі з огляду на **інші причини**, такі як виконання роботи, відкриття власної підприємницької діяльності, чи перебування з членом сім'ї, який проживає в Польщі, він мусить подати заяву до воєводи, базуючись на цих підставах.



Увага: Придатна інформація для іноземних студентів, які навчаються в Польщі, знаходиться на сторінці: <http://www.go-poland.pl/>

II. НАВЧАННЯ І РОБОТА



1. РОБОТА ПІД ЧАС НАВЧАННЯ І ПІСЛЯ НАВЧАННЯ

Чи під час навчання в Польщі я маю право працювати?

Так Однак те, чи Ви будете звільнені від обов'язку отримання дозволу на роботу, залежить від того, яка підстава Вашого перебування в Польщі і яка форма Вашого навчання.

Деякі групи іноземців **звільняються від обов'язку** отримання дозволу на роботу в Польщі. До цієї групи належать, зокрема, іноземці, які отримали **дозвіл на тимчасове проживання, виданий у зв'язку з вступом в Польщі на стаціонарну форму навчання** освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр, магістр або в аспірантуру (цей дозвіл видається на підставі ст. 144 закону про іноземців). Від обов'язку отримання дозволу на роботу звільняються також іноземці, які отримали **дозвіл на тимчасове проживання з метою ведення наукових досліджень** (дозвіл, виданий на підставі ст. 151 абз. 1 або 2 закону про іноземців).

Вказані вище іноземці можуть розпочати роботу в Польщі без необхідності отримання дозволу на роботу, отже **на таких самих підставах, як громадяни Польщі**. Детальніше про виконання в Польщі роботи Ви дізнаєтеся в розділі "Робота".



Увага: Варто знати, що під час провадження про надання чергового дозволу на тимчасове перебування, іноземець має право працювати без дозволу, якщо мав таке право на підставі попереднього дозволу на проживання в Польщі.

Хто ще звільняється від обов'язку отримання дозволу на роботу?

Польське законодавство передбачає також ряд інших випадків, коли доручення іноземцеві виконання роботи на території Польщі можливе **без необхідності отримання дозволу на роботу**. Частина з них стосується іноземців, які перебувають в Польщі з **освітніх і наукових** міркувань. Відповідно до положень, виконання роботи без дозволу можливе у випадку іноземців:

1. студентів стаціонарної форми навчання (в тому числі аспірантів), яке відбувається в Польщі,
2. випускників польських шкіл неповної середньої освіти, стаціонарної форми вищої освіти або стаціонарної форми аспірантури в польських вузах, в наукових інститутах Польської академії наук або інших дослідних інститутах,
3. наукових працівники в дослідних інститутах,
4. осіб, які ведуть курси або беруть участь в професійному стажуванні в програмах, реалізованих в рамках дій Європейського союзу,

5. вчителів іноземних мов, які виконують роботу в дошкільних закладах, школах, центрах, осередках, закладах навчання вчителів, колегіях або Добровільних загонах праці,
6. лекторів, до 30 днів в календарному році, які час від часу проводять лекції, реферати або презентації особливого наукового значення,
7. студентів, які виконують роботу в рамках професійного стажування, на яке скерувала їх організація, член міжнародних об'єднань студентів,
8. студентів, які виконують роботу в рамках співпраці публічних центрів зайнятості і їх закордонних партнерів,
9. студентів вузів або учнів професійних шкіл в державах-членах ЄС та Ісландії, Ліхтенштейну, Норвегії і Швейцарії, які виконують роботу в рамках професійних практик, передбачених програмою навчання або правилами навчання,
10. учасників програм культурного або освітнього обміну, програм гуманітарної допомоги або допомоги для розвитку або програм роботи студентів під час канікул, організованих в порозумінні з міністром з питань праці.

Як випливає з цього переліку, іноземці, які перебувають в Польщі на підставі візи, які розпочинають навчання в польському вузі, як правило можуть працювати **без необхідності отримання дозволу на роботу**.

Інші, не перелічені вище групи іноземців, мусять отримати **дозвіл на роботу** (детальніше про це в розділі праця).

2. ВОЛОНТЕРСТВО І AU-PAIR

Чи як іноземець я можу працювати волонтером?

Під „волонтерством” слід розуміти виконання визначених послуг для громадської організації або органів публічної адміністрації, добровільно і без отримання винагороди. Іноземці, які займаються волонтерством, не зобов'язані отримувати дозвіл на роботу. З метою налагодження співпраці з волонтером, організація повинна підписати з ним так зване **порозуміння**. Якщо Воно передбачає виконання послуг впродовж довшого періоду ніж 30 днів - порозуміння необхідно оформити **в письмовій формі**.

В **обов'язки** організації, яка налагоджує співпрацю з волонтером, входить, серед іншого, забезпечення йому безпечних і гігієнічних умов виконання праці та повернення витрат на відрядження та добових.

Чи я можу клопотатися про надання дозволу на проживання в Польщі на підставі роботи в якості волонтера?

Закон не передбачає окремої передумови клопотання про дозвіл на проживання у випадку волонтерства. Однак якщо це привід Вашого перебування в Польщі, Ви можете звернутися до воєводи з проханням про надання Вам дозволу на проживання з огля-

ду на так звані **інші обставини, не згадані в законі** (ст. 187 п. 8 закону про іноземців). Можливість отримання на цій підставі дозволу залежатиме від рішення воєводи. З метою отримання цього дозволу Ви мусите підтвердити, що маєте медичне страхування, місце проживання в Польщі та стабільне і регулярне джерело доходу.

Чи іноземець може виконувати в Польщі роботу в якості „au-pair”?

Виконання роботи в якості „au-pair” полягає в тимчасовому проживанні іноземця в сім'ї в обмін на надання їй певних послуг, які зазвичай полягають в **догляді за дітьми**. Це спрямовано на вивчення мови і пізнання культурних звичаїв даної країни. Така робота виконується, як правило, впродовж 1 року, з можливістю продовження до двох років, особами у віці 17-30 років.

З метою виконання роботи в якості „au-pair” потрібно виконати **загальні вимоги, щодо працевлаштування в Польщі**. На цій підставі можна також клопотатися про надання дозволу на проживання в Польщі.



Зміна статусу перебування в Польщі

Іноземець, якому надано дозвіл на тимчасове проживання в Польщі, **зобов'язаний повідомити воєводу, впродовж 15 робочих днів**, про закінчення підстав надання йому такого дозволу. Це означає, що якщо Ваш дозвіл на тимчасове проживання був пов'язаний з навчанням, яке відбувається в Польщі, але Вас відрахували з вузу, Ви зобов'язані повідомити про це воєводу, який надав Вам дозвіл. Воєвода може відмінити згоду на перебування. Неповідомлення воєводи може призвести до відмови у випадку клопотання про наступний дозвіл.

В цей час у Вас є, все ж, можливість змінити підставу свого перебування в Польщі, подаючи **наступну заяву, базовану на інших підставах** (напр. працевлаштування в Польщі, ведення підприємницької діяльності, чи наявність сімейного життя на території Польщі). Детальна інформація про подання чергової заяви у зв'язку з виконанням роботи, знаходиться в розділі “Робота”.



Пам'ятайте - щоразу, коли змінюється мета Вашого перебування в Польщі, Ви зобов'язані повідомити про це воєводу і подати нову заяву про видачу Вам дозволу на проживання на інших підставах.

3. НАУКОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ

Чи ведення наукових досліджень може становити підставу легалізації мого перебування в Польщі?

Так іноземцеві надається дозвіл на тимчасове проживання **з метою ведення наукових досліджень**, якщо мета його перебування в Польщі - ведення наукових досліджень або експериментальних робіт, на підставі договору про прийняття його з метою реалізації дослідного проекту, укладеного з науковим інститутом.

З метою отримання дозволу, іноземець повинен звернутися до воєводи з відповідною заявою, подаючи також **договір про прийняття його з метою реалізації дослідного проекту**, укладений з науковим інститутом, з місцезнаходженням в Польщі та **заяву наукового інституті**, в письмовій формі, у якій він зобов'язується оплатити витрати на перебування науковця в Польщі та можл. витрати, пов'язані з його депортацією з Польщі. Крім того, іноземець мусить мати **медичне страхування** та достатні **фінансові засоби** для покриття витрат на утримання і повернення в країну походження (фінансові вимоги до такої особи ідентичні, як у випадку студентів).

Дозвіл на тимчасове проживання з метою ведення наукових досліджень надається також іноземцеві, який **має документ для перебування з анотацією "науковець"**, виданий іншою державою Європейського союзу. У такому випадку договір про прийняття його з метою реалізації дослідницького проекту, укладений з відповідним науковим інститутом цієї держави мусить передбачати ведення наукових досліджень або експериментальних робіт також на території Польщі.

На який період часу надається дозвіл?

Дозвіл з метою ведення наукових досліджень надається на період реалізації дослідного проекту або на період ведення наукових досліджень або експериментальних робіт на території Польщі, однак **не довше ніж на 3 роки**.

Слід пам'ятати, що науковий інститут зобов'язаний повідомити воєводі про всі випадки, які можуть становити перешкоди для виконання договору про прийняття іноземця з метою реалізації дослідницького проекту. У такій ситуації воєвода може **відмовити** в наданні іноземцеві дозволу або **анулювати** вже наданий.



Увага: Причини відмови надавання дозволу на тимчасове перебування та процедури, у випадку негативного рішення, описуються в розділі про студентів, на сторінці 16-17.

III. РОБОТА



1. ВИКОНАННЯ РОБОТИ ІНОЗЕМЦЯМИ В ПОЛЬЩІ - ЗАГАЛЬНІ ПРАВИЛА



Увага: Даний розділ опрацьований на підставі правової підстави, станом на серпень 2017 р. і додатково, охоплює зміни, які повинні набути чинності в січні 2018 р. (сезонна робота, зміни, які стосуються роботи на підставі заяви). Тепер ведуться роботи над іншими змінами законодавства про виконання роботи іноземцями, але не відома остаточна версія цих змін.

Виконання роботи - що це означає?

Відповідно до положень польського законодавства, виконання роботи іноземцями означає працевлаштування (виконання роботи на підставі трудових відносин, службових відносин та договору про роботу вдома), виконання іншої роботи з метою заробітку (напр. на підставі договору підряду або договору про створення твору). Виконанням роботи вважається також участь в правлінні юридичних осіб, зареєстрованих в реєстрі підприємців Державного судового реєстру (товариство з обмеженою відповідальністю або акціонерне товариство) або товариствах капіталу в організації. Додатково, відповідно до змін, які повинні набути чинності 1 січня 2018 р. виконанням роботи буде також вважатися ведення справ командитного або командитно-акціонерного товариства генеральним партнером, або робота в якості прокурора.

Які головні принципи виконання роботи іноземцями?

Загалом іноземці, для того, щоб працювати в Польщі, **мусять перебувати в Польщі легально** (тобто перебувати на підставі безвізового режиму, мати візу, дозвіл на тимчасове перебування чи інший дозвіл на проживання), а також **мусять мати дозвіл на роботу**. Проте існує ряд груп іноземців, які можуть працювати в Польщі без дозволу на роботу. Крім того громадяни деяких країн мають можливість працювати впродовж певного, визначеного періоду, без дозволу - на підставі **заяви роботодавця про намір доручити роботу іноземцеві** (скорочено "заява").

Важливою зміною, яка повинна набути чинності 1 січня 2018 р. буде можливість введення **лімітів видачі дозволів на роботу або заяв**. Ці ліміти можуть вводитися у визначеному воєводстві, в певній галузі, в певній професії або можуть стосуватися визначеного виду договорів. Це означає, що після видачі певної кількості дозволів або заяв в даному році, наступні не будуть видаватися.

Хто має право працювати без дозволу на роботу?

Деякі іноземці можуть працювати без дозволу на роботу. Це стосується зокрема іноземців, які:

1. мають дозвіл на постійне проживання,
2. мають дозвіл на проживання довгострокового резидента ЄС, виданий в Польщі,
3. отримали статус біженця,
4. отримали субсидіарний захист,
5. подали заяву про надавання їм міжнародного захисту (тобто надання статусу біженця або субсидіарного захисту) і отримали довідку, яка дає право працювати; така довідка видається на вимогу іноземця в ситуації, якщо провадження триває довше ніж 6 місяців,
6. отримали згоду на перебування з гуманітарних міркувань,
7. отримали згоду на толероване перебування,
8. мають дозвіл на тимчасове проживання, виданий за деякими обставинами в т.ч.:
 - ✔ з огляду на подружні відносини з громадянином Польщі або іноземцем, який отримав статус біженця, субсидіарний захист, постійне проживання, перебування довгострокового резидента ЄС, гуманітарне перебування, толероване перебування (також у випадку, якщо дозвіл видано у випадку овдовіння або роздільного проживання)
 - ✔ з метою об'єднання сімей іноземців,
 - ✔ у зв'язку з вступом на стаціонарну форму навчання освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр, магістр або в аспірантуру;
 - ✔ з метою ведення наукових досліджень іноземцеві-науковців,
 - ✔ для жертв торгівлі людьми;
9. подали заяву про надання їм дозволу на тимчасове перебування, постійне проживання або перебування довгострокового резидента ЄС і перед поданням заяви перебували на підставі одного з дозволів на тимчасове перебування, згаданих в пункті 8,
10. мають дійсну Карту поляка,
11. є студентами стаціонарної форми навчання і перебувають на підставі візи,
12. ведуть навчання, беруть участь в професійних стажуваннях, виконують дорадчу, наглядову або вимагаючу особливих кваліфікацій і вмінь функцію в програмах, реалізованих в рамках дій Європейського союзу або інших міжнародних благодійних програмах,
13. вчителі іноземних мов, які працюють в дошкільних закладах, школах, центрах, осередках, закладах навчання вчителів, колегіях,
14. випускники польської неповної середньоосвітньої школи, стаціонарної форми вищої освіти, або стаціонарної аспірантури,
15. наукові працівники в дослідних інститутах,

16. постійні кореспондентами закордонних засобів масової інформації, які отримали акредитацію міністра закордонних справ,
17. виконують мистецькі послуги, які тривають до 30 днів впродовж календарного року,
18. лектори, які до 30 днів впродовж календарного року, час від часу проводять лекції, реферати або презентації особливого наукового значення,
19. учасники програмах культурного або освітнього обміну, програм гуманітарної допомоги або допомоги для розвитку або програм роботи студентів під час канікул, організованих в порозумінні з міністром праці.

2. ДОЗВІЛ НА РОБОТУ

Кому видається дозвіл на роботу?

Як правило іноземець, який хоче працювати у Польщі з метою заробітку, повинен отримати дозвіл на роботу (якщо, звісно він не звільнений від отримання такого дозволу).



Увага: Дозвіл на роботу це не дозвіл на проживання в Польщі!

Іноземець, який отримав дозвіл на роботу, повинен також, впродовж всього часу працевлаштування, мати підставу перебування: дійсну візу (це може бути також віза, видана іншою державою шенгенської зони), дозвіл на тимчасове проживання, карту перебування, видану іншою державою шенгенської зони або, повинен перебувати на підставі безвізового режиму. Іноземець, який може користуватися безвізовим режимом і має право перебувати 90 днів впродовж 180-денного періоду, може також подати заяву на національну візу (довгострокову) і на цій підставі перебувати в Польщі.



Увага: саме право перебування в Польщі на підставі безвізового режиму не означає можливості виконання роботи без дозволу!

У випадку, якщо іноземець перебуває в Польщі на підставі візи, виданої з туристичною метою або з метою приїзду з гуманітарних міркувань, а також, якщо він має спеціальний дозвіл на тимчасове проживання з огляду на обставини, які вимагають короткочасного перебування (напр. у зв'язку з викликом в польський суд), він не може працювати, навіть якщо має дозвіл на роботу.

2.А. ПРОЦЕДУРА ОТРИМАННЯ ДОЗВОЛУ НА РОБОТУ

Хто і кому подає клопотання про дозвіл на роботу?

Заява про надавання дозволу на роботу подається **у воєводське управління за місцем знаходження роботодавця**. Слід пам'ятати, що **заяву подає роботодавець** (не майбутній працівник) і це роботодавець є стороною провадження про видачу дозволу на роботу. Отже це роботодавець повинен підписати всі листи і заяви в рамках цього провадження. Звісно роботодавець може призначити уповноваженого, який братиме участь в провадженні від його імені.

Умовою отримання дозволу на роботу є призначення такого розміру зарплати для іноземця в договорі, щоб вона не була нижча ніж зарплата працівників, які виконують в даного роботодавця роботу схожого виду або на схожій посаді.

Які документи потрібно додати до заяви про дозвіл на роботу?

Загалом до заяви про дозвіл на роботу потрібно додати так званий **тест ринку праці**, тобто інформацію з місцевого центру зайнятості про відсутність можливості працевлаштування на дану посаду іншого безробітного або особи, яка шукає роботу або про негативний результат конкурсу на заміщення вакантної посади, організованого центром. Такий документ повинен бути виданий не раніше ніж за 180 днів до дня подачі заяви, а у випадках, обґрунтованих старостою, - 90 днів перед датою подачі заяви. А отже отримання дозволу на роботу потрібно почати з попереднього отримання тесту ринку праці (детальніше про це нижче). Проте слід знати, що в деяких випадках роботодавець звільняється від необхідності проведення тесту ринку праці (детальніше про це нижче).

Крім того до заяви про дозвіл на роботу потрібно долучити ряд документів. Найважливіші з них це:

1. виписки з відповідного реєстру, які стосуються роботодавця (напр. виписка з Державного судового реєстру),
2. паспорт або проїзний документ роботодавця, якщо роботодавець - фізична особа,
3. статут товариства, якщо роботодавець - товариство з обмеженою відповідальністю в організації або просте товариство, або нотаріальні акти про створення товариства, якщо роботодавець - акціонерне товариство в організації,
4. копії всіх заповнених сторінок з проїзного документу іноземця (якщо іноземець не має дійсного проїзного документу і не має можливості отримати його - копію іншого посвідчення особи),
5. якщо суб'єкт, який доручає роботу, - це агентство тимчасового працевлаштування - документ, укладений роботодавцем користувача, який підтверджує погодження в сфері направлення іноземця агентством тимчасового працевлаштування,

6. підтвердження оплати за подання заяви про видачу дозволу на роботу (50 злотих - у випадку, якщо роботодавець має намір доручити виконання роботи іноземцеві на період до 3 місяців; 100 злотих - у випадку, якщо роботодавець має намір доручити іноземцеві виконання роботи на довший період ніж 3 місяці).

Роботодавець повинен додати до заяви по одному примірнику цих документів. Якщо до заяви додаються копії, оригінали необхідно подати для перевірки.

Коли не потрібно проводити тест ринку праці?

В деяких ситуаціях не потрібно проводити тест ринку праці. Так відбувається у випадку:

1. якщо роботодавець подає заяву про продовження дозволу на працевлаштування для того самого іноземця і на тій самій посаді,
2. іноземця, який має право представляти закордонного підприємця в його філіалі або представництві, яке знаходиться на території Польщі,
3. якщо впродовж 3 років, перед подачею заяви про видачу дозволу на роботу іноземець закінчив вуз з місцезнаходженням в Польщі або іншій державі Європейського економічного простору або Швейцарської конфедерації або вчиться в аспірантурі в Польщі,
4. якщо впродовж 3 років перед поданням заяви про видачу дозволу на працевлаштування, він перебував легально на території Польщі,
5. громадянина Вірменії, Білорусі, Грузії, Молдови, Росії або України, який виконує роботи пов'язані з опікою та медсестринством або в якості хатньої робітниці на користь фізичних осіб в домашньому господарстві,
6. іноземця - спортивного тренера або спортсмена, який працює для спортивних клубів і інших суб'єктів, якщо їх статутна діяльність охоплює поширення фізкультури і спорту,
7. лікаря і лікаря стоматолога, який проходить навчання або програму спеціалізації.
8. громадянина Республіки Вірменії, Республіки Білорусь, Республіки Грузії, Республіки Молдова, Російської Федерації або України, який безпосередньо перед поданням заяви про видачу дозволу, працював принаймні 3 місяці для того самого роботодавця і на тій самій посаді на підставі зареєстрованої заяви про намір доручити виконання роботи; у цьому випадку роботодавець повинен представити зареєстровану заяву і договір, а також документи, які підтверджують оплату внесків на соцстрахування (якщо це вимагалось у зв'язку з виконанням роботи).

Крім того, окремі **воєводи можуть затверджувати списки професій, у випадку яких немає потреби проводити тест ринку праці в конкретному воєводстві**. Наприклад на даний момент в мазовецькому воєводстві це: водій сідельного тягача і автобуса.

Як отримати тест ринку праці?

Щоб отримати тест ринку праці, роботодавець повинен звернутися у відповідний центр зайнятості з клопотанням про заміщення посади, на яку хоче працевлаштувати іноземця. Тоді управління перевіряє, чи на дану посаду не претендує інший безробітний або особа, яка шукає роботу з польським громадянством або іноземець, який має право виконання в Польщі праці без дозволу та знаходиться в реєстрі цієї установи. Якщо немає такої особи, центр зайнятості надає відповідну інформацію - це так званий результат тесту ринку праці.

Скільки часу чекати на отримання результату тесту ринку праці?

Управління повинно видати результат тесту ринку впродовж визначеного періоду, рахуючи від дати подачі роботодавцем пропозиції працевлаштування:

- ✓ 14 днів, якщо з реєстрів безробітних і осіб, які шукають роботу не випливає, що існує можливість заміщення даної посади,
- ✓ 21 день у випадку проведення конкурсу на заміщення посади серед безробітних і осіб, які шукають роботу.

Чи під час провадження про видачу дозволу на роботу можна працювати?

Під час провадження про видачу дозволу на роботу не можна працювати. Натомість з 1 січня 2018 р. повинні набути чинності зміни в цій сфері. Роботодавець, який працевлаштував іноземця впродовж періоду, не коротшого ніж 3 місяці на підставі заяви, зареєстрованої в обліку заяв (виданої на підставі нових правил, описаних нижче), може клопотатися, до закінчення дати працевлаштування, вказаної в заяві, про видачу дозволу на роботу для цього іноземця на ту саму посаду, на підставі трудового договору. Тоді робота іноземця, на умовах, не гірших, ніж вказані і заяві, зареєстрованій в обліку заяв, вважається легальною від дати закінчення терміну дії цієї заяви до завершення провадження у справі видачі дозволу на роботу.

Який зміст дозволу на роботу?

Дозвіл на роботу видається визначеному іноземцеві. В ньому чітко визначаються умови на яких іноземець може виконувати роботу і вказано:

1. роботодавця,
2. посаду або вид роботи, яку виконує іноземець,
3. найнижчу зарплату, яку може отримувати іноземець на даній посаді,
4. обсяг робочого часу (з 1 січня 2018 буде можна також вказати кількість робочих годин впродовж тижня або місяця),
5. термін дії дозволу,
6. суб'єкт, до якого іноземець скеровується (якщо це стосується конкретного іноземця),

7. роботодавця користувача (якщо дозвіл стосується роботи іноземця в якості тимчасового працівника).

Дозвіл на роботу видається в 3 примірниках, з яких 2 отримує роботодавець. Один з цих примірників роботодавець повинен передати іноземцеві. З 1 січня 2018 р. дозвіл зможе видаватися в електронній формі, в даному випадку видається один примірник дозволу.

На який час видається дозвіл на роботу?

Загалом дозвіл на роботу видається на визначений період, максимум на 3 роки і підлягає продовженню. Дозвіл може також видаватися на коротший період ніж клопотався роботодавець. У випадку, якщо іноземець займає посаду в правлінні юридичної особи, яка на дату подачі заяви працевлаштовує понад 25 осіб, воєвода може видати дозвіл на працевлаштування на період, не довший ніж 5 років.

Чи дозвіл на роботу можна продовжити?

Дозвіл на роботу підлягає подовженню, якщо він стосуватиметься роботи на тих самих умовах що і попередньо. Тоді роботодавець подає до відповідного воєводи заяву про продовження дозволу на роботу. Ця заява повинна подаватися не раніше ніж за 90 днів і не пізніше ніж за 30 днів перед закінченням періоду дії дозволу.

До заяви повинні додаватися такі самі документи, як до заяви про надавання дозволу на роботу, а також документи, які підтверджують оплату внесків на соцстрахування, - якщо такі вимагалися у зв'язку з виконанням роботи іноземцем. Немає однак необхідності отримання і долучення до заяви результатів тесту ринку праці.

Оплати на половину нижчі ніж у випадку заяви про дозвіл на роботу: 25 злотих - у випадку, якщо роботодавець має намір доручити виконання роботи іноземцеві на період до 3 місяців; 50 злотих - у випадку, якщо роботодавець має намір доручити іноземцеві виконання роботи на довший період ніж 3 місяці.

Іноземець **може виконувати роботу** вже з моменту правильної подачі заяви про продовження дозволу на роботу, тобто після отримання в закордонному паспорті штампу, який підтверджує подачу заяви.



Увага: подача заяви про дозвіл на роботу після періоду працевлаштування іноземця на підставі заяви **не є заявою про продовження** дозволу на роботу. Отже на час ведення провадження про видачу дозволу на роботу іноземець не може працювати.

Однак, як вже вище згадувалося, відповідно до змін, які повинні набути чинності 1 січня 2018 р., якщо роботодавець подасть клопотання про дозвіл на роботу (на підставі трудового договору) для даного іноземця, який працював на підставі заяви, зареєстро-

ваної в обліку заяв, не коротше ніж 3 місяці і ця робота має виконуватися на умовах, не гірших ніж на підставі заяви, тоді він може працювати під час провадження у справі видачі дозволу.

Чи можна змінити умови роботи, визначені в дозвіл на роботу?

Загалом іноземець може виконувати роботу виключно на умовах, визначених в дозволі. Виконання роботи на інших умовах - це нелегальна робота і вона може загрозувати серйозними наслідками.

З цього правила є певні винятки.

Іноземцеві можна підвищити зарплату, без необхідності змінювати дозвіл та інформувати про це воєводу.

Роботодавець може доручити іноземцеві, на час, який загалом не перевищує 30 днів в календарному році, - виконання роботи іншого характеру або на іншій посаді, ніж визначено в дозволі на роботу, якщо виконуються умови, визначені в дозволі на роботу. Роботодавець повинен про це повідомити воєводу.

У випадку зміни місцезнаходження або місця проживання, назви або юридичної форми роботодавця або переймання підприємства або його частини іншим роботодавцем, не має потреби видавати новий дозвіл на роботу (але роботодавець повинен про це повідомити воєводу).

Додатково з 1 січня 2018 р. заміщення цивільно-правового договору трудовим договором також не вимагатиме видачі нового дозволу на роботу.

В інших ситуаціях, якщо іноземець планує розпочати роботу на інших умовах, необхідно отримати черговий дозвіл на роботу. До моменту видачі чергового дозволу на роботу, іноземець не може працювати на нових умовах.

Чи воєвода може відмовити у видачі дозволу на роботу?

Так Воєвода, в деяких випадках, видає рішення про відмову видачі дозволу на роботу. Це відбувається в наступних випадках:

1. якщо роботодавець подав заяву про дозвіл на роботу, в якій містяться неправдиві персональні дані або фальшива інформація або він засвідчив неправду або затаїв правду або підробив або переробив документ, з метою використання його як автентичного або використовував його як автентичний,
2. якщо до заяви не долучений результат тесту ринку праці,
3. якщо роботодавець (з 1 січня 2018 р. - також особа, яка виступає від його імені) засуджувався за порушення, пов'язані з нелегальним працевлаштуванням іноземців або за порушення робітничих прав або за торгівлю людьми,
4. якщо роботодавець (з 1 січня 2018 - також особа, яка виступає від його імені) засуджувався за злочини, пов'язані з фальшуванням документів,
5. дані іноземця, який клопочеться про видачу дозволу на роботу, розміщені у списку іноземців, перебування яких на території Польщі небажане.

Крім того, з 1 січня 2018 р. воєвода відмовить у видачі дозволу також, якщо:

1. закінчиться ліміт дозволів, про які згадувалося вище,
2. з обставин виникає, що:
 - ✔ заява про дозвіл на роботу подавалась для видимості,
 - ✔ дозвіл використовуватиметься з іншою метою, ніж робота для даного роботодавця,
 - ✔ роботодавець не виконує обов'язки, пов'язані з веденням діяльності або дорученням роботи іншим особам (напр. фактично не веде діяльності, не має засобів, щоб платити іноземцеві зарплату, не оплачує внесків на соцстрахування, не платить податки).

Чи можна оскаржити негативне рішення воєводи?

Так Рішення про відмову видачі дозволу на роботу роботодавець може оскаржити до Міністра сім'ї, праці і соціальної політики впродовж 14 днів від видачі йому цього рішення. Оскарження подається поштою або особисто, за посередництвом воєводи, який видав рішення. Рішення Міністра можна оскаржити в Воєводському адміністративному суді в Варшаві.

Чи можна анулювати дозвіл на роботу?

Так Воєвода може анулювати виданий дозвіл на роботу напр. на підставі інформації, наданої роботодавцем, до надання якої він зобов'язаний. Це відбувається у випадку, якщо:

1. іноземець не розпочав роботу впродовж 3 місяців від дати дії дозволу або припинив роботу на понад 3 місяці, і для цього не було важливих причин,
2. якщо змінилися обставини або докази, які стосуються виданого рішення,
3. якщо зникла причина надання дозволу на роботу,
4. дані іноземця внесені у список іноземців, перебування яких на території Республіки Польща небажане.

Крім того з 1 січня 2018 р. воєвода відмінитиме дозвіл, якщо роботодавець припинить вести діяльність або її призупинить.

2.В. ОБОВ'ЯЗКИ РОБОТОДАВЦЯ У ЗВ'ЯЗКУ З ВИДАЧЕЮ ДОЗВОЛУ НА РОБОТУ ІНОЗЕМЦЯ

Які обов'язки роботодавця перед воєводою у зв'язку з видачею дозволу на роботу іноземця?

Роботодавець зобов'язаний в письмовій формі повідомити воєводу впродовж 7 днів про те, що:

1. відбулася зміна місцезнаходження або місця проживання, назви або юридичної форми суб'єкта, який доручає іноземцеві виконання роботи або поглинання підприємства або його частини іншим роботодавцем,

2. відбувся перехід підприємства або його частини до іншого роботодавця,
3. іноземець не розпочав роботу впродовж 3 місяців від початкової дати дійсності дозволу на роботу,
4. іноземець припинив роботу на період, який перевищує 3 місяці,
5. іноземець закінчив роботу раніше ніж 3 місяці до закінчення періоду дії дозволу на роботу,
6. іноземець розпочав роботу іншого характеру або на іншій посаді ніж вказано в дозволі на роботу, але на допустимих умовах, описаних вище.

Які обов'язки роботодавця перед цим іноземцем у зв'язку з видачею дозволу на роботу іноземця?

Роботодавець зобов'язаний:

1. врахувати в договорі зі своїм іноземним працівником умови, визначені в дозволі на роботу,
2. укласти з іноземцем договір в письмовій формі та, якщо він не знає письмової польської мови, надати йому перед підписанням договору, переклад на зрозумілу для іноземця мову,
3. надати іноземцеві один примірник дозволу на роботу,
4. інформувати іноземця про дії, здійснені у зв'язку з провадженням про надання або продовження дозволу на роботу та рішення про видачу, відмову видачі або анулювання дозволу.

3. ДОЗВІЛ НА СЕЗОННУ РОБОТУ

Можливість виконання сезонної роботи з'явиться в січні 2018 р.

Виконання сезонної роботи полягатиме у виконанні роботи в рамках визначеної діяльності (напр. в сільському господарстві, готельній справі, гастрономії) впродовж періоду максимум 9 місяців в календарному році.

Цю роботу зможуть виконувати всі іноземці, натомість у випадку громадян Вірменії, Білорусі, Грузії, Молдавії, Росії і України не буде необхідності проведення тесту ринку праці.

Як виглядає процедура реєстрації заяви про видачу дозволу в обліку та видача дозволу на сезонну роботу?

Дозвіл на сезонну роботу видаватиме староста. Заяву подає роботодавець.

Заява, крім інформації, яка міститься в звичайній заяві про надання дозволу на роботу, міститиме:

- ✓ дату в'їзду іноземця на територію держав шенгенської зони та дані про перебування іноземця в Польщі, в тому числі правові підстави цього перебування,

- ✓ інформацію, чи іноземець, якого стосується заява, виконував роботу для того самого роботодавця впродовж 5 років, перед поданням заяви на підставі дозволу на сезонну роботу,
- ✓ заяву, що за відомостями роботодавця, іноземець забезпечує собі проживання самостійно, або заяву про забезпечення іноземцеві проживання,
- ✓ інформацію про плановану платну відпустку, яка надається іноземцеві.

Заява подається після внесення одноразової оплати в розмірі, не більшому ніж 10% мінімальної зарплати за кожного іноземця.

Староста розглядає заяви про видачу дозволу на сезонну роботу з врахуванням першості іноземців, які хоча б раз, впродовж 5 років, перед поданням заяви, виконували роботу для даного роботодавця на підставі дозволу на сезонну роботу, якщо робота виконуватиметься на підставі трудового договору (тобто не на підставі цивільно-правового договору напр., договору підряду чи договору про створення твору).

Після подання заяви, староста реєструє заяву в обліку заяв або відмовляє у видачі дозволу впродовж 7 днів. Цей термін може становити 30 днів, якщо з'являється потреба проведення з'ясувального провадження.

Якщо староста зареєструє заяву в обліку, він видає роботодавцеві довідку про реєстрацію і роботодавець повинен передати її іноземцеві. На цій підставі іноземець може отримати візу, хіба, що може в'їхати в Польщу на підставі безвізового режиму.

Після в'їзду іноземця у Польщу староста видає дозвіл на сезонну роботу, якщо роботодавець представить йому копію документу, який дає право іноземцеві перебувати в Польщі та інформацію про адресу проживання іноземця.

З моменту подання старості цих документів до вручення дозволу іноземець може легально працювати на принципах, визначених в заяві.

Скільки часу заява залишається зареєстрованою в обліку?

Заява залишається в обліку до часу видачі дозволу. Якщо впродовж 120 днів від подання заяви роботодавець не надасть копію документу, який дає право іноземцеві перебувати в Польщі, провадження про видачу дозволу скасовує (хіба, що обставини вказують, що цей дозвіл буде використовуватися в пізніший період).

Староста може зареєструвати в обліку на період, який не перевищує 9 місяців впродовж календарного року та припадає впродовж не більше ніж 3 чергових календарних років, якщо іноземець є громадянином однієї з шести згаданих держав а роботодавець:

- ✓ доручав виконання роботи іноземцеві, за дозволом на сезонну роботу мінімум раз впродовж 5 років, перед датою подачі заяви,
- ✓ не має заборгованості в оплаті податку на прибуток і внесків на соцстрахування.

Які умови потрібно виконати, щоб отримати дозвіл на сезонну роботу?

Умови, які потрібно виконати, щоб отримати дозвіл на сезонну роботу, наступні:

- ✓ розмір зарплати, яка буде визначена в договорі з іноземцем, не нижчий ніж зарплата працівників, які виконують в такому самому обсязі часу схожу роботу або на схожій посаді,
- ✓ проведення тесту ринку праці (як вже згадувалося, у випадку громадян Вірменії, Білорусії, Грузії, Молдавії, Росії і України немає обов'язку додавання до заяви тесту ринку праці).

Який зміст і термін дії дозволу на сезонну роботу?

Дозвіл на сезонну роботу видається визначеному іноземцеві і в ньому вказується:

- ✓ роботодавець,
- ✓ найнижча зарплата іноземця,
- ✓ обсяг робочого часу або кількість робочих годин впродовж тижня або місяця,
- ✓ вид договору, який становить підставу для виконання роботи,
- ✓ термін дії дозволу.

Якщо дозвіл стосується роботи іноземця в якості тимчасового працівника, в дозволі на роботу вказується також роботодавець користувач.

Дозвіл видається на період, не довший ніж 9 місяців впродовж календарного року.

Чи дозвіл на сезонну роботу можна продовжити?

Цей дозвіл можна продовжити з метою подальшого працевлаштування в того самого роботодавця, якщо іноземець в'їхав у Польщу на підставі візи, виданої з метою виконання сезонної роботи або в рамках безвізового режиму у зв'язку з заявою про видачу дозволу на сезонну роботу, зареєстрованою в обліку.

Якщо заяву про продовження дозволу на сезонну роботу подав той сам роботодавець, іноземець може продовжувати працевлаштування під час провадження про продовження дозволу.

Можна також продовжити дозвіл з метою виконання роботи в іншого роботодавця. Якщо заяву про продовження дозволу на сезонну роботу подав інший роботодавець, іноземець може розпочати в нього роботу під час провадження, але на період, не довший ніж 30 днів, рахуючи від подачі заяви.

Не можна клопотатися про продовження дозволу на сезонну роботу, якщо іноземець перебуває в Польщі на підставі іншого документу ніж віза, видана з метою виконання сезонної роботи або в рамках безвізового режиму без зв'язку з заявою, зареєстрованою в обліку.

Продовження дозволу на сезонну роботу видається на період, який разом з періодом перебування іноземця з метою виконання сезонної роботи, рахуючи від першого дня в'їзду на територію держави шенгенської зони в даному календарному році, не перевищує 9 місяців впродовж календарного року.

Чи існує можливість виконання роботи на інших умовах, ніж згадані в дозволі на сезонну роботу?

Роботодавець може доручити іноземцеві, який працює на підставі дозволу на роботу, сезонну роботу іншого виду ніж сезонна на період, не довший ніж сукупно 30 днів впродовж дії дозволу, якщо:

1. іноземець - громадянин однієї з держав, громадяни яких не мусять подавати тест ринку праці,
2. іноземець отримуватиме зарплату, не нижчу ніж вказану в наявному дозволі на сезонну роботу,
3. іноземець не виконує роботу в якості тимчасового працівника.

Крім того видача нового дозволу на сезонну роботу не вимагається, якщо:

1. відбулася зміна місцезнаходження або місця проживання, назви або юридичної форми суб'єкта, який доручає іноземцеві виконання роботи або поглинання підприємства або його частини іншим роботодавцем,
2. відбувся перехід підприємства або його частини до іншого роботодавця,
3. суб'єкт, який доручає виконання роботи іноземцеві і іноземець, уклали трудовий договір замість цивільно-правового договору.

Чи роботодавець може надати проживання іноземцеві, який виконує сезонну роботу?

Так Якщо роботодавець забезпечує іноземцеві, який має виконувати сезонну роботу, проживання, він повинен укласти з іноземцем договір в письмовій формі, в якому визначаються умови оренди або надання квартири. Квартплата за оренду не може відраховуватися з зарплати іноземця. Перед підписанням договору роботодавець зобов'язаний надати іноземцеві переклад договору на зрозумілу йому мову.

3.А. ДОЗВІЛ НА ТИМЧАСОВЕ ПРОЖИВАННЯ З ОГЛЯДУ НА СЕЗОННУ РОБОТУ

Що таке дозвіл на тимчасове проживання з огляду на сезонну роботу?

Цей дозвіл становить виключно підставу для перебування в Польщі іноземців, які виконують сезонну роботу і можна про нього клопотатися у зв'язку з закінченням дії візи або закінченням терміну перебування на підставі безвізового режиму.

Цей дозвіл надається, іноземцеві, якщо мета його перебування в Польщі - виконання сезонної роботи в суб'єкта, який до цього часу доручав виконання роботи або в іншого суб'єкта, який доручає виконання роботи.

Кому надається дозвіл на тимчасове проживання з огляду на сезонну роботу?

Такий дозвіл надається, якщо іноземець виконує всі наступні умови:

1. в'їхав у Польщу на підставі візи, виданої з метою виконання сезонної роботи або в рамках безвізового режиму у зв'язку з заявою про видачу дозволу на сезонну роботу, зареєстрованою в обліку заяв.
2. має дозвіл на сезонну роботу або продовження дозволу на сезонну роботу, з довшим терміном перебування ніж вказаний у візі або в рамках безвізового режиму,
3. має джерело стабільного і регулярного доходу, достатнього для покриття витрат на утримання,
4. має медичне страхування або підтвердження покриття страховиком витрат на лікування,
5. має забезпечене проживання.

Такий дозвіл видається на період дозволу на сезонну роботу або продовження дозволу на сезонну роботу. Цей період не може перевищувати 9 місяців від дати першого в'їзду в Польщу, про яку йде мова вище, яка настає в даному календарному році. Такий дозвіл видає воєвода і процедура проходить аналогічно, як у випадку клопотання про дозвіл на тимчасове проживання за інших обставин.

4. ДОЗВІЛ НА ТИМЧАСОВЕ ПРОЖИВАННЯ І РОБОТУ

Що таке дозвіл на проживання і роботу?

Дозвіл на проживання і роботу - це одне з регулювань перебування в Польщі іноземців, головна мета перебування в Польщі яких - працевлаштування, а плановане перебування в Польщі становить більше ніж три місяці. Це стосується як правило тих осіб, яким потрібні дозволи на роботу, але також тих іноземців, які не мусять мати дозволу на роботу, але робота є метою їх перебування в Польщі (напр. якщо іноземець виконує роботу на підставі заяви та закінчується період дії його візи або термін його перебування на підставі безвізового режиму, тоді він може клопотатися про надання йому такого дозволу). Різниця між цим типом дозволу і „звичайним” дозволом на роботу, який виробляє роботодавець полягає перш за все в тому, що для того, щоб іноземець міг працювати на підста-

ві цього „звичайного” дозволу, він повинен мати також підставу перебування напр. візу, натомість предметний дозвіл містить в собі дозвіл на проживання і працевлаштування.

4А. ПРОВАДЖЕННЯ В СПРАВІ ДОЗВОЛУ НА ТИМЧАСОВЕ ПРОЖИВАННЯ І РОБОТУ

Коли і кому потрібно подати заяву про дозвіл на тимчасове перебування і роботу?

Щоб почати провадження про дозвіл на тимчасове проживання і роботу, потрібно подати **особисто заяву до воєводи** компетентного з огляду на місце перебування іноземця. **Таку заяву подає сам іноземець**, оскільки він виступає стороною провадження (інакше ніж у випадку самого дозволу на працевлаштування, де заяву подає роботодавець і він виступає стороною провадження). У випадку предметного дозволу необхідно також заповнити **додаток № 1 до заяви - цей додаток заповнює роботодавець**. Під час подачі заяви в іноземця беруться відбитки папілярних ліній. **Формуляр заяви** можна завантажити зі сторінки Управління з питань іноземців: <https://udsc.gov.pl/cudzoziemcy/obywatele-panstw-trzecich/formularze-wnioskow/>

Заяву про дозвіл на тимчасове перебування і роботу можна подати **до останнього дня легального перебування в Польщі**. З огляду на необхідність підготовки комплексу відповідних документів, варто почати готувати заяву навіть за 2 місяці до закінчення терміну дії підстави перебування. У більшості воєводських управлінь існує необхідність бронювання терміну подачі заяви (по телефону або по Інтернету) і часто це досить віддалені терміни. У більшості ситуацій до заяви необхідно долучити результат **тесту ринку праці**, отримання якого вимагає відповідного часу - навіть до 21 дня.



Увага: У випадку подачі заяви без результату тесту ринку праці, заява не розглядатиметься - тобто не буде видано жодного рішення. Варто пам'ятати, що в такому випадку, якщо немає іншої підстави перебування, перебування іноземця стає нелегальним.

З огляду на вищезгадане варто почати клопотання про дозвіл на тимчасове проживання з отримання цього документу. Процедура аналогічна як у випадку „звичайного” дозволу на роботу - тут також за тестом ринку праці звертається роботодавець (див. стор. 26).

У яких випадках немає необхідності подачі результату тесту ринку праці?

В наступних випадках не має необхідності подачі результату тесту ринку праці:

1. це не потрібно у випадку клопотання про „звичайний” дозвіл на роботу ((див. стор. 27),
2. іноземець може виконувати роботу без дозволу

- іноземець подає заяву про дозвіл на тимчасове проживання і роботу на тих самих умовах що і в попередньому дозволі на тимчасове проживання і роботу або як в „звичайному” дозволі на роботу.

Заяву про тимчасове перебування і роботу можна також подати у випадку, якщо іноземець працюватиме (або вже працює і перебуває напр. на підставі візи) на підставі заяви, якщо працює мінімум 3 місяці у одного роботодавця і на таких самих умовах - тоді не має необхідності подавати тест ринку праці.

Які документи потрібно долучити до заяви?

До заяви потрібно долучити:

- 4 фотографії,
- 2 ксерокопії дійсного проїзного документу (закордонного паспорта),
- тест ринку праці (якщо іноземець не звільняється від цього обов'язку),
- договір в письмовій формі з роботодавцем, якщо він вперше працюватиме в даного роботодавця договір повинен містити плановану дату початку роботи після отримання дозволу на тимчасове проживання і роботу,
- підтвердження наявності медичного страхування,
- підтвердження наявності місця проживання в Польщі (це може бути напр. договір оренди, договір позики, бронювання готелю, заява власника квартири, який забезпечує іноземцеві місце проживання),
- податковий розрахунок за попередній рік,
- довідка з податкової про відсутність заборгованості в сплаті податків.

Про що ще потрібно знати, подаючи клопотання про дозвіл на проживання і роботу?

Розмір зарплати в договорі, укладеному роботодавцем з іноземцем не може бути нижчим ніж розмір зарплати інших працівників, які виконують в тому самому обсязі робочого часу схожу роботу або на схожій посаді.

Крім того, умова отримання дозволу - наявність стабільного джерела і регулярного доходу, достатнього для покриття витрат на утримання іноземця і членів сім'ї, які перебувають на його утриманні. Таким джерелом може бути договір, на підставі якого іноземець клопочеться про дозвіл. Місячний дохід, який виникає за цим договором, повинен бути вищим ніж дохід, який дає право до отримання соціальної допомоги. На даний момент це 634 злотих в місяць для особи, яка самостійно веде господарство, а у випадку сім'ї - 514 злотих на одну особу (отже, сім'я з трьох осіб повинна мати сукупний дохід в розмірі принаймні 1542 злотих).

Які оплати вносяться у зв'язку з подачею заяви?

Оплата за подачу заяви становить 440 злотих і підтвердження внесення цієї оплати необхідно додати до заяви. Крім того іноземець повинен сплатити оплату в розмірі 50

злотих за видачу йому карти перебування (звісно лише у випадку, якщо він отримає позитивне рішення).

Скільки часу треба чекати на рішення?

Рішення видається впродовж 30 днів, однак на практиці час очікування на видачу рішення набагато довший і може тривати навіть декілька місяців.

Чи можна працювати під час провадження в справі перебування?

Як правило, під час провадження іноземець не може працювати. Виняток становить ситуація, коли безпосередньо перед подачею заяви він працював на підставі дозволу на тимчасове проживання і роботу або "звичайного" дозволу на роботу, і робота повинна виконуватися на таких самих умовах.

На даний момент виконання раніше роботи на підставі заяви не дає такої можливості. Працювати однак можна, якщо заява ще дійсна під час провадження в справі перебування і роботу. Можна також зареєструвати заяву, яка буде дійсна на час провадження.

Натомість відповідно до змін, які повинні набути чинності 1 січня 2018 р., якщо роботодавець, який працевлаштовував іноземця на період, не коротший ніж 3 місяці, на підставі заяви, зареєстрованої в обліку заяв, подасть до закінчення дати роботи, вказаної в заяві, клопотання про видачу дозволу на роботу для цього іноземця на тій самій посаді, на підставі трудового договору, тоді робота іноземця на умовах, не гірших ніж вказані в заяві, зареєстрованій в обліку заяв, вважається легальною під час провадження.

Коли іноземець не може отримати дозвіл на тимчасове проживання і роботу?

Іноземець не може ефективно клопотатися про дозвіл на проживання і роботу, якщо:

1. веде в Польщі підприємницьку діяльність,
2. перебуває за межами Польщі,
3. клопочеться про міжнародний захист або отримав статус біженця, субсидіарний захист, гуманітарне перебування або толероване перебування,
4. тимчасово арештований, відбуває покарання позбавлення волі, знаходиться в закритому центрі для іноземців,
5. зобов'язаний покинути Польщу або отримав рішення, зобов'язуюче повернутися.
6. в інших ситуаціях, які становлять підставу для відмови в видачі „звичайного“ дозволу на роботу.

Крім того, відповідно до змін, які повинні набути чинності 1 січня 2018 р. можна відмовити у видачі такого дозволу, якщо роботодавець не має необхідних фінансових засобів для виплати зарплати, оплати податків, не веде реальну діяльність, яка б обґрунтовувала доручення роботи іноземцеві.

Який зміст рішення про видачу дозволу на проживання і роботу?

У рішенні вказується:

1. роботодавець (хіба, що іноземець звільняється від обов'язку отримання дозволу на роботу,
2. посада, на якій іноземець працюватиме,
3. найнижча зарплата, яку іноземець може отримати на даній посаді,
4. розмір робочого часу іноземця,
5. вид договору, на підставі якого іноземець працюватиме.

У випадку виконання роботи у декількох роботодавців, умови виконання роботи повинні вказуватися окремо для кожного з цих роботодавців.

Після видачі позитивного рішення, іноземцеві видається **карта перебування з анотацією "доступ до ринку праці"**. Іноземець може отримати карту лише особисто.

Що робити у випадку негативного рішення?

У випадку видачі негативного рішення - відмови у видачі дозволу на проживання і роботу в Польщі, іноземець може подати скаргу Голові управління з питань іноземців. Така скарга подається за посередництвом воєводи, який видав негативне рішення. **Скаргу потрібно подати впродовж 14 днів** від дати вручення рішення. Рішення Голови управління з питань іноземців можна оскаржити в Воєводському адміністративному суді у Варшаві.

4В. ЗМІНА РОБОТОДАВЦЯ І ВТРАТА РОБОТИ

Чи можна змінити дозвіл на проживання і роботу або умови виконання роботи?

Так Якщо іноземець хоче працювати в іншого роботодавця або на інших умовах, ніж визначені в дозволі, він повинен подати заяву до воєводи про новий дозвіл на тимчасове проживання і роботу. Іноземець не може виконувати роботу в нового роботодавця або на нових умовах, поки не отримає нового дозволу.

Зміна місцезнаходження або місця проживання, назви або юридичної форми роботодавця або поглинання роботодавця або його частини іншим роботодавцем, або перехід підприємства або його частини до іншого роботодавця, або заміщення цивільно-правового договору трудовим договором не вимагає зміни або видачі нового дозволу на тимчасове проживання і роботу.

Що потрібно зробити у випадку втрати роботи?

Якщо іноземець втратив роботу, маючи дозвіл на тимчасове проживання і роботу, він зобов'язаний, впродовж 15 робочих днів (зазвичай 21 календарний день) повідомити в письмовій формі воєводу про втрату роботи в будь-якого з роботодавців, вказаних в дозволі.

У такій ситуації він має 30 днів на знаходження нового роботодавця і подання наступного клопотання про дозвіл на проживання і роботу.

5. ДОЗВІЛ НА ТИМЧАСОВЕ ПРОЖИВАННЯ З МЕТОЮ ВИКОНАННЯ РОБОТИ ЗА ПРОФЕСІЄЮ, ЯКА ВИМАГАЄ ВИСОКИХ КВАЛІФІКАЦІЙ

Що таке дозвіл на тимчасове проживання з метою виконання роботи за професією, яка вимагає високих кваліфікацій?

Це один з типів дозволу на тимчасове проживання в Польщі, який скорочено називається англійською „Blue Card”, а польською “Niebieska Karta UE” (укр. “Голуба карта ЄС”). Володарі Голубої карти можуть користуватися рядом привілеїв. Серед іншого вони мають право клопотатися про переїзд своєї сім’ї в Польщу одразу після отримання карти перебування, їм також легше отримати статус довгострокового резидента Європейського союзу (їх перебування в інших країнах ЄС включається в п’ятирічний період перебування, необхідний для звернення з заявою з приводу дозволу на перебування резидента).

Виконання роботи за професією, яка вимагає високих кваліфікацій, означає виконання іноземцем роботи, в рамках якої він використовує кваліфікації, отримані в результаті закінчення вузу або, має як мінімум п’ятирічний професійний досвід на рівні, порівняльному з рівнем кваліфікацій, отриманих в результаті закінчення вузу.

5.A. ПРОЦЕДУРА КЛОПОТАННЯ ПРО ДОЗВІЛ НА ТИМЧАСОВЕ ПРОЖИВАННЯ З МЕТОЮ ВИКОНАННЯ РОБОТИ ЗА ПРОФЕСІЄЮ, ЯКА ВИМАГАЄ ВИСОКИХ КВАЛІФІКАЦІЙ

Процедура клопотання про цей дозвіл в загальному така ж, як у випадку клопотання про дозвіл на тимчасове проживання і роботу. Заява подається відповідному воєводі за місцем проживання іноземця. До заяви додається заповнений **додаток № 1 до заяви - цей додаток заповняє роботодавець** та **додаток № 2 – в якому іноземець підтверджує наявність професійних кваліфікацій**. Під час подачі заяви в іноземця беруться відбитки папілярних ліній. Потрібно подати два примірники заяви. Заяву про дозвіл на тимчасове перебування і роботу можна подати **до останнього дня легального перебування в Польщі**.

Формуляр заяви з додатками можна завантажити зі сторінки Управління з питань іноземців: <https://udsc.gov.pl/cudzoziemcy/obywatele-panstw-trzecich/formularze-wnioskow/>

На етапі клопотання і очікування на рішення ситуація іноземця, який клопочеться про Голубу карту ЄС така ж, як у особи, яка клопочеться про дозвіл на перебування і роботу, в контексті тривалості процедури, режиму оскарження негативного рішення, можливості виконання роботи.

Які документи потрібно долучити до заяви про надання дозволу на тимчасове проживання з метою виконання роботи за професією, яка вимагає високих кваліфікацій?

До заяви слід долучити **такі самі документи, як у випадку дозволу на перебування і роботу в Польщі, а також:**

1. документи, які підтверджують наявні вищих професійних кваліфікацій,
2. документ, який посвідчує виконання кваліфікаційних вимог і інших умов у випадку наміру виконання роботи в регульованій професії,
3. згоду компетентного органу на заміщення визначеної посади, виконання професії або ведення іншої діяльності, якщо обов'язок її отримання перед укладенням договору виникає з окремих положень,
4. **договір** про працевлаштування, договір про роботу вдома, цивільно-правовий договір, на підставі якого виконується робота, надаються послуги або підтримуються службові відносини, **укладений принаймні на 1 рік.**



Увага: річна зарплата брутто, вказана в договорі, не може бути нижче ніж еквівалент 150% середньої зарплати за попередній рік - на даний момент в перерахунку на місяць це 5849,67 злотих.

Чим передусім відрізняється ситуація працівника, який має дозвіл на тимчасове проживання з метою виконання роботи за професією, яка вимагає високих кваліфікацій від ситуації особи, яка має дозвіл на перебування і роботу?

Іноземець, який отримав дозвіл на тимчасове проживання з метою виконання роботи за професією, яка вимагає високих кваліфікацій, отримує **карту перебування з анотацією Голуба карта ЄС**. Через два роки перебування на підставі цього дозволу, власник Голубої карти набуває права виконання роботи на заміненіх умовах, без необхідності клопотання про зміну цього дозволу.

Володарі голубої карти також мусить повідомити воєводу про втрату роботи впродовж 15 днів.

Детальніше про дозвіл на тимчасове перебування з метою виконання роботи за професією, яка вимагає високих кваліфікацій **знаходиться тут: <http://tinyurl.com/ybunqub9>**

6. РОБОТА НА ПІДСТАВІ ЗАЯВИ

Заява про намір доручення виконання роботи іноземцеві (далі "Заява") дає можливість короткочасно виконувати роботу іноземцям, без необхідності отримання дозволу на роботу в Польщі. Максимальний період виконання роботи на підставі заяви - 6 місяців впродовж чергових 12 місяців. Іноземець може працювати на підставі декількох заяв

у декількох роботодавців. Особа, яка працює на підставі заяви, повинна мати укладений договір в письмовій формі.



Увага: На підставі зареєстрованої заяви можуть працювати громадяни **Вірменії, Білорусії, Російської Федерації, Грузії, Молдови і України.**

З 1 січня 2018 р. буде можливість вказати також професії, в яких зможуть працювати на підставі заяви також громадяни інших держав. Крім того, на підставі заяви не можна буде виконувати роботу в галузях в яких можна виконувати сезонну роботу.

З 1 січня 2018 р. до виконання роботи на підставі заяви будуть введені інші важливі зміни. Вони зазначені в тексті.

6А. ПРОЦЕДУРА РЕЄСТРАЦІЇ ЗАЯВИ

Процедуру реєстрації заяви проводить роботодавець. Він спочатку заповнює відповідний формуляр, в якому вказує, серед іншого, інформацію про місце виконання роботи, дату початку і період виконання роботи, назву професії, вид договору, який становить підставу працевлаштування та розмір зарплати брутто.

Роботодавець реєструє заяву в повітовому центрі зайнятості за місцезнаходженням роботодавця або його місцем проживання. Під час реєстрації заяви в центрі зайнятості роботодавець подає також інші документи, зокрема:

- ✓ свій паспорт (якщо це фізична особа, яка не веде підприємницьку діяльність),
- ✓ запис в Центральному обліку і інформації підприємницької діяльності (якщо це фізична особа, яка веде підприємницьку діяльність) або Державному судовому реєстрі (якщо роботодавець - юридична особа, напр. товариство).

Реєстрація заяви безкоштовна. Після реєстрації заяви центр зайнятості розміщує у формулярі інформацію про реєстрацію заяви. Роботодавець повинен передати іноземцеві оригінал зареєстрованої заяви. На цій підставі іноземець може клопотатися про візу чи дозвіл на тимчасове перебування і роботу.

З 1 січня 2018 р. реєстрація заяви підлягатиме оплаті.



Увага: роботодавець може зареєструвати заяву також у випадку, якщо іноземця немає ще в Польщі.

Зміни в реєстрації заяв з 1 січня 2018

З 1 січня 2018 р. заява реєструватиметься в повітовому центрі зайнятості в обліку заяв. Це означає, що після проведення реєстрації заяви в обліку, іноземець може виконувати роботу на її підставі. Можна буде під час реєстрації визначити пізнішу дату початку роботи ніж дата її реєстрації.

Реєстрація або відмова у реєстрації в обліку заяв повинна відбутися впродовж 7 днів, хіба, що справа вимагає з'ясувального провадження; тоді реєстрація триває 30 днів.

Староста зможе відмовити в реєстрації заяви якщо:

1. роботодавець був засуджений за визначені злочини (схожі як у випадку відмови у видачі дозволу на роботу),
2. закінчиться ліміт виданих заяв, про який вже згадувалося вище,
3. з обставин виникає, що:
 - ✔ заява подавалася для видимості,
 - ✔ заява використовуватиметься з іншою метою, ніж робота для даного роботодавця,
 - ✔ роботодавець не виконує обов'язки, пов'язані з веденням діяльності або дорученням роботи іншим особам (напр. фактично не веде діяльності, не має засобів, щоб платити іноземцеві зарплату, не оплачує внесків на соцстрахування, не платить податки)

6.В. УМОВИ ВИКОНАННЯ РОБОТИ НА ПІДСТАВІ ЗАЯВИ

Заява дозволяє працювати в конкретного роботодавця на конкретних умовах, вказаних в заяві. Не можна на підставі заяви, зареєстрованої в одного роботодавця працювати в іншого роботодавця чи на інших умовах (якщо немає окремого дозволу або заяви на таку роботу). Виконання роботи в іншого роботодавця або на інших умовах трактується як нелегальне виконання роботи.

Звісно зареєстрована заява дозволяє працювати в Польщі лише у випадку, якщо іноземець перебуває легально.

Відповідно до положень, які набувають чинності 1 січня 2018 р. реєстрація заяви про доручення виконання роботи іноземцеві в обліку заяв, не вимагається, якщо:

1. відбулася зміна місцезнаходження або постійної реєстрації, назви або юридичної форми роботодавця або поглинання підприємства або його частини іншим роботодавцем,
2. відбувся перехід підприємства або його частини до іншого роботодавця,

3. роботодавець і іноземець уклали трудовий договір замість цивільно-правового договору,
4. іноземець - тимчасовий працівник, скерований роботодавцем до іншого роботодавця користувача, ніж вказаний в заяві, якщо дані, які стосуються роботи, пропонуваної іноземцеві, вказані в заяві, за винятком місця виконання роботи, не змінилися.

Крім того відповідно до законодавства, яке набуває чинності 1 січня 2018 р. Роботодавець зобов'язаний повідомити повітовий центр зайнятості про:

1. виконання роботи іноземцем не пізніше ніж в день початку роботи,
2. невиконання роботи іноземцем впродовж 7 днів від дати початку роботи, вказаної в обліку.

У випадку невиконання цього обов'язку вважається, що іноземець почав виконувати роботу з дати, вказаної в заяві, хіба що з обставини виникає, що іноземець розпочав роботу на підставі заяви в пізнішому терміні.

Суб'єкт, який доручає виконання роботи іноземцеві на підставі заяви про дорученням виконання роботи іноземцеві, зареєстрованому в обліку заяв або іноземець, який виконує роботу на підставі такої заяви, може повідомити відповідний центр зайнятості про закінчення цієї роботи.

Чи можливе продовження максимального терміну виконання роботи на підставі заяви?

Якщо заява визначає максимальний період робочого часу (6 місяців), не можна її продовжити.

Однак в ситуації, якщо іноземець працює на підставі заяви (і перебуває в Польщі легально), він може подати заяву про дозвіл на роботу (якщо має напр. довгострокову візу) або заяву про єдиний дозвіл на тимчасове проживання і роботу.

Якщо іноземець в даного роботодавця працював мінімум 3 місяці на підставі заяви і хоче подати заяву про надання дозволу на тимчасове проживання і роботу або про дозвіл на роботу, в такому випадку немає необхідності проведення тесту ринку праці.



Увага: якщо іноземець подасть заяву про дозвіл на роботу або дозвіл на тимчасове проживання і роботу, і мине термін праці, вказаний в заяві, він не може легально працювати аж до моменту отримання нового дозволу.

Натомість відповідно до змін, які повинні набути чинності 1 січня 2018 р., якщо роботодавець, який працевлаштовував іноземця на період, не коротший ніж 3 місяці, на підставі заяви, зареєстрованої в обліку заяв, подасть до закінчення дати роботи, вказаної в заяві, клопотання про видачу дозволу на роботу для цього іноземця до моменту роз-

гляду заяви, яка виконуватиметься на тій самій посаді, на підставі трудового договору, тоді робота іноземця на умовах, не гірших ніж вказані в заяві, зареєстрованій в обліку заяв, вважається легальною.

7. НЕЛЕГАЛЬНЕ ВИКОНАННЯ РОБОТИ

Які наслідки загрожують іноземцеві за нелегальне виконання роботи або за порушенням умов, вказаних в дозволі?

Якщо іноземцю для виконання роботи в Польщі потрібен дозвіл або він працює на підставі заяви, він повинен працювати на умовах, вказаних в дозволі або заяві.

У випадку виконання роботи з порушенням цих умов, Прикордонна служба може відкрити провадження і видати рішення про примусове повернення та депортувати іноземця з Польщі. Рішення про примусове повернення передбачає також заборону повторного в'їзду на територію Польщі і держав шенгенської зони. Крім того іноземця можуть позбавити свободи до часу депортації.



Увага: Рішення про примусове повернення не видається у випадку, якщо роботодавець довів іноземця до нелегального виконання роботи за допомогою введення іноземця в оману, використання помилки, використання службової залежності або нездатності до належного розуміння здійснених вчинків.

В силу польського законодавства нелегальне виконання праці це порушення і іноземець може бути покараний за таку роботу штрафом, не нижчим ніж 1000 злотих.

Які наслідки загрожують роботодавцеві за нелегальне доручення роботи або з порушенням умов, вказаних в дозволі?

Кожен роботодавець, який працевлаштовує іноземця, зобов'язаний вимагати від іноземця пред'явлення дійсного документу, який дає право на перебування в Польщі ще перед початком роботи, та зберігання його копії впродовж всього періоду виконання роботи іноземцем.

В силу польського законодавства нелегальне доручення виконання роботи іноземцеві - це порушення, за яке загрожує роботодавцеві покарання штрафом. Загрожує покаранням також доведення іноземця до нелегального виконання роботи за допомогою введення іноземця в оману, використання помилки, використання службової залежності або нездатності до належного розуміння здійснених вчинків. Кримінальну відповідальність несе також роботодавець, який вимагає від іноземця матеріальну вигоду в обмін на виконання дій, спрямованих на отримання дозволу на роботу або іншого документу, який дає право на виконання роботи.

IV. ОСНОВНІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ І ЇХ ВІДСТОЮВАННЯ



1. ДОГОВОРИ СПРЯМОВАНІ НА ВИКОНАННЯ ПРАЦІ.

Види договорів, які укладаються між працівником і роботодавцем.

Існують різні види договорів, які укладаються у зв'язку з виконанням праці. Найпопулярніші види договорів це:

1. трудовий договір,
2. договір підряду,
3. договір про створення твору.

Чим відрізняються договір підряду від договору про створення твору?

Договір підряду і договір про створення твору це так звані цивільно-правові договори - тобто ті, які регулюються цивільним законодавством, а не трудовим. Це означає, що у випадку **договору підряду або договору про створення твору**, особа, яка виконує роботу, **немає жодних привілеїв, пов'язаних з трудовими відносинами**, таких як право на оплачувану відпустку для відпочинку, лікарняну відпустку чи додаткову винагороду за роботу в наднормові години.

Договір підряду та договір про створення твору відрізняються від трудових договорів, перш за все тим, що:

1. ні підряд, ні твір не мусять виконуватися під керівництвом особи, яка їх замовляє,
2. у випадку цивільних договорів виконавець приймає рішення про місце і час виконання діяльності, вказаної в договорі,
3. у випадку договору підряду - договір не мусить виконуватися особисто.

Вид договору		
Трудовий договір	Договір підряду	Договір про створення твору
Працівник зобов'язаний виконувати визначену роботу в місці і час, вказані роботодавцем і під його керівництвом, а роботодавець зобов'язаний працевлаштовувати працівника за винагороду.	Приймаючий підряд (підрядчик) зобов'язаний виконувати визначену роботу для замовника (напр. впорядкування саду чи ремонт побутової техніки).	Приймаючий замовлення зобов'язаний створити визначений твір (напр. виготовити меблі на замовлення, намалювати картину), а замовник - заплатити винагороду.

	Замовник може лише вказати спосіб виконання замовлення.	Замовник має право контролювати спосіб виконання твору.
Принципи припинення трудового договору та періоди попередження про відмову від договору регулюються законодавством. Можна розірвати трудовий договір на підставі порозуміння сторін, без дотримання вимог трудового кодексу.	Обидві сторони можуть закінчити співпрацю в будь-який момент (розірвати договір в режимі відмови - якщо це передбачено договором). Не можна ввести в договори підряду заборону його розірвання в силу важливих обставин.	З огляду на специфіку створення твору, припинення договору про створення твору (право відмови) надається виключно у випадках, чітко вказаних в цивільному кодексі.
Право на оплачувану в повному розмірі відпочинкову відпустку	Немає	Немає
Право на оплачувану лікарняну відпустку (80% зарплати)	Право на оплачувану лікарняну відпустку надається виключно у випадку попередньої (перед хворобою) подачі заяви про охоплення добровільним медичним страхуванням і після закінчення 90 днів безперервного періоду страхування	Немає
Право на платний декрет, відпустку по догляду за дитиною та відпустку по догляду за дитиною за власний рахунок	Немає права на відпустку. У випадку охоплення добровільним медичним страхуванням можна отримати грошову материнську допомогу, за умови, що станом на день пологів діяв договір. На відміну від трудового договору, договір підряду не підлягає автоматичному продовженню до дня пологів.	Немає
Період роботи на підставі трудового договору включається в стаж роботи, від якого залежить напр. розмір відпустки чи пенсійні права (за віком та у випадку непрацевдатності)	Період роботи на підставі підряду враховується тільки до стажу, який впливає на пенсійні права, але не включається в стаж роботи, від якого залежить розмір відпустки.	Немає

Право на користування публічною службою охорони здоров'я	Право на користування публічною службою охорони здоров'я	Немає (однак можливе добровільне страхування в Національному фонді здоров'я (NFZ) шляхом самостійної оплати внесків).
Право на винагороду за працю в наднормовий час	Немає	Немає

Чи вирішуючи працювати, я можу вибрати довільний вид договору?

Рішення, який договір має бути укладений у зв'язку з виконанням роботи, повинно залежати від характеру і способу виконання даної роботи (див. пункт вище). На практиці, зазвичай, суб'єкт, який пропонує роботу, вказує вид договору. Варто однак знати, що трудовим договором вважається кожен договір, незалежно від його назви, на підставі якого:

- ✓ працівник зобов'язується до виконання роботи визначеного виду на користь працедавця і під його керівництвом та в місці і в термін, визначений працедавцем та
- ✓ роботодавець зобов'язаний працевлаштувати працівника за винагороду.

Не допускається заміщення трудового договору цивільно-правовим договором при збереженні вищезгаданих умов виконання праці. Отже може трапитися, що дана особа підписала договір підряду чи договір про виконання твору, однак спосіб і умови, в яких вона виконує роботу, свідчать реально про те, що вона уклала трудовий договір. Тоді **можна звернутися в суд з питань праці** для встановлення, що між обома сторонами договору виникли трудові відносини. В такому випадку можна вимагати оплати прострочених сум, виплачувати які роботодавець мав обов'язок (напр. оплата за прострочену відпустку).



Увага: іноземці, які працюють на підставі дозволу на роботу або заяви, повинні працювати на основі такого виду договору, який вказувався в дозволі на роботу або заяві - в іншому випадку їх робота вважатиметься нелегальною. Зміна форми працевлаштування можлива у випадку одночасної зміни дозволу на роботу/заяви.

Мене відправило на роботу агентство працевлаштування - хто мій роботодавець?

У випадку відправлення на роботу агентством, роботодавцем є агентство і власне з ним працівник підписує договір. В договорі, укладеному між агентством працевлаштування і тимчасовим працівником повинні вказуватися сторони договору і дата укладення договору, а також інформація про роботодавця користувача (тобто того, в кого працівник виконуватиме роботу), домовлений період виконання роботи та умови працевлаштування в період виконання роботи, зокрема:

1. вид роботи, розмір штатної одиниці, місце виконання роботи,
2. зарплата за роботу та термін і спосіб виплати цієї зарплати агентством працевлаштування.

Договір з агентством завжди укладається на визначений період. Агентство не може скерувати дану особу на роботу в одного роботодавця користувача на довший період ніж 18 місяців впродовж чергових 36 місяців (у випадку заміщення відсутнього працівника, максимум на 36 місяців).

Якщо тимчасовий працівник якимось чином постраждає, свої претензії він керує проти агентства працевлаштування. Однак, хоч роботодавець користувач не є роботодавцем, він має визначені обов'язки перед особою, яка виконує роботу. Він мусить забезпечити безпечні і гігієнічні умови праці, одяг і робоче взуття, засоби індивідуального захисту, а у випадку роботи в особливо важких умовах, - напоїв і одного теплого обіду.

Зарплата брутто і нетто - звідки береться така велика різниця між зарплатою, вказаною в договорі та тією, яку отримуємо „на руки“?

Зарплата брутто значно вища, ніж та, яку ми отримуємо „на руки“, оскільки містить всі внески, які роботодавець зобов'язаний сплатити в соцстрах (ZUS) та податкову (US). Ці додаткові внески це:

1. Аванс на податок на прибуток, який оплачує роботодавець в податкову.
2. Внески, які сплачує роботодавець на пенсійне страхування (за віком та у випадку непрацездатності), медичне - завдяки ним працівник отримує пенсію або грошову допомогу під час хвороби.
3. Медичні внески - завдяки яким можна користуватися безкоштовною службою охорони здоров'я.



Увага: Незалежно від того, чи укладено трудовий чи цивільно-правовий договір, роботодавець зобов'язаний стягнути вище перелічені внески з зарплати! Однак наслідки несплати внесків роботодавцем переносяться на працівника. Наприклад, якщо Ви користувалися медичною допомогою а виявилось, що не були оплачені за Вас внески - Вам виставлять рахунок за лікування (проте Ви зможете вимагати від непорядного роботодавця повернути понесених вами витрати). Якщо Ви підозрюєте, що роботодавець не платить за Вас внески - Ви можете це перевірити в найближчому відділі соцстраху.

Роботодавець запропонував мені високу зарплату „на руки“, але офіційно, в документах вказує нижчу зарплату. Які можуть бути наслідки ?

Така поведінка протизаконна. Якщо Ви погодилися на такі умови виплати зарплати, Ви здійснюєте шахрайство і уникаєте сплати податків, не декларуючи свої доходи, з шкодою для Державної казни. За це загрожує покарання штрафом, та навіть позбавленням

волі. Щороку в податкову подається декларація про доходи, так звана ПОДАТКОВА ДЕКЛАРАЦІЯ. Якщо в цій декларації Ви напишете, що Ваша зарплата становить напр. 2500 злотих, коли насправді це 3500 злотих, Ви декларуєте неправду. За такі дії Вам загрожує штраф в розмірі навіть до 75% прихованого доходу.

2. РОБОТА НА ОСНОВІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (так звана робота в штаті)

Які елементи повинен містити трудовий договір?

Трудовий договір укладається в письмовій формі і повинен містити інформацію про сторони договору, вид роботи, сферу обов'язків, час і місце їх виконання та зарплату. Підписуючи трудовий договір, працівника захищає трудове законодавство, тому умови його працевлаштування не можуть бути гіршими ніж визначені в трудовому законодавстві. Наприклад, в договір не можна ввести записи про відпустку в коротшому обсязі ніж це виникає з законодавства, або встановити зарплату нижчу, ніж законодавчо встановлена мінімальна зарплата (в 2017 році це 2000 золотих брутто за роботу в повному обсязі штатної одиниці). Варто знати, що всі постанови договору, менш вигідні ніж ті, які виникають з трудового кодексу, недійсні. В таких випадках можна відстоювати свої права в суді з питань праці.



Увага: Відсутність договору в письмовій формі не означає, що Ви не маєте жодних прав. Якщо Ви погодили усно умови і виконували роботу - договір був укладений, а праця мусить бути оплачена. Факт виконання роботи може підтверджувати в суді не тільки договір в письмовій формі, але також свідчення свідків, фотографії з місця праці, смси від роботодавця.

Які обов'язки роботодавця перед працівником?

Основні обов'язки роботодавця працівником це:

1. укладення договору в письмовій формі перед початком роботи (у випадку необхідності - підготовка його перекладу на зрозумілу для працівника мову),
2. ознайомлення зі сферою обов'язків, способом виконання роботи та основними повноваженнями,
3. термінова і правильна виплата зарплати, в тому числі за наднормові години,
4. сплата за працівника внесків на соцстрахування і авансів на податок на прибуток,
5. надання відпусток для відпочинку та відпусток, пов'язаних з батьківством на правах, визначених в законодавстві,
6. забезпечення безпечних і гігієнічних умов праці та проведення систематичного навчання працівників в сфері безпеки і гігієни праці і надання першої допомоги,
7. дотримання положень, пов'язаних з розірвання трудових договорів,

8. ведення документації в справах, пов'язаних з трудовими відносинами та персональних актів працівників, в тому числі видача трудового свідоцтва у випадку розірвання або закінчення трудових відносин,
9. пошанування гідності працівника і інших особистих благ, боротьба з мобінгом і заборона дискримінації,
10. полегшення підвищення професійних кваліфікацій.

У випадку невиконання роботодавцем вище перелічених обов'язків роботодавця, можна домагатися своїх прав в суді.

Роботодавець хоче щоб я працював в неділю і свята. Чи Він має на це право?

Робота в неділю і свята дозволена, у випадку якщо:

1. є необхідність проведення рятувальної операції,
2. у випадку роботи в безперервному режимі (тобто такої, яка не може припинятися - напр. виробництво 24 год. на добу, 7 днів в тиждень),
3. у випадку роботи в режимі змін,
4. у випадку необхідних ремонтів,
5. в транспорті і комунікації,
6. на підприємствах з надання послуг для населення, гастрономії, готелях, медичних закладах.

Працівникові, який працює в неділю, роботодавець зобов'язаний забезпечити інший вихідний від роботи день впродовж 6 календарних днів перед або після такої неділі, а якщо це не можливо - то до кінця розрахункового періоду (тобто - якщо Ви отримуєте зарплату раз в місяць - до кінця місяця).

Натомість працівникові, який виконує роботу в свята, роботодавець зобов'язаний забезпечити інший вихідний до кінця розрахункового періоду. Якщо використання вихідного в цей термін неможливе - працівникові надається доплата до зарплати в розмірі 100% за кожну годину праці в святковий день.

Роботодавець „віднімає” мені від робочого часу перерву на споживання їжі, в наслідок чого я щодня мушу залишатися на роботі на півгодини довше, щоб це „відпрацювати”. Чи це законно?

Якщо за договором, Ви працюєте мінімум 6 годин в день, Ви маєте право на перерву під час роботи, яка триває мінімум 15 хвилин і яка включається в час праці.

Роботодавець може ввести одну перерву, яка не включається в час праці, в розмірі, який не перевищує 60 хвилин, призначену на споживання їжі або вирішення особистих справ (так звану обідню перерву). Отже, якщо Ви працюєте на повну штатну одиницю, 15 хвилин перерви на споживання їжі включається в час праці, натомість у випадку довшої перерви, роботодавець має право вимагати відпрацювання часу, призначеного на перерву.

У певні періоди в році роботодавець хоче щоб ми залишалися на роботі довше. Я маю малих дітей. Чи я можу не погодитися?

Загалом роботодавець має право доручати працівникам роботу в наднормовий час, якщо це виникає з його потреб, і працівник зобов'язаний працювати в такі наднормові години - звісно при дотриманні правил і лімітів, визначених в трудовому кодексі, про які говориться нижче.

Хто не може працювати в наднормові години?

1. Вагітні жінки.
2. Особи, які опікуються дитиною до 4 років.
3. Інваліди (люди з обмеженнями).
4. Неповнолітні (16-18 років).
5. Особи, які працюють на посадах з перевищенням шкідливих концентрацій.

Коли не можна доручити роботу в наднормові години?

1. Якщо у відношенні до цього працівника перевищено допустимий ліміт 150 годин в рік.
2. Якщо кількість наднормових годин в даній добі порушує принципи безперервного відпочинку (11 годин в кожній добі).
3. Доручення роботи в наднормовий час суперечить правилам суспільного співжиття.



Приклад: Працівник самостійно виховує дитину у віці 5 років, яка ходить до дошкільного закладу, який закривається о 17.00. Вимога залишитися на роботі в наднормові години, які припадають після 17.00, може визнаватися суперечливою з принципами суспільного співжиття, оскільки працівник мусить забезпечити дитині опіку. Факт, що у відношенні до нього не діє заборона праці в наднормові години, оскільки вона захищає батьків дітей до 4. років, не означає необмеженої можливості доручення такому працівникові наднормових годин. У такій ситуації варто поговорити з роботодавцем і представити йому свою індивідуальну ситуацію, пов'язану з відсутністю можливості роботи в додатковий час.

Роботодавець не дозволяє вийти з роботи поки не буде досягнуто денної норми роботи, яка залежить від потреб фірми. Чи Він має на це право?

Те, чи має він на це право, залежить від системи робочого часу, яка діє, і від потреб роботодавця. Трудове законодавство передбачає різні системи робочого часу. В основній системі робочий час не повинен перевищувати 8 годин на добу і 40 годин впродовж п'ятиденного робочого тижня. Час праці, включно з наднормовими годинами, не може перевищувати в середньому 48 годин в тиждень. Роботою в наднормові години вважається робота, яка виконується понад норму робочого часу, зобов'язуючого працівника.

Потрібно однак пам'ятати, що трудовий кодекс передбачає також норми мінімального добового і тижневого відпочинку. У кожную добу працівник має право на безперервний 11-ти годинний відпочинок, а отже роботодавець не може вимагати довшої праці ніж 13 годин на добу.

За роботу в наднормові години, крім нормальної зарплати, надається доплата в розмірі 50% від зарплати, а за роботу вночі та в неділю і свята - в розмірі 100%. Однак роботодавець може вирішити (сам або за пропозицією працівника), що в обмін на час, пропрацьований додатково в наднормові години, він надасть вільні від роботи години. У такій ситуації доплата до зарплати не надається.

3. ВІДПУСТКИ

Скільки днів відпустки надається працівникові?

У випадку роботи на повному штатну одиницю відпустка для відпочинку становить 20 або 26 днів. Розмір відпустки залежить від стажу роботи, до якого включаються роки навчання на отримання освіти. Якщо стаж роботи менший ніж 10 років, розмір відпустки на повну штатну одиницю становить 20 днів. Особа, яка працює довше, має право на 26 днів відпустки.

Відпустка обраховується в годинному обсязі - 1 день відпустки це 8 годин роботи. Відпустка для відпочинку оплачується повністю - під час її тривання працівник отримує нормальну зарплату.

Чи я маю право на відпустку, якщо на роботу мене скеровало агентство?

Відпустка для відпочинку надається працівникові, скерованому на роботу агентством в розмірі двох днів за кожен місяць перебування в розпорядженні одного або декількох роботодавців користувачів. Відпустку надає агентство працевлаштування і воно відповідає за виплату еквіваленту за невикористану відпустку. У випадку особи, скерованої на роботу на короткий період ніж 6 місяців, агентство працевлаштування погоджує з роботодавцем користувачем можливість надання відпустки. У випадку роботи понад 6 місяців агентство зобов'язане надати працівникові відпустку, а роботодавець користувач зобов'язаний її уможливити. Тимчасовому працівникові не надається пропорційна відпустка, тобто відпустка, яка нараховується пропорційно до пропрацьованого періоду. Якщо впродовж роботи в роботодавця користувача не дано відпустку, працівник має право на грошовий еквівалент за невикористану відпустку, який виплачує агентство працевлаштування.



Увага: Тимчасовий працівник отримує право на 4 дні відпустки на вимогу в даному календарному році тільки у випадку, якщо договір про тимчасову роботу укладено на період мінімум 6 місяців.

Які права на відпустку мають батьки у зв'язку з народженням дитини?

У зв'язку з народженням дитини, працюючим батькам надаються три види відпустки:

1. декрет,
2. відпустка для батька,
3. відпустка по догляду за дитиною.

Ці відпустки оплачуються - впродовж декрету та 6 тижнів відпустки по догляду за дитиною (разом 32 тижні) виплачується 100% зарплати, натомість впродовж наступних 26 тижнів відпустки по догляду за дитиною - 60% зарплати. Мати може також задекларувати бажання доглядати за дитиною впродовж 12 місяців з середньою грошовою допомогою - тоді вона отримує 80% зарплати. Обсяг робочого часу не впливає на тривалість відпусток по догляду за дитиною - особа, яка працює на пів штатної одиниці також має право на 52 тижні відпустки (в тому числі 20 тижнів декрету і 32 тижні відпустки по догляду). Існує також можливість використання відпустки по догляду за дитиною за власний рахунок в обсязі до 36 місяців. Цю відпустку можна використати в довільний період, однак не пізніше, ніж до кінця року, в якому дитині виповниться шість років.

Скільки триває декрет?

Працівниці, яка народила дитину, надається декрет, в обсязі, який залежить від кількості народжених під час одних пологів дітей. У випадку народження однієї дитини, працівниці надається декрет в обсязі 20 тижнів, у випадку народження близнюків - 31 тиждень. Відпустка продовжується на два тижні за кожен чергову дитину, народжену під час одних пологів.

Перед планованою датою пологів працівниця може використати не більше ніж 6 тижнів декрету. Після пологів надається декрет, невикористаний перед пологами, аж до закінчення законодавчо встановленого обсягу, про який йшла мова вище. У випадку відмови матері дитини від декрету, після використання нею цієї відпустки впродовж мінімум 14 тижнів після пологів, залишкова частина відпустки надається батьку, який виховує дитину.

Що таке і скільки триває відпустка для батька?

Відпустка для батька в обсязі 2 тижнів надається тільки батьку дитини. Її можна використати до завершення дитині 24 місяців. Відпустку можна розділити на 2 частини по мінімуму 7 днів кожна. На обсяг відпустки не впливає кількість дітей, народжених під час одних пологів. Заяву на цю відпустку потрібно подати в термін, не коротший ніж 7 днів перед планованим початком її використання. Роботодавець не може відмовити в наданні цієї відпустки. Впродовж всього періоду відпустки для батька, батько дитини отримує зарплату в повному розмірі.

Що таке і скільки триває відпустка по догляду за дитиною?

Відпустка по догляду за дитиною надається обом батькам дитини. Час її тривання становить 32 тижні у випадку народження 1 дитини, та 34 тижні у випадку народження більше ніж однієї дитини під час одних пологів.

Відпустку по догляду за дитиною може використати батько, мати, або обоє батьків одночасно (проте разом батьки можуть перебувати в цій відпустці до 16 тижнів). Батьківську відпустку можна використовувати в частинах, при цьому мінімальний розмір однієї її частини не може бути коротший ніж 8 тижнів. Загалом батьківська відпустка використовується безпосередньо після використання декрету, проте батьки можуть використати цю відпустку в частинах (максимум 4) до виповнення дитині шести років.

Коли я мушу повідомити роботодавцеві про бажання використання відпустки по догляду за дитиною?

Батьківська відпустка надається за заявою працівника. Заяву потрібно подати не пізніше ніж впродовж 21 дня перед початком використання відпустки. Роботодавець зобов'язаний врахувати заяву працівника. Працівниця, не пізніше ніж через 21 день після пологів, може подати письмову заяву про надання їй безпосередньо після декрету батьківської відпустки в повному обсязі.

Батьківську відпустку можна також поєднувати з роботою у свого роботодавця, який надав цю відпустку, в обсязі, який не перевищує половини штатної одиниці. У такій ситуації відпустка продовжується на період, пропорційний до обсягу робочого часу, відпрацьованого під час її використання.

Працівник може відмовитися від використання відпустки по догляду за дитиною в будь-який момент, за згодою роботодавця і повернутися на роботу. В такому випадку виконання роботи наступає за заявою працівника в письмовій формі, поданою в період не коротший ніж 21 день перед початком виконання роботи.

Чи я можу просити про вихідні на час моїх релігійних свят?

З огляду на діючий в Польщі принцип свободи совісті і віросповідання, працівник має право на отримання вихідного в день свого релігійного свята. Він повинен з цієї метою подати роботодавцеві заяву в письмовій формі в період мінімум 7 днів перед датою свого свята. Вихідні, отримані у зв'язку з релігійними святами працівник мусить відпрацювати.

4. ПОРУШЕННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ



Увага: нижче представлені приклади порушення прав працівників - іноземців, з якими зустрічаються працівники громадських організацій, які надають допомогу мігрантам.

Роботодавець не уклав зі мною договір в письмовій формі. Що можна зробити?

Укладення трудового договору в письмовій формі це обов'язок роботодавця, який доручає роботу іноземцеві. Невиконання цього обов'язку призводить до того, що ми ма-

ємо справу з нелегальним дорученням виконання роботи (але не з нелегальним виконанням роботи!) і за це відповідальність несе тільки роботодавець (йому загрожує штраф мінімум 3000 злотих).



Увага: Роботодавець, з яким Ви домовилися усно про умови трудового договору, і який потім відмовляється в письмовій формі підтвердити ці умови, завдає вам збитків і у зв'язку з цим Ви маєте право вимагати відшкодування в судовому порядку.

Роботодавець весь час переносить підписання зі мною трудового договору. Чи укладений усно може бути підставою висування претензій у відношенні до шефа?

Так, договір, укладений виключно в усній формі, без підтвердження в письмовій формі також вважається дійсним. Якщо Ви погодили умови праці і виконували її - Ви маєте право на зарплату. Існування трудового договору можна довести в суді всіма законодавчо дозволеними методами - свідчення свідків, телефонні з'єднання, е-листи, смс-и, звукозаписи, фотографії з місця роботи. У випадку усного договору Ви можете висувати такі самі претензії, як у випадку договору, укладеного в письмовій формі (напр. вимога виплати зарплати, надання відпустки, вимога оплати за наднормові години).

Що я можу зробити, якщо роботодавець не виплачує мені зарплату?

У такій ситуації потрібно надіслати до роботодавця в письмовій формі (рекомендованим листом) вимогу виплатити простроченої суми на банківський рахунок або поштовим переказом. В листі потрібно вказати термін оплати, після закінчення якого справа буде передана до суду. Якщо вказаний термін закінчиться, а роботодавець не виплатить заборгованість, можна звернутися до суду з проханням видати наказ про оплату. Це прискорений режим, в якому не проводяться слухання, а лише суд, виключно на підставі поданих документів, видає роботодавцеві наказ про оплату. Якщо роботодавець не опротестує цього наказу, і надалі не виплатить вам прострочену зарплату, можна звернутися до судового виконавця, який стягне цю суму з роботодавця. Щоб скористатися таким режимом, необхідно мати трудовий договір в письмовій формі. У випадку договору, укладеного в усній формі, залишається традиційний судовий шлях.

Може трапитися так, що незважаючи на наказ/судовий вирок роботодавець не заплатить своєму працівникові заборгованості. Тоді можна звернутися до судового виконавця за допомогою в стягненні заборгованості. У випадку неплатоспроможності роботодавця, працівник може звернутися в Гарантійний фонд робітничих виплат з проханням про виплату заборгованості.

ЗРАЗОК ВИМОГИ ПРО ОПЛАТУ

.....
(населений пункт, дата)

.....
.....
(в місці крапок потрібно вписати
своє ім'я і прізвище та адресу)

.....
.....
(в місці крапок потрібно вписати
Ім'я і прізвище роботодавця або назву фірми і адресу)

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 (tutaj потрібно вписати дату, коли працівник працював і не отримував зарплату), w wysokości (tutaj потрібно вписати прострочену суму) złotych, na rachunek bankowy o numerze: (tutaj потрібно вписати номер свого банківського рахунку), 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

.....
(ім'я і прізвище особи, які надіслала вимогу)

.....
(підпис)

Я побоююся, що роботодавець не заплатить за мене внески на соцстрахування, не подасть мене до страхування. Як я можу це перевірити?

Роботодавець зобов'язаний впродовж 7 днів від початку роботи зареєструвати працівника в соцстрасі (ZUS) і потім регулярно оплачувати внески. Те, чи роботодавець оплачує за Вас внески, Ви можете довідатися у відділі соцстраху або зареєструвавшись на інтернет-платформі „ePUAP”. Якщо виявиться, що роботодавець не платив внески (зовсім або за деякий період) або їх розмір був занижений, Ви повинні спочатку звернутися до роботодавця з вимогою доповнити внески впродовж 3 місяців від дати отримання інформації. Роботодавець має 60 днів на розгляд заяви від дати її отримання. Якщо ситуація не зміниться, повідомте про цю справу в соцстрасі подаючи так звану „рекламацію” (Ви можете також заявити про це в Державну інспекцію праці - PIP, однак вона і так передасть справу в соцстрах). Соцстрах розпочне процедуру вимоги сплати внесків від Вашого роботодавця.

Роботодавець ставить в залежність всю зарплату від обігу. Чи це допустимо?

Роботодавець не може переносити на працівника ризик власної підприємницької діяльності. Суть трудових відносин не полягає в досягненні визначеного обігу чи обслуговуванні певної кількості клієнтів, лише в перебуванні в розпорядженні роботодавця. Незалежно від того, чи в цей час багато роботи чи мало, за перебування в розпорядженні роботодавця платиться зарплата. Звісно може виступати додаткова винагорода для працівника за результати роботи, наприклад у формі премії чи комісійних від обігу. Проте завжди мусить бути вказаний постійний складник зарплати, яку працівник обов'язково отримає. Залежність всієї зарплати від обігу суперечить законодавству. Працівник в такому випадку може висунути претензію про виплату винагороди в розмірі різниці між зарплатою, отриманою за кожен місяць, та мінімальною зарплатою за роботу.

Роботодавець відмовляється надати мені відпустку. Чи він має на це право?

Роботодавець зобов'язаний надати Вам відпустку кожного року, однак її термін необхідно попередньо узгодити. Варто подавати заяву про відпустку в письмовій формі і отримати на заяві про відпустку згоду роботодавця. Однак навіть, якщо ти отримали згоду роботодавця на відпустку у визначений термін, він має право перенести Вашу відпустку у випадку особливих обставин. В такому випадку, якщо Ви вже потратили кошти, пов'язані з планованим виїздом, роботодавець повинен повернути Вам їх (напр. вартість придбаного квитка, вартість авансу). Єдиний випадок, коли роботодавець не може відмовити Вам в наданні відпустки, це коли вона використовується безпосередньо після декрету або відпустки по догляду за дитиною, а також якщо Ви маєте 16-18 років і маєте канікули в школі.

Працівник має право впродовж року на 4 дні відпустки на вимогу. Про бажання скористатися цією відпусткою Ви інформуєте роботодавця не пізніше ніж в день, коли хочете нею скористатися (але перед початком роботи!) в довільній формі - е-листом, смс-ом, по

телефону. Однак також в цьому випадку - у випадку виникнення особливих обставин з боку роботодавця - роботодавець може відмовити в наданні відпустки.

Відпустку для відпочинку можна використати частинами, однак за умови, що принаймні одна частина відпустки триває мінімум 14 чергових календарних днів.

Принципом є використання відпочинкової відпустки. Якщо роботодавець не дає Вам цю відпустку, Ви маєте право звернутися до суду з позовом проти роботодавця про надання відпустки. Якщо Ви вже не працюєте у цього роботодавця, Ви маєте право на грошовий еквівалент за невикористану відпустку.

Роботодавець відраховує з моєї зарплати вартість їжі, перерв та проживання. Чи Він має право це робити?

Роботодавець не може здійснювати без Вашої згоди відрахування від зарплати. Ваша згода повинна надаватися в письмовій формі та повинна точно визначати суми відрахувань і їх причину. Всі інші відрахування з зарплати нелегальні. Виняток від цього правила становлять законодавчо встановлені випадки відрахувань з зарплати у зв'язку з:

1. аліментами і іншими виплатами щодо яких винесено вирок з вимогою виконання,
2. наданих працівникові грошових авансів,
3. накладених на працівника штрафів.

Варто пам'ятати, що якщо робота виконувалася в особливо обтяжливих умовах (напр. взимку на будові) роботодавець зобов'язаний забезпечити принаймні один теплий обід впродовж дня і не має права відраховувати за це жодні суми з зарплати. Якщо роботодавець не зобов'язаний забезпечити цю їжу, або забезпечує більше ніж до цього зобов'язує його закон, то відрахування за це можуть здійснюватися тільки за згодою працівника, наданою в письмовій формі.

Роботодавець хоче щоб я працював в небезпечних умовах - чи я можу відмовитися виконувати таку роботу?

Якщо умови роботи очевидним чином суперечать базовим правилам безпеки Ви можете відмовитися виконувати роботу. У такому випадку роботодавець не зможе звинуватити Вас в порушенні трудових обов'язків. Про такі випадки потрібно негайно повідомляти в Державну інспекцію праці (PIP). Якщо з приводу невиконання роботи роботодавець відмовився виплати Вам зарплату - Ви можете висунути претензію про її виплату. Ви можете також розірвати трудовий договір з вини роботодавця в негайному порядку, домагаючись відшкодування.

Агентство працевлаштування скерувало мене на роботу на підприємство, де виявилось, що умови роботи зовсім інші, ніж планувалося. Що можна зробити?

В такому випадку Ви можете розірвати трудовий договір в негайному порядку. Таке розірвання договору необхідно відповідно обґрунтувати, наприклад тим, що умови

роботи загрожують здоров'ю або безпеці. Якщо йдеться про інші способи припинення договору з агентством, то такий договір можна припинити лише у випадках, передбачених в трудовому договорі. У випадку договорів, які укладаються на період 14 днів, діє 3-денний період попередження про звільнення, у випадку договорів на період понад 14 днів - період попередження становить 7 днів. Ця можливість стосується однак тільки договорів, укладених на визначений період.

Роботодавець звільнив мене з дня на день з роботи. Що можна зробити?

Якщо роботодавець розірвав з Вами договір незаконним чином, Ви можете звернутися до суду з вимогою відшкодування за незаконне припинення трудового договору.

„З дня на день” можна звільнити працівника виключно у випадку:

1. важкого порушення трудових обов'язків (напр. невиходу на роботу без виправдання, недотримання терміну повернення з відпустки, покидання робочого місця, скоєння під час тривання договору злочину, який не дозволяє подальше працевлаштування на займаній посаді, якщо злочин очевидний або стверджений вироком, який вступив в дію)
2. втрати необхідних повноважень з вини працівника, до виконання роботи на займаній посаді (напр. водійських прав у випадку водія).

В кожному іншому випадку припинення договору повинно відбутися з попередженням про звільнення, з дотриманням законодавчо встановлених термінів або „за порозумінням сторін”. Якщо Вас звільнили з роботи, Ви можете вимагати в суді повернення на роботу, відшкодування за незаконне розірвання трудових відносин в розмірі заробітної плати за період попередження про звільнення (у випадку договорів на визначений період надається тільки відшкодування).



Увага: Якщо роботодавець повідомив Вам, що Вас звільнено, не дійте під впливом емоції, зокрема - не підписуйте жодні заяви чи документи, змісту яких Ви не розумієте. Ви маєте право обдумати всі рішення і документи, які дають Вам на підпис. Якщо у такому випадку Ви підпишете “порозуміння сторін” - це означатиме, що це не було звільнення, а Ваша відмова від роботи, яку Ви погодили з роботодавцем. Якщо так станеться, Вам важко буде відстоювати свої претензії проти роботодавця.

Роботодавець сказав, що видасть мені свідоцтво про роботу лише у випадку, якщо я розплачуся з ним за доручену мені оргтехніку. Чи це законно?

Видача свідоцтва про роботу не може залежати від попереднього розрахунку працівника з роботодавцем. Це безумовний обов'язок роботодавця, на виконання якого він має законодавчо встановлений термін - він повинен це зробити негайно і не пізніше ніж

впродовж 7 днів від припинення трудових відносин і незалежно від то, чи Ви звернулися з таким запитом чи ні. Якщо впродовж цього терміну Ви не отримаєте свідоцтво про роботу Ви можете звернутися в суд і в Державну інспекцію праці (PIP), яка оштрафує роботодавця. В суді Ви можете домогтися наказу видачі свідоцтва про роботу і відшкодування в розмірі заробітної плати за період перебування без роботи у зв'язку з цим, однак не довший ніж 6 тижнів.

5. ВІДСТОЮВАННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКА

В які органи я можу звернутися, якщо мої робітничі права порушуються?

У випадку порушень прав працівника, працівник може звернутися в Державну інспекцію праці (PIP) або в трудовий суд. Ви можете також звертатися за допомогою в профспілки, якщо такі існують в даному місці праці.

Що може зробити для мого захисту інспектор PIP?

PIP - це установа, яка захищає права працівників. Інспектори праці під час перевірки контролюють не працівників а роботодавця. Однак інспектор праці має право перевірити документи осіб, яких застав на місці праці під час перевірки і вимагати від них надання пояснень в справі легальності працевлаштування. Він може також контролювати документи, в тому числі зіставляти розрахункові декларації, які роботодавець подає до соцстраху, з інформацією, отриманою від працівників, про фактично отримувану ними зарплату.

Інспектор праці в рамках своїх контрольних повноважень може:

1. наказати роботодавцеві визначену поведінку, та навіть призупинити роботу на даному підприємстві,
2. наказати роботодавцеві негайно виплатити зарплату (тільки у випадках, якщо зарплата не підлягає сумнівам і виникає з документів),
3. направити до роботодавця звернення з приводу усунення порушень,
4. внести у Вашій справі в суд з питань праці позов або долучитися до справи, яка вже ведеться (напр. про встановлення існування трудових відносин),
5. накладати штрафи на роботодавця.

PIP надає також безкоштовні юридичні поради - дзвонячи або пишучи до PIP можна довідатися, що можна зробити в конкретній ситуації.

З яким ризиком пов'язане для іноземця повідомлення про порушення прав працівника?

Якщо Ви працюєте, перебуваєте в Польщі легально і маєте документ, який дає Вам право розпочати працевлаштування, - Ваша ситуація така ж як кожного іншого працівника. Повідомлення в PIP про порушення не може пов'язуватися для Вас з жодними негативними наслідками. Натомість, якщо Ви працюєте без необхідного дозволу або з пору-

шенням дозволу - ти працюєш нелегально. За це Вам загрожує штраф в розмірі мінімум 1000 злотих.

Крім того, у випадку ствердження PIP порушення, яке полягає в дорученні або нелегальному виконанні роботи іноземцем, інспектор праці звертається з заявою в суд про покарання осіб, відповідальних за виявлені порушення. Додатково PIP повідомить Прикордонну службу, яка може відкрити провадження про примусове повернення, а також воєводу, який може видати рішення про скасування дозволу на роботу, або рішення про відмову видачі дозволів на роботу іноземців в даного роботодавця.

Чому варто йти в суд з питань праці?

В суд з питань праці варто йти перш за все тому, що всі робітничі права можна відстоювати в суді. Судовий розгляд в питаннях в сфері трудового законодавства не дорогий для потерпілого працівника. Додатково в багатьох справах існують доказові спрощення виключно на користь працівника, тобто достатньо, що Ви підтвердите правдоподібність обставин - Ви не мусите детально їх доказувати. У зв'язку з цим факт, що Ви не можете довести певних обставин, не повинен бути чинником, через який Ви не захочете подати позов проти непорядного роботодавця. Справи в суді з питань праці проходять швидко, порівняно з іншими провадженнями. Найчастіше в суд надходять позови про присудження простроченої зарплати з відсотками, присудження еквіваленту за відпустку для відпочинку, присудження відшкодування за незаконне розірвання трудових відносин, встановлення існування трудових відносин, спростування свідоцтва про працю, скасування дисциплінарного штрафу.

Скільки коштує судовий розгляд, а скільки правова допомога адвоката?

Позов у справах в сфері трудового законодавства не підлягає судовій оплаті за винятком інструментів оскарження (тоді оплата становить 30 злотих). Виняток становлять справи, в яких вартість перевищує 50 000 злотих, у випадку яких оплата становить 5% вартості справи. У суді Ви можете виступати без адвоката, мати адвоката за вибором або призначеного в силу закону. В останньому випадку суд призначає вам адвоката, і його зарплату оплачує держава. Однак Вам доведеться довести, що у Вас немає грошей на адвоката за вибором (тобто звернутися з запитом і подати заяву про свій майновий стан).

Процес може вимагати витрат - це можуть бути витрати на судових експертів (спеціалістів), витрати на проїзд свідків в суд, витрати на перекладача. Витрати в провадженні, та витрати, які роботодавець поніс в процесі, Ви мусите оплатити лише у випадку, якщо програєте справу. В особливих випадках суд може відмовитися від перенесення на працівника витрат.

Чи є обмеження в часі в відстоюванні в суді з питань праці своїх прав?

Відстоювати свої права можна впродовж 3 років від моменту, коли вступила в силу вимога за претензією (тобто наприклад з моменту, коли Ваша зарплата мала бути виплачена).

6. ТОРГІВЛЯ ЛЮДЬМИ

Трапляється, що непорядні роботодавці і агентства посередництва в працевлаштуванні іноземців, допускаються такого вчинку у відношенні до іноземців, який за законом визначається як торгівля людьми. Тут йдеться наприклад про ситуацію примушування когось виконувати роботу шляхом використання ситуації безпомічності цієї особи, доведення до ситуації залежності, чи навіть застосування насилля (фізичного, психічного).

Наприклад ситуація, яка має ознаки торгівлі людьми: Агентство направило іноземця на роботу в аграрному підприємстві. На місці його поселили і забрали йому закордонний паспорт, який повинні повернути, коли іноземець „відпрацює” витрати на працевлаштування. Йому не виплатили навіть часткової зарплати, пояснюючи, що він отримає її після закінчення роботи, а зараз і так має забезпечену їжу і проживання. Місце проживання працівників контролювалося камерами, і працівникам заборонялося покидати його самотійно, під загрозою застосування насилля.

Куди звернутися за допомогою у випадку, якщо хтось став жертвою торгівлі людьми?

Торгівля людьми - це серйозний злочин, за який загрожує покарання в'язницею. Захист і допомога жертвам торгівлі людьми - це завдання держави. У Польщі це завдання реалізовує Державний інформаційно-консультаційний центр, який обслуговують громадські організації. Всі особи, щодо яких існує підозра, що вони можуть стати жертвами торгівлі людьми - мають право звернутися за допомогою в цю установу, та безпосередньо в Поліцію або в Прикордонну службу. Жертвам торгівлі людьми надаються різні форми допомоги, такі як негайна допомога, допомога в отриманні легального перебування в Польщі, допомога в добровільному поверненні до дому.

Окремі установи надають наступні форми допомоги:

Державний інформаційно-консультаційний центр	Поліція, Прикордонна служба
Телефон довіри	Гаряча лінія для жертв
Правові, психологічні поради	Формальна ідентифікація статусу жертви торгівлі людьми, що дає іноземцям визначені права
Медична допомога	Охоплення програмою захисту свідка
Допомога перекладача	Забезпечення анонімності, безпеки
Харчування, одяг, засоби гігієни	Забезпечення допомоги уповноваженого
Тимчасовий безпечний притулок	
Участь в ідентифікації в якості жертви торгівлі людьми	

Допомога в поточних справах щоденного життя - в вирішенні справ в установах, консульствах	
Допомога в добровільному поверненні в країну походження	



Увага: Державний інформаційно-консультаційний центр на даний момент обслуговує Фонду проти торгівлі людьми та рабства "La Strada" з Варшави та асоціація "Stowarzyszenie Po MOC dla Kobiet i Dzieci im. Marii Niepokalanej" з Катовіц. Контакт з Державним інформаційно-консультаційним центром: (+48 22) 628 01 20, е-скринька. info@kcik.pl.

Чи особа, яка перебуває в Польщі, жертва торгівлі людьми, може легалізувати своє перебування?

Так Дозвіл на тимчасове перебування для жертв торгівлі людьми може отримати іноземець, який розпочав співпрацю з органом, який веде провадження в справі про злочин торгівлі людьми а також, розірвав контакти з особами, які підозрюються в скоєнні цього злочину. Цей вид дозволу на проживання дає іноземцеві багато прав, серед іншого право на виконання роботи без дозволу та заборону депортації.

Якщо існує лише підозра, що Ви стали жертвою торгівлі і Вам потрібен час, щоб задуматися, чи Ви хочете співпрацювати з правоохоронними органами, Ви можете отримати довідку, яка підтверджує існування цього припущення. Її видає Поліція, Прикордонна служба або Прокурор. В період дії довідки Ваше перебування вважається легальним. Довідка дійсна впродовж 3 місяців від дати її видачі, а у випадку неповнолітнього іноземця - впродовж 4 місяців від дати її видачі.

Ця публікація підготована у зв'язку з реалізацією проекту „Дати раду в Польщі II” (<http://bit.ly/2kUkGrS>), фінансованого з Державної програми Фонду надання притулку, міграції та інтеграції та бюджету держави. Це черговий проект Гельсінського фонду з прав людини, спрямований до громадян третіх держав, які проживають в Польщі. Його мета полягає в полегшенні мігрантам процесу інтеграції в юридично-інституційному контексті - в рамках проекту надається безкоштовна правова і інтеграційна допомога, готуються інформаційні брошури і бюлетені, спрямовані до мігрантів.

Гельсінський фонд з прав людини працює в Польщі з 1989 року. Перед цим на протязі 7 років в Польщі відбувалась підземна діяльність Гельсінського комітету. Зараз Фонд – одна з найбільших та досвідчених неурядових організацій у Польщі. Фонд діє в таких сферах, як: моніторинг та дослідження з питань прав людини, стратегічна літгація, освіта в галузі прав людини в країні та за кордоном, а також надання юридичної допомоги польським громадянам та іноземцям. Фонд співпрацює з міжнародними організаціями, що займаються питаннями прав людини. З 2007 року має консультативний статус при Соціально-Економічній Раді ООН (ECOSOC).

ISBN: 978-83-62245-68-0

Видання розповсюджується безкоштовно.

**HR HELSIŃSKA FUNDACJA
PRAW CZŁOWIEKA**



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

Безпечна Гавань