



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej



Życie i praca w Polsce



MINISTERSTWO RODZINY, PRACY I POLITYKI SPOŁECZNEJ

Departament Rynku Pracy

**ŻYCIE I PRACA
W POLSCE**

Warszawa, 2025

Broszura adresowana do obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej lub Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu, którzy zamierzają rozpocząć karierę zawodową i zamieszkać w Polsce oraz do obywateli Ukrainy, którzy przybyli na terytorium Polski po 24 lutego 2022 r. w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium Ukrainy i korzystają z uprawnień jakie nadała im ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa.

Opracowanie:

Departament Rynku Pracy

Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

we współpracy z właściwymi merytorycznie instytucjami

© Copyright by Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Wydawca:

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

ul. Nowogrodzka 1/3/5

00-513 Warszawa

Egzemplarz bezpłatny

Spis treści

1. Wstęp	5
2. Informacje ogólne o Polsce	6
2.1. Polska w „pigułce”	6
2.2. Podział administracyjny	8
2.3. System polityczny, administracyjny i prawny	9
3. Życie i pobyt w Polsce	11
3.1. Obywatele UE i członkowie ich rodzin - rejestracja i pozwolenie na pobyt	11
3.2. Dostęp do mieszkań	18
3.3. Koszty utrzymania	22
3.4. Transport	23
3.5. Samochód i prawo jazdy	25
3.6. Opieka nad dziećmi do lat 3	31
3.7. System edukacji	33
3.8. Jak znaleźć szkołę	47
3.9. Opieka zdrowotna	50
3.10. Życie prywatne	59
3.11. Życie kulturalne i społeczne	62
3.12. O czym warto pamiętać przed wyjazdem i po przybyciu do Polski	65
4. Praca w Polsce	67
4.1. Swobodny przepływ pracowników w UE/EFTA	67
4.2. Jak znaleźć pracę	69
4.3. Jak ubiegać się o pracę	71
4.4. Uznawanie kwalifikacji zawodowych	72
4.5. Świadczenie usług transgranicznych	75
4.6. Rodzaje zatrudnienia	75
4.7. Umowa o pracę	78
4.8. Staże i praktyki zawodowe	80
4.9. Przygotowanie zawodowe	88
4.10. Delegowanie pracowników	91
4.11. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy	99
4.12. Specjalne kategorie pracowników	105
4.13. Czas pracy	107
4.14. Urlopy i zwolnienia od pracy	109

4.15. Elastyczna organizacja pracy.....	113
4.16. Reprezentacja pracowników.....	113
4.17. Spory pracownicze – strajki	114
4.18. Zakończenie zatrudnienia	116
4.19. Bezrobocie i wsparcie zatrudnienia udzielane przez urzędy pracy	118
4.20. Prowadzenie działalności gospodarczej	123
5. Dochody, wynagrodzenia i podatki	128
5.1. Dochody i wynagrodzenia.....	128
5.2. Podatki.....	130
5.3. Ulgi i zwolnienia podatkowe dla osób fizycznych	136
5.4. Zeznania podatkowe osoby fizycznej.....	142
5.5. Przepływ kapitału i płatności.....	144
6. Zabezpieczenie społeczne w Polsce	146
6.1. System ubezpieczeń społecznych w Polsce.....	146
6.2. Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego	148
6.3. Ubezpieczenia chorobowe	153
6.4. Świadczenia dla rodzin z dziećmi	157
6.5. Emerytury i świadczenia z tytułu podeszłego wieku	161
6.6. Renty	165
6.7. Świadczenia z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej.....	168
6.8. Zasiłek dla bezrobotnych - transferowanie	169

1. Wstęp

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

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

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

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

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

Informacje przedstawiają stan prawny obowiązujący na dzień 1 sierpnia 2025 r. i dotyczą obywateli Austrii, Belgii, Bułgarii, Chorwacji, Cypru, Czech, Danii, Estonii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Irlandii, Islandii, Liechtensteinu, Litwy, Luksemburga, Łotwy, Malty, Niemiec, Norwegii, Portugalii, Rumunii, Słowacji, Słowenii, Szwajcarii, Szwecji, Węgier i Włoch.

W tym wydaniu broszura zawiera informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli na terytorium Polski po 24 lutego 2022 r. w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium Ukrainy i korzystają z uprawnień jakie nadała im *ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*, w tym zawiera zmiany wprowadzone nowelizacją tej ustawy, które weszły w życie od 1 października 2025 r. Użyte w broszurze pojęcie „**obywatel Ukrainy**” obejmuje osobę uprawnioną określoną w powyższej ustawie, czyli:

- **obywatela Ukrainy**, który przybył legalnie na terytorium Polski z terytorium Ukrainy od dnia 24 lutego 2022 r. w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa, oraz obywatela Ukrainy posiadającego Kartę Polaka, którzy wraz z najbliższą rodziną z powodu tych działań wojennych przybyli na terytorium Polski,
- **nieposiadającego obywatelstwa ukraińskiego małżonka obywatela Ukrainy**, o ile przybył on na terytorium Polski legalnie z terytorium Ukrainy od dnia 24 lutego 2022 r. w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa i nie jest obywatelem polskim ani obywatelem innego niż Polska państwa członkowskiego UE.

Wobec pewnych kategorii obywateli Ukrainy nie stosuje się powyższej ustawy, czyli wobec:

- cudzoziemców posiadających zezwolenie na pobyt czasowy, zezwolenie na pobyt stały lub zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE;
- cudzoziemców posiadających status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą, zgodę na pobyt tolerowany lub zgodę na pobyt ze względów humanitarnych;
- cudzoziemców, którzy złożyli wniosek o udzielenie ochrony międzynarodowej lub zadeklarowali zamiar złożenia takiego wniosku;
- cudzoziemców korzystających z ochrony czasowej na terenie innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego UE, przyznanej z powodu działań wojennych prowadzonych na terytorium Ukrainy.

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

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

Departament Rynku Pracy
Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

2. Informacje ogólne o Polsce

2.1. Polska w „pigułce”

Nazwa państwa	Rzeczpospolita Polska (RP)	
Godło		Flaga
		
Język urzędowy	Polski	
Stolica	Warszawa	
Miasta wojewódzkie	Białystok, Gdańsk, Katowice, Kielce, Kraków, Lublin, Łódź, Olsztyn, Opole, Poznań, Rzeszów, Szczecin, Toruń, Warszawa, Wrocław, Zielona Góra	
Ustrój polityczny	Demokracja parlamentarna. Władzę ustawodawczą sprawuje dwuizbowy parlament (Sejm – 460 posłów, Senat – 100 senatorów), władzę wykonawczą – Rada Ministrów i Prezydent, a władzę sądową – niezawisłe sądy	
Podział administracyjny	Trójstopniowa struktura samorządu terytorialnego składająca się z: samorządu gminnego, samorządu powiatowego (w tym miast na prawach powiatu) i samorządu województwa. Polska dzieli się na 2 477 gmin, 314 powiatów, 66 miast na prawach powiatu i 16 województw (Dolnośląskie, Kujawsko-Pomorskie, Lubelskie, Lubuskie, Łódzkie, Małopolskie, Mazowieckie, Opolskie, Podkarpackie, Podlaskie, Pomorskie, Śląskie, Świętokrzyskie, Warmińsko-Mazurskie, Wielkopolskie, Zachodniopomorskie)	
Położenie geograficzne	Położona w Europie Środkowej nad Morzem Bałtyckim. Graniczy na wschodzie – z Rosją, Litwą, Białorusią, Ukrainą, na południu – ze Słowacją i Czechami, a na zachodzie – z Niemcami	
Powierzchnia	312 696 km ²	
Liczba ludności	W przybliżeniu 37,4 mln	
Klimat	Klimat umiarkowany. Średnia temperatura w lecie waha się pomiędzy 18°C a 25°C, w zimie – między -5°C a 0°C. Najcieplejszy miesiąc – lipiec. Najzimniejszy miesiąc – styczeń	
Wyznania religijne	Katolicy – 71,3%, prawosławni – 0,4%, świadkowie Jehowy 0,29%, muzułmanie 0,01%, bez wyznania – 6,87% (według Spisu Powszechnego z 2021 r.)	
Skład etniczny	Państwo prawie jednolite narodowościowo. Polacy stanowią ok. 97,7% ludności. Najliczniejsze mniejszości narodowe: Niemcy, Ukraińcy i Białorusini	
Centralny bank	Narodowy Bank Polski z siedzibą w Warszawie przy ul. Świętokrzyskiej 11/21	
Waluta	Średni kurs euro (EUR) za pierwszą połowę 2025 r. według Narodowego Banku Polskiego to 4,2395 złotych (PLN). Wartość 1 PLN to ok. 0,23 EUR. <i>(przeliczenia kwot z PLN na EUR podane w broszurze zostały dokonane według średniego kursu EUR za pierwsze półrocze 2025 r. według Narodowego Banku Polskiego)</i>	
Telefony alarmowe	112 – centrum powiadamiania ratunkowego (ogólny numer alarmowy), 997 – policja, 998 – straż pożarna, 999 – pogotowie ratunkowe, 984 – ratownictwo wodne, 985 – ratownictwo morskie i górskie, 987 – centrum zarządzania kryzysowego, 996 –	

	centrum antyterrorystyczne, 986 – straż miejska (nie we wszystkich miastach) - (połączenia są bezpłatne)
Dni świąteczne wolne od pracy	1 stycznia – Nowy Rok, 6 stycznia – Święto Trzech Króli, Wielkanoc (święto ruchome), 1 maja – Święto Pracy, 3 maja – Święto Narodowe Trzeciego Maja, Zesłanie Ducha Świętego (święto ruchome przypadające w niedzielę), Boże Ciało (święto ruchome), 15 sierpnia – Wniebowzięcie Najświętszej Marii Panny, 1 listopada – Wszystkich Świętych, 11 listopada – Święto Niepodległości, 24 grudnia – Wigilia, 25 i 26 grudnia – Święta Bożego Narodzenia
Linki	https://pl.wikipedia.org/wiki/Polska https://www.polska.travel/

2.2. Podział administracyjny

Mapa Polski



2.3. System polityczny, administracyjny i prawny

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

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

W Sejmie i Senacie obecnej kadencji, wybranym na lata 2023 - 2027, funkcjonuje: Klub Parlamentarny Prawo i Sprawiedliwość, Klub Parlamentarny Koalicja Obywatelska, Klub Parlamentarny Polska 2050 – Trzecia Droga, Klub Parlamentarny Polskie Stronnictwo Ludowe – Trzecia Droga, Klub Parlamentarny Nowa Lewica, Klub Parlamentarny Konfederacja Wolności i Niepodległości, Klub Parlamentarny Kukiz'15. Władza wykonawcza spoczywa w rękach Rady Ministrów i Prezydenta. Politykę wewnętrzną i zagraniczną państwa prowadzi Rząd, tj. Rada Ministrów, której pracami kieruje Prezes Rady Ministrów (Premier). Rada Ministrów koordynuje i kontroluje prace administracji rządowej. Prezes Rady Ministrów sprawuje nadzór nad samorządem terytorialnym i jest zwierzchnikiem służbowym pracowników administracji rządowej. Premiera i – na jego wniosek – ministrów, powołuje Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej.

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

Władzę sądowniczą sprawują niezależne sądy i trybunały, na czele z Sądem Najwyższym, Trybunałem Stanu i Trybunałem Konstytucyjnym. Sąd Najwyższy sprawuje nadzór nad działalnością sądów powszechnych i wojskowych oraz jest najwyższą instancją odwoławczą od orzeczeń sądów niższych instancji. Kontrolę działalności administracji publicznej sprawują Naczelny Sąd Administracyjny oraz inne sądy administracyjne. Trybunał Konstytucyjny orzeka w sprawach zgodności z Konstytucją ustaw i umów międzynarodowych, celów oraz działalności partii politycznych oraz rozstrzyga spory kompetencyjne pomiędzy centralnymi konstytucyjnymi organami państwa. Trybunał Stanu rozstrzyga w sprawach odpowiedzialności konstytucyjnej najwyższych urzędników państwowych, takich jak Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Prezesa Rady Ministrów oraz członków Rady Ministrów.

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

Od 1999 r. obowiązuje trójstopniowy podział terytorialny Polski na: gminy (2477), powiaty (314), miasta na prawach powiatu (66) i województwa (16). Gminy i powiaty są ogniwami samorządu terytorialnego, przy czym gmina jest najmniejszą jednostką podziału administracyjnego Polski, natomiast województwa są jednostkami rządowo-samorządowymi. Przedstawicielem Rządu w województwie jest Wojewoda. Najważniejszym przedstawicielem samorządu województwa jest natomiast Marszałek. Ciałami samorządu lokalnego, które sprawują władzę i nadzór są rady. Do ich głównych zadań należy stanowienie lokalnego prawodawstwa, uchwalanie budżetu oraz nakładanie lokalnych podatków i opłat. Wybory do rad gmin, rad powiatów i sejmików województw są powszechne, równe, bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym.

Publiczne służby zatrudnienia w Polsce składają się z organów zatrudnienia (ministra właściwego do spraw pracy, wojewodów, marszałków województw i starostów powiatów) oraz z powiatowych urzędów pracy (341 urzędów) i wojewódzkich urzędów pracy (16 urzędów oraz ich filii), urzędu obsługującego ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędów wojewódzkich. Ogólna polityka rynku pracy ustalana jest na szczeblu krajowym, ale urzędy pracy zarówno powiatowe, jak i wojewódzkie, mają możliwości uzupełniania jej, tak by zaspokajać lokalne potrzeby rynku pracy.

Więcej informacji

https://www.sejm.gov.pl	Sejm Rzeczypospolitej Polskiej
https://www.senat.gov.pl	Senat Rzeczypospolitej Polskiej
https://www.prezydent.pl	Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej
https://www.gov.pl/web/premier	Kancelaria Prezesa Rady Ministrów
https://www.gov.pl/web/mswia	Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji
https://www.gov.pl/web/sprawiedliwosc	Ministerstwo Sprawiedliwości
https://www.gov.pl/web/rodzina	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
https://psz.praca.gov.pl	Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia

3. Życie i pobyt w Polsce

3.1. Obywatele UE i członkowie ich rodzin - rejestracja i pozwolenie na pobyt

Wjazd na terytorium Polski

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

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

- małżonka,
- bezpośredniego „zstępnego” (potomka w linii prostej: dziecko) tego obywatela lub jego małżonka, w wieku do 21 lat lub pozostającego na utrzymaniu tego obywatela lub jego małżonka,
- bezpośredniego „wstępnego” (przodka w linii prostej: ojca, matkę) tego obywatela lub jego małżonka, pozostającego na utrzymaniu tego obywatela lub jego małżonka,
- bezpośredniego „wstępnego” małoletniego obywatela UE (przodka w linii prostej: ojca, matkę), sprawującego faktyczną opiekę nad tym małoletnim obywatelem UE i na którego utrzymaniu ten małoletni obywatel UE pozostaje,

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

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

Zameldowanie

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA oraz członek jego rodziny, niebędący obywatelem tych państw, zobowiązani są **zameldować się w miejscu pobytu stałego lub czasowego trwającego powyżej 3 miesięcy**, najpóźniej w 30. dniu, licząc od dnia przybycia do tego miejsca. Zameldowanie w lokalu służy wyłącznie celom ewidencyjnym i ma na celu potwierdzenie faktu pobytu osoby w miejscu, w którym się zameldowała.

Zameldowania na pobyt stały oraz czasowy trwający powyżej 3 miesięcy dokonuje się na piśmie utrwalonym w postaci papierowej, na formularzu opatrzonym własnoręcznym podpisem, w organie gminy właściwym ze względu na położenie nieruchomości, w której zamieszkuje wnioskodawca, przedstawiający do wglądu ważny dokument podróży lub inny dokument potwierdzający tożsamość i obywatelstwo. Członek rodziny obywatela UE oprócz ważnego dokumentu podróży przedstawia także ważną kartę pobytu członka rodziny, a gdy brak jest takiej możliwości - przedstawia inny dokument potwierdzający, że jest on członkiem rodziny obywatela UE. Przy zameldowaniu, na formularzu zgłoszenia należy przedstawić potwierdzenie pobytu w lokalu dokonane przez właściciela lub inny podmiot dysponujący tytułem prawnym do lokalu oraz do wglądu dokument potwierdzający tytuł prawny do lokalu, np. umowę cywilno-prawną lub odpis z księgi wieczystej. Czynność zameldowania jest wolna od opłat. Przy zameldowaniu nadany zostanie również numer PESEL.

Zameldowania można dokonać osobiście lub przez pełnomocnika. Ponadto, cudzoziemiec posiadający **profil zaufany (eGo)** może dokonać zameldowania na piśmie utrwalonym w postaci elektronicznej na formularzu opatrzonym kwalifikowanym podpisem elektronicznym albo podpisem zaufanym.

Pobyt w Polsce do 3 miesięcy – brak konieczności rejestracji pobytu

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

Pobyt w Polsce powyżej 3 miesięcy – konieczność rejestracji pobytu

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

- jest pracownikiem lub osobą pracującą na własny rachunek na terytorium Polski,
- posiada wystarczające środki finansowe do utrzymania siebie i członków rodziny w Polsce tak, aby nie stanowić obciążenia dla pomocy społecznej oraz jest objęty powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym albo jest osobą uprawnioną do świadczeń opieki zdrowotnej na podstawie przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub też posiada prywatne ubezpieczenie zdrowotne, pokrywające wszelkie wydatki, które mogą powstać podczas pobytu w Polsce,
- studiuje lub odbywa szkolenie zawodowe i jest objęty powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym albo jest osobą uprawnioną do świadczeń opieki zdrowotnej na podstawie przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego lub też posiada prywatne ubezpieczenie zdrowotne, pokrywające wszelkie wydatki, które mogą powstać podczas pobytu w Polsce oraz posiada wystarczające środki finansowe do utrzymania siebie i członków rodziny w Polsce tak, aby nie stanowić obciążenia dla pomocy społecznej,
- jest małżonkiem/małżonką obywatela polskiego,
- wjechał do Polski w celu poszukiwania pracy i najpóźniej po 3 miesiącach i 14 dniach od przyjazdu zarejestrował się jako osoba poszukująca pracy w powiatowym urzędzie pracy. W takiej sytuacji obywatel UE/EFTA może przebywać w Polsce przez następnych 6 miesięcy bez konieczności rejestracji pobytu, jeżeli wykaże, że aktywnie kontynuuje poszukiwanie pracy i ma rzeczywiste szanse na zatrudnienie.

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

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

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

Za wydanie zaświadczenia o zarejestrowaniu pobytu obywatela UE oraz wydanie karty pobytovej **nie pobiera się opłat**.

Odmowa zarejestrowania pobytu obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA lub wydania karty pobytovej

Wojewoda wydaje decyzję o **odmowie** zarejestrowania pobytu obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA lub wydania karty pobytovej gdy:

- nie zostały spełnione warunki pobytu określone w przepisach lub
- wymagają tego względy obronności lub bezpieczeństwa państwa lub ochrony bezpieczeństwa i porządku publicznego, lub
- w postępowaniu o zarejestrowanie pobytu lub o wydanie karty pobytovej wnioskodawca złożył wniosek zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub dołączył do niego dokumenty zawierające takie dane lub informacje lub zeznał nieprawdę lub zataił prawdę albo podrobił lub przerobił dokument w celu jego użycia jako autentycznego lub takiego dokumentu używał jako autentycznego, lub
- ubiega się o zarejestrowanie pobytu lub wydanie karty pobytovej w celu obejścia przepisów prawa obowiązujących w innym państwie członkowskim UE lub EFTA regulujących zasady wjazdu na terytorium UE, pobytu oraz wyjazdu z tego terytorium.

Członkowi rodziny niebędącemu obywatelem UE odmawia się wydania karty pobytovej także wtedy, gdy związek małżeński z obywatelem państwa członkowskiego UE lub EFTA został zawarty dla pozorów.

Wojewoda jest organem właściwym także w sprawach: unieważnienia zarejestrowania pobytu, wymiany lub wydania nowego zaświadczenia o zarejestrowaniu pobytu, wydania, wymiany lub unieważnienia karty pobytovej. Od decyzji wojewody przysługuje odwołanie do Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców w Warszawie, za pośrednictwem właściwego wojewody. Pisemne odwołania należy składać w terminie 14 dni od daty otrzymania decyzji.

Prawo stałego pobytu w Polsce – wnioskowanie o dokumenty potwierdzające

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

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

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Uprawnienie pobytove

Obywatele Ukrainy są uprawnieni do **legalnego pobytu w Polsce** w okresie **do 4 marca 2026 r.**, jeżeli przybyli do Polski od dnia 24 lutego 2022 r. z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa oraz deklarują chęć pozostania w Polsce, o ile:

- nie posiadają udzielonego w Polsce zezwolenia pobytowego (zezwolenie na pobyt czasowy, zezwolenie na pobyt stały lub zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE);
- nie posiadają statusu ochrony międzynarodowej (status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą) lub ochrony krajowej (zgodę na pobyt tolerowany; zgodę na pobyt ze względów humanitarnych), przyznanego w Polsce;
- nie złożyli wniosku o udzielenie ochrony międzynarodowej ani nie zadeklarowali zamiaru złożenia takiego wniosku (także – o ile takie wniosku lub deklarację zamiaru ich nie dotyczą),

- nie korzystają z ochrony czasowej na terenie innego niż Rzeczpospolita Polska państwa członkowskiego UE przyznanej z powodu działań wojennych prowadzonych na terytorium Ukrainy.

Utrata uprawnienia pobytowego

Obywatele Ukrainy tracą to uprawnienie z chwilą objęcia ich ochroną czasową w innym państwie członkowskim UE.

Obywatele Ukrainy **tracą** to uprawnienie także, jeżeli wyjadą z Polski **na okres dłuższy niż 30 dni**.

Wyjazd z Polski nie spowoduje jednak utraty uprawnienia pobytowego, jeśli obywatel Ukrainy zostanie czasowo oddelegowany do wykonywania pracy lub świadczenia usług za granicą przez podmiot gospodarczy zarejestrowany w Polsce - przez cały okres oddelegowania. Obywatel Ukrainy nie utraci uprawnienia na skutek opuszczenia terytorium Polski także, jeśli jest marynarzem lub rybakim, a jego pobyt poza Polską jest związany z wykonywaniem pracy w tym charakterze.

Przedłużenie prawa pobytu

- **przedłużenie okresów ważności wiz krajowych**

Jeżeli obywatel Ukrainy przebywa w Polsce na podstawie **wizy krajowej** i ostatni dzień jego pobytu w Polsce przypada w okresie od 24 lutego 2022 r., okres ten, jak również okres ważności samej wizy, ulega **przedłużeniu do dnia 4 marca 2026 r.** Przedłużenie następuje automatycznie z mocy prawa, zatem cudzoziemiec nie musi podejmować jakichkolwiek działań na rzecz przedłużenia wizy. W dokumencie podróży cudzoziemca nie umieszcza się nowej naklejki wizowej. Przedłużona w ten sposób wiza nie uprawnia go do przekraczania granicy Rzeczypospolitej Polskiej, za wyjątkiem kierowców w międzynarodowym transporcie drogowym lub wykonujących niezarobkowy międzynarodowy przewóz drogowy, którym wiza może w takiej sytuacji zostać wydana.

- **przedłużenie okresów ważności zezwoleń na pobyt czasowy oraz kart pobytu**

Jeżeli ostatni dzień okresu ważności posiadanego przez obywatela Ukrainy **zezwolenia na pobyt czasowy** przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., okres jego ważności ulega przedłużeniu do **4 marca 2026 r.** Podobnie, jak w przypadku wiz krajowych, obywatel Ukrainy nie musi podejmować jakichkolwiek działań w celu przedłużenia ww. zezwolenia. Przedłużenie ważności zezwolenia na pobyt czasowy **nie uprawnia** do uzyskania nowej karty pobytu. Wydana karta pobytu w związku z udzieleniem zezwolenia na pobyt czasowy także ulega przedłużeniu od tej daty.

Analogicznemu przedłużeniu ważności do **4 marca 2026 r.** podlegają karty pobytu wydane obywatelom Ukrainy, którzy przebywają w Polsce na podstawie zezwoleń udzielanych bezterminowo (zatem: zezwolenia na pobyt stały lub zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE) oraz na podstawie zgody na pobyt ze względów humanitarnych. Ważność dokumentów wydawanych w związku z udzieleniem zgody na pobyt tolerowany także jest przedłużona.

- **możliwość dalszego pobytu po zakończeniu pobytu krótkoterminowego**

Jeżeli ostatni dzień dopuszczalnego okresu pobytu obywatela Ukrainy na podstawie **wizy Schengen lub w ramach ruchu bezwizowego** na terytorium Polski przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., a pobyt ten rozpoczął się przed tym dniem, jego pobyt na tym terytorium uznaje się za **legalny do dnia 4 marca 2026 r.**

Numer PESEL z adnotacją „UKR”

Obywatelom Ukrainy, którzy są uprawnieni do legalnego pobytu - na ich wniosek - nadaje się numer PESEL.

Nadanie numeru PESEL z przypisanym mu statusem „UKR” stanowi urzędowe poświadczenie posiadania uprawnienia do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz uprawnień towarzyszących, m.in. związanych z wykonywaniem pracy w Polsce, możliwością pobierania świadczenia wychowawczego.

Z posiadaniem numeru PESEL ze statusem „UKR” wiąże się możliwość uzyskania w ramach publicznej aplikacji mobilnej diia.pl dokumentu elektronicznego, który ma status dokumentu pobytowego, uprawniającego wraz z dokumentem podróży po obszarze Schengen oraz do wielokrotnego przekraczania granicy bez konieczności uzyskania wizy.

Wniosek o nadanie numeru PESEL ze statusem „UKR” może złożyć osoba, która od dnia 24 lutego 2022 r. przybyła do Polski legalnie z terytorium Ukrainy lub poprzez inne kraje w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi w Ukrainie i:

- ma obywatelstwo Ukrainy lub,
- ma obywatelstwo Ukrainy i Kartę Polaka lub,
- jest członkiem najbliższej rodziny osoby, która ma obywatelstwo Ukrainy i Kartę Polaka lub,
- jest mężem/żoną obywatelki/obywatela Ukrainy, jest małoletnim dzieckiem obywatela Ukrainy, jest małoletnim dzieckiem małżonka obywatela Ukrainy, ale nie mają obywatelstwa ukraińskiego, polskiego lub obywatelstwa państwa członkowskiego UE.

O numer PESEL ze statusem UKR **nie mogą** ubiegać się obywatele Ukrainy, którzy posiadają:

- zezwolenie na pobyt stały,
- zezwolenie na pobyt czasowy,
- zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej,
- status uchodźcy,
- ochronę uzupełniającą,
- zgodę na pobyt ze względów humanitarnych,
- zgodę na pobyt tolerowany.

Ponadto z wnioskiem o nadanie numeru PESEL ze statusem UKR nie mogą występować obywatele Ukrainy, którzy:

- złożyli w Polsce wnioski o udzielenie ochrony międzynarodowej lub ktoś złożył taki wniosek w ich imieniu,
- zadeklarowali zamiar złożenia wniosków o udzielenie ochrony międzynarodowej w Polsce lub których takie deklaracje dotyczą,
- korzystają z ochrony czasowej w innym państwie członkowskim UE.

Wniosek o nadanie numeru PESEL składa się **osobiście w dowolnym organie gminy**. W przypadku osoby, która ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność nie jest w stanie osobiście złożyć wniosku w siedzibie organu gminy, organ gminy zapewnia możliwość złożenia wniosku w miejscu pobytu tej osoby.

W imieniu osoby nieposiadającej zdolności do czynności prawnych lub posiadającej ograniczoną zdolność do czynności prawnych ubiegającej się o nadanie numeru PESEL albo osoby, która ze względu na stan zdrowia lub niepełnosprawność nie jest w stanie samodzielnie złożyć wniosku, **wniosek składa jedno z rodziców, opiekun, kurator, opiekun tymczasowy lub osoba sprawująca faktyczną pieczę nad dzieckiem**. W przypadku braku takich osób numer PESEL może zostać nadany z urzędu.

Podczas składania wniosku o nadanie numeru PESEL należy okazać ważny dokument podróży, który potwierdzi tożsamość oraz dane wskazane we wniosku. Ponadto należy dołączyć kolorowe zdjęcie na papierze fotograficznym w rozmiarach 35 mm x 45 mm (szerokość x wysokość). Podczas składania wniosku zostaną pobrane odciski palców. Przy składaniu wniosku o nadanie numeru PESEL musi być

obecna osoba, której numer PESEL zostanie nadany (wyjątek stanowią dzieci, które nie ukończyły 6. roku życia).

Jeżeli numer PESEL został nadany na podstawie:

- oświadczenia, Karty Polaka lub innego dokumentu umożliwiającego ustalenie tożsamości lub dokumentu potwierdzającego urodzenie,
- nieważnego dokumentu podróży lub gdy dokument podróży utracił ważność,

należy w dowolnym organie gminy potwierdzić swoją tożsamość na podstawie ważnego dokumentu podróży. Potwierdzenia tożsamości należy dokonać w terminie 60 dni od daty wydania dokumentu podróży. Obowiązek ten nie dotyczy osób, którzy po nadaniu numeru PESEL na podstawie oświadczenia potwierdzili już swoją tożsamość w organie gminy na podstawie ważnego dokumentu podróży.

W przypadku zmiany określonych danych, tj. imienia (imion), nazwiska, płci, obywatelstwa lub dokumentu podróży, obywatel Ukrainy powinien zgłosić ten fakt w dowolnym organie gminy.

Składając wniosek o nadanie numeru PESEL jednocześnie można uzyskać **profil zaufany**, który umożliwia załatwianie wielu spraw urzędowych przez Internet. Aby uzyskać profil zaufany należy posiadać działający **telefon komórkowy z numerem od polskiego operatora**, którego wnioskodawca jest wyłącznym użytkownikiem oraz adres **e-mail**, z którego osoba korzysta.

Dodatkowo od 1 września 2024 r., obywatel Ukrainy, któremu nadano numer PESEL ze statusem UKR, w przypadku braku w rejestrze obywateli Ukrainy odcisków palców lub odwzorowania własnoręcznego podpisu osoby, która ukończyła 12. rok życia, składa w dowolnym organie gminy wniosek o uzupełnienie tych danych w rejestrze. Uzupełnienie tych danych będzie potrzebne do ubiegania się o wydanie karty pobytu.

Zezwolenie na pobyt czasowy

Obywatele Ukrainy, którzy posiadają numer PESEL ze statusem UKR mogą ubiegać się u wojewody właściwego ze względu na miejsce pobytu o udzielenie:

- zezwolenia na pobyt czasowy i pracę;
- zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia działalności gospodarczej;
- zezwolenia na pobyt czasowy dla członka rodziny Rzeczypospolitej Polskiej, udzielanego małżonkowi obywatela Rzeczypospolitej Polskiej;
- zezwolenia na pobyt czasowy w celu połączenia się z rodziną.

Wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy należy złożyć na formularzu i dołączyć do niego:

- 4 aktualne fotografie spełniające określone kryteria;
- kserokopię ważnego dokumentu podróży - w szczególnie uzasadnionym przypadku, jeśli cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie jest możliwe jego uzyskanie, może przedstawić inny dokument potwierdzający w sposób niebudzący wątpliwości jego tożsamość;
- dowód uiszczenia opłaty skarbowej;
- obowiązkowe załączniki do wniosku.

W 2025 r. planowana jest cyfryzacja procesu składania wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt. Szczegółowe informacje o procedurze i wymogach dotyczących udzielania konkretnego typu zezwolenia na pobyt czasowy znajdują się na **portalu Moduł Obsługi Spraw**, prowadzonym przez Szefa Urzędu do spraw Cudzoziemców. Informacji udzielają także wydziały ds. cudzoziemców w urzędach wojewódzkich, które przyjmują wnioski w tych sprawach.

Za złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy w Polsce **obowiązuje opłata skarbowa**, uiszczana organom jednostek samorządu terytorialnego (organ podatkowy – wójt, burmistrz, prezydent miasta), w wysokości:

- 440 PLN (102,92 EUR) – zezwolenie na pobyt czasowy i pracę,

– 340 PLN (79,53 EUR) – w przypadku pozostałych zezwoleń.

Obowiązek meldunkowy

Osoby, które przybyły do Polski w związku z działaniami wojennymi na terenie Ukrainy, a ich **pobyt w Polsce będzie trwał dłużej niż 30 dni**, obowiązane są **do dokonania obowiązku meldunkowego**. Osoba ta w pierwszej kolejności powinna wystąpić z wnioskiem o nadanie numeru PESEL, a następnie dokonać zameldowania w miejscu pobytu czasowego.

Osoby przebywające na terytorium Polski mają obowiązek zameldować się w miejscu pobytu czasowego **na okres, w którym mogą legalnie przebywać na terytorium Polski**.

Obowiązku meldunkowego dopełnia się **w urzędzie gminy**, na terenie której osoba zamieszkuje. Podczas dokonywania czynności zameldowania, należy złożyć w organie gminy wypełniony i podpisany **formularz zgłoszenia pobytu czasowego**, zawierający **potwierdzenie faktu pobytu** osoby, dokonane **przez właściciela lub inny podmiot dysponujący tytułem prawnym do lokalu** oraz przedstawić do wglądu dokument potwierdzający tytuł prawny do lokalu właściciela lub podmiotu dysponującego tym lokalem. **Dokumentem potwierdzającym** tytuł prawny do lokalu może być w szczególności umowa cywilno-prawna, wypis z księgi wieczystej, decyzja administracyjna lub orzeczenie sądu. Jeżeli osoba, która dokonuje zameldowania dysponuje tytułem prawnym do lokalu (np. posiada umowę najmu) – sama dokonuje potwierdzenia faktu pobytu osoby w danym lokalu. Dokonując zameldowania należy również **okazać ważny dokument podróży lub inny ważny dokument potwierdzający tożsamość i obywatelstwo osoby, jeśli osoba taki dokument posiada**.

Za dokonanie czynności zameldowania **nie jest pobierana opłata**.

Więcej informacji

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

Meldunek i wybory

<https://www.gov.pl/web/udsc/urząd-do-spraw-cudzoziemcow>

Urząd do Spraw Cudzoziemców

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://www.gov.pl/web/udsc/urząd-do-spraw-cudzoziemcow>

Urząd do Spraw Cudzoziemców

<https://mos.cudzoziemcy.gov.pl/potrzuje-informacji/ochrona-czasowa>

Portal Moduł Obsługi Spraw Urzędu do spraw Cudzoziemców

<https://www.gov.pl/web/gov/uzyskaj-numer-pesel-oraz-profil-zaufany--usluga-dla-obywateli-ukrainy>

Uzyskiwanie numeru PESEL oraz profilu zaufanego – usługa dla obywateli Ukrainy

<https://www.gov.pl/web/gov/otrzymaj-numer-PESEL-ta-dovirenyy-profil-posluha-dlya-hromadyan-Ukrainy-u-zvyazku-zi-zbroynym-konfliktom-na-terytoriyi-tsiyeyi-krainy>

Uzyskaj numer PESEL i profil zaufany - usługa dla obywateli Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego kraju

<https://www.gov.pl/web/ua/de-mozhna-podatyzayavku-na-otrymannya-nomera-PESEL>

Dowiedz się gdzie możesz ubiegać się o PESEL w języku ukraińskim

3.2. Dostęp do mieszkań

Szukanie mieszkania

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

Mieszkań lub domów do nabycia na własność lub na wynajem można poszukiwać we własnym zakresie czytając **ogłoszenia w gazetach** oraz na **stronach internetowych**, dając własne ogłoszenia do gazet i portali internetowych oraz przy pomocy **pośrednika w obrocie nieruchomościami**.

Zakup mieszkania lub domu na własność

Mieszkanie na rynku pierwotnym można zakupić najczęściej w standardzie do wykończenia. Istnieje również spory rynek wtórny, na którym dostępne są mieszkania w różnym standardzie oraz lokalizacji.

Korzystanie z usług pośrednika w obrocie nieruchomościami zwiększa koszt poszukiwania zakwaterowania o wysokość prowizji płaconej temu pośrednikowi. Przy zakupie stanowi ona ok. 2-3% ceny mieszkania. Wszelkie czynności wykonywane przez pośrednika w obrocie nieruchomościami powinny być poprzedzone zawarciem umowy pośrednictwa. W umowie pośrednictwa należy zawrzeć, jakie konkretnie czynności zawodowe wykona pośrednik i w związku z tym, jakie przysługuje mu wynagrodzenie. W umowie tej wskazuje się także pośrednika odpowiedzialnego za jej wykonanie oraz oświadczenie o posiadanym ubezpieczeniu odpowiedzialności cywilnej za szkody wyrządzone w związku z wykonywaniem czynności pośrednictwa. Umowa pośrednictwa jest umową, tzw. „starannego działania”, a nie „rezultatu”. Pośrednik zobowiązuje się więc nie do znalezienia, ale do poszukiwania mieszkania.

Jeśli sami szukamy nowego mieszkania lub domu w celu zakupu, możemy udać się do biura sprzedaży wybranego dewelopera lub spółdzielni mieszkaniowej. Ważne jest sprawdzenie inwestycji pod względem prawnym (np. czy ma pozwolenie na budowę, jaka jest planowana zabudowa w sąsiedztwie, co zawiera księga wieczysta nieruchomości) oraz sprawdzenie wiarygodności inwestora w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS) – np. czy nie jest w upadłości.

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

W zakresie rządowego wparcia gospodarstw domowych w nabyciu prawa własności lokalu mieszkalnego lub domu jednorodzinnego funkcjonują następujące **programy**:

- „Mieszkanie bez wkładu własnego”, który daje możliwość objęcia gwarancją części kredytu hipotecznego oraz uzyskanie spłat rodzinnych w przypadku urodzenia dziecka w trakcie spłaty rodzinnego kredytu mieszkaniowego w wysokości 20 000 PLN (4 686,47 EUR) na drugie dziecko i 60 000 PLN (14 081,40 EUR) na kolejne dziecko;
- „Pierwsze Mieszkanie” w ramach instrumentu pn. „Konto Mieszkaniowe”. Możliwość prowadzenia konta zobowiązuje do systematycznego oszczędzania na cel mieszkaniowy przez okres obejmujący od 3 do 10 lat kalendarzowych, przy miesięcznej wpłacie od 500 PLN (117,34 EUR) do 2 000 PLN (469,38 EUR). Uprawnia to do uzyskania premii mieszkaniowej. Oszczędności są dodatkowo oprocentowane zgodnie z ofertą banku, natomiast odsetki są zwolnione z podatku od zysków kapitałowych.

Najem na rynku prywatnym

Umowa najmu mieszkania może być zawarta na czas oznaczony albo na czas nieoznaczony. Umowę najmu zawiera się zgodnie z przepisami ustawy o ochronie praw lokatorów. Można zawrzeć tzw. zwykłą

umowę najmu, tj. w formie pisemnej bez udziału notariusza lub skorzystać z rozwiązania najmu okazjonalnego lub instytucjonalnego. **Wypowiedzenie umowy najmu** mieszkania może być **dokonane przez właściciela** w sytuacji, gdy: najemca zalega z zapłatą czynszu za co najmniej trzy pełne okresy płatności, wynajął, podnajął albo oddał do bezpłatnego używania mieszkanie (lub jego część) bez wymaganej pisemnej zgody właściciela, pomimo pisemnego upomnienia nadal używa lokalu w sposób sprzeczny z umową lub z jego przeznaczeniem lub zaniedbuje obowiązki, dopuszczając do powstania szkód wykracza w sposób rażący przeciwko porządkowi domowemu. Wypowiedzenie to powinno być dokonane na piśmie oraz określać przyczynę wypowiedzenia. Właściciel może wypowiedzieć najem mieszkania nie później niż na miesiąc naprzód, na koniec miesiąca kalendarzowego. **Najemca może wypowiedzieć** umowę na czas nieoznaczony w każdym czasie i z dowolnej przyczyny (lub bez podania przyczyny), z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Przed podpisaniem umowy, właściciel może zażądać od najemcy wpłacenia kaucji. Kaucja jest to zabezpieczenie ewentualnych roszczeń z tytułu zużycia lokalu ponad zużycie wynikające z użytkowania oraz zabezpieczenie wszelkich należności finansowych z tytułu najmu lokalu (kaucja nie może przekraczać dwunastokrotności miesięcznego czynszu, przeważnie wynosi jednokrotność miesięcznego czynszu). Kaucja podlega zwrotowi w ciągu miesiąca od dnia opróżnienia lokalu lub nabycia jego własności przez najemcę, po ewentualnym potrąceniu należności wynajmującego z tytułu najmu lokalu. W ofertach w Polsce najczęściej stawki nie obejmują opłat za media (np. gaz, energię elektryczną, ogrzewanie i wodę), które zazwyczaj nie są wliczane w koszt opłaty za wynajem. **Podwyższenie czynszu** albo innych opłat za używanie lokalu, z wyjątkiem opłat niezależnych od właściciela, nie może być dokonywane częściej niż co 6 miesięcy. W stosunkach najmu oprócz czynszu wynajmujący może pobierać jedynie opłaty niezależne od właściciela, a w wypadku innych tytułów prawnych uprawniających do używania lokalu, oprócz opłat za używanie lokalu, właściciel może pobierać jedynie opłaty niezależne od właściciela.

Umowa najmu okazjonalnego zawierana jest w formie pisemnej na czas określony, jednak nie dłuższy niż 10 lat. Umowa zawierana jest między właścicielem mieszkania będącego osobą fizyczną, nieprowadzącą działalności gospodarczej w zakresie wynajmowania lokali a najemcą. Zgodnie z przepisami najemca w ramach najmu okazjonalnego zobowiązany jest wyłącznie do płacenia określonej kwoty czynszu oraz dokonywania opłat niezależnych od wynajmującego – czyli np. za media. Do umowy najmu okazjonalnego dołącza się oświadczenie najemcy w formie aktu notarialnego, w którym najemca poddał się egzekucji i zobowiązał do opróżnienia i wydania lokalu. Oznacza to, że w razie problemów związanych z opuszczeniem lokalu przez najemców po rozwiązaniu bądź wygaśnięciu umowy właściciel mieszkania składa do sądu wnioski o nadanie klauzuli wykonalności aktowi notarialnemu, w którym najemca poddał się egzekucji i zobowiązał do opróżnienia i wydania lokalu, a po uzyskaniu tytułu wykonawczego wszczyna egzekucję. Ponadto do umowy najmu okazjonalnego dołącza się wskazanie przez najemcę innego lokalu, w którym będzie mógł zamieszkać wraz z oświadczeniem właściciela tego lokalu o wyrażeniu zgody na zamieszkanie najemcy. Zawarcie umowy najmu okazjonalnego lokalu może być uzależnione od wpłacenia przez najemcę kaucji zabezpieczającej pokrycie należności z tytułu najmu okazjonalnego oraz ewentualnych kosztów egzekucji obowiązku opróżnienia lokalu. Kaucja nie może przekraczać sześciokrotności miesięcznego czynszu za dany lokal.

Umowa najmu instytucjonalnego lokalu to umowa najmu lokalu mieszkalnego zawierana z przedsiębiorcą prowadzącym działalność gospodarczą w zakresie wynajmowania lokali. Wymaga ona formy pisemnej pod rygorem nieważności. Jest zawierana wyłącznie na czas oznaczony, który może być dowolnie długi (w przeciwieństwie do „klasycznej” umowy najmu, którą poczytuje się za zawartą na czas nieoznaczony, jeżeli została ona zawarta na czas dłuższy niż 10 lat). Do umowy najmu instytucjonalnego obowiązkowe jest także załączenie oświadczenia najemcy w formie aktu notarialnego, w którym:

- poddał się on egzekucji i zobowiązał do opróżnienia i wydania lokalu,
- przyjął do wiadomości, że w razie konieczności wykonania powyższego zobowiązania nie przysługuje mu prawo do najmu socjalnego lokalu ani pomieszczenia tymczasowego.

W przeciwieństwie do umowy najmu okazjonalnego najemca nie musi natomiast wskazywać lokalu zastępczego, w którym będzie mógł zamieszkać w razie konieczności opróżnienia lokalu zajmowanego na podstawie umowy najmu instytucjonalnego ani przedkładać oświadczenia właściciela lokalu zastępczego o możliwości zamieszkania w tym lokalu. Umowy najmu okazjonalnego i instytucjonalnego

wiążą się z większymi formalnościami, ale stanowią lepsze zabezpieczenie interesu wynajmującego, dając możliwość podwyższania czynszu zgodnie z warunkami określonymi w umowie, pobierania wyższej kaucji, a także wypowiedzenia umowy w przypadkach przewidzianych w tej umowie (z zachowaniem prawa do wypowiedzenia umowy przez wynajmującego w przypadkach określonych w przepisach) oraz skorzystania z szybkiej ścieżki egzekucji i wyeksmitowania najemców, którzy nie wywiązują się z nałożonych na nich obowiązków.

Najem mieszkania – najem społeczny

Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, tworzenie warunków do zaspokajania potrzeb mieszkaniowych wspólnoty samorządowej należy do zadań własnych gminy. To gmina zapewnia lokale w ramach najmu socjalnego i lokale zamienne, a także zaspokaja potrzeby mieszkaniowe gospodarstw domowych o niskich dochodach.

Zamieszkujący na terenie danej gminy i spełniający określone kryteria (w tym kryterium dochodowe) mogą ubiegać się o **najem mieszkania gminnego**. Mieszkania te cechują się niskim czynszem, ale najczęściej mają również niższy standard. Warunkiem otrzymania umowy najmu lokalu mieszkalnego z mieszkaniowego zasobu danej gminy jest wysokość dochodu gospodarstwa domowego uzasadniająca oddanie lokalu w najem oraz warunki zamieszkiwania kwalifikujące wnioskodawcę do ich poprawy. Oba kryteria są ustalane przez radę danej gminy w uchwale w sprawie zasad wynajmowania lokali wchodzących w skład mieszkaniowego zasobu gminy. Jednak spełnienie przez wnioskodawcę powyższych kryteriów nie jest równoznaczne z obowiązkiem gminy zapewnienia takiej osobie lokalu. Umowy takie są bowiem przez gminę zawierane stosownie do jej możliwości lokalowych.

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

Rozwiązaniem służącym znalezieniu lokalu do zamieszkania są w Polsce **społeczne agencje najmu** (SAN). W modelu tym, społeczna agencja najmu (podmiot współpracujący z gminą na podstawie umowy) dzierżawi mieszkania od prywatnych właścicieli, a następnie wynajmuje je osobom spełniającym kryteria ekonomiczne lub społeczne określone w odpowiedniej uchwale rady gminy. Osoba poszukująca mieszkania zgłasza się do gminy, gdzie weryfikowane jest spełnienie wymaganych kryteriów, a w przypadku ich spełnienia jest kierowana do SAN w celu wyboru mieszkania.

Dodatki mieszkaniowe i dopłaty do czynszu

Jeśli Twoja sytuacja materialna jest trudna, możesz skorzystać z pomocy w formie **dodatku mieszkaniowego** przeznaczonego na utrzymanie posiadanego lub wynajmowanego mieszkania, lub domu jednorodzinnego. Warunkiem uzyskania takiej pomocy jest spełnienie kryteriów dochodowych. Twój średni miesięczny dochód w okresie 3 miesięcy poprzedzających datę złożenia wniosku o przyznanie dodatku mieszkaniowego, gdy prowadzisz:

- gospodarstwo jednoosobowe – nie może przekraczać kwoty 3 272,69 PLN (767,62 EUR),
- gospodarstwo wieloosobowe (tzn. prowadzisz je wspólnie z małżonkiem oraz innymi osobami stale z Tobą zamieszkującymi) - nie może przekroczyć kwoty 2 454,52 PLN (575,72 EUR). Jest to kwota przypadająca na jedną osobę.

Rada gminy może podwyższyć średni miesięczny dochód gospodarstwa domowego uprawniający do uzyskania dodatku mieszkaniowego – dowiedz się w swoim urzędzie gminy albo miasta czy jest taka uchwała. Mieszkanie lub dom musi także spełniać kryteria powierzchniowe. Zajmowany lokal nie może być za duży w stosunku do liczby osób.

Wniosek o dodatek mieszkaniowy można złożyć w ośrodku pomocy społecznej albo urzędzie gminy w miejscu zamieszkania.

Dodatek mieszkaniowy przyznawany jest w drodze decyzji administracyjnej przez: prezydenta miasta, burmistrza lub wójta. Przyznany dodatek mieszkaniowy co do zasady wypłacany jest zarządcy budynku lub osobie uprawnionej do pobierania należności za zajmowany lokal mieszkalny.

Ceny mieszkań i koszty wynajmu

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

Ceny lokali mieszkalnych w I kwartale 2025 r. w stosunku to I kwartału 2024 r. wzrosły o 9,5 % na rynku pierwotnym natomiast na rynku wtórnym o 8,5 %.

W Warszawie średnia cena transakcyjna za 1 m² mieszkania **na rynku pierwotnym** wyniosła 16 383 PLN (3 842,71 EUR) – o 3,07 % więcej niż w roku poprzednim. Ceny transakcyjne powyżej 12 000 PLN (2 814,65 EUR) odnotowano w Katowicach – 12 000 PLN (2 814,65 EUR), Szczecinie – 12 023 PLN (2 820,05 EUR), Poznaniu – 12 328 PLN (2 891,59 EUR) oraz Gdyni – 12 907 PLN (3 027,40 EUR). Najwyższe średnie ceny transakcyjne za 1 m² mieszkania przekroczyły 13 000 PLN (3 049,21 EUR) w Gdańsku – 13 240 PLN (3 105,50 EUR), we Wrocławiu – 14 257 PLN (3 344,04 EUR) oraz w Krakowie – 15 686 PLN (3 679,22 EUR).

Na rynku wtórnym w I kwartale 2025 r. najwyższe ceny odnotowano ponownie w Warszawie – 16 459 PLN (3 860,53 EUR) za 1 m² – wzrost o 8,07% w porównaniu z 2024 r. Ceny transakcyjne powyżej 10 000 PLN (2 350 EUR) odnotowano w Rzeszowie – 10 659 PLN (2 505 EUR), Poznaniu – 10 831 PLN (2 345,55 EUR), Gdyni – 11 544 PLN (2 707,70 EUR), Gdańsku – 12 279 PLN (2 880,10 EUR), we Wrocławiu – 12 675 PLN (2 972,98 EUR) i w Krakowie – 15 099 PLN (3 541,54 EUR). Najniższą cenę 1 m² mieszkania odnotowano w Bydgoszczy – 7 417 PLN (1 739,69 EUR).

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

Średnia miesięczna stawka czynszu najmu mieszkania w Warszawie wyniosła w I kwartale 2025 r. 2 286 PLN (536,19 EUR). Jest to wzrost w porównaniu z 2024 r. o 2,7 %. Podobną cenę należy zapłacić za wynajem mieszkania w Gdańsku - 2 012 PLN (471,92 EUR), a najniższą stawkę oferują Katowice – 1 265 PLN (296,71 EUR).

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

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy nabywają i wynajmują mieszkania na takich samych zasadach jak obywatele krajów UE. Wyjątek dotyczy zawarcia umowy najmu okazjonalnego mieszkania przez najemcę będącego obywatelem Ukrainy, który przybył na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa oraz obywatelem Ukrainy posiadającym Kartę Polaka, którzy wraz z najbliższą rodziną z powodu tych działań wojennych przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, nie stosuje się przepisów dotyczących:

- obowiązku wskazania przez tego najemcę innego lokalu, w którym będzie mógł zamieszkać w przypadku wygzekkowania od niego obowiązku opróżnienia i wydania lokalu zajmowanego na podstawie umowy najmu okazjonalnego oraz

- obowiązku złożenia oświadczenia właściciela lokalu lub osoby posiadającej tytuł prawny do lokalu o wyrażeniu zgody na zamieszkanie najemcy i osób z nim zamieszkujących w lokalu wskazanym w oświadczeniu.

Powyższe rozwiązanie ma ułatwić zawieranie umów najmu z obywatelami Ukrainy poszukującymi schronienia na terenie Polski.

Więcej informacji

https://ekrs.ms.gov.pl/	Krajowy Rejestr Sądowy
https://funduszmieszkan.pl/	Fundusz mieszkań na wynajem
https://ekw.ms.gov.pl/	Elektroniczne Księgi Wieczyste
https://www.gov.pl/web/mieszkanie-dla-ciebie	Opis programów mieszkaniowych

3.3. Koszty utrzymania

Ceny produktów i usług

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

Przykładowe **średnie ceny podstawowych artykułów spożywczych**: chleb (1 kg) – 5,02 PLN (1,18 EUR), bułka kajzerka (50 g) – 0,33 PLN (0,08 EUR), herbata (100 torebek) – 15,28 PLN (3,59 EUR), kawa mielona (250 g) – 9,00 PLN (2,11 EUR), dżem (280 g) – 7,06 PLN (1,66 EUR), płatki kukurydziane (250 g) – 5,00 PLN (1,17 EUR), ketchup (430 g) – 6,53 PLN (1,53 EUR), olej (1 liter) – 10,88 PLN (2,56 EUR), masło (200 g) – 7,50 PLN (1,76 EUR), jaja (10 sztuk) – 10,21 PLN (2,40 EUR), ser żółty (1 kg) – 27,07 PLN (6,36 EUR), mleko (1 liter) – 4,32 PLN (1,02 EUR), serek wiejski (200 g) – 3 PLN (0,70 EUR), jogurt (150 g) – 1,98 PLN (0,47 EUR), woda (1,5 litra) – 2,71 PLN (0,64 EUR), sok pomarańczowy (1 liter) – 9,89 PLN (2,32 EUR), mąka (1 kg) – 2,11 PLN (0,50 EUR), cukier (1 kg) – 2,94 PLN (0,69 EUR), sól (1 kg) – 1,81 PLN (0,43 EUR), makaron penne (500 g) – 6,50 PLN (1,53 EUR), schab bez kości (1 kg) – 20,75 PLN (4,88 EUR), kurczak (1 kg) – 12,47 PLN (2,93 EUR), szynka w plastrach (450 g) – 18,76 PLN (4,41 EUR), banany (1 kg) – 6,34 PLN (1,49 EUR), jabłka (1 kg) – 5,76 PLN (1,35 EUR), ziemniaki (1 kg) – 3 PLN (0,69 EUR), pomidory (1 kg) – 4,73 PLN (1,11 EUR), papryka (1 kg) – 10,90 PLN (2,56 EUR).

Przykładowe **średnie ceny podstawowych artykułów chemii domowej i kosmetyków**: płyn do mycia naczyń (1 liter) – 8,85 PLN (2,08 EUR), pasta do zębów (125 ml) – 10,42 PLN (2,45 EUR), mydło (kostka 100 g) – 6,54 PLN (1,54 EUR), szampon do włosów (250 ml) – 8,12 PLN (1,91 EUR), proszek do prania (400 g) – 7,94 PLN (1,87 EUR), papier toaletowy (8 rolek, najtańsze) – 7,21 PLN (1,69 EUR).

Przykładowe **średnie koszty opłat miesięcznych za media na jedną osobę w Warszawie**: energia elektryczna – 160,09 PLN (37,62 EUR), telefon – 61,07 PLN (14,35 EUR), śmieci (wywóz) – 106,38 PLN (25 EUR) od mieszkania. Właściciele domów jednorodzinnych płacą miesięcznie 134,67 PLN (31,64 EUR). Ci, którzy zdecydują się na kompostowanie bioodpadów, korzystają z ulgi w wysokości 9 PLN (2,11 EUR), dzięki czemu koszt wynosi 125,67 PLN (29,53 EUR), woda 165,11 PLN (38,79 EUR), telewizja kablowa – 62,72 PLN (14,74 EUR), Internet – 56,44 PLN (ok. 13,26 EUR), gaz (kuchenka gazowa) – 73,98 PLN (17,38 EUR), gaz (w przypadku ogrzewania pomieszczeń wyłącznie gazem) – 262,44 PLN (61,66 EUR). Daje to łącznie miesięcznie koszt ok. 1448 PLN (ok. 340 EUR) za jedną osobę.

Przykładowe **średnie ceny innych produktów i usług**: benzyna (litr) 7,82 PLN (ok. 1,79 EUR), bilet komunikacji miejskiej – 4,39 PLN (1,01 EUR), bilet do kina 25-40 PLN (5,87 – 9,40 EUR), bilet do teatru 100 - 275 PLN (23,50 – 64,61 EUR), główne dania w restauracjach – 25 - 50 PLN (5,87 – 11,75 EUR).

Przez inflację ceny mogą się zwiększyć.

Sklepy

Sklepy czynne są zazwyczaj od poniedziałku do soboty w godzinach 6.00 do 22.00. Przy czym sklepy inne niż spożywcze otwierane są zazwyczaj od godziny 10.00.

W odniesieniu do prowadzenia handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedziele i święta w placówkach handlowych obowiązują ograniczenia. W każdym roku występuje po 7 niedziel handlowych, przypadających w ostatnią niedzielę stycznia, marca (niedziela poprzedzająca Wielkanoc), kwietnia, czerwca i sierpnia, a także w dwie kolejne niedziele poprzedzające Boże Narodzenie. W niektórych przypadkach określonych w przepisach handel i wykonywanie pracy w handlu są dozwolone w każdą niedzielę, np. na stacji paliw, w aptekach, w kwiaciarniach.

W większości sklepów można płacić kartami płatniczymi.

Można również skorzystać z **zakupów przez Internet**.

Więcej informacji

<https://www.stat.gov.pl>

Główny Urząd Statystyczny

3.4. Transport

Transport publiczny w Polsce jest zróżnicowany, należą do niego:

- autobusy: miejskie i pozamiejskie – jeżdżą w całym kraju,
- pociągi: międzynarodowe, międzywojewódzkie, wojewódzkie, miejskie/aglomeracyjne – w przypadku wybranych miast,
- tramwaje – jeżdżą w większych miastach,
- metro – w Warszawie,
- rowery – w większych miastach, np. w Warszawie, Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu, Gdańsku można skorzystać z publicznie dostępnej wypożyczalni rowerów.

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

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

Bilety mogą być: jednorazowe lub okresowe. Rodzaje biletów okresowych mogą być indywidualnie określone przez miasto (organizatorów publicznego transportu zbiorowego), np. całodobowe, 30-dniowe, 90-dniowe.

Bilety okresowe w miejskim transporcie publicznym w niektórych miastach pozwalają na korzystanie, bez dodatkowych opłat z pociągu w granicach miasta oraz okolic. Przykładowo posiadając bilet okresowy ważny w II strefie transportu miejskiego w Warszawie, można korzystać oprócz Szybkiej Kolei Miejskiej SKM także z pociągów Kolei Mazowieckich oraz Warszawskiej Kolei Dojazdowej na terenie Warszawy oraz niektórych ościennych gmin.

Bilet pojedynczy ważny jest tylko na jedną podróż niezależnie od jej długości. Inaczej jest w przypadku biletów czasowych ważnych przez pewien okres czasu (np. 10 lub 30 minut), gdyż podróżując na podstawie takiego biletu można zmieniać środek transportu publicznego (bilety takie stosowane są np. w Warszawie i w Łodzi).

Bilety do autobusów podmiejskich kupuje się u kierowcy lub w kasach biletowych na dworcach autobusowych lub za pośrednictwem strony internetowej przewoźnika (jeżeli posiada taki kanał sprzedaży). Bilety mogą zostać zakupione także za pośrednictwem komercyjnych platform

internetowych, na których przewoźnicy mogą udostępnić do zakupu bilety na realizowane przez siebie kursy. Autobusowe pozamiejskie przewozy pasażerskie mogą być realizowane jako usługi o charakterze użyteczności publicznej zamawiane przez organizatorów publicznego transportu zbiorowego (jednostki samorządu terytorialnego) lub przez przewoźników świadczących usługi regularnego przewozu osób na zasadach komercyjnych. Część autobusów podmiejskich funkcjonuje w ramach zintegrowanego systemu komunikacji miejskiej i obowiązują w nich takie same bilety jak w komunikacji miejskiej.

W Polsce wyróżniamy cztery rodzaje **pociągów**. Najszybsze i najbardziej komfortowe to Express Intercity Premium (EIP) i Express Intercity (EIC) przewoźnika kolejowego PKP Intercity S.A. – zatrzymują się tylko w większych miastach. Pociągi pospieszne (IC, TLK) zatrzymują się częściej i są tańsze, zaś pociągi osobowe (regionalne) zatrzymują się na wszystkich mijanych stacjach i są najtańsze.

W kwestii ceny **biletów kolejowych** zależą one od przyjętej polityki przez przewoźników i organizatorów publicznego transportu zbiorowego. Bilety na tą samą trasę mogą być tańsze przy zakupie z wielodniowym wyprzedzeniem. Istnieje też wiele ofert promocyjnych oraz zniżek i ulg ustawowych obowiązujących u wszystkich przewoźników.

Zakup biletu możliwy jest za pośrednictwem aplikacji mobilnych, przez Internet, w automatach biletowych, w kasach na dworcach kolejowych oraz zwykle za dodatkową opłatą u konduktora, z której jest się zwolnionym, gdy nie ma możliwości zakupu biletu w miejscu rozpoczęcia podróży (np. brak kas biletowych).

Międzynarodowe i krajowe połączenia lotnicze w Polsce oferowane przez polskich oraz zagranicznych przewoźników lotniczych wykonywane są z portów lotniczych w Warszawie, Modlinie, Bydgoszczy, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Gdańsku, Lublinie, Olsztynie, Poznaniu, Radomiu, Rzeszowie, Szczecinie, Wrocławiu i Zielonej Górze. **Bilety lotnicze** można kupić w kasach biletowych na lotniskach lub z wykorzystaniem Internetu wykorzystując strony internetowe przewoźników lotniczych lub różne wyszukiwarki połączeń.

W większych miastach w Polsce można wypożyczyć rower miejski.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy korzystają z transportu publicznego na takich samych zasadach jak obywatele polscy.

Więcej informacji

<https://bilkom.pl/>

Rozkład jazdy pociągów i zakup biletów

<https://portalpasazera.pl/en>

Aktualny rozkład jazdy pociągów oraz szczegółowe informacje na temat połączeń kolejowych jak i udogodnień dla osób z niepełnosprawnością i ograniczoną możliwością poruszania się

<https://www.utk.gov.pl/en>

Informacje dla podróżnych na temat korzystania z transportu kolejowego, udogodnień, praw pasażerów, zgłaszanie skarg i reklamacji

<https://www.pasazer.gov.pl>

Rzecznik Praw Pasażera

<https://www.intercity.pl/en/>

Zakup biletów na pociągi dalekobieżne, zgłaszanie potrzeby asysty dla osób z niepełnosprawnością i ograniczoną możliwością poruszania się,

<https://www.lot.com/pl/pl>

Polskie Linie Lotnicze „LOT” S.A.

https://www.metro.waw.pl/	Metro w Warszawie
https://www.mza.waw.pl/	Miejskie Zakłady Autobusowe w Warszawie
https://wtp.waw.pl	Tramwaje Warszawskie
https://jakdojade.pl/	Nawigacja komunikacji miejskiej
https://www.veturilo.waw.pl/	Warszawski Rower Publiczny
https://www.ulc.gov.pl/en https://www.ulc.gov.pl/en/passengers-rights/2509-contact	Informacje dla pasażerów podróżujących samolotem w tym, m.in. na temat praw pasażerów
https://www.pkp.pl/en	Polskie Koleje Państwowe S.A. podstawowe informacje na temat kolei, stacji i przystanków osobowych wraz z informacjami dla osób z ograniczoną możliwością poruszania się.

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://portalpasazera.pl/ua	Aktualny rozkład jazdy pociągów oraz szczegółowe informacje na temat połączeń kolejowych jak i udogodnień dla osób z niepełnosprawnością i ograniczoną możliwością poruszania się.
https://www.gov.pl/web/ua	Serwis dla obywateli Ukrainy

3.5. Samochód i prawo jazdy

Uznawanie prawa jazdy, ubezpieczeń komunikacyjnych i dowodów rejestracyjnych w UE

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

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

Pojazdy osób przebywających w Polsce są dopuszczone do ruchu międzynarodowego stosownie do przepisów Konwencji o ruchu drogowym sporządzonej w Wiedniu 8 listopada 1968 r. Pojazd taki zarejestrowany za granicą dopuszcza się do ruchu drogowego, jeżeli odpowiada wymaganym warunkom technicznym i jest zaopatrzony w tablice rejestracyjne z numerem rejestracyjnym składającym się z liter alfabetu łacińskiego i cyfr arabskich, a kierujący pojazdem ma przy sobie dokument stwierdzający dokonanie rejestracji.

Właściciel pojazdu sprowadzonego z terytorium państwa członkowskiego UE jest zobowiązany złożyć wniosek o rejestrację pojazdu na terytorium Polski w terminie 30 dni od dnia jego sprowadzenia.

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

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

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

Prawo jazdy

Dokumentem stwierdzającym posiadanie uprawnienia do kierowania motorowerem, pojazdem silnikowym lub zespołem pojazdów składającym się z pojazdu silnikowego i przyczepy lub naczepy jest:

- 1) **wydane w Polsce:**
 - a) prawo jazdy,
 - b) pozwolenie wojskowe,
 - c) międzynarodowe prawo jazdy;
- 2) **wydane za granicą:**
 - a) międzynarodowe prawo jazdy, określone w Konwencji o ruchu drogowym, podpisanej w Genewie dnia 19 września 1949 r.,
 - b) krajowe lub międzynarodowe prawo jazdy, określone w Konwencji o ruchu drogowym, sporządzonej w Wiedniu dnia 8 listopada 1968 r.;
- 3) **zagraniczny dokument wojskowy**, określony w umowach międzynarodowych, których stroną jest Polska.

Dokumentem stwierdzającym posiadanie uprawnienia do kierowania motorowerem, pojazdem silnikowym lub zespołem pojazdów składającym się z pojazdu silnikowego i przyczepy lub naczepy jest również tymczasowe elektroniczne prawo jazdy.

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

Prawo jazdy kategorii A uprawnia do kierowania motocyklem, kategorii B – do kierowania samochodem o dopuszczalnej masie całkowitej (dmc) nieprzekraczającej 3,5 tony, kategorii C – do kierowania pojazdem o dmc przekraczającej 3,5 tony (z wyjątkiem autobusów), kategorii D – do kierowania autobusami.

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

- 1) osiągnęła minimalny wiek wymagany do kierowania pojazdami odpowiedniej kategorii,
- 2) uzyskała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do kierowania pojazdem i orzeczenie psychologiczne o braku przeciwwskazań psychologicznych do kierowania pojazdem – o ile jest ono wymagane,
- 3) odbyła wymagane dla danej kategorii szkolenie,
- 4) zdała z wynikiem pozytywnym egzamin państwowy wymagany dla danej kategorii,

- 5) posiada miejsce zamieszkania na terytorium Polski, przy czym:
- a) przebywa na terytorium Polski co najmniej przez 185 dni w każdym roku kalendarzowym:
 - ze względu na swoje więzi osobiste i zawodowe albo
 - z zamiarem stałego pobytu wyłącznie ze względu na swoje więzi osobiste, albo
 - b) przebywa regularnie na terytorium Polski ze względu na swoje więzi osobiste, a jednocześnie, ze względu na swoje więzi zawodowe kolejno przebywa w co najmniej dwóch państwach członkowskich UE, albo
 - c) przebywa nieregularnie na terytorium Polski ze względu na swoje więzi osobiste, ponieważ przebywa w innym państwie członkowskim UE w celu wypełniania zadania o określonym czasie trwania, albo
 - d) przebywa na terytorium innego państwa ze względu na podjęte w tym państwie studia lub naukę w szkole,
- 6) uprzedzona o odpowiedzialności karnej za zeznanie nieprawdy lub zatajenie prawdy oświadczają, że:
- a) nie został orzeczony w stosunku do niej, prawomocnym wyrokiem sądu, zakaz prowadzenia pojazdów mechanicznych,
 - b) nie ma zatrzymanego prawa jazdy ani pozwolenia na kierowanie tramwajem,
 - c) nie ma cofniętego uprawnienia do kierowania pojazdami.

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA aby uzyskać polskie prawo jazdy powinien osiągnąć **wiek wymagany dla danej kategorii prawa jazdy**: 14 lat – AM; 16 lat – A1, B1, T; 18 lat – A2, B, B+E, C1, C1+E; 20 lat – A, jeśli osoba co najmniej od 2 lat posiada prawo jazdy kategorii A2; 21 lat – C, C+E, D1, D1+E, z zastrzeżeniem szczegółowych przepisów dotyczących minimalnego wieku do kierowania dla przedstawicieli służb mundurowych i osób posiadających kwalifikację wstępną; 24 lata – A, jeżeli osoba nie posiadała co najmniej przez 2 lata prawa jazdy kategorii A2; D i D+E, z zastrzeżeniem szczegółowych przepisów dotyczących minimalnego wieku do kierowania dla przedstawicieli służb mundurowych i osób posiadających kwalifikację wstępną. Osoba, która nie ukończyła 18 lat, może uzyskać prawo jazdy kategorii AM, A1, B1 lub T **za pisemną zgodą rodzica lub opiekuna**.

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

- 1) u której w wyniku badania lekarskiego stwierdzono aktywną formę uzależnienia od alkoholu lub środka działającego podobnie do alkoholu,
- 2) w stosunku do której orzeczony został, prawomocnym wyrokiem sądu, zakaz prowadzenia pojazdów mechanicznych – w okresie i zakresie obowiązywania tego zakazu,
- 3) w stosunku do której wydano decyzję o cofnięciu uprawnienia do kierowania pojazdami lub zatrzymaniu prawa jazdy – w okresie i zakresie obowiązywania tej decyzji,
- 4) posiadającej inny dokument stwierdzający uprawnienie do kierowania pojazdem silnikowym,
- 5) która uzyskała za granicą prawo jazdy, a to prawo jazdy zostało zatrzymane lub uprawnienie do kierowania pojazdami zostało cofnięte – w okresie obowiązywania zatrzymania prawa jazdy lub cofnięcia uprawnienia,
- 6) której prawo jazdy zostało wymienione w związku z realizacją nadzoru nad kierującym pojazdami w zakresie opisanym w ustawie o kierujących pojazdami,
- 7) która rozpoczęła w innym państwie członkowskim UE, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwie członkowskim EFTA – stronie umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, procedurę wymiany prawa jazdy na krajowe prawo jazdy lub procedurę wydania wtórnika polskiego krajowego prawa jazdy.

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

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

W przypadku prawa jazdy kategorii C1, C1+E, C, C+E, D1, D1+E, D lub D+E prawo jazdy wydawane jest na okres 5 lat lub krótszy, a jego termin ważności zawsze uzależniony jest od terminu ważności odpowiedniego orzeczenia lekarskiego i psychologicznego. W przypadku kierowców zawodowych (posiadających w prawie jazdy wpis kodu 95) termin ten dodatkowo zależny jest od terminu ukończenia kolejnego szkolenia okresowego.

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

Rejestracja samochodu sprowadzonego do Polski

Właściciel pojazdu sprowadzonego z terytorium państwa członkowskiego UE lub EFTA jest obowiązany złożyć wniosek o rejestrację pojazdu na terytorium Polski w terminie 30 dni od dnia jego sprowadzenia.

Wniosek o rejestrację pojazdu należy złożyć (wraz z niezbędnymi dokumentami) w wydziale komunikacji w starostwie powiatowym właściwym dla miejsca stałego lub czasowego zamieszkania albo siedziby firmy, a w przypadku miasta na prawach powiatu – wniosek należy złożyć w urzędzie miasta.

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

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

Ubezpieczenie samochodu

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

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

Podatki od zakupu samochodu w innym państwie członkowskim

W przypadku, gdy obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA, który przeprowadził się do Polski, zakupił w państwie członkowskim innym niż Polska, niezarejestrowany w kraju samochód osobowy, jest on zobowiązany w ciągu 14 dni od daty przekroczenia granicy Polski, nie później jednak niż w dniu rejestracji samochodu osobowego na terytorium Polski, złożyć deklarację podatkową (AKC-US) właściwemu według miejsca zamieszkania naczelnikowi urzędu skarbowego w sprawach akcyzy oraz zapłacić należną akcyzę w terminie 30 dni, licząc od przekroczenia przez samochód osobowy granicy Polski, nie później jednak niż w dniu jego rejestracji na terytorium Polski. Osoba fizyczna może złożyć ww. deklarację (AKC-US) albo w postaci papierowej do właściwego naczelnika urzędu skarbowego albo w formie elektronicznej poprzez Platformę Usług Elektronicznych Skarbowo-Celnych (PUESC). W postaci papierowej deklarację może złożyć tylko osoba fizyczna nieprowadząca działalności gospodarczej.

Natomiast przywóz do Polski samochodu osobowego zakupionego w kraju EFTA podlega opodatkowaniu akcyzą z tytułu importu towaru na ogólnych zasadach wymagających złożenia zgłoszenia celnego w urzędzie celno-skarbowym.

W zakresie podatku akcyzowego podstawą opodatkowania w przypadku samochodu osobowego nabytego w państwie członkowskim UE innym niż Polska i przemieszczonego na terytorium kraju jest kwota zapłacona za samochód (wartość nabytego pojazdu). W przypadku przywozu samochodu osobowego zakupionego w kraju EFTA podstawę opodatkowania stanowi jego wartość celna powiększona o należne cło. Aktualnie obowiązują cztery stawki **akcyzy na samochody osobowe**:

- **18,6 %** podstawy opodatkowania – dla samochodów osobowych o pojemności silnika powyżej 2000 cm³,
- **9,3%** podstawy opodatkowania - dla samochodów osobowych o hybrydowym napędzie spalinowo - elektrycznym, w którym energia elektryczna jest albo nie jest akumulowana przez podłączenie do zewnętrznego źródła zasilania (samochód hybrydowy z wtyczką albo bez wtyczki), o pojemności silnika spalinowego wyższej niż 2000 cm³, ale nie wyższej niż 3500 cm³,
- **1,55%** podstawy opodatkowania - dla samochodów osobowych o hybrydowym napędzie spalinowo - elektrycznym, w którym energia elektryczna nie jest akumulowana przez podłączenie do zewnętrznego źródła zasilania (samochód hybrydowy bez wtyczki), o pojemności silnika spalinowego równej 2000 cm³ lub niższej,
- **3,1%** podstawy opodatkowania – dla pozostałych samochodów osobowych.

Przepisy polskie przewidują – w przypadku spełnienia określonych warunków - **zwolnienia od akcyzy samochodów osobowych** przywożonych przez osoby fizyczne z państw członkowskich UE lub EFTA.

Zwolnienia te dotyczą samochodów osobowych przywożonych:

- przez osobę fizyczną przybywającą na terytorium Polski na pobyt stały lub powracającą z czasowego pobytu z terytorium państwa członkowskiego UE lub EFTA na terytorium Polski,
- przez osobę fizyczną przybywającą z terytorium państwa członkowskiego UE lub EFTA na terytorium Polski na pobyt stały w związku z zawarciem związku małżeńskiego,
- przez osobę fizyczną, która nabyła w drodze dziedziczenia prawo własności lub prawo użytkowania tego samochodu osobowego na terytorium państwa członkowskiego UE lub EFTA,
- czasowo przez osobę fizyczną przybywającą na terytorium Polski z terytorium państwa członkowskiego UE lub EFTA w celach prywatnych oraz zawodowych,
- czasowo - zarejestrowanych na terytorium państwa członkowskiego UE lub EFTA, w którym użytkownik ma miejsce zamieszkania - w celu studiowania oraz odbywania regularnych podróży między miejscem zamieszkania a miejscem pracy w Polsce.

Ponadto obowiązuje zwolnienie od akcyzy w przypadku samochodów osobowych:

- stanowiących pojazdy elektryczne i pojazdy napędzane wodorem (zwolnienie bezterminowe),
- o hybrydowym napędzie spalinowo - elektrycznym, w którym energia elektryczna jest akumulowana przez podłączenie do zewnętrznego źródła zasilania (samochody hybrydowe „z wtyczką”) o pojemności silnika spalinowego równej 2000 cm³ lub niższej (zwolnienie obowiązujące do 31 grudnia 2029 r.),
- zarejestrowanych profesjonalnie na terytorium kraju w celu wykonywania jazd testowych zgodnie z przepisami o ruchu drogowym, przeznaczonych do badań naukowych lub prac rozwojowych w ramach prowadzonej działalności badawczo-rozwojowej (zwolnienie dotyczy samochodów osobowych niezarejestrowanych wcześniej na terytorium kraju lub za granicą i obowiązuje przez okres ważności decyzji o profesjonalnej rejestracji pojazdów, nie dłużej jednak niż przez 18 miesięcy, licząc od dnia powstania obowiązku podatkowego).

W powyższych przypadkach właściwy naczelnik urzędu skarbowego wydaje **zaświadczenie** stwierdzające zwolnienie od akcyzy. Zaświadczenie to jest niezbędne gdy samochód osobowy będzie

rejestrowany w Polsce, zgodnie z krajowymi przepisami o ruchu drogowym. Wniosek o wydanie ww. zaświadczenia osoba fizyczna może złożyć albo w postaci papierowej do właściwego naczelnika urzędu skarbowego albo w formie elektronicznej poprzez PUESC.

W przypadku niektórych kategorii homologacyjnych samochodów ciężarowych i specjalnych o dopuszczalnej masie całkowitej nieprzekraczającej 3,5 tony, nabytych w państwie członkowskim UE innym niż Polska i przemieszczonych na terytorium kraju, w celu ich zarejestrowania w Polsce konieczne jest załączenie dokumentu potwierdzającego brak obowiązku zapłaty akcyzy na terytorium kraju. Wniosek o wydanie ww. dokumentu osoba fizyczna może złożyć albo w postaci papierowej do właściwego naczelnika urzędu skarbowego albo w formie elektronicznej poprzez PUESC. Wydanie takiego dokumentu jest zwolnione z opłaty skarbowej. Powyższe dotyczy następujących samochodów: samochód ciężarowy (kategoria homologacyjna N1), podrodzaj „furgon”, „furgon/podest”, „ciężarowo-osobowy”, „terenowy”, „wielozadaniowy” lub „van” lub samochód specjalny (kategoria homologacyjna M1 i N1).

Od zakupu samochodu w innym państwie członkowskim UE nie płaci się w Polsce podatku VAT, jeżeli nie jest to nowy środek transportu w rozumieniu przepisów podatkowych (samochodu nie uznaje się za „nowy środek transportu”, jeżeli przejechał więcej niż 6 000 kilometrów oraz od momentu dopuszczenia go do użytku upłynęło więcej niż 6 miesięcy). Natomiast przywóz do Polski samochodu zakupionego w kraju EFTA podlega opodatkowaniu podatkiem VAT z tytułu importu towaru na ogólnych zasadach. Przepisy polskie, w określonych sytuacjach i przy spełnieniu określonych warunków, przewidują zwolnienia od podatku VAT dla samochodów przywożonych przez osoby fizyczne z państw trzecich.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

W przypadku czasowego przywozu z Ukrainy zarejestrowanego tam samochodu osobowego nie podlega on opodatkowaniu akcyzą z tytułu importu towaru tak długo, jak podlega on na terytorium Polski celnej procedurze odprawy czasowej.

Zasady w zakresie opodatkowania podatkiem VAT przywozu samochodu osobowego z Ukrainy do Polski są analogiczne jak w przypadku przywozu samochodów z krajów EFTA.

Ważność ukraińskich uprawnień do kierowania pojazdami

Zgodnie z art. 3 ust. 1 Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2022/1280 z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie ustanowienia w związku z rosyjską inwazją na Ukrainę szczególnych środków tymczasowych dotyczących dokumentów kierowcy wydanych przez Ukrainę zgodnie z jej ustawodawstwem: **„ważne prawa jazdy wydane przez Ukrainę są uznawane na terytorium Unii, gdy ich posiadacze korzystają z tymczasowej ochrony lub odpowiedniej ochrony na mocy prawa krajowego zgodnie z dyrektywą 2001/55/WE i decyzją wykonawczą (UE) 2022/382, do czasu, gdy tymczasowa ochrona przestanie obowiązywać.** Uznawanie to pozostaje bez uszczerbku dla stosowania krajowych przepisów o ograniczaniu, zawieszaniu, cofaniu lub unieważnianiu prawa do kierowania pojazdami na terytorium danego państwa członkowskiego, zgodnie z zasadą terytorialności prawa karnego i uregulowań prawnych dotyczących policji”.

Ponadto zgodnie z art. 5 powyższego Rozporządzenia: „bez uszczerbku dla art. 3, 4 i 6, **w przypadku gdy Ukraina podejmuje decyzje o przedłużeniu ważności dokumentów kierowcy wydanych przez Ukrainę, które utraciły ważność po dniu 31 grudnia 2021 r.**, państwa członkowskie do celów 3, 4 i 6 uznają posiadaczy odpowiednich dokumentów kierowcy wydanych przez Ukrainę **za posiadających ważny dokument**, pod warunkiem, że Ukraina poinformuje Komisję Europejską i państwa członkowskie o decyzji o przedłużeniu ważności tych dokumentów kierowcy. Informacje te przekazuje się odpowiednimi oficjalnymi kanałami”. Warunek ten został spełniony, zatem **ukraińskie dokumenty prawa jazdy, które utraciły ważność po dniu 31 grudnia 2021 r. uznaje się za ważne, gdy ich posiadacze korzystają z tymczasowej ochrony lub odpowiedniej ochrony na mocy prawa krajowego zgodnie z dyrektywą 2001/55/WE i decyzją wykonawczą (UE) 2022/382, do czasu, gdy tymczasowa ochrona przestanie obowiązywać.**

Poruszanie się pojazdami po terytorium Polski

Pojazdy, którymi poruszają się osoby przybywające z Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym toczącym się na terytorium Ukrainy są **traktowane jako pojazdy uczestniczące w ruchu międzynarodowym** na podstawie postanowień Konwencji o ruchu drogowym sporządzonej w Wiedniu 8 listopada 1968 r. (której zarówno Polska, jak i Ukraina są sygnatariuszami).

Pojazdy takie zarejestrowane za granicą dopuszcza się do ruchu drogowego, jeżeli odpowiadają wymaganiom warunkom technicznym i są zaopatrzone w tablice rejestracyjne z numerem rejestracyjnym składającym się z liter alfabetu łacińskiego i cyfr arabskich, a kierujący pojazdem ma przy sobie dokument stwierdzający dokonanie rejestracji.

Więcej informacji

https://www.gov.pl/web/infrastruktura/transport-drogowy	Ministerstwo Infrastruktury
https://www.krbrd.gov.pl/	Krajowa Rada Ruchu Drogowego
https://www.gov.pl/web/gov/uslugi-dla-obywatela/#kierowcy-i-pojazdy	Portal Gov.pl
https://www.knf.gov.pl/	Komisja Nadzoru Finansowego – Podmioty – Podmioty rynku ubezpieczeniowego
https://powroty.gov.pl/powrotnik-4958	Powrotnik>>Przeprowadzka
https://powroty.gov.pl/-/mienie-przesiedlenia-w-granicach-ue-procedura-postepowania-w-przypadku-samochodow-osobowych-sprawdzanych-z-krajow-ue/efda	Aktualności>>Emigracja i powroty>>Mienie przesiedlenia w granicach UE
https://puesc.gov.pl/uslugi	Platforma Usług Elektronicznych Skarbowo-Celnych (PUESC)

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.gov.pl/web/ua	Serwis dla obywateli Ukrainy
---	------------------------------

3.6. Opieka nad dziećmi do lat 3

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

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

Podmiot, który utworzył żłobek lub klub dziecięcy, ustala statut instytucji, w którym obowiązkowo określa warunki przyjmowania dzieci – w niektórych gminach rekrutacja jest prowadzona drogą elektroniczną.

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

Żłobek lub klub dziecięcy mogą tworzyć jednostki samorządu terytorialnego, instytucje publiczne, osoby fizyczne, osoby prawne i jednostki organizacyjne nie posiadające osobowości prawnej. Dzienny opiekun sprawuje opiekę nad dziećmi w wieku od ukończenia 20. tygodnia życia do ukończenia roku szkolnego, w którym dziecko ukończy 3. rok życia lub w przypadku, gdy niemożliwe, lub utrudnione jest objęcie dziecka wychowaniem przedszkolnym – 4. rok życia. Opieka sprawowana jest w warunkach zbliżonych do warunków domowych, a czas sprawowania opieki jest efektywniej dopasowany do czasu pracy rodziców.

Dzienny opiekun jest osobą zatrudnianą przez jednostki samorządu terytorialnego, instytucje publiczne, osoby fizyczne, osoby prawne lub jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej. Dzienny opiekun może również prowadzić działalność gospodarczą na własny rachunek. Prowadzenie żłobka lub klubu dziecięcego jest działalnością regulowaną i wymaga wpisu do rejestru żłobków i klubów dziecięcych, natomiast działalność dziennego opiekuna wymaga wpisu do wykazu dziennych opiekunów. Gmina prowadzi i publikuje na swoich stronach internetowych rejestr żłobków i klubów dziecięcych oraz wykaz dziennych opiekunów ze swojego obszaru. Rejestr żłobków i klubów dziecięcych oraz wykaz dziennych opiekunów w całej Polsce publikowane są również na portalu Emp@tia.

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

W Polsce w latach 2022 - 2029 prowadzony jest program rozwoju instytucji opieki nad dziećmi w wieku do lat 3 „Aktywny Maluch” 2022 - 2029 i jest adresowany w pierwszej kolejności do gmin, gdzie jeszcze nie funkcjonuje żadna instytucja opieki. Celem programu jest stworzenie w skali kraju dostępnej terytorialnie i finansowo wysokiej jakości opieki dla najmłodszych dzieci, także dzieci niepełnosprawnych lub wymagających szczególnej opieki. Powstanie nowych miejsc opieki umożliwi rodzicom powrót do aktywności zawodowej i lepsze możliwości łączenia życia rodzinnego z pracą zawodową.

Oplaty za pobyt i wyżywienie dziecka w instytucji opieki ponoszą rodzice. Wysokość opłat ustala podmiot tworzący instytucję opieki.

Rodzice mogą liczyć na wsparcie w ramach programu „Aktywny rodzic”, w postaci jednego z trzech świadczeń:

- świadczenia „aktywni rodzice w pracy” w wysokości 1500 PLN miesięcznie (345 EUR) lub 1900 PLN (437 EUR) w przypadku dziecka z orzeczeniem o niepełnosprawności, do którego uprawnieni są aktywni zawodowo rodzice dziecka w wieku od 12 do 35 miesiąca życia;
- świadczenia „aktywnie w żłobku” w wysokości 1500 PLN miesięcznie (345 EUR) wypłacane bezpośrednio do placówki opiekuńczej, do którego uprawnieni są rodzice dziecka uczęszczającego do żłobka, klubu dziecięcego lub korzystającego z dziennego opiekuna;
- świadczenia „aktywnie w domu” w wysokości 500 PLN miesięcznie (115 EUR) przez 24 miesiące; do którego uprawnieni są rodzice dziecka w wieku od 12 do 35 miesiąca życia.

Świadczenia „Aktywny rodzic” realizowane są przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Rodzice, przez których rozumie się także opiekunów prawnych lub inne osoby, którym sąd powierzył sprawowanie opieki nad dzieckiem mogą, skorzystać z jednego z trzech powyższych wybranego świadczenia w danym miesiącu. Do świadczeń „Aktywny rodzic” są uprawnieni obywatele polscy oraz cudzoziemcy, którzy na podstawie przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego i dwustronnych umów międzynarodowych o zabezpieczeniu społecznym posiadają prawa w zakresie świadczeń społecznych analogicznie jak obywatele polscy, jak również cudzoziemcy posiadający zezwolenie na

pobyt czasowy oraz cudzoziemcy posiadający kartę pobytu z adnotacją „dostęp do rynku pracy”, jeżeli zamieszkują z dziećmi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przez okres, w jakim będą pobierać świadczenie.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Możliwość korzystania z opieki w żłobku, klubie dziecięcym, u dziennego opiekuna czy u niani **nie jest zależna od narodowości**, zatem rodzice będący obywatelami Ukrainy mogą zapisać swoje dziecko do wyżej wymienionych instytucji opieki na takich samych zasadach, jak dzieci polskie.

Istnieje możliwość sprawowania opieki przez dziennego opiekuna nad dziećmi z Ukrainy do czasu rozpoczęcia przez dziecko obowiązku odbycia rocznego przygotowania przedszkolnego w przedszkolu, oddziale przedszkolnym w szkole podstawowej lub innej formie wychowania przedszkolnego.

Świadczenie „aktywnie w żłobku” przysługuje obywatelom Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi, jeżeli przebywali legalnie w Polsce jako osoby ze statusem „UKR” nieprzerwanie przez co najmniej 365 dni. Warunek ten dotyczy również dziecka będącego obywatelem Ukrainy, które ma status „UKR”. Świadczenie „aktywnie w domu” i „aktywni rodzice w pracy” nie przysługuje obywatelom Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi.

Więcej informacji

<https://empatia.mpips.gov.pl/dla-swiadczeniobiorcow/rodzina/d3/rejestr-zlobkow-i-klubow>

Rejestr żłobków i klubów dziecięcych - Portal Emp@tia

<https://empatia.mpips.gov.pl/dla-swiadczeniobiorcow/rodzina/d3/wykaz-dziennych-opiekunow>

Wykaz dziennych opiekunów – Portal Emp@tia

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://www.gov.pl/web/ua>

Serwis dla obywateli Ukrainy

3.7. System edukacji

Obowiązek szkolny i obowiązek nauki

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

Nauka jest obowiązkowa do ukończenia 18. roku życia, przy czym obowiązek szkolny obejmuje uczęszczanie do 8-letniej szkoły podstawowej (obowiązek szkolny trwa do ukończenia szkoły podstawowej, nie dłużej jednak niż do ukończenia 18. roku życia). Po ukończeniu szkoły podstawowej obowiązek nauki spełnia się przez uczęszczanie do publicznej lub niepublicznej szkoły ponadpodstawowej lub poprzez realizowanie przygotowania zawodowego u pracodawcy. Uczeń, który ukończył szkołę ponadpodstawową przed ukończeniem 18. roku życia może również spełniać obowiązek nauki przez uczęszczanie na kwalifikacyjne kursy zawodowe, podejmując praktykę absolwencką lub kontynuując naukę na studiach.

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

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

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

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

- 1) **placówki wychowania przedszkolnego: przedszkola, oddziały przedszkolne w szkołach podstawowych, inne formy wychowania przedszkolnego** (dzieci w wieku 3-6 lat, a w przypadku dzieci z niepełnosprawnością posiadających orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego, którym odroczono realizację obowiązku szkolnego do 9. roku życia);
- 2) **szkoły podstawowe** (uczniowie w wieku 7-15 lat), dziecko które ukończy 7 lat ma obowiązek uczęszczać do szkoły, rodzice powinni zgłosić się do szkoły podstawowej w miejscu swojego zamieszkania (obwodowa szkoła podstawowa) lub wybranej przez siebie. Na wniosek rodziców naukę w szkole podstawowej może także rozpocząć dziecko, które w danym roku kalendarzowym kończy 6 lat;
- 3) **szkoły ponadpodstawowe** (uczniowie w wieku 15-18/19-20 lat):
 - a) czteroletnie liceum ogólnokształcące, pięcioletnie technikum, trzyletnia branżowa szkoła I stopnia,
 - b) trzyletnia szkoła specjalna przysposabiająca do pracy dla uczniów z niepełnosprawnością intelektualną w stopniu umiarkowanym lub znacznym oraz dla uczniów z niepełnosprawnościami sprzężonymi, której ukończenie umożliwia uzyskanie świadectwa potwierdzającego przysposobienie do pracy,
 - c) dwuletnia branżowa szkoła II stopnia - dla absolwentów branżowej szkoły I stopnia,
 - d) szkoła policealna dla osób posiadających wykształcenie średnie lub wykształcenie średnie branżowe, o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku;
- 4) **szkoły dla dorosłych:**
 - a) szkoła podstawowa dla dorosłych,
 - b) liceum ogólnokształcące dla dorosłych;
- 5) **szkoły artystyczne z pionem ogólnokształcącym lub bez takiego pionu: szkoły muzyczne I i II stopnia, licea sztuk plastycznych, ogólnokształcące szkoły baletowe, szkoła sztuki cyrkowej, policealne szkoły artystyczne.**

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

Dzieci w wieku 3-5 lat mają prawo do korzystania z wychowania przedszkolnego w przedszkolu, oddziale przedszkolnym w szkole podstawowej lub innej formie wychowania przedszkolnego. Zapewnienie miejsca realizacji wychowania przedszkolnego jest zadaniem własnym gminy. Dzieci przybywające z zagranicy przyjmowane są do publicznego przedszkola na takich samych warunkach, jak obywatele polscy.

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

Dzieci w wieku 6 lat są obowiązane odbyć **roczne przygotowanie przedszkolne** w przedszkolu, oddziale przedszkolnym w szkole podstawowej lub w innej formie wychowania przedszkolnego w tym w przedszkolach i oddziałach przedszkolnych integracyjnych lub specjalnych. Zapewnienie miejsca realizacji tego obowiązku jest zadaniem własnym gminy. Na wniosek rodziców naukę w szkole

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

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

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

Rok szkolny we wszystkich szkołach i placówkach rozpoczyna się 1. września każdego roku, a kończy 31. sierpnia następnego roku. Zajęcia dydaktyczno–wychowawcze rozpoczynają się 1. września (lub w pierwszy powszedni dzień września), a kończą w pierwszy piątek przypadający po dniu 20. czerwca. W branżowych szkołach I stopnia, branżowych szkołach II stopnia i szkołach policealnych oraz we wszystkich typach szkół dla dorosłych zajęcia dydaktyczno-wychowawcze mogą rozpoczynać się w pierwszym powszednim dniu lutego i kończyć w ostatni piątek stycznia.

Uczniowie w wieku obowiązku szkolnego i obowiązku nauki przybywający z zagranicy przyjmowani są do szkół publicznych na warunkach dotyczących obywateli polskich. Ich przyjęcie do szkoły odbywa się na podstawie dokumentów, takich jak: świadectwo, zaświadczenie lub inny dokument, stwierdzające ukończenie szkoły albo kolejnego etapu edukacji za granicą lub inny dokument wydany przez szkołę za granicą, potwierdzających uczęszczanie ucznia przybywającego z zagranicy do szkoły za granicą i wskazujące klasę lub etap edukacji, który uczeń ukończył w szkole za granicą. Jeżeli ustalenie sumy lat nauki szkolnej nie jest możliwe na podstawie świadectwa, zaświadczenia lub innego dokumentu, uczeń może być przyjęty na podstawie pisemnego oświadczenia dotyczącego sumy lat nauki szkolnej ucznia, złożonego przez rodzica ucznia albo pełnoletniego ucznia.

Ustalenie klasy, w której uczeń z zagranicy będzie uczył się w szkole w Polsce odbywa się na podstawie sumy lat nauki szkolnej ukończonych za granicą.

Na warunkach dotyczących obywateli polskich, z nauki w publicznych szkołach dla dorosłych, publicznych branżowych szkołach II stopnia, publicznych szkołach policealnych, publicznych szkołach artystycznych, publicznych placówkach i publicznych kolegiach pracowników służb społecznych oraz z kształcenia ustawicznego w formie kwalifikacyjnych kursów zawodowych, korzystają również osoby przybywające z państwa członkowskiego UE lub EFTA.

Do publicznej szkoły podstawowej, w obwodzie której mieszkają w Polsce, uczeń przyjmowany jest z urzędu (tzn. szkoła nie może odmówić przyjęcia ucznia). Do innej publicznej szkoły podstawowej oraz **do publicznej szkoły ponadpodstawowej** uczeń jest przyjmowany, jeśli szkoła posiada wolne miejsca. W przypadku braku miejsca w danej szkole organ prowadzący szkoły na danym terenie wskazuje szkołę, która takim miejscem dysponuje.

Uczniowie przybywający z zagranicy nieznający języka polskiego albo znający go na poziomie niewystarczającym do korzystania z nauki, mają prawo do minimum **2 godzin dodatkowych bezpłatnych zajęć z języka polskiego tygodniowo**. Ponadto, w szkołach mogą być także tworzone oddziały przygotowawcze dla uczniów nieznających języka polskiego. Nauka w oddziale przygotowawczym trwa do końca roku szkolnego, w którym uczeń został przyjęty do oddziału i może

być skrócona lub wydłużona, lecz nie więcej niż o jeden rok szkolny. Szkoła może także zatrudnić osobę władającą językiem kraju pochodzenia ucznia w charakterze pomocy nauczyciela oraz asystenta międzykulturowego.

W szkole podstawowej w klasach I-III obowiązuje opisowa ocena uczniów, natomiast w klasach IV-VIII oraz w szkołach ponadpodstawowych obowiązuje **sześciostopniowa skala ocen** od 1 do 6, gdzie ocena 1 jest oceną najniższą, a ocena 6 najwyższą.

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

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

Uczniowie kończą szkołę podstawową, jeżeli w wyniku klasyfikacji końcowej otrzymali ze wszystkich obowiązkowych zajęć edukacyjnych **pozytywne końcowe oceny** klasyfikacyjne oraz przystąpili do egzaminu ósmoklasisty. **Egzamin ósmoklasisty, stanowiący element systemu egzaminów zewnętrznych**, jest przeprowadzany w ostatniej klasie szkoły podstawowej w formie pisemnej z języka polskiego, matematyki oraz z języka obcego nowożytnego. Egzamin ósmoklasisty sprawdza, w jakim stopniu uczeń lub słuchacz spełnia wymagania określone w podstawie programowej kształcenia ogólnego dla szkoły podstawowej. Nie jest określony minimalny wynik, jaki uczeń powinien otrzymać z tego egzaminu. Natomiast wyniki uzyskane na egzaminie ósmoklasisty są umieszczane na zaświadczeniu o szczegółowych wynikach tego egzaminu i są brane pod uwagę podczas rekrutacji do szkoły ponadpodstawowej. Wyniki egzaminu ósmoklasisty, stanowią podstawowe kryterium rekrutacji do publicznych szkół ponadpodstawowych.

Do klasy I szkoły ponadpodstawowej (tj. liceum ogólnokształcącego, technikum i branżowej szkoły I stopnia) przyjmuje się kandydata po przeprowadzaniu postępowania rekrutacyjnego, dla którego określone zostały ustawowe kryteria, stanowiące katalog zamknięty. Jednym z tych kryteriów jest wynik egzaminu ósmoklasisty, który jest bardzo ważny, ponieważ przeliczane na punkty wyniki z egzaminu ósmoklasisty stanowią połowę maksymalnej liczby punktów możliwych do uzyskania w postępowaniu rekrutacyjnym.

Rozstrzygnięcie wyników postępowania rekrutacyjnego możliwe jest po przeliczeniu na punkty rekrutacyjne wszystkich kryteriów, w tym wyników egzaminu ósmoklasisty.

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

Absolwenci przystępują do tego egzaminu z przedmiotów obowiązkowych z:

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

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

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

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

Obowiązek przystąpienia do części pisemnej egzaminu maturalnego z jednego przedmiotu dodatkowego, nie dotyczy absolwenta posiadającego:

- dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie nauczonym na poziomie technika albo
- dyplom zawodowy w zawodzie nauczonym na poziomie technika, albo
- świadectwa potwierdzające kwalifikacje w zawodzie ze wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie nauczonym na poziomie technika, albo
- certyfikaty kwalifikacji zawodowych ze wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie nauczonym na poziomie technika, albo
- świadectwa potwierdzające kwalifikacje w zawodzie i certyfikaty kwalifikacji zawodowych, ze wszystkich kwalifikacji wyodrębnionych w danym zawodzie nauczonym na poziomie technika, z uwzględnieniem warunków uzyskania przez osobę posiadającą certyfikat kwalifikacji zawodowej, świadectwo potwierdzające kwalifikację w zawodzie lub świadectwo czeladnicze, odpowiednio dyplomu zawodowego albo dyplomu potwierdzającego kwalifikacje zawodowe w zawodzie nauczonym na poziomie technika.

W związku z wprowadzeniem nowego ustroju szkolnego egzamin maturalny na nowych zasadach (Formuła 2023), będzie przeprowadzany dla:

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

Natomiast egzamin maturalny na dotychczasowych zasadach (Formuła 2015) będzie przeprowadzany:

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

Świadectwo dojrzałości otrzymuje absolwent, który przystąpił do egzaminu maturalnego z przedmiotów obowiązkowych i z każdego z tych egzaminów, przeprowadzanych zarówno w części ustnej, jak i w części pisemnej, uzyskał co najmniej 30% możliwych do uzyskania punktów, a także przystąpił do egzaminu z jednego z ww. przedmiotów dodatkowych.

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

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

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

Absolwenci liceów ogólnokształcących mogą kontynuować naukę w **szkołach policealnych** o okresie nauczania nie dłuższym niż 2,5 roku. **Warunkiem** przyjęcia do szkół policealnych jest **posiadanie wykształcenia średniego lub średniego branżowego**. Uznaje się z mocy prawa (tj. bez konieczności przedkładania opinii organów czy instytucji polskich) świadectwa i inne dokumenty wydane przez szkołę lub instytucję edukacyjną działającą w systemie edukacji państwa członkowskiego UE, państwa członkowskiego Organizacji Współpracy Gospodarczej i Rozwoju (OECD) lub państwa członkowskiego EFTA – strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, inne świadectwa i dokumenty wydane za granicą przez szkoły lub instytucje edukacyjne uznawane przez państwo, na którego terytorium lub w którego systemie edukacji działają, mogą być uznane przez kuratora oświaty w drodze decyzji administracyjnej za dokument potwierdzający w Rzeczypospolitej Polskiej wykształcenie średnie branżowe lub średnie. Od 1 września 2025 r. osoby niebędące obywatelami polskimi mogą korzystać z nauki w publicznych szkołach policealnych oraz niepublicznych szkołach policealnych pod warunkiem przedłożenia certyfikatu znajomości języka polskiego, co najmniej na poziomie biegłości językowej B1.

Uczniowie i absolwenci branżowych szkół I i II stopnia, techników, szkół policealnych oraz osoby, które ukończyły kwalifikacyjny kurs zawodowy, mogą uzyskać dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe po zdaniu egzaminu przeprowadzanego przez okręgowe komisje egzaminacyjne.

Dokumentami potwierdzającymi kwalifikacje zawodowe - w przypadku kształcenia realizowanego w oparciu o program nauczania uwzględniający podstawy programowe kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego - są:

- certyfikat kwalifikacji zawodowej,
- dyplom zawodowy.

Do egzaminu przeprowadzanego przez okręgową komisję egzaminacyjną mogą także przystąpić:

- osoby dorosłe, które ukończyły staż, o którym mowa w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia, jeżeli program przyuczenia do pracy uwzględniał wymagania określone w podstawie programowej kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego,
- osoby spełniające warunki dopuszczenia do egzaminu w trybie eksternistycznym.

Dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe wydają okręgowe komisje egzaminacyjne po przeprowadzeniu egzaminu.

Absolwenci branżowej szkoły I stopnia mogą **kontynuować naukę**:

- 1) **w branżowej szkole II stopnia** kształcącej w zawodzie, w którym wyodrębniono kwalifikację wspólną dla zawodu nauczanego w branżowej szkole I i II stopnia. Warunkiem przyjęcia osoby przybywającej z zagranicy do branżowej szkoły II stopnia jest posiadanie świadectwa lub innego dokumentu wydanego za granicą, uznanych za dokumenty potwierdzające w Polsce wykształcenie zasadnicze branżowe albo ostatecznej decyzji administracyjnej w sprawie potwierdzenia w Polsce wykształcenia zasadniczego branżowego. Absolwenci branżowej szkoły II stopnia po zdaniu egzaminu maturalnego i uzyskaniu świadectwa dojrzałości mogą kontynuować naukę **na studiach** (kształcenie w branżowej szkole II stopnia rozpoczęło się od 1 września 2020 r.),

- 2) **w liceum ogólnokształcącym dla dorosłych** od klasy drugiej, w celu uzyskania wykształcenia średniego i przystąpienia do egzaminu maturalnego, zdanie którego umożliwi im kontynuację nauki na studiach,
- 3) **uczęszczając na kwalifikacyjne kursy zawodowe,**
- 4) **odbywając praktykę absolwencką.**

Szkolnictwo wyższe i nauka

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

- 1) **studia pierwszego stopnia** – forma kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający świadectwo dojrzałości lub inny dokument określony w przepisach o szkolnictwie wyższym i nauce, kończąca się uzyskaniem tytułu zawodowego: licencjata, inżyniera lub równorzędnego;
- 2) **studia drugiego stopnia** – forma kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający dyplom ukończenia studiów, kończąca się uzyskaniem tytułu zawodowego: magistra, magistra inżyniera lub równorzędnego;
- 3) **jednolite studia magisterskie** – forma kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający świadectwo dojrzałości lub inny dokument określony w przepisach o szkolnictwie wyższym i nauce, kończąca się uzyskaniem tytułu zawodowego: magistra, magistra inżyniera lub równorzędnego;
- 4) **szkoły doktorskie – kształcenie doktorantów** – kształcenie prowadzone przez uczelnię akademicką, instytut naukowy Polskiej Akademii Nauk, instytut badawczy, instytut międzynarodowy działający na terytorium Polski utworzony na podstawie odrębnych przepisów lub Centrum Medycznego Kształcenia Podyplomowego, na które przyjmowani są kandydaci posiadający tytuł zawodowy magistra, magistra inżyniera albo równorzędnego albo, w wyjątkowych przypadkach uzasadnionych najwyższą jakością osiągnięć naukowych, osoby, będące absolwentami studiów pierwszego stopnia lub studentami, którzy ukończyli trzeci rok jednolitych studiów magisterskich, kończące się złożeniem rozprawy doktorskiej wraz z pozytywną opinią promotora lub promotorów. Postępowanie w sprawie nadania stopnia doktora (stopień naukowy lub stopień w zakresie sztuki) jest procesem odrębnym od procesu kształcenia w szkole doktorskiej;
- 5) **studia podyplomowe** – forma kształcenia, na którą są przyjmowani kandydaci posiadający kwalifikację pełną co najmniej na poziomie 6. Polskiej Ramy Kwalifikacji, uzyskaną w systemie szkolnictwa wyższego i nauki, prowadzona w uczelni, instytucie naukowym Polskiej Akademii Nauk, instytucie badawczym lub Centrum Medycznym Kształcenia Podyplomowego, kończąca się uzyskaniem kwalifikacji częściowych na poziomie 6., 7. albo 8. Polskiej Ramy Kwalifikacji;
- 6) **kształcenie specjalistyczne** – krótka forma kształcenia prowadzona przez uczelnie zawodowe umożliwiająca uzyskanie kwalifikacji pełnej na poziomie 5. Polskiej Ramy Kwalifikacji, kończące się otrzymaniem świadectwa dyplomowanego specjalisty albo świadectwa dyplomowanego specjalisty technologa.

Uczelnie dzielą się na **uczelnie publiczne** (tworzone przez organ państwa) oraz **uczelnie niepubliczne** (które mogą być utworzone przez osobę fizyczną albo osobę prawną inną niż jednostka samorządu terytorialnego albo państwową albo samorządową osobę prawną).

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

O przyjęcie na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie mogą ubiegać się osoby, które posiadają:

- 1) świadectwo dojrzałości albo świadectwo dojrzałości i zaświadczenie o wynikach egzaminu maturalnego z poszczególnych przedmiotów, o których mowa w przepisach o systemie oświaty;

- 2) świadectwo dojrzałości i dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie nauczonym na poziomie technika, o których mowa w przepisach o systemie oświaty;
- 3) świadectwo dojrzałości i dyplom zawodowy w zawodzie nauczonym na poziomie technika, o których mowa w przepisach o systemie oświaty;
- 4) świadectwo dojrzałości i zaświadczenie o wynikach egzaminu maturalnego z poszczególnych przedmiotów oraz dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe w zawodzie nauczonym na poziomie technika, o których mowa w przepisach o systemie oświaty;
- 5) świadectwo dojrzałości i zaświadczenie o wynikach egzaminu maturalnego z poszczególnych przedmiotów oraz dyplom zawodowy w zawodzie nauczonym na poziomie technika, o których mowa w przepisach o systemie oświaty;
- 6) świadectwo lub inny dokument uprawniający do ubiegania się o przyjęcie na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie w Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie przepisami o szkolnictwie wyższym i nauce;
- 7) świadectwo lub inny dokument uznany za równorzędny polskiemu świadectwu dojrzałości na podstawie przepisów obowiązujących do dnia 31 marca 2015 r.

Dokumenty uprawniające do przyjęcia na studia **pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie** wymienione wyżej w punktach 2-5 obowiązują od 1 stycznia 2022 r.

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

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

- 1) egzaminu dojrzałości;
- 2) egzaminu maturalnego;
- 3) wyniki egzaminu dojrzałości lub egzaminu maturalnego i egzaminu lub egzaminów potwierdzających kwalifikacje w zawodzie;
- 4) wyniki egzaminu dojrzałości lub egzaminu maturalnego i egzaminu lub egzaminów zawodowych.

Uczelnia ustala, jakie wyniki stanowią podstawę przyjęcia na studia i podaje do wiadomości publicznej w terminie do dnia 30 czerwca roku poprzedzającego rok akademicki, w którym ma się odbyć rekrutacja, a w przypadku utworzenia uczelni lub studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu - niezwłocznie.

Uczelnia **może** przeprowadzić **dodatkowe egzaminy wstępne**, tylko w przypadku konieczności sprawdzenia uzdolnień artystycznych, sprawności fizycznej lub szczególnych predyspozycji do podejmowania studiów, niesprawdzanych w ramach egzaminu maturalnego, **a w przypadku kandydatów legitymujących się dokumentem zagranicznym również w zakresie nieobjętym wynikami egzaminu zagranicznego lub wynikami kształcenia ujętymi na tym dokumencie.**

W przypadku cudzoziemców ubiegających się o przyjęcie **na studia pierwszego stopnia** lub jednolite studia magisterskie na **podstawie wydanego za granicą dokumentu spoza katalogu określonego w art. 326a ust. 1 ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym**, uczelnia wymaga przedstawienia pisemnej informacji o tym dokumencie wydanej przez dyrektora NAWA, potwierdzającej uprawnienie do ubiegania się o przyjęcie na studia, dokonuje weryfikacji znajomości języka, w którym odbywa się kształcenie na studiach na określonym kierunku, poziomie i profilu, na ustalonym przez tę uczelnię poziomie biegłości językowej, nie niższym niż B2, a także przeprowadza egzaminy wstępne w celu sprawdzenia wiedzy w zakresie niezbędnym do podjęcia studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu lub uzdolnień artystycznych, sprawności fizycznej lub szczególnych predyspozycji do podjęcia studiów na określonym kierunku, poziomie i profilu, przy czym wyniki egzaminu wstępnego mogą stanowić do 100 % łącznego wyniku możliwego do uzyskania przez kandydata w toku rekrutacji.

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

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

wyższych uzyskane w danym państwie oraz ich zakres powinny być udokumentowane przed przyjazdem do Polski.

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

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

Efekty uczenia się mogą zostać potwierdzone osobie posiadającej:

- 1) dokumenty wymagane do przyjęcia na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie i co najmniej 5 lat doświadczenia zawodowego – w przypadku ubiegania się o przyjęcie na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie;
- 2) kwalifikację pełną na poziomie 5. Polskiej Ramy Kwalifikacji albo kwalifikację nadaną w ramach zagranicznego systemu szkolnictwa wyższego odpowiadającą poziomowi 5. europejskich ram kwalifikacji, o których mowa w załączniku II do zalecenia Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 23 kwietnia 2008 r. w sprawie ustanowienia europejskich ram kwalifikacji dla uczenia się przez całe życie – w przypadku ubiegania się o przyjęcie na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie;
- 3) kwalifikację pełną na poziomie 6. Polskiej Ramy Kwalifikacji i co najmniej 3 lata doświadczenia zawodowego po ukończeniu studiów pierwszego stopnia – w przypadku ubiegania się o przyjęcie na studia drugiego stopnia;
- 4) kwalifikację pełną na poziomie 7. Polskiej Ramy Kwalifikacji i co najmniej 2 lata doświadczenia zawodowego po ukończeniu studiów drugiego stopnia albo jednolitych studiów magisterskich – w przypadku ubiegania się o przyjęcie na kolejne studia pierwszego stopnia lub drugiego stopnia lub jednolite studia magisterskie.

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

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

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

W roku akademickim 2024/2025 w Polsce działa 356 uczelni, z czego 135 to uczelnie publiczne, 204 to uczelnie niepubliczne, a 17 to uczelnie kościelne (w tym Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II).

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

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

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

- 1) **magister inżynier architekt** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku architektura;

- 2) **magister inżynier pożarnictwa** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku inżynieria bezpieczeństwa prowadzonych dla inżynierów pożarnictwa w Akademii Pożarniczej;
- 3) **magister pielęgniarstwa** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku pielęgniarstwo;
- 4) **magister położnictwa** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku położnictwo;

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

- 1) **lekarz** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku lekarskim;
- 2) **lekarz dentysta** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku lekarsko-dentystycznym;
- 3) **lekarz weterynarii** – po uzyskaniu efektów kształcenia określonych dla studiów na kierunku weterynaria;
- 4) **magister farmacji** – po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku farmacja;
- 5) **magister inżynier architekt** - po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku architektura;
- 6) **magister inżynier pożarnictwa** - po uzyskaniu efektów uczenia się określonych dla studiów na kierunku inżynieria bezpieczeństwa prowadzonych dla strażaków w służbie kandydackiej w Akademii Pożarniczej.

Podjęmowanie studiów w Polsce przez obywateli państw członkowskich UE lub EFTA

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

Warunkiem podjęcia studiów przez ww. obywateli jest **poddanie się procedurze rekrutacji** określonej przez uczelnię. W przypadku przyjęcia ich na studia mają oni – tak jak wszyscy cudzoziemcy – **prawo do ubiegania się o wybrane świadczenia pomocy materialnej (z wyłączeniem stypendium socjalnego oraz kredytu studenckiego)**, tj.: stypendium rektora, stypendium dla osób niepełnosprawnych, zapomogę, stypendium finansowane przez jednostkę samorządu terytorialnego, stypendium za wyniki w nauce lub w sporcie finansowane przez osobę fizyczną lub osobę prawną niebędącą państwową lub samorządową osobą prawną oraz stypendium ministra.

Warunkiem podjęcia kształcenia w szkole doktorskiej jest pozytywny wynik rekrutacji do szkoły doktorskiej, która odbywa się w drodze konkursu na zasadach określonych przez senat albo radę naukową podmiotu prowadzącego tę szkołę. Co do zasady doktoranci – niezależnie od posiadanego obywatelstwa – otrzymują **stypendium doktoranckie** wypłacane przez podmiot prowadzący szkołę doktorską. Od tej zasady istnieją jednak wyjątki – stypendium doktoranckiego nie otrzymuje:

- doktorant posiadający stopień doktora,
- doktorant, który otrzymał już stypendium doktoranckie w szkołach doktorskich przez łączny okres 4 lat,
- doktorant, którego kształcenie w szkole doktorskiej wiąże się z obowiązkiem zatrudnienia na podstawie umowy o pracę w podmiocie prowadzącym szkołę doktorską z wynagrodzeniem, którego miesięczna wysokość przekracza wysokość wynagrodzenia profesora.

Cudzoziemcy będący młodymi naukowcami mogą również otrzymać **stypendium ministra dla wybitnych młodych naukowców**.

Opłaty w uczelniach publicznych w Polsce

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

- kształceniem na studiach niestacjonarnych;
- kształceniem na studiach podyplomowych;
- kształceniem specjalistycznym;
- powtarzaniem określonych zajęć na studiach stacjonarnych z powodu niezadowolających wyników w nauce;
- kształceniem na studiach w języku obcym;
- prowadzeniem zajęć nieobjętych programem studiów;
- kształceniem cudzoziemców na studiach stacjonarnych w języku polskim.

Oplaty w uczelniach niepublicznych w Polsce

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

Kształcenie ustawiczne i zawodowe

Osoby dorosłe mogą kształcić się w szkole podstawowej dla dorosłych, liceum ogólnokształcącym dla dorosłych, w szkołach policealnych i branżowych szkołach II stopnia, a także w formach pozaszkolnych (kursowych): na kursach kompetencji ogólnych (kształcenie ogólne), na **kwalifikacyjnych kursach zawodowych, kursach umiejętności zawodowych i innych kursach** umożliwiających uzyskiwanie i uzupełnianie wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych lub zmianę kwalifikacji zawodowych (kształcenie zawodowe).

Kwalifikacyjny kurs zawodowy to kurs, którego program nauczania uwzględnia podstawę programową kształcenia w zawodzie szkolnictwa branżowego w zakresie jednej kwalifikacji, którego ukończenie umożliwia przystąpienie do egzaminu zawodowego w zakresie tej kwalifikacji. Podmiot prowadzący kwalifikacyjny kurs zawodowy jest obowiązany uwzględnić w realizowanym na kursie programie nauczania wszystkie wskazane w podstawie programowej komponenty właściwe dla danej kwalifikacji, a także poinformować okręgową komisję egzaminacyjną właściwą ze względu na miejsce prowadzenia tego kursu o rozpoczęciu kształcenia na tym kursie w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia tego kształcenia. Ukończenie kwalifikacyjnego kursu zawodowego umożliwia przystąpienie do **egzaminu zawodowego**, w zakresie kwalifikacji nauczanej na danym kursie, przeprowadzanego przez okręgową komisję egzaminacyjną. Osoba, która ukończy kwalifikacyjny kurs zawodowy i zda egzamin przeprowadzony przez okręgową komisję egzaminacyjną w zakresie kwalifikacji nauczanej na danym kursie, otrzymuje **certyfikat kwalifikacji zawodowej**.

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

Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą być prowadzone w zawodach nauczanych w systemie szkolnictwa branżowego, jeżeli możliwość organizacji kwalifikacyjnego kursu zawodowego w danym zawodzie wynika z przepisów prawa określających klasyfikację zawodów szkolnictwa branżowego.

Kwalifikacyjne kursy zawodowe mogą prowadzić:

- publiczne i niepubliczne szkoły prowadzące kształcenie zawodowe w zakresie zawodów, w których kształcą oraz w zakresie innych zawodów przypisanych do branż, do których należą zawody, w których kształci szkoła;
- publiczne i niepubliczne placówki kształcenia ustawicznego i centra kształcenia zawodowego;
- instytucje rynku pracy (publiczne służby zatrudnienia, Ochotnicze Hufce Pracy), prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową,
- instytucje rynku pracy (agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, instytucje dialogu społecznego, instytucje partnerstwa lokalnego), prowadzące działalność edukacyjno-szkoleniową

i posiadające akredytację kwalifikacyjnego kursu zawodowego przyznaną przez kuratora oświaty, zgodnie z przepisami prawa oświatowego;

- podmioty prowadzące działalność oświatową, o której mowa w ustawie – Prawo oświatowe, posiadające akredytację kwalifikacyjnego kursu zawodowego przyznaną przez kuratora oświaty, o której mowa w tej ustawie.

System kwalifikacji w Polsce

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

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

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

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

- kwalifikacje nadawane w oświacie oraz w szkolnictwie wyższym (w tym włączone do ZSK przez uczelnie kwalifikacje podyplomowe);
- kwalifikacje „uregulowane”, które są nadawane na podstawie innych przepisów prawa (poza formalną edukacją);
- kwalifikacje „sektorowe” o charakterze zawodowym, nieuregulowane odrębnymi przepisami, odpowiadające na potrzeby danej branży lub sektora i uwzględniające ich specyfikę, nadawane przez podmioty prowadzące działalność statutową w obszarze danej branży lub sektora,
- kwalifikacje „wolnorynkowe” nieuregulowane odrębnymi przepisami, odpowiadające na potrzeby społeczne lub potrzeby rynku pracy, nadawane przez podmioty prowadzące działalność gospodarczą,
- kwalifikacje „rzemieślnicze” nadawane przez izby rzemieślnicze po przeprowadzeniu egzaminów określonych w zawodach.

Na dokumentach (świadectwach, dyplomach, certyfikatach kwalifikacji sektorowych i wolnorynkowych) potwierdzających posiadanie kwalifikacji włączonej do ZSK widnieje **znak graficzny** wskazujący na przypisany do kwalifikacji poziom **Polskiej Ramy Kwalifikacji**.

Nauka języka polskiego

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

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy mają takie same uprawnienia i obowiązki w tym obszarze, jak obywatele polscy.

Obywatele Ukrainy, podobnie jak inne osoby niebędące obywatelami polskimi, podlegające obowiązkowi szkolnemu lub obowiązkowi nauki mają prawo do:

- 1) dodatkowej, bezpłatnej nauki języka polskiego;
- 2) nauki w oddziale przygotowawczym dla osób, które wymagają dostosowania procesu kształcenia do ich potrzeb i możliwości edukacyjnych;
- 3) dodatkowych zajęć wyrównawczych z danego przedmiotu organizowanych nie dłużej niż przez okres 12 miesięcy dla uczniów, w odniesieniu do których nauczyciel prowadzący zajęcia edukacyjne z danego przedmiotu stwierdzi konieczność uzupełnienia różnic programowych z tego przedmiotu;
- 4) pomocy osoby władającej językiem kraju pochodzenia zatrudnionej w charakterze pomocy nauczyciela;
- 5) pomocy asystenta międzykulturowego, który diagnozuje etapy szoku kulturowego i bariery adaptacji i integracji oraz podejmuje działania zapobiegawcze i naprawcze;
- 6) pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

Z dniem 1 września 2024 r. wobec dzieci i młodzieży w wieku 7-18 lat będących obywatelami Ukrainy wprowadzono obowiązek spełniania rocznego przygotowania przedszkolnego, obowiązek szkolny albo obowiązek nauki w szkołach w polskim systemie oświaty.

Od uczęszczania do szkół w Polsce uzależnia się możliwość uzyskiwania świadczenia wychowawczego 800+ oraz świadczenia Dobry start. Przepisy dotyczące obowiązku uczęszczania do szkoły w Polsce mają zastosowanie po raz pierwszy przy ustalaniu prawa do świadczenia wychowawczego na okres rozpoczynający się dnia 1 czerwca 2025 r.

Dodatkowe informacje nt. przyjmowania do polskich szkół dzieci obywateli Ukrainy znajdują się w sekcji „3.8. Jak znaleźć szkołę”.

Świadectwa szkoły średniej uzyskane w Ukrainie uprawniają do podjęcia w Polsce studiów pierwszego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich i **nie wymagają przedstawienia pisemnej informacji o tym dokumencie wydanej przez Dyrektora NAWA (nie wymagają również uznania w drodze decyzji administracyjnej Kuratora Oświaty).**

Zgodnie z przepisami wprowadzonymi ustawą z dnia 4 kwietnia 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2025 r., poz. 622), obywateli Ukrainy dotyczy obowiązek udokumentowania przy ubieganiu się na studia znajomości języka (polskiego i obcego) na poziomie minimum B2, jeżeli ubiegają się o przyjęcie na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie oraz studia drugiego stopnia **na podstawie dokumentu wydanego za granicą**. Rodzaje dokumentów poświadczających znajomość języka polskiego albo języka obcego, w którym odbywa się kształcenie na studiach na określonym kierunku, poziomie i profilu, na poziomie biegłości językowej nie niższym niż B2, przez cudzoziemca, niebędącego obywatelem UE w rozumieniu art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz.U. z 2024 r. poz. 633 i 1688 oraz Dz.U. z 2025 r. poz. 619) określa *rozporządzenie Ministra Nauki i Szkolnictwa Wyższego z dnia 30 lipca 2025 r. w sprawie rodzajów dokumentów poświadczających znajomość języka, w którym odbywa się kształcenie na studiach (Dz. U. z 2025 r. poz.1045).*

Na podstawie ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, obywatelowi Ukrainy, którego pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest uznawany za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 tej ustawy, **który w dniu 24 lutego 2022 r. był studentem uczelni działającej na terytorium Ukrainy**, i który oświadczy, że w tym dniu studiowali na określonym roku studiów, na danym kierunku i poziomie studiów w uczelni działającej na terytorium Ukrainy i nie dysponuje dokumentami poświadczającymi okresy studiów, zdane egzaminy, zaliczenia lub praktyki zawodowe, wydanymi przez tę uczelnię, **mogą zostać uznane** odpowiednie okresy tych studiów **w drodze weryfikacji** osiągniętych efektów uczenia się. Natomiast uczelnia, w której student ubiega się o przyjęcie na studia, przeprowadza weryfikację osiągniętych efektów uczenia się zgodnie z ustalonymi przez siebie zasadami. W przypadku stwierdzenia różnic w programie studiów lub efektach uczenia się, uczelnia może zobowiązać studenta do złożenia określonych egzaminów lub odbycia praktyk zawodowych.

Od objętych powyższą ustawą obywateli Ukrainy będących studentami uczelni publicznej **nie są pobierane opłaty** za kształcenie na studiach stacjonarnych w języku polskim

Obywatele Ukrainy objęci powyższą ustawą mają możliwość ubiegania się o **stypendium socjalne i kredyt studencki**, przy czym ubieganie się o te świadczenia odbywać się będzie na podstawie dołączonego do wniosku oświadczenia o sytuacji rodzinnej i materialnej.

Obywatele Ukrainy objęci powyższą ustawą mają również prawo ubiegać się o **stypendium rektora, stypendium dla osób niepełnosprawnych i zapomogę** na ogólnych zasadach obowiązujących w ustawie Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce studiujących cudzoziemców, z zastrzeżeniem, że w stosunku do nich zniesione będzie ograniczenie w zakresie liczby zapomóg, które może przyznać uczelnia.

Więcej informacji

https://www.gov.pl/web/edukacja	Ministerstwo Edukacji Narodowej
https://www.gov.pl/web/nauka	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
https://www.gov.pl/web/edukacja/informacja-o-ksztalceniu-w-polskim-systemie-oswiaty-osob-przybywajacych-z-zagranicy	Podejmowanie nauki przez cudzoziemców w polskich szkołach
https://www.gov.pl/web/edukacja/uznawanie-wykształcenia-uzyskanego-za-granica	Uznawanie wykształcenia uzyskanego w zagranicznym systemie oświaty
https://www.gov.pl/web/edukacja/recognition-of-foreign-school-certificates-and-diplomas-in-poland	Uznawanie wykształcenia uzyskanego w zagranicznym systemie oświaty informacje w języku angielskim
https://www.gov.pl/web/edukacja/uznawanie-wykształcenia-uzyskanego-za-granica	Uznawanie dyplomów uzyskanych za granicą w celu kontynuacji nauki w Polsce (język polski)
https://kwalifikator.nawa.gov.pl/	Kwalifikator Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej
https://nawa.gov.pl/uznawalnosc/system-kwalifikator	Uznawanie dyplomów uzyskanych za granicą w celu kontynuacji nauki w Polsce (język angielski)
https://nawa.gov.pl/uznawalnosc/kontynuacja-nauki-w-polsce/studia-i-stopnia-lub-studia-jednolite	Wydawanie informacji o zagranicznych dyplomach
https://study.gov.pl/	Informacje nt. studiowania w Polsce
https://www.gov.pl/web/nauka/konstytucja-dla-nauki-2	Podejmowanie i odbywanie przez cudzoziemców nauki w polskich szkołach wyższych po wejściu w życie ustawy <i>Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce</i>
https://www.kuratorium.waw.pl	Kuratorium Oświaty w Warszawie (województwo mazowieckie)

https://www.kwalifikacje.gov.pl/	Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji
https://nawa.gov.pl	Narodowa Agencja Wymiany Akademickiej
https://radon.nauka.gov.pl	Portal wybierz studia z oficjalnymi informacjami o kierunkach studiów oraz zewnętrznym ocenach ich jakości
https://polon.nauka.gov.pl/siec-polon	Zintegrowana Sieć Informacji o Nauce i Szkolnictwie Wyższym (POL-on)
https://cke.gov.pl/egzamin-zawodowy/	Informacje dotyczące egzaminów przeprowadzanych przez okręgowe komisje egzaminacyjne

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.gov.pl/web/ua	Serwis dla obywateli Ukrainy
---	------------------------------

3.8. Jak znaleźć szkołę

Prawo do opieki i nauki w publicznych jednostkach systemu oświaty

Wykaz szkół i placówek oświatowych zawiera **Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych (RSPO)**, dostępny w formie elektronicznej. Informacje o szkołach i placówkach posiadają także **kuratoria oświaty** i lokalne władze samorządowe, które prowadzą ewidencję szkół i placówek.

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

Szkołom integracyjnym i szkołom specjalnym, w tym funkcjonującym w placówkach specjalnych, szkołom dwujęzycznym, szkołom dla mniejszości narodowych i etnicznych oraz społeczności posługujących się językiem regionalnym, szkołom sportowym i mistrzostwa sportowego oraz szkołom artystycznym nie ustala się obwodów. **Szkoły podstawowe, w tym integracyjne**, z oddziałami dwujęzycznymi, sportowymi i mistrzostwa sportowego prowadzone są przez gminy, natomiast **szkoły ponadpodstawowe ogólnodostępne i integracyjne**, szkoły dwujęzyczne, sportowe i mistrzostwa sportowego oraz **szkoły i placówki specjalne** (młodzieżowe ośrodki wychowawcze, młodzieżowe ośrodki socjoterapii, specjalne ośrodki szkolno-wychowawcze, specjalne ośrodki wychowawcze, ośrodki rewalidacyjno-wychowawcze) prowadzone są przez powiaty.

Osoby, które **nie znają języka polskiego** albo znają go na poziomie **niewystarczającym** do korzystania z nauki, mają prawo do: dodatkowej, bezpłatnej nauki języka polskiego oraz dodatkowych zajęć wyrównawczych w zakresie przedmiotów nauczania oraz pomocy udzielanej przez osobę posługującą się językiem ojczystym uczniów, zatrudnioną w szkole w charakterze pomocy nauczyciela.

Dla osób niebędących obywatelami polskimi, podlegających obowiązkowi szkolnemu, placówka dyplomatyczna lub konsularna kraju ich pochodzenia działająca w Polsce albo stowarzyszenie kulturalno-oświatowe danej narodowości mogą organizować w szkole, w porozumieniu z dyrektorem szkoły i za zgodą organu prowadzącego, naukę języka i kultury kraju pochodzenia. Szkoła udostępnia nieodpłatnie pomieszczenia i pomoce dydaktyczne. Mogą one także korzystać z pomocy psychologiczno-pedagogicznej organizowanej przez dyrektora danej jednostki oświatowej adekwatnie do rozpoznanych indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych tych osób oraz ich indywidualnych możliwości psychofizycznych i czynników środowiskowych wpływających na ich funkcjonowanie w środowisku.

Informacja na temat opłat za naukę

W Polsce dostęp do publicznych przedszkoli oraz nauki w publicznych szkołach jest dostępny dla dzieci, bez względu na ich narodowość i obywatelstwo.

Przedszkole publiczne zapewnia **bezpłatne** nauczanie, wychowanie i opiekę w czasie ustalonym przez organ prowadzący, nie krótszym niż 5 godzin dziennie. Oznacza to, że każde dziecko ma zagwarantowane ustawowo co najmniej 5 godzin dziennie bezpłatnego wychowania przedszkolnego.

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

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

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

Dokumenty potrzebne do zapisania dziecka do szkoły lub przedszkola

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

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

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

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

W przypadku **kandydatów do szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe** – oprócz dokumentów wymienionych wyżej, przedstawienie odpowiedniego zaświadczenia lub orzeczenia lekarskiego lub orzeczenia psychologicznego (w zależności od zawodu, w którym prowadzone będzie kształcenie).

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

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

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

Przyjęcie obywatela państwa członkowskiego UE, państwa członkowskiego OECD lub państwa członkowskiego EFTA do **szkoły policealnej** odbywa się na podstawie wydanego w systemie oświaty tych państw dokumentu potwierdzającego wykształcenie średnie branżowe lub średnie. Dla pozostałych osób podstawą przyjęcia do szkoły policealnej jest decyzja kuratora oświaty o uznaniu danego świadectwa zagranicznego za dokument potwierdzający posiadanie wykształcenia średniego branżowego lub średniego.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy mają takie same uprawnienia i obowiązki w tym obszarze jak obywatele polscy.

Zasady przyjmowania dzieci i młodzieży z Ukrainy do szkół w Polsce:

- dzieci i młodzież z Ukrainy w wieku obowiązku szkolnego i obowiązku nauki (7-18 lat) są przyjmowani do publicznych szkół oraz obejmowani opieką i nauczaniem na warunkach dotyczących obywateli polskich;
- przyjmowanie do szkół odbywa się w ciągu całego roku szkolnego, a ustalenie klasy w której kontynuowana jest nauka odbywa się na podstawie sumy ukończonych lat nauki szkolnej za granicą;
- w celu zapisania dziecka do szkoły należy złożyć wniosek do dyrektora szkoły – publiczna szkoła podstawowa, w rejonie której mieszka dziecko przybyłe z zagranicy przyjmuje z urzędu, inne publiczne szkoły podstawowe i szkoły ponadpodstawowe, w miarę posiadania wolnych miejsc;
- rodzice dziecka z zagranicy, którzy nie mogą znaleźć szkoły posiadającej wolne miejsca w danej klasie, mogą zwrócić się do organu prowadzącego szkołę (np. wydziału edukacji gminy lub powiatu) z prośbą o wskazanie szkoły posiadającej wolne miejsca;
- ustalenie klasy (roku nauki) następuje na podstawie dokumentów wydanych przez szkołę za granicą, a w przypadku ich braku oświadczenia rodziców o sumie lat nauki za granicą. Dokumenty nie muszą być tłumaczone przez tłumacza przysięgłego na język polski;
- rodzice dziecka mogą zwrócić się do dyrektora o przyjęcie do niższej klasy niż wynika to z sumy ukończonych lat nauki szkolnej, np. ze względu na wiek dziecka.

Przyjmowanie uczniów przybywających z zagranicy uregulowane jest na poziomie ustawowym. Prawna podstawa pobytu ucznia na terenie Polski (np. zezwolenie na pobyt czasowy, zezwolenie na pobyt stały, zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, zgoda na pobyt ze względów humanitarnych albo uzyskanie statusu uchodźcy lub ochrony uzupełniającej) nie ma znaczenia dla możliwości przyjęcia do publicznej szkoły i możliwych form wspomagania nauki.

Dzieci i młodzież z Ukrainy przybyli do Polski mogą liczyć na poniższe wsparcie:

Cudzoziemcy, którzy nie posługują się językiem polskim w stopniu umożliwiającym korzystanie z nauki w szkole mogą:

- 1) uczestniczyć w dodatkowych zajęciach z języka polskiego. Zajęcia mogą być prowadzone indywidualnie lub w grupach w wymiarze minimum 2 godzin tygodniowo (od 1 września 2025 r.) nie dłużej niż przez okres 24 miesięcy;
- 2) realizować naukę w formie oddziału przygotowawczego, gdzie proces nauczania dostosowany jest do potrzeb i możliwości edukacyjnych uczniów. Nauka trwa rok z możliwością przedłużenia do dwóch lat. Zajęcia realizowane są w grupach do 15 uczniów w wymiarze minimum od 20 do 26 godzin tygodniowo (w zależności od roku nauki i typu szkoły). W ramach ww. godzin uczniowie realizują naukę języka polskiego oraz treści z poszczególnych przedmiotów w zakresie dostosowanym do ich potrzeb i możliwości;

- 3) korzystać z pomocy osoby władającej językiem kraju pochodzenia zatrudnionej w charakterze pomocy nauczyciela – osoba zatrudniona w charakterze pomocy nauczyciela nie musi posiadać kwalifikacji pedagogicznych;
- 4) korzystać z dodatkowych zajęć wyrównawczych w zakresie przedmiotów nauczania organizowanych przez organ prowadzący szkołę, nie dłużej jednak niż przez okres 12 miesięcy,
- 5) korzystać z pomocy asystenta międzykulturowego.

Decyzje o przyznaniu danej formy wsparcia podejmuje dyrektor szkoły w porozumieniu z organem prowadzącym szkołę.

Ponadto, placówka dyplomatyczna lub konsularna kraju pochodzenia albo stowarzyszenia kulturalno-oświatowe danej narodowości mogą organizować w szkole, w porozumieniu z dyrektorem szkoły podstawowej i za zgodą organu prowadzącego, naukę języka i kultury kraju pochodzenia ucznia. Szkoła udostępnia nieodpłatnie pomieszczenia i pomoce dydaktyczne.

Uczniowie cudzoziemscy mogą być objęci **pomocą psychologiczno-pedagogiczną** w związku z doświadczeniem migracyjnym. Pomoc polega na rozpoznawaniu i zaspokajaniu indywidualnych potrzeb rozwojowych i edukacyjnych oraz rozpoznawaniu indywidualnych możliwości psychofizycznych i czynników środowiskowych wpływających na funkcjonowanie.

Pomoc psychologiczno-pedagogiczną w szkole organizuje dyrektor szkoły, a pomocy udzielają nauczyciele, wychowawcy grup wychowawczych oraz specjaliści wykonujący w szkole zadania z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, w szczególności psycholog, pedagog, logoped, doradcy zawodowi i terapeuci pedagogiczni.

Pomoc psychologiczno-pedagogiczna jest organizowana i udzielana we współpracy z rodzicami uczniów oraz może być prowadzona we współpracy z innymi podmiotami, m.in.: poradniami psychologiczno-pedagogicznymi, placówkami doskonalenia nauczycieli, innymi szkołami, organizacjami pozarządowymi oraz innymi instytucjami i podmiotami działającymi na rzecz rodziny, dzieci i młodzieży. Warunki współpracy szkoły z ww. podmiotami uzgadnia dyrektor szkoły.

Pomocą psychologiczno-pedagogiczną można objąć również rodziców uczniów.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/edukacja>

Ministerstwo Edukacji Narodowej

<https://rspo.gov.pl>

Rejestr Szkół i Placówek Oświatowych

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://www.gov.pl/web/ua/osvita-i-nauka>

Serwis dla obywateli Ukrainy (oświata i nauka)

3.9. Opieka zdrowotna

Uprawnieni do świadczeń zdrowotnych (świadczeniobiorcy)

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

Do korzystania ze **świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych** ze składek na ubezpieczenie zdrowotne i środków z budżetu państwa mają prawo:

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

Ubezpieczonymi mogą być zarówno obywatele polscy, obywatele państw członkowskich UE lub EFTA, lub obywatele Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (UK), zamieszkujący na terytorium państwa członkowskiego UE lub EFTA lub UK oraz obywatele państw trzecich, którzy:

- przebywają na terytorium Polski na podstawie wizy w celu wykonywania pracy, zezwolenia na pobyt czasowy, z wyłączeniem zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu cudzoziemca w Polsce, zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE, zgody na pobyt ze względów humanitarnych, zgody na pobyt tolerowany albo wizy wydanej w celu przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe;
- uzyskali w Polsce status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą albo korzystają z ochrony czasowej na jej terytorium;
- ubiegają się w Polsce o udzielenie ochrony międzynarodowej i małżonkowie, w imieniu których występują z wnioskiem o udzielenie takiej ochrony, posiadający zaświadczenie wydane przez Szefa Urzędu ds. Cudzoziemców, które wraz z tymczasowym zaświadczeniem tożsamości cudzoziemca uprawnia tę osobę do wykonywania pracy w Polsce;
- są studentami lub doktorantami odbywającymi w Polsce kształcenie albo absolwentami odbywającymi tu obowiązkowy staż, a także jeżeli odbywają kursy języka polskiego lub kursy przygotowawcze do podjęcia nauki w języku polskim, o których mowa w przepisach odrębnych, i zostali uznani za osoby pochodzenia polskiego w rozumieniu przepisów o repatriacji lub posiadają ważną Kartę Polaka.

Powyższe grupy osób są osobami ubezpieczonymi o ile podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego albo ubezpieczają się dobrowolnie, przy czym dobrowolnie może ubezpieczyć się osoba, która zamieszkuje w Polsce (tzn. przebywa tu na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy, zezwolenia na pobyt stały czy zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE), zawierając umowę dobrowolnego ubezpieczenia zdrowotnego z oddziałem wojewódzkim Narodowego Funduszu Zdrowia, właściwym dla miejsca zamieszkania tej osoby w Polsce.

Ubezpieczonymi są także obywatele państw trzecich zamieszkujący na terytorium państwa członkowskiego UE/EFTA lub UK, jeżeli w Polsce podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego oraz obywatele państw trzecich niezależnie od ich miejsca zamieszkania, jeżeli w Polsce podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego z tytułu pracy lub pracy na własny rachunek, w tym w rolnictwie. Status osoby ubezpieczonej w Polsce mogą nabyć studenci i doktoranci kształcący się w Polsce, absolwenci odbywający tu obowiązkowy staż, jak i cudzoziemcy odbywający kursy języka polskiego oraz kursy przygotowawcze do podjęcia nauki w języku polskim, o których mowa w przepisach odrębnych, którzy nie zostali uznani za osoby pochodzenia polskiego w rozumieniu przepisów o repatriacji lub nie posiadają Karty Polaka pod warunkiem, że ubezpieczają się dobrowolnie. Osoby te korzystają z obniżonej składki na dobrowolne ubezpieczenie zdrowotne, wynoszącej ok. 60 PLN (14,10 EUR) miesięcznie.

Obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego podlegają, między innymi: pracownicy, osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, osoby prowadzące działalność gospodarczą, z wyłączeniem osób, które zawiesiły działalność gospodarczą, osoby pobierające emeryturę lub rentę (z wyłączeniem dzieci do lat 18 pobierających rentę rodzinną), uczniowie, studenci i doktoranci, bezrobotni, osoby pobierające niektóre świadczenia z pomocy społecznej lub niektóre świadczenia rodzinne, osoby pełniące funkcje na mocy aktu powołania.

Osoby ubezpieczone mają obowiązek **zgłoszenia do ubezpieczenia zdrowotnego członków rodziny**, którzy zamieszkują na terytorium Polski albo innego niż Polska państwa członkowskiego UE lub EFTA lub UK i nie są osobami podlegającymi obowiązkowi ubezpieczenia w Polsce ani nie są uprawnieni do świadczeń opieki zdrowotnej na podstawie unijnych przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Zgłoszeniu do ubezpieczenia zdrowotnego jako członek rodziny podlega dziecko własne, dziecko małżonka, dziecko przysposobione, wnuk albo dziecko obce, dla którego ustanowiono opiekę, albo dziecko obce w ramach rodziny zastępczej lub rodzinnego domu dziecka do ukończenia przez nie 18 lat, a jeżeli uczy się dalej w szkole lub zakładzie kształcenia nauczycieli lub odbywa kształcenie w uczelni lub szkole doktorskiej - do ukończenia 26 lat natomiast, jeżeli posiada orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności lub inne traktowane na równi - bez ograniczenia wieku, małżonek, wstępni pozostający z ubezpieczonym we wspólnym gospodarstwie domowym. Wnuki mogą zostać zgłoszone do ubezpieczenia zdrowotnego przez dziadków tylko w przypadku, gdy żadne z rodziców nie podlega obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego lub nie jest osobą uprawnioną do świadczeń opieki

zdrowotnej na podstawie przepisów o koordynacji z tytułu wykonywania pracy lub pracy na własny rachunek albo ubezpieczeniu dobrowolnemu.

2. Osoby nieobjęte powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym w Polsce i podlegający ubezpieczeniu zdrowotnemu w innym państwie członkowskim UE lub EFTA lub w UK podczas czasowego pobytu w Polsce lub zamieszkania na terytorium Polski.

Osoby te podczas pobytu czasowego w Polsce, np. w celu odbywania studiów albo podczas poszukiwania pracy w Polsce mogą skorzystać ze świadczeń opieki zdrowotnej za okazaniem **Europejskiej Karty Ubezpieczenia Zdrowotnego**. Prawo to obejmuje jednak tylko korzystanie ze świadczeń, które lekarz/lekarze uznają za niezbędne ze względów medycznych, przy uwzględnieniu charakteru tych świadczeń oraz przewidywanego czasu pobytu w Polsce. Świadczenia udzielane są w zakresie i na zasadach określonych dla osób ubezpieczonych w Polsce, zgodnie z zasadą równego traktowania obowiązującą w systemie koordynacji zabezpieczenia społecznego

Osoby ubezpieczone w innym państwie członkowskim UE/EFTA lub w UK, a zamieszkałe w Polsce, mogą skorzystać ze świadczeń opieki zdrowotnej za okazaniem Poświadczenia - dokumentu wydanego przez oddział wojewódzki NFZ na podstawie dokumentu S1 wystawionego przez zagraniczną instytucję ubezpieczenia zdrowotnego.

3. Osoby nieubezpieczone w ramach powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego w Polsce ani w innym państwie członkowskim UE lub EFTA lub UK, które posiadają na terytorium Polski prawo do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych jako świadczeniobiorcy nieubezpieczeni.

Do korzystania ze świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych w Polsce na takich samych zasadach i zakresie, jak osoby objęte powszechnym ubezpieczeniem zdrowotnym, są uprawnieni obywatele polscy i obywatele państw trzecich, posiadający w Polsce status uchodźcy lub ochronę uzupełniającą albo przebywający tu na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w celu połączenia się z rodziną (wydawanego na podstawie art. 159 ust. 1 pkt 1 lit. c lub d ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach), jeżeli posiadają miejsce zamieszkania na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i spełniają kryterium dochodowe, o którym mowa w art. 8 ustawy z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej, co do których nie stwierdzono okoliczności, o której mowa w art. 12 tej ustawy (prawo do korzystania ze świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych potwierdza decyzja wójta, burmistrza, prezydenta gminy właściwej ze względu na miejsce zamieszkania w Polsce) lub są osobami, które nie ukończyły 18. roku życia lub są kobietami w okresie ciąży, porodu lub połogu.

Prawo do świadczeń opieki zdrowotnej mają również dzieci do ukończenia 18. roku życia, które pobierają rentę rodzinną z systemu powszechnego albo świadczenie pieniężne, o którym mowa w ustawie z dnia 8 lutego 2023 r. o świadczeniu pieniężnym przysługującym członkom rodziny funkcjonariuszy lub żołnierzy zawodowych, których śmierć nastąpiła w związku ze służbą albo podjęciem poza służbą czynności ratowania życia lub zdrowia ludzkiego albo mienia, jeżeli mają miejsce zamieszkania na terytorium państwa członkowskiego UE lub EFTA lub UK, bez względu na posiadane obywatelstwo.

Składka zdrowotna

Osoby ubezpieczone płacą **składkę na ubezpieczenie zdrowotne**.

Występują następujące rodzaje składek:

1. Składka zdrowotna dla osób prowadzących działalność gospodarczą.

W ramach tego typu składki występuje:

– Składka zdrowotna dla osób opodatkowanych na zasadach ogólnych.

Podstawą wymiaru składki dla osób opłacających podatek dochodowy według skali podatkowej, i opłacających podatek dochodowy z kwalifikowanych praw własności intelektualnej, jest dochód osiągnięty w danym miesiącu oraz danym roku. Uwzględnia się tu również osoby, które opodatkowują dochody z działalności gospodarczej w formie podatku liniowego. Podstawa wymiaru składki za dany miesiąc nie może być niższa od kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w pierwszym dniu roku składkowego. Po

zakończeniu roku następuje roczne rozliczenie składki na ubezpieczenie zdrowotne. Dla podatników opodatkowanych podatkiem liniowym stawka składki zdrowotnej została obniżona do 4,9% podstawy wymiaru składki, co stanowi wyjątek od ogólnej zasady, zgodnie z którą stawka składki zdrowotnej wynosi 9% podstawy wymiaru.

- **Składka zdrowotna dla osób opłacających ryczałt od przychodów ewidencjonowanych.**

Dla osób opłacających ryczałt od przychodów ewidencjonowanych istotna dla wysokości składki zdrowotnej jest kwota rocznych przychodów. Składka zdrowotna liczona jest w trzech progach zależnych od przeciętnego wynagrodzenia.

- **Składka zdrowotna dla osób stosujących opodatkowanie w formie karty podatkowej.**

Dla osób prowadzących działalność pozarolniczą, które stosują opodatkowanie w formie karty podatkowej podstawą wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne stanowi kwota minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w dniu 1. stycznia danego roku.

- **Składka zdrowotna dla pozostałych osób prowadzących działalność gospodarczą.**

Dla pozostałych osób prowadzących działalność pozarolniczą, podstawą wymiaru składki na ubezpieczenie zdrowotne jest kwota przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

- **Składka zdrowotna za osoby współpracujące.**

Dla osób współpracujących z osobami prowadzącymi działalność gospodarczą podstawa wymiaru składki wynosi obecnie 75% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia.

2. Składka zdrowotna dla pozostałych osób ubezpieczonych.

Osoby objęte obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego **inne niż przedsiębiorcy** opłacają składkę zdrowotną w wysokości 9% podstawy jej wymiaru (np. przychodu z pracy najemnej pomniejszonego o składki na ubezpieczenia społeczne, kwoty emerytury lub renty, kwoty zasiłku dla bezrobotnych, kwoty świadczenia pielęgnacyjnego przyznanego na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych lub kwoty zasiłku stałego z pomocy społecznej). Składki na ubezpieczenie zdrowotne opłacane są przez pracodawców, Zakład Ubezpieczeń Społecznych i inne zakłady emerytalno-rentowe, ośrodki pomocy społecznej, szkoły i uczelnie wyższe itp. (tj. przez płatników składki).

Korzystanie ze świadczeń opieki zdrowotnej

Jeżeli jest się osobą uprawnioną w Polsce do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych (świadczeniobiorcą), to można z tych świadczeń korzystać **wyłącznie** w placówkach świadczących usługi opieki zdrowotnej, które mają podpisaną stosowną umowę z Narodowym Funduszem Zdrowia (NFZ) – oznaczonych **logo NFZ**.

Umowy takie posiada zdecydowana większość jednostek ochrony zdrowia w Polsce. W przypadku, gdy świadczenia zdrowotne w stanie nagłym są udzielane przez jednostkę, która nie ma umowy z NFZ, to świadczeniobiorca/ubezpieczony ma prawo do tych świadczeń w niezbędnym zakresie.

Świadczeniobiorcy dokonują **wyboru lekarza, pielęgniarki i położnej podstawowej opieki zdrowotnej (POZ)** poprzez złożenie pisemnej deklaracji. Powyższa deklaracja wyboru może zostać złożona w postaci papierowej, elektronicznej (za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej) lub poprzez Internetowe Konto Pacjenta. Zazwyczaj pierwsza wizyta w wybranej placówce opieki zdrowotnej wiąże się z rejestracją oraz wyborem lekarza, pielęgniarki i położnej POZ.

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

W przypadku braku możliwości weryfikacji praw pacjenta w systemie elektronicznym należy okazać dokument potwierdzający fakt podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu, taki jak np. **druk ZUS RMUA**

Jeśli pacjent nie posiada takiego dokumentu **może złożyć pisemne oświadczenie** o przysługującym mu prawie do świadczeń opieki zdrowotnej.

Zakres świadczeń zdrowotnych i telefony alarmowe

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

- **świadczenia zdrowotne** służące zachowaniu, ratowaniu, przywracaniu i poprawie zdrowia oraz inne działania medyczne wynikające z procesu leczenia lub przepisów prawnych, określonych przez ministra zdrowia,
- **świadczenia zdrowotne rzeczowe** – leki, wyroby medyczne, związane z procesem leczenia – za częściową odpłatnością, płatne ryczałtowo lub płatne w całości,
- **świadczenia towarzyszące leczeniu** – m.in. zakwaterowanie i adekwatne do stanu zdrowia wyżywienie w szpitalu lub w innym zakładzie leczniczym podmiotu leczniczego wykonującego działalność leczniczą w rodzaju stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne, usługi transportu oraz transportu sanitarnego..

Lekarz POZ (zwany także lekarzem rodzinnym) prowadzi podstawowe leczenie i – w razie potrzeby – wydaje skierowania do lekarzy specjalistów. Ubezpieczony **bez skierowania** od lekarza POZ lub od innego lekarza ubezpieczenia zdrowotnego, może skorzystać ze świadczeń zdrowotnych następujących specjalistów: **ginekologa i położnika, dentysty, wenerologa, onkologa, psychiatry**. Ponadto w przypadku dzieci i młodzieży nie jest wymagane skierowanie w celu uzyskania świadczeń psychologicznych, psychoterapeutycznych i środowiskowych. W stanach nagłych świadczenia zdrowotne udzielane są bez wymaganego skierowania. Skierowanie **niezbędne** jest również w przypadku konieczności skorzystania z usług szpitalnych (nie jest ono konieczne w razie wypadku, urazu, zatrucia lub innego stanu nagłego zagrożenia zdrowotnego). Zabiegi, badania i leki podczas pobytu w szpitalu zapewnione są bezpłatnie.

Ogólnopolski telefon całodobowy do centrów powiadamiania ratunkowego to 112.

Funkcjonuje również **Telefoniczna Informacja Pacjenta** pod numerem **800 190 590**.

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

Odpłatność za świadczenia zdrowotne i leki

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

Odpłatność dotyczy tych świadczeń, które zostały wyraźnie wskazane w krajowych przepisach prawnych jako nieprzysługujące z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego. Są to, np. świadczenia udzielane w zakładach lecznictwa uzdrowiskowego dla osób ubezpieczonych nieposiadających skierowania na tego rodzaju leczenie; koszty przejazdu i pobytu w odniesieniu do lecznictwa uzdrowiskowego – świadczeniobiorca ponosi koszty przejazdu na leczenie uzdrowiskowe i z leczenia uzdrowiskowego oraz częściową odpłatność za koszty wyżywienia i zakwaterowania w sanatorium uzdrowiskowym; szczepienia ochronne, inne niż wymienione w przepisach o chorobach zakaźnych i zakażeniach. Zaopatrzenie w wyroby medyczne, takie jak protezy, okulary, wózki inwalidzkie itp. jest limitowane ilościowo oraz do określonej kwoty.

Bezpłatnie leki przysługują świadczeniobiorcy przyjętemu do szpitala lub innego zakładu opieki zdrowotnej dla osób potrzebujących całodobowych lub całodziennych świadczeń zdrowotnych, oraz przy wykonywaniu zabiegów leczniczych i pielęgnacyjnych, diagnostycznych i rehabilitacyjnych przez podmioty uprawnione do udzielania świadczeń z tytułu ubezpieczenia zdrowotnego, a także przy udzielaniu przez te podmioty pomocy doraźnej. Dostęp ten przysługuje wyłącznie w związku z udzielanym świadczeniem zdrowotnym.

Na zakup leków o obniżonej płatności wymagana jest **recepta** wydana przez lekarza albo felczera, pielęgniarkę lub położną – jeśli posiada prawo wykonywania zawodu oraz pod warunkiem, że jest uprawniony/a do przepisywania określonych kategorii leków zgodnie z przepisami regulującymi zasady wykonywania danego zawodu medycznego.

Leki objęte systemową refundacją ze środków publicznych wydawane są w **aptekach albo punktach aptecznych**, na podstawie recepty wystawionej przez osobę uprawnioną:

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

Ponadto prawo do **bezpłatnego zaopatrzenia w niektóre refundowane leki, środki spożywcze specjalnego przeznaczenia żywieniowego lub wyroby medyczne** przysługuje pacjentom **po ukończeniu 65. roku życia albo przed ukończeniem 18. roku życia**. Aby uzyskać lek nieodpłatnie należy spełnić poniższe warunki:

- a. lek, środek lub wyrób znajduje się na wykazie 65+ lub 18-;
- b. pacjent ukończył 65 lat lub nie ukończył 18 lat;
- c. receptę wystawia lekarz lub pielęgniarka uprawnieni do wypisania na receptę bezpłatnych leków dla pacjenta, który ukończył 65. rok życia albo nie ukończył 18. roku życia;
- d. wystawiający receptę przepisuje lek, środek spożywczy specjalnego przeznaczenia żywieniowego lub wyrób medyczny w związku ze schorzeniem, które zawiera się w zakresie wskazań objętych refundacją dla danego leku;
- e. wystawiający receptę działa na podstawie zawartej z Narodowym Funduszem Zdrowia umowy o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej, ambulatoryjnej opieki specjalistycznej lub leczenia szpitalnego;
- f. recepta wystawiona została – poza wyjątkiem lekarza albo pielęgniarki działającej na podstawie umowy z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej, w postaci elektronicznej;
- g. na receptce w rubryce „kod uprawnień dodatkowych pacjenta” wystawiający lekarz wpisze - odpowiednio „S” (w przypadku pacjentów powyżej 65 roku życia) lub „Dz” (w przypadku pacjentów poniżej 18 roku życia)..

W ramach programu „Ciąża+”, **kobietom w ciąży albo położu** również przysługuje prawo do **bezpłatnych leków lub wyrobów medycznych**, po spełnieniu poniższych warunków:

- a. lek lub wyrób znajduje się na wykazie ciąża+;
- b. kobieta pozostaje w ciąży lub w okresie położu: podstawą do nabycia uprawnienia jest stwierdzona ciąża potwierdzona zaświadczeniem lekarskim;
- c. receptę wystawia lekarz lub położna;
- d. realizacja recepty nastąpi w przeciągu miesiąca od daty jej wystawienia albo określonej w receptce daty realizacji „od dnia” (po tym terminie recepta może być nadal realizowana na zasadach ogólnych, tj. wyłącznie z refundacją systemową, ale już nie całkowicie nieodpłatnie);
- e. wystawiający przepisuje lek lub wyrób w związku ze schorzeniem, które zawiera się w zakresie wskazań objętych refundacją dla danego leku lub wyrobu;
- f. na receptce w rubryce „kod uprawnień dodatkowych pacjenta” lekarz wystawiający wpisze „C”.

Leki wydawane bez recepty (OTC) oraz środki spożywcze specjalnego przeznaczenia żywieniowego, suplementy diety nie podlegają refundacji.

Na podstawie zlecenia lekarza ubezpieczenia zdrowotnego przysługuje **bezpłatny przejazd środkami transportu sanitarnego**, w tym lotniczego, do najbliższego podmiotu leczniczego udzielającego świadczeń we właściwym zakresie, i z powrotem. Tego typu przejazd odbywa się w przypadkach konieczności podjęcia natychmiastowego leczenia lub wynikających z potrzeby zachowania ciągłości leczenia, a także w przypadku dysfunkcji narządu ruchu uniemożliwiającej korzystanie ze środków

transportu publicznego. Przejazd ten odbywa się w celu odbycia leczenia – do najbliższego podmiotu leczniczego udzielającego świadczeń we właściwym zakresie i z powrotem. W innych przypadkach, na podstawie zlecenia lekarza ubezpieczenia zdrowotnego, transport przysługuje **odpłatnie lub za częściową odpłatnością**.

Informatyzacja systemu ochrony zdrowia

W Polsce dynamicznie postępuje proces informatyzacji systemu ochrony zdrowia, w wyniku czego kolejne nowoczesne usługi z zakresu e-zdrowia są udostępniane pacjentom oraz kadrze medycznej. Usługi te były rozwijane zgodnie z pojawiającymi się potrzebami interesariuszy.

System e-zdrowie dostarcza produkty i e-usługi m.in.: e-recepta, e-skierowanie, raportowanie Zdarzeń Medycznych (ZM), indeksy Elektronicznej Dokumentacji Medycznej (EDM), Internetowe Konto Pacjenta (IKP), aplikacja gabinet.gov.pl, aplikacja mojejKP, obejmuje też centralną e-rejestrację oraz program „Moje zdrowie”, który 5 maja 2025 r. zastąpił profilaktykę 40+. Do programu można się zarejestrować poprzez IKP.

IKP jest dostępne przez portal pacjent.gov.pl i umożliwia pacjentowi, m.in. elektroniczny dostęp do historii leczenia i elektronicznej dokumentacji medycznej oraz nadanie upoważnienia do dostępu do konta IKP również dla innych osób, w tym kadry medycznej. IKP pozwala na zrealizowanie podstawowych spraw, takich jak złożenie deklaracji wyboru lekarza POZ czy wniosku o Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego (EKUZ), a także wyrażenie zgody na transgraniczne przekazanie danych nt. e-recepty, co umożliwia realizację e-recepty za granicą. Z kolei **mojejKP** to bezpłatna aplikacja mobilna, która umożliwia dostęp do wybranych funkcjonalności IKP, m.in. e-recept i e-skierowań, pozwala na skorzystanie z centralnej e-rejestracji. Za pośrednictwem mojejKP możliwe jest m.in. złożenie wniosku o EKUZ oraz sprawdzenie, na jakim etapie jest wydanie karty lub certyfikatu zastępującego EKUZ, upoważnienie drugiego rodzica do konta dziecka, sprawdzenie czy system potwierdza jego prawo leczenia w ramach ubezpieczenia w NFZ, wypełnienie ankiety programu „Moje Zdrowie” oraz ankiety „10 dla serca”, wskazującej na ryzyko zgonu ze względu na możliwe schorzenia układu krążenia. Aplikacja pozwala na przegląd zdarzeń medycznych, szybki dostęp do informacji o swoim POZ, zamawianie e-recept, przegląd zleceń na wyroby medyczne oraz otrzymanie skierowania do uzdrowiska w formie elektronicznej. Wspiera także profilaktykę zdrowotną poprzez szereg funkcji związanych z promowaniem aktywności fizycznej oraz zdrowego odżywiania się.

Wystawianie recept w postaci elektronicznej jest co do zasady obowiązkowe. W ramach działań Krajowego Punktu Kontaktowego ds. e-zdrowia (KPK), projektu realizowanego w ramach instrumentu Connecting Europe 7 Facility (CEF), uruchomiona została produkcyjnie usługa **e-recepty transgranicznej** (wrzesień 2022 r.). E-recepta transgraniczna docelowo ma ułatwiać wykupienie leku w każdym kraju unijnym, a także w krajach EFTA: Islandii, Lichtensteinie oraz Norwegii. Polska jest jednym z pierwszych krajów, które uruchomiły to rozwiązanie. E-recepta transgraniczna to dobre rozwiązanie dla osób, które dużo podróżują po Europie lub mieszkają i pracują w dwóch różnych krajach. Obywatele Polski mogą wykupić leki na e-receptę transgraniczną w Chorwacji, Finlandii, Estonii, Czechach, Grecji, Litwie, Łotwie, Portugalii i Hiszpanii (dotyczy aptek z Madrytu, Wysp Kanaryjskich, Kraju Basków, Galicji, Nawarry, Ceuty, Melilli, Katalonii, Estremadury, Aragonii, Walencji, Kantabrii, Kastylii i León, Kastylii-La Manchy, Murcji oraz Andaluzji). Obywatele Portugalii, Grecji, Estonii, Litwy, Łotwy, Finlandii, Czech, Chorwacji i Hiszpanii mogą wykupić swoją e-receptę transgraniczną w Polsce. Stopniowo będą ją wprowadzać pozostałe kraje. Transgraniczna wymiana e-recept to rozwiązanie wpisujące się w jedną z podstawowych zasad UE, jaką jest swobodny przepływ osób, a w sensie praktycznym, to rozwiązanie korzystne szczególnie dla osób często podróżujących.

E-skierowanie jest obowiązkowe od 8 stycznia 2021 r. na wybrane świadczenia medyczne, katalog świadczeń jest sukcesywnie rozszerzany, natomiast od 1 lipca 2023 r. skierowania do sanatoriów w Polsce są wystawiane już tylko w formie elektronicznej. Pacjent posiada dostęp do e-skierowania na IKP oraz w aplikacji mojejKP, dzięki czemu ma łatwy dostęp do informacji związanych ze swoim planowanym leczeniem sanatoryjnym.

Z kolei **centralna e-rejestracja** jest usługą, której celem jest uproszczenie i przyspieszenie procesu rejestracji na świadczenia opieki zdrowotnej oraz zapewnienie świadczeniobiorcom łatwiejszego dostępu do informacji o dostępności terminów u świadczeniodawców bez konieczności kontaktu osobistego z personelem administracyjnym.

Rozwiązanie to przyczynia się do efektywnego udzielania świadczeń zdrowotnych, poprawy ich jakości i dostępności. Centralna e-rejestracja to usługa umożliwiająca zapisywanie się online na badania i

wizyty u specjalisty. Jest wprowadzana stopniowo. Pilotaż, który potrwa do końca 2025 r., obejmuje cytologię, mammografię i pierwszą wizytę u kardiologa. Rozwiązanie centralnej e-rejestracji wykorzystywane jest również w szczepieniach HPV oraz szczepieniach przeciw COVID-19.

Raportowanie Zdarzeń Medycznych – raportowanie Zdarzeń Medycznych (informacji o świadczeniach zdrowotnych) oraz wymiana EDM są obowiązkowe. Pracownik medyczny może, na zasadach określonych w ustawie o systemie informacji w ochronie zdrowia, udostępnić dokumentację medyczną pacjenta innemu podmiotowi. Wprowadzenie EDM wpłynęło na poprawę jakości świadczeń zdrowotnych poprzez możliwość analizy danych o zdarzeniach medycznych, udzielonych procedurach oraz rozpoznanych jednostkach chorobowych. Dostęp do EDM umożliwia też rozwój telemedycyny. Ponadto, pacjent nie musi już samodzielnie (fizycznie) dostarczać historycznej dokumentacji medycznej lekarzowi, co do niedawna było dość powszechną praktyką.

Równolegle realizowane były prace nad uruchomieniem usług dedykowanych dawcom i szpitalom, a także funkcjonalności do ich obsługi w centrach krwiodawstwa. Za pośrednictwem **Systemu e-Krew** udostępniono wszystkie usługi dla szpitali. Dostęp do tych usług świadczonych przez Centra Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa szpitale mogą uzyskać z poziomu systemów szpitalnych lub z poziomu Aplikacji **Gabinet.gov.pl** udostępnianej nieopłatnie przez Centrum e-Zdrowia.

Dostępna **Aplikacja Usługodawców i Aptek (gabinet.gov.pl)** to bezpłatna aplikacja dla lekarzy i innych pracowników medycznych, która umożliwia skorzystania z funkcjonalności udostępnionych w ramach systemów e-zdrowia, m.in. wystawienie e-recept i e-skierowań, a także podjęcie do realizacji e-skierowania. W grudniu 2023 r. udostępniono **aplikację e-Gabinet+** dedykowaną placówkom, które przystąpiły i wygrały konkurs prowadzony przez Ministerstwo Zdrowia i zapewnia możliwość funkcjonowania placówki POZ bez konieczności korzystania z komercyjnych (odpłatnych) systemów gabinetowych.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

W obecnej, szczególnej sytuacji wojny na terytorium Ukrainy i napływie uchodźców poszukujących w Polsce ochrony, konieczne stało się przyjęcie nadzwyczajnych rozwiązań prawnych regulujących, m.in. zasady dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej przez obywateli Ukrainy wjeżdżających i przebywających na terytorium Polski. Kwestie te reguluje *ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*. Ponadto ustawa ta wskazuje podmiot pokrywający koszty tych świadczeń (NFZ) oraz źródło ich finansowania.

Obywatelom Ukrainy, którzy po dniu 23 lutego 2022 r. przybyli na terytorium Polski z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa i deklarują zamiar pozostania w Polsce, przysługuje **opieka medyczna** obejmująca świadczenia opieki zdrowotnej na takich zasadach i w takim zakresie, w jakim osobom objętym obowiązkowym lub dobrowolnym ubezpieczeniem zdrowotnym przysługuje prawo do świadczeń w Polsce **z wyłączeniem leczenia uzdrowiskowego i rehabilitacji uzdrowiskowej**, a także podanie produktów leczniczych wydawanych świadczeniobiorcom w ramach programów polityki zdrowotnej ministra właściwego do spraw zdrowia.

Przepisy obejmą placówki medyczne, które mają podpisany kontrakt z NFZ. Za świadczenia zapłaci NFZ ze środków z budżetu państwa. Podstawą rozliczeń będą stawki zapisane w umowach z NFZ.

Potwierdzanie prawa do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych jest możliwe:

- poprzez **dokument elektroniczny generowany na podstawie numeru PESEL przez NFZ albo**
- przez złożenie **specjalnego oświadczenia potwierdzającego prawo do świadczeń opieki zdrowotnej** przez nową grupę uprawnionych (do czasu nadania nr PESEL lub w przypadku nie wystąpienia o ten numer). Wprowadzono dwa wzory oświadczeń uwzględniające specyfikę uprawnień tej grupy, tj. oświadczenie dla osób składających oświadczenie we własnym imieniu oraz dla oświadczeń składanych przez przedstawiciela ustawowego, opiekuna prawnego lub faktycznego w przypadku osób małoletnich oraz innych osób nieposiadających pełnej zdolności do czynności prawnych. Wzory obydwu oświadczeń zostały sporządzone w języku polskim, ukraińskim i rosyjskim.

Korzystanie ze świadczeń opieki zdrowotnej przez obywateli Ukrainy w tym, np. dostęp do lekarzy rodzinnych, leczenia szpitalnego (zabiegów operacyjnych), leczenia specjalistycznego i jego kontynuacji, jeśli zostało rozpoczęte na terytorium Ukrainy, świadczeń opieki długoterminowej i

rehabilitacji, a także dostęp do leków, programów lekowych, wyrobów medycznych itd., **odbywa się na zasadach i w zakresie, jakie dotyczą świadczeniobiorców – ubezpieczonych obywateli Polski.** Obowiązują skierowania do lekarzy specjalistów, na leczenie szpitalne, rehabilitację medyczną oraz kolejki oczekujących itd.

Opieką zdrowotną, której zakres wyznacza aktualny stan zdrowia pacjenta i związane z nim potrzeby zdrowotne, jest obejmowany każdy obywatel Ukrainy wymagający pomocy medycznej, spełniający warunki określone w *ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*.

Wobec obywateli Ukrainy analogicznie, jak wobec polskich świadczeniobiorców, stosuje się przepisy, zgodnie z którymi świadczenia opieki zdrowotnej w szpitalach, świadczenia specjalistyczne w ambulatoryjnej opiece zdrowotnej oraz stacjonarne i całodobowe świadczenia zdrowotne inne niż szpitalne są udzielane według kolejności zgłoszenia w dniach i godzinach ich udzielania przez świadczeniodawcę, który zawarł umowę o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej. Listę oczekujących prowadzi się w sposób zapewniający poszanowanie zasady sprawiedliwego, równego, niedyskryminującego i przejrzystego dostępu do świadczeń opieki zdrowotnej oraz zgodnie z kryteriami medycznymi.

Dla osób objętych diagnostyką onkologiczną lub leczeniem onkologicznym świadczeniodawca prowadzi odrębną listę oczekujących na udzielenie świadczenia. Świadczeniodawca umieszcza świadczeniobiorcę z wyjątkiem świadczeniobiorcy znajdującego się w stanie nagłym, na podstawie karty diagnostyki i leczenia onkologicznego oraz kryteriów medycznych opartych na aktualnej wiedzy medycznej.

UWAGA:

Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa w art. 37 **nie obejmuje obowiązkiem ubezpieczenia zdrowotnego** obywateli Ukrainy, których pobyt na terytorium Polski jest uznawany za legalny, lecz **przyznaje im prawo do świadczeń opieki zdrowotnej** finansowanych ze środków publicznych na takich samym zasadach i w takim samym zakresie, jak osobom ubezpieczonym w Polsce. Uzupełnia ona już istniejące uregulowania prawne i **jest adresowana do tych obywateli Ukrainy** (stanowiących większość), **którzy nie uzyskają w Polsce tytułu do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego.**

Zgodnie z przepisami *ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych*, **ubezpieczonymi** mogą być, m.in. osoby nieposiadające obywatelstwa państwa członkowskiego UE lub EFTA, lub UK, które korzystają z **ochrony czasowej na terytorium Polski, jeżeli podlegają obowiązkowi ubezpieczenia zdrowotnego.**

W związku z tym, **obywatel Ukrainy korzystający z ochrony czasowej na terytorium Polski może zostać objęty ustawowym ubezpieczeniem zdrowotnym (w NFZ), jeżeli uzyska tytuł do obowiązkowego ubezpieczenia zdrowotnego** zgodnie z art. 66 ust. 1 *ustawy o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych*, **np. podjęcie zatrudnienia** lub samozatrudnienie, uzyska status osoby bezrobotnej lub nabędzie prawo do pobierania zasiłku stałego z pomocy społecznej, specjalnego zasiłku opiekuńczego lub świadczenia pielęgnacyjnego itd.

Wówczas podstawą do korzystania ze świadczeń zdrowotnych nie jest *ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*, lecz *ustawa o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych*.

KONTYNUACJA LECZENIA PACJENTÓW BĘDĄCYCH OBYWATELAMI UKRAINY POZA GRANICAMI POLSKI

Specjalny pełnomocnik Ministra Zdrowia koordynuje kierowanie pacjentów – obywateli Ukrainy na dalsze leczenie poza granicami Polski. Przenoszenie pacjentów odbywa się w ścisłej współpracy z UE.

Minister Zdrowia powołał *Pełnomocnika do spraw przeniesienia*, w celu kontynuacji leczenia poza granicami Polski, pacjentów – obywateli Ukrainy przebywających na terytorium Polski w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium Ukrainy.

Do zadań Pełnomocnika należy, m.in. koordynacja współpracy pomiędzy UE, a Polską w zakresie przeniesienia pacjentów – obywateli Ukrainy przebywających w Polsce, których dalsze leczenie długoterminowe ma się odbywać w innym kraju członkowskim UE.

Pełnomocnik przy wykorzystaniu mechanizmów unijnych koordynuje bezpłatny transfer pacjentów wraz z rodzinami do właściwego szpitala w państwie członkowskim UE, gdzie kontynuowane jest leczenie.

Z Pełnomocnikiem Ministra Zdrowia można skontaktować się pisząc na adres: pełnomocnikUA@mz.gov.pl

Więcej informacji

https://www.nfz.gov.pl	Narodowy Fundusz Zdrowia
https://www.gov.pl/web/zdrowie	Ministerstwo Zdrowia
https://pacjent.gov.pl/	Ministerstwo Zdrowia i Narodowy Fundusz Zdrowia

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.nfz.gov.pl/dla-pacjenta/dla-pacjenta-z-ukrainy/	Narodowy Fundusz Zdrowia w języku ukraińskim
https://www.nfz.gov.pl/aktualnosci/aktualnosc-i-centrali/szczepienia-materialy-informacyjne-dla-obywateli-ukrainy,8201.html	Informacje NFZ dot. szczepień, również w języku ukraińskim
https://www.gov.pl/web/zdrowie/pomoc-medyczna-dla-ukrainy	Pomoc medyczna dla obywateli Ukrainy (serwis Ministerstwa Zdrowia)
https://www.gov.pl/web/zdrowie/pelnomocnik-ministra-zdrowia-koordynuje-leczenie-pacjentow-z-ukrainy-za-granica	Kierowanie pacjentów – obywateli Ukrainy na dalsze leczenie poza granicami Polski

3.10. Życie prywatne

Akty stanu cywilnego

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

Urodzenie dziecka

Narodziny dziecka na terytorium Polski należy zgłosić w urzędzie stanu cywilnego właściwym ze względu na miejsce urodzenia się dziecka, w terminie 21 dni od dnia sporządzenia karty urodzenia lub, gdy dziecko urodziło się martwe – 3 dni od dnia sporządzenia karty martwego urodzenia. Zgłoszenie urodzenia można dokonać w dwojaki sposób: udając się osobiście do urzędu stanu cywilnego albo w formie dokumentu elektronicznego. Karta urodzenia/karta martwego urodzenia to dokument medyczny wystawiany i przekazywany do urzędu stanu cywilnego przez podmiot wykonujący działalność leczniczą.

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

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

Zawarcie związku małżeńskiego

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cudzoziemiec, w tym obywatel państw członkowskich UE lub EFTA zawierający małżeństwo w Polsce, okazuje dokument tożsamości i przedkłada poza pisemnym zapewnieniem, dokument

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

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

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

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

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

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

Zgon

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

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

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

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Akty stanu cywilnego

Rejestracja zdarzeń, takich jak narodziny, małżeństwo, zgon, dla obywateli Ukrainy odbywa się na takich samych zasadach, jak dla obywateli Polski

Urodzenie dziecka

Dziecko urodzone na terytorium Polski otrzymuje akt urodzenia. Zasady rejestracji urodzeń w Polsce dla obywateli Ukrainy są takie same, jak dla obywateli polskich.

Zawarcie związku małżeńskiego

Zawarcie związku małżeńskiego przez obywateli Ukrainy następuje na takich samych zasadach, jak dla innych cudzoziemców (w tym obywateli państw członkowskich UE lub EFTA) wskazanych powyżej.

Zgon

Zasady zgłoszenia zgonu dla obywateli Ukrainy są takie same, jak dla obywateli Polski.

Więcej informacji

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

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

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://www.gov.pl/web/ua> Serwis dla obywateli Ukrainy

3.11. Życie kulturalne i społeczne

Życie kulturalne

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

Muzea pozostają najważniejszymi instytucjami chroniącymi dziedzictwo kulturowe i popularyzującymi wiedzę o nim. Wiele z nich znajduje się w obiektach zabytkowych o wyjątkowym znaczeniu dla historii Polski. Wymienić tu choćby należy Zamek Królewski w Warszawie – Muzeum, Rezydencja Królów i Rzeczypospolitej, Zamek Królewski na Wawelu - Państwowe Zbiory Sztuki, Muzeum Pałacu Króla Jana III w Wilanowie czy Muzeum Łazienki Królewskie w Warszawie.

Niektóre z nich posiadają w swoich zasobach światowe arcydzieła sztuki, takie jak „Dama z gronostajem” Leonarda da Vinci i „Krajobraz z miłosiernym Samarytaninem” Rembrandta – w Muzeum Narodowym w Krakowie czy „Sąd ostateczny” Hansa Memlinga – w Muzeum Narodowym w Gdańsku.

Muzea czynne są zazwyczaj od wtorku do niedzieli, do około godziny 16, niektóre do 18. W każdym muzeum w jednym dniu tygodnia wstęp na wystawy stałe jest bezpłatny. Instytucje zachęcają do korzystania ze swojej oferty proponując liczne ulgi, np. bilety rodzinne oraz zwolnienia z opłat za wstęp. Nadmienić wypada, że do państwowych muzeów martyrologicznych wstęp jest bezpłatny.

Teatry dramatyczne działają we wszystkich większych miastach. Sezon artystyczny trwa od 1 września do 31 sierpnia, a przerwa urlopową dla większości scen przypada w lipcu i sierpniu. W okresie letnim pracują głównie teatry usytuowane w miejscowościach turystycznych, np. Teatr Wybrzeże w Gdańsku ze sceną w Sopocie i Pruszczu Gdańskim, Teatr im. Stanisława Witkiewicza w Zakopanem, Teatr Miejski im. Witolda Gombrowicza w Gdyni ze sceną letnią w Orłowie oraz wybrane teatry prywatne (m.in. zlokalizowane w Warszawie Teatr Kamienica oraz Teatr 6. Piętro). Scenami dramatycznymi o najdłuższej tradycji i najbardziej rozpoznawalnymi są: Teatr Narodowy w Warszawie i Narodowy Stary Teatr im. Heleny Modrzejewskiej w Krakowie. W Polsce działa **Teatr Klasyki Polskiej**. Instytucja

artystyczna powstała w celu zwiększenia liczby inscenizacji na scenach teatralnych arcydzieł polskiej dramaturgii klasycznej oraz prapremier najnowszych przekładów polskich klasyki światowej.

Należy dodać, że w dużych miastach funkcjonują także 24 samorządowe **teatry lalkowe**, wystawiające spektakle dla dzieci i młodzieży szkolnej, a także dla dorosłych. W tej kategorii istnieją także liczne zespoły mające status pozarządowy lub prywatny.

Wśród licznych festiwali teatralnych w Polsce rangę międzynarodową zdobyły, m.in. Festiwal Szekspirowski w Gdańsku, Międzynarodowy Festiwal Teatralny „Boska komedia”, Międzynarodowy Festiwal Kultury Żydowskiej „Warszawa Singera”, Międzynarodowy Festiwal Sztuki Lalkarskiej w Bielsku-Białej, Międzynarodowy Festiwal Teatralny „Walizka” w Łomży.

Spośród państwowych instytucji artystycznych, największy - nie tylko w Polsce, ale i w Europie - jest **Teatr Wielki – Opera Narodowa w Warszawie**, mający w repertuarze klasykę operową i baletową oraz dzieła współczesne. Instytucja współpracuje ze światowej sławy twórcami i artystami oraz podmiotami o międzynarodowej renomie. Pozostałe teatry operowe mieszczą się w 10 dużych miastach w kraju. Opera i Filharmonia Podlaska, Warszawska Opera Kameralna, Teatr Wielki w Łodzi, Teatr Wielki im. Stanisława Moniuszki w Poznaniu, Opera Krakowska, Opera Śląska w Bytomiu, Opera Bałtycka w Gdańsku, Opera Wrocławska, Opera na Zamku w Szczecinie, Opera Nova w Bydgoszczy, Krakowska Opera Kameralna, Polska Opera Królewska w Warszawie. **Filharmonie** działają w największych miastach wszystkich regionów kraju. Szczególną renomą cieszy się **Filharmonia Narodowa** w Warszawie, będąca państwową instytucją artystyczną. Wyjątkowym ośrodkiem muzycznym jest **Europejskie Centrum Muzyki Krzysztofa Pendereckiego w Łusławicach** z unikalnym w skali europejskiej arboretum, założonym przez Patrona. Uznaniem koneserów cieszą się **Narodowa Orkiestra Symfoniczna Polskiego Radia w Katowicach** oraz **Narodowe Forum Muzyki we Wrocławiu**, instytucje kultury funkcjonujące w nowych okazałych gmachach, uznanych za dzieła sztuki architektonicznej i akustycznej. Do znanych **festiwali muzyki klasycznej** należą: Muzyczny Festiwal w Łańcucie, Festiwal Chopinowski w Dusznikach Zdroju oraz Festiwal Muzyki Współczesnej „Warszawska Jesień” w Warszawie, Międzynarodowy Festiwal Muzyczny „Chopin i jego Europa” w Warszawie i Festiwal „Wratistavia Cantans” im. Andrzeja Markowskiego we Wrocławiu. Oprócz wydarzeń skupionych wokół muzyki klasycznej odbywają się również **festiwale muzyki jazzowej**, jak „Jazz na Starówce” w Warszawie czy „Jazz nad Odrą” we Wrocławiu. Melomani mogą czerpać przyjemność ze słuchania muzyki klasycznej również w naturalnej scenerii, m.in.: w Warszawie w Łazienkach Królewskich (od maja do września) oraz w Żelazowej Woli – miejscu urodzenia słynnego polskiego kompozytora Fryderyka Chopina. Polska jest organizatorem ważnych dla międzynarodowego środowiska muzycznego **konkursów**: Międzynarodowego Konkursu Pianistycznego im. Fryderyka Chopina (Warszawa), Międzynarodowego Konkursu Skrzypcowego im. Henryka Wieniawskiego (Poznań), Międzynarodowego Konkursu Wokalnego im. Stanisława Moniuszki (Warszawa), Międzynarodowego Konkursu Pianistycznego im. I. J. Paderewskiego (Bydgoszcz), Międzynarodowego Konkursu Dyrygentów im. Grzegorza Fitelberga (Katowice), Międzynarodowego Konkursu Muzycznego im. Karola Szymanowskiego (Katowice) oraz Międzynarodowego Konkursu Muzyki Polskiej im. Stanisława Moniuszki (Rzeszów).

Polska jest krajem wyróżniającym się w Europie bogactwem i różnorodnością regionów etnograficznych, w których nadal żywe są i kultywowane zjawiska w dziedzinie sztuki, rękodzieła ludowego i szeroko rozumianego folkloru. Lokalni twórcy, zespoły folklorystyczne, miejscowi poeci i gawędziarze, ale także produkty i marki regionalne są częścią oferty kulturalnej i promocji regionów. Różne podmioty działające w sferze kultury ludowej, organizują zarówno w małych miejscowościach, jak i w dużych aglomeracjach miejskich przedsięwzięcia służące ochronie, edukacji, i popularyzacji niematerialnego dziedzictwa kulturowego.

Ponadto, w Polsce działają dwa profesjonalne ludowe zespoły artystyczne **Zespół Pieśni i Tańca „Śląsk” im. Stanisława Hadyny** oraz **Państwowy Zespół Ludowy Pieśni i Tańca „Mazowsze” im. Tadeusza Sygietyńskiego**, będące jednocześnie instytucjami kultury. Ich misją jest szeroka popularyzacja polskiego folkloru poprzez prezentacje stylizowanych i artystycznie opracowanych programów nawiązujących do regionalnych tańców, pieśni i muzyki ludowej.

Ceny biletów do teatrów, oper i filharmonii są zróżnicowane i uzależnione od wielu czynników (m.in. lokalizacji instytucji, jej profilu i wielkości). W niemal wszystkich obowiązują zniżki dla dzieci, młodzieży i studentów (za okazaniem międzynarodowej ISIC - International Student Identity Card), a także seniorów. Na droższe wydarzenia możliwe jest zakupienie tańszych wejściówek (bez zagwarantowanego prawa do miejsca numerowanego).

W dużych miastach działają zarówno samorządowe, jak i państwowe instytucje kultury, których misją jest prezentacja i promocja sztuki współczesnej, są to, m.in. **Zachęta – Narodowa Galeria Sztuki, Centrum Sztuki Współczesnej – Zamek Ujazdowski, Muzeum Sztuki Nowoczesnej w Warszawie, Muzeum Sztuki w Łodzi czy Centrum Sztuki Współczesnej „Znaki Czasu” w Toruniu**. Unikalną instytucją jest **Centrum Rzeźby Polskiej w Orońsku**, prezentujące swoją kolekcję stałą oraz wystawy czasowe, tak w oryginalnych wnętrzach, jak i w parku rzeźby usytuowanym w XIX-wiecznym założeniu parkowym. Centrum jest również miejscem pracy artystycznej i warsztatów twórczych.

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

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

Życie społeczne

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

Do **polских świąt**, które są jednocześnie dniami wolnymi od pracy zalicza się: 1 stycznia – Nowy Rok; 6 stycznia – Święto Trzech Króli; w marcu lub kwietniu (niedziela i poniedziałek) - Święta Wielkanocne (święta ruchome); 1 maja – Święto Państwowe; 3 maja – Święto Konstytucji Trzeciego Maja; w maju lub czerwcu - Zesłanie Ducha Świętego (Zielone Świątki) (święto ruchome), w maju lub czerwcu (czwartek w 9 tygodni po Wielkanocy) – Boże Ciało (święto ruchome); 15 sierpnia – Święto Wojska Polskiego/Wniebowzięcie Najświętszej Maryi Panny; 1 listopada – Dzień Wszystkich Świętych; 11 listopada – Narodowe Święto Niepodległości; 24 grudnia – Wigilia; 25-26 grudnia – Święta Bożego Narodzenia. Niedziele są dniami wolnymi.

Więcej informacji

https://www.gov.pl/web/kultura/	Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego
https://e-teatr.pl/	Ogólnopolski wortal teatralny w języku polskim
https://www.polishstage.pl/	Ogólnopolski wortal teatralny w języku angielskim
https://encyklopediateatru.pl/	Encyklopedia internetowa dotycząca teatru
https://portalmuzykipolskiej.pl/	Baza wiedzy dotycząca dziedzictwa muzyki polskiej
https://www.staypoland.com/pl	Portal turystyczny o Polsce
https://www.polska.travel/pl	Portal turystyczny o Polsce

<https://zabytek.pl/pl>

Innowacyjny serwis z mapą zabytków w Polsce

<https://www.nid.pl>

Informacje o obiektach wpisanych na Listę światowego dziedzictwa ludzkości UNESCO, pomnikach historii i innych zabytkach

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

Przed wyjazdem do Polski warto:

1. Zapoznać się z warunkami życia i pracy w Polsce oraz sytuacją na polskim rynku pracy. Informacje te można znaleźć w tej broszurze, a także na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej EURES oraz polskiej stronie internetowej EURES.
2. Sprawdzić czy posiadane kwalifikacje zawodowe są uznawane w Polsce.
3. Rozpocząć poszukiwanie pracy i zdobyć informacje na temat pracodawców, do których planuje się udać po przyjeździe. Można skorzystać z unijnej bazy ofert pracy na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej EURES, która zawiera oferty pracy w Polsce. Warto również skorzystać z usług doradcy EURES w swoim kraju bądź skontaktować się z polską kadrą EURES, najlepiej z regionu, w którym poszukuje się zatrudnienia, co pozwoli na uzyskanie informacji na temat rynku pracy, ofert pracy oraz warunków życia i pracy w Polsce. Po znalezieniu pracy warto dokładnie zapoznać się z oferowanymi warunkami i upewnić się czy są one zgodne z oczekiwaniami.
4. Wyrobić Europejską Kartę Ubezpieczenia Zdrowotnego, gdyż w razie wypadku lub choroby gwarantuje ona dostęp do świadczeń zdrowotnych, wykupić ubezpieczenie od nieszczęśliwych wypadków lub prywatne ubezpieczenie zdrowotne (opcjonalnie).
5. Przygotować komplet dokumentów – m.in. ważny dokument tożsamości, akt urodzenia, wszelkie umowy lub korespondencję z pracodawcą, dokumenty dotyczące poprzedniego zatrudnienia i wykształcenia, kursów, dodatkowych kwalifikacji oraz przetłumaczone na język polski referencje.
6. Znaleźć zakwaterowanie.
7. Posiadać wystarczające środki finansowe, pozwalające na utrzymanie się do czasu otrzymania pierwszego wynagrodzenia. Osoby wjeżdżające do UE lub wyjeżdżające z UE, które przewożą środki pieniężne o wartości 10 000 EUR albo więcej (lub równowartość w innej walucie), powinny zgłosić ten fakt w formie pisemnej w trakcie odprawy granicznej i na żądanie przedstawić takie środki pieniężne organom celnym – funkcjonariuszom Służby Celno-Skarbowej. Powyższa regulacja ma charakter unijny i wynika z art. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1672 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie kontroli środków pieniężnych wwożonych do Unii lub wywożonych z Unii oraz uchylające rozporządzenie (WE) nr 1889/2005. Definicja środków pieniężnych jest szersza niż w potocznym rozumieniu, jej szczegółowy katalog zawarty jest w art. 2 ww. rozporządzenia.
8. Jeśli jesteś pracownikiem delegowanym do pracy w Polsce, upewnij się czy Twój pracodawca złożył oświadczenie u władz w kraju przeznaczenia, w którym poinformuje je, m.in. o twoim miejscu zatrudnienia i okresie oddelegowania oraz poda informacje kontaktowe.

Po przyjeździe do Polski warto:

1. Uregulować kwestie zamieszkania, np. wynająć mieszkanie.
2. Spotkać się z pracodawcą, aby upewnić się czy wcześniejsze ustalenia dotyczące rozmowy kwalifikacyjnej/przyjęcia do pracy są aktualne.

3. Założyć konto bankowe (ma do tego prawo zagraniczna osoba fizyczna o pełnej zdolności do czynności prawnych, zatrudniona przez podmiot mający siedzibę na terytorium Polski lub otrzymująca rentę, emeryturę, stypendium). Występując o otwarcie konta najczęściej oprócz dokumentu tożsamości wymagane jest zaświadczenie od pracodawcy o zatrudnieniu w Polsce lub dokument potwierdzający otrzymywanie renty, emerytury, stypendium.
4. Od obywateli państw członkowskich UE lub EFTA nie jest wymagane w Polsce zezwolenie na pracę, jednak przy pobycie dłuższym niż 3 miesiące istnieje konieczność zarejestrowania pobytu w Polsce. W tym celu należy udać się do urzędu wojewódzkiego właściwego ze względu na miejsce pobytu.
5. Wystąpić o nadanie Numeru Identyfikacji Podatkowej (NIP) do urzędu skarbowego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania w Polsce.
6. Uzyskać numer PESEL dokonując zameldowania lub występując z wnioskiem o nadanie numeru PESEL do urzędu miasta lub gminy. Nadany numer PESEL będzie identyfikatorem w kontaktach z urzędami i instytucjami.
7. Zapisać się do wybranej przychodni lekarskiej i wybrać lekarza podstawowej opieki zdrowotnej,
8. Uregulować kwestie uczęszczania dzieci do żłobka, przedszkola lub szkoły, o ile dzieci również zamieszkają z w Polsce.
9. Zakupić polski numer telefonu komórkowego, co pozwoli na wykonywanie tańszych połączeń telefonicznych w Polsce niż połączeń telefonicznych z zagranicznego telefonu komórkowego.

Więcej informacji

<https://eures.europa.eu/>

Europejski Portal Mobilności Zawodowej

<https://eures.praca.gov.pl/>

Polska Strona Internetowa EURES

<https://www.gov.pl/web/gov/uzyskaj-numer-pesel-dla-cudzoziemcow>

Portal OBYWATEL – numer PESEL dla cudzoziemca

4. Praca w Polsce

4.1. Swobodny przepływ pracowników w UE/EFTA

Prawo swobodnego przepływu pracowników

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

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

Przepisy o swobodnym przepływie pracowników uprawniają do:

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

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

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

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

Dodatkowo należy wspomnieć, iż na terenie Polski można wykonywać pracę jako, tzw. **pracownik delegowany** (w ramach swobody świadczenia usług), czyli pracownik, który jest zatrudniony przez pracodawcę posiadającego siedzibę w innym państwie członkowskim UE, EOG albo Szwajcarii, i który zostaje tymczasowo skierowany do pracy w Polsce. Takiemu pracownikowi należy zapewnić, na zasadach określonych w przepisach o delegowaniu pracowników, m.in. warunki nie mniej korzystne niż określone w polskim kodeksie pracy oraz innych przepisach regulujących prawa i obowiązki pracowników. Dotyczy to, m.in.: minimalnego wynagrodzenia za pracę, wysokości wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, norm i wymiaru czasu pracy, urlopu wypoczynkowego czy bezpieczeństwa i higieny pracy.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Na podstawie decyzji wykonawczej Rady (UE) 2022/382 z dnia 4 marca 2022 r., stwierdzającej istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkującej wprowadzeniem tymczasowej ochrony osoby spełniającej warunki określone w tej decyzji (głównie obywatele Ukrainy) zostały objęte ochroną czasową, początkowo na okres 1 roku. Okres ochrony czasowej podlega automatycznemu przedłużeniu do czasu zakończenia ochrony na podstawie decyzji Rady.

Objęcie obywateli Ukrainy ochroną tymczasową zostało uwzględnione w *ustawie z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*.

Obywatele Ukrainy są uprawnieni do **legalnego pobytu w Polsce** w okresie **do 4 marca 2026 r.**, jeżeli przybyli do Polski od dnia 24 lutego 2022 r. z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi oraz deklarują zamiar pozostania w Polsce.

Obywatele Ukrainy **tracą** to uprawnienie, jeżeli wyjadą z Polski **na okres dłuższy niż 30 dni** (nie dotyczy to osób skierowanych do wykonywania pracy lub usług poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej przez podmioty prowadzące działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej) lub, jeżeli uzyskają ochronę czasową w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej (art. 11 ust. 4 *ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*).

W przypadku wjazdu do Polski z terytorium innego państwa obywatele Ukrainy mogą przede wszystkim skorzystać z, tzw. „**ochrony czasowej**” na podstawie *decyzji wykonawczej Rady (UE) 2022/382 z dnia 4 marca 2022 r. stwierdzającej istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy w rozumieniu art. 5 dyrektywy 2001/55/WE i skutkującej wprowadzeniem tymczasowej ochrony*.

Cudzoziemcy są objęci **ochroną czasową** na podstawie powyższej decyzji **na okres od 4 marca 2022 r. do 4 marca 2026 r.**

Prawa związane z ochroną czasową obejmują, m.in. pozwolenie na pobyt, dostęp do rynku pracy i zakwaterowania, dostęp do edukacji dzieci.

W celu nabycia uprawnień związanych z ochroną czasową obywatel Ukrainy musi zwrócić się do odpowiednich władz na terenie kraju, w którym planuje ubiegać się o ochronę czasową.

Ochronę czasową można uzyskać tylko w jednym państwie członkowskim UE. W przypadku, gdy obywatel Ukrainy uzyskał ochronę czasową w jednym państwie członkowskim UE i chce przenieść się do innego państwa członkowskiego musi najpierw poinformować władze tego kraju, które udzieliły obywatelowi ochrony czasowej. Następnie państwo członkowskie UE, do którego obywatel Ukrainy chce się przenieść zarejestruje danego obywatela i przydzieli odpowiednie uprawnienia.

Obywatele Ukrainy **nie posiadają praw swobodnego przepływu pracowników** w ramach UE/EFTA, **mogą natomiast skorzystać z praw wynikających z ochrony czasowej**.

Więcej informacji

<https://eures.europa.eu>

Europejski Portal Mobilności Zawodowej

https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1277&langId=pl	Instytucje promujące równe traktowanie i wspierające pracowników w UE oraz członków ich rodzin
https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna	Serwis Służby Cywilnej
https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/praca	Zasady zatrudnienia w służbie cywilnej i inne przydatne informacje
https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/faq	Serwis Służby Cywilnej (FAQ)
https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU20090640539	Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie rodzaju dokumentów potwierdzających znajomość języka polskiego przez osoby nieposiadające obywatelstwa polskiego, ubiegające się o zatrudnienie w służbie cywilnej

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://eu-solidarity-ukraine.ec.europa.eu/information-people-fleeing-war-ukraine_uk	Strona Komisji Europejskiej dla obywateli Ukrainy
https://eu-solidarity-ukraine.ec.europa.eu/index_uk	Strona Komisji Europejskiej dla obywateli Ukrainy
https://psz.praca.gov.pl/pomocdlaukrainy	Informacje o wsparciu na rynku pracy dla obywateli Ukrainy na portalu publicznych służb zatrudnienia

4.2. Jak znaleźć pracę

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

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

- **sieci EURES** (Europejskiej Sieci Służb Zatrudnienia), koordynowanej przez Europejski Urząd do spraw Pracy, którą tworzą publiczne służby zatrudnienia oraz inne uprawnione organizacje, a która ma na celu wspieranie mobilności pracowników w państwach członkowskich UE lub EFTA. Każdy obywatel tych państw może skorzystać z usług sieci, do których należy unijne pośrednictwo pracy oraz informowanie o warunkach życia i pracy na terenie tych państw. Oferty pracy w Polsce publikowane są na Europejskim Portalu Mobilności Zawodowej, na którym znajdują się oferty pracy ze wszystkich publicznych służb zatrudnienia z państw członkowskich UE i EFTA oraz innych członków i partnerów EURES. Znajdują się tam także oferty pracy z polskich powiatowych urzędów pracy oraz Ochotniczych Hufców Pracy;
- **powiatowych urzędów pracy**, które zamieszczają oferty pracy w **ePracy** (<https://oferty.praca.gov.pl/portal/strona-glowna>). Urzędy pracy świadczą usługi pośrednictwa pracy polegające na udzielaniu pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy i osobom niezarejestrowanym, w tym osobom biernym zawodowo, w uzyskaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz pracodawcom pomocy w pozyskaniu kandydatów do pracy;

- **Ochotniczych Hufców Pracy (OHP)**, które prowadzą pośrednictwo pracy głównie dla młodzieży, a oferty pracy można znaleźć w Bazie „Młodzieżowe pośrednictwo pracy” OHP oraz w ePracy;
- **agencji zatrudnienia, świadczących usługę pośrednictwa pracy, w tym: kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, kierowania cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Polski, gromadzenia i udostępniania informacji o wolnych i poszukiwanych miejscach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych oraz pracy tymczasowej.** Podstawą legalnej działalności agencji zatrudnienia na terytorium Polski jest uzyskanie wpisu do rejestru agencji zatrudnienia (KRAZ). Wpisu do rejestru dokonuje marszałek województwa właściwy ze względu na właściwy ze siedzibę lub adres stałego miejsca wykonywania działalności podmiotu ubiegającego się o wpis. Zabrania się pobierania od osób, dla których agencja zatrudnienia poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, lub którym udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, opłat innych niż opłata z tytułu kierowania do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych za: dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenie dokumentów. Opłaty te mogą być pobierane z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą – pod warunkiem wyspecyfikowania tych opłat w umowie zawartej z osobą kierowaną do pracy za granicą. Wykaz podmiotów wpisanych do KRAZ znajduje się na stronie internetowej <https://stor.praca.gov.pl/portal/kraz>. Oferty pracy agencji zatrudnienia można znaleźć na stronach internetowych tych agencji;
- **przedsiębiorców zagranicznych wykonujących usługi pośrednictwa pracy i pracy tymczasowej na terenie Polski**, zobowiązanych przez polskie przepisy do uzyskania wpisu do KRAZ;
- **portali internetowych** z ofertami pracy posiadających wpis do KRAZ.

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

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

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy mają prawo do podejmowania pracy w Polsce **bez uzyskania pozwolenia na pracę**.

Podmiot powierzający wykonywanie pracy powinien w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy powiadomić powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi.

Więcej informacji

https://eures.europa.eu	Europejski Portal Mobilności Zawodowej
https://oferty.praca.gov.pl	ePraca
https://praca.gov.pl	Elektroniczna rejestracja w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotny/poszukujący pracy
https://mbp.ohp.pl/	Baza pośrednictwa pracy Ochotniczych Hufców Pracy
https://stor.praca.gov.pl/portal/kraz	Rejestr Agencji Zatrudnienia
https://stor.praca.gov.pl/portal/#/wpz	Wykaz podmiotów zagranicznych, uprawnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy w Polsce

<https://psz.praca.gov.pl/>

Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia

<https://www.powroty.gov.pl>

Portal POWROTY to baza wiedzy przeznaczona dla Polaków, którzy rozważają powrót do kraju

<https://www.gov.pl/web/rodzina/aplikacja-epraca--nowoczesne-narzedzie-dla-tych-ktorzy-szukaja-pracy>

Aplikacja ePraca - umożliwia samodzielne i bezpłatne wyszukiwanie ofert pracy, giełd i targów pracy, szkoleń zawodowych, szkoleń w ramach poradnictwa zawodowego itd.

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://psz.praca.gov.pl/pomocdlaukrainy>

Informacja o wsparciu urzędów pracy dla obywateli Ukrainy

<https://www.gov.pl/web/ua>

Serwis dla obywateli Ukrainy

4.3. Jak ubiegać się o pracę

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

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

„Wyrażam zgodę na przetwarzanie danych osobowych zawartych w niniejszym dokumencie do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z ustawą z dnia 10 maja 2018 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1781) oraz zgodnie z Rozporządzeniem Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/679 z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych i w sprawie swobodnego przepływu takich danych oraz uchylenia dyrektywy 95/46/WE (RODO)”.

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

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

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

Pracodawca dokonuje wstępnego wyboru kandydatów na podstawie złożonych dokumentów, a następnie przeprowadza z wybranymi osobami rozmowy kwalifikacyjne. Rozmowa kwalifikacyjna może obejmować również sprawdzenie kwalifikacji kandydata poprzez test wiedzy.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy mają prawo do podejmowania pracy w Polsce bez uzyskania pozwolenia na pracę, na takich samych zasadach, jak obywatele polscy. **Podmiot powierzający wykonywanie pracy powinien w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy powiadomić**

powiatowy urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi.

Więcej informacji

https://psz.praca.gov.pl	Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia
https://europa.eu/europass/pl	Standardowy wzór CV obowiązujący w UE
https://niepelnosprawni.gov.pl/	Portal dla osób niepełnosprawnych
https://zielonalinia.gov.pl	Portal Zielona Linia. Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia

Linki do przykładowych stron internetowych z propozycjami zatrudnienia w Polsce

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

https://www.pracuj.pl/	https://www.careerjet.pl/
https://www.praca.pl/	https://praca.money.pl
https://www.gowork.pl/praca	https://www.infopraca.pl/
https://jobs.pl	https://pl.indeed.com/
https://jober.pl	https://www.aplikuj.pl/
https://linguajob.pl	https://pracatobie.pl
https://www.jobdesk.pl/	https://gratka.pl/praca
https://www.olx.pl/praca/	https://rocketjobs.pl/

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://europa.eu/europass/uk	EUROPASS CV w języku ukraińskim
https://ec.europa.eu/migrantskills/#/	Narzędzie do tworzenia profilu umiejętności obywateli państw trzecich

4.4. Uznawanie kwalifikacji zawodowych

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

Uznania dokonują właściwe **organy państwa docelowego**. W przypadku zawodów nieregulowanych o zatrudnieniu pracownika, posiadającego kwalifikacje uzyskane w innym państwie członkowskim UE lub EFTA decyduje pracodawca. Nie ma potrzeby formalnego uznania posiadanych kwalifikacji zawodowych. Może natomiast być potrzeba uznania samego dyplomu w celu potwierdzenia poziomu wykształcenia uzyskanego za granicą. Świadectwa oraz inne dokumenty potwierdzające uzyskanie wykształcenia w zagranicznych systemach oświaty (na poziomie podstawowym i średnim) mogą być w Polsce uznane z mocy prawa lub przez kuratora oświaty w wyniku postępowania administracyjnego. Na mocy *Ustawy z dnia 4 kwietnia 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym Rzeczypospolitej Polskiej* od dnia 1 lipca 2025 r. Dyrektor NAWA wydaje informacje o świadectwach lub innych dokumentach potwierdzających uprawnienie do ubiegania się o przyjęcie na studia pierwszego stopnia lub jednolite studia magisterskie. Informacja Dyrektora NAWA nie jest potrzebna jeśli posiada się decyzję Kuratora Oświaty o uznaniu świadectwa, lub dokument na podstawie którego cudzoziemiec ubiega się o przyjęcie na studia jest dokumentem potwierdzającym uprawnienie do ubiegania się o przyjęcie na studia, o którym mowa w art. 326a ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce.

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

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

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

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

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

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

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

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

W wybranych zawodach można przeprowadzić uznanie kwalifikacji zawodowych lub zgłosić zamiar świadczenia usługi transgranicznej w innym państwie UE poprzez uzyskanie, tzw. **Europejskiej Legitymacji Zawodowej**. Obecnie dotyczy to zawodu **fizjoterapeuty, farmaceuty, pielęgniarki odpowiedzialnej za opiekę ogólną, przewodnika górskiego i pośrednika w obrocie nieruchomościami**. W odróżnieniu od tradycyjnej procedury wnioski o wydanie legitymacji składa się

poprzez przeznaczoną do tego ogółouropejską stronę internetową do organu właściwego dla danego zawodu regulowanego w państwie nabycia kwalifikacji. Do wniosku załącza się odpowiednie dokumenty w formie elektronicznych kopii.

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

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

Polskim ośrodkiem wsparcia ds. uznawania kwalifikacji zawodowych jest Departament Współpracy Międzynarodowej w Ministerstwie Edukacji Narodowej.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

W Polsce **nie ma jednolitego systemu uznawania kwalifikacji zawodowych uzyskanych w krajach spoza UE/EFTA.**

Kwalifikacje uzyskane w państwie spoza UE/EFTA uznaje się zgodnie z przepisami krajowymi. Oznacza to, że chcąc podjąć pracę w zawodzie regulowanym, należy najpierw uzyskać równoważność zagranicznego dyplomu, aby następnie móc się ubiegać o uzyskanie uprawnień zawodowych, zgodnie z przepisami określającymi zasady wykonywania danego zawodu.

Decyzja o ułatwieniu dostępu do zawodów regulowanych pracowników spoza UE należy przede wszystkim do ministrów właściwych regulujących dostęp do danego zawodu regulowanego.

Obywatel Ukrainy zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotny lub poszukujący pracy może skorzystać, m.in. ze wsparcia w postaci sfinansowania z Funduszu Pracy opłaty pobieranej za postępowanie nostryfikacyjne albo postępowanie w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów na określonym poziomie, o którym mowa w art. 327 ust. 3 *ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*. Inne koszty nostryfikacji nie są objęte finansowaniem.

W celu uzyskania wsparcia należy złożyć stosowny wniosek do Starosty Powiatu za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/edukacja>

Ministerstwo Edukacji Narodowej

<https://www.gov.pl/web/nauka>

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

<https://www.gov.pl/web/nauka/uznawanie-kwalifikacji-zawodowych-1>

Informacje o systemie uznawania kwalifikacji zawodowych zgodnie z Dyrektywą 2005/36/WE

<https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprofs>

Baza zawodów regulowanych Komisji Europejskiej

https://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/european-professional-card/index_pl.htm

Europejska Legitymacja Zawodowa

<https://www.biznes.gov.pl/pl>

Serwis informacyjno-usługowy dla przedsiębiorcy

<https://prk.men.gov.pl/uznawanie-zagranicznych-dyplomow-i-swiadectw-w-systemie-oswiaty/>

Uznawanie zagranicznych dyplomów i świadectw w systemie oświaty

<https://nawa.gov.pl/uznawalnosc>

Informacja dotyczące uznawalności dyplomów
(jęz. polski)

<https://kwalifikator.nawa.gov.pl/>

System pozwalający na automatyczne
generowanie informacji dotyczącej uznawalności
zagranicznych dyplomów w Polsce (jęz. angielski)

4.5. Świadczenie usług transgranicznych

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

Warunki świadczenia usług transgranicznych są następujące:

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

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

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

Polskim ośrodkiem wsparcia ds. uznawania kwalifikacji zawodowych jest Departament Współpracy Międzynarodowej w Ministerstwie Edukacji Narodowej.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologie/transgraniczne-swadczenie-uslug>

Serwis Ministerstwa Rozwoju i Technologii w zakresie transgranicznego świadczenia usług

4.6. Rodzaje zatrudnienia

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

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

- umowy cywilnoprawne, których przykładem są umowa zlecenia i umowa o dzieło. Zgodnie z obowiązującą w polskim prawie zasadą swobody umów, strony mają swobodę wyboru podstawy świadczenia pracy (umowa o pracę bądź umowa cywilnoprawna). Przy czym, umowy zlecenia i umowy o dzieło podlegają regulacjom kodeksu cywilnego i przepisy kodeksu pracy nie mają, co do zasady, do nich zastosowania;

- pracę tymczasową, w przypadku której pracownik jest zatrudniany na podstawie umowy o pracę przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem innego przedsiębiorcy, tzw. pracodawcy użytkownika (w ramach pracy tymczasowej mogą być wykonywane prace o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe bądź prace wykonywane w ramach zastępstwa nieobecnego pracownika. Może być wykonywana na podstawie umowy cywilnoprawnej;
- pracę zdalną, czyli pracę, która jest wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Praca zdalna

Praca zdalna to praca wykonywana całkowicie lub częściowo w miejscu wskazanym przez pracownika i każdorazowo uzgodnionym z pracodawcą, w tym pod adresem zamieszkania pracownika, w szczególności z wykorzystaniem środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość.

Przepisy przewidują zarówno pracę zdalną całkowitą, jak i hybrydową (częściowo w domu, częściowo w siedzibie firmy), stosownie do potrzeb konkretnego pracownika i pracodawcy.

Praca zdalna może być uzgodniona:

- przy zawieraniu umowy o pracę albo
- w trakcie zatrudnienia (w formie zmiany warunków umowy o pracę; nie jest wymagana forma pisemna).

Pracodawca może polecić pracownikowi (a nie z nim uzgodnić) pracę zdalną w szczególnych okolicznościach, tj. w okresie:

- obowiązywania stanu nadzwyczajnego, stanu epidemii albo stanu zagrożenia epidemicznego oraz w okresie 3 miesięcy po ich odwołaniu,
- w którym, z powodu siły wyższej (np. pożar lub zalanie zakładu pracy), zapewnienie przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w dotychczasowym miejscu pracy pracownika jest czasowo niemożliwe.

Pracodawca może w każdym czasie cofnąć takie polecenie wykonywania pracy zdalnej – jednak musi to nastąpić z co najmniej dwudniowym wyprzedzeniem.

Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

Zasady wykonywania pracy zdalnej

Przepisy wprowadzają obowiązek określania zasad wykonywania pracy zdalnej w:

- porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową,
- regulaminie ustalonym przez pracodawcę – jeżeli nie dojdzie do zawarcia porozumienia z zakładową organizacją związkową oraz w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa (wtedy regulamin byłby ustalany po konsultacji z przedstawicielami pracowników).

W przypadku, gdy u pracodawcy nie obowiązuje porozumienie ani regulamin pracy zdalnej – może ona zostać zastosowana na wniosek zainteresowanego pracownika.

Pracodawca musi, co do zasady, uwzględnić wnioski o pracę zdalną złożony przez:

- pracownicę w ciąży,
- pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 4. roku życia,

- pracownika sprawującego opiekę nad innym członkiem najbliższej rodziny lub inną osobą pozostającą we wspólnym gospodarstwie domowym, posiadającymi orzeczenie o niepełnosprawności albo orzeczenie o znacznym stopniu niepełnosprawności,
- pracownika-rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w art. 4 ust. 3 ustawy o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”, to jest zaświadczenie o ciężkim i nieodwracalnym upośledzeniu albo nieuleczalnej chorobie zagrażającej życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu;
- pracownika-rodzica dziecka legitymującego się orzeczeniem o niepełnosprawności albo orzeczeniem o umiarkowanym lub znacznym stopniu niepełnosprawności określonym w przepisach o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych;
- pracownika-rodzica dziecka posiadającego odpowiednio opinię o potrzebie wczesnego wspomagania rozwoju dziecka, orzeczenie o potrzebie kształcenia specjalnego lub orzeczenie o potrzebie zajęć rewalidacyjno-wychowawczych.

Pracodawca może takiemu pracownikowi odmówić pracy zdalnej tylko, jeżeli jej wykonywanie nie jest możliwe ze względu na rodzaj pracy albo organizację pracy. O przyczynie odmowy pracodawca musi poinformować pracownika.

Przepisy przewidują także pracę zdalną okazjonalną:

- praca zdalna okazjonalna jest udzielana na wniosek pracownika (niewiążący, pracodawca może odmówić jego uwzględnienia),
- w wymiarze 24 dni w roku kalendarzowym,
- z uwagi na jej szczególny charakter, nie są stosowane niektóre przepisy dotyczące pracy zdalnej (np. obowiązek zapewnienia materiałów i narzędzi pracy).

Pracodawca jest zobowiązany do:

- zapewnienia pracownikowi zdalnemu materiałów i narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do pracy zdalnej;
- pracownik może używać prywatnych narzędzi pracy (np. komputera) w przypadku, w którym obie strony stosunku pracy tak ustalą, pod warunkiem, że prywatne urządzenia techniczne i inne narzędzia pracy pracownika wykorzystywane przez niego do pracy zapewniają bezpieczeństwo pracy. W takim przypadku pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny w wysokości ustalonej z pracodawcą;
- zapewnienia instalacji, serwisu, konserwacji narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do pracy zdalnej lub pokrycia niezbędnych kosztów związanych z instalacją, serwisem, eksploatacją i konserwacją narzędzi pracy, w tym urządzeń technicznych, niezbędnych do pracy zdalnej, a także kosztów energii elektrycznej oraz niezbędnych usług telekomunikacyjnych;
- pokrycia innych kosztów bezpośrednio związanych z wykonywaniem pracy zdalnej, jeśli taki obowiązek zostanie określony w porozumieniu (zawartym ze związkami zawodowymi) lub regulaminie (bądź w przypadku braku porozumienia lub regulaminu – w wydanym poleceniu albo porozumieniu zawartym z pracownikiem);
- zapewnienia pracownikowi zdalnemu niezbędnych do wykonywania tej pracy szkoleń i pomocy technicznej;
- umożliwienia pracownikowi zdalnemu przebywania na terenie zakładu pracy, kontaktowania się z innymi pracownikami i korzystania z pomieszczeń i urządzeń pracodawcy, z zakładowych obiektów socjalnych i prowadzonej działalności socjalnej (na zasadach przyjętych dla ogółu pracowników).

Prawo do wycofania się z pracy zdalnej

W razie uzgodnienia pracy zdalnej, w trakcie zatrudnienia zarówno pracownik, jak i pracodawca może wystąpić z wiążącym wnioskiem o powrót do tradycyjnej pracy w zakładzie pracy.

Pracownik i pracodawca ustalają termin przywrócenia poprzednich warunków pracy (tj. pracy tradycyjnej, np. w siedzibie firmy), a jeżeli nie dojdą do porozumienia – następuje to po upływie 30 dni od wniosku pracownika lub pracodawcy w tej sprawie.

Pracodawca nie może jednak wystąpić z wiążącym wnioskiem o zaprzestanie wykonywania pracy zdalnej i przywrócenie poprzednich warunków wykonywania pracy przez pracownika, któremu przysługuje prawo do wystąpienia z, tzw. wiążącym wnioskiem o pracę zdalną – chyba że dalsze wykonywanie pracy zdalnej nie jest możliwe ze względu na organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Rozwiązania z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy w czasie pracy zdalnej

Pracodawca realizuje wobec pracownika zdalnego obowiązki dotyczące zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy, z wyłączeniem niektórych obowiązków, których spełnienie nie jest możliwe ze względu na specyfikę pracy zdalnej.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy mają takie same uprawnienia w tym obszarze, jak obywatele polscy.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://www.gov.pl/web/ua>

Serwis dla obywateli Ukrainy

4.7. Umowa o pracę

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

W przypadku okresu próbnego dodatkowo umowa o pracę zawiera:

- 1) czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz, gdy strony tak uzgodnią, postanowienie o przedłużeniu umowy o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności,
- 2) okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku umów o pracę na okres próbny 1 lub 2 miesiące, a także postanowienie o wydłużeniu umowy w przypadku, przedłużenia umowy o pracę na okres próbny nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

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

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

Umowa o pracę na okres próbny jest zawierana na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w celu sprawdzenia kwalifikacji pracownika i możliwości jego zatrudnienia w celu wykonywania określonego rodzaju pracy. Strony mogą uzgodnić w umowie o pracę na okres próbny, że umowę tę przedłuża się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Umowę o pracę na okres próbny zawiera się na okres nieprzekraczający:

- 1) 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2) 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Strony mogą jednokrotnie wydłużyć w umowie o pracę na okres próbny ww. okresy nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Ponowne zawarcie umowy o pracę na okres próbny z tym samym pracownikiem jest dopuszczalne, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

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

Powyższe ograniczenia nie mają zastosowania do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
 - 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
 - 4) w przypadku, gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie
- jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy. Dotyczy to także sytuacji, gdy doszło do przedłużenia umowy o pracę na czas określony do dnia porodu (która ulegałaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży).

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

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

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

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

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

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

W przypadku otrzymania wypowiedzenia zmieniającego pracownik może:

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

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

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy mają takie same uprawnienia w tym obszarze jak obywatele polscy.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://www.gov.pl/web/ua>

Serwis dla obywateli Ukrainy

4.8. Staże i praktyki zawodowe

Pojęcie staży i praktyk zawodowych

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

- 1) forma aktywizacji zawodowej osób zarejestrowanych jako bezrobotne i instrument zapewniający tym osobom możliwość nabycia umiejętności zawodowych;
- 2) praktyki zawodowe dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe z wyłączeniem branżowych szkół I stopnia;
- 3) obowiązkowe praktyki zawodowe dla studentów szkół wyższych, będące elementem programu studiów;
- 4) praktyki zawodowe w szkołach doktorskich, które mogą zostać wprowadzone do programu kształcenia przez podmiot prowadzący szkołę;
- 5) praktyki/staże wymagane po ukończeniu kształcenia w celu uzyskania dostępu do zatrudnienia w zawodach regulowanych;
- 6) staże/praktyki oferowane przez pracodawców na wolnym rynku, w tym praktyka absolwencka;
- 7) staże uczniowskie u pracodawców dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe (tj. uczniów branżowej szkoły I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami i uczniów technikum).

Ad. 1)

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

Organizacja **stażu dla osoby zarejestrowanej jako bezrobotna** w Powiatowym Urzędzie Pracy uregulowana jest przepisami ustawy określającej zasady aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy. Staż powinien być dostosowany do predyspozycji stażysty, jego wykształcenia i dotychczasowego doświadczenia, a także posiadać swój program.

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

Osobie bezrobotnej skierowanie do udziału w stażu wydaje Starosta powiatu (w jego imieniu powiatowy urząd pracy), który podpisuje z pracodawcą umowę o organizację stażu. Pracodawca musi wyznaczyć stażystę opiekuna i wdrożyć program stażu uzgodniony z powiatowym urzędem pracy. Po zakończeniu

stażu bezrobotny otrzymuje opinię pracodawcy o wykonywanych zadaniach i nabytych umiejętnościach oraz wydawany przez powiatowy urząd pracy dokument poświadczający udział w tej formie aktywizacji zawodowej.

Najczęściej z inicjatywą o pozyskanie bezrobotnego na staż występują pracodawcy, ale także sam bezrobotny może wyszukać sobie miejsce odbywania stażu.

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

Ad. 2)

Praktyki zawodowe dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe (z wyłączeniem branżowych szkół I stopnia) oraz słuchaczy kwalifikacyjnych kursów zawodowych z kwalifikacji wyodrębnionych w zawodach nauczanych na poziomie technika

Kwestie związane z praktykami zawodowymi realizowanymi dla uczniów techników, branżowych szkół II stopnia, szkół policealnych oraz słuchaczy kwalifikacyjnych kursów zawodowych regulują przepisy *ustawy z dnia 14 grudnia 2016 r. Prawo oświatowe* oraz akty wykonawcze do ustawy.

Zgodnie z przepisami w sprawie praktycznej nauki zawodu, praktyki zawodowe organizuje się w celu zastosowania i pogłębienia zdobytej wiedzy i umiejętności zawodowych w rzeczywistych warunkach pracy. Wiedzę i umiejętności oraz kompetencje personalne i społeczne nabywane na praktykach zawodowych oraz wymiar godzin tych praktyk określa program nauczania danego zawodu. Miejsce realizacji praktyk zawodowych oraz liczba tygodni przeznaczonych na realizację praktyk zawodowych określa podstawa programowa kształcenia w danym zawodzie szkolnictwa branżowego. Praktyki zawodowe uczniów są realizowane na podstawie umowy zawartej między dyrektorem szkoły, a podmiotem przyjmującym uczniów na praktykę zawodową i mogą być organizowane w czasie całego roku szkolnego, w tym również w okresie ferii letnich.

Ad. 3)

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

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

W programie studiów określa się wymiar, zasady i formę odbywania praktyk zawodowych oraz liczbę punktów ECTS, jaką student musi uzyskać w ramach tych praktyk.

Udział w praktykach zawodowych wchodzących w skład programu studiów jest obowiązkowy, a ich realizacja jest konieczna do ukończenia studiów i uzyskania dyplomu potwierdzającego wykształcenie wyższe na danym poziomie.

Ad. 4)

Praktyki zawodowe w szkołach doktorskich

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

Ad. 5)

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

Zgodnie z dyrektywą 2005/36/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 7 września 2005 r. w sprawie uznawania kwalifikacji zawodowych zawodów regulowany **to zespół czynności zawodowych, których wykonywanie jest uzależnione od spełnienia wymogów określonych w przepisach danego państwa członkowskiego, dotyczących dostępu do wykonywania danego zawodu. Każde państwo członkowskie UE samodzielnie decyduje o uregulowaniu dostępu do zawodów. Ten sam zawód może więc być zawodem regulowanym w jednym państwie członkowskim UE, podczas gdy w innych państwach członkowskich nie będzie on regulowany.**

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

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

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

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

Ad. 6)

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

Pracodawcy oferują miejsca odbywania staży/praktyk osobom, które chcą zdobyć doświadczenie zawodowe, a także w celu sprawdzenia ich umiejętności i/lub przygotowania do wykonywania określonych zadań przed zatrudnieniem na stałe. Panuje tu pełna dowolność kształtowania takiej oferty.

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

Ad. 7)

Staże uczniowskie u pracodawców dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe, tj. uczniów branżowej szkoły I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami i uczniów technikum

W celu umożliwienia uczniom branżowej szkoły I stopnia niebędącym młodocianymi pracownikami oraz uczniom technikum uzyskiwania doświadczenia i nabywania umiejętności praktycznych niezbędnych

do wykonywania pracy w rzeczywistych warunkach pracy na podstawie umowy zawartej między nimi a pracodawcą, wprowadzono możliwość odbywania przez nich stażu uczniowskiego w okresie nauki, który jest realizowany na odmiennych zasadach niż przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników.

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

Zakres zagadnień realizowanych w czasie stażu uczniowskiego jest ustalany z dyrektorem szkoły w uzgodnieniu z uczniem albo rodzicami niepełnoletniego ucznia. Staż uczniowski jest pojęciem szerszym od praktycznej nauki zawodu, ale może obejmować praktyczną naukę zawodu. W trakcie tego stażu uczeń może bowiem realizować treści nauczania i nabywać umiejętności wynikające z programu nauczania zawodu lub treści spoza programu nauczania, które zwiększą jego szanse na późniejsze zatrudnienie w wyuczonym zawodzie. W przypadku stażu uczniowskiego obejmującego treści programu nauczania, dyrektor szkoły może zwolnić ucznia z obowiązku odbycia praktycznej nauki zawodu w całości lub w części na podstawie zaświadczenia od pracodawcy. Z kolei zagadnienia wykraczające poza zakres praktycznej nauki zawodu mogą być realizowane w ramach stażu uczniowskiego, jednak nie mogą zostać zaliczone na poczet praktycznej nauki zawodu.

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

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

Dostępność staży i praktyk zawodowych dla obywateli UE lub EFTA

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

Rodzaje umów podczas staży i praktyk zawodowych

Staż dla osoby zarejestrowanej w Powiatowym Urzędzie Pracy jako bezrobotna

Ten typ stażu organizowany jest zgodnie z przepisami *ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia* i odbywa się na podstawie umowy zawartej przez Starostę powiatu z pracodawcą i bezrobotnym, według programu określonego w umowie. Przy ustalaniu programu stażu powinny być uwzględnione predyspozycje psychofizyczne i zdrowotne, poziom wykształcenia oraz dotychczasowa wiedza i umiejętności bezrobotnego.

Program stażu powinien określać:

- czas trwania stażu;
- zakres oraz opis zadań zawodowych, które będą wykonywane podczas stażu przez bezrobotnego;
- nazwę zawodu lub specjalności, których dotyczy staż;
- nazwę komórki organizacyjnej, w której będzie odbywany staż i nazwę stanowiska pracy;
- nazwę dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności oraz wskazanie proponowanej instytucji potwierdzającej nabycie wiedzy i umiejętności (w przypadku stażu zakończonego potwierdzeniem nabycia wiedzy lub umiejętności).

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

Staże/praktyki na wolnym rynku

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

Praktyki absolwenckie

Praktyka absolwencka odbywa się na podstawie umowy cywilno-prawnej zawieranej między praktykantem i pracodawcą. W przypadku ubiegania się o praktykę absolwencką nie jest wymagane pośrednictwo urzędu pracy czy uczelni, a pracodawca sam decyduje o przyjęciu praktykanta. Ważne jest, aby osoba przyjmowana na praktykę posiadała świadectwo ukończenia gimnazjum lub ośmioletniej szkoły podstawowej i w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyła 30. roku życia, albo posiadała świadectwo ukończenia szkoły ponadpodstawowej i w dniu rozpoczęcia praktyki nie ukończyła 18. roku życia. Umowa o praktykę nie może być zawarta na okres dłuższy niż 3 miesiące. W przypadku niepełnoletniego praktykanta, który ukończył szkołę ponadpodstawową i spełnia obowiązek nauki przez uczęszczanie na praktykę, umowa może być zawarta na okres nie dłuższy niż do ukończenia przez niego 18. roku życia.

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

Umowa o praktykę absolwencką sporządzona powinna być na piśmie i powinna zawierać w szczególności:

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

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

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

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

Praktyka zawodowa realizowana w ramach kształcenia zawodowego

Praktyki zawodowe realizowane są na podstawie umowy o praktyczną naukę zawodu, którą zawiera dyrektor szkoły z podmiotem przyjmującym uczniów na praktyczną naukę zawodu, w tym praktykę zawodową.

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

- 1) nazwę i adres podmiotu przyjmującego uczniów na praktyczną naukę zawodu oraz miejsce jej odbywania;
- 2) nazwę i adres szkoły kierującej uczniów na praktyczną naukę zawodu;
- 3) zawód, w którym będzie prowadzona praktyczna nauka zawodu;

- 4) listę zawierającą imiona i nazwiska uczniów odbywających praktyczną naukę zawodu, z podziałem na grupy;
- 5) formę praktycznej nauki zawodu: zajęcia praktyczne lub praktyki zawodowe i jej zakres w przypadku zajęć praktycznych odbywanych u pracodawców;
- 6) terminy rozpoczęcia i zakończenia praktycznej nauki zawodu;
- 7) prawa i obowiązki stron umowy;
- 8) sposób ponoszenia przez strony umowy kosztów realizacji praktycznej nauki zawodu wraz z kalkulacją tych kosztów;
- 9) dodatkowe ustalenia stron umowy związane z odbywaniem praktycznej nauki zawodu.

Gdzie znaleźć możliwości podejmowania staży i praktyk zawodowych

Informacje o stażach dla bezrobotnych zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy są publikowane w systemie ePraca (<https://oferty.praca.gov.pl/>) oraz są dostępne bezpośrednio w powiatowych urzędach pracy.

Informacje na temat praktyk absolwenckich są publikowane:

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

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

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

Ogłoszenia dotyczące praktyk w instytucjach administracji publicznej dla uczniów i studentów oraz staży i praktyk oferowanych przez pracodawców na, tzw. wolnym rynku, są publikowane w systemie ePraca.

Gdzie ogłaszać oferty staży i praktyk zawodowych

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

W bazie tej publikowane są:

- a) **propozycje praktyk i staży, które pracodawcy zgłaszają samodzielnie** z wykorzystaniem formularza elektronicznego na stronie <https://www.praca.gov.pl/>. Formularz po wypełnieniu przez pracodawcę jest automatycznie przesyłany do Centrum Informacyjno – Konsultacyjnego Służb Zatrudnienia „Zielona Linia” (<https://zielonalinia.gov.pl/>). Centrum dokonuje weryfikacji formalnej danych i przekazuje zgłoszenie do publikacji w systemie ePraca.
- b) **propozycje praktyk studenckich w administracji publicznej**, które zgłaszają urzędy centralne i jednostki im podległe z wykorzystaniem elektronicznego formularza dostępnego na stronie internetowej <https://www.praca.gov.pl/>. Wypełniony formularz jest przekazywany automatycznie do systemu obsługującego system ePraca. W celu weryfikacji otrzymanych danych system obsługujący powyższą bazę generuje automatyczny komunikat do osoby, która przesłała formularz, z prośbą o potwierdzenie dokonania weryfikacji formalnej. Po ostatecznym zaakceptowaniu wprowadzonych danych przez osobę zgłaszającą, propozycja jest publikowana w systemie ePraca.

- c) **propozycje staży z urzędu pracy**, które obsługiwane są przez powiatowe urzędy pracy. Propozycje są wprowadzane do systemu informatycznego publicznych służb zatrudnienia, a następnie transferowane do systemu ePraca. Staże są kierowane wyłącznie do zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy bezrobotnych, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy i nie mają charakteru zatrudnienia. Propozycja stażu dostępna jest we wskazanym w ofercie powiatowym urzędzie pracy.

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

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

Wsparcie finansowe osób w zakresie staży i praktyk zawodowych

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

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

Praktyki zawodowe dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe (z wyłączeniem branżowych szkół I stopnia)

Uczeń lub słuchacz szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe nie otrzymuje wynagrodzenia związanego z realizacją praktyk zawodowych.

Praktyki zawodowe realizowane na studiach

Student podczas praktyki zawodowej realizowanej podczas studiów zwykle nie otrzymuje wynagrodzenia.

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

Szczegółowych informacji udziela właściwy organ dla danego zawodu regulowanego.

Staż/praktyki oferowane przez pracodawców na wolnym rynku, w tym praktyka absolwencka

Kwestie wynagrodzenia za pracę wykonywaną podczas staży i praktyk na wolnym rynku są ustalane indywidualnie między osobą podejmującą się wykonywania stażu lub praktyki a podmiotem przyjmującym na staż lub praktykę.

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

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

Staże uczniowskie u pracodawców dla uczniów szkół prowadzących kształcenie zawodowe tj. uczniów branżowej szkoły I stopnia niebędących młodocianymi pracownikami i uczniów technikum)

Uczeń odbywający staż uczniowski otrzymuje miesięczne świadczenie pieniężne chyba, że strony umowy o staż uczniowski postanowią, że staż jest odbywany nieodpłatnie.

Wysokość miesięcznego świadczenia pieniężnego nie może przekraczać wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Wsparcie finansowe pracodawców w zakresie staży i praktyk zawodowych

W celu ubiegania się o wsparcie finansowe w zakresie **przyjęcia osoby bezrobotnej na staż** pracodawcy powinni kierować się do powiatowych urzędów pracy.

W celu ubiegania się o wsparcie finansowe w zakresie przyjęcia na praktykę absolwencką osób niepełnoletnich, którzy ukończyli szkołę ponadpodstawową i spełniają obowiązek nauki przez uczęszczanie na praktykę absolwencką, pracodawcy powinni kierować się do urzędu gminy/ miasta właściwego ze względu na miejsce zamieszkania praktykanta.

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

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

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatel Ukrainy po zarejestrowaniu się w powiatowym urzędzie pracy może skorzystać z oferowanego przez ten urząd wsparcia na zasadach określonych w *ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia*.

W przypadku uzyskania przez obywatela Ukrainy statusu osoby bezrobotnej może on skorzystać z różnych form wsparcia określonego w przepisach prawnych obejmującego, m.in.:

- szkolenia,
- finansowanie kosztów postępowania nostryfikacyjnego lub postępowania w sprawie potwierdzenia ukończenia studiów na określonym poziomie
- finansowanie opłaty za przeprowadzenie postępowania i wydanie decyzji w sprawie uznania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu regulowanego albo do podejmowania lub wykonywania działalności regulowanej,
- dofinansowanie podjęcia działalności gospodarczej,
- zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania do i z miejsca pracy,
- refundację kosztów opieki nad dzieckiem do lat 7 lub osobą zależną,
- skierowanie na subsydiowane miejsca pracy (prace interwencyjne, roboty publiczne).

W przypadku zarejestrowania się jako osoba poszukująca pracy, obywatel Ukrainy może skorzystać z usług rynku pracy w zakresie: pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, a także szkoleń (w tym w zakresie języka polskiego) i finansowania kosztów opłaty nostryfikacyjnej.

Więcej informacji:

<https://www.gov.pl/web/edukacja>

Ministerstwo Edukacji Narodowej

<https://www.gov.pl/web/nauka>

Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego

<https://www.gov.pl/web/edukacja/wspolpraca-szkol-z-pracodawcami>

Ministerstwo Edukacji Narodowej – współpraca szkół z pracodawcami

https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/index.cfm?action=regprof&id_country=23&qid=1&mode=asc&maxRows=*#top

Baza Zawodów Regulowanych Komisji Europejskiej

<https://oferty.praca.gov.pl>

ePraca

<https://ohp.pl>

Ochotnicze Hufce Pracy

<https://zielonalinia.gov.pl/>

Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia „Zielona Linia”

<https://psz.praca.gov.pl/>

Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://psz.praca.gov.pl/pomocdlaukrainy/wsparcie>

Informacja o wsparciu oferowanym przez urzędy pracy dla obywateli Ukrainy.

4.9. Przygotowanie zawodowe

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników realizowane jest na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego i obejmuje dwie formy kształcenia: naukę zawodu oraz przyuczenie do wykonywania określonej pracy. **Nauka zawodu** ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze wykwalifikowanego pracownika lub czeladnika i obejmuje praktyczną naukę zawodu, która jest organizowana u pracodawcy na zasadach ustalonych w odrębnych przepisach oraz kształcenie teoretyczne. **Przyuczenie do wykonywania określonej pracy** ma na celu przygotowanie młodocianego do pracy w charakterze przyuczonego pracownika i może dotyczyć wybranych prac związanych z nauką zawodu. Nauka zawodu trwa nie dłużej niż 36 miesięcy i może zostać przedłużona na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy w sytuacji, np. nie otrzymania promocji do klasy programowo wyższej lub nie ukończenia szkoły. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy może trwać od 3 do 6 miesięcy. W odniesieniu do młodocianych uczestników Ochotniczych Hufców Pracy powyższy okres może być przedłużony do czasu ukończenia ośmioletniej szkoły podstawowej i trwać łącznie nie dłużej niż 22 miesiące.

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

podstawą przeprowadzania egzaminu kwalifikacyjnego na tytuł czeladnika w zawodach nieujętych w klasyfikacji zawodów szkolnictwa branżowego, a określonych w przepisach dotyczących klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy.

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników realizowane w formie nauki zawodu kończy się **egzaminem**. Młodociany zatrudniony u pracodawcy niebędącego rzemieślnikiem dokształcający się w branżowej szkole I stopnia zdaje **egzamin zawodowy**, który przeprowadzany jest przez okręgowe komisje egzaminacyjne. Młodociany zatrudniony u pracodawcy będącego rzemieślnikiem zdaje egzamin kwalifikacyjny na tytuł czeladnika przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej. Przyuczenie do wykonywania określonej pracy kończy się egzaminem sprawdzającym. Młodociani zatrudnieni u pracodawców niebędących rzemieślnikami składają egzamin bezpośrednio u swoich pracodawców, za wyjątkiem młodocianych zatrudnionych u pracodawców będących rzemieślnikami, którzy zdają egzamin sprawdzający przed komisją egzaminacyjną izby rzemieślniczej, na zasadach określonych przez Związek Rzemiosła Polskiego.

Staż kończący się potwierdzeniem wiedzy i umiejętności forma aktywizacji zawodowej bezrobotnych pozwalających na nabycie praktycznego doświadczenia i kwalifikacji zawodowych.

Osoby bezrobotne planujące odbycie stażu na podstawie umowy ze Starostą powiatu i pracodawcą mają możliwość potwierdzenia nabytych w trakcie stażu wiedzy i umiejętności przez uprawnioną instytucję. W tym przypadku staż może trwać dłużej, od 3 do 12 miesięcy, a program stażu i warunki jego realizacji są odpowiednio dostosowywane.

Bezrobotny decydując się na skorzystanie z tego typu stażu, może go zakończyć egzaminem zawodowym, przeprowadzanym przez okręgową komisję egzaminacyjną i uzyskać certyfikat kwalifikacji zawodowej. Staż może zakończyć się również egzaminem czeladniczym, przeprowadzanym przez komisje egzaminacyjne izb rzemieślniczych, po którym bezrobotny może otrzymać świadectwo czeladnicze. Staż może zakończyć się także inną formą potwierdzeniem wiedzy i umiejętności, która poprawi sytuację stażysty na rynku pracy, w tym zdobyciem kwalifikacji wpisanych do Zintegrowanego Rejestru Kwalifikacji.

Po uzyskaniu dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności w terminie 12 miesięcy od ukończenia stażu, stażysta przysługuje dodatek do stypendium w wysokości 20% zasiłku za każdy pełny miesiąc zrealizowanego stażu.

Dostępność przygotowania zawodowego dla obywateli UE lub EFTA

W Polsce w przygotowaniu zawodowym młodocianych pracowników oraz w stażu mogą brać udział – na zasadach ogólnych – wszyscy obywatele państw członkowskich UE i EFTA.

Rodzaje umów podczas przygotowania zawodowego

Pracownicy młodociani

Młodociani pracownicy są zatrudnieni u pracodawcy na podstawie **umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego**. Kwestie warunków pracy i wynagradzania w przypadku zatrudniania młodocianych pracowników reguluje Kodeks pracy, a także akty wykonawcze.

Program przygotowania zawodowego młodocianych w zawodach szkolnych oparty jest o podstawy programowe kształcenia w zawodach szkolnictwa branżowego, określonych w przepisach prawnych, a w przypadku zawodów odpowiadających danemu rodzajowi rzemiosła na standardach wymogów egzaminacyjnych ustalonych przez Związek Rzemiosła Polskiego.

Staż kończący się potwierdzeniem wiedzy i umiejętności

Staż jako forma aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy realizowane jest na podstawie umowy zawieranej między Starostą powiatu a pracodawcą i bezrobotnym..

Ten typ odbywania stażu nie ma charakteru zatrudnienia.

Gdzie znaleźć możliwości podejmowania przygotowania zawodowego

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

W przypadku **staży kończących się potwierdzeniem wiedzy i umiejętności**, stosownych informacji należy poszukiwać w ePracy oraz bezpośrednio w powiatowych urzędach pracy.

Gdzie ogłaszać oferty przygotowania zawodowego

Propozycję miejsc odbywania stażu kończącego się potwierdzeniem wiedzy i umiejętności pracodawcy mogą ogłaszać w ePracy (przed zamieszczeniem oferty w bazie przechodzi ona weryfikację Powiatowego Urzędu Pracy).

Wsparcie finansowe osób w zakresie przygotowania zawodowego

Przygotowanie zawodowe młodocianych pracowników

Kwestie wynagradzania w przypadku zatrudniania pracowników młodocianych regulują przepisy prawa pracy oraz *rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania (Dz.U. z 2018 r. poz. 2010 z późn. zm.)*. Pracodawcy płacą pracownikom młodocianym wynagrodzenie, które jest refundowane ze środków Funduszu Pracy wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne od tego wynagrodzenia.

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

- 1) w pierwszym roku nauki - nie mniej niż 8%;
- 2) w drugim roku nauki - nie mniej niż 9%;
- 3) w trzecim roku nauki - nie mniej niż 10%;

W przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy - nie mniej niż 7% .

Staż kończący się potwierdzeniem wiedzy i umiejętności

Bezrobotnemu w okresie odbywania przygotowania zawodowego przysługuje stypendium w wysokości 160% kwoty zasiłku dla bezrobotnych wypłacanego przez Powiatowy Urząd Pracy. Po uzyskaniu dokumentu potwierdzającego nabycie wiedzy i umiejętności w terminie 12 miesięcy od ukończenia stażu, stażysta przysługuje dodatek do stypendium w wysokości 20% zasiłku za każdy pełny miesiąc zrealizowanego stażu.

Wsparcie finansowe pracodawców w zakresie przygotowania zawodowego

W przypadku przygotowania zawodowego pracowników młodocianych wynagrodzenie młodocianemu wypłaca pracodawca. Wynagrodzenie młodocianych pracowników wraz ze składkami na ubezpieczenie społeczne od tych wynagrodzeń może zostać pracodawcy zrefundowane z Funduszu Pracy, o ile pracodawca ma zawartą umowę o refundację wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne z właściwą wojewódzką komendą OHP. W celu uzyskania refundacji pracodawca składa wniosek o zawarcie umowy o refundację wynagrodzeń do Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP właściwego dla miejsca odbywania przygotowania zawodowego. Wniosek można przekazać samodzielnie albo za pośrednictwem organizacji zrzeszającej pracodawców.

Dodatkowo pracodawcom, którzy zawarli z młodocianymi pracownikami umowę o pracę w celu przygotowania zawodowego, przysługuje dofinansowanie kosztów kształcenia, które jest również

finansowane ze środków Funduszu Pracy. W przypadku nauki zawodu, pracodawcy za okres kształcenia wynoszący 36 miesięcy mogą otrzymać dofinansowanie do kwoty 10 824 PLN (2538,28 EUR)). W przypadku nauki zawodu prowadzonej w zawodach wskazanych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w prognozie dotyczącej zapotrzebowania na zawody na rynku krajowym, wysokość kwoty dofinansowania kosztów kształcenia jednego młodocianego pracownika wynosi do 13 394 PLN (3 147,09 EUR). W przypadku przyuczenia do wykonywania określonej pracy, dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianego pracownika wynosi do 340 PLN (79,89 EUR) za każdy pełny miesiąc kształcenia. W celu uzyskania dofinansowania pracodawca składa wniosek do urzędu gminy właściwej ze względu na miejsce zamieszkania młodocianego pracownika. Dofinansowanie kosztów kształcenia młodocianych pracowników podlega waloryzacji, jeśli średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem za rok poprzedni lub łącznie w latach następnych wyniesie co najmniej 105. W 2025 r. kwoty te wynoszą w przypadku:

- 1) nauki zawodu – do 10 824 PLN (2 543,23 EUR);
- 2) nauki zawodu prowadzonej w zawodach wskazanych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania w prognozie dotyczącej zapotrzebowania na zawody na rynku krajowym – do 13 394 PLN (3 147,09 EUR);
- 3) przyuczenia do wykonywania określonej pracy – 340 PLN (79,89 EUR) za każdy pełny miesiąc kształcenia.

W przypadku **stażu kończącego się potwierdzeniem wiedzy i umiejętności** powiatowe urzędy pracy – jeśli bezrobotny uzyskał dokument potwierdzający nabycie wiedzy i umiejętności wypłacają pracodawcy premię w wysokości 500 PLN (ok. 115 EUR) za każdy pełny miesiąc zrealizowanego programu stażu.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

W zakresie podejmowania pracy w Polsce przez młodocianych uczniów będących obywatelami z Ukrainy znajdują zastosowanie właściwe przepisy *Kodeksu pracy* oraz *rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie przygotowania zawodowego młodocianych i ich wynagradzania*.

Więcej informacji:

https://www.gov.pl/web/edukacja	Ministerstwo Edukacji Narodowej
https://www.gov.pl/web/nauka	Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego
https://oferty.praca.gov.pl	ePraca
https://ohp.pl	Ochotnicze Hufce Pracy
https://zielonalinia.gov.pl/	Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia „Zielona Linia”
https://www.biznes.gov.pl/pl	Serwis informacyjno-usługowy dla przedsiębiorcy

4.10. Delegowanie pracowników

1. Delegowanie pracowników w ramach świadczenia usług.

Czym jest delegowanie pracowników

Delegowanie pracowników to sytuacja, w której przedsiębiorstwo z siedzibą w państwie członkowskim UE, EOG lub Szwajcarii świadczy usługi poza granicami tego państwa i **kieruje swoich pracowników**

do czasowego wykonywania pracy w miejscu świadczenia tych usług, w innym z wymienionych państw:

- a) w celu realizacji umowy zawartej przez przedsiębiorstwo delegujące z zagranicznym kontrahentem, którą wykonuje na własny rachunek za pośrednictwem pracowników, pozostających pod jego kierownictwem przez cały okres świadczenia pracy za granicą;
- b) do zakładu lub przedsiębiorstwa w innym kraju członkowskim, należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy także przedsiębiorca delegujący;
- c) w ramach **pracy tymczasowej**:
 - poprzez skierowanie z agencji pracy lub z agencji wynajmującej personel działającej w jednym państwie członkowskim do pracodawcy użytkownika w innym państwie członkowskim, w tym także
 - w sytuacji, w której pracodawca użytkownik, do którego agencja pracy skierowała pracownika tymczasowego, wykonuje usługę na rzecz podmiotu w innym państwie i kieruje takiego pracownika do wykonania pracy w tym państwie (agencja pracy tymczasowej w kraju X – pracodawca użytkownik – w kraju X lub Y – odbiorca usługi w kraju Z).

Pracownik delegowany pozostaje w stosunku pracy łączącym go z pracodawcą delegującym **przez cały okres delegowania, a delegowanie ma charakter tymczasowy**.

Kryteria jakie musi spełnić pracodawca delegujący pracowników do Polski

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

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

Za pracodawcę delegującego pracownika na terytorium Polski może być uznany pracodawca zagraniczny, który ma **siedzibę i prowadzi znaczną działalność gospodarczą w innym państwie członkowskim**:

- a) z którego terytorium kieruje **tymczasowo** pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:
 - w związku z realizacją umowy zawartej przez tego pracodawcę z podmiotem prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy ten pracodawca, prowadzącym działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
 - jako podmiot będący agencją pracy albo agencją wynajmującą personel, który skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania;
- b) będący podmiotem, który jako agencja pracy albo agencja wynajmująca personel skierował do pracodawcy użytkownika osobę pozostającą pracownikiem tego podmiotu przez cały okres skierowania w przypadku, gdy pracodawca użytkownik na terytorium tego samego lub innego państwa członkowskiego następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

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

W sytuacji wskazanej w punkcie b to na agencji spoczywają obowiązki pracodawcy delegującego. Z kolei pracodawca użytkownik, do którego został skierowany pracownik z agencji pracy tymczasowej, ma **obowiązek powiadomić agencję** o zamiarze skierowania go do wykonywania pracy w Polsce **co najmniej 15 dni roboczych przed planowanym skierowaniem**.

Kiedy pracownik jest pracownikiem delegowanym do Polski

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

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

Pracownikiem delegowanym może być osoba, która jest pracownikiem w myśl polskich przepisów Kodeksu pracy, czyli **osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę**.

Osoba, którą łączy z podmiotem kierującym ją do pracy w Polsce innego rodzaju więź prawna (na przykład kontrakt menedżerski, umowa cywilnoprawna) **nie jest uznawana za pracownika delegowanego** na terytorium Polski. Jeżeli jednak charakter i sposób wykonywania pracy przez osobę skierowaną do wykonania określonego zadania na terytorium Polski, wskazywać będzie, że mamy do czynienia z pracownikiem w rozumieniu polskiego Kodeksu pracy i relacja łącząca strony wypełniać będzie cechy charakterystyczne dla stosunku pracy, to taka osoba **zostanie uznana za pracownika delegowanego** na terytorium Polski, **bez względu na rodzaj umowy łączącej ją z podmiotem zagranicznym**. Podmiot zagraniczny kierujący ją do pracy w Polsce będzie musiał wypełnić wszystkie obowiązki związane z delegowaniem pracownika.

Obowiązki pracodawcy delegującego pracownika do Polski

Warunki zatrudnienia w okresie 12 miesięcy delegowania

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

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

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

Pracownik delegowany do czasowego wykonywania pracy w Polsce jest uprawniony do otrzymania w okresie delegowania na terytorium Polski wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem wszystkich jego obowiązkowych składników wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących **na takich samych zasadach, jak pracownik zatrudniony przez pracodawcę polskiego**. Dotyczy to także dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

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

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

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

- wymiaru urlopu wypoczynkowego,
- wynagrodzenia za pracę.

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

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

Warunki zatrudnienia delegowanych pracowników tymczasowych

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

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

Agencja pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel, która kieruje pracownika do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika w Polsce, zapewnia takiemu pracownikowi – **w okresie wykonywania przez niego pracy na rzecz pracodawcy użytkownika** – warunki pracy i inne warunki zatrudnienia **nie mniej korzystne niż przysługujące pracownikom tymczasowym** zgodnie z polskimi przepisami o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Taka sama zasada dotyczy agencji pracy tymczasowej lub agencji wynajmującej personel, kierującej pracownika tymczasowego do pracodawcy użytkownika na terytorium tego samego lub innego państwa członkowskiego, który następnie kieruje tymczasowo tego pracownika do pracy na terytorium Polski.

Warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego delegowanego na terytorium Polski określają nie tylko przepisy powszechnie obowiązujące, dotyczące wykonywania pracy tymczasowej. Pracownikowi tymczasowemu delegowanemu do pracy w Polsce należy zapewnić także warunki zatrudnienia wynikające z układów zbiorowych pracy (zakładowych lub ponadzakładowych), z innych, opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, niemających charakteru powszechnie obowiązującego, na takich samych zasadach, na jakich są one gwarantowane krajowym pracownikom tymczasowym. Dotyczy to m.in. warunków wynagrodzenia i warunków zakwaterowania zapewnianych pracownikom znajdującym się z dala od ich normalnego miejsca pracy.

Pracodawca użytkownik, który korzysta z pracy tymczasowej, ma obowiązek przekazać zagranicznej agencji pracy tymczasowej lub agencji wynajmującej personel, będącej ~~czyli~~ pracodawcą delegującym:

- pisemną informację o stronie internetowej, na której są umieszczone informacje na temat zasad i warunków wykonywania pracy tymczasowej w Polsce,
- pisemną informację o warunkach zatrudnienia wynikających z postanowień układów zbiorowych pracy i innych porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, które obowiązują u danego pracodawcy użytkownika, w tym o warunkach zakwaterowania,
- informację o zamiarze skierowania tego pracownika do pracy w innym państwie członkowskim co najmniej **15 dni roboczych** przed planowanym skierowaniem.

Agencja pracy tymczasowej lub wynajmująca personel, która deleguje pracownika na terytorium Polski, tak jak każdy inny pracodawca delegujący, ma obowiązek powiadomić o tym Państwową Inspekcję Pracy poprzez złożenie oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium Polski. Oświadczenie powinno zostać złożone do Państwowej Inspekcji Pracy **najpóźniej w dniu rozpoczęcia świadczenia usługi na terytorium Polski**, czyli w pierwszym dniu pracy pracownika delegowanego. Takie oświadczenie musi złożyć również zagraniczna agencja pracy tymczasowej lub agencja wynajmująca personel, jeżeli pracodawca użytkownik z innego państwa członkowskiego kieruje pracownika tymczasowo skierowanego do niego przez tę agencję do pracy na terytorium Polski.

Warunki zatrudnienia powyżej 12 miesięcy delegowania

Pracodawca delegujący pracownika na terytorium Polski na okres **powyżej 12 miesięcy** –(lub 18 miesięcy w przypadku złożenia umotywowanego powiadomienia) ma obowiązek zapewnić pracownikowi delegowanemu warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż obowiązujące polskich pracodawców zgodnie z przepisami Kodeksu pracy oraz innymi przepisami regulującymi prawa i obowiązki pracowników, z wyłączeniem:

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

To oznacza, że pracownik delegowany do pracy na terytorium Polski powyżej 12/18 miesięcy **musi być traktowany w zakresie warunków zatrudnienia na takich samych zasadach jak pracownik zatrudniony przez pracodawcę polskiego, na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących**. Pracodawcę delegującego obowiązują polskie przepisy dotyczące prawa pracy w szerokim zakresie, z trzema wskazanymi powyżej wyjątkami (oraz z zastrzeżeniem zapewnienia warunków zatrudnienia dla delegowanych pracowników tymczasowych, o których mowa powyżej).

Powiadamianie Państwowej Inspekcji Pracy

Pracodawca z państwa członkowskiego UE/EFTA oraz pracodawca z państwa trzeciego, który deleguje pracownika do pracy w Polsce w związku z realizacją umowy zawartej z podmiotem prowadzącym działalność w Polsce lub deleguje pracownika do oddziału lub przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorstw, prowadzącego działalność w Polsce lub deleguje pracownika jako agencja pracy

tymczasowej na terytorium Polski, ma obowiązek złożenia **oświadczenia do Państwowej Inspekcji Pracy o delegowaniu takiego pracownika**.

Pracodawca z państwa członkowskiego UE/EFTA ma również obowiązek wyznaczenia osoby upoważnionej do pośredniczenia w kontaktach z Państwową Inspekcją Pracy oraz do przesyłania i otrzymywania dokumentów lub zawiadomień, przebywającą w okresie delegowania na terytorium Polski.

Delegowanie pracowników z państw trzecich

Pracodawcy z krajów trzecich – spoza Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego oraz Szwajcarii – mogą delegować swoich pracowników do czasowego wykonywania pracy w Polsce. Muszą przy tym przestrzegać przepisów dotyczących między innymi legalności pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium Polski.

2. Delegowanie kierowców w transporcie drogowym

Przepisy dotyczące delegowania kierowców, zawarte w *ustawie z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym*, stosuje się do przewoźników drogowych mających siedzibę w państwie członkowskim UE lub państwie trzecim, którzy **kierują tymczasowo kierowców na terytorium Polski w związku z umową na realizację usługi transportu drogowego**. Podobnie, jak w przypadku delegowania pracowników w ramach świadczenia usług do celów ustawy przyjmuje się definicję pracownika w rozumieniu przepisów państwa członkowskiego UE na terytorium, którego jest on delegowany.

Ustawa nakłada na przewoźników i kierowców z tzw. państw trzecich, określone obowiązki związane z realizowaną na terytorium Polski usługą transportu drogowego (dotyczące, m.in. zgłoszenia delegowania, wyposażenia kierowcy w dokument potwierdzenia delegowania i wymogu okazania ww. dokumentu w trakcie kontroli drogowej) nie tylko, gdy strony łączy umowa o pracę, ale także umowa równorzędna z umową o pracę lub inna umowa, na podstawie której kierowca delegowany na terytorium Polski z państwa trzeciego wykonuje przewozy drogowe na rzecz tego przewoźnika.

Kryteria, jakie musi spełnić przewoźnik drogowy delegujący kierowcę do Polski:

Przepisy *ustawy z dnia 28 lipca 2023 r. o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym* wprowadzają następujące definicje prawne:

Przewoźnik drogowy delegujący kierowcę na terytorium Polski to przewoźnik drogowy mający siedzibę w innym państwie członkowskim, który kieruje tymczasowo kierowcę będącego jego pracownikiem do pracy na terytorium Polski, w związku z realizacją usługi transportu drogowego przez tego przewoźnika.

Przewoźnik drogowy z państwa trzeciego delegujący kierowcę na terytorium Polski to przewoźnik drogowy mający siedzibę w państwie trzecim, który w związku z realizacją usługi transportu drogowego kieruje tymczasowo kierowcę na terytorium Polski.

Kierowcą delegowanym do Polski jest kierowca zatrudniony w ramach stosunku pracy w innym państwie członkowskim, **tymczasowo skierowany** do pracy do Polski przez przewoźnika drogowego delegującego kierowcę na terytorium Polski, który wykonuje następujące operacje transportowe:

- **przewóz kabotażowy;**
- **przewóz międzynarodowy inny niż przewóz dwustronny** (przewóz typu cross-trade).

Zgodnie z przepisami ustawy kierowcą delegowanym do Polski przez przewoźnika posiadającego siedzibę w innym państwie członkowskim **nie jest kierowca**, który:

- 1) wykonuje przejazd tranzytem;
- 2) wykonuje przewóz dwustronny rzeczy lub przewóz dwustronny osób;

- 3) w trakcie przewozu dwustronnego rzeczy wykonuje dodatkowo jedną czynność załadunku rzeczy lub rozładunku rzeczy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, przez które przejeżdża, pod warunkiem że załadunek rzeczy i rozładunek rzeczy nie jest wykonywany na terytorium tego samego państwa członkowskiego;
- 4) po przewozie dwustronnym rzeczy, który rozpoczęło w państwie członkowskim siedziby i w czasie którego nie wykonano żadnej dodatkowej czynności załadunku rzeczy lub rozładunku rzeczy, następnie wykonuje przewóz dwustronny rzeczy do państwa członkowskiego siedziby, podczas którego wykonuje dodatkowo maksymalnie dwie czynności załadunku rzeczy lub rozładunku rzeczy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, przez które przejeżdża, pod warunkiem że dodatkowe czynności załadunku rzeczy i rozładunku rzeczy nie są wykonywane na terytorium tego samego państwa członkowskiego;
- 5) w trakcie przewozu dwustronnego osób dodatkowo jednokrotnie zabiera pasażerów lub jednokrotnie wysadza pasażerów na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, innego państwa członkowskiego lub państwa trzeciego, przez które przejeżdża, pod warunkiem że przewóz osób nie jest wykonywany między dwoma miejscami położonymi na terytorium tego samego państwa członkowskiego; to samo dotyczy przejazdu powrotnego;
- 6) wykonuje przewóz drogowy rzeczy na początkowym lub końcowym odcinku transportu kombinowanego, jeżeli ten odcinek sam w sobie składa się z przewozów dwustronnych rzeczy

Należy pamiętać, że **wyłączenia**, o których mowa w **pkt 3-5**, stosuje się wyłącznie do kierowców pojazdów wyposażonych w **inteligentne tachografy**.

Kierowcy, którzy wykonują powyższe operacje transportowe nie są pracownikami delegowanymi w rozumieniu przepisów ustawy o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Sytuacja delegowanych kierowców różni się w zależności od podstawy faktycznej ich delegowania oraz w zależności od rodzaju operacji drogowej, który wykonują. Przepisów *ustawy o delegowaniu kierowców w transporcie drogowym* **nie stosuje się** do kierowców delegowanych na terytorium Polski:

- do pracy w oddziale lub przedsiębiorstwie należącym do grupy przedsiębiorstw, do której należy pracodawca delegujący kierowcę na terytorium Polski,
- przez podmiot będący agencją pracy tymczasowej albo agencją wynajmującą personel, który skierował kierowcę do pracodawcy użytkownika,
- z Konfederacji Szwajcarii, do czasu przyjęcia, w drodze umowy z Unią Europejską, zobowiązania do implementacji do krajowego porządku prawnego przepisów dyrektywy 2020/1057.

Do tych kierowców stosuje się przepisy ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług.

Obowiązki przewoźnika drogowego delegującego kierowcę do Polski

Przewoźnik drogowy delegujący kierowcę na terytorium Polski ma obowiązek zapewnić kierowcy delegowanemu warunki zatrudnienia nie mniej korzystne niż obowiązujące w Polsce w minimalnym zakresie wynikającym z Kodeksu pracy oraz innych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracodawców i pracowników, które obejmują:

- normy i wymiar czasu pracy oraz okresów odpoczynku dobowego i tygodniowego;
- wymiar urlopu wypoczynkowego;
- wynagrodzenia za pracę;
- bezpieczeństwo i higienę pracy;
- ochronę pracownic w ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego;
- zatrudnienie młodocianych;
- wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko;

- zasadę równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu;
- należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową z miejsca pracy na terytorium Polski, do którego pracownik został delegowany, do innego miejsca pracy na lub poza terytorium Polski.

Kierowca delegowany do czasowego wykonywania pracy w Polsce jest uprawniony do otrzymania w okresie delegowania wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem wszystkich jego składników wynikających z powszechnie obowiązujących przepisów, na takich samych zasadach, jak kierowca zatrudniony przez polskiego pracodawcę. Dotyczy to także dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

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

Na potrzeby obliczania okresów delegowania delegowanie uznaje się za zakończone, gdy kierowca opuszcza terytorium Polski, wykonując międzynarodowy przewóz drogowy rzeczy lub osób. Okresy delegowania kierowcy wykonującego międzynarodowe przewozy drogowe lub kierowcy go zastępującego nie kumulują się.

Obowiązek zgłoszenia delegowania kierowcy na terytorium Polski

Przewoźnik drogowy delegujący kierowcę z państwa członkowskiego do Polski na bieżąco aktualizuje zgłoszenia delegowania w interfejsie publicznym połączonym z systemem wymiany informacji na rynku wewnętrznym (IMI).

Obowiązki przewoźnika drogowego z państwa członkowskiego delegującego kierowcę do Polski oraz obowiązki kierowcy delegowanego do Polski

Przewoźnik drogowy z państwa członkowskiego delegujący kierowcę do Polski jest obowiązany zapewnić, aby kierowca podczas delegowania dysponował następującymi dokumentami w postaci papierowej lub elektronicznej:

- kopią zgłoszenia delegowania;
- dowodami potwierdzającymi wykonywanie przewozów drogowych na terytorium RP, w szczególności w postaci listów przewozowych, dowodów, o których mowa w art. 8 ust. 3 rozporządzenia (WE) nr 1072/2009, odpowiedniego zezwolenia, wypisu z zezwolenia wraz z obowiązującym rozkładem jazdy, formularza jazdy, odpowiedniej decyzji lub kopii umowy na realizowany przewóz, o których mowa w art. 87 ust. 1 pkt 2 lit. a-d i g *ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym*, o ile są wymagane;
- zapisami tachografu, zawierającymi w szczególności symbole państw członkowskich, w których kierowca przebywał podczas wykonywania przewozów międzynarodowych lub przewozów kabotażowych, zgodnie z wymogami dotyczącymi rejestracji i prowadzenia dokumentacji na podstawie rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego.

Przewoźnik drogowy delegujący kierowcę do Polski jest obowiązany do przesłania, przy użyciu interfejsu publicznego połączanego z systemem IMI, na wniosek organu, po okresie delegowania, kopii dokumentów, o których mowa powyżej oraz dokumentacji dotyczącej wynagrodzenia kierowcy należnego za okres delegowania, umowy o pracę albo dokumentu równoważnego z taką umową,

ewidencji czasu pracy kierowcy oraz dowodów wypłaty wynagrodzenia, w terminie 8 tygodni od dnia złożenia wniosku.

Kierowca delegowany do Polski jest obowiązany posiadać w pojeździe i okazywać podczas kontroli drogowej, na żądanie osób uprawnionych do przeprowadzenia kontroli, dokumenty, o których mowa powyżej, w postaci papierowej lub elektronicznej. Przepisy zabraniają wyposażania kierowcy w przerobioną lub podrobioną kopię zgłoszenia delegowania.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Rozwiązania wprowadzone *ustawą z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa* **nie mają zastosowania** do obywateli Ukrainy delegowanych przez pracodawców zagranicznych na terytorium Polski.

Więcej informacji

https://www.biznes.gov.pl/pl	Serwis informacyjno-usługowy dla przedsiębiorcy
https://www.pip.gov.pl	Państwowa Inspekcja Pracy
https://transport.ec.europa.eu/transport-modes/road/mobility-package-i/posting-rules_en	Portal Komisji Europejskiej – zasady delegowania w ramach świadczenia usług
https://www.biznes.gov.pl/pl	Internetowy serwis przedsiębiorcy
https://www.biznes.gov.pl/pl/opisy-procedur/-/proc/1670	Zgłoszenie delegowania kierowcy z państwa trzeciego
https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/ou1328	Złożenie oświadczenia o delegowaniu pracownika na terytorium Polski

4.11. Bezpieczne i higieniczne warunki pracy

Prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy

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

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

Wstępnym badaniom lekarskim podlegają:

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

Badaniom wstępnym **nie podlegają** jednak osoby:

- przyjmowane ponownie do pracy u danego pracodawcy na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy z tym pracodawcą,

- przyjmowane do pracy u innego pracodawcy na dane stanowisko w ciągu 30 dni po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniego stosunku pracy, jeżeli posiadają aktualne orzeczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do pracy w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie i pracodawca ten stwierdzi, że warunki te odpowiadają warunkom występującym na danym stanowisku pracy, z wyłączeniem osób przyjmowanych do wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych. Pracodawca żąda od takiej osoby aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku oraz skierowania na badania, które było podstawą wydania tego orzeczenia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Szkolenie okresowe należy przeprowadzić w następujących okresach:

- raz na 1 rok – pracownicy zatrudnieni na stanowiskach, na których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne,
- raz na 3 lata – pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych,
- raz na 5 lat – pracodawcy oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści; pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji; pracownicy służby BHP i inne osoby wykonujące zadania tej służby; pracownicy, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne oraz pracownicy, których praca wiąże się z odpowiedzialnością w zakresie BHP,
- raz na 6 lat – pracownicy administracyjno-biurowi.

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

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

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

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

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

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

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

Obowiązkiem pracodawcy jest również nieodpłatne wyposażenie pracownika w środki ochrony indywidualnej, jeśli są konieczne na danym stanowisku. Pracodawca jest zobligowany zapewnić, aby

stosowne środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze posiadały właściwości ochronne i użytkowe oraz zapewnić odpowiednio ich pranie, konserwację, naprawę, odpylanie i odkażanie. Jeżeli pracodawca nie może zapewnić prania odzieży roboczej, czynności te mogą być wykonywane przez pracownika, pod warunkiem wypłacania przez pracodawcę ekwiwalentu pieniężnego w wysokości kosztów poniesionych przez pracownika. Powyższe nie dotyczy środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, które w wyniku stosowania w procesie pracy uległy skażeniu środkami chemicznymi lub promieniotwórczymi albo materiałami biologicznie zakaźnymi. Przedmioty takie powinny być przechowywane w specjalnie do tego wyznaczonym miejscu, a powierzanie ich prania i konserwacji pracownikom jest niedopuszczalne.

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

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

Pracownik ma prawo, po uprzednim zawiadomieniu przełożonego, **powstrzymać się od wykonywania pracy wymagającej szczególnej sprawności psychofizycznej** w przypadku, gdy jego stan psychofizyczny nie zapewnia bezpiecznego wykonywania pracy i stwarza zagrożenie dla innych osób.

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

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

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

Powyższy obowiązek zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom prowadzącym na własny rachunek działalność gospodarczą spoczywa również na przedsiębiorcach niebędących pracodawcami, organizujących pracę wykonywaną przez te osoby.

Bezpieczne i higieniczne warunki pracy podczas pracy zdalnej

Nie wszystkie prace możliwe są do wykonywania w formie pracy zdalnej. **Praca zdalna nie obejmuje prac:**

- 1) szczególnie niebezpiecznych;

- 2) w wyniku, których następuje przekroczenie dopuszczalnych norm czynników fizycznych określonych dla pomieszczeń mieszkalnych;
- 3) z czynnikami chemicznymi stwarzającymi zagrożenie, o których mowa w przepisach w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy związanej z występowaniem czynników chemicznych w miejscu pracy;
- 4) związanych ze stosowaniem lub wydzielaniem się szkodliwych czynników biologicznych, substancji radioaktywnych oraz innych substancji lub mieszanin wydzielających uciążliwe zapachy;
- 5) powodujących intensywne brudzenie.

Na podstawie wyników oceny ryzyka zawodowego pracodawca opracowuje informację zawierającą:

- 1) zasady i sposoby właściwej organizacji stanowiska pracy zdalnej, z uwzględnieniem wymagań ergonomii;
- 2) zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej;
- 3) czynności do wykonania po zakończeniu wykonywania pracy zdalnej;
- 4) zasady postępowania w sytuacjach awaryjnych stwarzających zagrożenie dla życia lub zdrowia ludzkiego.

Przed dopuszczeniem do wykonywania pracy zdalnej, pracownik potwierdza w oświadczeniu składanym w postaci papierowej lub elektronicznej zapoznanie się z przygotowaną przez pracodawcę oceną ryzyka zawodowego oraz informacją zawierającą zasady bezpiecznego i higienicznego wykonywania pracy zdalnej oraz zobowiązuje się do ich przestrzegania.

Dopuszczenie pracownika do wykonywania pracy zdalnej jest uzależnione od złożenia przez pracownika oświadczenia w postaci papierowej lub elektronicznej, zawierającego potwierdzenie, że na stanowisku pracy zdalnej w miejscu wskazanym przez pracownika i uzgodnionym z pracodawcą są zapewnione bezpieczne i higieniczne warunki tej pracy.

Pracownik organizuje stanowisko pracy zdalnej, uwzględniając wymagania ergonomii.

Wypadki przy pracy i choroby zawodowe

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

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

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

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

- w czasie podróży służbowej w okolicznościach innych niż wskazane powyżej, chyba że wypadek spowodowany został postępowaniem pracownika, które nie pozostaje w związku z wykonywaniem powierzonych mu zadań;
- podczas szkolenia w zakresie powszechnej samoobrony;

- przy wykonywaniu zadań zleconych przez działające u pracodawcy organizacje związkowe.

Rodzaje wypadków przy pracy:

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

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

Okoliczności i przyczyny wypadku ustala powoływany przez pracodawcę dwuosobowy zespół powypadkowy, którego skład określają przepisy krajowe. Po ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku zespół powypadkowy sporządza – nie później niż **w terminie 14 dni od dnia uzyskania zawiadomienia o wypadku** – protokół ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, z którym należy zapoznać poszkodowanego przed jego zatwierdzeniem. Poszkodowany ma prawo zgłoszenia uwag i zastrzeżeń do ustaleń zawartych w protokole powypadkowym, o czym zespół powypadkowy jest obowiązany pouczyć poszkodowanego.

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

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

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Prawa i obowiązki w zakresie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy dotyczą w takim stopniu obywateli polskich, jak i obywateli Ukrainy. Obywatele Ukrainy powinni być informowani o sposobach bezpiecznego wykonywania pracy w języku dla nich zrozumiałym. Również szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy powinny być prowadzone w sposób zapewniający zrozumienie przekazywanych treści, poznanie występujących zagrożeń zawodowych i wypadkowych, a przede wszystkim sposobów na skuteczne ich ograniczanie lub eliminowanie.

Polecenia wydawane przez osoby kierujące pracownikami powinny być zrozumiałe dla pracujących obywateli Ukrainy. Instrukcje związane z bezpieczeństwem i higieną pracy szczególnie dotyczące obsługi maszyn i urządzeń, powinny być przygotowane w języku zrozumiałym dla obcokrajowców. Osoba obsługująca maszynę musi znać zasady jej obsługi, w tym przeznaczenie i sposób działania przycisków na pulpicie.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<https://www.ciop.pl>

Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy

<https://www.pip.gov.pl>

Państwowa Inspekcja Pracy

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://www.pip.gov.pl/pl/o-urzedzie/wyjasnienia-i-wsparcie-pipl-praca-w-polsce>

Państwowa Inspekcja Pracy w języku ukraińskim

4.12. Specjalne kategorie pracowników

Młodociani

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

Zgodnie z Kodeksem pracy wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez **dziecko do ukończenia przez nie 16. roku życia** jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową i wymaga uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy.

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

Kobiety w ciąży i matki

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

- w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części - do dnia zakończenia tego urlopu pracodawca nie może:
 - prowadzić przygotowań do wypowiedzenia lub rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem;
 - wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tą pracownicą lub tym pracownikiem chyba, że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z ich winy i reprezentująca pracownicę lub pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy;
- umowa na czas określony lub umowa na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu;
- pracownicy w ciąży nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych, ani w porze nocnej. Nie można także bez jej zgody delegować jej poza stałe miejsce pracy ani zatrudniać w systemie przerywanego czasu pracy;
- pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch półgodzinnych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy, a karmiąca piersią więcej niż jedno dziecko – do dwóch przerw w pracy po 45 minut każda. Jeżeli czas pracy pracownicy nie przekracza 6 godzin dziennie to

przysługuje jej jedna przerwa na karmienie. Przerwy na karmienie nie przysługują pracownikom, których dzienny czas pracy jest krótszy niż 4 godziny;

- pracodawca ma obowiązek udzielać pracownicy ciężarnej zwolnień od pracy na zalecone przez lekarza badania lekarskie przeprowadzane w związku z ciążą, jeżeli badania te nie mogą być przeprowadzone poza godzinami pracy. Za czas nieobecności w pracy z tego powodu pracownica zachowuje prawo do wynagrodzenia;
- kobiet w ciąży i kobiet karmiących piersią nie wolno zatrudniać przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, których wykaz określają przepisy prawne.

Osoby niepełnosprawne

Zatrudnianie osób niepełnosprawnych w Polsce regulują przepisy prawne. Czas pracy osoby niepełnosprawnej **nie może przekraczać 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo**. Osoba niepełnosprawna zaliczona do znacznego lub umiarkowanego stopnia niepełnosprawności pracuje maksymalnie 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo. Osoba niepełnosprawna nie może być zatrudniona w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych. Norm tych nie stosuje się:

- do osób zatrudnionych przy pilnowaniu oraz
- gdy na wniosek osoby zatrudnionej, lekarz przeprowadzający badania profilaktyczne pracowników lub w razie jego braku lekarz sprawujący opiekę nad tą osobą wyrazi na to zgodę.

Stosowanie norm czasu pracy dla osób niepełnosprawnych nie powoduje obniżenia wysokości wynagrodzenia wypłacanego w stałej miesięcznej wysokości.

Osoba niepełnosprawna ma prawo do **przerwy w pracy na gimnastykę usprawniającą lub wypoczynek**. Czas przerwy wynosi 15 minut i jest wliczany do czasu pracy.

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

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

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

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

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

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

Osoby niepełnosprawne, w celu uzyskania informacji dotyczącej pomocy w egzekwowaniu przysługujących im praw w zakresie zatrudniania i warunków pracy, powinny zwracać się do Państwowej Inspekcji Pracy – organu powołanego do kontroli i przestrzegania prawa pracy oraz do sądów pracy.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy mają takie same prawa w tym obszarze jak obywatele polscy. Aby korzystać z uprawnień pracowniczych muszą uzyskać polskie orzeczenie o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności

Więcej informacji

https://www.gov.pl/web/rodzina	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
https://www.gov.pl/web/rodzina/strona-internetowa-biura-pelnomocnika-rzadu-ds-osob-niepelnosprawnych	Biuro Pełnomocnika Rządu ds. Osób Niepełnosprawnych
https://www.pfron.org.pl	Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych
https://www.pip.gov.pl	Państwowa Inspekcja Pracy

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.gov.pl/web/ua	Serwis dla obywateli Ukrainy
---	------------------------------

4.13. Czas pracy

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

Istnieje możliwość stosowania **ruchomego czasu pracy**, czyli różnych godzin rozpoczynania pracy lub określenia przedziału czasu, w którym pracownik decyduje o godzinie rozpoczęcia pracy. W niektórych systemach czasu pracy dobowy wymiar czasu pracy może zostać przedłużony do maksymalnie 12, 16, a nawet 24 godzin.

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

Jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika:

- 1) wynosi co najmniej 6 godzin – pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- 2) jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;

- 3) jest dłuższy niż 16 godzin – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Przerwy, o których mowa **wlicza się** do czasu pracy.

Pracodawca może wprowadzić jedną przerwę w pracy niewliczaną do czasu pracy, w wymiarze nieprzekraczającym 60 minut, przeznaczoną na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.

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

W odniesieniu do prowadzenia handlu oraz wykonywania czynności związanych z handlem w niedzielę i święta w placówkach handlowych obowiązują ograniczenia. Obecnie zakaz handlu przewidziany w ustawie nie obowiązuje:

- w kolejne trzy niedziele poprzedzające Wigilię Bożego Narodzenia;
- niedzielę bezpośrednio poprzedzającą pierwszy dzień Wielkiej Nocy;
- ostatnią niedzielę przypadającą w styczniu, kwietniu, czerwcu i sierpniu. W przypadku, niedziel poprzedzających Wigilię Bożego Narodzenia, pracownik lub zatrudniony może wykonywać pracę w handlu oraz wykonywać czynności związane z handlem nie więcej niż w dwie niedziele. W niektórych przypadkach określonych w przepisach handel i wykonywanie pracy w handlu są dozwolone w każdą niedzielę, np. na stacji paliw, w aptekach, w kwiaciarniach.

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

Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy; jest ona dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii lub szczególnych potrzeb pracodawcy. Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym (chyba, że inaczej ustalono w przepisach wewnątrzzakładowych albo umowie o pracę). Wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych jest rekompensowane dodatkiem do wynagrodzenia lub czasem wolnym od pracy (oprócz wynagrodzenia za przepracowany czas).

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

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy mają takie same prawa w tym obszarze jak obywatele polscy.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://www.gov.pl/web/ua>

Serwis dla obywateli Ukrainy

4.14. Urlopy i zwolnienia od pracy

Prawo do urlopu

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

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

Urlop wypoczynkowy

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

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

Urlop bezpłatny

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

Urlop macierzyński

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

Prawo do **urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego** mają również pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie adopcji dziecka lub którzy przejęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej). Wymiar urlopu jest taki sam jak podany wyżej, przy czym jest on uzależniony od liczby dzieci przyjętych na wychowanie jako rodzina zastępcza jednocześnie i przysługuje on nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia przez nie 10. roku życia. Natomiast pracownik, który przyjął dziecko na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka, ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 14. roku życia.

Za czas urlopu macierzyńskiego oraz urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego przysługuje 100% zasiłek macierzyński.

Uzupełniający urlop macierzyński

Uzupełniający urlop macierzyński dotyczy pracowników – rodziców dzieci przedwcześnie urodzonych oraz dzieci urodzonych w terminie, ale wymagających długotrwałej hospitalizacji.

Pracownica albo pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego a jego wymiar jest uzależniony od kilku czynników.

Uzupełniający urlop macierzyński w wymiarze **maksymalnie do 15 tygodni** przysługuje pracownikom – rodzicom dziecka urodzonego przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży lub z masą urodzeniową nie większą niż 1000g, a jego wymiar jest uzależniony od okresu hospitalizacji dziecka. Za każdy jeden tydzień pobytu dziecka w szpitalu należy się jeden tydzień uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, nie dłużej jednak niż 15 tygodni.

Uzupełniający urlop macierzyński w wymiarze **maksymalnie do 8 tygodni** przysługuje pracownikom – rodzicom dziecka urodzonego przed ukończeniem 28 tygodnia ciąży a przed ukończeniem 37 tygodnia ciąży i z masą urodzeniową nie większą niż 1000g, a jego wymiar jest uzależniony od okresu hospitalizacji dziecka. Za każdy jeden tydzień pobytu dziecka w szpitalu należy się jeden tydzień uzupełniającego urlopu macierzyńskiego, nie dłużej jednak niż 8 tygodni po porodzie.

Pracownica albo pracownik - ojciec wychowujący dziecko ma prawo bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w przypadku urodzenia dziecka po ukończeniu 37. tygodnia ciąży i jego pobytu w szpitalu, pod warunkiem że pobyt dziecka w szpitalu po porodzie będzie wynosił co najmniej 2 kolejne dni, przy czym pierwszy z tych dni będzie przypadał w okresie od 5. do 28. dnia po porodzie. W tym przypadku wymiar uzupełniającego urlopu macierzyńskiego będzie wynosił **jeden tydzień za każdy tydzień pobytu dziecka w szpitalu** w okresie od 5. dnia do upływu 8. tygodnia po porodzie.

Przy ustalaniu wymiaru uzupełniającego urlopu macierzyńskiego okresy pobytu dziecka w szpitalu do upływu odpowiednio 8. albo 15. tygodnia po porodzie sumuje się.

Uzupełniający urlop macierzyński jest udzielany jednorazowo na wniosek składany w postaci papierowej lub elektronicznej przez pracownicę albo pracownika - ojca wychowującego dziecko w terminie nie krótszym niż 21 dni przed zakończeniem korzystania z urlopu macierzyńskiego. We wniosku o udzielenie uzupełniającego urlopu macierzyńskiego określa się termin zakończenia urlopu macierzyńskiego. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek.

Przez okres tego urlopu przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100% podstawy wymiaru zasiłku.

Urlop rodzicielski

Pracownicy - rodzice dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze **do 41 tygodni** – w przypadku urodzenia jednego i **do 43 tygodni**, w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie.

Pracownicy - rodzice dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w *ustawie z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”*, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w wymiarze **do 65 tygodni** w przypadku urodzenia jednego dziecka i **do 67 tygodni** w przypadku urodzenia dwojga lub więcej dzieci przy jednym porodzie.

Prawo do urlopu rodzicielskiego mają również pracownicy, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie adopcji dziecka lub którzy przejęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej). Wymiar urlopu jest taki sam jak podany wyżej, przy czym jest on uzależniony od liczby dzieci adoptowanych / przyjętych na wychowanie jednocześnie.

Urlop rodzicielski w powyższych wymiarach przysługuje łącznie obojgu pracownikom - rodzicom dziecka.

Każdemu z pracowników - rodziców dziecka przysługuje wyłączone prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z powyższego wymiaru. Prawa tego nie można przenieść na drugiego z pracowników - rodziców dziecka.

Urlop rodzicielski jest udzielany na wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej składany przez pracownika - rodzica dziecka. Urlop ten jest udzielany jednorazowo lub w maksymalnie w 5 częściach.

Ostatecznym terminem wykorzystania urlopu rodzicielskiego jest zakończenie roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6 lat.

Możliwe jest łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy (w wymiarze do 1/2 etatu) u pracodawcy, który udziela ww. urlopu. W powyższym przypadku wymiar urlopu rodzicielskiego ulega proporcjonalnemu wydłużeniu – maksymalnie do 82 lub 86 tygodni.

W przypadku łączenia przez pracownika - rodzica dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w *ustawie z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”*, korzystania z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u pracodawcy udzielającego tego urlopu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu proporcjonalnemu do 130 lub 134 tygodni.

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

Za czas urlopu rodzicielskiego przysługuje, co do zasady 70% zasiłku macierzyńskiego.

W razie złożenia przez pracownicę wniosku do pracodawcy lub Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w terminie nie później niż 21 dni po porodzie, miesięczny zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego wynosi 81,5% podstawy wymiaru zasiłku; w każdym przypadku pracownikowi – ojcu dziecka za okres nieprzenoszalnej 9-tygodniowej części urlopu przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 70% podstawy wymiaru zasiłku.

Urlop ojcowski

Pracownik – ojciec wychowujący dziecko ma prawo skorzystać z urlopu ojcowskiego. Prawo do takiego urlopu przysługuje ojcu dziecka, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia. Także pracownik – ojciec, który adoptował dziecko ma prawo do urlopu ojcowskiego, który może wykorzystać do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie dziecka i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 14 roku życia.

Wymiar urlopu ojcowskiego wynosi do **2 tygodni**, a okres ten można podzielić na dwie części i wykorzystać każdą z części w dowolnym terminie. Za czas urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński w wysokości 100%.

Urlop wychowawczy

Urlop wychowawczy przysługuje w wymiarze **do 36 miesięcy** (w tym po 1 miesiącu nieprzenoszalnym dla każdego z rodziców), nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko kończy 6. rok życia. Aby skorzystać z tego urlopu pracownik musi posiadać co najmniej 6 miesięczny okres zatrudnienia. Z urlopu może skorzystać matka lub ojciec, którzy są pracownikami. Urlop ten jest udzielany na wniosek pracownika, składany w postaci papierowej lub elektronicznej nie więcej niż w 5 częściach. Podczas przebywania na urlopie wychowawczym pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia (urlop ten jest co do zasady bezpłatny) nie przysługuje żaden zasiłek ale osoba jest objęta ubezpieczeniem emerytalno-rentowym i zdrowotnym, które opłaca pracodawca.

Urlop szkoleniowy

Urlop szkoleniowy przysługuje pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą na zasadach określonych w przepisach Kodeksu pracy. Urlop ten przysługuje w wymiarze: **6 dni** – dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych; **6 dni dla pracownika przystępującego do egzaminu maturalnego**; **6 dni** – dla pracownika przystępującego

do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu zawodowego; **21 dni** w ostatnim roku studiów – na przygotowanie pracy dyplomowej oraz przygotowanie się i przystąpienie do egzaminu dyplomowego. Za czas urlopu szkoleniowego pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Urlop opiekuńczy

Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy, **w wymiarze 5 dni**, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny (syn, córka, ojciec, matka, małżonek) lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych.

Dni wolne od pracy

Dniami ustawowo wolnymi od pracy w Polsce są **niedziele** oraz następujące **święta**: 1 stycznia, 6 stycznia, pierwszy dzień Wielkiej Nocy, drugi dzień Wielkiej Nocy, 1 maja, 3 maja, dzień Zesłania Ducha Świętego, dzień Bożego Ciała, 15 sierpnia, 1 listopada, 11 listopada, 24 grudnia, 25 grudnia, 26 grudnia.

Zwolnienia od pracy

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

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

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

Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika – w wymiarze **2 dni** albo **16 godzin** w roku kalendarzowym, z zachowaniem za czas tego zwolnienia prawa do 50% wynagrodzenia (obliczanego jak wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego).

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

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

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy mają takie same uprawnienia w tym obszarze jak obywatele polscy.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki
Społecznej

4.15. Elastyczna organizacja pracy

Przepisy Kodeksu pracy zawierają także rozwiązania umożliwiające **szersze stosowanie elastycznej organizacji pracy**, w celu zwiększenia uprawnień pracownika polegających na dostosowywaniu jego organizacji pracy do indywidualnych potrzeb, m.in. poprzez: pracę zdalną, elastyczne systemy i rozkłady czasu pracy (ruchomy czas pracy, indywidualny czas pracy i przerywany czas pracy) oraz pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy. Możliwość skorzystania z elastycznej organizacji pracy przysługuje rodzicom wychowującym dziecko do 8 lat pracownikom zapewniającym osobistą opiekę lub wsparcie określone w przepisach członkowi rodziny lub osobie zamieszkującej z pracownikiem w tym samym gospodarstwie domowym, którzy wymagają znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Odrzucenie wniosku o elastyczną organizację pracy poinformowania pracownika o przyczynie odmowy uwzględnienia jego wniosku.

4.16. Reprezentacja pracowników

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

Zasady członkostwa w związkach zawodowych oraz sprawowania funkcji związkowych ustalają statuty i uchwały organów związkowych. Przyjęcie nowego członka do związku zawodowego poprzedza zazwyczaj złożenie przez niego **deklaracji członkowskiej**. O akceptacji deklaracji członkostwa decydują odpowiednie statutowe władze związku. U pracodawcy może działać **zakładowa** lub **międzyzakładowa organizacja związkowa**. Związki mogą tworzyć federacje i konfederacje.

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

Wszystkie osoby wykonujące pracę zarobkową mają pełne prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych. Osobą wykonującą pracę zarobkową jest zarówno pracownik w rozumieniu Kodeksu pracy, jak i osoba świadcząca pracę za wynagrodzeniem na innej podstawie niż stosunek pracy, jeżeli nie zatrudnia do tego rodzaju pracy innych osób, niezależnie od podstawy zatrudnienia oraz ma takie prawa i interesy związane z wykonywaniem pracy, które mogą być reprezentowane i broniące przez związek zawodowy. Tworzyć związki zawodowe i wstępować do nich mogą osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osoby fizyczne prowadzące jednoosobową pozarolniczą działalność gospodarczą (tzw. samozatrudnieni). Prawo wstępowania do istniejących już związków zawodowych przysługuje również wolontariuszom, stażystom i innym osobom, które świadczą osobiście pracę bez wynagrodzenia.

Zarówno pracownicy jak i inne osoby wykonujące pracę zarobkową posiadają uprawnienia niezbędne do wykonywania działalności związkowej, takie jak możliwość zwolnienia od pracy zawodowej na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności czy szczególna ochrona działaczy związkowych przed rozwiązaniem lub niekorzystną zmianą umowy.

Według Głównego Urzędu Statystycznego liczba osób zrzeszona w związkach zawodowych w Polsce w 2022 r. wyniosła około 1,44 mln.

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

Rady pracowników działające u pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników - stanowią reprezentację pracowników na potrzeby informacji i konsultacji

Rady są wybierane przez pracowników. Mają one prawo do uzyskiwania informacji dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz do informacji i prowadzenia konsultacji w sprawach stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań powodujących zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

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

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy mają takie same uprawnienia w tym obszarze jak obywatele polscy.

Więcej informacji

https://www.gov.pl/web/rodzina	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
https://www.gov.pl/web/dialog	Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego
https://www.solidarnosc.org.pl	NSZZ Solidarność
https://www.opzz.org.pl	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
https://fzz.org.pl/	Forum Związków Zawodowych
https://www.pip.gov.pl	Państwowa Inspekcja Pracy

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.praca.gov.pl	System teleinformatyczny niezbędny do powiadomienia Powiatowego Urzędu Pracy o podjęciu zatrudnienia
https://www.gov.pl/web/dialog	Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego
https://www.pip.gov.pl	Państwowa Inspekcja Pracy
https://www.opzz.org.pl	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
https://www.solidarnosc.org.pl	NSZZ Solidarność

4.17. Spory pracownicze – strajki

Przedmiotem sporu zbiorowego mogą być warunki pracy, płace lub świadczenia socjalne oraz prawa i wolności związkowe. Spór zbiorowy nie może dotyczyć roszczeń indywidualnych pracowników, które

mogą być dochodzone przed sądem. Jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wypowiedzenia.

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

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

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

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy mają takie same uprawnienia w tym obszarze jak obywatele polscy.

Więcej informacji

https://www.gov.pl/web/rodzina	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
https://www.gov.pl/web/dialog	Departament Dialogu i Partnerstwa Społecznego
https://www.pip.gov.pl	Państwowa Inspekcja Pracy
https://www.rpo.gov.pl/	Rzecznik Prawa Obywatelskich
https://www.solidarnosc.org.pl	NSZZ Solidarność
https://www.opzz.org.pl	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
https://fzz.org.pl/	Forum Związków Zawodowych
https://www.pracodawcyrp.pl/	Pracodawcy RP
https://lewiatan.org/	Konfederacja Lewiatan
https://www.zrp.pl	Związek Rzemiosła Polskiego
https://www.bcc.org.pl	Business Centre Club – Związek Pracodawców
https://zpp.net.pl/	Związek Przedsiębiorców i Pracodawców
https://federacijaprzedsiebiorcow.pl/	Federacja Przedsiębiorców Polskich
https://iptg.pl/	Polskie Towarzystwo Gospodarcze

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.opzz.org.pl	Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych (strona dostępna w ukraińskiej wersji językowej)
---	---

4.18. Zakończenie zatrudnienia

Formy zakończenia zatrudnienia

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

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

Rozwiązanie umowy o pracę **za wypowiedzeniem** – przez pisemne oświadczenie pracownika lub pracodawcy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Za wypowiedzeniem może zostać rozwiązana umowa o pracę na czas nieokreślony, umowa o pracę na okres próbny oraz umowa na czas określony. W wypowiedzeniu umowy o pracę na czas określony, jak i czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Ponadto w wypowiedzeniu umowy o pracę powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy. Okres wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony i umowy o pracę na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Okres ten wynosi: 2 tygodnie – jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 1 miesiąc jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy oraz 3 miesiące – jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

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

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

Jeżeli umowę o pracę na czas określony lub nieokreślony **wypowiada pracodawca**, to jest on zobowiązany zawiadomić na piśmie zakładową organizację związkową, reprezentującą pracownika, o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Rozwiązanie umowy o pracę **bez wypowiedzenia** – umowa o pracę zostaje rozwiązana przez pisemne oświadczenie pracownika lub pracodawcy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w tym trybie **z winy pracownika**, w przypadku:

- ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Ponadto pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem **bez wypowiedzenia** w przypadku:

- niezdolności pracownika do pracy z powodu choroby, trwającej przez czas określony, przepisami Kodeksu pracy;
- usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż choroba, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie tej umowy oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się do sądu pracy.

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę **bez wypowiedzenia**:

- jeżeli zostanie stwierdzony orzeczeniem lekarskim szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe;
- gdy pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Wygaśnięcie stosunku pracy następuje z mocy prawa, w przypadkach określonych w Kodeksie pracy oraz w przepisach szczególnych (np. w razie śmierci pracownika, śmierci pracodawcy).

W Polsce obowiązują również szczególne przepisy dotyczące rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników. Regulują one sposób przeprowadzania zwolnień grupowych oraz indywidualnych i dotyczą pracodawców, zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Kwestie zakończenia stosunków prawnych powstałych w wyniku zawarcia przez strony określonych umów cywilnoprawnych (np. umów zlecenia, czy umów o dzieło) regulują – zależnie od rodzaju łączącej strony umowy – odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego.

Przywrócenie do pracy lub ponowne zatrudnienie

Pracownik może się ubiegać o przywrócenie **do pracy** na poprzednich warunkach w przypadku gdy:

- wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony przez pracodawcę jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę;
- pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

O przywróceniu do pracy orzeka **sąd pracy**, który rozpatruje roszczenie pracownika po uprzednim skierowaniu przez tego pracownika stosownego pozwu. Pracownik ma prawo **wybrać sąd pracy**, który będzie mu odpowiadał ze względu na miejsce zamieszkania albo miejsce świadczenia pracy przez pracownika albo miejsce siedziby pracodawcy.

Sąd pracy, uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając do pracy, nakłada na pracodawcę, na wniosek pracownika, w wyroku, obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Pracownikowi, który podjął pracę **w wyniku przywrócenia do pracy** po uprzednim wypowiedzeniu mu umowy o pracę, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Natomiast pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, po uprzednim niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, który znajduje się w okresie ochrony przedemerytalnej albo z pracownicą w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego lub od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu macierzyńskiego albo jego części (a także innych okresach wskazanych w przepisach) – do dnia zakończenia tego urlopu, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy. Dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy na skutek długotrwałej choroby albo usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej powyżej 1 miesiąca (innej niż choroba) zgłosił swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Pracodawca, pomimo wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania, jest obowiązany ponownie zatrudnić pracownika, jeżeli postępowanie karne zostało umorzone lub gdy zapadł wyrok uniewinniający, a pracownik zgłosił swój powrót do pracy w ciągu 7 dni od uprawomocnienia się orzeczenia (nie dotyczy to jednak przypadku, gdy postępowanie karne umorzono z powodu przedawnienia albo amnestii, a także w razie warunkowego umorzenia postępowania).

W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek

pracy w ramach grupowego zwolnienia (z przyczyn nie dotyczących pracownika), jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić takiego pracownika w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy mają takie same uprawnienia w tym obszarze jak obywatele polscy.

Więcej informacji

<https://www.pip.gov.pl>

Państwowa Inspekcja Pracy

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://www.gov.pl/web/ua>

Serwis dla obywateli Ukrainy

4.19. Bezrobocie i wsparcie zatrudnienia udzielane przez urzędy pracy

Zjawisko bezrobocia i instytucje rynku pracy

Stopa bezrobocia rejestrowanego na koniec sierpnia 2025 r. wyniosła 5,5%, czyli była o 0,5 punktu proc. wyższa niż rok wcześniej, a liczba zarejestrowanych bezrobotnych wyniosła 856,3 tys. i w skali roku wzrosła o 84 tys. osób.

Poziom bezrobocia w Polsce od lat cechuje sezonowość, notowany jest wzrost w miesiącach rozpoczynających i kończących rok. Ponadto, od lat stopień terytorialnego zróżnicowania bezrobocia w Polsce pozostaje wysoki. **W końcu sierpnia 2025 r. we wszystkich województwach w Polsce stopa bezrobocia utrzymała się na jednocyfrowym poziomie.** Najwyższą stopę bezrobocia odnotowano w województwie podkarpackim (8,9%), a najniższą w województwie wielkopolskim (3,4%).

Najdłużej w rejestrach urzędów pracy pozostają osoby w starszych grupach wiekowych, gorzej wykształcone i bez stażu pracy.

Zadania państwa w zakresie aktywności zawodowej, wspierania zatrudnienia oraz rynku pracy są realizowane w celu pełnego i produktywnego zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich, wzmacniania integracji społecznej i zwiększania mobilności na rynku pracy.

Zadania te realizują w szczególności:

- 1) **publiczne służby zatrudnienia**, w skład których wchodzi organy zatrudnienia: minister właściwy do spraw pracy, marszałkowie województw, starostowie powiatów, prezydenci miast na prawach powiatu oraz wojewodowie wraz z wojewódzkimi i powiatowymi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędami wojewódzkimi;
- 2) **Ochotnicze Hufce Pracy**, które są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25. roku życia;
- 3) **agencje zatrudnienia**, które są niepublicznymi jednostkami organizacyjnymi świadczącymi usługi w zakresie pośrednictwa pracy i pracy tymczasowej;
- 4) **instytucje szkoleniowe**, które są publicznymi lub niepublicznymi podmiotami prowadzącymi na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną;
- 5) **instytucje dialogu społecznego na rynku pracy**, które są organizacjami i instytucjami zajmującymi się problematyką rynku pracy, tj.: organizacją związków zawodowych, organizacją pracodawców i bezrobotnych oraz organizacjami pozarządowymi, jeżeli wśród zadań statutowych

znajduje się realizacja zadań w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej;

Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, będące częścią publicznych służb zatrudnienia, służą pomocą osobom bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz pracodawcom w znalezieniu odpowiednich pracowników.

Powiatowe urzędy pracy wypłacają ponadto zasiłki dla bezrobotnych oraz pozyskują i gospodarują środkami przeznaczonymi na przeciwdziałanie bezrobociu i działania na lokalnym rynku pracy.

Wojewódzkie urzędy pracy pełnią dodatkowo funkcję instytucji właściwej w zakresie przyjmowania i rozpatrywania wniosków bezrobotnych o wydanie dokumentów w sprawach świadczeń z tytułu bezrobocia. Potwierdzają okresy ubezpieczenia i zatrudnienia przebyte w Polsce celem przedłożenia w innym państwie członkowskim UE lub EFTA i starania się tam o zasiłek dla bezrobotnych z ich uwzględnieniem. Wojewódzkie urzędy pracy wydają dokumenty uprawniające do przeniesienia zasiłku dla bezrobotnych otrzymanego w Polsce do innego państwa członkowskiego UE lub EFTA. Wydają również decyzje o prawie do zasiłku dla bezrobotnych w przypadku, gdy okres zatrudnienia za granicą (w państwach członkowskich UE lub EFTA) wpływa na nabycie, wysokość lub okres pobierania zasiłku.

W ramach publicznych służb zatrudnienia w Polsce **wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy** realizują zadania **członków EURES** (Europejskiej sieci Służb Zatrudnienia). **Ochotnicze Hufce Pracy** są **partnerem EURES**. Wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy oraz Ochotnicze Hufce Pracy prowadzą działania w ramach sieci EURES, w szczególności międzynarodowe pośrednictwo pracy wraz z doradztwem z zakresu mobilności zawodowej na europejskim rynku pracy. Do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES uprawnione są również podmioty posiadające akredytację Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej. **Kadra EURES** – doradcy i asystenci EURES w wojewódzkich urzędach pracy i Ochotniczych Hufcach Pracy oraz wyznaczeni doradcy ds. zatrudnienia w powiatowych urzędach pracy służą pomocą obywatelom państw członkowskich UE lub EFTA w znalezieniu odpowiedniej pracy w Polsce.

Rejestracja jako bezrobotny

W celu zarejestrowania się jako **osoba bezrobotna** należy:

- 1) **zgłosić się do powiatowego urzędu pracy**, właściwego ze względu na miejsce zamieszkania, (wykaz powiatowych urzędów pracy znajduje się m.in. na Wortalu Publicznych Służb Zatrudnienia w zakładce „Przejdź do swojego urzędu”), albo
- 2) **skorzystać z elektronicznej rejestracji w powiatowym urzędzie pracy**. Rejestracja polega na wypełnieniu wniosku o dokonanie rejestracji jako osoba bezrobotna w postaci elektronicznej dostępnego na stronie <https://psz.praca.gov.pl/> załączeniu do wniosku skanów wszystkich dokumentów wymaganych do rejestracji, opatrzeniu wniosku i załączników bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym za pomocą ważnego kwalifikowanego certyfikatu lub podpisem potwierdzonym profilem zaufanym ePUAP oraz przesłaniu wniosku wraz z załącznikami do właściwego powiatowego urzędu pracy.

Status bezrobotnego nabywa się:

- **z dniem, w którym osoba zgłosiła się do powiatowego urzędu pracy** – po poświadczeniu przez nią własnoręcznym podpisem przekazanych przez nią danych i złożeniu, w obecności pracownika powiatowego urzędu pracy i pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych oświadczeń, oświadczenia o prawdziwości przekazanych danych oraz o zapoznaniu się z warunkami zachowania statusu; albo
- **z dniem złożenia wniosku za pośrednictwem elektronicznego systemu rejestracji**, po opatrzeniu go i załączonych do wniosku zeskanowanych dokumentów oraz oświadczenia o prawdziwości przekazanych danych, oraz o zapoznaniu się z warunkami zachowania statusu – jednym z dwóch aktualnie akceptowanych, bezpiecznych podpisów.

W powiatowym urzędzie pracy można zarejestrować się również jako osoba **poszukująca pracy**.

Wsparcie zatrudnienia udzielane przez urzędy pracy

Osoby, które zarejestrują się w powiatowym urzędzie pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy mogą skorzystać z różnych **form pomocy** oferowanych przez te urzędy, udzielanych na zasadach określonych w odpowiednich przepisach prawnych.

W ramach pośrednictwa pracy świadczonego przez powiatowe urzędy pracy, osoby zarejestrowane jako bezrobotne lub poszukujące pracy mogą uzyskać propozycję **odpowiedniej pracy**. W razie braku odpowiedniej oferty pracy, urząd pracy w ramach **poradnictwa zawodowego** udzieli pomocy polegającej, m.in. na analizie kompetencji, zainteresowań, kwalifikacji i predyspozycji zawodowych, która może ułatwić znalezienie pracy.

Bezrobotni lub poszukujący pracy mogą także otrzymać pomoc w dalszym rozwoju zawodowym, przede wszystkim dzięki różnego rodzaju **szkoleniom**.

Ponadto dla osób bezrobotnych dedykowanych jest szereg **form pomocy**, które umożliwiają:

- zdobycie doświadczenia zawodowego dzięki skierowaniu do odbycia **stażu**, realizowanego u pracodawcy,
- podjęcie **zatrudnienia subsydiowanego**,
- podjęcie **działalności gospodarczej** lub
- podjęcie inicjatywy w zakresie aktywności zawodowej dzięki **systemowi bonów**, które stanowią gwarancję sfinansowania przez urząd pracy wydatków związanych ze szkoleniami lub zatrudnieniem, w tym wykonywanym poza miejscem dotychczasowego zamieszkania, jeżeli formy te realizowane są z inicjatywy osoby bezrobotnej.

Formy aktywizacji zawodowej są proponowane osobie bezrobotnej przez powiatowy urząd pracy po ujęciu tego rodzaju wsparcia w **Indywidualnym Planie Działania**.

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA i członek jego rodziny niebędący obywatelem państwa członkowskiego UE lub EFTA zarejestrowany w powiatowym urzędzie pracy otrzymuje pomoc na tych samych zasadach jak obywatele Polski.

Zasiłek dla bezrobotnych

Osoba zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy jako osoba bezrobotna może otrzymać wsparcie finansowe w postaci **zasiłku dla bezrobotnych**.

Prawo do takiego zasiłku przyznawane jest osobom, które **w ciągu 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających rejestrację w powiatowym urzędzie pracy przepracowały 365 dni (lub legitymują się 365 dniami innego okresu „zaliczalnego”, przewidzianego w przepisach**.

Na podstawie dokumentów przedłożonych podczas rejestracji ustalane jest **prawo do zasiłku dla bezrobotnych**. Prawo do zasiłku przysługuje od dnia zarejestrowania na okres 180 dni (365 dni w szczególnych przypadkach określonych w ustawie).

Aby uzyskać zasiłek dla bezrobotnych w Polsce muszą być, co do zasady, spełnione następujące warunki:

- 1) rejestracja jako bezrobotny w powiatowym urzędzie pracy;
- 2) brak propozycji odpowiedniej pracy, propozycji stażu, szkolenia, prac interwencyjnych lub robót publicznych;
- 3) legitymowanie się w okresie 18 miesięcy bezpośrednio poprzedzających dzień zarejestrowania, łącznie okresem co najmniej 365 dni:
 - a) zatrudnienia i osiągnięcia z tego tytułu wynagrodzenia w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy,
 - b) wykonywania pracy na podstawie umowy o pracę nakładczą i osiągnięcia z tego tytułu dochodu w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę,
 - c) świadczenia usługi na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do których zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosuje przepisy dotyczące zlecenia, albo współpracy przy wykonywaniu tych umów (podstawę wymiaru składek

na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowić musi kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę w przeliczeniu na okres pełnego miesiąca),

- d) opłacania składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu prowadzenia pozarolniczej działalności lub współpracy (podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowić musi kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę),
- e) wykonywania pracy w okresie tymczasowego aresztowania lub odbywania kary pozbawienia wolności (podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowić musi kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę),
- f) wykonywania pracy w rolniczej spółdzielni produkcyjnej, spółdzielni kółek rolniczych lub spółdzielni usług rolniczych, będąc członkiem tej spółdzielni (podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy stanowić musi kwota co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę),
- g) opłacania składki na Fundusz Pracy w wysokości 9,75% przeciętnego wynagrodzenia za każdy miesiąc pracy w związku z zatrudnieniem lub wykonywaniem innej pracy zarobkowej w innym państwie niż państwo członkowskie UE lub EFTA,
- h) zatrudnienia za granicą jeżeli przybyło się do Polski jako repatriant,
- i) zatrudnienia, pełnienia służby lub wykonywania innej pracy zarobkowej i osiągania wynagrodzenia lub dochodu, od którego istnieje obowiązek opłacania składek na Fundusz Pracy.

Okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych zależy głównie od sytuacji na lokalnym rynku pracy i wynosi:

- **180 dni**
- **365 dni** – dla bezrobotnych:
 - niepełnosprawnych,
 - będących członkami rodzin wielodzietnych posiadających Kartę Dużej Rodziny,
 - mających na utrzymaniu co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 lat, a w przypadku dziecka niepełnosprawnego do 24. Roku życia, jeżeli kontynuuje naukę w szkole lub uczelni i legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności, a małżonek bezrobotnego jest także bezrobotny i utracił prawo do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania po dniu nabycia prawa do zasiłku przez tego bezrobotnego,
 - samotnie wychowujących co najmniej jedno dziecko w wieku do 18 lat, a w przypadku dziecka niepełnosprawnego do 24. roku życia, jeżeli kontynuuje naukę w szkole lub uczelni i legitymuje się orzeczeniem o umiarkowanym albo znacznym stopniu niepełnosprawności.

Wysokość zasiłku dla bezrobotnych zależy przede wszystkim od stażu pracy i wynosi:

- **zasiłek podstawowy** (100%) – przysługuje bezrobotnym posiadającym od 5 do 20 lat stażu pracy:
 - **1721,90** PLN (ok. 403 EUR) miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku,
 - **1352,20** PLN (ok. 317 EUR) miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku;
- **zasiłek podwyższony** (120% zasiłku podstawowego) – przysługuje bezrobotnym posiadającym co najmniej 20 lat stażu pracy:
 - **2066,30** PLN (ok. 484 EUR) miesięcznie w okresie pierwszych 90 dni posiadania prawa do zasiłku,
 - **1622,70** PLN (ok. 380 EUR) miesięcznie w okresie kolejnych dni posiadania prawa do zasiłku.

Do okresu wymaganego do nabycia prawa do zasiłku dla bezrobotnych w Polsce **zalicza się także okresy zatrudnienia w innych państwach UE/EFTA.**

Do Polski **można transferować** zasiłek dla bezrobotnych uzyskany w innym państwie członkowskim UE lub EFTA.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatele Ukrainy mogą **zarejestrować się w powiatowym urzędzie pracy** oraz mogą zostać uznani jako osoby bezrobotne albo poszukujące pracy. Oznacza to, że osoby zarejestrowane w urzędzie pracy jako bezrobotne mogą korzystać z form pomocy oferowanych przez urząd pracy. Mogą więc m.in. odbyć staż czy szkolenie. Obywatele Ukrainy mogą rejestrować się w urzędach pracy **bez względu na wiek**, tj. kobiety powyżej 60 roku życia i mężczyźni powyżej 65 roku życia.

Jeżeli osoba chcąc zarejestrować się we właściwym Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku lub poszukująca pracy i posiada Profil Zaufany lub kwalifikowany podpis elektroniczny, może dokonać rejestracji w sposób elektroniczny z wykorzystaniem usług elektronicznych (Rejestracja KRB-UA) dostępnych jest w języku ukraińskim.

Obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, w przypadku, gdy jest obywatelem Ukrainy przebywającym legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – jeżeli **podmiot powierzający wykonywanie pracy powiadomi w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy powiatowy urząd pracy** właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi.

Polska bardzo szybko otworzyła swój rynek pracy dla obywateli Ukrainy. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej przygotowało stosowne przepisy umożliwiające obywatelom Ukrainy dostęp do rynku pracy bez żadnych warunków i formalności.

Obywatele Ukrainy mogą legalnie podjąć pracę u każdego pracodawcy w Polsce bez żadnych dodatkowych zezwoleń. Pracodawca ma obowiązek zgłosić do powiatowego urzędu pracy fakt podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy w ciągu 14 dni od podjęcia pracy. **Liczba powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy stale rośnie, od 15 marca 2022 r. do 1 sierpnia 2025 r. wyniosła 3 mln 465 tys.**

Od 24 lutego 2022 r. do 1 sierpnia 2025 r. łącznie w urzędach pracy zarejestrowało się 168,9 tys. obywateli Ukrainy, w tym 85% rejestrujących się w urzędach pracy obywateli Ukrainy stanowiły kobiety, 28,2% miało wykształcenie wyższe i 71,9% miało mniej niż 45 lat. Z kolei **wyrejestrowano 158,6 tys.** osób, w tym głównie z powodu podjęcia pracy niesubsydiowanej, niepotwierdzenia gotowości do pracy lub dobrowolnej rezygnacji ze statusu bezrobotnego oraz rozpoczęcia udziału w tzw. aktywnych formach (stażach, szkoleniach, pracach interwencyjnych i robotach publicznych).

Według danych Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej wg stanu na koniec lipca 2025 r. **w powiatowych urzędach pracy zarejestrowanych było 12,2 tys. obywateli Ukrainy**, z tego 11,5 tys. bezrobotnych i 0,7 tys. osób poszukujących pracy.

Więcej informacji

https://www.gov.pl/web/rodzina	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
https://psz.praca.gov.pl/	Wortal Publicznych Służb Zatrudnienia
https://praca.gov.pl/	Portal usług elektronicznych urzędów pracy
https://zielonalinia.gov.pl/	Centrum Informacyjno-Konsultacyjne Służb Zatrudnienia
https://eures.praca.gov.pl/	Polska strona internetowa EURES
https://ohp.pl/	Ochotnicze Hufce Pracy

https://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz/wyszukiwarka	Rejestr Agencji Zatrudnienia
https://stor.praca.gov.pl/portal/#/iris	Rejestr Instytucji Szkoleniowych
https://stor.praca.gov.pl/portal/#/eures	Rejestr podmiotów akredytowanych do prowadzenia pośrednictwa pracy w ramach sieci EURES
https://psz.praca.gov.pl/dla-bezrobotnych-i-poszukujacych-pracy/swiadczenia-pieniezne/zasilek-dla-osob-bezrobotnych/-/asset_publisher/MDNO4TyL2uZj/content/14263-zasilek-dla-osob-bezrobotnych/10240	Zasilek dla bezrobotnych

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://psz.praca.gov.pl/pomocdlaukrainy	Rynek pracy – pomoc dla obywateli Ukrainy
https://www.praca.gov.pl/eurzad/uslugi-elektroniczne/rejestracja-krb-ua	Usługi elektroniczne – Rejestracja KRB-UA

4.20. Prowadzenie działalności gospodarczej

Informacje ogólne

Podejmowanie, wykonywanie i zakończenie działalności gospodarczej w Polsce jest **wolne** dla każdego na równych prawach z zachowaniem warunków określonych przepisami prawa. Swoboda działalności gospodarczej może być ograniczona tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny.

Działalności gospodarczej nie stanowi działalność wykonywana przez osobę fizyczną, której przychód należny z tej działalności nie przekracza w żadnym miesiącu 75% kwoty minimalnego wynagrodzenia i która w okresie ostatnich 60 miesięcy nie wykonywała działalności nieewidencjonowanej.

Prawo polskie przewiduje szeroki **katalog dostępnych form** prowadzenia działalności gospodarczej, od działalności gospodarczej prowadzonej przez osoby fizyczne (w tym w ramach umowy spółki cywilnej) po spółki osobowe i kapitałowe. Czynniki, które determinują ostateczną decyzję co do formy prowadzonej działalności gospodarczej są, między innymi, wymogi związane z kapitałem początkowym, zakresem odpowiedzialności majątkowej z tytułu wykonywanej działalności gospodarczej czy formalności związane z jej rejestracją.

Przedsiębiorca – osoba fizyczna - może podjąć działalność gospodarczą w dniu złożenia wniosku o **wpis do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG)** a w przypadku spółki osobowej lub kapitałowej - uzyskać wpis do **rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym (KRS)**. Spółka kapitałowa w organizacji może podjąć działalność gospodarczą przed uzyskaniem wpisu do rejestru przedsiębiorców.

Osoby zagraniczne z państw członkowskich UE mogą podejmować i wykonywać działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na takich samych zasadach jak obywatele polscy.

Obywatele innych państw niż państwa członkowskie UE, aby mogli podjąć i wykonywać działalność gospodarczą na terytorium Polski, na takich samych zasadach jak obywatele polscy, muszą spełnić warunki określone w przepisach ustawy o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Obywatele takich państw muszą posiadać np. zezwolenie na pobyt stały, zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania działalności gospodarczej, udzielone ze względu na kontynuowanie prowadzonej już działalności gospodarczej na podstawie wpisu do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej czy ważną Kartę Polaka.

Do reprezentowania czy pomocy w prowadzeniu działalności gospodarczej można powołać pełnomocnika lub prokurenta. Pełnomocnikiem może być osoba fizyczna, a także osoba prawna, na przykład biuro księgowe działające w formie spółki prawa handlowego. Zakres uprawnień pełnomocnika zależy od rodzaju udzielonego mu pełnomocnictwa. Prokurent ma szersze uprawnienia, które obejmują wszystkie czynności związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa. Prokurent to specjalny pełnomocnik dla przedsiębiorcy, którego uprawnienia opisuje Kodeks cywilny. Działanie prokurenta nie zastępuje, ani nie ogranicza osobistego działania w firmie. Jednak uprawnienia prokurenta nie mogą być modyfikowane – nie można ich ograniczyć ze skutkiem wobec osób trzecich. Przedsiębiorca zarejestrowany w CEIDG ma możliwość opublikowania w rejestrze informacji o swoim pełnomocniku lub prokurencie, a podmioty wpisane do KRS informacji o swoim prokurencie.

Wsparcia osobom, które chcą założyć działalność gospodarczą oraz działającym już przedsiębiorcom udziela **Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości** a także podmioty należące do grupy Polskiego Funduszu Rozwoju.

Indywidualna działalność gospodarcza

Najpopularniejszą formą prowadzenia działalności gospodarczej jest prowadzenie działalności gospodarczej na podstawie wpisu do CEIDG.

W celu wykonywania takiej działalności należy **złożyć wniosek o wpis do CEIDG** za pomocą formularza elektronicznego dostępnego na stronie internetowej CEIDG. Wniosek ten musi być opatrzony kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym albo podpisem osobistym.

Wniosek można złożyć także w dowolnie wybranym urzędzie gminy osobiście lub wysłać listem poleconym (musi być wówczas opatrzony podpisem wnioskodawcy poświadczonym notarialnie). Wpis do CEIDG jest dokonywany najpóźniej następnego dnia roboczego po dniu złożenia wniosku.

Częścią wniosku jest oświadczenie o braku orzeczonych wobec wnioskodawcy zakazów prowadzenia działalności gospodarczej, zakazu wykonywania określonego zawodu i zakazu prowadzenia działalności związanej z wychowaniem, leczeniem, edukacją małoletnich lub opieką nad nimi. Złożyć należy również oświadczenie o posiadaniu tytułu prawnego do każdej nieruchomości, której adres jest wpisywany w CEIDG (przedsiębiorca wpisany do CEIDG jest obowiązany posiadać tytuł prawny do nieruchomości, których adresy podlegają wpisowi). Ww. oświadczenia składane są pod rygorem odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia.

Wniosek o wpis do CEIDG jest jednocześnie wnioskiem o nadanie numeru REGON (rejestr podmiotów gospodarki narodowej), **wnioskiem o nadanie NIP** (Numer Identyfikacji Podatkowej) a także **złożeniem oświadczenia o wyborze formy opodatkowania**.

Jeżeli przedsiębiorca jest płatnikiem składek, do wniosku o wpis do CEIDG może dołączyć zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych i do ubezpieczenia zdrowotnego albo do ubezpieczenia zdrowotnego, zgłoszenie do ubezpieczenia zdrowotnego członków rodziny, a także zmianę danych wskazanych w ww. zgłoszeniach lub zgłoszenie wyrejestrowania z ww. ubezpieczeń.

CEIDG przesyła dane do wskazanego przez przedsiębiorcę urzędu skarbowego, właściwego urzędu statystycznego oraz Zakładu Ubezpieczeń Społecznych albo Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego.

Wpis do CEIDG jest wolny od opłat.

Zaświadczeniem o wpisie do CEIDG jest **wydruk ze strony internetowej CEIDG**.

Organy administracji publicznej nie mogą domagać się od przedsiębiorców okazywania, przekazywania lub załączania do wniosków zaświadczeń o wpisie w CEIDG. Numerem identyfikacyjnym przedsiębiorcy w obrocie gospodarczym jest numer NIP.

CEIDG za pośrednictwem swojej strony internetowej umożliwia wyszukanie przedsiębiorcy - osoby fizycznej oraz uzyskanie niezbędnych informacji na temat jego działalności gospodarczej.

W zakresie **formy opodatkowania** podstawową formą jest opodatkowanie na zasadach ogólnych według skali podatkowej. Do wyboru są także następujące możliwości: ryczałt od przychodów ewidencjonowanych, podatek liniowy. Jednocześnie przedsiębiorca ma możliwość wskazania rodzaju prowadzonej dokumentacji rachunkowej: księgi rachunkowe, podatkowa księga przychodów i rozchodów lub inna ewidencja.

Przedsiębiorca może **zawiesić wykonywanie działalności gospodarczej**. W okresie zawieszenia działalności gospodarczej przedsiębiorca nie może wykonywać działalności gospodarczej, osiągać bieżących przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej za wyjątkiem przypadków określonych w przepisach prawnych oraz zatrudniać pracowników.

Spółki prawa cywilnego

Spółka cywilna jest formą prowadzenia działalności gospodarczej, która powstaje przez zawarcie umowy przez minimum dwie osoby, nazywane są wspólnikami. Spółka cywilna nie posiada osobowości prawnej i nie jest przedsiębiorcą, status przedsiębiorcy muszą posiadać wszyscy wspólnicy spółki cywilnej, którzy mają obowiązek zarejestrować oddzielnie swoją działalność w odpowiednim rejestrze. Do założenia spółki cywilnej nie jest wymagany kapitał początkowy/założycielski. Za zobowiązania spółki wspólnicy odpowiedzialni są solidarnie.

Spółki prawa handlowego

Do **spółek prawa handlowego** zaliczamy spółki osobowe i spółki kapitałowe.

Do **spółek osobowych** zaliczamy takie spółki, jak:

- **spółka jawna** – podstawowa forma spółki osobowej. Jej cechą charakterystyczną jest zakres odpowiedzialności wspólników. Ponoszą oni subsydiarną, nieograniczoną odpowiedzialność za zobowiązania spółki. Każdy wspólnik ma prawo ją reprezentować;
- **spółka partnerska** – przeznaczona jedynie do wykonywania wolnych zawodów, enumeratywnie wymienionych w Kodeksie spółek handlowych. Partnerami w spółce mogą być osoby uprawnione do wykonywania następujących zawodów: adwokata, aptekarza, architekta, inżyniera budownictwa, biegłego rewidenta, brokera ubezpieczeniowego, doradcy podatkowego, maklera papierów wartościowych, doradcy inwestycyjnego, księgowego, lekarza, lekarza dentysty, lekarza weterynarii, notariusza, pielęgniarki, położnej, fizjoterapeuty, radcy prawnego, rzecznika patentowego, rzeczoznawcy majątkowego i tłumacza przysięgłego. Przepisy odnoszące się do spółki partnerskiej regulują kwestie odpowiedzialności. Partner w spółce nie odpowiada za zobowiązania spółki powstałe w związku z wykonywaniem przez pozostałych partnerów wolnego zawodu w spółce, jak również za zobowiązania spółki będące następstwem działań lub zaniechań osób zatrudnionych przez spółkę na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego, które podlegały kierownictwu innego partnera przy świadczeniu usług związanych z przedmiotem działalności spółki. Każdy partner ma prawo reprezentować spółkę samodzielnie. Umowa spółki partnerskiej może przewidywać, że prowadzenie spraw i reprezentowanie spółki powierza się zarządowi;
- **spółka komandytowa** – przeznaczona jest zarówno dla osób fizycznych, jak i prawnych. Przynajmniej jeden ze wspólników – komplementariusz – odpowiada za zobowiązania spółki bez ograniczenia, natomiast odpowiedzialność pozostałych wspólników – komandytariuszy – jest ograniczona do wysokości określonej kwoty – sumy komandytowej. Spółkę reprezentują komplementariusze, których z mocy umowy spółki albo prawomocnego orzeczenia sądu nie pozbawiono prawa reprezentowania spółki;
- **spółka komandytowo-akcyjna** – przeznaczona dla prowadzenia działalności gospodarczej w dużym rozmiarze. Przepisy wymagają wniesienia minimalnego kapitału zakładowego w wysokości minimum 50 000 PLN (ok. 11 718 EUR). Wobec wierzycieli za zobowiązania spółki co najmniej jeden wspólnik odpowiada bez ograniczenia (komplementariusz), a co najmniej jeden wspólnik jest akcjonariuszem. Akcjonariusz nie odpowiada za zobowiązania spółki. Spółkę reprezentują komplementariusze, zaś akcjonariusz może reprezentować spółkę jako pełnomocnik.

Do **spółek kapitałowych** zaliczamy takie spółki, jak:

- **spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (sp. z o.o.)** – jest osobą prawną. Założycielami sp. z o.o. mogą być zarówno osoby fizyczne jak i prawne. Spółka odpowiada za zobowiązania całym swoim majątkiem bez ograniczeń. Wymogiem koniecznym jest wniesienie kapitału zakładowego w wysokości min. 5 000 PLN (ok. 1 171 EUR). Wspólnicy, co do zasady, ponoszą odpowiedzialność do wysokości kapitału. Najwyższą władzą spółki jest zgromadzenie wspólników. Spółkę reprezentuje zarząd (składający się co najmniej z jednego członka) na zasadach określonych w statucie umowie

spółki. W spółce z o.o. można również ustanowić radę nadzorczą lub komisję rewizyjną albo oba te organy;

- **spółka akcyjna (S.A.)** – jest osobą prawną. Założycielami spółki mogą być zarówno osoby fizyczne jak i prawne. Wymogiem koniecznym jest wniesienie kapitału zakładowego w wysokości minimum 100 000 PLN (ok. 23 436 EUR). Za zobowiązania podmiotu odpowiada spółka, co do zasady, do wysokości kapitału akcyjnego. Najwyższą władzą spółki jest zgromadzenie akcjonariuszy. Spółkę reprezentuje zarząd (składający się co najmniej z jednego członka) na zasadach określonych w statucie. W spółce akcyjnej musi być ustanowiona także rada nadzorcza;
- **prosta spółka akcyjna (PSA)** - jest osobą prawną. Spółka została stworzona przede wszystkim z myślą o start-upach. Kapitał akcyjny wymagany przy zakładaniu spółki może wynosić 1 PLN (0,23 EUR). Najważniejszym organem prostej spółki akcyjnej jest walne zgromadzenie. Składa się z akcjonariuszy, a jeśli spółka jest jednoosobowa, tylko założyciel wejdzie w jego skład. Centralnym organem spółki jest rada dyrektorów, łącząca w sobie cechy zarządu i rady nadzorczej. Łatwiejsze jest również dysponowanie środkami spółki - brak „zamrożonego” kapitału zakładowego.

Oddziały i przedstawicielstwa przedsiębiorców zagranicznych

Przedsiębiorcy zagraniczni mogą wykonywać działalność na terytorium Polski w ramach utworzonych **oddziałów i przedstawicielstw**.

Oddziałem, zgodnie z przepisami prawnymi, jest wyodrębniona i samodzielna organizacyjnie część działalności gospodarczej wykonywana przez przedsiębiorcę poza jego siedzibą lub głównym miejscem wykonywania działalności. Oddział przedsiębiorcy zagranicznego wymaga rejestracji w Krajowym Rejestrze Sądowym.

Działalność **przedstawicielstwa** może natomiast obejmować wyłącznie prowadzenie działalności w zakresie reklamy i promocji przedsiębiorcy zagranicznego (nie może obejmować działalności gospodarczej). W przypadku przedstawicielstwa, wymagany jest wpis do rejestru przedstawicielstw przedsiębiorców zagranicznych prowadzonego przez Ministra Rozwoju i Technologii.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

W związku z trudną sytuacją obywateli Ukrainy, spowodowaną konfliktem zbrojnym, zostały dla nich ustalone **odrębne zasady podejmowania i wykonywania działalności gospodarczej**. Mogą podejmować i wykonywać działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na takich samych zasadach jak obywatele polscy, pod warunkiem, że przebywają w Polsce legalnie, oraz posiadają nr PESEL.

Legalność pobytu będzie weryfikowana na podstawie *ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa* jak i *ustawy o cudzoziemcach*, w tym przypadku obejmuje wszystkie tytuły pobytowe w niej zawarte.

Tytuł pobytowy to dokument, która uprawnia do pobytu na terytorium Polski lub innego kraju UE. Może to być:

- zezwolenie na pobyt stały,
- zezwolenie na pobyt czasowy,
- paszport w przypadku wjazdu i pobytu na terytorium Polski w ruchu bezwizowym,
- zaświadczenie o korzystaniu z ochrony czasowej wydane przez Urząd do Spraw Cudzoziemców,
- odcisk stempla, umieszczony w dokumencie podróży obywatela Ukrainy przez wojewodę, potwierdzający złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, wniosku o przedłużenie wizy Schengen lub wizy krajowej albo wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE - taki odcisk jest również tytułem pobytowym, pobyt na tej podstawie jest legalny od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy stanie się ostateczna.

W momencie utraty prawa do legalnego pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przedsiębiorca – obywatel Ukrainy zostanie wykreślony z CEIDG na zasadach ogólnych.

Podobnie ułatwienia zostały wprowadzone dla małżonków obywateli Ukrainy, którzy przybyli na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej po 24 lutego 2022 r. Do wniosku o wpis do CEIDG w tym przypadku należy dołączyć akt małżeństwa wraz z tłumaczeniem przysięgłym, dokumenty obu małżonków oraz potwierdzenie legalnego pobytu w Rzeczypospolitej Polskiej również taka osoba musi posiadać nr PESEL.

Więcej informacji

https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia	Ministerstwo Rozwoju i Technologii
prod.ceidg.gov.pl/ceidg.cms.engine/	Centralna Ewidencja i Informacja o Działalności Gospodarczej
https://www.biznes.gov.pl/pl	Serwis informacyjno-usługowy dla przedsiębiorcy
https://www.podatki.gov.pl/dzialalnosc-gospodarcza/	Portal podatkowy – Działalność gospodarcza
https://www.gov.pl/web/kas/dane-teleadresowe-jednostek-kas	Urzędy skarbowe
https://www.gov.pl/web/sprawiedliwosc	Ministerstwo Sprawiedliwości
https://www.parp.gov.pl	Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości
https://www.zus.pl/	Zakład Ubezpieczeń Społecznych
https://www.gov.pl/web/kas	Krajowa Administracja Skarbowa
https://stat.gov.pl/	Główny Urząd Statystyczny
https://www.paih.gov.pl	Polska Agencja Inwestycji i Handlu
https://ems.ms.gov.pl/krs/wyszukiwaniepodmiotu	Krajowy Rejestr Sądowy
https://dane.gov.pl/pl/dataset/1266	Rejestr przedstawicielstw przedsiębiorców zagranicznych

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/001466	Jak obywatel Ukrainy może założyć w Polsce firmę
https://www.biznes.gov.pl/pl/portal/001481	Jak obywatel Ukrainy powinien się przygotować do rejestracji firmy w CEIDG
https://pfr.pl/	Strona Polskiego Funduszu Rozwoju

5. Dochody, wynagrodzenia i podatki

5.1. Dochody i wynagrodzenia

Minimalne wynagrodzenie za pracę

Zasady i tryb ustalania wysokości **minimalnego wynagrodzenia za pracę**, i minimalnej stawki godzinowej dla określonych umów cywilnoprawnych określa ustawa. Wysokości ww. gwarancji płacowych są corocznie przedmiotem negocjacji prowadzonych w ramach Rady Dialogu Społecznego.

Od 1 stycznia 2025 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 4 666 PLN brutto (ok. 1 093 EUR). Natomiast od 1 stycznia 2026 r. zgodnie z projektem rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, minimalne wynagrodzenie wyniesie 4 806 PLN brutto (ok. 1 126 EUR).

Z kwoty tej potrąca się m.in. składki na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych. Kwota ta dotyczy osoby zatrudnionej w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy. W przypadku niepełnego wymiaru czasu pracy kwota ta jest proporcjonalnie zmniejszana.

Kwota minimalnego wynagrodzenia za pracę obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia zaliczane do wynagrodzeń osobowych, z wyjątkiem: wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej przy przejściu na emeryturę lub rentę i dodatku do wynagrodzenia za pracę w porze nocnej, dodatku za staż pracy oraz dodatku za szczególne warunki pracy. Nie obejmuje ona również wypłat z zysku i nadwyżki bilansowej oraz dodatkowego wynagrodzenia rocznego w sferze budżetowej. Jeżeli w danym miesiącu wynagrodzenie pracownika, z uwagi na terminy wypłat niektórych składników wynagrodzenia lub rozkład czasu pracy, jest niższe od obowiązującej wysokości minimalnego wynagrodzenia, pracownikowi przysługuje wyrównanie, które wypłaca się łącznie z wynagrodzeniem.

Wynagrodzenia

Systemy wynagradzania u poszczególnych pracodawców są **zróżnicowane**. Warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą u pracodawców **ustalają**:

- **układy zbiorowe pracy** (zakładowe lub ponadzakładowe - zawierane przez pracodawców, u których funkcjonują organizacje związkowe),
- **regulaminy wynagradzania** (u pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników, nie objętych układem zbiorowym pracy) lub zatrudniających co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego ustalenie) lub
- **umowy o pracę**.

Wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. Wynagrodzenie przysługuje **za pracę wykonaną**. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. W celu ochrony wynagrodzenia za pracę w polskim Kodeksie pracy zawarty jest przepis, w myśl którego pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Pracodawca jest obowiązany założyć i prowadzić odrębnie dla każdego pracownika imienną kartę (listę) wypłacanego wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany udostępnić do wglądu dokumenty, na których podstawie zostało obliczone jego wynagrodzenie.

Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w **formie pieniężnej**. Częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy lub układ zbiorowy pracy. Wynagrodzenie za pracę musi być wypłacone **co najmniej raz w miesiącu**, w stałym i ustalonym z góry terminie, nie później jednak niż w ciągu pierwszych 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego. Zasadą jest wypłata wynagrodzenia na rachunek płatniczy pracownika. Natomiast jeżeli pracownik będzie chciał otrzymywać wypłatę w formie gotówki do rąk własnych to będzie musiał złożyć pracodawcy wniosek o taką wypłatę w postaci pisemnej lub elektronicznej.

Pracownik uzyskujący przychody ze stosunku pracy podlega **obowiązkowym ubezpieczeniom społecznym**. Pracodawca jest obowiązany do obliczenia składek od wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracownika i odprowadzenia ich do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. **Składkę emerytalną** – 19,52% w równych częściach płacą pracownik i pracodawca, rentową – 8% z czego pracownik w wysokości 1,5% i pracodawca w wysokości 6,5%. **Składkę chorobową** – 2,45% w całości opłaca pracownik, natomiast wypadkową (od 0,67% do 3,33%) pracodawca. **Składki na Fundusz Pracy** (2,45%), w tym na **Fundusz Solidarnościowy** (1,45%) oraz na **Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych** (0,10%) opłaca pracodawca.

Roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe nie może przekraczać trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy. Osoby pracujące objęte są również **obowiązkowym ubezpieczeniem zdrowotnym**. Składkę opłaca się w wysokości 9% podstawy wymiaru tej składki.

Kwestie dotyczące zasad wypłacania **wynagrodzeń w przypadku umów cywilnoprawnych** uregulowane są przede wszystkim w przepisach Kodeksu cywilnego – w zależności od rodzaju danej umowy. W zakresie zapewnienia minimalnej wysokości wynagrodzenia zastosowanie mają przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Osoba wykonująca pracę na podstawie niektórych umów zlecenia lub umów o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy o zleceniu – jest uprawniona do otrzymania wynagrodzenia na poziomie co najmniej minimalnej stawki godzinowej za każdą godzinę pracy. Minimalna stawka godzinowa dla określonych umów cywilnoprawnych w 2025 r. wynosi - **30,5 PLN** (ok. 7 EUR). Wysokość minimalnej stawki godzinowej jest corocznie waloryzowana i wzrasta w takim samym stopniu, jak wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę dla pracowników. Minimalna stawka godzinowa **nie przysługuje** tym osobom, które samodzielnie decydują o miejscu i czasie wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi i jednocześnie przysługuje im wyłącznie wynagrodzenie prowizyjne. Ponadto, wyłączone z obowiązku stosowania minimalnej stawki godzinowej są określone w ustawie umowy dotyczące usług opiekuńczych – np. zawierane w celu prowadzenia rodzinnego domu pomocy, umowy dotyczące opieki nad dzieckiem w pieczy zastępczej czy opieki nad grupą osób podczas wycieczek, trwających dłużej niż jedna doba.

Średnie dochody

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w I kwartale 2025 r. wyniosło **8 748,63 PLN brutto** (ok. **2 050 EUR**). **Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw** w I kwartale 2025 r. wyniosło **8 905,63 PLN brutto** (ok. **2 087 EUR**).

Przykładowo **przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w województwie mazowieckim** (z miastem Warszawą) w poszczególnych sektorach w lipcu 2025 r. wyniosło: przemysł – 9 714 PLN (ok. 2 276 EUR), przetwórstwo przemysłowe – 9 500 PLN (ok. 2 226 EUR), budownictwo – 10 317 PLN (ok. 2 417 EUR), handel i naprawa pojazdów samochodowych – 9 809 PLN (ok. 2 298 EUR), transport i gospodarka magazynowa – 9 087 PLN (ok. 2 129 EUR), zakwaterowanie i gastronomia – 7 521 PLN (ok. 1 762 EUR), informacja i komunikacja – 14 667 PLN (ok. 3 437 EUR), obsługa rynku nieruchomości – 10 676 PLN (ok. 2 502 EUR), administrowanie i działalność wspierająca – 7 787 PLN (ok. 1 825 EUR).

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Obywatelom Ukrainy w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej przysługują takie same uprawnienia jak obywatelom Polski.

Więcej informacji

<https://www.stat.gov.pl>

Główny Urząd Statystyczny

5.2. Podatki

Rodzaje podatków

W Polsce wyróżniamy piętnaście rodzajów podatków, które dzielą się na **podatki bezpośrednie** (realizowane przez podatnika, który ma obowiązek odprowadzenia podatku do organu podatkowego) oraz **podatki pośrednie** (płacone przy nabywaniu dóbr).

Podatki bezpośrednie to:

- 1) podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT),
- 2) podatek dochodowy od osób prawnych (CIT),
- 3) podatek od spadków i darowizn,
- 4) podatek od czynności cywilnoprawnych,
- 5) podatek rolny,
- 6) podatek leśny,
- 7) podatek od nieruchomości,
- 8) podatek od środków transportowych,
- 9) podatek tonażowy (skierowany do armatorów eksploatujących morskie statki handlowe w żegludze międzynarodowej),
- 10) podatek od wydobywania niektórych kopalin,
- 11) podatek od niektórych instytucji finansowych,
- 12) podatek od sprzedaży detalicznej.

Podatki pośrednie to:

- 1) podatek od towarów i usług (VAT – 23%, 8%, 5% i 0%),
- 2) podatek akcyzowy,
- 3) podatek od gier.

Z punktu widzenia zatrudnienia i prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce najważniejszymi podatkami są odpowiednio **podatek dochodowy od osób fizycznych** i **podatek dochodowy od osób prawnych**.

Podatek dochodowy od osób fizycznych

Najważniejszym z punktu widzenia osoby fizycznej zatrudnionej w Polsce jest podatek dochodowy od osób fizycznych.

Dochody uzyskiwane przez osoby fizyczne podlegają opodatkowaniu **podatkiem dochodowym od osób fizycznych**. Jeśli podatnik w danym roku uzyskuje dochód z więcej niż jednego źródła, przedmiotem opodatkowania jest suma dochodów ze wszystkich źródeł przychodów. **W przypadku uzyskiwania dochodów przez nierezydentów w Polsce lub polskich rezydentów za granicą stosuje się postanowienia umów w sprawie unikania podwójnego opodatkowania, których stroną jest Polska.** Polska podpisała takie umowy, m.in. z Austrią, Niemcami, Francją, Wielką Brytanią. Pełna lista państw wraz z umowami jest dostępna na stronie internetowej Ministerstwa Finansów.

Osoba, która jest polskim **rezydentem podatkowym** podlega w Polsce opodatkowaniu od całości dochodów uzyskanych w danym roku, zarówno w Polsce, jak i zagranicą. Jeżeli natomiast osoba nie ma miejsca zamieszkania w Polsce (rezydencji podatkowej), to podatek w Polsce zapłaci tylko od dochodów osiągniętych na terytorium Polski. Opodatkowanie następuje z uwzględnieniem zasad wynikających z zawartych przez Polskę umów o unikaniu podwójnego opodatkowania.

Co do zasady opodatkowaniu podlegają dochody (przychód minus koszty uzyskania przychodu).

Koszty uzyskania przychodów określone są w zależności od rodzaju uzyskanego przychodu, np. dla osób uzyskujących przychody w 2025 r.:

- ze stosunku pracy podstawowe koszty wynoszą rocznie 3 000 PLN (ok. 703 EUR), a miesięcznie - 250 PLN (ok. 58 EUR);
- z umów zlecenia koszty określa się w wysokości 20% uzyskanego przychodu;
- z praw autorskich koszty określa się w wysokości 50% uzyskanego przychodu, z tym, że roczne łączne koszty nie mogą przekroczyć kwoty 120 000 PLN (ok. 28 124 EUR);
- z tytułu prowadzenia działalności gospodarczej koszty określa się w wysokości kosztów poniesionych w celu osiągnięcia przychodów lub zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów, z wyjątkiem wydatków wymienionych w ustawie jako niestanowiące kosztów uzyskania przychodów.

Sposób obliczenia podatku od dochodu uzależniony jest od **źródła przychodu**, z którego ten dochód uzyskano. Są następujące sposoby obliczenia podatku:

- 1) **progresywna skala podatkowa** z kwotą zmniejszającą podatek - do osób fizycznych opodatkowujących dochody na ogólnych zasadach stosuje się dwuprzędziałową skalę podatkową ze stawkami w wysokości **12%** i **32%**, z jednym progiem podatkowym w wysokości 120 000 PLN (ok. 28 124 EUR) oraz z kwotą zmniejszającą podatek, która wynosi 3 600 PLN (ok. 843 EUR).

Według progresywnej skali podatkowej opodatkowane są, m.in. dochody: z pracy najemnej (stosunku pracy, umów zlecenia i o dzieło), emerytur, rent, działalności gospodarczej.

Ostateczne rozliczenie tych dochodów oraz zapłaconych od nich zaliczek na podatek następuje po zakończeniu roku w zeznaniu podatkowym (PIT-36, PIT-37) składanym przez podatnika albo w rocznym obliczeniu podatku (PIT-40A) składanym za podatnika przez organ rentowy, jeżeli emerytura lub renta jest jedynym źródłem dochodów podatnika i z rozliczenia emerytury nie wynika kwota nadpłaty.

Podatnicy opodatkowujący swoje dochody według progresywnej skali podatkowej, jeśli spełniają przewidziane przepisami prawa warunki, **mogą na wniosek złożony w zeznaniu PIT-36 albo PIT-37 skorzystać z łącznego opodatkowania dochodów małżonków albo preferencyjnego opodatkowania dochodów osób samotnie wychowujących dzieci.**

Małżonkowie, którzy wybrali ten sposób opodatkowania, obliczają podatek w podwójnej wysokości podatku obliczonego od połowy łącznych dochodów. Natomiast osoba samotnie wychowująca dziecko lub dzieci oblicza podatek na preferencyjnych zasadach w podwójnej wysokości podatku obliczonego od połowy swoich dochodów.

Zeznanie PIT-37 i PIT-36 składa się do urzędu skarbowego w terminie od 15 lutego do końca kwietnia roku następującego po roku podatkowym, chyba że podatnik wcześniej opuszcza terytorium Polski. Wtedy zeznanie podatkowe składa przed wyjazdem;

- 2) **19% podatek dochodowy tzw. liniowy z pozarolniczej działalności gospodarczej lub działów specjalnych produkcji rolnej** - dochody z pozarolniczej działalności gospodarczej lub działów specjalnych produkcji rolnej (ustalane na podstawie prowadzonych ksiąg) mogą być opodatkowane **19%** stawką podatku. Dochód (strata) są rozliczane w odrębnym zeznaniu PIT-36L, które podatnik składa w terminie od 15 lutego do końca kwietnia roku następującego po roku podatkowym;
- 3) **19% podatek dochodowy od niektórych dochodów z kapitałów pieniężnych** - jednolitą 19% stawką podatku są opodatkowane niektóre dochody kapitałowe (np. z odpłatnego zbycia papierów wartościowych lub pochodnych instrumentów finansowych albo z umorzenia, odkupienia lub wykupienia lub unicestwienia w inny sposób tytułów uczestnictwa w funduszach kapitałowych), z których dochód (strata) osiągnięty w roku podatkowym, z których dochód (strata) osiągnięty w roku podatkowym jest rozliczany w odrębnym zeznaniu PIT-38, które podatnik składa się w terminie od 15 lutego do końca kwietnia roku następującego po roku podatkowym;
- 4) **19% podatek dochodowy z odpłatnego zbycia nieruchomości lub praw majątkowych** - obowiązek zapłaty 19% podatku od dochodu z odpłatnego zbycia nieruchomości lub praw majątkowych powstaje, jeżeli odpłatne zbycie ma miejsce przed upływem 5 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym nastąpiło nabycie lub wybudowanie nieruchomości, oraz gdy nie następuje w wykonaniu działalności gospodarczej; dochód jest rozliczany w odrębnym zeznaniu PIT-39, które podatnik składa w terminie od 15 lutego do końca kwietnia roku następującego po roku podatkowym.

Dochód z odpłatnego zbycia nieruchomości lub praw majątkowych jest zwolniony od podatku, jeżeli poczynając od dnia odpłatnego zbycia, nie później niż **w okresie trzech lat** od końca roku podatkowego, w którym nastąpiło odpłatne zbycie, przychód uzyskany ze zbycia tej nieruchomości lub tego prawa majątkowego został wydatkowany na własne cele mieszkaniowe.;

- 5) **zryczałtowany podatek dochodowy pobierany przez płatnika** - tym podatkiem opodatkowane są przychody (dochody) np. z tytułu wygranych w grach losowych, odsetek i dyskonta od papierów wartościowych, odsetek od środków pieniężnych (niezwiązanych z wykonywaną działalnością gospodarczą) zgromadzonych na rachunku bankowym podatnika, dywidend, czy też świadczeń otrzymywanych przez beneficjentów fundacji rodzinnej. Zryczałtowanym podatkiem pobieranym przez płatnika opodatkowane są również dochody nierezydentów osiągane na terytorium Polski m.in. z tytułu odsetek, praw autorskich i praw pokrewnych, know-how, świadczeń doradczych, księgowych, usług prawnych i usług reklamowych. Co do zasady, przychody (dochody) te nie są rozliczane w zeznaniu podatkowym, gdyż podatek od nich pobiera i odprowadza płatnik;
- 6) **preferencyjne opodatkowanie tzw. IP Box'em** umożliwia przedsiębiorcom opodatkowanie dochodów osiąganych z kwalifikowanych praw własności intelektualnej, według obniżonej, tj.: 5% stawki podatkowej. IP Box jest rozwiązaniem wspierającym przedsiębiorców na etapie komercjalizacji wyników prowadzonej przez nich działalności badawczo-rozwojowej.

Zryczałtowana forma opodatkowania pozarolniczej działalności gospodarczej - podatnicy mogą wybrać, o ile spełniają określone prawem warunki, opodatkowanie przychodów osiąganych z pozarolniczej działalności gospodarczej w formie **ryczałtu od przychodów ewidencjonowanych**. Podatek jest obliczany określoną stawką od uzyskanych przychodów. Odrębne zeznanie podatkowe (PIT-28) dotyczące tej formy opodatkowania składa się w terminie od 15 lutego do końca kwietnia roku następującego po roku podatkowym.

Zryczałtowana forma opodatkowania przychodów z najmu i dzierżawy – podatnicy, którzy uzyskują przychody z tego tytułu poza działalnością gospodarczą, opodatkowują je **zryczałtowanym podatkiem dochodowym**. Stawka podatku wynosi 8,5% uzyskanych przychodów do kwoty 100 000 PLN (23 436 EUR). Od nadwyżki powyżej tej kwoty stawka wynosi 12,5%. Przychody te rozlicza się w zeznaniu PIT-28 składanym w terminie od 15 lutego do końca kwietnia roku następującego po roku podatkowym.

Więcej informacji na temat składania zeznań podatkowych przez osoby fizyczne będące podatnikami podatku dochodowego od osób fizycznych zawiera część 5.4.

Podatek dochodowy od osób prawnych

Podatnikami podatku dochodowego od osób prawnych są:

- **osoby prawne,**
- **jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej**, z wyjątkiem przedsiębiorstw w spadku i spółek niemających osobowości prawnej, z tym, że podatnikami są spółki kapitałowe w organizacji oraz fundacje rodzinne w organizacji,
- spółki komandytowe i spółki komandytowo-akcyjne, które mają siedzibę w Polsce,
- spółki jawne, które mają siedzibę w Polsce, jeżeli wspólnikami spółki jawnej nie są wyłącznie osoby fizyczne oraz spółka jawna nie złoży określonej informacji lub jej aktualizacji do właściwego naczelnika urzędu skarbowego, a także spółki jawne, w których uczestniczy co najmniej jedna fundacja rodzinna,
- **podatkowe grupy kapitałowe** (grupy składające się z co najmniej dwóch spółek prawa handlowego mających osobowość prawną, które funkcjonują w związkach kapitałowych i spełniają określone w przepisach prawnych warunki),
- **spółki niemające osobowości prawnej mające siedzibę lub zarząd w innym państwie**, jeżeli zgodnie z przepisami prawa podatkowego tego państwa są traktowane jak osoby prawne i podlegają w tym państwie opodatkowaniu od całości swoich dochodów bez względu na miejsce ich osiągania.

Podatnicy, jeżeli **mają siedzibę lub zarząd** na terytorium Polski, podlegają obowiązkowi podatkowemu **od całości swoich dochodów**, bez względu na miejsce ich osiągania. Podatnicy, jeżeli **nie mają na**

terytorium Polski siedziby lub zarządu, podlegają obowiązkowi podatkowemu **tylko od dochodów, które osiągają na terytorium Polski**.

Przedmiotem opodatkowania podatkiem dochodowym jest dochód stanowiący sumę dochodu osiągniętego z zysków kapitałowych oraz dochodu osiągniętego z innych źródeł.

Dochodem ze źródła przychodów jest, co do zasady, nadwyżka sumy przychodów uzyskanych z tego źródła przychodów nad kosztami ich uzyskania, osiągnięta w roku podatkowym. W przypadku podatkowych grup kapitałowych dochodem ze źródła przychodów jest nadwyżka sumy dochodów wszystkich spółek z danego źródła przychodów nad sumą ich strat poniesionych z tego źródła przychodów.

Jeżeli koszty uzyskania przychodów przekraczają sumę przychodów (w przypadku podatkowych grup kapitałowych suma strat z danego źródła przychodów przekracza sumę dochodów uzyskanych z tego źródła), różnica jest stratą ze źródła przychodów.

O wysokości straty podatnik może:

- obniżyć dochód w najbliższych kolejno po sobie następujących pięciu latach podatkowych, z tym że wysokość obniżenia w którymkolwiek z tych lat nie może przekroczyć 50% kwoty tej straty, albo
- obniżyć jednorazowo dochód z tego źródła w najbliższych kolejno po sobie następujących 5 latach podatkowych o kwotę nieprzekraczającą 5 000 000 PLN (1 171 838 EUR). W przypadku, gdy poniesiona strata jest wyższa, nieodliczona kwota podlega rozliczeniu w pozostałych latach 5 letniego okresu, przy czym kwota obniżenia nie może przekroczyć w którymkolwiek z tych lat 50% wysokości tej straty.

W przypadku podatkowych grup kapitałowych straty poniesionej przez grupę nie pokrywa się z dochodu poszczególnych spółek w razie upływu okresu obowiązywania umowy lub po utracie statusu podatkowej grupy kapitałowej. Z dochodu grupy nie pokrywa się strat spółek wchodzących w jej skład poniesionych w okresie przed powstaniem grupy.

W przypadku **przychodów z udziału w zyskach** osób prawnych (np. dywidend) oraz **przychodów podmiotów zagranicznych z tytułu, tzw. należności licencyjnych** (np. z odsetek) - przedmiotem opodatkowania jest przychód.

Przy powiązaniach kapitałowych i innych związkach szczególnych, istnieje możliwość opodatkowania dochodów **w drodze oszacowania**.

Szczególną formą opodatkowania, potencjalnie dostępną dla dużej grupy podatników jest **ryczałt od dochodów spółek**. To sposób opodatkowania wiążący dochód do opodatkowania z kategoriami prawa bilansowego i polegający na zmianie momentu powstania obowiązku podatkowego. W odróżnieniu od klasycznych zasad opodatkowania w CIT, ryczałt od dochodów spółek wiąże powstanie obowiązku podatkowego z dystrybucją wypracowanego zysku, a nie z uzyskaniem dochodu. Przedmiotem opodatkowania w systemie ryczałtu jest co do zasady efektywna dystrybucja zysku ze spółki, w tym do jej udziałowca/akcjonariusza lub wspólnika. Zasady korzystania z tej preferencji zostały zliberalizowane m.in. o poszerzenie katalogu form prawnych uprawnionych do skorzystania z ryczałtu od dochodów spółek o spółki komandytowe, spółki komandytowo-akcyjne i proste spółki akcyjne.

Prawo polskie przewiduje **katalog zwolnień przedmiotowych**, w tym dla podatników takich jak zrzeszenia, stowarzyszenia, fundacje, realizujące ustawowo określone, społecznie użyteczne cele. W przypadku tych podatników zwolnienie dotyczy dochodów, które są przeznaczone na realizację wskazanych w przepisach krajowych **celów społecznie użytecznych**. Cele te muszą pokrywać się ze statutowymi celami działania tych podmiotów.

Przychodami podatkowymi są w szczególności otrzymane pieniądze, wartości pieniężne, różnice kursowe czy wartość nieodpłatnie lub częściowo odpłatnie otrzymanych rzeczy, praw lub innych świadczeń. Za przychody związane z działalnością gospodarczą i z działami specjalnymi produkcji rolnej a także za przychody z zysków kapitałowych (z wyłączeniem przychodów z udziału w zyskach osób prawnych stanowiących przychody faktycznie uzyskane z tego udziału), osiągnięte w roku podatkowym, uważane są także należne przychody, choćby nie zostały jeszcze faktycznie otrzymane, po wyłączeniu wartości zwróconych towarów, udzielonych bonifikat i skont.

Za **koszty uzyskania przychodów** uznawane są koszty poniesione w celu osiągnięcia przychodów lub w celu zachowania albo zabezpieczenia źródła przychodów, z wyjątkiem kosztów (wydatków)

nieuznawanych za poniesione w celu osiągnięcia przychodów, enumeratywnie wymienionych w przepisach prawnych.

Koszty bezpośrednio związane z przychodami podlegają zaliczeniu do kosztów uzyskania przychodów w roku podatkowym, w którym zostały osiągnięte odpowiadające im przychody.

Koszty inne niż bezpośrednio związane z przychodami, są potrącane w dacie ich poniesienia. Jeżeli koszty te dotyczą okresu przekraczającego rok podatkowy, a nie jest możliwe określenie, jaka ich część dotyczy danego roku podatkowego, w takim przypadku stanowią koszty uzyskania przychodów proporcjonalnie do długości okresu, którego dotyczą.

Podstawę opodatkowania ustaloną jako różnicę pomiędzy przychodami a kosztami uzyskania przychodów stanowi dochód po odliczeniu darowizn przekazywanych na sferę zadań publicznych określonych w przepisach prawnych.

Odliczenie w ramach łącznego limitu 10% dochodu **obejmie również darowizny** przekazywane na rzecz podmiotów prowadzących taką działalność w innym niż Polska państwie członkowskim UE lub w państwie członkowskim Europejskiego Obszaru Gospodarczego.

Odliczeniu podlegają również darowizny na działalność charytatywno-opiekuńczą na podstawie tzw. ustaw kościelnych – w tym przypadku do wysokości 100% dochodu.

Od podstawy opodatkowania może być również odliczona dodatkowa wartość wydatków poniesionych na działalność badawczo-rozwojową, tj. część kosztów działalności na badania i rozwój, zaliczonych także do kosztów uzyskania przychodów.

Podstawowa stawka podatku wynosi 19% podstawy opodatkowania. Od 1 stycznia 2019 r. obowiązuje 9% stawka podatku dochodowego od osób prawnych. Może ona być stosowana przez małych podatników oraz podatników rozpoczynających prowadzenie działalności, w odniesieniu do dochodów innych niż z zysków kapitałowych, jeżeli przychody podatnika (niezależnie od źródła) w roku podatkowym nie przekraczają kwoty 2 mln EUR (wyrażonej w złotych). Warto podkreślić, że preferencyjna stawka nie ma zastosowania do opodatkowania przychodów kapitałowych.

W ramach podatku CIT, możliwe jest skorzystanie z preferencyjnego opodatkowania, tzw. **IP Box'em**, które umożliwia przedsiębiorcom opodatkowanie dochodów osiąganych z kwalifikowanych praw własności intelektualnej, według obniżonej tj.: 5% stawki podatkowej. IP Box jest rozwiązaniem wspierającym przedsiębiorców na etapie komercjalizacji wyników prowadzonej przez nich działalności badawczo-rozwojowej. Do kwalifikowanych praw własności intelektualnej zalicza się m.in. patent, prawo z rejestracji wzoru przemysłowego czy autorskie prawo do programu komputerowego.

Dodatkowo, właściciele (współwłaściciele) środków trwałych będących budynkami położonych w Polsce, oddanych w całości albo w części do używania na podstawie umowy najmu, dzierżawy lub innej umowy o podobnym charakterze, płacą **podatek dochodowy od przychodów z budynków wynoszący 0,035% podstawy opodatkowania** za każdy miesiąc. Podstawę opodatkowania stanowi suma przychodów z poszczególnych budynków, pomniejszona o kwotę 10 mln PLN (2,6 mln EUR).

Podatnicy i płatnicy **nie składają w trakcie roku podatkowego deklaracji podatkowych**, ale są obowiązani do **wpłacania miesięcznych zaliczek**. Mali podatnicy oraz podatnicy rozpoczynający prowadzenie działalności gospodarczej mają możliwość wpłacania zaliczek na podatek dochodowy w systemie kwartalnym.

W trakcie roku podatkowego podatnicy mogą również rozliczać się z zaliczek na podatek w **systemie uproszczonym**.

Podatnicy mają obowiązek **złożenia zeznania** o wysokości dochodu (straty) osiągniętego w roku podatkowym **do końca trzeciego miesiąca roku następnego** i w tym terminie wpłacić podatek należny albo różnicę między podatkiem należnym od dochodu wykazanego w zeznaniu a sumą należnych zaliczek za okres od początku roku.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Do uzyskiwanych przez rezydentów podatkowych Ukrainy dochodów z zatrudnienia w Polsce w 2025 r. mają zastosowanie:

- *konwencja z dnia 12 stycznia 1993 r. zawarta między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Ukrainy w sprawie unikania podwójnego opodatkowania i zapobiegania uchylaniu się od*

opodatkowania w zakresie podatków od dochodu i majątku (Dz. U. z 1994 r. Nr 63, poz. 269, z późn. zm.) – „konwencja”;

- konwencja wielostronna z dnia 24 listopada 2016 r. implementująca środki traktatowego prawa podatkowego mające na celu zapobieganie erozji podstawy opodatkowania i przenoszenia zysku (Dz.U. z 2018 r. poz. 1369, z późn. zm.) – „konwencja MLI”;
- ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2025 r. poz. 163, z późn. zm.) – „ustawa PIT”.

Obowiązki rezydenta podatkowego Ukrainy wobec polskiego urzędu skarbowego zależą od tego:

- w jaki sposób obywatel Ukrainy jest zatrudniony;
- w jaki sposób kwalifikowane są dochody według konwencji i ustawy PIT.

Formy zatrudnienia i kwalifikacja dochodów uzyskanych z zatrudnienia:

- umowa o pracę (stosunek pracy) uregulowana w Kodeksie pracy – to praca najemna w rozumieniu art. 15 konwencji oraz stosunek pracy i umowy pokrewne z art. 10 ust. 1 pkt 1 ustawy PIT;
- umowa zlecenia zawarta z przedsiębiorcą – osobą fizyczną, spółką (umowa zlecenia z przedsiębiorcą) uregulowana w Kodeksie cywilnym – to wolne zawody w rozumieniu art. 14 konwencji oraz działalność wykonywana osobiście z art. 10 ust. 1 pkt 2 ustawy PIT;
- umowa zlecenia zawarta z osobą fizyczną nieprowadzącą działalności gospodarczej (umowa z osobą nieprowadzącą działalności gospodarczej) uregulowana w Kodeksie cywilnym – to inne dochody w rozumieniu art. 21 konwencji oraz inne źródła z art. 10 ust. 1 pkt 9 ustawy PIT;
- umowa o pomocy przy zbiorach uregulowana w *ustawie z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników* – to inne dochody w rozumieniu art. 21 konwencji oraz inne źródła z art. 10 ust. 1 pkt 9 ustawy PIT.

Niektóre dochody mogą być w sposób szczególny kwalifikowane w konwencji, np. dochody uzyskane przez artystów i sportowców, czy profesorów i pracowników naukowo-badawczych.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/finanse>

Ministerstwo Finansów

<https://www.podatki.gov.pl/>

Portal podatkowy

<https://www.podatki.gov.pl/podatkowa-wspolpraca-miedzynarodowa/wykaz-umow-o-unikaniu-podwojnego-opodatkowania/>

Ministerstwo Finansów – lista państw wraz z umowami o unikaniu podwójnego opodatkowania

<https://www.podatki.gov.pl/dzialalnosc-gospodarcza>

Portal podatkowy / działalność gospodarcza

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.podatki.gov.pl/media/7888/broszura_mf_rozliczenie_dochodow_z_zatrudnienia_w_polsce_2022_ua.pdf

Broszura informacyjna w języku ukraińskim

<https://www.podatki.gov.pl/pit/twoj-e-pit/informacje-w-jezyku-ukrainskim/>

Informacje w języku ukraińskim

5.3. Ulgi i zwolnienia podatkowe dla osób fizycznych

Uprawnienia do ulg i zwolnień podatkowych

Podatnicy w Polsce są uprawnieni do **określonych ulg i zwolnień podatkowych** przysługujących zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W tej sekcji przeliczenia polskiej waluty na walutę euro są dokonane według średniego kursu EUR za pierwsze półrocze 2025 r. według Narodowego Banku Polskiego. Należy pamiętać, że w przypadku ulg i zwolnień podatkowych obowiązują one **w walucie polskiej**. Każde przekroczenie limitu ulgi czy zwolnienia podatkowego podanego w polskiej walucie powoduje utratę prawa do tej ulgi czy zwolnienia podatkowego lub konieczność opodatkowania nadwyżki

Ulg podatkowe

W odniesieniu do podatników objętych **podatkiem dochodowym od osób fizycznych** występują następujące ulgi:

- ulgi odliczane od dochodu,
- ulgi odliczane od podatku.

Odliczeniu od dochodu podlegają:

- 1) zapłacone przez podatnika **lub potrącone przez płatnika ze środków podatnika składki na ubezpieczenia społeczne**;
- 2) **straty poniesione w poprzednich 5 latach**;
- 3) **wydatki na cele rehabilitacyjne** – odliczenie przysługuje osobie z niepełnosprawnością bądź podatnikowi mającemu na utrzymaniu osobę z niepełnosprawnością jeśli osoba z niepełnosprawnością jest osobą będącą w stosunku do podatnika lub jego małżonka osobą zaliczoną do I grupy podatkowej (w rozumieniu przepisów ustawy o podatku od spadków i darowizn) lub dzieckiem obcym przyjętym na wychowanie przez podatnika lub jego małżonka, pod warunkiem, że roczny dochód osoby z niepełnosprawnością nie przekracza dwunastokrotności kwoty renty socjalnej w wysokości obowiązującej w grudniu roku podatkowego. Do dochodów tych nie wlicza się dodatkowego rocznego świadczenia pieniężnego dla emerytów i rencistów (tzw. trzynasta i czternasta emerytura), świadczenia uzupełniającego, alimentów na rzecz dzieci, zasiłku pielęgnacyjnego, dodatku energetycznego, dodatku osłonowego, dodatku węglowego, dodatku dla gospodarstw domowych z tytułu wykorzystywania niektórych źródeł ciepła i dodatku dla niektórych podmiotów niebędących gospodarstwami domowymi z tytułu wykorzystywania niektórych źródeł ciepła, dodatku elektrycznego, refundacji kwoty odpowiadającej podatkowi VAT, bonu energetycznego;
- 4) **darowizny** na cele:
 - a) wymienione w ustawie o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, np. ochrony i promocji zdrowia, kultury, sztuki, nauki, edukacji,
 - b) kultu religijnego,
 - c) krwiodawstwa realizowanego przez honorowych dawców krwi,
 - d) kształcenia zawodowego prowadzonego przez szkoły publiczne,
 - e) odbudowy Pałacu Saskiego, Pałacu Brühla oraz kamienic przy ul. Królewskiej w Warszawie.Łączne odliczenie nie może przekroczyć kwoty stanowiącej 6% dochodu;
- 5) **darowizny** na rzecz kościelnych osób prawnych prowadzących działalność charytatywno-opiekuńczą – odliczenie regulują ustawy normujące stosunek państwa do poszczególnych kościołów i związków wyznaniowych. Odliczenie wynosi 100% wartości darowizny;
- 6) wydatki z tytułu **użytkowania sieci Internet** – odliczenie nie może przekroczyć 760 PLN (ok. 178 EUR). Z odliczenia można skorzystać wyłącznie przez okres dwóch kolejno po sobie następujących lat podatkowych jeżeli w okresie poprzedzającym te lata nie korzystano z tego odliczenia;

- 7) wydatki związane z **oszczędzaniem podatnika na swoją emeryturę** – odliczeniu podlegają wpłaty na indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego (IKZE) dokonane przez podatnika w roku podatkowym, do wysokości określonej w przepisach o indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego. Wpłaty dokonywane na IKZE w roku kalendarzowym nie mogą przekroczyć kwoty odpowiadającej równowartości 1,2-krotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok określonego w ustawie budżetowej lub ustawie o przewidywanym budżecie lub w ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone. W 2025 r. **maksymalna kwota odliczenia** wynosi 10 407,60 PLN. Od 2021 r. limit wpłat dla osób prowadzących pozarolniczą działalność gospodarczą odpowiada 1,8-krotności przeciętnego prognozowanego wynagrodzenia miesięcznego – w 2025 r. czyli 15 611,40 PLN (ok. 3 301 EUR);
- 8) wydatki podatnika będącego właścicielem lub współwłaścicielem jednorodzinnego budynku mieszkalnego związane z **realizacją przedsięwzięcia termomodernizacyjnego** w tym budynku. Kwota odliczenia nie może przekroczyć 53 000 PLN (ok. 12 421 EUR) w odniesieniu do wszystkich realizowanych przez podatnika przedsięwzięć termomodernizacyjnych;
- 9) **ulga B+R** - umożliwia odliczenie kosztów uzyskania przychodów poniesionych na działalność badawczo-rozwojową (kosztów kwalifikowanych) od podstawy opodatkowania. Przysługuje przedsiębiorcom osiągającym dochody inne niż z zysków kapitałowych. W konsekwencji wydatki na działalność badawczo-rozwojową mogą być dwukrotnie uwzględnione podczas kalkulacji należnego podatku dochodowego. Takie wydatki uwzględnia się po raz pierwszy podczas obliczania dochodu, poprzez uznanie ich za koszty uzyskania przychodu, a następnie dokonuje się pomniejszenia podstawy opodatkowania o koszty kwalifikowane związane z prowadzeniem działalności badawczo-rozwojowej. Rozwiązanie dotyczy podatników PIT i CIT;
- 10) **ulga na innowacyjnych pracowników** – dotyczy przedsiębiorców i stanowi poszerzenie ulgi B+R, umożliwia podatnikowi będącemu płatnikiem podatku dochodowego od osób fizycznych zmniejszenie zaliczki na podatek dochodowy pobieranej od dochodów osób fizycznych m.in. ze stosunku pracy uzyskiwanych przez innowacyjnych pracowników, jeżeli podatnik (pracodawca) poniósł w roku podatkowym stratę lub nie uzyskał dochodu pozwalającego na odliczenie przysługującej mu kwoty odliczenia w ramach ulgi B+R. W podatku PIT wysokość odliczenia została ograniczona do kwoty odpowiadającej iloczynowi najniższej stawki podatkowej określonej w skali podatkowej PIT (czyli 12%) lub 19% oraz nieodliczonego odliczenia w ramach ulgi B+R. Rozwiązanie dotyczy podatników PIT i CIT;
- 11) **możliwość symultanicznego korzystania z preferencji IP Box i ulgi B+R** - przed rokiem 2022 nie było możliwe równoczesne stosowanie ulgi B+R oraz ulgi IP Box w stosunku do jednego (tego samego) dochodu. Możliwe było skorzystanie z obu rozwiązań w tym samym roku podatkowym wobec różnych kategorii dochodu – z ulgi B+R wobec dochodu opodatkowanego na zasadach ogólnych, a IP Box wobec dochodu z kwalifikowanych praw własności intelektualnej. Nowe rozwiązanie polega na umożliwieniu korzystania w sposób symultaniczny z ulgi B+R przez podatnika osiągającego dochód z praw własności intelektualnej, który objęty jest reżimem IP Box. Zatem podatnik komercjalizujący wyniki prac badawczo-rozwojowych i osiągający z nich dochody kwalifikowane w rozumieniu przepisów o IP Box nie będzie zobligowany do dokonania wyboru, na koniec roku podatkowego, pomiędzy dwoma „wykluczającymi się” preferencjami. Rozwiązanie dotyczy podatników PIT i CIT;
- 12) **ulga na prototypy** – dotyczy przedsiębiorców i polega na dodatkowym odliczeniu od podstawy opodatkowania kosztów związanych z produkcją próbną nowego produktu oraz wprowadzeniem nowego produktu na rynek - wartość odliczenia nie będzie mogła przekroczyć 30% poniesionych kosztów, nie więcej jednak niż 10% dochodu osiągniętego z innych źródeł niż zyski kapitałowe. Rozwiązanie dotyczy podatników PIT i CIT;
- 13) **ulga na robotyzację** – dotyczy przedsiębiorców i polega na dodatkowym odliczeniu od podstawy opodatkowania wydatków poniesionych na robotyzację. Wartość odliczenia nie może przekroczyć 50% takich wydatków (ujętych już wcześniej przez podatnika w kosztach uzyskania przychodów). Rozwiązanie jest dostępne niezależnie od typu działalności i rozmiarów przedsiębiorstwa jeżeli inwestycja spełnia tzw. klauzulę DNSH (klauzula „nie czyni znaczącej szkody”). Rozwiązanie dotyczy podatników PIT i CIT;
- 14) **ulga z tytułu zatrudnienia żołnierzy terytorialnej służby wojskowej lub żołnierzy aktywnej rezerwy** – dotyczy przedsiębiorców rozliczających się na zasadach ogólnych według skali podatkowej lub według jednolitej 19% stawki podatku i polega na odliczeniu od podstawy obliczenia

podatku określonej kwoty w związku z zatrudnieniem w ramach stosunku pracy żołnierzy terytorialnej służby wojskowej lub żołnierzy aktywnej rezerwy. Kwota odliczenia od 12 000 PLN (ok. 2 760 EUR) do 24 000 PLN (ok. 5 520 EUR) zależy od długości trwania terytorialnej służby wojskowej lub służby w aktywnej rezerwie. Rozwiązanie dotyczy podatników PIT i CIT;

- 15) **zapłacone w roku podatkowym składki na ubezpieczenie zdrowotne przez podatników prowadzących działalność gospodarczą**, z której dochody opodatkowane są wg jednolitej 19% stawki podatku – limit odliczenia w 2025 r. to 12 900 PLN (ok. 3 023 EUR). Odliczenie składki na ubezpieczenie zdrowotne dotyczy także podatników opodatkowujących swoje przychody z działalności gospodarczej ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych (w tym przypadku przychody mogą być pomniejszone o 50% składek na ubezpieczenie zdrowotne zapłaconych w roku podatkowym). Podatnicy opłacający podatek od działalności gospodarczej w formie karty podatkowej, mają prawo obniżyć podatek ustalony w decyzji naczelnika urzędu skarbowego, płacony w trakcie roku podatkowego o kwotę stanowiącą 19% zapłaconej w roku podatkowym składki na ubezpieczenie zdrowotne związanej z tą działalnością;
- 16) **składki członkowskie zapłacone na rzecz związków zawodowych**, w wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 840 PLN (ok. 196 EUR);
- 17) **wydatki poniesione przez właściciela lub współwłaściciela zabytku nieruchomego na:**
- a) wpłaty na fundusz remontowy wspólnoty mieszkaniowej lub spółdzielni mieszkaniowej wpisanych do rejestru zabytków lub do ewidencji zabytków, w wysokości nieprzekraczającej 50% poniesionych wydatków,
 - b) prace konserwatorskie, restauratorskie lub roboty budowlane przy zabytku nieruchomym wpisanym do rejestru zabytków, jeżeli podatnik posiada sporządzone na piśmie pozwolenie wojewódzkiego konserwatora zabytków na prowadzenie tych prac a po poniesieniu tego wydatku uzyska zaświadczenie wojewódzkiego konserwatora zabytków potwierdzające wykonanie tych robót bądź prac, w wysokości nieprzekraczającej 50% poniesionych wydatków,
- 18) **ulga na venture capital** – ulga przeznaczona jest dla osób fizycznych, które inwestują w alternatywne spółki inwestycyjne (ASI), lub w spółki kapitałowe, w których ASI posiada co najmniej 5% udziałów (akcji) albo będzie posiadała co najmniej 5% udziałów w wyniku objęcia lub nabycia udziałów w tej spółce w terminie 90 dni od dnia objęcia lub nabycia udziałów w spółce. Ulga ta pozwala na odliczenie od podstawy obliczenia podatku, dochodów opodatkowanych skalą podatkową lub dochodów z działalności gospodarczej (lub działów specjalnych produkcji rolnej) opodatkowanych liniowym 19% podatkiem, 50% wydatków na nabycie lub objęcie udziałów (akcji) w takich spółkach. Maksymalne odliczenie wynosi 250 000 zł (ok. 58 000 EUR) w roku podatkowym. Żeby skorzystać z ulgi venture capital, inwestor nie powinien być powiązany z ASI lub spółką kapitałową, w której ASI posiada co najmniej 5% udziałów (akcji) przez ostatnie dwa lata i musi posiadać udziały lub akcje w funduszu lub w takiej spółce kapitałowej nieprzerwanie przez co najmniej 24 miesiące. Ponadto ulga ta przysługuje, jeżeli co najmniej jeden ze wspólników ASI nabył udziały (akcje), finansując je w całości lub w części ze środków europejskich, niemających charakteru bezzwrotnego oraz przeznaczonych na inwestycje *venture capital* w Polsce. Dodatkowym warunkiem skorzystania z ulgi, który musi zostać spełniony, jest zawarcie przez podatnika umowy inwestycyjnej z ASI, która reguluje prawa i obowiązki ASI oraz podatnika, wynikające z nabycia przez podatnika udziałów (akcji) w ASI lub wspólnej inwestycji ASI oraz podatnika w spółkę kapitałową, w której ASI nabędzie lub obejmie co najmniej 5% udziałów (akcji).

Odliczeniu od podatku podlega ulga na dzieci – z ulgi tej może korzystać podatnik wychowujący małoletnie dziecko lub utrzymujący pełnoletnie niepełnosprawne dziecko lub uczące się dziecko (do ukończenia 25. roku życia), o dochodach/przychodach rocznych nieprzekraczających dwunastokrotności kwoty renty socjalnej określonej w ustawie o rencie socjalnej w wysokości obowiązującej w grudniu roku podatkowego. Za 2025 r. limit dochodów wynosi 22 546,92 PLN (ok. 5 284 EUR). Do tego limitu wlicza się: dochody podlegające opodatkowaniu według skali podatkowej, z wyjątkiem renty rodzinnej, lub dochody z kapitałów pieniężnych (z giełdy) albo przychody zwolnione od podatku w ramach tzw. ulgi dla młodych i ulgi na powrót. Kwota odliczenia wynosi na:

- a) pierwsze i drugie dziecko miesięcznie po 92,67 PLN (ok. 21,72 EUR) [rocznie po 1 112,04 PLN (ok. 260 EUR)],
- b) trzecie dziecko 166,67 PLN (ok. 39,06 EUR) miesięcznie [rocznie 2 000,04 PLN (ok. 468 EUR)],

- c) czwarte dziecko i każde następne po 225 PLN (ok. 52,73 EUR) miesięcznie [rocznie po 2 700 PLN (ok. 632 EUR)].

Podatnicy, którzy posiadają jedno dziecko podlegające odliczeniu mogą skorzystać z ulgi na dzieci, jeśli spełniają kryterium dochodowe wynoszące:

- a) 112 000 PLN rocznie (ok. 26 249 EUR) – w przypadku podatników pozostających przez cały rok w związku małżeńskim (łącznie dochód małżonków) oraz podatnika samotnie wychowującego dziecko,
- b) 56 000 PLN (ok. 13 124 EUR) – w przypadku podatnika niepozostającego w związku małżeńskim, również przez część roku podatkowego.

Przy ustalaniu kryterium dochodowego bierze się pod uwagę łączne dochody podlegające opodatkowaniu według skali podatkowej:

- 19% stawki podatku dla niektórych przychodów z kapitałów pieniężnych oraz
- 19% jednolitej stawki podatku dla dochodów z pozarolniczej działalności gospodarczej i działów specjalnych produkcji rolnej,

pomniejszone o kwotę składek na ubezpieczenia społeczne oraz składek na ubezpieczenie zdrowotne.

Z powyższego kryterium dochodowego wyłączeni są rodzice wychowujący jedno dziecko z niepełnosprawnością.

Podatnicy, którym **zabraknie podatku** do odliczenia pełnej kwoty przysługującej ulgi **mają prawo do otrzymania kwoty niewykorzystanej ulgi**. Należy jednak pamiętać, iż przysługująca podatnikowi kwota niewykorzystanej ulgi jest limitowana. Wysokość limitu wyznacza suma:

- podlegających odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne zapłaconych na własne ubezpieczenie lub pobranych przez płatnika z wynagrodzenia, pomniejszonych o składki odliczone w zeznaniu z pozarolniczej działalności gospodarczej albo działów specjalnych produkcji rolnej opodatkowanych 19% podatkiem liniowym, albo ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych,
- składek na ubezpieczenie zdrowotne, pomniejszonych o składki odliczone w zeznaniu z pozarolniczej działalności gospodarczej opodatkowanych 19% podatkiem liniowym, albo ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych,
- składek na ubezpieczenie społeczne zapłaconych na własne ubezpieczenie lub pobranych przez płatnika z wynagrodzenia podatnika od uzyskanych przychodów, które objęte są zwolnieniem w ramach ulg: ulgi dla młodych, ulgi na powrót, ulgi dla rodzin 4+, ulgi dla pracujących seniorów, z wyjątkiem przychodów z pozarolniczej działalności gospodarczej opodatkowanych 19% podatkiem liniowym, 5% podatkiem od dochodu z kwalifikowanych praw własności intelektualnej lub zryczałtowanym podatkiem dochodowym.

Zwolnienia podatkowe

Celem **zwolnień podatkowych** jest, m.in.:

1) **realizacja polityki prorodzinnej**, która przejawia się zwolnieniem z opodatkowania, np.:

- a) świadczeń rodzinnych otrzymanych na podstawie przepisów o świadczeniach rodzinnych, dodatków rodzinnych i pielęgnacyjnych, zasiłków dla opiekunów otrzymanych na podstawie przepisów o ustaleniu i wypłacie zasiłków dla opiekunów, świadczeń pieniężnych otrzymanych w przypadku bezskuteczności egzekucji alimentów, zasiłków porodowych otrzymanych na podstawie odrębnych przepisów oraz świadczeń wychowawczych otrzymanych na podstawie przepisów o pomocy państwa w wychowywaniu dzieci,
- b) zasiłków macierzyńskich otrzymanych na podstawie przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników,
- c) jednorazowych świadczeń otrzymanych na podstawie przepisów o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”,
- d) świadczenia wspierającego,

- e) jednorazowych zasiłków z tytułu urodzenia dziecka, wypłacanych z funduszków związków zawodowych,
 - f) jednorazowych zasiłków z tytułu urodzenia dziecka, wypłacanych z funduszków związków zawodowych,
 - g) **przychodów** do wysokości **nieprzekraczającej w roku podatkowym** kwoty 85 528 PLN (ok. 20 045 EUR) osiągniętych z: pracy na etacie, umowy zlecenia, zasiłków macierzyńskich, działalności gospodarczej opodatkowanej według skali podatkowej, 19% podatkiem liniowym, stawką 5% (tzw. IP Box) oraz ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych, **podatnika**, który w roku podatkowym w stosunku do co najmniej 4 dzieci: wykonywał władzę rodzicielską, pełnił funkcję opiekuna prawnego jeżeli dziecko z nim zamieszkiwało, lub sprawował funkcję rodziny zastępczej na podstawie orzeczenia sądu albo umowy zawartej ze starostą, zaś w przypadku pełnoletnich uczących się dzieci wykonywał ciężący na nim obowiązek alimentacyjny, lub który sprawował funkcję rodziny zastępczej, lub którego dzieci otrzymują zasiłek pielęgnacyjny lub rentę socjalną lub uczą się w szkołach do ukończenia przez nich 25 roku życia. Podatnik może skorzystać z tego zwolnienia pod warunkiem, że w odniesieniu do pełnoletnich uczących się dzieci zostanie spełnione kryterium dochodowe wynoszące nie więcej niż 12 – krotność renty socjalnej w wysokości obowiązującej w grudniu roku podatkowego. W 2025 r. limit dochodów dziecka to 22 546,92 PLN (ok. 5 284 EUR). Do tego limitu wlicza się: dochody podlegające opodatkowaniu według skali podatkowej, z wyjątkiem renty rodzinnej, lub dochody z kapitałów pieniężnych (z giełdy) albo przychody zwolnione od podatku w ramach tzw. ulgi dla młodych i ulgi na powrót,
 - h) świadczeń „aktywny rodzic”, o których mowa w ustawie z dnia 15 maja 2024 r. o wspieraniu rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowywaniu dziecka – „Aktywny rodzic”;
- 2) **wsparcie osób znajdujących się w trudnej sytuacji ze względu na nieprzewidziane okoliczności, które przejawia się** zwolnieniem z opodatkowania np.:
- a) świadczeń z pomocy społecznej,
 - b) jednorazowego świadczenia otrzymanego z budżetu państwa lub budżetów jednostek samorządu terytorialnego w związku z zaistniałym zdarzeniem losowym;
- 3) **wsparcie emerytów i rencistów**, które przejawia się zwolnieniem z opodatkowania:
- a) świadczeń otrzymywanych przez emerytów, rencistów lub osób pobierających nauczycielskie świadczenia kompensacyjne w związku z łączącym ich poprzednio z zakładami pracy stosunkiem służbowym, stosunkiem pracy lub spółdzielczym stosunkiem pracy w tym od związków zawodowych – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 4 500 PLN (ok. 1 054 EUR);
 - b) wypłaconych, za pośrednictwem płatnika, przy emeryturach i rentach zagranicznych podwyżek (zwiększenia) mających charakter dodatków rodzinnych,
 - c) świadczeń w postaci pokrycia całości lub części kosztów abonamentowych opłat telewizyjnych i radiowych;
 - d) przychodów do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym kwoty 85 528 PLN (ok. 20 045 EUR) uzyskanych przez podatników, którzy po ukończeniu 60 lat (w przypadku kobiet) i 65 (w przypadku mężczyzn) nadal pozostają aktywni zawodowo i, którzy pomimo nabycia uprawnień, nie otrzymują emerytury lub innego świadczenia o podobnym charakterze. Zwolnienie dotyczy przychodów osiągniętych z pracy na etacie, umowy zlecenia, zasiłków macierzyńskich, działalności gospodarczej opodatkowanej według skali podatkowej, 19% podatkiem liniowym, stawką 5% (tzw. IP Box) oraz ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych;
- 4) **pomoc w przysposobieniu do pracy (przeciwdziałanie bezrobociu) oraz zdolności do brania czynnego udziału w życiu społecznym**, która przejawia się zwolnieniem z opodatkowania niektórych świadczeń przyznanych bezrobotnym na podstawie krajowych przepisów prawnych;
- 5) **wsparcie państwa w zakresie inwestycji w wykształcenie i naukę dzieci, młodzieży**, które przejawia się zwolnieniem z opodatkowania, np.:

- a) stypendiów, zapomóg otrzymanych na podstawie ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce,
 - b) świadczeń pomocy materialnej dla uczniów i osób uczestniczących w innych formach kształcenia, pochodzące z budżetu państwa, budżetów jednostek samorządu terytorialnego oraz ze środków własnych szkół przyznane na podstawie przepisów o systemie oświaty oraz inne stypendiów zatwierdzonych przez ministra właściwego do spraw oświaty i wychowania,
 - c) stypendiów i innych środków finansowych przyznanych w ramach zadań realizowanych przez Narodową Agencję Wymiany Akademickiej,
 - d) stypendiów Polskiej Akademii Nauk oraz instytutów naukowych i badawczych Polskiej Akademii Nauk,
 - e) wygranych i nagród otrzymanych przez uczniów za udział w konkursach, turniejach i olimpiadach organizowanych na podstawie przepisów o systemie oświaty,
 - f) pomocy dla studentów związanej z odbywaniem studenckich praktyk zawodowych, a także z umorzeniem kredytów studenckich,
 - g) ryczałów na koszty utrzymania i zakwaterowania wypłacanych z budżetu państwa w związku ze skierowaniem do pracy dydaktycznej w szkołach i ośrodkach akademickich za granicą,
 - h) nagród za wybitne osiągnięcia z dziedziny nauki, kultury i sztuki, a także z tytułu działalności na rzecz praw człowieka w części w jakiej osoba otrzymująca nagrodę przekazuje ją na cele działalności pożytku publicznego;
- 6) **wsparcie państwa w zakresie pomocy dla inwestujących przedsiębiorców - Polska Strefa Inwestycji** to instrument, dzięki któremu przedsiębiorcy mogą uzyskać zwolnienie z podatku dochodowego w związku z realizacją nowej inwestycji. Można z niego skorzystać na terenie całej Polski. Decyzja o wsparciu wydawana jest na wniosek przedsiębiorcy, po spełnieniu ustawowych kryteriów na czas oznaczony od 10 do 15 lat w zależności od intensywności pomocy publicznej określonej dla danego obszaru. Jest to rozwiązanie przeznaczone co do zasady, dla wszystkich przedsiębiorstw z sektora przemysłowego oraz wybranych sektorów nowoczesnych usług. Rozwiązanie to zastąpiło wcześniejsze tzw. **Specjalne Strefy Ekonomiczne**, czyli konieczność inwestowania na ściśle określonym obszarze kraju, w celu uzyskania zwolnienia z podatku (również pod warunkiem spełnienia określonych przepisami prawa kryteriów);
- 7) **promocja stabilnych form zatrudnienia ludzi młodych**, która przejawia się zwolnieniem z PIT do wysokości 85 528 PLN (ok. 20 045 EUR) w roku podatkowym **przychodów osób**, które nie ukończyły 26. roku życia i osiągają je z pracy (czyli ze stosunku pracy, spółdzielczego stosunku pracy, stosunku służbowego lub stosunku pracy nakładczej), umów zlecenia zawartych z firmą, z praktyk absolwenckich i staży uczniowskich oraz z zasiłku macierzyńskiego;
- 8) **wsparcie państwa dla osób powracających z zagranicy** w formie zwolnienia dedykowanego osobom, które przez minimum trzy lata mieszkały za granicą, oraz np. przed tym okresem przez minimum 5 lat mieszkały w Polsce, a które decydują się na powrót do kraju i na zmianę rezydencji podatkowej na polską. Zwolnienie dotyczy przychodów osiągniętych z pracy na etacie, umowy zlecenia, zasiłków macierzyńskich, działalności gospodarczej opodatkowanej według skali podatkowej, 19% podatkiem liniowym, stawką 5% (tzw. IP Box), ryczałtem od przychodów ewidencjonowanych. Wynosi ono nie więcej niż 85 528 PLN (ok. 20 045 EUR) w każdym z czterech kolejno po sobie następujących latach podatkowych licząc od początku roku, w którym podatnik przeniósł miejsce zamieszkania do Polski lub od początku roku następnego;
- 9) **zachęta do inwestowania na rynku pierwotnym**, która przejawia się zwolnieniem z PIT dochodów z odpłatnego zbycia akcji nabytych w pierwszej ofercie publicznej (IPO). Skorzystać z tego zwolnienia może podatnik, który nabył akcje w wyniku pierwszej oferty publicznej, albo akcje te zostały nabyte przez jego spadkodawcę. Warunkiem zwolnienia dochodów ze sprzedaży takich akcji jest ich posiadanie przez okres powyżej trzech lat od dnia dopuszczenia tych akcji do obrotu na rynku regulowanym albo wprowadzenia ich do alternatywnego systemu obrotu. Zwolnienie to nie przysługuje w przypadku, gdy podatnik lub jego spadkodawca był podmiotem powiązany ze spółką której akcje nabył lub objął, w okresie dwóch lat poprzedzających dzień nabycia lub objęcia tych akcji.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Osoby wjeżdżające do UE lub wyjeżdżające z UE, które przewożą środki pieniężne o wartości 10 000 EUR albo więcej (lub równowartość w innej walucie), powinny zgłosić ten fakt w formie pisemnej w trakcie odprawy granicznej, i na żądanie przedstawić takie środki pieniężne organom celnym – funkcjonariuszom Służby Celno-Skarbowej. Powyższa regulacja ma charakter unijny i wynika z art. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1672 z dnia 23 października 2018 r. w sprawie kontroli środków pieniężnych wwożonych do Unii lub wywożonych z Unii oraz uchylające rozporządzenie (WE) nr 1889/2005. Definicja środków pieniężnych jest szersza niż w potocznym rozumieniu, jej szczegółowy katalog zawarty jest w art. 2 ww. rozporządzenia.

Więcej informacji

https://www.gov.pl/web/finanse	Ministerstwo Finansów
https://www.podatki.gov.pl/	Portal podatkowy
https://www.podatki.gov.pl/pit/ulgi-odliczenia-i-zwolnienia/	Ministerstwo Finansów – ulgi podatkowe

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.podatki.gov.pl/media/7888/broszura_mf_rozliczenie_dochodow_z_zatrudnienia_w_polsce_2022_ua.pdf	Broszura informacyjna w języku ukraińskim
https://www.podatki.gov.pl/pit/twoj-e-pit/informacje-w-jezyku-ukrainskim/	Informacje w języku ukraińskim
https://www.podatki.gov.pl/uk/	Strona Ministerstwa Finansów w języku ukraińskim

5.4 Zeznania podatkowe osoby fizycznej

W Polsce, dla osób fizycznych, rok podatkowy trwa od 1 stycznia do 31 grudnia. Po zakończeniu roku podatkowego od 15 lutego do 30 kwietnia podatnik jeśli osiągnął przychody opodatkowane powinien złożyć zeznanie podatkowe.

Zeznanie podatnik składa na odpowiednim formularzu: PIT-28, PIT-36, PIT-36L, PIT-37, PIT-38 lub PIT-39.

Zeznanie składa podatnik lub jego mocodawca. W zeznaniu podatnik wykazuje dochody lub przychody, które osiągnął, lub straty, które poniósł w roku podatkowym.

Zeznania PIT-28, PIT-36, PIT-37, PIT-38, PIT-39 podatnik składa w terminie od 15 lutego **do 30 kwietnia roku następującego po roku podatkowym**, a jeżeli ostatni dzień terminu przypada na sobotę lub dzień ustawowo wolny od pracy, za ostatni dzień terminu uważa się następny dzień po dniu lub dniach wolnych od pracy.

Zeznanie podatkowe podatnik **może złożyć w dowolnym urzędzie skarbowym, a także np. w konsulacie lub nadać na pocztę**. Zeznanie podatkowe można składać w formie tradycyjnej (papierowej) lub elektronicznej korzystając z usługi Twój e-PIT lub interaktywnych formularzy (e-deklaracje). Przy czym urząd właściwy dla podatnika jest ustalany ze względu na jego miejsce zamieszkania na dzień złożenia zeznania.

W usłudze **Twój e-PIT** (dostępna cały rok 7 dni w tygodniu przez całą dobę) od 15 lutego danego roku udostępniane są uzupełnione zeznania za rok następujący po roku podatkowym. Polega ona na przygotowaniu zeznań podatkowych PIT-28, PIT-36, PIT-36L, PIT-37 i PIT-38, a także informacji PIT-

DZ, czy też oświadczenia PIT-OP przez Krajową Administrację Skarbową i udostępnieniu przez organ podatkowy przygotowanych zeznań podatnikowi na stronie [podatki.gov.pl](https://www.podatki.gov.pl).

Wystarczy zalogować się do **e-Urzędu Skarbowego**:

- danymi podatkowymi,
- przez Login.gov.pl (profil zaufany, mObywatel, e-dowód lub bankowość elektroniczna)

i wybrać zakładkę Twój e-PIT.

Usługa dostępna jest w języku polskim, angielskim i ukraińskim.

W usłudze Twój e-PIT można rozliczyć między innymi: przychody z pracy, umowy zlecenia lub o dzieło, przychody z działalności gospodarczej, z najmu, przychody ze zbycia papierów wartościowych, czy walut wirtualnych. Można też złożyć informację PIT-DZ, kiedy całe uzyskane przychody są zwolnione z tytułu ulgi dla rodzin 4+.

Przygotowane na podstawie informacji od płatników oraz innych danych będących w posiadaniu organów Krajowej Administracji Skarbowej zeznania będą czekały w usłudze Twój e-PIT (<https://www.podatki.gov.pl/pit/twoj-e-pit/> w zakładce „Złóż PIT”.

Jeżeli podatnik nie odrzuci udostępnionego zeznania PIT-37 lub PIT-38 w usłudze Twój e-PIT lub nie rozliczy się w inny sposób (czyli poza usługą Twój e-PIT elektronicznie albo papierowo), to zeznanie, udostępnione przez organ podatkowy zostanie automatycznie zaakceptowane z upływem terminu przewidzianego na jego złożenie.

W takim przypadku uznaje się, że zeznanie (w kształcie przygotowanym przez Krajową Administrację Skarbową) zostało złożone przez podatnika w ostatnim dniu terminu określonego na jego złożenie. Jeżeli z automatycznie zaakceptowanego zeznania wynika „kwota do zapłaty”, a podatnik jej nie wpłaci najpóźniej w dniu, w którym upłynął termin na złożenie zeznania, urząd skarbowy w ciągu miesiąca od upływu tego terminu, poinformuje podatnika o wysokości tej kwoty oraz o obowiązku jej wpłaty w terminie 7 dni od otrzymania informacji od urzędu skarbowego.

Automatyczna akceptacja zeznań nie dotyczy zeznań PIT-28, PIT-36 i PIT-36L.

Zarówno złożone samodzielnie jak i zaakceptowane automatycznie zeznania dostępne są w zakładce „Złożone dokumenty”. Jest tam możliwość podglądu i pobrania zeznania a także- jeżeli z zeznania wynika kwota do zapłaty - możliwość zapłaty online..

Dodatkowo w serwisie e-Urząd Skarbowy możliwe jest również skorzystanie z udostępnionych formularzy zeznań podatkowych, dla wszystkich tych, którzy chcą samodzielnie dokonać rozliczenia podatkowego poza usługą Twój e-PIT.

Wystarczy zalogować się do **e-Urzędu Skarbowego** przez Login.gov.pl (profil zaufany, mObywatel, e-dowód lub bankowość elektroniczna) i wybrać zakładkę **e-Deklaracje**, a następnie wybrać odpowiedni formularz.

Złożenie zeznania podatkowego za pośrednictwem serwisu e-Urząd Skarbowy nie wymaga posiadania kwalifikowanego podpisu elektronicznego.

Poza serwisem e-Urząd Skarbowy (strefa dla osób zalogowanych) zeznanie podatkowe można złożyć również korzystając z **udostępnionych formularzy interaktywnych** dostępnych na stronie <https://www.podatki.gov.pl/e-deklaracje/> (strefa dla osób niezalogowanych).

Do obowiązujących w danym roku zeznań podatkowych Ministerstwo Finansów opracowuje odrębne **broszury informacyjne**, które również dostępne są na stronie internetowej Ministerstwa Finansów.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Po zakończeniu roku podatkowego, w którym rezydent podatkowy Ukrainy **uzyskał przychody z zatrudnienia w Polsce**, przedsiębiorca (płatnik) zatrudniający tego obywatela Ukrainy, do końca lutego danego roku, sporządza informację:

- IFT-1/IFT-1R – co oznacza, że rezydent podatkowy Ukrainy **nie składa zeznania podatkowego w Polsce** lub
- PIT-11 – wtedy do końca kwietnia danego roku rezydent podatkowy Ukrainy składa zeznanie podatkowe PIT-37 za rok poprzedni w polskim urzędzie skarbowym.

W przypadku gdy rezydent podatkowy Ukrainy nie miał płatnika, a wykonywał pracę za pośrednictwem stałej placówki w Polsce oraz uzyskał w Polsce dochody z pracy na podstawie:

- umowy zawartej z osobą fizyczną, która nie prowadzi działalności gospodarczej lub
- umowy o pomocy przy zbiorach

wówczas do końca kwietnia danego roku obywatel Ukrainy **składa zeznanie podatkowe PIT-36** za rok poprzedni. Jeśli obywatel Ukrainy uzyskał dochody, które podlegają rozliczeniu w zeznaniu podatkowym PIT-37, jak i w PIT-36, składa tylko jedno zeznanie o symbolu PIT-36.

Więcej informacji

https://www.gov.pl/web/finanse	Ministerstwo Finansów
https://www.podatki.gov.pl/	Portal podatkowy
https://www.podatki.gov.pl/e-urzed-skarbowy/	e-Urząd Skarbowy
https://www.podatki.gov.pl/pit/twoj-e-pit/	Twój e-PIT
https://www.podatki.gov.pl/dzialalnosc-gospodarcza/	Portal podatkowy / Działalność gospodarcza

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.podatki.gov.pl/pit/twoj-e-pit/informacje-w-jezyku-ukrainskim/	Informacje w języku ukraińskim m.in. broszura Ministerstwa Finansów: rozliczenie dochodów z zatrudnienia w Polsce (wersja ukraińska)
https://www.podatki.gov.pl/media/7888/broszura_mf_rozliczenie_dochodow_z_zatrudnienia_w_polsce_2022_ua.pdf	Informacje w języku ukraińskim m.in. broszura Ministerstwa Finansów: rozliczenie dochodów z zatrudnienia w Polsce

5.5. Przepływ kapitału i płatności

Obywatele państw członkowskich UE lub EFTA mają możliwość korzystania z wszelkich usług finansowych, w tym otwierania rachunków bankowych oraz zaciągania kredytów, a także mogą nabywać wszelkie instrumenty finansowe, w tym obligacje i akcje. Obywatele tych państw mogą swobodnie transferować za granicę środki pieniężne w tym uzyskane w Polsce dochody z pracy oraz z inwestycji w instrumenty finansowe.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Osoby przekraczające granicę państwową mają obowiązek zgłaszać w formie pisemnej, organom celnym lub organom Straży Granicznej przywóz do kraju oraz wywóz za granicę złota dewizowego lub platyny dewizowej, bez względu na ilość, a także krajowych lub zagranicznych środków płatniczych, jeżeli ich wartość jest równa lub przekracza łącznie równowartość 10 000 EUR, z wyjątkiem podróżnych

przekraczających granice wewnętrzne z innymi państwami członkowskimi należącymi do obszaru Schengen.

Więcej informacji

<https://www.granica.gov.pl>

Straż Graniczna

6. Zabezpieczenie społeczne w Polsce

6.1. System ubezpieczeń społecznych w Polsce

Zakres

Polski powszechny **system ubezpieczeń społecznych** obejmuje: ubezpieczenie emerytalne, ubezpieczenia rentowe, ubezpieczenie chorobowe, ubezpieczenie wypadkowe.

Ubezpieczonym, o którym mowa w ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, jest osoba fizyczna, która podlega chociaż jednemu z ubezpieczeń społecznych.

W Polsce występują ubezpieczenia **obowiązkowe** bądź **dobrowolne**.

Obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym podlegają, m.in.: pracownicy, z wyłączeniem prokuratorów, a także członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, zleceniobiorcy, osoby prowadzące pozarolniczą działalność, duchowni, osoby pobierające zasiłek dla bezrobotnych, osoby przebywające na urloпах wychowawczych lub pobierające zasiłek macierzyński.

Osoby, które nie są objęte obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, mogą do nich przystąpić dobrowolnie.

Ubezpieczeniu chorobowemu obowiązkowo podlegają osoby objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, które są: pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów, członkami rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych, osobami odbywającymi służbę zastępczą. **Dobrowolnie** (na swój wniosek) do ubezpieczenia chorobowego mogą przystąpić osoby objęte obowiązkowo ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, m.in.: prowadzące pozarolniczą działalność, wykonujące pracę na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej.

Ubezpieczeniu wypadkowemu obowiązkowo podlegają osoby objęte ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, np. pracownicy, zleceniobiorcy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby prowadzące pozarolniczą działalność oraz osoby z nimi współpracujące.

Zasada równego traktowania

Obowiązujące przepisy stanowią, że polski system ubezpieczeń społecznych stoi na gruncie **równego traktowania** wszystkich ubezpieczonych bez względu na narodowość, płeć, rasę, pochodzenie etniczne, stan cywilny oraz stan rodzinny. Zasada równego traktowania dotyczy w szczególności: warunków objęcia systemem ubezpieczeń społecznych, obowiązku opłacania i obliczania wysokości składek na ubezpieczenie społeczne, obliczania wysokości świadczeń, okresu wypłaty świadczeń i zachowania prawa do świadczeń.

Przepisy krajowe nie uzależniają objęcia polskimi ubezpieczeniami od posiadanego obywatelstwa, miejsca zamieszkania, pobytu itp. Istotne dla objęcia ubezpieczeniami społecznymi w Polsce jest zawarcie stosunku pracy czy innej umowy rodzącej zgodnie z przepisami obowiązek ubezpieczeń z polskim pracodawcą bądź (podmiotem), firmą prowadzącą działalność na terytorium Polski lub z oddziałem tej firmy w Polsce albo też na rzecz pracodawcy z krajów UE i EFTA oraz wykonywanie pracy w ramach tych umów na obszarze Polski.

Członek rodziny obywatela państwa członkowskiego UE lub EFTA niebędący obywatelem państwa członkowskiego UE lub EFTA, zatrudniony w Polsce, **nie będzie podlegał polskiemu ustawodawstwu** w zakresie ubezpieczeń społecznych, jeśli obowiązek taki wyklucza umowa międzynarodowa, której Polska jest stroną lub prawo wspólnotowe.

Polskie prawo wprowadziło kontrolę sądową nad przestrzeganiem przez organy rentowe zasady równego traktowania. Każdy ubezpieczony, który uważa, że nie zastosowano wobec niego zasady równego traktowania, ma prawo dochodzić roszczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego przed sądem powszechnym.

Składki na ubezpieczenia społeczne

Wysokości składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe i chorobowe są jednolite dla wszystkich ubezpieczonych i wynoszą:

- 19,52% podstawy wymiaru składki – na ubezpieczenie emerytalne (płatnik składek i ubezpieczony płacą w równych częściach – po 9,76%),
- 8% podstawy wymiaru składki – na ubezpieczenia rentowe (płatnik składek płaci 6,5% a ubezpieczony płaci 1,5%),
- 2,45% podstawy wymiaru składki – na ubezpieczenie chorobowe (całość płaci ubezpieczony).

Składka na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana i wynosi od 0,67% do 3,33% podstawy wymiaru składek – w zależności od tego, do jakiej grupy – rodzaju działalności należy płatnik składek według klasyfikacji działalności. Całość składki na to ubezpieczenie płaci pracodawca.

Realizacja zadań z zakresu ubezpieczeń społecznych

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) jest w Polsce podstawowym wykonawcą przepisów o ubezpieczeniach społecznych. Zajmuje się między innymi gromadzeniem składek na ubezpieczenia społeczne oraz dystrybucją świadczeń (m.in.: emerytur, rent, zasiłków chorobowych i macierzyńskich) w wysokości i na zasadach ustalonych w przepisach powszechnie obowiązujących. ZUS jest dysponentem Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, który jest państwowym funduszem celowym, utworzonym w celu finansowania świadczeń z ubezpieczeń społecznych.

ZUS prowadzi **konta wszystkich osób zgłoszonych do ubezpieczeń**, które zakładane są na podstawie pierwszego dokumentu zgłoszeniowego za danego ubezpieczonego przekazanego przez płatnika składek. Na koncie ubezpieczonego zapisuje się dane m.in. o wysokości należnych i wpłaconych składek na ubezpieczenia emerytalne, rentowe, chorobowe, wypadkowe i zdrowotne oraz o wysokości należnej i odprowadzonej składki do otwartego funduszu emerytalnego. Do 31 sierpnia każdego roku ZUS zobowiązany jest udostępnić elektronicznie ubezpieczonemu urodzonemu po 31 grudnia 1948 r. informację o stanie konta ubezpieczonego w ZUS, według stanu na dzień 31 grudnia poprzedniego roku. Powyższą informację ubezpieczony może sprawdzić za pomocą **Platformy Usług Elektronicznych PUE/eZUS**, która udostępnia on-line dane zapisane na indywidualnych kontach ubezpieczonych w ZUS.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Wszystkie osoby (bez znaczenia na narodowość), które z mocy polskich przepisów prawnych podlegają obowiązkowym lub dobrowolnym ubezpieczeniom społecznym mają takie same prawa i obowiązki w zakresie ubezpieczeń społecznych.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

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

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

<https://www.zus.pl/baza-wiedzy/o-platformie-uslug-elektronicznych-pue/o-platformie-uslug-elektronicznych-pue/informacje-dotyczace-pue>

Platforma Usług Elektronicznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://www.zus.pl/-/bazovi-viplati-na-vipadok-hvorobi?redirect=%2Fua%2Fholovna-storinka>

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Informacje dla uchodźców z Ukrainy, którzy chcą podjąć pracę w Polsce - Rodzaje ubezpieczeń społecznych w Polsce)

6.2. Koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego

Zasady ogólne

Przepisy unijne zawierają zasady dotyczące ustalania ustawodawstwa właściwego, czyli ustalania, w jakim kraju dany obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA jest ubezpieczony, jeżeli pracuje lub prowadzi firmę w jednym lub kilku z tych państw.

Podstawową zasadą dla ustalenia właściwego ustawodawstwa w dziedzinie ubezpieczeń jest **zasada miejsca wykonywania pracy** – oznacza ona, że obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA podlega ubezpieczeniu społecznemu i zdrowotnemu oraz płaci składki do systemu ubezpieczeń w tym państwie, w którym pracuje.

Zgodnie z tą zasadą:

- pracownik zatrudniony na terytorium jednego państwa członkowskiego UE lub EFTA podlega jego ustawodawstwu, nawet jeżeli zamieszkuje w innym państwie lub jeżeli przedsiębiorstwo lub pracodawca, który go zatrudnia, ma zarejestrowaną siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności na terytorium innego państwa członkowskiego,
- osoba prowadząca działalność na własny rachunek w jednym państwie członkowskim UE lub EFTA podlega ustawodawstwu tego państwa, nawet jeżeli zamieszkuje na terytorium innego państwa członkowskiego,
- marynarz pływający pod banderą państwa członkowskiego UE lub EFTA, podlega ustawodawstwu państwa bandery,
- urzędnicy podlegają ustawodawstwu tego państwa członkowskiego UE lub EFTA, którego administracja ich zatrudnia.

Zasada miejsca wykonywania pracy jest jednak w niektórych przypadkach niewystarczająca lub niemiarodajna dla ustalenia ustawodawstwa właściwego. Dlatego też w celu uniknięcia sytuacji, w której pracownik migrujący byłby ubezpieczony jednocześnie w więcej niż jednym państwie, przepisy unijne przewidują szereg szczególnych uregulowań dotyczących:

- pracowników delegowanych,
- osób samozatrudnionych czasowo przenoszących działalność do innego państwa członkowskiego,
- osób normalnie wykonujących pracę najemną lub/i prowadzących działalność na własny rachunek w dwóch lub więcej państwach członkowskich,
- członków personelu kontraktowego Wspólnot Europejskich.

Obywatele państw członkowskich UE lub EFTA wyjeżdżający za granicę w celu wykonywania pracy lub zamieszkania, są chronieni przez przepisy w zakresie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego zawierają reguły, dzięki którym osoby podejmujące pracę równocześnie lub kolejno w kilku państwach członkowskich, unikają negatywnych następstw podlegania systemom zabezpieczenia społecznego różnych państw. Zapewniają równe traktowanie każdego obywatela UE lub EFTA i dają prawo do opieki lekarskiej, świadczeń chorobowych, rodzinnych, emerytur czy rent bądź zasiłków dla bezrobotnych. Wskazują, któremu państwu podlega osoba pracująca lub prowadząca działalność za granicą. Gwarantują, że świadczenia nabyte w jednym państwie, np. emerytura, będą wypłacane, także jeśli osoba uprawniona przeniesie się do innego państwa.

Rodzaje świadczeń

Świadczenia, których dotyczy **unijna koordynacja** to:

- 1) **emerytury i renty** – jeśli obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA za krótko pracował w Polsce, by dostać emeryturę lub rentę, ZUS doliczy tej osobie okres ubezpieczenia za granicą w państwach objętych koordynacją. Jeśli obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA za krótko pracował za granicą, odpowiednik ZUS w tych państwach doliczy mu okres ubezpieczenia w Polsce. Praca w każdym z państw objętych koordynacją liczy się do stażu potrzebnego do uzyskania emerytury lub renty, a praca w Polsce do takiego stażu w każdym z tych państw. Zasada sumowania okresów ubezpieczenia dotyczy zarówno pracowników, jak i osób pracujących na własny rachunek.

Obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA może ubiegać się o prawo do emerytury, renty inwalidzkiej czy rodzinnej w innych państwach członkowskich wtedy, jeśli w którymś z nich był ubezpieczony co najmniej rok, a łączne okresy pozwolą na przyznanie emerytury. Jeśli obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA w którymś z tych państw pracował krócej niż jeden rok, przy ustalaniu prawa do emerytury ten okres będzie doliczony do jego ogólnego stażu pracy przez inne państwa, w których osoba ta pracowała. Emerytura i renta inwalidzka jest przyznawana i wyliczana według przepisów każdego państwa członkowskiego UE lub EFTA, w którym dana osoba pracowała;

- 2) **świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych** – renta z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przyznawana jest na podstawie ustawodawstwa państwa, w którym obywatel UE lub EFTA pracował w momencie, gdy zdarzył się wypadek lub momencie gdy zachorował;
- 3) **świadczenia rodzinne** – w Polsce świadczenia dla rodziny finansowane są z budżetu państwa, prawo do nich zależy od tego, w jakiej sytuacji znajduje się rodzina osoby, która występuje o świadczenie.

Świadczenia rodzinne są przyznawane nawet wówczas, gdy osoba uprawniona mieszka na terytorium innego państwa niż to, które jest zobowiązane do wypłaty tych świadczeń. Świadczenia rodzinne przyznawane są także wtedy, gdy twoja rodzina mieszka w innym państwie niż to, które przyznało świadczenia.

W przypadku, gdy więcej niż jedno państwo powinno wypłacać świadczenia rodzinne, kolejność pierwszeństwa do wypłaty świadczeń jest następująca: w pierwszej kolejności z tytułu zatrudnienia lub pracy na własny rachunek, w drugiej kolejności z tytułu otrzymywania emerytury lub renty i w ostatniej kolejności na podstawie miejsca zamieszkania;

Ponadto, od dnia 1 stycznia 2022 r. świadczenie wychowawcze za okres świadczeniowy rozpoczynający się z dniem 1 czerwca 2022 r. wypłacane są w pełnej, przysługującej danemu rodzicowi kwocie, po spełnieniu kryteriów ustawowych, niezależnie od zastosowania zasad pierwszeństwa do wypłaty świadczeń;

- 4) **świadczenia z tytułu choroby i macierzyństwa** oraz równoważne świadczenia dla ojca, objęte koordynacją systemów zabezpieczenia społecznego to:
 - a) wynagrodzenie chorobowe – przysługujące pracownikom przez okres do 33 dni albo odpowiednio do 14 dni w roku kalendarzowym,
 - b) zasiłek chorobowy z ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego – przysługujący osobie objętej ubezpieczeniem chorobowym lub wypadkowym przez okres choroby trwającej do 182 dni, a w przypadku gruźlicy oraz, gdy niezdolność przypada na okres ciąży – do 270 dni,
 - c) świadczenie rehabilitacyjne z ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego – przysługujące przez okres do 12 miesięcy ubezpieczonemu, który po wykorzystaniu okresu pobierania zasiłku chorobowego jest nadal chory, jeżeli rokuje odzyskanie zdolności do pracy,
 - d) zasiłek wyrównawczy z ubezpieczenia chorobowego lub wypadkowego przysługujący przez okres odbywania rehabilitacji zawodowej, nie dłużej niż przez 24 miesiące,
 - e) zasiłek macierzyński – przysługujący osobie ubezpieczonej z tytułu urodzenia dziecka lub przysposobienia dziecka,

- f) zasiłek opiekuńczy – przysługujący osobom objętym obowiązkowo ubezpieczeniem chorobowym, zwolnionym od wykonywania pracy z powodu konieczności opieki nad chorym dzieckiem lub innym członkiem rodziny;
- 5) **świadczenia dla osób bezrobotnych**;
- 6) **świadczenia zdrowotne**, w tym opieka medyczna;
- 7) **zasiłki pogrzebowe** - prawo do zasiłku pogrzebowego z tytułu śmierci ubezpieczonego lub członka jego rodziny ustala i świadczenie to wypłaca instytucja właściwa, tj. instytucja, w której osoba ta była ubezpieczona, nawet jeżeli ubezpieczony lub członek jego rodziny zamieszkiwał w innym państwie członkowskim UE lub EFTA.
- Uprawnienia do zasiłku pogrzebowego z tytułu śmierci emeryta lub rencisty albo członka rodziny emeryta lub rencisty ustala instytucja, która wypłacała emeryturę lub rentę, nawet jeżeli emeryt lub rencista mieszkał w chwili śmierci w innym - niż właściwe dla emerytury lub renty - państwie członkowskim UE lub EFTA lub gdy zgon nastąpił w innym państwie członkowskim;
- 8) **świadczenia przedemerytalne** – w odniesieniu do polskich przepisów obejmują one:
- a) świadczenia przedemerytalne,
- b) nauczycielskie świadczenia kompensacyjne.

Świadczenia przedemerytalne podlegają koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego **w bardzo wąskim zakresie**. W odniesieniu do nich ma zastosowanie zasada eksportu świadczeń, natomiast nie stosuje się do nich zasady sumowania okresów ubezpieczenia. Prawo do świadczeń przedemerytalnych jest ustalane wyłącznie z zastosowaniem wewnętrznego ustawodawstwa obowiązującego w tym zakresie w danym państwie członkowskim.

Świadczenia wymienione w punktach 1 – 4 przysługują osobom zatrudnionym albo wykonującym działalność gospodarczą na terytorium Polski i podlegającym ustawodawstwu polskiemu.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Ukraina co prawda nie jest państwem członkowskim UE ale unijne przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w niektórych sytuacjach, mogą mieć również zastosowanie do obywateli Ukrainy oraz członków ich rodzin (obywateli państw trzecich i członków ich rodzin) pod warunkiem, że zamieszkują oni legalnie na terytorium państwa członkowskiego (np. Polski) i znajdują się w sytuacji, która pod każdym względem dotyczy więcej niż jednego państwa członkowskiego (musi zachodzić relacja transgraniczna z więcej niż jednym państwem UE lub EFTA). Podstawę prawną stanowi tu rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1231/2010. Najczęściej przepisy te będą miały zastosowanie w sytuacji delegowania obywatela Ukrainy do pracy w innym państwie UE lub EFTA. Do takich osób stosujemy art. 1 tego rozporządzenia.

Aby obywatel państwa trzeciego (Ukrainy) mógł otrzymać **zaświadczenie A1**, musi legalnie zamieszkiwać w państwie członkowskim UE i przemieszczać się pomiędzy państwami członkowskimi. Jeśli taka osoba nie zamieszkuje legalnie w państwie członkowskim UE, nie stosuje się do niej unijnych przepisów o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. W konsekwencji taka osoba nie otrzyma zaświadczenia A1.

Zaświadczenie A1 wskazuje ustawodawstwo w zakresie zabezpieczenia społecznego, które ma zastosowanie do danej osoby czyli wskazuje w jakim państwie członkowskim UE odprowadzane są składki na ubezpieczenia społeczne za taką osobę.

Obywatel państwa trzeciego, który chce otrzymać zaświadczenie A1 musi wypełnić **US-54 „Informacja o legalności zamieszkania obywatela państwa trzeciego”** dostępny na PUE ZUS. US-54 jest niezbędny w przypadku każdego wniosku o A1 dla obywatela państwa trzeciego.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (ZUS) wyda zaświadczenie A1, jeśli osoba spełni warunek legalnego zamieszkania oraz odpowiednie warunki określone w regulacjach unijnych, w szczególności w przepisach rozporządzeń Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 oraz nr 987/2009.

I. Tytuły pobytowe, które uprawniają do otrzymania zaświadczenia A1

Do otrzymania zaświadczenia A1 uprawniają określone tytuły pobytowe. Ich wykaz znajduje się na stronie internetowej ZUS:

<https://www.zus.pl/-/ustalanie-miejsca-zamieszkania-w-przypadku-obywateli-panstw-trzecich-zmiana-zasad-od-2-maja-2018-r->

II. Odstąpienie od składania do ZUS certyfikatu rezydencji podatkowej

Od 29 marca 2022 r. ZUS nie wymaga już dołączenia do wniosku o wydanie zaświadczenia A1 dla obywatela państwa trzeciego, certyfikatu rezydencji podatkowej (CFR-1).

III. Paszporty biometryczne (ruch bezwizowy)

Do otrzymania zaświadczenia A1 uprawnieni są też obywatele Ukrainy, którzy przybyli do Polski w ramach ruchu bezwizowego na podstawie paszportu biometrycznego.

IV. Zaświadczenia A1 dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski od 24 lutego 2022 r.

Obywatele Ukrainy są uprawnieni do **legalnego pobytu w Polsce** w okresie **do 4 marca 2026 r.**, jeżeli przybyli do Polski od dnia 24 lutego 2022 r. z terytorium Ukrainy w związku z działaniami wojennymi oraz deklarują zamiar pozostania w Polsce. Za legalny uznaje się również pobyt małżonka obywatela Ukrainy, który nie posiada ukraińskiego obywatelstwa.

Obywatele Ukrainy **tracą** to uprawnienie, jeżeli wyjadą z Polski **na okres dłuższy niż 30 dni** (nie dotyczy to osób skierowanych do wykonywania pracy lub usług poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej przez podmioty prowadzące działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej) lub, jeżeli uzyskają ochronę czasową w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej (art. 11 ust. 4 *ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*).

Prawo do legalnego pobytu w Polsce w okresie do 4 marca 2026 r. w związku z przybyciem w okresie od 24 lutego 2022 r. nie dotyczy obywateli Ukrainy, którzy nabyli wcześniej prawo do legalnego pobytu na innej podstawie. Okres legalności pobytu takich osób będzie wynikał z tytułu pobytowego uzyskanego przed 24 lutego 2022 r.

Zaświadczenie A1 dla takich osób może być wydane maksymalnie na okres legalnego pobytu, tj. do **4 marca 2026 r.**

Obywatel Ukrainy, którego pobyt uznaje się za legalny od 24 lutego 2022 r. może uzyskać zezwolenie na pobyt czasowy na okres trzech lat. Osoby te są uprawnione do pracy w Polsce bez pozwolenia na pracę. Wystąpienie z wnioskiem o pobyt czasowy dla takich osób jest możliwe najwcześniej po 9 miesiącach od przybycia do Polski.

Obywatel Ukrainy, który otrzymał zezwolenie na pobyt czasowy na okres 3 lat może otrzymać zaświadczenie A1. Data ważności tego zaświadczenia nie może wykraczać poza okres wskazany w karcie pobytu.

V. Zaświadczenia A1 dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski przed 24 lutego 2022 r.

Obywatele Ukrainy, którzy przebywali legalnie w Polsce przed 24 lutego 2022 r. na mocy *ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa*, mają automatycznie przedłużoną legalność pobytu i ważność dokumentów pobytowych. Takie osoby mogą otrzymać zaświadczenie A1 maksymalnie na okres przedłużonej legalności pobytu.

VI. Warunek ubezpieczenia/zamieszkania dla obywateli Ukrainy

Obywatele Ukrainy, podobnie jak obywatele innych państw trzecich, nadal muszą spełnić warunek podlegania ubezpieczeniom lub zamieszkiwania w Polsce przez co najmniej miesiąc przed oddelegowaniem w celu skorzystania z przepisów o delegowaniu.

Przesłanka ta powinna być spełniona niezależnie od daty przybycia obywatela Ukrainy do Polski - dotyczy zarówno osób, które przybyły przed 24 lutego 2022 r., jak i po tej dacie.

Obywatele Ukrainy, legalnie zamieszkujący w Polsce, mogą być również delegowani do Wielkiej Brytanii i objęci podobną ochroną socjalną, jaką przewidują przepisy UE dotyczące koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego. Gwarantują to przepisy Umowy o Handlu i Współpracy między Unią Europejską i Europejską Wspólnotą Energii Atomowej, z jednej strony, a Zjednoczonym Królestwem Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej, z drugiej strony zawartej w dniu 24 grudnia 2020 r.

Najczęściej jednak do obywateli Ukrainy może mieć zastosowanie **dwustronna, nie unijna, koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego**, tj. podpisane w Kijowie 18 maja 2012 r. i obowiązujące od dnia 1 stycznia 2014 r.:

- Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym oraz
- Porozumienie Administracyjne w sprawie stosowania Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym.

Po stronie polskiej ww. Umowa ma zastosowanie do:

- świadczeń w razie choroby i macierzyństwa,
- emerytur, rent z tytułu niezdolności do pracy oraz rent rodzinnych,
- świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (rent oraz jednorazowych odszkodowań),
- zasiłków pogrzebowych,
- zasiłków dla bezrobotnych.

Uzyskanie prawa do wyżej wymienionych świadczeń jest **zależne od podlegania w Polsce ubezpieczeniom społecznym w chwili realizacji ryzyka ubezpieczeniowego** (np. choroby, urodzenia dziecka) lub posiadania okresów ubezpieczenia przebytych w Polsce (np. ubiegając się o emeryturę, rentę). Warunki wymagane do nabycia prawa do polskiego świadczenia obywatele Ukrainy muszą spełnić takie jak obowiązują też obywateli Polski, a wynikają z polskich przepisów wewnętrznych. W ich spełnieniu pomocna jest, zawarta w polsko-ukraińskiej Umowie o zabezpieczeniu społecznym, zasada sumowania okresów ubezpieczenia.

Zasada sumowania okresów ubezpieczenia ułatwia spełnienie warunku posiadania stażu ubezpieczeniowego (np. wymaganego do nabycia prawa do emerytury, renty). Pozwala ona na zsumowanie okresów ubezpieczenia przebytych w Polsce i w Ukrainie, w celu przyznania prawa do świadczenia. Jeżeli zsumowany okres polski i ukraiński nadal jest niewystarczający do przyznania świadczenia, możliwe jest dodanie okresu ubezpieczenia przebytego także w innym państwie, o ile zarówno Polska jak i Ukraina mają z danym państwem zawartą umowę, która przewiduje sumowanie okresów.

Istotną rolę pełni także **zasada transferu (eksportu) świadczeń**. Pozwala ona przekazywać polskie świadczenia na konta bankowe świadczeniobiorców zamieszkałych w Ukrainie oraz świadczenia ukraińskie przekazywać na konta bankowe osób uprawnionych zamieszkałych w Polsce. To oznacza, że obywatele Ukrainy obecnie zamieszkali w Polsce, za pośrednictwem ZUS, mogą złożyć wniosek o transfer ukraińskiej emerytury lub renty na konto bankowe w Polsce.

W każdym indywidualnym przypadku należy się zgłosić bezpośrednio do instytucji realizującej świadczenia, która w oparciu o przedstawione dane i dokumenty i poinformuje o postępowaniu w danym przypadku.

Wykaz instytucji realizujących przepisy o koordynacji znajduje się na stronie internetowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej:

- koordynacja unijna - <https://www.gov.pl/web/rodzina/wladze-i-instytucje>
- koordynacja dwustronna - <https://www.gov.pl/web/rodzina/koordynacja-bilateralna>

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.gov.pl/web/rodzina/koordynacja-w-ramach-unii-europejskiej	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
https://www.gov.pl/web/rodzina/koordynacja-bilateralna	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
https://www.gov.pl/web/rodzina/brexit2-	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
https://www.zus.pl/swiadczenia/zasilki-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/koordynacja-883/podstawowe-zasady-koordynacji-systemow-zabezpieczenia-spolecznego	Zakład Ubezpieczeń Społecznych
https://www.zus.pl/swiadczenia/emerytury-i-renty-dla-osob-pracujacych/zamieszkalych-za-granica/zasady-przyznawania-emerytur-i-rent-dla-osob-pracujacych-w-panstwach-umownych/umowa-z-ukraina-o-zabezpieczeniu-spolecznym	Zakład Ubezpieczeń Społecznych
https://www.krus.gov.pl/ue/realizacja-prawa-unijnego-przez-krus/	Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego
https://www.krus.gov.pl/zadania-krus/umowy-miedzynarodowe/umowy-dwustronne-o-zabezpieczeniu-spolecznym/umowy-o-zabezpieczeniu-spolecznym/umowa-z-ukraina/	Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego

6.3. Ubezpieczenia chorobowe

Kto podlega ubezpieczeniu i składka

Obowiązkowemu ubezpieczeniu w razie choroby i macierzyństwa podlegają m. in. **pracownicy**.

Osoby objęte obowiązkowymi ubezpieczeniami emerytalnym i rentowymi, które, między innymi: wykonują pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia, prowadzą pozarolniczą działalność, mogą **ubezpieczyć się dobrowolnie** na wypadek choroby i macierzyństwa.

Wysokość **składki na ubezpieczenie w razie choroby i macierzyństwa** wynosi 2,45% podstawy wymiaru składki. Składka jest pokrywana ze środków ubezpieczonego.

Świadczenia z tytułu choroby i macierzyństwa

Z ubezpieczenia w razie choroby i macierzyństwa wypłacane są następujące **świadczenia**:

- 1) **zasiłek chorobowy** – zasiłek ten przysługuje ubezpieczonemu, który zachorował w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Co do zasady, prawo do zasiłku chorobowego przysługuje po upływie tzw. **okresu wyczekiwania**. Osoba, która podlega obowiązkowo ubezpieczeniu

chorobowemu, nabywa prawo do zasiłku chorobowego po upływie 30 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego. Osoba podlegająca temu ubezpieczeniu dobrowolnie, nabywa je po upływie 90 dni nieprzerwanego ubezpieczenia chorobowego.

Zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu **w wysokości 80%** podstawy wymiaru zasiłku, natomiast jeżeli niezdolność do pracy powstała wskutek **wypadku w drodze do pracy lub z pracy**, przypada w okresie **ciąży**, albo dotyczy **dawców tkanek, komórek czy narządów** to zasiłek chorobowy wypłacany jest **w wysokości 100%** podstawy wymiaru;

- 2) **zasiłek macierzyński** – zasiłek ten przysługuje ubezpieczonej (kobiecie), która w okresie ubezpieczenia chorobowego albo w okresie urlopu wychowawczego:

- a) urodziła dziecko,
- b) przyjęła na wychowanie dziecko w wieku do 14. roku życia, i wystąpiła do sądu opiekuńczego w sprawie jego przysposobienia (adopcji),
- c) przyjęła na wychowanie w ramach rodziny zastępczej, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej niespokrewnionej z dzieckiem, dziecko w wieku do 7. roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego – do 10. roku życia.

Przepisy dotyczące prawa do zasiłku macierzyńskiego w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie, stosuje się również do ubezpieczonego (mężczyzny). Z zasiłku macierzyńskiego może skorzystać także ubezpieczony **ojciec dziecka**, jeżeli matka dziecka wykorzysta co najmniej 14 tygodni urlopu macierzyńskiego.

Zasiłek macierzyński przysługuje bez okresu wyczekiwania.

Zasiłek macierzyński przysługuje **za okresy** odpowiadające okresom:

- a) **urlopu macierzyńskiego i urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego** – od 20 do 37 tygodni w zależności od liczby dzieci, które przyszły na świat w jednym porodzie lub liczby dzieci przyjętych na wychowanie;
- b) **uzupełniającego urlopu macierzyńskiego** - wymiar zasiłku macierzyńskiego za okres uzupełniającego urlopu macierzyńskiego zależy od: tygodnia ciąży, w którym urodzi się dziecko, jego masy urodzeniowej oraz okresu pobytu dziecka w szpitalu. Maksymalne wymiary urlopu to odpowiednio 15 lub 8 tygodni.

Przy czym, prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego przysługiwać będzie również ubezpieczonemu, który przyjął dziecko:

- na wychowanie jako rodzina zastępcza, z wyjątkiem rodziny zastępczej zawodowej,
- na wychowanie i wystąpił do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka.

prawo do uzupełniającego urlopu macierzyńskiego w razie przyjęcia dziecka przysługuje na takich samych zasadach jak ubezpieczonemu, którym urodziło się dziecko, ale pod warunkiem, że pobyt dziecka w szpitalu miał miejsce po przyjęciu dziecka na wychowanie.

- c) **urlopu rodzicielskiego**:

- do 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka, do 43 tygodni w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie, lub do 38 tygodni – w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie, gdy pracownik ma prawo do urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego w minimalnym wymiarze wynoszącym 9 tygodni,
- do 65 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka, do 67 tygodni w przypadku urodzenia dwojga i więcej dzieci przy jednym porodzie, lub do 62 tygodni w przypadku przyjęcia dziecka na wychowanie – w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie, o którym mowa w *ustawie z dnia 4 listopada 2016 r. o wsparciu kobiet w ciąży i rodzin „Za życiem”*.

Każdemu z ubezpieczonych – rodziców dziecka przysługuje wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego z powyższego wymiaru urlopu;

d) **urlopu ojcowskiego** – 2 tygodnie.

Ubezpieczonemu ojcu dziecka, prawo do zasiłku macierzyńskiego za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego przysługuje **na równi** z ubezpieczoną matką dziecka. Z zasiłku macierzyńskiego za okres odpowiadający okresowi urlopu rodzicielskiego rodzice mogą korzystać także **równocześnie**, z tym, że łączny wymiar zasiłku przysługujący obojgu rodzicom nie może przekroczyć ogólnego przysługującego wymiaru. Powyższe zasady stosuje się także do okresu pobierania zasiłku macierzyńskiego przez ubezpieczonych **niebędących pracownikami**, osoby pobierające zasiłek macierzyński w okresie urlopu wychowawczego oraz osoby pobierające zasiłek macierzyński po ustaniu tytułu ubezpieczenia.

Istnieją również pewne okoliczności (np. zgon matki dziecka nieobjętej ubezpieczeniem chorobowym lub porzucenie dziecka przez taką matkę), po spełnieniu których **zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu - ojcu dziecka** albo innemu ubezpieczonemu członkowi najbliższej rodziny, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

W przypadku podjęcia przez matkę dziecka, nieposiadającą tytułu do objęcia ubezpieczeniem chorobowym, zatrudnienia w wymiarze nie niższym niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, zasiłek macierzyński przysługuje ubezpieczonemu - ojcu dziecka, który uzyskał prawo do urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo urlopu rodzicielskiego lub przerwał działalność zarobkową w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, **do wyczerpania wymiaru zasiłku**, nie dłużej niż przez okres trwania zatrudnienia matki.

Zasiłek macierzyński za okres ustalony jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, uzupełniającego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu ojcowskiego co do zasady **przysługuje w wysokości 100%** podstawy wymiaru. Natomiast za okres ustalony jako okres urlopu rodzicielskiego wysokość zasiłku macierzyńskiego przysługuje w wysokości 70% podstawy wymiaru.

W przypadku gdy ubezpieczona nie później niż 21 dni po porodzie (lub po przyjęciu dziecka na wychowanie) złoży wniosek o wypłatę zasiłku macierzyńskiego za okres urlopu rodzicielskiego w pełnym wymiarze, z wyłączeniem nieprzenoszalnej części urlopu rodzicielskiego w wymiarze 9 tygodni, zasiłek macierzyński za cały łączny okres urlopów macierzyńskiego i rodzicielskiego wynosi **81,5% podstawy wymiaru**. Zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego w nieprzenoszalnej części przysługującej drugiemu rodzicowi dziecka (w wymiarze 9 tygodni), wynosi 70% podstawy wymiaru.

W przypadku ubezpieczonych będących pracownikami podstawę wymiaru zasiłku stanowi przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstało prawo do zasiłku.

W przypadku ubezpieczonych niebędących pracownikami podstawę wymiaru stanowi przeciętny miesięczny przychód za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc w którym powstało prawo do zasiłku.

Od zasiłku macierzyńskiego nalicza się składki na ubezpieczenie emerytalne i rentowe (składki te finansuje budżet państwa);

- 3) **świadczenie rehabilitacyjne** – jest ono przyznawane ubezpieczonemu, który wyczerpał prawo do pobierania zasiłku chorobowego, ale **w dalszym ciągu jest niezdolny do pracy** a dalsze leczenie lub rehabilitacja lecznicza **rokuja** odzyskanie zdolności do pracy. Świadczenie to przysługuje na okres niezbędny do przywrócenia zdolności do pracy, nie dłużej jednak niż przez 12 miesięcy;
- 4) **zasiłek wyrównawczy** – przysługuje on ubezpieczonemu będącemu pracownikiem ze zmniejszoną sprawnością do pracy, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek poddania się **rehabilitacji zawodowej** (rehabilitacja zawodowa jest to pomoc osobie niepełnosprawnej w uzyskaniu i utrzymaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz awansu zawodowego) w celu adaptacji lub przyuczenia do określonej pracy.

Zasiłek wyrównawczy przysługuje wówczas **przez okres rehabilitacji**, nie dłużej jednak niż przez 24 miesiące. Zasiłek nie przysługuje osobie uprawnionej do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy.

Zasiłek wyrównawczy stanowi różnicę między przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniem za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających rehabilitację a wynagrodzeniem miesięcznym osiąganym podczas pracy z obniżonym wynagrodzeniem;

- 5) **zasiłek opiekuńczy** – przysługuje on ubezpieczonemu, który jest zwolniony od wykonywania pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki nad:
- a) zdrowym dzieckiem w wieku do lat 8 w przypadku: nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do których uczęszcza dziecko; porodu lub choroby rodzica dziecka lub małżonka stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi dziecka sprawowanie opieki; pobytu małżonka lub rodzicowi dziecka stale opiekującego się dzieckiem w szpitalu,
 - b) chorym dzieckiem w wieku do lat 14,
 - c) chorym dzieckiem niepełnosprawnym (legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności), które nie ukończyło 18 lat,
 - d) dzieckiem niepełnosprawnym (legitymującym się orzeczeniem o znacznym stopniu niepełnosprawności), które nie ukończyło 18 lat w przypadku: porodu lub choroby małżonka lub rodzica dziecka stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi dziecka sprawowanie opieki albo pobytu małżonka lub rodzica dziecka stale opiekującego się dzieckiem w szpitalu,
 - e) innym chorym członkiem rodziny (za innego członka rodziny uważa się małżonka, rodziców, rodzica dziecka, ojczyma, macochę, teściów, dziadków, wnuki, rodzeństwo oraz dzieci w wieku ponad 14 lat) – pod warunkiem, że pozostają oni we wspólnym gospodarstwie domowym w okresie sprawowania opieki. Prawo do zasiłku przysługuje na równi matce i ojcu dziecka, a zasiłek wypłaca się tylko jednemu z rodziców, temu, który wystąpi z wnioskiem o jego wypłatę za dany okres.

Zasiłek opiekuńczy przysługuje przez okres zwolnienia od pracy z powodu konieczności osobistego sprawowania opieki:

- a) **nie dłużej jednak niż przez 60 dni w roku**, jeżeli opieka sprawowana jest nad zdrowym dzieckiem do ukończenia 8 lat w przypadkach określonych w ustawie lub chorym dzieckiem do lat 14,
- b) **nie dłużej niż do 30 dni w roku**, jeżeli opieka jest sprawowana nad chorym dzieckiem niepełnosprawnym, które ukończyło 14 lat ale nie ukończyło 18 lat, albo dzieckiem niepełnosprawnym, które ukończyło 8 lat ale nie ukończyło 18 lat w przypadku porodu lub choroby małżonka lub rodzica dziecka stale opiekującego się dzieckiem, jeżeli poród lub choroba uniemożliwia temu małżonkowi lub rodzicowi dziecka sprawowanie opieki albo pobytu małżonka lub rodzica dziecka stale opiekującego się dzieckiem w szpitalu,
- c) **nie dłużej niż przez 14 dni w roku** jeżeli opieka jest sprawowana nad chorym dzieckiem, które skończyło 14 lat lub nad innym chorym członkiem rodziny.

Zasiłek opiekuńczy wypłacany jest w wysokości **80% wynagrodzenia** stanowiącego podstawę wymiaru zasiłku.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Podejmując w Polsce zatrudnienie lub działalność pozarolniczą i mając ubezpieczenie chorobowe, obywatel Ukrainy może liczyć na świadczenia z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, w tym na zasiłki i m.in. zasiłek chorobowy, macierzyński, czy opiekuńczy.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

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

Zakład Ubezpieczeń Społecznych

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

Specjalna strona poświęcona urlopom związanym z opieką nad dzieckiem

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://www.zus.pl/-/dopomoga-na-vihovanna-500-i-simejnij-kapital-opi-1?redirect=%2Fua%2Fholovna-storinka>

Zakład Ubezpieczeń Społecznych (zasiłki z ubezpieczenia chorobowego) – w języku ukraińskim

6.4. Świadczenia dla rodzin z dziećmi

W ramach **systemu świadczeń rodzinnych** rodzicom przysługują trzy grupy świadczeń:

- 1) **zasiłek rodzinny z dodatkami** – prawo do zasiłku rodzinnego przysługuje jeśli miesięczny dochód netto rodziny w przeliczeniu na osobę **nie przekracza kwoty 674 PLN** (158,05 EUR) miesięcznie, a w przypadku, gdy członkiem rodziny jest dziecko niepełnosprawne – kwoty 764 PLN (179,15 EUR) miesięcznie.

Według stanu na 1 lipca 2025 r.:

- a) 95 PLN (22,28 EUR) na dziecko w wieku do ukończenia 5. roku życia,
- b) 124 PLN (29,08 EUR) na dziecko w wieku powyżej 5. roku życia do ukończenia 18. roku życia,
- c) 135 PLN (31,66 EUR) na dziecko w wieku powyżej 18. roku życia do ukończenia 24. roku życia.

Rodzina, która jest uprawniona do zasiłku rodzinnego może korzystać z **dodatków do zasiłku rodzinnego** w zależności od indywidualnej sytuacji rodzinnej, należy do nich:

- a) **dodatek z tytułu urodzenia dziecka** – 1 000 PLN (234,49 EUR) jednorazowo,
- b) **dodatek z tytułu wychowywania dziecka w rodzinie wielodzietnej** – 95 PLN (22,28 EUR) miesięcznie na każde trzecie i każde kolejne dziecko w rodzinie uprawnione do zasiłku rodzinnego,
- c) **dodatek z tytułu opieki nad dzieckiem w okresie korzystania z urlopu wychowawczego** – 400 PLN (93,80 EUR) miesięcznie przez okres 24 miesięcy,
- d) **dodatek z tytułu kształcenia i rehabilitacji dziecka niepełnosprawnego** – 90 PLN (21,10 EUR) miesięcznie na dziecko do ukończenia 5. roku życia lub 110 PLN (25,79 EUR) miesięcznie na dziecko pomiędzy 5. a 24. rokiem życia,
- e) **dodatek z tytułu samotnego wychowywania dziecka** – 193 PLN (45,26 EUR) miesięcznie na dziecko, nie więcej niż 386 PLN (90,51 EUR) na wszystkie dzieci, w przypadku dziecka niepełnosprawnego kwotę dodatku zwiększa się o 80 PLN (18,76 EUR) na dziecko, nie więcej jednak niż o 160 PLN (37,52 EUR) na wszystkie dzieci,
- f) **dodatek z tytułu rozpoczęcia roku szkolnego** – przysługuje raz w roku szkolnym w wysokości 100 PLN (23,45 EUR) na jedno dziecko,
- g) **dodatek z tytułu podjęcia przez dziecko nauki poza miejscem zamieszkania** – przysługuje w związku z:
 - zamieszkiwaniem w miejscowości, w której znajduje się siedziba szkoły ponadpodstawowej lub szkoły artystycznej, w której realizowany jest obowiązek szkolny i obowiązek nauki, a także szkoły podstawowej w przypadku dziecka lub osoby uczącej się, legitymującej się orzeczeniem o niepełnosprawności lub o stopniu niepełnosprawności – w wysokości 113 PLN (26,50 EUR) miesięcznie na jedno dziecko **albo**

- dojazdem z miejsca zamieszkania do miejscowości, w której znajduje się siedziba szkoły, w przypadku dojazdu do szkoły ponadpodstawowej, a także szkoły artystycznej, w której realizowany jest obowiązek szkolny i obowiązek nauki w zakresie odpowiadającym nauce w szkole ponadpodstawowej – w wysokości 69 PLN (15 EUR) miesięcznie na jedno dziecko;

2) świadczenia związane z urodzeniem dziecka – do świadczeń tych zaliczamy:

- a) **jednorazową zapomogę z tytułu urodzenia się dziecka** w wysokości 1 000 PLN (216 EUR) uzależniona jest od spełnienia kryterium dochodowego, które wynosi 1 922 PLN (416 EUR) netto na osobę w rodzinie i od pozostawania kobiety pod opieką medyczną nie później niż od 10 tygodnia ciąży do porodu,
- b) **zpomogę uchwaloną w drodze uchwały przez gminę** wypłacaną przez gminę z jej środków własnych. Gmina sama decyduje, czy będzie dodatkowo realizować tego rodzaju świadczenie, ustala kryteria nabycia prawa do świadczenia oraz jego wysokość,
- c) **świadczenie rodzicielskie**, które przysługuje rodzicom, którzy z powodu swojej sytuacji zawodowej nie mogą skorzystać z zasiłku macierzyńskiego lub uposażenia macierzyńskiego. Ze wsparcia tego korzystają przede wszystkim osoby bezrobotne, studenci oraz pracujący na umowę o dzieło. Świadczenie rodzicielskie w wysokości 1 000 PLN (216 EUR) miesięcznie nie jest uzależnione od kryterium dochodowego i przysługuje przez rok (52 tygodnie) po urodzeniu dziecka, a w przypadku urodzenia wieloraczków ten okres może być wydłużony nawet do 71 tygodni;

3) świadczenia opiekuńcze – do świadczeń tych zaliczamy dwa rodzaje świadczeń, które są przyznawane osobom sprawującym opiekę nad osobami niepełnosprawnymi (nie można ich pobierać łącznie):

- a) **świadczenie pielęgnacyjne na „nowych” zasadach obowiązujących od 1 stycznia 2024 r.** – w związku ze zmianami wprowadzonymi ustawą o świadczeniu wpięrającym, przysługuje rodzicom lub innym osobom opiekującym się niepełnosprawnymi dziećmi w wieku do ukończenia 18 r. życia, bez jakichkolwiek ograniczeń w zakresie podejmowania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Dodatkowo w sytuacji, jeżeli rodzic sprawuje opiekę nad więcej niż jedną osobą niepełnosprawną w wieku do ukończenia 18. roku życia, kwota świadczenia pielęgnacyjnego ulega podwyższeniu o 100% na drugą i każdą kolejną osobę, nad którą sprawowana jest opieka. Świadczenie pielęgnacyjne przysługuje niezależnie od dochodu i od 1 stycznia 2024 r. wynosi 2988 PLN miesięcznie (700,072 EUR) Za osoby pobierające to świadczenie są również opłacane składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe oraz ubezpieczenie zdrowotne;
- b) **świadczenie pielęgnacyjne na „starych”, obowiązujących do 31 grudnia 2023 r. zasadach oraz specjalny zasiłek opiekuńczy** – pobierane na zasadach obowiązujących do 31 grudnia 2023 r. w oparciu o zasadę ochrony praw nabytych przez opiekunów osób niepełnosprawnych, którzy są/byli uprawnieni do tych świadczeń za okres do dnia 31 grudnia 2023 r. (nie można pobierać obu świadczeń łącznie). „Stare” świadczenie pielęgnacyjne przysługuje rodzicom, którzy są nieaktywni zawodowo z powodu konieczności sprawowania opieki nad niepełnosprawną osobą, której niepełnosprawność powstała przed ukończeniem 18. roku życia lub w trakcie nauki w szkole lub szkole wyższej, jednak nie później niż do ukończenia 25. roku życia. Od 1 stycznia 2024 r. świadczenie pielęgnacyjne wynosi 2988 PLN miesięcznie (700,72 EUR);
- c) **specjalny zasiłek opiekuńczy** przysługuje opiekunom dorosłych osób niepełnosprawnych nieuprawnionym do świadczenia pielęgnacyjnego, którzy w związku z koniecznością sprawowania opieki nad niepełnosprawnym członkiem rodziny są nieaktywni zawodowo. Przysługuje po spełnieniu kryterium dochodowego, które wynosi 764 PLN (165 EUR) na osobę w rodzinie, w wysokości 620 PLN (134 EUR) miesięcznie. Za osoby pobierające to świadczenie opłacane są również składki na ubezpieczenie emerytalno-rentowe oraz ubezpieczenie zdrowotne

Ponadto, osobom niepełnosprawnym legitymującym się odpowiednim orzeczeniem potwierdzającym niepełnosprawność oraz osobom po ukończeniu 75. roku życia przysługuje **zasiłek pielęgnacyjny**,

który jest rodzajem świadczenia rodzinnego wypłacanego przez gminy na częściowe pokrycie wydatków wynikających z konieczności zapewnienia opieki i pomocy innej osoby. Świadczenie to przysługuje niezależnie od dochodu w wysokości 215,84 PLN (46,71 EUR) miesięcznie. Zasilek pielęgnacyjny nie przysługuje osobom uprawnionym do dodatku pielęgnacyjnego w ramach świadczenia emerytalno-rentowego.

W ramach systemu świadczeń rodzinnych istnieje możliwość przyznania przez gminę **dodatkowego świadczenia na rzecz rodziny**. Gmina, biorąc pod uwagę lokalne potrzeby swoich mieszkańców w zakresie świadczeń na rzecz rodziny, może w drodze uchwały podjętej przez radę gminy, ustanowić świadczenia na rzecz rodziny. Decyzja o tym, czy oraz w jakiej wysokości wprowadzić takie dodatkowe świadczenie, należy do wyłącznej właściwości rady gminy. Świadczenie to finansowane jest ze środków własnych gminy.

Na dziecko do ukończenia przez nie 18. roku życia przysługuje **świadczenie wychowawcze „800+”**. Wysokość tego świadczenia wynosi 800 PLN (ok. 187 EUR) miesięcznie i przyznawane jest na okres od 1 czerwca danego roku do 31 maja roku następnego. Warunkiem otrzymania tego świadczenia jest złożenie wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w okresie od 1 lutego do 30 czerwca roku, w którym zaczyna się okres świadczeniowy. Wniosek można złożyć wyłącznie elektronicznie przez platformę PUE ZUS, aplikację mZUS, portal Emp@tia oraz swój bank.

Na uczące się w szkole dzieci w wieku od 7. do 20. roku życia (w przypadku dzieci niepełnosprawnych do 24. roku życia) przyznawane jest - niezależnie od osiąganego dochodu - **świadczenie „Dobry start”** w wysokości 300 PLN (70 EUR) jednorazowo na dziecko na dany rok w związku z rozpoczynającym się rokiem szkolnym. Warunkiem otrzymania tego świadczenia jest złożenie wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w okresie od 1 lipca do 30 listopada. Wniosek można złożyć wyłącznie elektronicznie przez platformę PUE ZUS, aplikację mZUS, portal Emp@tia oraz swój bank.

Prawo do **świadczeń z funduszu alimentacyjnego** ma osoba uprawniona do alimentów od rodzica na podstawie tytułu wykonawczego pochodzącego lub zatwierdzonego przez sąd, jeżeli egzekucja okazała się bezskuteczna. Świadczenia z funduszu alimentacyjnego przysługują, w wysokości bieżąco ustalonych alimentów, jednakże nie więcej niż 1000 PLN (ok. 234,43 EUR) miesięcznie. Przyznanie prawa do świadczenia z funduszu alimentacyjnego uzależnione jest od spełnienia kryterium dochodowego, które wynosi 1209 PLN (ok. 283 EUR) netto miesięcznie w przeliczeniu na osobę w rodzinie.

Realizacja zadań w sprawach dotyczących przyznawania świadczeń rodzinnych oraz świadczeń z funduszu alimentacyjnego należy do samorządu gminnego (wójta, burmistrza lub prezydenta miasta). Natomiast zadania z zakresu świadczeń rodzinnych w sprawach dotyczących koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego wykonuje wojewoda.

Realizacja zadań w sprawach dotyczących przyznawania świadczenia wychowawczego do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, który zajmuje się także przyznawaniem i wypłatą świadczenia wychowawczego, w sprawach, w których mają zastosowanie przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego.

Przyznawaniem i wypłatą świadczenia „Dobry start” zajmuje się Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Osobom, które poświęciły się wychowaniu co najmniej czwórki dzieci, rezygnując z pracy zawodowej lub pracując za krótko, by uzyskać prawo do choćby najniższej emerytury przysługuje **rodzicielskie świadczenie uzupełniające „Mama 4+”** (obejmuje również ojców). Jest to specjalne świadczenie nieskładkowe, o charakterze pomocy społecznej. Od 1 marca 2025 r. wynosi ono 1 878,91 PLN brutto (440,47 EUR). **Rodzicielskie świadczenie uzupełniające jest corocznie waloryzowane.** Świadczenie to podlega opodatkowaniu oraz potrącana jest składka na ubezpieczenia zdrowotne i będzie przysługiwać **na wniosek osoby zainteresowanej**. Wniosek należy złożyć w oddziale Zakładu Ubezpieczeń Społecznych lub w oddziale Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego (KRUS).

Od 1 października 2024 r. wszedł w życie **rządowy program „Aktywny rodzic”**, który wprowadza **trzy nowe świadczenia** wspierające rodziców w aktywności zawodowej oraz w wychowaniu dziecka:

- świadczenie „aktywni rodzice w pracy” (tzw. „babciowe”),
- świadczenie „aktywnie w żłobku”,
- świadczenie „aktywnie w domu”.

Wybór jednego z trzech powyższych świadczeń zależny będzie od decyzji rodzica przy założeniu, że na to samo dziecko, za dany miesiąc może być wypłacone tylko jedno ze świadczeń. Rodzic będzie miał także możliwość wielokrotnej zmiany świadczeń, tj. rezygnacji z jednej formy wsparcia i przejścia na drugą, z zastrzeżeniem, że w danym miesiącu na dane dziecko rodzic będzie mógł pobierać tylko jedno z wybranych przez siebie świadczeń.

Szczegóły dotyczące warunków otrzymania świadczeń oraz ich wysokości znajdują się na stronie internetowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

W przypadku gdy obywatel Ukrainy stara się o świadczenia rodzinne lub świadczenie wychowawcze przepisy o koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (regulacje unijne) będą miały zastosowanie w sprawie, gdy drugi rodzic lub małżonek osoby wnioskującej o świadczenie mieszka, pracuje lub pobiera świadczenia (np. emerytura, renta, zasiłek dla bezrobotnych i inne) na terytorium innego państwa członkowskiego UE, Norwegii, Szwajcarii, Lichtensteinu, Islandii i w niektórych przypadkach Wielkiej Brytanii.

Rodzicielskie świadczenie uzupełniające przysługuje również obywatelom Ukrainy, jeżeli spełniają ww. warunki.

Obywatele Ukrainy i ich rodziny, którzy w wyniku działań wojennych od dnia 24 lutego 2022 r. przybywają do Polski mają zapewniony dostęp do świadczeń rodzinnych w rozumieniu rozporządzenia (WE) nr 883/2004, **na takich samych zasadach jak obywatele Polski**, tj. do:

- świadczeń rodzinnych z ustawy o świadczeniach rodzinnych (zasiłek rodzinny z odpowiednimi dodatkami, jednorazowa zapomoga z tytułu urodzenia się dziecka, świadczenie rodzicielskie, świadczenia opiekuńcze związane z niepełnosprawnością),
- świadczeń wychowawczych z ustawy o pomocy państwa w wychowywaniu,
- świadczenia „Dobry start”.

Zgodnie z przepisami, powyższe świadczenia przysługują po spełnieniu odpowiednich warunków i kryteriów określonych w ustawach i przepisach wykonawczych regulujących te świadczenia.

Od 1 października 2025 r. wypłata świadczenia wychowawczego „800+” oraz świadczenia „Dobry Start” dla dzieci obywateli Ukrainy **jest uzależniona od:**

- **obowiązku edukacji w polskiej szkole**, obejmującej przedszkolne przygotowanie, szkołę podstawową oraz szkoły ponadpodstawowe. Wyjątek stanowią uczniowie klas najwyższych w szkołach ukraińskiego systemu edukacji, którzy mogą ukończyć edukację online w roku szkolnym 2024/2025;
- spełnienia warunku, dotyczącego **aktywności zawodowej** bądź podlegania ubezpieczeniu zdrowotnemu.

Należy wskazać, że obywatele Ukrainy którzy przybyli do Polski po 23 lutego 2022 r. i którym nadano PESEL mają w rejestrze PESEL nadany dodatkowy symbol UKR. **Posiadanie przez obywateli Ukrainy numeru PESEL z symbolem „UKR”, a także uzyskanie wpisu do rejestru prowadzonego przez Komendanta Głównego Straży Granicznej, potwierdzającego legalność ich pobytu, stanowi dla gminnych organów właściwych oraz ZUS potwierdzenie ww. podstawowej przesłanki legalności pobytu i stanowi podstawę do uzyskania przez obywatela Ukrainy świadczeń.**

Świadczenia „aktywni rodzice w pracy” i „aktywnie w domu” nie przysługują obywatelom Ukrainy, którzy przybyli do Polski po 23 lutego 2022 r. w związku z działaniami wojennymi. Świadczenie „aktywnie w żłobku” przysługuje obywatelom Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi, jeżeli przebywali legalnie w Polsce jako osoby ze statusem „UKR” nieprzerwanie przez okres co najmniej 365 dni. Dotyczy to również dziecka obywatela Ukrainy, które ma status „UKR”.

Realizacją zadań związanych z przyznawaniem oraz wypłatą świadczeń rodzinnych zajmuje się gminny organ właściwy, czyli **wójt, burmistrz, prezydent miasta** lub upoważniony **kierownik/pracownik**

ośrodka pomocy społecznej lub innej jednostki organizacyjnej gminy, właściwy **ze względu na miejsce zamieszkania wnioskodawcy**.

Natomiast przyznawaniem i wypłatą:

- świadczenia „Dobry start”,
- świadczenia wychowawczego „800+”,
- świadczenia „aktywnie w żłobku”

zajmuje się Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

Więcej informacji

https://www.gov.pl/web/rodzina	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
https://www.gov.pl/web/gov/platforma-uslug-elektronicznych-zakladu-ubezpieczen-spolecznych	Platforma Usług Elektronicznych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (PUE ZUS)
https://www.zus.pl/mzus	Aplikacja mZUS
https://empatia.mpips.gov.pl/	Portal Emp@tia
https://www.zus.pl/aktywnyrodzic/	Program „Aktywny rodzic” – strona Zakładu Ubezpieczeń Społecznych

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.zus.pl/ua/holovna-storinka	Strona Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w języku ukraińskim
https://www.gov.pl/web/ua	Serwis dla obywateli Ukrainy
https://www.gov.pl/web/rodzina/wiadczenia-rodzinne	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej – świadczenia rodzinne

6.5. Emerytury i świadczenia z tytułu podeszłego wieku

Uprawnienia

Ubezpieczenie emerytalne służy zabezpieczeniu dochodu po osiągnięciu wieku emerytalnego i zakończeniu aktywności zawodowej. Uprawnienia do przyszłej emerytury uzależnione są od comiesięcznych składek opłacanych od wynagrodzenia lub od przychodów z innej działalności zarobkowej podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia, w tym. m.in. z wykonywania umów zlecenia czy prowadzenia działalności pozarolniczej.

Systemy emerytalne w Polsce

Powszechny system emerytalny składa się z **trzech filarów**:

- 1) **I filar** ma charakter repartycyjny i jest zarządzany przez instytucję publiczną – ZUS, który prowadzi indywidualne konta ubezpieczonych;
- 2) **II filar** składa się z dwóch części: otwartych funduszy emerytalnych i subkonta w ZUS.

Otwartymi funduszami emerytalnymi (OFE) zarządzają prywatne instytucje – powszechne towarzystwa emerytalne (PTE). Otwarty fundusz emerytalny jest osobą prawną, której celem jest gromadzenie środków pieniężnych pochodzących ze składek ubezpieczonych i inwestowanie ich na rynku finansowym. Do 31 stycznia 2014 r. uczestnictwo w OFE było obowiązkowe dla osób urodzonych po 31 grudnia 1968 r. Od 1 lutego 2014 r. osoby rozpoczynające pierwsze zatrudnienie mogą wybrać, czy chcą, by część ich składki emerytalnej trafiała do OFE, czy też cała składka do ZUS. Osoby, które są już członkami OFE, w okresie od 1 kwietnia do 31 lipca 2014 r. mogły wybrać, czy chcą nadal przekazywać składki do OFE. Kolejne tzw. okienko transferowe, czyli okres w którym ubezpieczeni mogli zmienić swoją decyzję co do przekazywania składek do OFE, przeprowadzone zostało od 1 kwietnia do 31 lipca 2016 r. Następne planowane są w odstępach 4 letnich (w 2020 r. okno transferowe nie odbyło się ze względu na obowiązujący stan epidemii). Od 1 kwietnia do 31 lipca 2024 r. otwarto kolejne okienko transferowe, w którym ubezpieczeni mogli zmienić swoją poprzednią dyspozycję, w kwestii przekazywania składek do OFE.

Subkonto to dodatkowy rachunek w ZUS, prowadzony w ramach konta ubezpieczonego, na którym ewidencjonuje się składki na II filar ubezpieczenia emerytalnego niepodlegające przekazaniu do OFE. Środki na subkoncie podlegają waloryzacji wskaźnikiem przeciętnego wzrostu gospodarczego za okres poprzednich 5 lat. Dodatkowo, począwszy od momentu przypadającego na 10 lat przed ukończeniem wieku emerytalnego na subkonto stopniowo przekazywane są środki z OFE. Mechanizm ten zmniejsza tzw. ryzyko złej daty, czyli jednorazowego przekazywania całości środków z OFE na subkonto w ZUS w okresie załamania kursów rynkowych w czasie przejścia na emeryturę, co przełożyłoby się na obniżenie kapitału emerytalnego, a w konsekwencji na niższe świadczenie emerytalne;

- 3) **III filarem** zarządzają prywatne instytucje. Przynależność do niego jest całkowicie dobrowolna. Ma on w przyszłości zapewnić podwyższone świadczenia emerytalne za dodatkową składkę. W ramach tego filaru funkcjonują:
- a) pracownicze programy emerytalne (PPE),
 - b) indywidualne konto emerytalne (IKE),
 - c) indywidualne konto zabezpieczenia emerytalnego (IKZE),
 - d) ogólnoeuropejski indywidualny produkt emerytalny (OIPE),
 - e) pracownicze plany kapitałowe (PPK).

Pracownicze programy emerytalne są dobrowolną formą grupowego oszczędzania na emeryturę, organizowaną przez pracodawcę przy współudziale pracowników. Składkę podstawową finansuje pracodawca, natomiast pracownik może zadeklarować wnoszenie składki dodatkowej, potrąconej z wynagrodzenia. Środki wnoszone do programu są zarządzane przez instytucję finansową, która jest wybierana przez pracodawcę i pracowników w fazie organizowania programu. Uczestnik PPE może podjąć wypłatę zgromadzonych środków jednorazowo lub w ratach, nie wcześniej niż po ukończeniu 60 lat. Limit wpłat składek dodatkowych wniesionych przez uczestnika do jednego programu w 2025 r. wynosi 39 028,50 PLN (9 149,38 EUR).

Na **indywidualnych kontach emerytalnych** oraz **indywidualnych kontach zabezpieczenia emerytalnego** oszczędzać może każda osoba, która ukończy 16 lat. Pod nazwą IKE lub IKZE funkcjonują wyodrębnione rachunki prowadzone przez: banki, towarzystwa ubezpieczeniowe, dobrowolne fundusze emerytalne, towarzystwa funduszy inwestycyjnych lub podmioty prowadzące działalność maklerską. Zarówno IKE jak i IKZE umożliwiają oszczędzanie na emeryturę **bez konieczności odprowadzania podatku dochodowego od zysków kapitałowych** w wysokości 19%. Różnica między nimi polega na momencie opodatkowania środków podatkiem dochodowym od osób fizycznych. W przypadku **IKE zwolniona z tego podatku jest** końcowa wypłata zgromadzonych środków, podczas gdy nie ma zwolnienia podatkowego dla wpłat na konto. W przypadku **IKZE wpłaty na to konto są odliczane od podstawy opodatkowania podatkiem dochodowym od osób fizycznych**, natomiast opodatkowaniu zryczałtowaną stawką 10% będzie podlegała wypłata z IKZE po zakończeniu okresu oszczędzania – tj. po ukończeniu co najmniej 65 lat. Wpłaty na oba rodzaje kont podlegają rocznym ograniczeniom. W przypadku IKE limit wpłat jest taki sam dla wszystkich i w 2025 r. jest to 26 019 PLN (6 099,59 EUR). Natomiast w przypadku IKZE w 2025 r. obowiązują dwa limity wpłat, tj. dla osób prowadzących pozarolniczą działalność – 15 611,40 PLN (ok. 3 659,75 EUR) oraz dla pozostałych osób - 10 407,60 PLN (ok. 2 439,83 EUR).

Ogólnoeuropejski Indywidualny Produkt Emerytalny to standaryzowany europejski produkt emerytalny, którego celem jest zapewnienie dodatkowego dochodu na starość, obok emerytury

państwowej oraz państwowych dodatkowych filarów. W Polsce ustawa wprowadzająca OIPE weszła w życie w 2023 r. Wysokość limitu wpłat dokonywanych na subkonto ogólnoeuropejskiego indywidualnego produktu emerytalnego w 2025 r. wynosi 26 019 PLN (6 099,59 EUR).

Pracownicze plany kapitałowe zostały wprowadzone przepisami prawnymi, a ich funkcjonowanie, w zależności od stanu zatrudnienia w danym podmiocie, rozpoczęło się: od 1 lipca 2019 r. dla podmiotów zatrudniających co najmniej 250 osób, od 1 stycznia 2020 r. – co najmniej 50 osób, od 1 lipca 2020 r. – co najmniej 20 osób a od 1 stycznia 2021 r. dla pozostałych podmiotów zatrudniających, w tym sfery budżetowej. PPK są programem, który automatycznie obejmie wszystkich pracowników w wieku od 18 do 54 lat, za których pracodawca odprowadza składki emerytalno-rentowe (pod PPK nie podlegają osoby samozatrudnione, służby mundurowe oraz rolnicy). Osoby między 55. a 69. rokiem życia mogą uczestniczyć w PPK dopiero po złożeniu stosownego oświadczenia woli. Uczestnik może zrezygnować z uczestniczenia w PPK.

Składkę podstawową do PPK finansują pracodawcy w minimalnej wysokości 1,5% wynagrodzenia brutto i pracownicy w minimalnej wysokości 2% wynagrodzenia brutto, potrącaną z wynagrodzenia pracownika. Do PPK mogą być wnoszone również składki dodatkowe przez pracodawcę w wysokości do 2,5%, a przez uczestnika PPK w wysokości do 2%. Ponadto do PPK dokonywane są dopłaty roczne z Funduszu Pracy w wysokości 240 PLN (ok. 56 EUR) oraz opłata powitalna w wysokości 250 PLN (ok. 58 EUR). Składki, dopłaty i opłata powitalna odprowadzane są do wybranej przez pracodawcę instytucji finansowej (fundusz inwestycyjny zarządzany przez towarzystwo funduszy inwestycyjnych, fundusz emerytalny zarządzany przez PTE albo pracownicze towarzystwo emerytalne lub zakład ubezpieczeń). Uczestnik PPK może podjąć wypłatę zgromadzonych środków po ukończeniu 60 lat. Co do zasady, uczestnik ma prawo do jednorazowej wypłaty 25% środków zgromadzonych w PPK a pozostałe 75% środków wypłacane będzie w co najmniej 120 ratach miesięcznych. W takim przypadku wypłata jest wolna od podatku. Jednakże, jeśli uczestnik PPK zdecyduje się na wypłatę pozostałych 75% środków w mniejszej liczbie rat, to zobowiązany będzie do zapłacenia zryczałtowanego podatku dochodowego w wysokości 19% od dochodu uzyskanego z PPK.

Uczestnik PPK ma możliwość wycofania przed terminem wypłaty wszystkich zgromadzonych środków (zwrot), jednakże wiąże się to z koniecznością odprowadzania podatku dochodowego od zysków kapitałowych w wysokości 19%. W przypadku zwrotu wpłata powitalna i roczna oraz wypracowany zysk na tych środkach będą podlegały przekazaniu na rzecz Skarbu Państwa i traktowane jako przychód Funduszu Pracy. Ponadto 30% środków pieniężnych z subkonta pracodawcy (wpłaty pracodawcy oraz wypracowany zysk na tych środkach) będą podlegały przekazaniu do ZUS i traktowane jako przychód Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Informacja o przekazanej do ZUS kwocie będzie ewidencjonowana na koncie osoby zatrudnionej jako składka na ubezpieczenie emerytalne.

Składka na ubezpieczenie emerytalne

Na ubezpieczenie emerytalne odprowadzana jest **składka** w wysokości 19,52% podstawy jej wymiaru.

Składka emerytalna finansowana jest w równych częściach zarówno przez pracodawcę jak i ubezpieczonego.

Odpowiedzialny za odprowadzenie składki do ZUS jest pracodawca. Obecnie obowiązujący system emerytalny w Polsce oparty jest na systemie zdefiniowanej składki (wysokość otrzymywanego świadczenia uzależniona jest od wysokości wnoszonej do systemu składki).

Możliwe są dwa warianty podziału składki emerytalnej w przypadku ubezpieczonych, którzy są uczestnikami drugiego filara:

- jeżeli ubezpieczony nie przystąpił do OFE, to składka jest ewidencjonowana na koncie w ZUS – w wysokości 12,22% oraz subkoncie w ZUS – w wysokości 7,3%;
- jeżeli ubezpieczony podejmie decyzję o przekazywaniu składki na rachunek w OFE, to podział składki jest następujący: 12,22% – ewidencjonowane jest na koncie w ZUS, 4,38% – na subkoncie w ZUS, 2,92% – na rachunku w OFE.

Należy podkreślić, że składka wpłacana do otwartego funduszu emerytalnego lub ewidencjonowana na subkoncie, pochodzi w całości z części opłacanej przez ubezpieczonego.

Przyznawanie świadczeń

Emerytura **przyznawana** jest – co do zasady – **na wniosek** osoby zainteresowanej. Decyzje o przyznaniu emerytury wydają organy rentowe właściwe ze względu na miejsce zamieszkania osoby ubiegającej się o świadczenie. Postępowanie o przyznanie emerytury rozpoczyna się po złożeniu wniosku przez zainteresowanego.

Emerytura przysługuje osobom, które **ukończyły powszechny wiek emerytalny**.

Powszechny wiek emerytalny w Polsce wynosi **60 lat w przypadku kobiet** oraz **65 lat w przypadku mężczyzn**. Dla osób objętych nowym systemem emerytalnym nie jest określony minimalny okres ubezpieczenia wymagany do tego, by emerytura została przyznana.

Podstawą obliczania emerytur według nowych zasad jest suma zwaloryzowanych składek, za okres od 1 stycznia 1999 r., zewidencjonowanych na koncie ubezpieczonego oraz zwaloryzowanego kapitału początkowego (wyliczonego jako ekwiwalent składek na ubezpieczenie emerytalne odprowadzonych przed 1 stycznia 1999 r.), powiększona następnie o kwotę składek zewidencjonowanych i zwaloryzowanych na subkoncie. Emeryturę wylicza się dzieląc tak ustaloną podstawę przez przewidywany okres średniego dalszego trwania życia dla osób w wieku równym wiekowi przejścia na emeryturę danego ubezpieczonego.

Emeryturę podwyższa się do kwoty najniższego świadczenia, o ile ubezpieczony:

- mężczyzna – ma okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 25 lat,
- kobieta – ma okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat.

W przypadku obywateli zamieszkałych na terenie innego państwa członkowskiego UE, jak również w przypadku osób zamieszkałych w państwach poza granicami UE, z którymi Polska ma zawarte umowy międzynarodowe w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, obowiązki z zakresu przyznawania emerytury wypełnia **Departament Świadczeń Międzynarodowych i Wsparcia Rodzin Centrali ZUS i/lub jednostki organizacyjne ZUS wyznaczone przez Prezesa ZUS**. Analogiczna zasada dotyczy osób, którym przy ustalaniu prawa i wysokości emerytury uwzględniono okresy ubezpieczenia przebytego za granicą, jeśli tak stanowią umowy międzynarodowe.

Emerytom i rencistom wypłaca się każdego roku dodatkowe **roczne świadczenie pieniężne (tzw. 13 emeryturę)**. Przepisy prawne wprowadziły wypłatę tego świadczenia dla wszystkich emerytów i rencistów w wysokości najniższej emerytury, obowiązującej od dnia 1 marca roku, w którym wypłacane jest dodatkowe roczne świadczenie pieniężne. Świadczenie to przysługuje osobom, które w dniu 31 marca roku, w którym wypłacane jest dodatkowe roczne świadczenie pieniężne, mają prawo do emerytur i rent w systemie powszechnym, do emerytur i rent rolników, służb mundurowych, emerytur pomostowych, świadczeń i zasiłków przedemerytalnych, rent socjalnych, nauczycielskich świadczeń kompensacyjnych, rodzicielskich świadczeń uzupełniających oraz rent inwalidów wojennych i wojskowych. Dodatkowe roczne świadczenie pieniężne nie przysługuje osobom, którym prawo do świadczeń zostało zawieszone na dzień 31 marca roku, w którym wypłacane jest dodatkowe roczne świadczenie pieniężne.

Obok tzw. 13 emerytury jest również wypłacane kolejne dodatkowe **roczne świadczenie pieniężne dla emerytów i rencistów** (tzw. 14 emerytura). W przeciwieństwie do tzw. 13 emerytury wprowadzono w przypadku tego świadczenia kryterium dochodowe. Dla osób pobierających świadczenia w wysokości do 2 900 PLN brutto (679,84 EUR) – tzw. 14 emerytura wypłacana jest w wysokości najniższej emerytury, a powyżej 2 900 PLN brutto (679,84 EUR) stosowana jest zasada „złotówka za złotówkę”. Zgodnie z ustawą Rada Ministrów została upoważniona do określania w drodze rozporządzenia, miesiąca wypłaty tego świadczenia w danym roku. Ustawa przewiduje także możliwość określenia kwoty wyższej niż kwota najniższej emerytury stosowanej do ustalenia wysokości tzw. 14 emerytury – w drodze rozporządzenia Rady Ministrów - w terminie do 31 października danego roku. W 2025 r. tzw. 14 emerytura zostanie wypłacona we wrześniu, a kwota stosowana do ustalenia wysokości 14. emerytury wyniesie 1878,91 PLN (ok. 432,15 EUR).

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Jeśli obywatel Ukrainy pracował w Polsce i w Ukrainie może on otrzymać **dwa świadczenia z ZUS oraz z zakładów ubezpieczeń społecznych Ukrainy**. Konieczne jest spełnianie warunków na terytorium obu Państw. Podstawą prawną jest *Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu*

społecznym, sporządzona w Kijowie dnia 18 maja 2012 r., która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2014 r.

ZUS wypłaci obywatelowi Ukrainy emeryturę lub inną pomoc za okresy ubezpieczenia w Polsce natomiast Instytucja ukraińska wypłaci za okresy pracy w Ukrainie.

Zasady Administracji Ubezpieczeń Społecznych są zależne od tego czy osoba urodziła się przed 1949 r. czy po 1948 r. Jeśli dana osoba urodziła się przed 1949 r. to już jest osobą w wieku emerytalnym, który w Polsce wynosi 60 lat dla kobiet, a dla mężczyzn - 65 lat. ZUS przypisze emeryturę jeśli taka osoba wykaże się odpowiednim doświadczeniem ubezpieczeniowym. Okres ubezpieczenia wymagany do otrzymania emerytury (okresy płatności) składki i okresy niepłacenia) to: 20 lat dla kobiet, 25 lat dla mężczyzn. Jeśli dana osoba nie może wykazać tak długiego okresu opłacania składek, może uzyskać emeryturę jeśli jej doświadczenie wynosi co najmniej: 15 lat dla kobiet, 20 lat dla mężczyzn.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

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

Zakład Ubezpieczeń Społecznych – dział „Świadczenia”

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.zus.pl/documents/10182/167561/Emerytury+i-renty+dla+os%C3%B3b+na+Ukrainie_w+ukrai%C5%84ska_do+internetu.pdf/e7e27a16-6aac-0dea-9735-a32815468281?t=1583765257222

Zakład Ubezpieczeń Społecznych – poradnik w języku ukraińskim na temat emerytur i rent w Polsce

6.6. Renty

Uprawnienia i składka

Ubezpieczenia rentowe gwarantują świadczenia pieniężne w przypadku utraty dochodów pieniężnych, związanych z **wystąpieniem inwalidztwa** (niezdolności do pracy) lub śmierci żywiciela rodziny. W takiej sytuacji osoby opłacające składki na ubezpieczenia rentowe otrzymują **rentę z tytułu niezdolności do pracy**, która zastępuje im utracone wynagrodzenie lub dochód, a w przypadku śmierci ubezpieczonego żywiciela rodziny, członkom jego rodziny wypłacana jest **renta rodzinna**. Co do zasady ubezpieczeniom rentowym podlegają te same kategorie osób, co ubezpieczeniu emerytalnemu.

Składka na ubezpieczenia rentowe wynosi 8% podstawy wymiaru składki, przy czym 6,5% pochodzi ze środków pracodawcy, a 1,5% ze środków pracownika.

Świadczenia z ubezpieczeń rentowych

Z ubezpieczeń rentowych wypłacane są następujące świadczenia:

- 1) **renta z tytułu niezdolności do pracy** – tego typu renta przysługuje ubezpieczonemu, który spełnia łącznie następujące warunki:
 - a) jest niezdolny do pracy,
 - b) ma wymagany okres składkowy i nieskładkowy, wynoszący co najmniej pięć lat okresów składkowych i nieskładkowych w ostatnim 10-leciu przed zgłoszeniem wniosku lub przed powstaniem niezdolności do pracy, a jeśli niezdolność do pracy powstała, kiedy miał poniżej 30 lat, wymagane okresy składkowe i nieskładkowe są odpowiednio krótsze,

- c) niezdolność do pracy powstała w okresach składkowych i nieskładkowych, lub nie później niż w ciągu 18 miesięcy od ustania tych okresów – warunek ten nie dotyczy ubezpieczonego, który udowodnił okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn oraz jest całkowicie niezdolny do pracy.

Niezdolną do pracy jest osoba, która **całkowicie** lub **częściowo** utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Niezdolność do pracy i jej stopień stwierdza lekarz – orzecznik ZUS jako I instancja orzecznicza. Od orzeczenia lekarza orzecznika ZUS, osobie zainteresowanej przysługuje prawo wniesienia sprzeciwu do Komisji Lekarskiej ZUS – jako II instancji orzeczniczej.

Renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy wynosi **75% renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy**;

- 2) **renta rodzinna** - tego typu renta przysługuje uprawnionym członkom rodziny (dzieciom, wdowie, wdowcowi, rodzicom) osoby, która w chwili śmierci miała ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy lub spełniała warunki wymagane do uzyskania jednego z tych świadczeń. Przy ocenie prawa do renty rodzinnej przyjmuje się, że osoba zmarła była całkowicie niezdolna do pracy.

Renta rodzinna przysługuje w wysokości:

- a) **85% świadczenia**, jakie przysługiwałoby zmarłemu, jeżeli do renty rodzinnej uprawniona jest jedna osoba,
- b) **90% świadczenia**, jakie przysługiwałoby zmarłemu, jeżeli do renty rodzinnej uprawnione są dwie osoby,
- c) **95% świadczenia**, jakie przysługiwałoby zmarłemu, jeżeli do renty rodzinnej uprawnione są trzy lub więcej osób.

Wszystkim uprawnionym członkom rodziny przysługuje **jedna łączna renta rodzinna**, która w razie konieczności dzielona jest w równych częściach między uprawnionych. Jeżeli do renty ma prawo sierota zupełna, przysługuje jej **dodatek do renty dla sieroty zupełnej**;

- 3) **renta szkoleniowa** – renta ta przysługuje osobie spełniającej warunki do przyznania renty z tytułu niezdolności do pracy, w stosunku do której orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie. Przyznawana jest na okres 6 miesięcy. Okres ten może być skracany lub wydłużany maksymalnie do 30 miesięcy. Wysokość renty szkoleniowej wynosi **75% podstawy** wymiaru, a gdy niezdolność do pracy jest skutkiem wypadku przy pracy lub choroby zawodowej – **100% podstawy** jej wymiaru;
- 4) **zasiłek pogrzebowy** - jest świadczeniem pieniężnym przyznawanym na pokrycie kosztów pogrzebu. Zasiłek pogrzebowy przysługuje w razie śmierci:
- a) osoby ubezpieczonej,
- b) osoby pobierającej emeryturę lub rentę,
- c) osoby, która w dniu śmierci nie miała ustalonego prawa do emerytury lub renty, lecz spełniała warunki do jej uzyskania i pobierania,
- d) osoby pobierającej zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia,
- e) członka rodziny ubezpieczonego lub pobierającego emeryturę lub rentę.

Wysokość zasiłku pogrzebowego wynosi 4 000 PLN (937,71 EUR) i wypłacana jest przez oddziały ZUS. Zasiłek pogrzebowy przysługuje członkowi rodziny, który pokrył koszty pogrzebu i złożył wniosek.

Zasiłek pogrzebowy może także otrzymać **pracodawca, dom pomocy społecznej, gmina, powiat, osoba prawna kościoła lub związku wyznaniowego**, jeżeli podmioty te pokryły koszty pogrzebu. Zasiłek może otrzymać także **osoba inna niż członek rodziny** oraz powyższe podmioty, jeżeli zmarły posiadał własny tytuł do zasiłku pogrzebowego. W takim wypadku

wysokość świadczenia odpowiada faktycznie poniesionym kosztom pogrzebu – maksymalnie do wysokości 4 000 PLN (937,71 EUR).

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Renty oraz zasiłki

Renta oraz zasiłki ze świadczeń ubezpieczeń rentowych wypłacane są na podstawie *umowy zawartej między Polską a Ukrainą, podpisaną w Kijowie dnia 18 maja 2012 r.*, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2014 r.

Uprawnienia oraz składka rentowa dla obywateli Ukrainy jest taka sama jak dla obywateli Polski.

ZUS przyznaje świadczenie z tytułu niezdolności do pracy (renta inwalidzka) jeśli są spełnione wszystkie warunki czyli:

- osoba jest uznana za niezdolną do pracy (zaświadczenie wydaje właściwy lekarz ZUS),
- osoba posiada odpowiedni do wieku staż ubezpieczenia (okres składkowy i nieskładkowy):
 - 1 rok stażu ubezpieczenia – jeżeli niezdolność do pracy powstała przed 20 rokiem życia,
 - 2 lata stażu ubezpieczenia – jeżeli osoba stała się niezdolna do pracy między 20 a 22 rokiem życia,
 - 3 lata stażu ubezpieczenia – jeżeli osoba stała się niezdolna do pracy między 22 a 25 rokiem życia,
 - 4 lata stażu ubezpieczenia – jeżeli osoba stała się niezdolna do pracy między 25 a 30 rokiem życia,
 - 5 lat stażu ubezpieczenia – jeżeli osoba stała się niezdolna do pracy po ukończeniu 30 lat.

Zasiłek pogrzebowy

Zasiłek pogrzebowy jest świadczeniem pieniężnym przyznawanym na pokrycie kosztów pogrzebu. Należy się:

- członkowi rodziny,
- pracodawcy,
- osobie obcej,

jeśli pokryli koszty pogrzebu

Zasiłek pogrzebowy przysługuje w razie śmierci:

- osoby ubezpieczonej,
- osoby pobierającej emeryturę lub rentę,
- osoby, która w dniu śmierci nie miała ustalonego prawa do emerytury lub renty, lecz spełniała warunki do jej uzyskania i pobierania,
- osoby pobierającej zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński lub zasiłek w wysokości zasiłku macierzyńskiego za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia,
- członka rodziny ubezpieczonego lub pobierającego emeryturę lub rentę.

Można również ubiegać się o pomoc w instytucji ukraińskiej na ustalonych warunkach ustawodawstwa ukraińskiego. Pomoc pogrzebowa zostanie zapewniona przez instytucję kraju, w którym osoba mieszkała w chwili śmierci.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

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

Zakład Ubezpieczeń Społecznych – dział „świadczenia”

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

<https://www.zus.pl/documents/10182/167561/Emerytury+i+renty+dla+os%C3%B3b+na+Ukrainie+w+ukrai%C5%84ska+do+internetu.pdf/e7e27a16-6aac-0dea-9735-a32815468281?t=1583765257222>

Zakład Ubezpieczeń Społecznych – poradnik w języku ukraińskim na temat emerytur i rent w Polsce

6.7. Świadczenia z tytułu wypadku przy pracy i choroby zawodowej

Uprawnienia i składka

Ubezpieczeniem z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych podlegają osoby podlegające obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym, czyli, między innymi, pracownicy, osoby wykonujące umowę zlecenia oraz osoby prowadzące działalność gospodarczą.

Stopa procentowa składki na ubezpieczenie wypadkowe jest zróżnicowana dla poszczególnych płatników składek i ustalana w zależności od poziomu zagrożeń zawodowych i skutków tych zagrożeń. Dla płatnika składek zgłaszającego do ubezpieczenia wypadkowego nie więcej niż 9 ubezpieczonych stopa wynosi 50% najwyższej stopy procentowej ustalonej dla grup działalności i jest to **1,67% podstawy wymiaru**.

Całość składki na ubezpieczenie wypadkowe płaci pracodawca.

Świadczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych

Z ubezpieczenia z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych przysługują następujące świadczenia:

- **zasiłek chorobowy** – dla ubezpieczonego, którego niezdolność do pracy spowodowana została wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,
- **świadczenie rehabilitacyjne** – wypłacane po wyczerpaniu zasiłku chorobowego, jeżeli ubezpieczony jest nadal niezdolny do pracy, a dalsze leczenie lub rehabilitacja rokują odzyskanie zdolności do pracy,
- **zasiłek wyrównawczy** – dla ubezpieczonego będącego pracownikiem, którego wynagrodzenie uległo obniżeniu wskutek stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu,
- **jednorazowe odszkodowanie** – dla ubezpieczonego, który doznał stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu lub dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty,
- **renta z tytułu niezdolności do pracy** – dla ubezpieczonego, który stał się niezdolny do pracy wskutek wypadku przy pracy lub choroby zawodowej,
- **renta szkoleniowa** – dla ubezpieczonego, w stosunku do którego orzeczono celowość przekwalifikowania zawodowego ze względu na niezdolność do pracy w dotychczasowym zawodzie spowodowaną wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową,
- **renta rodzinna** – dla członków rodziny zmarłego ubezpieczonego lub rencisty uprawnionego do renty z tytułu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej oraz dodatek do renty rodzinnej – dla sieroty zupełnej (straciła oboje rodziców),
- **dodatek pielęgnacyjny** – dla osoby uprawnionej do renty, uznanej za całkowicie niezdolną do pracy oraz do samodzielnej egzystencji lub która ukończyła 75 lat,
- **pokrycie kosztów leczenia** – z zakresu stomatologii i szczepień ochronnych oraz zaopatrzenia w przedmioty ortopedyczne, w zakresie określonym przepisami prawnymi.

Wysokość renty z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową oblicza się jak rentę z tytułu niezdolności do pracy, przy czym nie może być ona niższa niż:

- 60% podstawy wymiaru renty – dla osoby częściowo niezdolnej do pracy,
- 80% podstawy wymiaru renty – dla osoby całkowicie niezdolnej do pracy,
- 100% podstawy wymiaru renty – dla osoby uprawnionej do renty szkoleniowej.

Wysokość jednorazowego odszkodowania z tytułu wypadku przy pracy zależy od stopnia procentowego uszczerbku na zdrowiu określonego przez lekarza orzecznika lub komisję lekarską ZUS. W okresie od 1 kwietnia 2025 r. do 31 marca 2026 r. poszkodowanemu przysługuje odszkodowanie w wysokości 1 636 PLN (383,52 EUR) za każdy procent stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu. Osobie uznanej za całkowicie niezdolną do pracy i samodzielnej egzystencji powstałej na skutek choroby zawodowej lub wypadku przy pracy przysługuje jednorazowe odszkodowanie w wysokości 28 636 PLN (ok. 6 713,08 EUR).

Odpowiedzialność ubezpieczonego

Świadczenia z ubezpieczenia wypadkowego **nie przysługują ubezpieczonemu** jeżeli wyłączną przyczyną wypadku było udowodnione **naruszenie** przez ubezpieczonego przepisów dotyczących **ochrony życia i zdrowia**, spowodowane przez niego umyślnie lub wskutek rażącego niedbalstwa.

Świadczenia **nie przysługują** również ubezpieczonemu, który będąc w stanie **nietrzeźwym lub pod wpływem środków odurzających lub substancji psychotropowych**, przyczynił się w znacznym stopniu do spowodowania wypadku.

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Prawo do otrzymania renty inwalidzkiej oraz jednorazowego odszkodowania w przypadku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej ustali ZUS jeśli obywatel Ukrainy był ubezpieczony w Polsce:

- w czasie wypadku przy pracy,
- w trakcie wykonywania pracy, w wyniku której doszło do choroby zawodowej.

Prawo do pomocy w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową nie jest uzależnione od długości okresu ubezpieczenia. Wysokość pomocy ustalana przez ZUS liczona jest tylko na podstawie polskich okresów ubezpieczenia.

Więcej informacji

<https://www.gov.pl/web/rodzina>

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

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

Zakład Ubezpieczeń Społecznych – dział „świadczenia”

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://www.zus.pl/documents/10182/167561/Emerytury+i+renty+dla+os%C3%B3b+na+Ukrainie_w+ukrai%C5%84ska_do+internetu.pdf/e7e27a16-6aac-0dea-9735-a32815468281?t=1583765257222

Zakład Ubezpieczeń Społecznych – poradnik w języku ukraińskim na temat emerytur i rent w Polsce

6.8. Zasiłek dla bezrobotnych - transferowanie

Jeżeli obywatel państwa członkowskiego UE lub EFTA ma w Polsce prawo do zasiłku dla **bezrobotnych**, należy się on mu także podczas **poszukiwania pracy za granicą** we wszystkich państwach członkowskich UE lub EFTA.

W przypadku, gdy obywatel UE lub EFTA nie znajdzie zatrudnienia w innym państwie członkowskim i nadal, w myśl przepisów krajowych, ma prawo do zasiłku - powinien wrócić do kraju. Inaczej straci prawo do świadczenia.

Osoba bezrobotna, która nabyła prawo do świadczeń z tytułu bezrobocia w państwie swojego ostatniego zatrudnienia, którym było państwo członkowskie UE lub EFTA i przyjeżdża do Polski w celu poszukiwania pracy, ma prawo do transferu zasiłku dla bezrobotnych. Należy w tym celu uzyskać odpowiedni dokument **PD U2** uprawniający do transferu zasiłku (wcześniej był to formularz E 303). Bardzo ważne jest to, że prawo do transferu (czyli wypłaty w innym państwie członkowskim) zasiłku dla bezrobotnych jest **ograniczone w czasie i przysługuje jedynie osobom spełniającym określone kryteria**.

Zasiłek może być wypłacany przez **3 miesiące** (z możliwością przedłużenia do 6 miesięcy), podczas których należy aktywnie poszukiwać pracy. Istotne jest również to, by celem podróży rzeczywiście było poszukiwanie pracy, a nie np. wyprawa turystyczna, podjęcie studiów czy rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

Ważne jest by osoba, która zechce szukać pracy za granicą i tam dostawać zasiłek **spełniła wszystkie kryteria przyznania świadczenia w swoim kraju** (tam gdzie mieszka lub ostatnio pracowała). Jeśli więc obywatel Polski chce szukać pracy w państwach członkowskich UE lub EFTA i dostawać tam polski zasiłek musi spełnić polskie kryteria jego przyznania (pracować 365 dni w ciągu ostatnich 18 miesięcy). Osoba, która chce transferować zasiłek **dodatkowo** musi:

- być przynajmniej przez 4 tygodnie zarejestrowana jako bezrobotna (może poprosić by czas ten skrócono – w tej sprawie decyzję musi wydać instytucja właściwa – w Polsce jest to odpowiedni wojewódzki urząd pracy),
- zgłosić instytucji właściwej w swoim kraju (tam gdzie mieszka lub ostatnio pracowała) zamiar wyjazdu w celu poszukiwania pracy w innym państwie członkowskim UE lub EFTA i złożyć wniosek o wydanie dokumentu PD U2 (niezgłoszenie faktu wyjazdu może spowodować utratę prawa do zasiłku w danym państwie),
- w ciągu 7 dni od momentu wyjazdu zgłosić się (zarejestrować) we właściwej instytucji (urzędzie pracy) państwa, w którym zamierza się poszukiwać pracy (termin ten w wyjątkowych sytuacjach może być przedłużony) – spełnienie tego warunku oznacza wypłatę zasiłku dla bezrobotnych również za okres pozostawania w podróży – jeśli nie zostanie zachowany termin 7 dni, wówczas zasiłek będzie przysługiwał dopiero od dnia zarejestrowania, pomniejszony o czas pozostawania w podróży,
- faktycznie poszukiwać pracy, czyli być w dyspozycji urzędu pracy.

Zasiłek dla bezrobotnych jest wypłacany przez instytucję właściwą w państwie członkowskim UE lub EFTA, z którego transferowany jest zasiłek – **bezpośrednio na konto bankowe osoby bezrobotnej lub w inny sposób ustalony pomiędzy urzędem a bezrobotnym**.

Powiatowe urzędy pracy w Polsce w realizują zadania wynikające z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego, w tym **przeprowadzają kontrolę** osoby poszukującej pracy, tak jak w przypadku osoby bezrobotnej w Polsce.

Zasiłek podczas poszukiwania pracy jest wypłacany maksymalnie przez 3 miesiące od dnia wyjazdu z danego państwa członkowskiego. W niektórych przypadkach możliwe jest przedłużenie okresu transferu maksymalnie do 6 miesięcy. Aby przedłużyć okres transferu zasiłku, osoba bezrobotna powinna złożyć wniosek o przedłużenie w instytucji, która przyznała jej prawo do zasiłku, przed upływem pierwszych 3 miesięcy transferu. Celem transferu zasiłku dla bezrobotnych jest poszukiwanie pracy przez bezrobotnego na terenie państwa członkowskiego, do którego zasiłek jest transferowany.

Decyzję w sprawie przedłużenia okresu transferu zasiłku dla bezrobotnych do Polski podejmuje instytucja właściwa w państwie, w którym został przyznany zasiłek i z którego jest on transferowany. Decyzja ta ma charakter indywidualny i uznaniowy. Prawo europejskie nie określa okoliczności, w których okres transferu zasiłku powinien zostać przedłużony.

Składki na ubezpieczenie społeczne oraz podatek od wypłacanego zasiłku są płacone w kraju pochodzenia świadczenia (zgodnie z umowami o unikaniu podwójnego opodatkowania).

Z możliwości otrzymywania zasiłku w państwie poszukiwania pracy bezrobotny może skorzystać przez maksymalny okres 3 miesięcy (ewentualnie 6 miesięcy) pomiędzy dwoma okresami zatrudnienia.

Zasiłek dla bezrobotnych - zasada sumowania okresów ubezpieczenia lub zatrudnienia przebytych w jednym z państw członkowskich

Zasada sumowania okresów ubezpieczenia i zatrudnienia gwarantuje, że ktoś, kto przenosi swoje miejsce zamieszkania do innego państwa, ma **ochronę na wypadek bezrobocia**. Jeśli wymagany czas pracy i ubezpieczenia w Polsce, a także okres zatrudnienia i ubezpieczenia za granicą był zbyt krótki, by bezrobotny otrzymał prawo do zasiłku dla bezrobotnych, **sumowanie, czyli dodanie do siebie lat i miesięcy pracy we wszystkich państwach członkowskich UE lub EFTA**, pozwala uzyskać wymagany okres, by nabyć prawo do zasiłku. Oznacza to, że do okresu uprawniającego do zasiłku zalicza się także okresy zatrudnienia lub ubezpieczenia przebyte w innych państwach członkowskich UE lub EFTA. Sumowaniu podlegają zarówno okresy pracy najemnej, czyli np.: umowy o pracę, umowy zlecenia, jak i pracy na własny rachunek.

Dokumentem potwierdzającym okresy ubezpieczenia lub zatrudnienia jest dokument **PD U1**, o który bezrobotny może sam **wystąpić do instytucji państwa ostatniego zatrudnienia**. Jeśli osoba bezrobotna tego nie robi, wojewódzki urząd pracy w Polsce uzyska te informacje na specjalnych dokumentach SED od instytucji właściwej z odpowiedniego państwa członkowskiego UE lub EFTA.

Przepisy unijne stanowią, iż dany obywatel UE lub EFTA otrzyma zasiłek, jeśli spełni wszystkie wymogi w państwie członkowskim, w którym ostatnio pracował.

Gdy obywatel UE lub EFTA straci pracę np. w Szwecji, jego prawo do zasiłku dla bezrobotnych i jego wysokość zostaną określone według prawa szwedzkiego, a więc według ustawodawstwa państwa, w którym straciło się pracę. **Wyjątek od powyższej reguły stanowią m.in.:**

- **osoby delegowane** – podlegają one ustawodawstwu państwa, w którym znajduje się siedziba firmy delegującej, a nie państwa, w którym pracują;
- **osoby, które prowadzą działalność na własny rachunek na terytorium przynajmniej dwóch państw** – są one objęte ustawodawstwem państwa zamieszkania, jeśli wykonują tam część działalności. Jeśli nie mieszkają w żadnym z państw, w którym prowadzą działalność, podlegają ustawodawstwu tego państwa, w którym wykonują większość tej działalności;
- **marynarze** – podlegają przepisom państwa, pod którego banderą pływają;
- **pracownicy przygraniczni** – podlegają przepisom państwa zamieszkania i jedynie w tym państwie mogą ubiegać się o prawo do zasiłku dla bezrobotnych po pracy w innym państwie członkowskim;
- **pracownicy transgraniczni** – mogą ubiegać się o zasiłek albo w państwie ostatniej pracy albo w państwie zamieszkania.

Zasiłek dla bezrobotnych - zasady obliczania wysokości zasiłku

Prawo dotyczące warunków nabycia i wysokości zasiłków z tytułu bezrobocia w państwach członkowskich UE lub EFTA jest zróżnicowane. Jest to albo:

- **świadczenie w stałej wysokości**, bez względu na to, ile ostatnio osoba bezrobotna zarabiała (tak jest np. w Polsce, gdzie zarobki nie mają wpływu na wysokość świadczenia). O jego wysokości decyduje prawo państwa, które będzie wypłacało świadczenie;
- **zasiłek o zmiennej wysokości**, wyliczony w oparciu o wysokość ostatnich zarobków. Tak jest np. w Niemczech.

W przypadku pracownika przygranicznego lub transgranicznego – instytucja miejsca zamieszkania bierze pod uwagę wynagrodzenie, które pracownik otrzymywał w państwie swojego ostatniego zatrudnienia. W przypadku pozostałych pracowników instytucja państwa przynajmniej zasiłek bierze pod uwagę tylko wynagrodzenie uzyskiwane z pracy w tym państwie.

Pracownicy przygraniczni i transgraniczni

Przepisy UE rozróżniają **dwie specyficzne kategorie pracowników**:

- **pracowników przygranicznych** – którzy pracują w jednym państwie członkowskim, a zamieszkują w innym państwie członkowskim, do którego **powracają codziennie lub przynajmniej raz w tygodniu**; np. obywatel polski, zamieszkały w polskim Zgorzelcu i pracujący w niemieckim Goerlitz, który przyjeżdża codziennie do swojego miejsca zamieszkania, ma status pracownika przygranicznego;
- **pracowników transgranicznych** – osoby mające miejsce zwykłego zamieszkania w jednym państwie członkowskim, a miejsce pracy w innym państwie członkowskim i nieposiadające statusu pracownika przygranicznego (tzn. nie muszą powracać do swojego miejsca zamieszkania codziennie lub raz w tygodniu). Przykładowo polski obywatel, który wyjechał na krótko do pracy w Irlandii, zostawiając w Polsce żonę i dzieci, które utrzymuje (czyli jego centrum interesów życiowych jest w Polsce) i po roku powraca do kraju, **ma status pracownika transgranicznego**. Za pracownika transgranicznego jest uważany również **pracownik sezonowy**.

Zwykłe **miejsce zamieszkania** ustala się w oparciu o indywidualną ocenę sytuacji życiowej według określonych kryteriów. **Podstawowymi kryteriami** ustalania miejsca zamieszkania są: długość i ciągłość pobytu w obu państwach, charakter pracy, sytuacja rodzinna, sytuacja mieszkaniowa, rezydencja podatkowa, prowadzenie działalności o charakterze niezarobkowym. W przypadku studentów bierze się pod uwagę również źródła ich dochodu.

Dodatkowo **prawo do zasiłku dla bezrobotnych osoby będącej pracownikiem przygranicznym** zależy od tego, czy osoba ta jest częściowo, czy też całkowicie bezrobotna. Częściowe bezrobocie oznacza tu sytuację, w której dana osoba nie wykonuje faktycznie pracy (bądź wykonuje ją w ograniczonym wymiarze godzin), ale pozostaje w zatrudnieniu (ma umowę o pracę):

- **w przypadku częściowego lub doraźnego bezrobocia** w zatrudniającym przedsiębiorstwie pracownik przygraniczny korzysta z prawa do zasiłku dla bezrobotnych na podstawie ustawodawstwa państwa właściwego, czyli państwa zatrudnienia. Pracownik ten traktowany jest w taki sposób, jak gdyby zamieszkiwał na terytorium tego państwa;
- **w przypadku całkowitego bezrobocia** pracownik przygraniczny korzysta ze świadczeń wyłącznie na mocy ustawodawstwa państwa miejsca zamieszkania, nawet jeżeli spełnia on warunki do nabycia prawa do zasiłku według ustawodawstwa państwa członkowskiego ostatniego miejsca zatrudnienia. Nie ma w tym przypadku prawa wyboru.

Pracownik transgraniczny podlega innym regułom:

- **gdy pracownik jest częściowo lub doraźnie bezrobotny** i pozostaje w dyspozycji swojego pracodawcy na terytorium państwa ostatniego zatrudnienia, korzysta ze świadczeń na mocy ustawodawstwa tego państwa i zasiłek jest wypłacany przez właściwą instytucję, tak jakby osoba ta mieszkała na terytorium tego państwa;
- **gdy pracownik jest całkowicie bezrobotny i wybrał rejestrację w państwie ostatniego zatrudnienia**, korzysta ze świadczeń na mocy ustawodawstwa tego państwa i zasiłek jest wypłacany przez właściwą instytucję, tak jakby osoba ta mieszkała na terytorium tego państwa;
- **gdy pracownik jest całkowicie bezrobotny i wybrał rejestrację w służbach zatrudnienia państwa zwykłego zamieszkania**, wówczas może korzystać ze świadczeń zgodnie z ustawodawstwem państwa miejsca zamieszkania, tak jakby był w nim ostatnio zatrudniony.

Zasiłek dla bezrobotnych - dokumenty

Dla świadczeń z tytułu bezrobocia stosowane są dokumenty unijne z **serii U** (standardowe dokumenty elektroniczne – tzw. **SED**), które dotyczą świadczeń z tytułu bezrobocia i są stosowane wyłącznie przez właściwe instytucje rozpatrujące uprawnienia do ww. świadczeń.

Istnieją również dokumenty, które są wydawane przez właściwe instytucje **na wniosek** osoby bezrobotnej, które zastąpiły dotychczasowe formularze z serii E-300. Są to:

- **PD U1** – dokument potwierdzający okresy, które należy uwzględnić przy przyznawaniu świadczeń dla bezrobotnych,
- **PD U2** – dokument potwierdzający zachowanie prawa do zasiłku dla bezrobotnych (transferu zasiłku).

Informacje dla obywateli Ukrainy, którzy przybyli do Polski w związku z działaniami wojennymi

Do obywateli Ukrainy może mieć zastosowanie **dwustronna**, nie unijna, **koordynacja systemów zabezpieczenia społecznego**, tj. podpisane w Kijowie 18 maja 2012 r. i obowiązujące od dnia 1 stycznia 2014 r.:

- Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym oraz
- Porozumienie Administracyjne w sprawie stosowania Umowy między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym.

Po stronie polskiej powyższa Umowa ma zastosowanie do m.in. **zasiłków dla bezrobotnych**. Daje ona podstawę do **uwzględnienia okresów pracy spełnionych na Ukrainie w celu nabycia w Polsce świadczeń z zabezpieczenia społecznego w zakresie, m. in. zasiłków dla bezrobotnych**.

W myśl art. 9 ust. 1 tej Umowy uwzględnienie okresów pracy spełnionych na Ukrainie do ustalenia prawa do zasiłku w Polsce możliwe jest tylko w przypadku, gdy bezrobotny spełnił ostatni okres pracy w Polsce. Aby uzyskać prawo do zasiłku w Polsce bezrobotny obywatel Ukrainy musi przedłożyć polskiemu służbom zatrudnienia zaświadczenie potwierdzające okresy ubezpieczenia przebyte na terytorium Ukrainy. Zaświadczenie to wydaje instytucja ukraińska na uzgodnionym przez oba państwa wzorze formularza UA/PL.

Więcej informacji

https://www.gov.pl/web/rodzina/dsz-koordynacja-systemow-zabezpieczenia-spoiecznego	Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
https://www.gov.pl/web/rodzina/dsz-instytucje-lacznikowe	Instytucje łącznikowe
https://www.gov.pl/web/rodzina/zasady-ogolne	Zasady koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego w UE
https://www.gov.pl/web/rodzina/wiadczenia-w-ramach-koordynacji-unijnej	Świadczenia w ramach koordynacji unijnej
https://www.gov.pl/web/rodzina/ustawodawstwo-majace-zastosowanieustawodawstwo-wlasciwe	Ustawodawstwo mające zastosowanie

Więcej informacji dla obywateli Ukrainy

https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20130001373/O/D20131373.pdf	Umowa między Rzeczpospolitą Polską a Ukrainą o zabezpieczeniu społecznym
---	--



eures.praca.gov.pl

eures.europa.eu

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej
Departament Rynku Pracy