



Трудове законодавство та ринок праці Польщі

ВИДИ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ

Форми найму в силу правової природи контрактів поділяються на форми, що впливають з Трудового кодексу, і ті, що впливають з Цивільного кодексу.

- **Kodeks pracy** (k.p.), ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320 oraz z 2021 r. poz. 1162). є основним джерелом трудового права, укладаються різні види трудових договорів.
- **Kodeks cywilny** (k.c.), ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz. U. z 2020 r. poz. 1740 i 2320 oraz z 2021 r. poz. 1509), який регулює цивільно-правові відносини між фізичними та юридичними особами. договір доручення та договір на конкретну роботу.



Працівник - відповідно до ст. 2 КЗпП це особа, прийнята на роботу на підставі трудового договору, договору про призначення, обрання, призначення або трудового договору кооперації.

Працівник - лише фізична особа, яка досягла віку 15 років і має хоча б обмежену дієздатність.

Роботодавець- згідно зі ст.3 КЗпП є організаційна одиниця, навіть якщо вона не має статусу юридичної особи, а також фізична особа, якщо вони наймають працівників.

Трудовий договір(Umowa o pracę)

- Трудовий договір надає весь спектр прав, передбачених КЗпП.

За цим типом договору працівник має право:

- на відпустку,
- відпустку по вагітності та пологах та оздоровлення.
- під час хвороби працівник отримує винагороду, яку виплачує роботодавець або установа соціального страхування, і може безкоштовно користуватися медичними послугами.
- У разі нещасного випадку соціальне страхування покриває витрати на лікування та реабілітацію, а у разі втрати працездатності дає право на пенсію по інвалідності. Ви можете мати право на допомогу по безробіттю після втрати роботи.



Залежно від строку дії договору та мети його укладення виділяє три види трудових договорів:

- на випробувальний термін,
- на певний термін (в тому числі договір заміни),
- на невизначений термін.



Договір на випробувальний термін



- З метою перевірки кваліфікації працівника та можливості його працевлаштування для виконання конкретного виду робіт
- укладається трудовий договір на строк випробування не більше 3 місяців.

Переукладення трудового договору на строк випробування з тим самим працівником можливе:

- при працевлаштуванні працівника на іншу роботу;
- не менше ніж через 3 роки з дня припинення або закінчення строку попереднього трудового договору, якщо працівника буде прийнято на виконання тієї самої роботи; в цьому випадку допускається одноразове переукладення договору на випробувальний термін.

Договір на випробувальний термін

Під час дії цього договору як роботодавець, так і працівник мають можливість перевірити один одного - роботодавець щодо навичок і кваліфікації працівника та можливості найняти його для виконання конкретного виду роботи, працівник у умови праці, сфера діяльності або переважаюча атмосфера.

Після закінчення випробувального терміну можна **укласти договір**, наприклад, на **певний або невизначений термін**.

Роботодавець також не має обов'язку укладати з працівником будь-які подальші угоди, що призводять в такому випадку до припинення трудових відносин.

Договір на випробувальний термін

Під час дії трудового договору зі строком випробування працівник має право на щорічну відпустку, лікарняний, безкоштовне оздоровлення, винагороду та попередження.

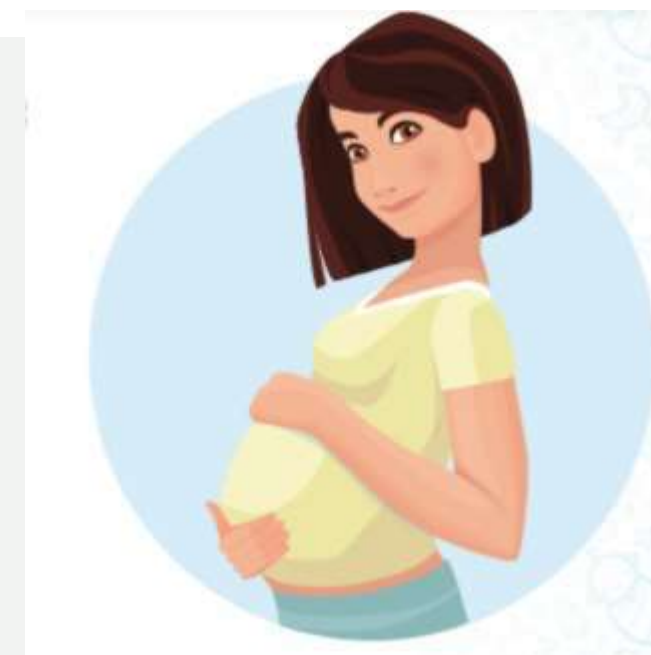
Строк попередження про розірвання угоди при укладенні трудового договору зі строком випробування становить:

- 3 робочих дні, якщо випробувальний період не перевищує 2 тижнів;
- 1 тиждень, якщо випробувальний період довший за 2 тижні;
- 2 тижні, якщо випробувальний термін становить 3 місяці.

Договір на випробувальний термін

Трудове законодавство також передбачає захист вагітних жінок у цьому випадку.

Проте захист обмежується лише ситуацією, коли **трудоий договір укладено на термін більше одного місяця і припиняється після третього місяця вагітності (ст. 177 § 3 КЗпП).** У цій ситуації роботодавець **зобов'язаний продовжити договір до кінця вагітності з датою розірвання в день пологів.** Жінка зберігає право на допомогу по вагітності та пологах, без права на відпустку по вагітності та пологах.



Строковий договір (Umowa na czas określony)

Цей договір є строковим, тому в його змісті має бути **зазначено дату його розірвання.**

Стаття 251. § 1 КЗпП вказує, що тривалість роботи за строковим трудовим договором, а також загальна тривалість роботи за строковими трудовими договорами, укладеними між тими самими учасниками трудових відносин,

не може перевищувати 33 місяців. і загальна **кількість цих договорів не може перевищувати трьох.** Стаття 251 § 3 передбачає, що якщо період роботи за строковим трудовим договором перевищує період, зазначений у § 1, або якщо кількість укладених контрактів перевищує кількість контрактів, зазначених у цьому положенні, це вважається, що працівник, відповідно з наступного дня після закінчення періоду, зазначеного в § 1, або з дати укладення четвертого строкового трудового договору, **працює за трудовим договором на невизначений період.**

Строковий договір (Umowa na czas określony)



Працівник має право на:

- щорічну відпустку,
- лікарняний,
- безкоштовне оздоровлення,
- винагороду та попередження.



Трудовий договір на невизначений термін(Umowa o pracę na czas nieokreślony)

Це безстроковий договір, який укладається **без зазначення дати закінчення трудових відносин**.

Предбачає наявність постійних правових відносин між роботодавцем і працівником і гарантує **стабільність зайнятості**. Це найвигідніша форма зайнятості для працівника, яка створює найширші гарантії, насамперед щодо тривалості трудових відносин.

Переваги безстрокового контракту полягають у **більш тривалому періоді попередження** про розірвання угоди зі сторони працедавця, **необхідності обґрунтувати рішення** про розірвання трудових відносин працедавцем, а в деяких випадках — у необхідності консультувати повідомлення про розірвання з профспілками, що діють на робочому місці.

Трудовий договір на невизначений термін (Umowa o pracę na czas nieokreślony)

Працівнику надаються всі пільги, передбачені Кодексом законів про працю, а саме:

- **страхування** (пенсія, інвалідність, хвороба, стан здоров'я),
- **захист винагороди** (вона не може бути нижчою від мінімальної та повинна виплачуватися в строк/визначений період),
- **захист робочого часу, тривалість трудових відносин** (період попередження),
- **право на відпустку,**
- **захист певних груп** (жінок, молоді, інвалідів),
- **спеціальні права для окремих професійних груп.**

Договір доручення на виконання робіт (Umowa zlecenie)

Umowa zlecenie - цивільно-правовий вид договору, що регламентує відносини між найманим працівником та його наймачем.

Перекласти назву на українську мову можна як **договір-замовлення** або **договір-доручення**. Такий контракт може бути укладений на певний обсяг робіт і/або часовий інтервал.

Є деяка свобода дій : **працівник може**, а **працедавець – повинен**: саме так звучить регламент законодавства Польщі, але договір передбачає ситуації, в яких працівник теж зобов'язується виконати конкретну роботу. Згідно із законом, такий документ забороняється підписувати, якщо йдеться про постійну роботу, але працедавці часто намагаються обійти закон, оскільки цей вид документу для них набагато вигідніший за трудовий.

Договір доручення на виконання робіт (Umowa zlecenie)

Опис сфери, в якій буде співпраця

Попри те, що цей пункт у будь-якому випадку буде в договорі, мета працівника – добитися найдетальнішого опису усіх робіт :

- який об'єм і в які терміни;
- як і якими інструментами виконуватиметься робота
- які обов'язки у замовника для надання умов праці;
- права і обов'язки сторін при порушенні договору;
- поведінка при розірванні договору;

Договір доручення на виконання робіт (Umowa zlecenie)



Оподаткування

Трудовий договір

!!! Підписуючи трудовий договір, зверніть увагу на його форму та зміст.

У трудовому договорі має бути зазначено:

- 1. **сторони договору** - найменування роботодавця та особи, яка його представляє, а також ім'я та прізвище працівника,
- 2. **вид договору** (наприклад, строковий),
- 3. **дата його укладення**,
- 4. **вид роботи**, тобто вказуючи професію працівника, посаду
- 5. **місце роботи**,
- 6. **робочий час** (наприклад, $\frac{1}{4}$ повного робоч день, $\frac{1}{2}$ робочого дня, повний робочий день),
- 7. **винагороду**, вказуючи основну заробітну плату, а також надбавок і премій,
- 8 **дата початку роботи**, а у випадку строкових договорів — також дата її закінчення.

Відповідно до КЗпП кожен трудовий договір має бути підписаний двома особами: працівником та особою, уповноваженою роботодавцем.

Трудовий договір повинен мати певну організаційно-правову форму, тобто **-повинен бути укладений у письмовій формі у двох однакових примірниках!!!.**

Це найважливіший обов'язок роботодавця, і він не може його не виконувати. Один примірник договору передається працівнику, другий залишається на підприємстві та вноситься до особової справи працівника. Якщо договір укладено в усній формі, роботодавець зобов'язаний підтвердити його письмово не пізніше дня початку роботи працівника.

Розірвання трудового договору

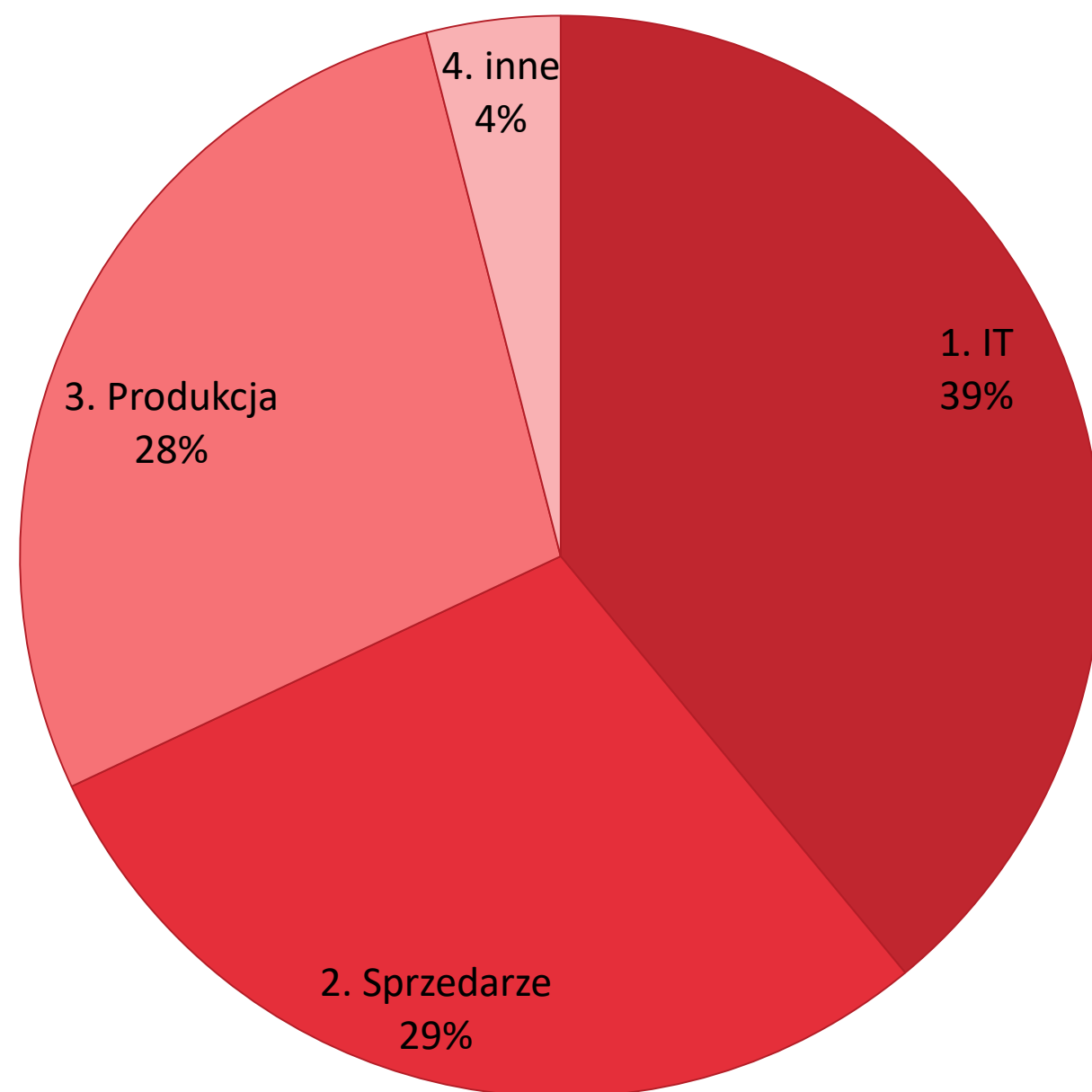
У статті 36. § 1 КЗпП зазначено, що строк попередження про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, і трудового договору, укладеного на певний строк, залежить від тривалості роботи у даного роботодавця і становить:

- 2 тижні, якщо працівник пропрацював менше 6 місяців;
- 1 місяць, якщо працівник має стаж роботи не менше 6 місяців;
- 3) 3 місяці, якщо працівник має стаж роботи не менше 3 років.

!!! Договір про розірвання трудових відносин за угодою сторін повинен бути укладений у письмовій формі і в ньому повинна бути зазначена дата припинення трудових відносин (дата повинна бути точною і чітко встановленою). Такий спосіб розірвання трудового договору не може бути оскаржений до суду з трудових справ, оскільки це двостороння дія, і обидві сторони згодні на її виконання.

СТРУКТУРА РИНКУ ПРАЦІ

Struktura rynku pracy w Polsce 2022r.



Zatrudnienie nowych pracowników w II półroczu 2022 r. ma w planach 92% organizacji, przy czym aż 82 % firm spodziewa się trudności w rekrutacji. Kluczowym czynnikiem przyciągającym nowych pracowników zdaniem ankietowanych pracodawców jest wynagrodzenie. Spotyka się to z najczęstszym powodem rozważanej zmiany pracy przez pracowników, którzy swoje motywacje najczęściej uzasadniają właśnie wysokością zarobków (67 % wskazań). Poszukiwanie nowej pracy w przeciągu najbliższego roku deklaruje 49 % respondentów

(<https://www.parp.gov.pl/component/content/article/83069:aktualne-trendy-i-wyniki-badan-polskiego-ryнку-pracy>).

Rynek pracy w Łodzi

W lutym 2022 r. w Łodzi prowadziło działalność **99 165** podmiotów gospodarki narodowej (źródło: REGON) w tym:

- ❑ **23** zatrudniające przynajmniej po **1000 osób**
- ❑ kolejne **87** o kadrze rzędu **250-999** pracowników.

Blisko **co dziesiąty** spośród wszystkich łódzkich jednostek gospodarczych to **zakład przemysłowy**, a **co piąty – firma handlowa lub punkt naprawy pojazdów**.

Licznie występują też jednostki prowadzące działalność **profesjonalną, naukową i techniczną, a także przedsiębiorstwa budowlane**.

Актуальні потреби ринку праці в м.Лодзь



У 2022 році зазначався великий дефіцит **комірників**. Високий попит обумовлений появою нових складів. Бракує, зокрема, людей, які мають ліцензію на керування навантажувачами.

В дефіциті також:

- **працівники транспорту** - водії автобусів, водії вантажівок,
- **будівельники** - муляри та штукатурки, монтажники будівельних установок, робітники з оздоблювальних робіт, будівельники,
- **працівники промислових підприємств** - електрики, електромеханіки та електрики, спеціалісти з електроніки, автоматики та робототехніки, кравці та працівники швейного виробництва, поліграфічні працівники,
- **працівники громадського харчування** - офіціанти та бармени, кухарі, помічники кухонь,
- **працівники сфери догляду та медицини** - лікарі, медичні сестри та акушерки, фельдшери, особи, які доглядають за людьми похилого віку чи інвалідами,
- **працівники силових служб,**
- **вчителі загальної освіти,**
- **дизайнери та адміністратори баз даних, програмісти.**

Робота для українців

ПОВІТОВА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ В ЛОДЗІ:

ul. Milionowa 91, tel. 42 251 66 00,

ul. płk. Jana Kilińskiego 102/102A, tel. 42 251 65 00.

ІНФОЛІНІЇ ВІД ВОЄВОДСЬКОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ ДЛЯ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ:

Łódź – 42 663 02 73,

Łódź – filia Skierniewice – 46 833 36 50,

Łódź – filia Sieradz – 43 822 81 84,

Łódź – filia Piotrków Trybunalski – 44 649 60 87.





Дякуємо!

lodz.ua@pck.pl

