

Füzetünket a EURYDICE, az Európai Közösség oktatási információs hálózata és az EURES, az Európai Foglalkoztatási Szolgálat anyagainak felhasználásával készítettük el.

Felelős kiadó:
Vladiszavlyev András igazgató

2004. december

Csongrád Megyei Munkaügyi Központ
Nemzeti Pályainformációs Központ
6721 Szeged
Bocskai u. 10-12.
www.npk.hu

*Ez a kiadvány az Európai Bizottság Leonardo da Vinci programja támogatásával készült.
A kiadványban foglaltak nem szükségszerűen tükrözik az Európai Bizottság álláspontját.*

Tartalomjegyzék

A lengyel oktatási rendszer bemutatása	3
A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Lengyelországban	8
Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok	13
A foglalkoztatás szabályozása.....	19
Esélyegyenlőség munkavállaláskor	28
Társadalombiztosítás	30

A lengyel oktatási rendszer bemutatása

1. Az oktatás nyelve

Lengyelországban az oktatás nyelve lengyel.

2. Az államilag finanszírozott oktatás közigazgatási ellenőrzése és köre

Szinte az összes tanuló állami fenntartású iskolába jár (99%). A pénzeszközök nagyobb részét az állami költségvetés biztosítja. Az igazgatás, az oktatásszervezés, valamint a pénzügyi erőforrások iskolai felhasználására vonatkozó döntések az iskola és az iskolát működtető intézmény, azaz a helyi hatóságok (*gminy*) és a körzeti hatóságok (*powiaty*) közötti konzultációk során dőlnek el. Az iskolákban az oktatási szabványok érvényesítésének felügyelete a Nemzeti Oktatási és Sportminisztérium közvetlen feladata, a minisztérium képviselőjét egy regionális igazgatási intézmény (*kuratorium*) látja el.

3. Iskolai előkészítő oktatás

Ezt az oktatási szintet tekintik az iskolarendszer első szintjének. Ez a 3-6 éves gyermekeket érinti. A hatéves gyermekek az általános iskolai előkészítő osztályokba nyerhetnek felvételt (ezeket az önkormányzatok felügyelik). A gyermekek 98%-a él ezzel a lehetőséggel. Az állami fenntartású és magántulajdonban levő gyermekintézmények igénybevétele lehet díjfizetéshez kötött.

4. Kötelező nappali oktatás

(a) Fázisok

<i>Szkoła podstawowa</i> (megreformált 6 éves általános iskola)	7-13 éves korban 1. lépcső – integrált oktatás, 7-10 éves korban 2. lépcső – szaktárgyi oktatás, 10-13 éves korban
<i>Gimnazjum</i> (3 éves alsó fokú középiskola)	13-16 éves korban 3. lépcső – szaktárgyi oktatás

(b) Felvételi követelmények

Minden tanuló ingyen látogatja az iskolát. Az egyetlen felvételi kritérium a korhatár (a gyermekeknek be kell tölteniük 7. életévüket abban az évben, amelyben kezdetét veszi a kötelező oktatás.) A szülők kötelesek beíratni gyermekeiket a lakóhelyükhöz legközelebb eső iskolába.

(c) Az iskolai nap / hét / év hossza

A tanulmányi év két félévből áll. Időtartama 185 nap, szeptembertől júniusig. A kötelező tantárgyakat (az 1. lépcsőben legfeljebb 23, egyenként 45 perces órában, a 2. és 3. lépcsőben legfeljebb 28-31 órában) heti öt napon keresztül oktatják.

Az oktatás 1. lépcsőjében egy tanár felelős az összes tantárgy oktatásáért, kivéve az idegen nyelv oktatását (szaktanárok) azokban az iskolákban, ahol a rendelkezésre álló pénzeszközök lehetővé teszik az ilyen jellegű oktatást. A negyedik évtől minden tantárgyat szaktanár oktat.

(d) Tanterv összeállítása és tartalma

A kötelező oktatásra vonatkozó alaptanterv az összes tanuló számára egységes. Az iskolák (tanárok) a Nemzeti Oktatási és Sportminisztérium által elfogadott jegyzékből választhatnak tankönyveket. Szabadon dönthetnek az oktatás és értékelés módszereiről, újszerű oktatási módszereket vezethetnek be és tananyagot választhatnak (a Nemzeti Oktatási és Sportminisztérium által elfogadott jegyzékből). Az alaptanterv alapján saját tantervet készíthetnek, ezt azonban jóváhagyás céljából meg kell küldeniük a Minisztériumnak.

(e) Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

A tanulók tudásának és képességeinek értékelése a tanulmányi év folyamán Lengyelországban nem egységesített, ezt a tanárookra bízják. Az értékelés eszközei a rendszeres dolgozatírások és a feleltetés. Minden félév végén az eredményeket az egyes iskolák tanárainak tanácsa hagyja jóvá. Azoknak a tanulóknak, akik nem voltak képesek megfelelni a követelményeknek, évet kell ismételniük.

A 2001/2002-es tanulmányi év óta bevezették és alkalmazzák a megreformált általános iskola és a gimnázium végén esedékes külső egységesített vizsgák és felmérések új rendszerét.

A külső értékelő rendszer fő céljai a következők:

- hatékonyabb minőség-ellenőrzés bevezetése az oktatásban;
- a tanulók által elért eredmények diagnózisának támogatása;
- felmérések és vizsgák országos összehasonlíthatóságának lehetővé tétele.

Az összes felmérést és vizsgát külső intézmények szervezik – 8 Regionális Vizsgabizottság, ezek támogatását és tevékenységük felügyeletét a Központi Vizsgabizottság látja el.

Az új külső értékelő rendszer a kötelező oktatásban az alábbi külső egységesített felmérésekből és vizsgákból tevődik össze:

A 6 éves általános iskola befejeztével (13 éves korban) – általános, kötelező felmérés történik, amelynek nincs kiválasztási funkciója. Ez a felmérés teszi lehetővé, hogy a tanulók folytassák tanulmányaikat a gimnáziumban, és információkkal szolgál a tanulóknak, a szülőknek, az általános iskolának és a gimnáziumnak a tanulók tudásáról. Vizsgálják az alaptantervben megkövetelt képességeket. Ilyen értékelésre első alkalommal 2002-ben került sor.

A 3 éves alsó fokú középiskola, gimnázium befejeztével (16 éves korban) – általános, kötelező vizsgával zárul, amelynek eredményeit feltüntetik a gimnázium elvégzéséről kiállított bizonyítványban. Ez a vizsga ellenőrzi a képességeket, ismereteket és tudást a humán és természettudományok területén. Ilyen értékelésre első alkalommal 2002-ben került sor.

5. Felső-középiszkolai és felsőoktatási képzés

(a) Az oktatás-képzés típusai

Új rendszer: bevezetésének tanulmányi éve 2002/2003

<i>Liceum ogólnokształcące</i> (általános felsőfokú középiskola)	16-19 éves korban
<i>Liceum profilowane</i> (szakosított felsőfokú középiskola)	16-19 éves korban
<i>Technikum</i> (műszaki középiskola)	16-20 éves korban
<i>Zasadnicza szkoła zawodowa</i> (alapképző szakiskola)	16-18/19 éves korban
<i>Uzupełniająca liceum ogólnokształcące</i> (kiegészítő általános középiskola)*	18/19-20/21 éves korban
<i>Technikum uzupełniająca</i> (kiegészítő műszaki középiskola)*	18/19-21/22 éves korban
<i>Szkoła policealna</i> (középiskola utáni iskola)	19-21 éves korban (nagyon ritkán 20 éves korban)

*a 2004/2005. tanulmányi évben indult

(b) Felvételi követelmények

A felvétel előfeltétele a *gimnazjum* elvégzését igazoló bizonyítvány.

(c) Tanterv összeállítása és tartalma

A Nemzeti Oktatási és Sportminisztérium határozza meg az általános oktatás minden iskolatípusának alaptantervét. A tanárok a Minisztérium által elfogadott jegyzékből választhatnak tankönyveket. Szabadon dönthetnek az oktatás és értékelés módszereiről, újszerű oktatási módszereket vezethetnek be és tananyagot választhatnak (a Nemzeti Oktatási és Sportminisztérium által elfogadott jegyzékből). Az alaptanterv alapján saját tantervet készíthetnek, ezt azonban jóváhagyás céljából meg kell küldeniük a Minisztériumnak.

(d) Az előmenetel és tanulmányi eredmények értékelő felmérése

Az értékelés az oktatásnak ezen a szintjén megegyezik a kötelező oktatásban alkalmazott értékeléssel. A képzés befejeztével minden iskolában (kivéve a *szkoły zasadnicze*) vizsgákat szerveznek (*matura*). A *liceum ogólnokształcące*, a *liceum profilowane*, a *liceum uzupełniająca* és a *technikum* kiállíthatnak egy *świadcstwo dojrzałości*-t (bizonyítványt azok számára, akik jelentkeztek a záróvizsgára és azon megfeleleltek; ez a vizsga előfeltétele a felsőoktatási intézményekbe való jelentkezésnek). A *szkoły zasadnicze* kiállít egy *świadcstwo ukończenia szkoły zasadniczej*-t. Ez egy olyan bizonyítvány, amely lehetővé teszi, hogy a hallgatók munkát vállaljanak a munkaerőpiacon. A középiskola utáni iskolák a szakmai életre felkészítő intézmények. A hallgatók a *robotnik wykwalifikowany* (szakmunkás-bizonyítvány), *technik* (technikusi oklevél) vagy ezzel egyenértékű bizonyítványt vehetnek át.

A felsőfokú középiszkolai oktatásban külső egységesített vizsgarendszert vezettek be, a felsőfokú középiszkolák végzős hallgatói 2005-ben tettek első alkalommal „új *matura*” érettségi vizsgát.

A *matura* vizsga, amely a felsőoktatásban való részvételre jogosít, két részből áll: egy külső (országos) írásbeli és egy belső (iskolai) szóbeli vizsgából. Az új *matura* vizsgát első alkalommal 2002-ben alkalmazták, amikor a tanulók választhattak a hagyományos és az új külső

matura között. A tanulók többsége a régi *matura* mellett döntött. 2003-ban és 2004-ben továbbra is a régi *matura* volt az ilyen vizsga egyedüli formája.

Azt tervezik, hogy a 2-3 éves szakiskola végén (18/19 éves korban) bevezetnek egy külső egységesített szakvizsgát.

6. Felsőoktatás

(a) Intézmény típusok

Az országban különböző nem egyetemi és egyetemi felsőoktatási intézmények működnek: *wyższe szkoły zawodowe* (nem egyetemi szintű, szakképzést nyújtó felsőoktatási intézmények), *kolegia nauczycielskie* (tanárképző főiskolák), *uniwersytety* (hagyományos egyetemek), *politechniki* (műszaki egyetemek) és *akademie* (akadémiák).

(b) Felvétel

A felsőoktatás minden intézményében jelentkezési feltétel az érettségi bizonyítvány (*świadectwo dojrzałości*). A felvételtől szóló döntés alapja a felvételi vizsga; ezeket a vizsgákat a karok vagy az egyetem szervezi. Az esetek többségében ezek az intézmények szabadon dönthetnek a felvételi eljárások megszervezésének módjáról.

(c) Végzettségi szintek

A felsőoktatási képzés 3. vagy 4. évének végeztével a hallgatók megkapják a szakképzettséget igazoló diplomát és a *licencjat* vagy *inżynier* címet, ezzel jelentkezhetnek a munkaerőpiacon vagy folytathatják tanulmányaikat. Az egyetemek vagy más egyetemi szintű intézmények, ahol 4,5–6 éven keresztül tanulnak, *dyplom ukończenia studiów wyższych* (egyetemi diploma) bizonyítványt állítanak ki. A hallgatók által megszerezhető címek: *magister*, *magister edukacji*, *magister sztuki*, *magister inżynier*, *magister inżynier architekt*, vagy *lekarz*, *lekarz stomatolog*, *lekarz weterynarii*, *magister pielęgniarstwa*, *magister położnictwa*, attól függően, mely területen folytatták tanulmányaikat. Jelentkezhetnek doktori képzésre.

A 2003-as évben Lengyelországban 377 felsőoktatási intézmény működött (állami és nem állami fenntartású), és ezekben 1 800 000 hallgató tanult.

7. Különleges igények

A speciális oktatás elválaszthatatlan része a lengyel oktatási rendszernek. Ezt igazolja a törvényhozás, amely az egészséges és a speciális oktatást igénylő gyermekek számára egységes. A speciális oktatást és ellátását igénylő gyermekek többsége külön iskolákban vagy a iskolák speciális osztályaiban tanul (az összes tanköteles korú fiatal 1,78%-a). Az integráció az illetékes hatóság és/vagy a szülők által kiállított kedvező ajánlás függvénye.

8. Tanárok

A tanárok számára kötelező a főiskolai vagy egyetemi végzettség. A képzettség jellege függ az oktatás szintjétől.

I. Általános iskolai szint: az oktatónak egyetemi jellegű felsőfokú végzettséggel (a képzés időtartama 3 vagy 5 év, a képzés elvégzésével megszerezhető cím *licencjat* vagy *magister*), vagy nem egyetemi jellegű főiskolai végzettséggel (a tanulmányi idő 3 év, a végzősök diplomát kapnak) kell rendelkeznie.

II. Alsó fokú középiskolai oktatás: *licencjat* vagy *magister*.

III. Felsőfokú középiskolai oktatás: *magister*.

Az oktatás minden szintjén ugyancsak kötelező a pedagógusi végzettség.

A módosított Tanári Charta, amelyet 2000. február 18-án fogadtak el, a tanári pálya négy kategóriáját vezette be:

- oktató tanár
- szerződéses tanár
- megbízott tanár
- okleveles tanár

Az okleveles tanárok kiemelkedő teljesítmény esetén megkaphatják az iskola tiszteletbeli oktatója címet.

Folyamatban lévő oktatási reformok és vitatémák

A Nemzeti Oktatási és Sportminisztérium döntött arról, hogy csökkenti a kötelező oktatás felvételi korhatárát, annak érdekében, hogy a hátrányos helyzetű családok gyermekei is könnyebben vehessék igénybe a megfelelő iskolai oktatást.

Napjainkban az iskolaköteles korhatár 7 év, a 3–6 éves gyermekek a gyermekintézményi oktatásban vehetnek részt, amely nem kötelező. A 6 éves gyermekek számára garantált a felvétel az egyéves iskolai előkészítőbe. A Minisztérium szeretné 2004. szeptemberétől bevonni a 6 éves gyermekeket a kötelező oktatás rendszerébe.

A Minisztérium javaslata értelmében a kötelező oktatási rendszer kiegészülne egy 0. osztálylyal, amely vagy az óvodai, vagy az általános iskolai struktúrában kapna helyet. Ez azt jelenti, hogy a 0. osztály kötelező lesz minden olyan gyermek számára, aki az oktatás kezdetének naptári évében betöltötte 6. életévét.

A magyar munkavállalók munkavállalási lehetőségei Lengyelországban

Az Európai Unióhoz Lengyelország Magyarországgal egy időben csatlakozott. A két ország egymás közti viszonylatában megvalósul a kölcsönös munkaerőpiac nyitás. A magyarok munkavállalása Lengyelországban tehát engedélymentes, de bejelentési kötelezettségük van. Ugyancsak engedélymentes a magyar állampolgárok hozzátartozóinak munkavállalása. Hozzátartozónak minősül a házastárs, 21 évnél fiatalabb vagy általa eltartott egyenes ági lezármazottja, továbbá az állampolgár és házastársának - általuk eltartott - egyenes ági felmenő rokonai.

A foglalkoztatónak kell bejelentenie a foglalkoztatást legkésőbb a foglalkoztatás megkezdésének napján, a foglalkoztatás helye szerint illetékes munkaügyi központnál, az Engedélyezési Osztályon.

A bejelentés teljesítését az Engedélyezési Osztály igazolja, és a bejelentésről nyilvántartást vezet.

A bejelentési kötelezettség teljesítése, illetőleg annak igazolása nem feltétele a foglalkoztatás megkezdésének.

A jogviszony megszűnését is be kell jelenteni az Engedélyezési Osztálynak, a megszűnést követő napon.

Tartózkodási engedély

A Lengyelország területére való megérkezés és a tartózkodás feltételeit az idegen állampolgárokról szóló törvény, a nyilvántartásba vétel és bejegyzés ügyeit a népszámlálásról és a személyek azonosításáról szóló törvény szabályozza.

Az Európai Gazdasági Térség bármely tagállamának állampolgára egy érvényes úti okmány vagy kilétét és állampolgárságát igazoló bármely egyéb okmány birtokában léphet Lengyelország területére; családtagja pedig érvényes úti okmány és vízum birtokában léphet az ország területére.

Amennyiben az Európai Gazdasági Térségből érkező olyan állampolgár, illetve családtagja, aki 3 hónapnál hosszabb ideig szeretne tartózkodni Lengyelország területén, köteles tartózkodási engedélyért vagy ideiglenes tartózkodási engedélyért folyamodni.

Lengyelország területére való megérkezését követően az Európai Gazdasági Térség állampolgára köteles bejegyeztetni önmagát ideiglenes tartózkodásra az illetékes önkormányzatnál vagy körzetben azon a lakcímen, ahol a meghatározott helyre való megérkezést követően 48 órán keresztül tartózkodik. A tartózkodás törvényessé tételéhez szükséges eljárásnak – amennyiben ilyen eljárásra Lengyelország területén sor kerül – része többek között a bejelentkezési kötelezettség teljesítését bizonyító okmány.

A tartózkodási engedélyek a kiadástól számított maximum öt évig érvényesek. Ezt követően az érintett személy kérelme alapján további ötéves időszakokra meghosszabbítható.

Egy EGT állampolgár abban az esetben kaphat tartózkodási engedélyt, ha szándékában áll munkát vállalni, vagy már dolgozik, vagy önalkalmazásban szakmai tevékenységet szándékozik folytatni, vagy gazdasági tevékenységet végez, vagy végezni szándékozik Lengyelország területén, és ennek időtartama meghaladja a 12 hónapot, illetve megfelelő egészségbiztosítással és a tartózkodás költségeinek fedezetét biztosító pénzeszközökkel rendelkezik, és nem kíván közpénzekből támogatást igényelni.

Egy tartózkodási engedély abban az esetben is megilleti az EGT valamelyik tagállamának állampolgárát, ha nevezett felfüggesztette munkavégzését vagy önalkalmazásban álló személyként végzett tevékenységét, vagy megszüntette gazdasági tevékenységét, amennyiben elérte a nyugdíjrendszerekre vonatkozó lengyel rendeletekben meghatározott öregségi nyugdíjkorhatárt, ha munkát vállal vagy önalkalmazásban álló személyként munkát végez, vagy gazdasági tevékenységet végzett Lengyelországban, vagy munkahelyi baleset vagy foglalkozási betegség következményeként jelentkező tartós munkaképtelenség okán szüntette meg munkavégzését.

A tartózkodási engedély megilleti egy EGT állampolgár családtagját akkor is, ha nevezett állampolgár időközben munkavégzés, önalkalmazásban végzett tevékenység vagy gazdasági tevékenység során, Lengyelország területén bekövetkezett baleset vagy szakmai betegség következményeként elhalálozott; ez abban az esetben is igaz, ha az engedély megszerzésének feltételei nem teljesülnek, és amennyiben az EGT állampolgár halálát kiváltó esemény a lakhatási engedély megszerzése előtt következett be.

Az ideiglenes tartózkodási engedély abban az esetben is megilleti az EGT állampolgárt Lengyelország területén, ha nevezett rendelkezik a megélhetéshez szükséges pénzeszközökkel és egészségbiztosítással. Ezt az engedélyt 1 évre állítják ki, és az engedély a tanulmányok befejezéséig folyamatosan meghosszabbítható.

Az ideiglenes tartózkodási engedély azokat az EGT állampolgárokat is megilleti, akik munkát kívánnak vállalni vagy önalkalmazásban gazdasági tevékenységet vagy egyéb gazdasági tevékenységet szándékoznak folytatni, és ennek időtartama 3–12 hónap; ugyanez vonatkozik a munkát kereső EGT állampolgárokra. Az ideiglenes tartózkodási engedély időtartama 6 hónap.

Egy EGT állampolgár számára kiállított tartózkodási engedély vagy ideiglenes tartózkodási engedély (kivéve a tanulmányokkal kapcsolatban kiállított ideiglenes tartózkodási engedélyt) az állampolgár családtagjaira is érvényes.

Egy EGT állampolgár vagy családtagja tartózkodási engedélyének elutasítására csak a közrendre és közbiztonságra, közegészségügyi megfontolásokra, az állam biztonságát és védelmét fenyegető veszélyre való hivatkozással kerülhet sor.

Az az EGT állampolgár, aki tartózkodási engedélyt vagy ideiglenes tartózkodási engedélyt kapott, vagy tartózkodási engedélyét meghosszabbította, kap egy EGT állampolgárra vonatkozó, az engedély érvényességével megegyező ideig érvényes tartózkodási kártyát. Az a családtag, aki nem EGT állampolgár, de tartózkodási engedélyt vagy ideiglenes tartózkodási engedélyt kapott, vagy tartózkodási engedélyét meghosszabbította, lakhatást igazoló okmányra jogosult.

Tartózkodási engedélyt vagy ideiglenes lakhatást az EGT állampolgár kérelme alapján állítanak ki, illetve hosszabbítanak meg. Az ilyen kérelemnek tartalmaznia kell az EGT állampolgár és a vele együtt Lengyelország területén tartózkodni szándékozó családtag alábbi személyi adatait: név és családi név, édesapja neve, születés helye és országa, nem, állampolgárság és levélcím. Az EGT állampolgárnak érvényes úti okmánnyal vagy kilétét és állampolgárságát igazoló egyéb okmánnyal kell rendelkeznie.

A tartózkodási engedélyhez szükséges dokumentumok:

- 1 db lengyel nyelvű űrlap,

- 2 db igazolványkép,
- 1 db úti okmány vagy más olyan dokumentum másolata, melyből a külföldi személyazonossága és állampolgársága hitelesen megállapítható.

Továbbá a körülményektől függően a következő dokumentumokat kell csatolni a tartózkodási engedély iránti kérelem benyújtásakor:

Munkavállalási szándék vagy munkavállalás esetén:

- a munkaadó vagy egy uniós polgár foglalkoztatására jogosult szerv nyilatkozata a munkáltatási szándékról vagy egy munkaköri leírás, melyben jelzik a munkavállalás időtartamát is,
- azon uniós állampolgárok számára, akik részére a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkaerő-piaci intézményekről szóló törvény előírja, tanúsítvány a munkavállalási engedély kibocsátásának ígéretéről (magyar állampolgárok számára nem szükséges).

Gyakornoki, szabadúszó tevékenység esetén:

- a tevékenységet bizonyító dokumentum.

12 hónapnál hosszabb időszakig tartó gazdasági tevékenység folytatása esetén:

- kivonat a Nemzeti Bírósági Nyilvántartásból (National Court Register), amennyiben azt külön rendelkezések megkövetelik,
- azon uniós állampolgárok számára, akik részére a foglalkoztatás elősegítéséről és a munkaerő piaci intézményekről szóló törvény előírja, tanúsítvány a munkavállalási engedély kibocsátásának ígéretéről (magyar állampolgárok számára nem szükséges).

Uniós állampolgár családtagjai számára:

- a házasság tényét, illetve a családi vagy rokonsági viszonyt igazoló dokumentumok,
- dokumentum, mely igazolja, hogy a családtag az uniós állampolgár eltartottja, vagy hogy közös háztartásuk van abban az országban, ahonnan Lengyelországba érkeztek,
- írásbeli hozzájárulása, ha a kérelem kiterjed a házastársra vagy a 16. életévet betöltött családtagra.

A tartózkodási engedélyhez szükséges valamennyi dokumentum hiteles lengyel nyelvű fordítása.

Az uniós állampolgárok számára kiállított tartózkodási kártya, valamint a harmadik országból származó családtag számára kiállított tartózkodási dokumentum költsége 30 PLN, amit átutalással kell teljesíteni.

Az az EGT állampolgár, aki ideiglenes tartózkodási engedélyt igényel Lengyelország területén, köteles az alábbi okmánnal kiegészíteni kérelmét:

egészségbiztosítás meglétét igazoló okmány, egy nyilatkozat a tartózkodás költségeihez fedezetet biztosító pénzeszközökről, illetve arról, hogy az illető személy tartózkodása nem terheli meg a közpénzeket, illetve – a körülményektől függően – az állami vagy nem állami felsőoktatási intézménytől az illető személy felvételéről és tanulmányairól, a tanulmányok feltételeiről a hatályos állami rendeletek alapján, a munkaadó vagy az EGT állampolgár foglalkoztatására jogosult munkaadó vagy egyéb intézmény nyilatkozata munkavégzésre vonatkozó ajánlatról vagy munkavégzésről, amely jelzi a foglalkoztatás feltételeit, vagy cégjegyzéki kivonat, amennyiben az egyes rendeletek megkövetelik a bejegyzést, vagy önalkalmazásban álló személyként végzett munkát igazoló egyéb dokumentum, vagy az illetékes munkaügyi központ nyilvántartást igazoló okmánya.

Az ideiglenes tartózkodási engedélyének meghosszabbítását tanulmányai miatt igénylő EGT állampolgár köteles mellékelni kérelméhez egy állami vagy nem állami egyetem bizonyítványát a tanulmányok folytatásáról, illetve a tanulmányok folytatásának a hatályos szabályokkal összhangban várható időtartamáról.

A tartózkodási engedély és az ideiglenes tartózkodási engedély kiadására, valamint a lakhatási kártyák és okmányok kiállítására vonatkozó döntések meghozatalára Lengyelország területén az EGT állampolgár szándékozott lakhelye szerint illetékes önkormányzat jogosult.

Az önkormányzat döntései elleni fellebbezéseket a Külföldiekkel foglalkozó hivatal elnökének kell címezni.

További információk: www.wup.mazowsze.pl

A tartózkodási és letelepedési engedéllyel kapcsolatban további információkat találhat az alábbi honlapon: <http://intl.mazowieckie.pl/en>

Diplomák és szakképzettségek elismerése

Az oktatás (és tanulmányi időszakok) tanulmányi célú elismerése lehetővé teszi a tanulmányok folytatását egy másik EU tagállamban, alapja a tanulmányi programok összehasonlítása. Ez az egyes tagállamok illetékessége, a kérdés EU szinten nem szabályozott. A diplomák (bizonyítványok) szakmai célú elismerésének alapja egy szakma gyakorlása / szakmai tevékenységek végzése. A Közösség szintjén az ilyen elfogadás olyan hatályos irányelvek alapján történik, amelyek az EU területén szabályozott szakmák gyakorlásához szükséges bizonyítvány elfogadását bevezető rendszerekről rendelkeznek. A 7 szakmában (orvos, nővér, szülésznő, gyógyszerész, fogorvos, állatorvos és építész) elfogadott ún. ágazati irányelvek rendelkeznek a bizonyítványok automatikus kölcsönös elfogadásáról, miközben más szabályozott szakmákban az ún. általános irányelvek vannak hatályban, amelyek alapján egy adott szakmai képzésben fellelhető alapvető különbségek esetében adaptációs képzési programra vagy különbözeti vizsgára lehet szükség.

Lengyelországban napjainkban a honosítás [nostryfikacja] és bilaterális megállapodások alapján döntenek a külföldön szerzett diplomák elfogadásáról.

Külföldi bizonyítványok elfogadása

A bizonyítványok elfogadása a helyi oktatási hatóság képviselőinek feladata. Az elfogadási eljárások lehetővé teszik az iskolai oktatás időtartamának összehasonlítását. Középiskolai bizonyítványok esetében össze lehet hasonlítani a tanulmányi programokat, illetve vizsgákat lehet szervezni a rendeletben körvonalazott szaktárgyakban.

A szakmai diplomák és címek elfogadása és elismerése azoknak a kari tanácsoknak és egyéb egyetemi intézményi testületeknek a feladata, amelyek az adott tudományágban az elismerendő diplomában feltüntetett címek odaítélésére jogosultak. A diploma elismerésének eljárásai többek között tartalmazzák a meghatározott előadások hallgatását, illetve különbözeti vizsgák letételét.

Azokban az esetekben, amikor egy diplomának vagy címnek nincs Lengyelországban egyenértékű diplomája és címe, az elfogadás ügyében az Oktatási Minisztérium által kijelölt testület jogosult eljárni.

Az elismerési eljárás célja a végzettséget igazoló külföldi okmány elfogadása és annak igazolása, hogy nevezett okmány egyenértékű az országban rendszeresített megfelelő okmánnyal.

Az illetékes miniszterek engedélyezhetik a minisztériumi felügyelet alá tartozó szervezeti egységeknek, önkormányzati szakmai testületeknek, gazdasági szervezeteknek vagy bejegyzést végző testületeknek a szabályozott szakmákban szerzett szakképzettségek elismerését.

Az Akadémiai Minősítés és Nemzetközi Csere Hivatalának szerepe

A külföldön megszerzett diplomák elismerésével összefüggő információkkal az Akadémiai Minősítés és Nemzetközi Csere Hivatala szolgál, amely szakvéleményeket készít a felsőoktatásban szerzett képzettségekről és részt vesz bilaterális megállapodások tárgyalásában.

Munkaerő-piaci keresleti és kínálati viszonyok, munkakeresési lehetőségek, adózási szabályok

Munkaerő-piaci helyzet

Lengyelországban a munkanélküliségi ráta 2004-ben 18,0% volt, a korábbi évekhez képest nem változott jelentősen.

Jellemző az idényjelleg, ami azt jelenti, hogy a regisztráltak száma bizonyos időszakokban emelkedik, más időszakokban csökken. A nyilvántartott munkanélküliek száma rendszerint a tavaszi hónapokban csökken. Ez többek között a mezőgazdaságban és az építőiparban az idényjellegű gazdasági tevékenységek, illetve az idegenforgalmi idény kezdetének következménye. Általában év elején és végén fordul elő több bejelentkezés. 2004-ben márciustól csökkent a nyilvántartott munkanélküliek száma. Novemberben a bejegyzések száma 38,6 ezer fővel nőtt, decemberben 78,8 ezer fős növekedést regisztráltak.

Az ország egyes régiói között különbségek figyelhetők meg. Ezek a különbségek a régiók gazdasági és szociális fejlődésében, földrajzi fekvésében és a nemzetgazdaságban a szerkezetátalakítás és a privatizációs folyamatok előrehaladtában megmutatkozó különbségek következményei. Ezt jelzi többek között a munkanélküliségi ráta mindenkor alakulása. 2004 végén a munkanélküliségi ráták közötti különbség, azaz az egyes vajdaságokban (megyékben) a legalacsonyabb és legmagasabb számok közötti különbség 14,6 százalékpont volt (mazowieckie vajdaság – 13,7%, warmińsko-mazurskie vajdaság – 28,3%).

Az elmúlt években a gazdaságban észlelt átalakulások elsősorban a kis- és nagyvárosokban élőköt érintették, hiszen ezeken a településeken található az iparvállalatok többsége.

A nyilvántartott munkanélküliek többsége, 51,5%-a nő .

825,4 ezer munkanélküli (az összes munkanélküli közel 26%-a) 18 és 24 év közötti fiatal.

A diplomás munkanélküli személyek száma 157,9 ezer fő volt; ez az összes munkanélküli 5,0%-a.

A legmagasabb szakképzettséggel rendelkező személyek vannak a legkedvezőbb helyzetben a munkaerőpiacon. 2004. december végén az egyetemi és főiskolai végzettséggel rendelkező munkanélküliek száma 140,2 ezer fő volt (4,4%); a munkanélküliként nyilvántartott nők száma jóval meghaladta a férfiakét.

A munkanélküliség időtartama növekszik, aminek nyilvánvaló bizonyítéka, hogy jelentős mértékben emelkedik a 12 hónapnál hosszabb ideig munkanélküli személyek száma. Minél fiatalabb valaki, és minél magasabb iskolai végzettséggel rendelkezik, annál kisebb a 12 hónapnál hosszabb munkanélküliség kockázata. A nyilvántartott munkanélküliség átlagos időtartama a férfiak körében három hónappal rövidebb, mint a nőknél.

Munkakeresési lehetőségek

Lengyelországban különböző módszerekkel lehet munkát keresni. Elfogadott ugyanakkor az a nézet, miszerint egy munkaadónak közvetlenül megküldött jelentkezés (szakmai életrajz és egy kísérőlevél) jelentős mértékben növeli a foglalkoztatás esélyeit. Az állásajánlatokat az állami foglalkoztatási szolgálatnál, a nem állami intézményeknél, az újsághirdetésekből és az Interneten lehet megismerni.

Állami foglalkoztatási szolgálat

A regionális [województwo] munkaügyi központok oldalain hozzá lehet férni a közigazgatási körzeti [powiat] munkaügyi központoknak általában Internet megjelenő álláshirdetéseikhez.

A foglalkoztatás támogatásáról és a munkaerőpiaci intézményekről szóló törvénytervezet értelmében az EU tagállamok állampolgárai, illetve azoknak az országoknak az állampolgárai, amelyekkel az EU szerződéseket kötött a személyek szabad mozgásáról, igénybe vehetik a körzeti és regionális munkaügyi központok munkaerő közvetítő szolgáltatásait.

Az ilyen szolgáltatások igénybevételének feltétele, hogy az illető személy munkanélküliként vagy álláskeresőként szerepeljen egy közigazgatási körzeti munkaügyi központ nyilvántartásában.

Azok a személyek, akik munkanélküliként vagy álláskeresőként szeretnének bejelentkezni a helyi közigazgatási körzeti munkaügyi irodáknál, kötelesek az alábbi okmányokat benyújtani: iskolai bizonyítványokat, munkavégzésre vonatkozó bizonyítványokat és egy személyi igazolványt.

Az állami foglalkoztatási szolgálat keretében tevékenykedő közigazgatási körzeti munkaügyi központok, tájékoztató és pályaválasztási tanácsadó központok olyan számítógépes terminálokkal rendelkeznek, amelyekkel Interneten keresztül elérhetik ügyfeleiket. Álláshirdetések jelennek meg a helyi és országos sajtóban.

Nem állami foglalkoztatási ügynökségek (magán munkaközvetítők)

Nem állami foglalkoztatási ügynökségek már több éve jelen vannak a lengyel munkaerőpiacon és a munkaadók megbízásából végzik a megfelelő munkaerő keresését és kiválasztását. Ez a munkaerő-felvételi módszer egyre népszerűbbé válik, különösen a nagy ipari központokban (100 000-nél több lakosságú városokban), például Varsóban, Poznanban, Krakkóban stb. Ezek az ügynökségek igyekeznek megjelentetni szolgáltatásaikat az Interneten.

Lengyelországban a foglalkoztatási ügynöki tevékenységet végző személyeknek be kell jelentkezniük a munkaügyi ügynökségek jegyzékében; ezt a jegyzéket a Gazdasági, Munkaügyi és Szociálpolitikai Minisztérium vezeti. A nyilvántartásban való szereplés bizonyítéka az azt igazoló bizonyítvány.

A bejegyzett ügynökségek jegyzéke beszerezhető a regionális és közigazgatási körzeti munkaügyi, tájékoztató és tanácsadó központokban, de megtekinthető az Interneten is, a munkaügyi irodák tájékoztató szolgálatának a foglalkoztatási ügynökségekre [pośrednictwo pracy] vonatkozó oldalain.

Sajtó

Az álláshirdetéseket tartalmazó legnépszerűbb lengyel napilapok: „Gazeta Wyborcza” – „Munka” [Praca] melléklet a hétfői napokon, „Rzeczpospolita” – „Pályafutásom” [Moja Kariera] melléklet szerdai napokon, „Życie Warszawy” – „Munka és oktatás” [Praca i Nauka] melléklet szerdai napokon.

Ezekben a mellékletekben menedzserek, igazgatók, menedzser-asszisztensek, pénzügyi és banki szakemberek, IT szakértők, titkársági és ügyviteli dolgozók találhatnak állásajánlatokat.

Minden helyi napilapban is megjelennek álláshirdetések. Ezek azonban csak a régióban [województwo] fellelhető állásokat hirdetik. Itt vannak az iparos szakmákra, például kárpitosokra, hegesztőkre, gépjárművezetőkre, építőipari munkásokra stb. vonatkozó állásajánlatok. Az álláshirdetéseket is tartalmazó egyes lapok – például a Gazeta Wyborcza – az Interneten is közzéteszik ezeket a hirdetéseket.

Internet

Az Internet az állásajánlatokra vonatkozó információk leggazdagabb forrása Lengyelországban. Itt el lehet érni számtalan tanácsadó szolgálatot, állásbörzét, állásajánlatot, sajtóhirdetést, vitaanyagot, valamint céginformációkat. Ezt az információt fel lehet használni különböző választási opciók alkalmazásához, a megfelelő munkahely kiválasztásától konkrét állás felkutatásáig.

Álláspályázatok

Lengyelországban egy munkavállaló kiválasztásának és felvételének folyamata általában a jelentkező szakmai életrajzának és „motivációs nyilatkozatának” (kísérőlevelének) megismerésével veszi kezdetét. A CV egy szakmai önéletrajz, egy olyan alapidokumentum, amely a munkát kereső szakmai előéletét hivatott szemléltetni. Egy jellemző CV terjedelme egy A4-es oldal, de semmiképpen sem több két oldalnál. A CV tartalmazza a jelentkező személyi adatait, esetenként egy fotót, az iskolai végzettség részletes adatait, az eddigi munkahelyeket (szakmai tapasztalatok), képességeket, érdeklődést és a kiegészítő információkat. Ami az alaki követelményeket illeti, ez a dokumentum egy ábrára/táblázatra emlékeztet. A CV végén a jelöltek saját kezű aláírásukkal hozzájárulnak személyi adataik feldolgozásához.

A CV mellett egy másik fontos bizonylat a kísérőlevél, amelyben tisztázni kell, miért jelentkezik az illető személy a meghirdetett állásra. Ez a szakmai életrajzhoz képest sokkal inkább személyes jellegű okmány. Ennek terjedelme legfeljebb egy A4-es oldal; a nyilatkozatot a jelentkezőnek alá kell írnia.

A munkavégzéshez kapcsolódó adók és terhek

A lengyel adórendszer 11 adóból áll, ezekről az adótörvény rendelkezik. Az adók a dolog lényegét tekintve közvetlen és közvetett adókból tevődnek össze. A közvetett adókhoz tartozik többek között a jövedelemadó, a vagyoadó, a közlekedési adó és az ebadó.

Közvetett adónak minősül továbbá az árucikkekre és szolgáltatásokra kivetett adó és a jövedéki adó, valamint a szerencsejáték-adó.

Jövedelemadó lehet jogi személyekre kivetett jövedelemadó, természetes személyekre kivetett jövedelemadó és különböző átalányadó.

Jogi személyek jövedelemadója (társasági nyereségadó)

A jogi személyekre kivetett jövedelemadót jogi személyek, korlátolt felelősségű társaságok, jogi személyiség nélküli szervezett társaságok fizetik, kivéve az alábbi társas vállalkozásokat: polgári jogi társaságok, közjogi társaságok, betéti társaságok, vegyes befektetési és korlátolt felelősségű társaságok, valamint tőkecsoportok.

A jövedelem annak bevételi forrásától függetlenül adózik; bizonyos rendkívüli esetekben az adót a bevétel alapján vetik ki. A jogi személyekre vonatkozó társasági nyereségadó adókulcsa az eredmény 19 %-a.

Az adóalanyokra vonatkozó adómentességek elsősorban az Államkincstárat, az Államkincstár képviselő adófizetőket és az állami költségvetésből finanszírozott adófizetőket érintik.

Természetes személyek jövedelemadója

Ez az adó a természetes személyekre vonatkozik és a természetes személyek jövedelmét terheli. Egy adófizető bevétele a bevételek megszerzésével járó költségek levonását követően adóköteles.

A bevétel mozgósításának költségei bizonyos források esetében rögzítettek. Ilyen például a törvényben meghatározott munkaviszonyból keletkező jövedelem, amelynek költsége évi legfeljebb 1227 PLN. A jövedelem egyéb forrásainál a költségeket az adófizetőnél jelentkező bevétel 20%-ában vagy 50%-ában határozzák meg. A 20% egyszeri szerződésekre vonatkozik, az 50% a szerzői jogok érvényesítéséből keletkező jövedelmet terheli. A természetes személyekre vonatkozó jövedelemadó elveit szabályozó törvény lehetővé teszi a felmerült tényleges költségek alkalmazását.

A törvény számos kivételt sorol fel a társadalombiztosítási járulékok, a kárptlási kifizetések és a nem fizetett jellegű munkára vonatkozó fizetések adóztatásáról. A mentességeket abban az esetben is alkalmazzák, ha az adóbeszedés költsége indokolatlanul magas, illetve hiányoznak az adók beszedésének műszaki lehetőségei.

Az adómentességeket és adókedvezményeket a jövedelemből vagy az adóból kell levonni.

A jövedelmet csökkentő adókedvezmények: társadalombiztosítási járulékok; rehabilitációs kiadások és egy fogyatékkal élő adófizető, vagy fogyatékkal élő személy gondozását vállaló adófizető által vállalt, a napi életvitel elősegítésével összefüggő költségek; adományok hasznos szociális célokra, lásd a közhasznú tevékenységekről rendelkező törvényt, vallási szervezeteket támogató, legfeljebb 350 PLN összegű adományok; egy adófizetőnek nyújtott hitellel összefüggő kamatfizetések, illetve az adófizető saját lakásának vásárlásával vagy építésével összefüggő beruházási költségek finanszírozására nyújtott hitel kamatai.

Adó összege az adó 1 %-ával csökkenthető abban az esetben, ha egy közcélú szervezet támogatására fordították.

Az adókedvezmény másik különleges módja a házastársak együttes jövedelmének megadóztatása vagy a gyermekeiket egyedül nevelő fizikai személyek jövedelmére vonatkozó adókedvezmény.

Amennyiben az adó megállapításának alapjául szolgáló összeg legfeljebb 37 024 PLN, az adó mértéke az adóalap 19%-a; az adót csökkentő tétel 530,08 PLN.

Amennyiben az adóalap 37 024 PLN és 74 048 PLN közötti összeg, az adó mértéke 6504,48 PLN + a 37 024 PLN fölötti összeg 30%-a.

Amennyiben az adóalap 74 048 PLN fölötti összeg, az adó mértéke 17 611,68 PLN + a 74 048 PLN fölötti összeg 40%-a.

2004 óta a mezőgazdaságban gazdasági tevékenységet végző adófizető választhatja a progresszív adóskálát és az adófizető és házastársa jövedelmének együttes megadóztatását (vagy a gyermekeiket egyedül nevelő szülőket megillető adókedvezményt) és a vonatkozó adóked-

vezményeket. A másik lehetséges megoldás 19% lineáris jövedelemadó alkalmazása, ez esetben nem lehet az adókedvezményt igénybe venni, a házastársak jövedelmét összevonni stb.

A törvény bizonyos esetekben engedélyezi az átalányadózást. Az ilyen esetekben egy adófizető bevétele 10%, 19% és 20% adókulcsok alapján adózik. Az ilyen módon adózó jövedelmet nem kell feltüntetni az adóbevallásban.

A részvények és értékpapírok eladásából realizált eredmény 19% lineáris adókulcs alapján adózik.

Az átalányadózás módjai

Az adózásnak ez a módja az elkönyvelt bevétel átalányösszegeire és az adókártyákra vonatkozik.

Az elkönyvelt jövedelemből keletkező átalányösszegek olyan természetes személyekre vonatkoznak, akik önállóan, egy polgári jogi társaságban vagy nyílt társas vállalkozásban végzett nem mezőgazdasági tevékenységből tesznek szert bevételre. Az adózásnak ezt a módját választó adófizetőknek minden pénzügyi évben elkülönített egyszerűsített könyvelést kell vezetniük. Az átalányadózás elkönyvelt összegekre vonatkozó adókulcsai a tevékenység jellegétől függően 3%, 5,5%, 8,5%, 17% vagy 20%.

Az adókártya alkalmazása kifejezetten azt a célt szolgálja, hogy az egyéni vállalkozók vagy polgári jogi társaság keretében tevékenykedő, bizonyos tevékenységekből (alapvetően szolgáltatásokból) származó jövedelemmel rendelkező személyek ezt az adózási módot választhassák. Az adókártya kulcsa függ a tevékenység jellegétől, a foglalkoztatott munkavállalók számától és a vállalkozás szomszédságában élő lakosság nagyságától. Az ilyen adófizetők mentesülnek a könyvviteli kötelezettségek alól; nem kell adóbevallást készíteniük, nem kell nyilatkozniuk a jövedelem összegéről, illetve nem szükséges adóelőlegeket fizetniük.

A társasági nyereségadó és a jövedelem beszédése

A társasági nyereségadót fizető jogi személyek havi adóelőlegek fizetésére kötelezettek. Az adófizetők azonban az adóelőleg befizetésének egyéb formáját is választhatják: a növekményes előlegfizetést vagy az előző évek adója alapján meghatározott rendszeres összeg befizetését. Emellett az adófizetőknek minden pénzügyi év végén eleget kell tenniük az évenkénti adóelszámolás és befizetés kötelezettségének.

Az ún. adójóváírás ugyancsak létezik; a kezdő vállalkozók mentesülnek a havi rendszerességgel esedékes adóelszámolások elkészítésének és a havi előlegek befizetésének kötelezettsége alól. Az Adóhivatal [urząd skarbowy] csak abban az esetben nem tart igényt ezeknek a kötelezettségeknek a teljesítésére, ha az adóalany képes megfelelni a vonatkozó feltételeknek.

A jövedelemadót fizető természetes személyek ugyancsak havi adóelőleg befizetésére kötelezettek; ezt az évenkénti adóalap alapján határozzák meg. Az esetek többségében az adót a jövedelem keletkezésének forrásánál szedik be – az adófizető többek között a foglalkoztatásból keletkező jövedelem, az öregségi nyugdíj és az egyéb nyugdíjak után, illetve egy átalányjövedelemadó alapján adózó pénzügyi eszközök után köteles adót fizetni.

A nem mezőgazdasági gazdasági tevékenységet végző adófizetők kötelesek önállóan meghatározni és befizetni az adóelőlegeket.

A kettős adóztatás elkerülése

A Lengyelországban élő külföldi jövedelmének kettős megadóztatását kerülendő, Lengyelország számos országgal ratifikálta a kettős adóztatás megelőzéséről és a kettős jövedelemadó befizetésének elkerüléséről rendelkező nemzetközi egyezményeket. Az erre vonatkozó konkrét kérdésekről kifejezetten erre vonatkozó nemzetközi megállapodások rendelkeznek. Ilyen megállapodások az Európai Unió összes országával (és más országokkal is) létrejöttek.

Az élőköltség

Az élőköltségének összetevői az adózás előtti keresetek – kivéve a munkaadó által vállalt és a munkaező megszerzésére, megtartására, átképzésére és továbbképzésére vonatkozó költségek –, valamint a Garantált Munkavállalói Járulékalapba befizetett társadalombiztosítási járulékok, a fogyatékkal élők Állami Rehabilitációs Alapjába és a Munkaezőalapba eszközölt befizetések.

Egy vállalkozás élőköltségét meghatározó tényezők a munkavállalók száma és munkahelyi kategóriák, a munkáért fizetett javadalmazás, illetve a béren kívüli egyéb foglalkoztatási költségek.

Jövedelmek és megélhetési költségek

2004-ben 2176,41 PLN volt a Lengyelország területén fizetett átlagos havi kereset, mely a következők szerint alakult: a pénzügyi közvetítő szolgáltatások területén – 3957,13 PLN; a bányászatban – 3416,28 PLN; az energiatermelésben, az áram-, földgáz- és vízszolgáltatásban – 2952,43 PLN; a közigazgatásban és honvédelemben, kötelező társadalom- és egészségbiztosításban – 2768 PLN; a közlekedésben, raktározásban és hírközlésben – 2636,17 PLN; az ipari ágazatokban – 2297,42 PLN; az ingatlankereskedelemben és gazdasági szolgáltatásokban – 2110,06 PLN; az építőiparban – 2087,57 PLN; a mezőgazdaságban, vad- és erdőgazdálkodásban – 2006,94 PLN; az egészségügyben és szociális ellátásában – 1804,89 PLN, a szálloda- és vendéglátóiparban – 1741,25 PLN.

Össességében a férfiak átlagos havi keresete magasabb a nők átlagos havi kereseténél.

Az utóbbi évek gazdasági fordulata ellenére Lengyelország továbbra is az olcsóbb országok közé tartozik. Az élelmiszer, a tömegközlekedés, a különböző belépődíjak, de akár még a szállás is olcsóbb, mint Nyugat-Európa országaiban. Érdemes emlékezni arra, hogy a nagyvárosokban az árak jelentős mértékben különbözhetnek a vidéki áráktól. Varsó kétségtelenül Lengyelország legköltségesebb városa.

A foglalkoztatás szabályozása

Javadalmazás

A munkáért fizetendő javadalmazást a Munka Törvénykönyve szabályozza.

Az általános elv értelmében a munkáért fizetett bért úgy kell meghatározni, hogy az összhangban legyen az elvégzendő munka jellegével és a szükséges szakképzettségekkel, valamint figyelembe vegye a munka mennyiségét és minőségét. Ennek a szabályozásnak a rendeltetése bizonyos munkavállalói csoportok elleni diszkrimináció felszámolása.

Javadalmazás nem jár akkor, ha a munkavállaló neki felróható okok miatt hibás munkát végez – hibás termékeket állít elő, vagy nem megfelelően végzi szolgáltató tevékenységét.

A javadalmazás feltételeiről rendelkező dokumentumok: kollektív szerződések vagy intézmények feletti kollektív szerződések (intézményi szakszervezetek szervezeti keretei közé tartozó munkaadók által létrehozott szerződések), bérszabályozás (olyan munkaadóknál, amelyek legalább öt munkavállalót foglalkoztatnak és nem tartoznak egy intézményi vagy intézmények feletti kollektív szerződések hatálya alá) és munkaszerződések.

A javadalmazási rendszerek különbözhetnek. A legnépszerűbbek az órabérben vagy egyéb egységnyi időben (óra, nap vagy hónap) fizetett munkák; illetve az ún. darabbér, azaz az elvégzett munka egységeiért fizetett bér.

A javadalmazásnak különböző alkotóelemei lehetnek: alapbér, jutalmak, jutalékok és kiegészítő javadalmazás, például teljesítményhez kötött bér, éjszakai pótlék, műszakpótlék, káros vagy veszélyes munkakörülményekért, szolgálati időért stb. fizetett pótlék.

A munkáért fizetendő javadalmazás jogi védelemben részesül.

Egy munkavállaló nem mondhat le javadalmazásra vonatkozó jogáról, illetve nem ruházhatja át azt másik személyre.

Az elvégzett munkáért a munkavállalót megillető keresetet havi egy alkalommal kell folyósítani, előzetesen megállapított állandó időpontban.

Egy munkaadó a munkavállaló kérése alapján köteles ellenőrzésre bemutatni azokat a bizonylatokat, amelyek alapján elvégezték a munkavállalót megillető javadalmazás kalkulációját.

Egy munkavállalói bér védettséget élvez különböző vitatható levonásokkal szemben. A természetes személyeket terhelő társadalombiztosítási járulékokon és jövedelemadó-előlegeken túl a bérből csak az alábbi terheket lehet levonni: jogerős bírósági végzés alapján a munkavállaló által fizetendő gyermektartás, bírósági végzés vagy egyéb határozat alapján nem gyermektartás címén fizetendő egyéb összegek, a munkavállalónak korábban kifizetett előlegek vagy a munkahelyei rendelték megszegése okán a munkavállalóra kivetett pénzbüntetések. Létezik a keresetnek egy olyan meghatározott összege, amely mentesül a levonások alól.

Lengyelországban a törvény garantálja a minimálbért.

Munkajog

Munkaszerződések megkötése

A lengyel Munka Törvénykönyve értelmében egy munkaszerződés határozatlan időre, határozott időre, illetve egy konkrét munka elvégzésének idejére jöhet létre.

A fent hivatkozott szerződések mindegyikét megelőzheti egy próbaidőre vonatkozó munkaszerződés, amelynek időtartama legfeljebb 3 hónap.

2004. május 1-jétől ugyanazok a felek között egymást követő időszakokra létrejött, határozott időre szóló munkaszerződés akkor jöhet létre, ha az előző szerződés megszüntetése és a következő szerződés létrejötte közötti idő nem haladja meg az egy hónapot. Az ilyen felek között létrehozott következő (harmadik) szerződés létrejötte a törvény értelmében egyenértékű egy határozatlan időre szóló szerződés létrehozásával.

A fenti korlátozó rendelkezések nem érintik azokat a határozott időre létrejött munkaszerződéseket, amelyek célja egy indokoltan hiányzó munkavállaló helyettesítése, vagy egy alkalmi vagy ideényjellegű munka elvégzése, illetve bizonyos időközönként előforduló feladatok ellátása.

Mindegyik munkaszerződés részmunkaidőre is létrehozható.

Egy részmunkaidős foglalkoztatásra vonatkozó munkaszerződés nem tartalmazhat a munkavállaló számára hátrányosabb foglalkoztatási és javadalmazási feltételeket. Tekintettel kell azonban lenni a munkavállaló tényleges munkaidejére, és ezzel összhangban kell meghatározni a munkáért fizetendő bért és egyéb juttatásokat.

A szerződésben meghatározott munkaidő a felek kölcsönös megegyezésével módosítható.

A munkaadó köteles lehetőség szerint mérlegelni és figyelembe venni a munkavállaló kérését a munkaszerződésben meghatározott munkaidő felülvizsgálatára.

A 16. életévüket be nem töltött személyek foglalkoztatása nem engedélyezett.

A 16–18 éves személyek (fiatal munkavállalók) foglalkoztatása a szakképzésre, illetve egyéb célokra vonatkozó különálló munkaszerződések alapján történhet.

A 18 évesnél idősebb személyek foglalkoztatására a Munka Törvénykönyve általánosan kötelező rendelkezései vonatkoznak.

A munkaszerződéseket írásban kell létrehozni. Amennyiben egy munkaszerződést írásban nem lehet rögzíteni, a munkaadó legkésőbb a munkavállaló munkába állásának napján köteles írásban tájékoztatni a munkavállalót a szerződés jellegéről és a foglalkoztatás feltételeiről.

A munkaszerződés rendelkezik a szerződés szerződő feleiről, a szerződés jellegéről, a szerződés létrejöttének dátumáról és a munkavégzés és javadalmazás feltételeiről, a bér és foglalkoztatás jogalapjáról, a részmunkaidős vagy teljes munkaidős foglalkoztatásról és a munkakezdés dátumáról.

Amennyiben a munkaszerződés rendelkezik a munkavégzés helyéről, a felek jelezhetik, hogy a munkavégzésre a munkaadó bejegyzett székhelyén vagy más meghatározott helyen – például a munkavállaló lakásán – kerül sor, amennyiben a munka jellege ezt lehetővé teszi. A munkavégzés helye lehet állandó vagy változó.

A foglalkoztatás a munkaszerződésben megjelölt időpontban veszi kezdetét; amennyiben a munkaszerződés a munkavégzés kezdetéről nem rendelkezik, a munkát a szerződés létrejöttének napján kell felvenni.

Munkaszerződések módosításai

A munkaszerződések feltételeinek módosításairól a Munka Törvénykönyve rendelkezik.

A munkaszerződések feltételeinek módosítása csak írásban történhet, a változtatásra a felek kölcsönös megegyezése alapján van mód. A módosításról a munkaadó köteles tájékoztatni a munkavállalót.

A munkaszerződés módosítását eredményező kölcsönös megegyezés jelentős változásokat eredményezhet a munkaszerződés tartalmában, különös tekintettel a munka jellegére, a munkavégzés helyére, a javadalmazásra és a munkaidőre.

Az olyan, határozott időre szóló szerződések esetében, amelyek nem a munkavégzésből indokoltan kimaradó munkavállaló helyettesítése, illetve alkalmi vagy idényjellegű munka elvégzésére vagy ciklusokban ismétlődő feladatok ellátására jön létre, a felek közötti kölcsönös megegyezés nem érintheti a szerződésben meghatározott munkavégzési tartam meghosszabbítását.

A munkaszerződés módosítására vonatkozó értesítést a munkaadó köteles megküldeni a munkavállalónak abban az esetben, ha a munkavállalónak írásban új foglalkoztatási feltételeket kínálnak. A munkavégzés feltételeinek módosítására vonatkozó közlésre ugyanazok a korlátozások vonatkoznak, mint a munkaszerződés megszüntetésére vonatkozó közlésre (nem lehet megküldeni egy ilyen közlést, miközben a munkavállaló indokoltan hiányzik munkahelyéről, vagy az öregségi nyugdíj megállapítását megelőző védett időszakban van). Amennyiben a munkavállaló nem fogadja el a módosításban meghatározott feltételeket, a munkaszerződés a türelmi idő lejártával megszűnik.

Nem hagyományos foglalkoztatás

A nem hagyományos (rugalmas) foglalkoztatás azt jelenti, hogy a munkavállalók foglalkoztatását a hagyományostól eltérő módon határozzák meg annyiban, amennyiben a teljes munkaidőben történő foglalkoztatástól eltérően határozatlan időre rugalmasan határozzák meg a munkaidőt.

Lengyelországban a foglalkoztatás alábbi nem hagyományos módjait alkalmazzák:

Szerződéses munka, amelynek lényege, hogy bizonyos munkákat külső cégeknek szerveznek ki vagy egyszeri szerződések alapján látnak el.

Határozott időre szóló munka, ami azt jelenti, hogy a foglalkoztatás határozott időre szóló megállapodás vagy a határozott idő lejártával megszűnő szerződések alapján valósul meg.

Részmunkaidős foglalkoztatás, amelyet akkor alkalmaznak, ha egy adott munka részmunkaidőben is elvégezhető.

A munkamegosztás a foglalkoztatásnak egy olyan formája, ahol kettő vagy több munkavállaló használ egy munkaállomást, amelyet a munkaadó egy munkavállaló számára biztosít. Ezt a módszert gazdasági válság idején alkalmazzák tömeges elbocsátás megelőzésére.

Igény szerinti foglalkoztatás a munkavégzésnek olyan formája, amikor egy munkaadó bármikor beidézheti a munkavállalót. Egy munkavállaló a munkaadó rendelkezésében marad (házi ügyeletben van), és akkor végez munkát, amikor a munkaadó munkavégzésre beidézi.

A „munkavállalók kölcsönzése” módszer lényege, hogy egy munkaadó egy ideiglenesen foglalkoztatott munkaügyi közvetítő ügynökségen keresztül kölcsönadja munkavállalóit egy másik munkaadónak (az ún. „felhasználó munkaadónak”) ideiglenes munkavégzés céljára. Az ideiglenes munka idényjellegű, időszakos vagy ideiglenes jellegű munkavégzést jelent a fel-

használó munkaadónál legfeljebb a rendeletekben meghatározott ideig, vagy olyan feladatok elvégzésére, amelyeket a felhasználó munkaadó önállóan nem képes időben elvégezni, illetve amelyeknek az elvégzése a felhasználó munkaadó alkalmazásában álló hiányzó munkavállaló munkaköri feladatának minősül.

Az otthon elvégzendő munka (vagy a háziiparban végzett munka) a munkavégzésnek olyan módja, amikor a munkát nem egy munkahelyen, hanem a munkavállaló által meghatározott helyen végzik. A munkavállaló elvégzi a rá bízott feladatokat, munkáját a munkaadó kifizeti, de a munkavállaló nem a munkaadó ellenőrzése mellett végzi munkáját.

A távmunka a foglalkoztatásnak olyan módja, ahol élnek a távközlési és információs technológiák nyújtotta lehetőségekkel, és lehetővé teszik, hogy egy munkavállaló részben vagy teljesen egy cég hivatalos helyiségein kívül végezze munkáját.

Lengyelországban a legjellemzőbb foglalkoztatási módok a kiszervezés, az ideiglenes szerződéses munka és a részmunkaidős foglalkoztatás.

A foglalkoztatás fent hivatkozott rugalmas módjai nem egymást kölcsönösen kizáró foglalkoztatási módok, és a munkahelyek egy vagy több fent említett sajátossággal is rendelkezhetnek.

Munkaidő

A munkaidőre vonatkozó rendelkezéseket a Munka Törvénykönyve tartalmazza.

Lengyelországban a munkaidő nem lehet több mint napi 8 óra, vagy egy ötnapos munkahéten átlagosan 40 óra. Ezt elfogadható referenciatartam, azaz legfeljebb 4 hónap alapján kell meghatározni.

A heti munkaidő a túlórával együtt az elfogadott referenciatartam átlagában nem lehet több 48 óránál.

Létezik egy törvényi követelmény, miszerint a munkavállalónak 24 órában 11 óra folyamatos pihenőidőt, hetente 35 óra pihenőidőt kell biztosítani.

A túlórában végzett munka a munkavállaló kötelező munkaidején túl végzett munkának minősül; ugyancsak a kötelező munkaidőn túl végzett munkának minősül, ha a munkavállaló a meghosszabbított 24 órányi munkaidőn túl végez munkát olyan mentésen, amelynek célja emberélet vagy egészség védelme, vagyon vagy környezet megóvása, vagy egy üzemszünetet kiváltó hiba elhárítása, vagy bizonyos konkrét munkaadói igények kielégítése.

Konkrét munkaadói igényeknek megfelelő túlórák mennyisége egy munkavállaló esetében egy naptári évben nem lehet több 150 óránál.

A túlórában végzett munkát kiegészítő javadalmazással vagy szabadnapokkal lehet kiváltani.

A szabadnapok a munkavállalót a teljes havi munkaidő fejében megillető javadalmazást nem csökkentheti.

A vasárnapokon és munkaszüneti napokon végzett munka csak a Munka Törvénykönyvében jelzett esetekben engedélyezhető; ilyen a több műszakban végzett munka, az elkerülhetetlen felújítás, a közlekedésben és hírközlésben végzett munka, közüzemi szolgáltatások ellátásához és a lakosság napi igényeinek kielégítéséhez nélkülözhetetlen munkavégzés.

Egy munkaadó köteles másik szabadnapot biztosítani a vasárnapokon és ünnepnapokon munkát végző munkavállalónak. Egy ilyen munkavállalónak legalább négyhetente kötelező jelleggel biztosítani kell egy szabad vasárnapot.

Az éjszakai munkát végző munkavállaló az ilyen munkavégzés minden egyes órájáért pótlékra jogosult, amelynek mértéke az ilyen munkáért fizetendő minimális javadalmazás megállá-

pított nappali összegének 20%-a. Éjszakai munkavégzésnek a 21.00 és 7.00 közötti 8 órában végzett munka minősül.

A munkavállalók egyes csoportjainak munkaideje nem lehet több napi 8 óránál; ilyenek a várandós nők, illetve az olyan körülmények között foglalkoztatott munkavállalók, ahol az egészségre káros tényezők meghaladják az engedélyezett koncentráció és intenzitás maximumát. Ezeknél a munkavállalói csoportoknál a túlmunka sem engedélyezhető.

Éves szabadság

Az éves szabadságra vonatkozó rendeleteket a Munka Törvénykönyve tartalmazza.

Az éves rendes szabadság időtartama 10 évnél rövidebb munkaviszony esetében 20 nap, legalább 10 év szolgálati idő esetében 26 nap.

A részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók szabadságát a munkavállaló tényleges munkaidejének arányában határozzák meg; a kalkuláció alapja a fent jelzett szabadság.

A foglalkoztatás időtartama, amelynek alapján az évi rendes szabadságra vonatkozó jogosultságot és a szabadság időtartamát meghatározzák, magában foglalja a korábbi foglalkoztatás idejét, függetlenül a foglalkoztatásban előforduló esetleges megszakításoktól, illetve attól, hogyan ért véget az előző foglalkoztatás. Kettő vagy több munka párhuzamos elvégzése, azaz párhuzamos foglalkoztatás esetében figyelembe kell venni a második vagy a következő munka vállalását megelőző korábbi nem teljes foglalkoztatást.

Az évi rendes szabadságra vonatkozó jogosultság meghatározásának alapját képező szolgálati időbe a tanulmányi időszakok is beleszámítanak.

Ezek az időtartamok azonban nem halmozhatók.

Az éves szabadság engedélyezése

Egy munkaadó köteles biztosítani a munkavállalónak az évi szabadságot abban a naptári évben, amikor a munkavállaló megszerezte az erre vonatkozó jogot. A munkavállaló kérése alapján a szabadság több részletben is igénybe vehető. Ez esetben azonban a szabadságnak legalább egy részét legalább 14 egymást követő naptári napban kell kiadni. Az ebben az időszakban igénybe nem vett szabadságot legkésőbb a következő naptári év első negyedévének végéig kell biztosítani.

Egy női munkavállaló közvetlenül a szülési szabadság után is igénybe veheti évi rendes szabadságát. Gyermekeit nevelő dolgozó apa ugyancsak élhet a szülői szabadság lehetőségével.

Éves szabadság a munkavállaló kívánsága szerint

Egy munkaadó köteles minden naptári évben a munkavállaló kívánságának megfelelően és a munkavállaló által megjelölt időszakban biztosítani a munkavállaló számára az évi rendes szabadság legalább négy napját. A munkavállaló kívánságának megfelelően a munkavállaló rendelkezésére bocsátott szabadság halmozott időtartama nem haladhatja meg a négy napot, függetlenül attól, mennyi munkaadónál dolgozik a munkavállaló az egymást követő munkahelyeken.

Egy fiatal munkavállaló éves szabadsága

A fiatal munkavállalók évi 12 munkanapnak megfelelő szabadságra jogosultak 6 hónappal az első munkahelyen felvett munka után. Egy teljes év elteltével a fiatal munkavállalók 26 munkanapnak megfelelő évi szabadságra jogosultak. Amennyiben azonban a fiatal munkavállalók betöltötték 18. életévüket, abban a naptári évben, amikor ez megtörtént, már csak 20 munkanapnak megfelelő szabadságra jogosultak abban az esetben, ha a jogosultságot 18. életévüket megelőzően szerezték.

Az iskolába járó fiatal munkavállalóknak az iskolai szünetekben kell biztosítani a szabadságot. Azok a fiatal munkavállalók, akik még nem szerezték meg a szabadságra, a munkavállaló döntése értelmében az iskolai szünet idejére ún. szabadságjelölővet vehetnek igénybe.

Javadalmazás az éves szabadság idejére

A munkavállaló évi szabadsága idejére, javadalmazásra jogosult. Amennyiben a munkavállaló munkaszerződésének megszüntetése vagy lejárta okán nem veszi igénybe éves szabadságra vonatkozó jogosultságát vagy annak valamely részét, a munkavállaló a fel nem használt szabadság pénzbeli megváltására jogosult.

Szabadság (betegszabadság, szülési szabadság, ...)

A szabadságra vonatkozó szabályokat és rendelkezéseket a Munka Törvénykönyve tartalmazza.

A munkavállaló munkavégzés alóli mentesítése a javadalmazásra vonatkozó jog megtartásával egyéb ügyek mellett az alábbiakat tartalmazza:

Mentesítés annak érdekében, hogy a munkavállalónak legyen lehetősége az álláskeresésre abban az esetben, ha a munkaadó már értesítette a munkavállalót a szerződés megszüntetéséről: kéthetes vagy egyhavi türelmi idő esetén 2 munkanap, vagy háromhavi türelmi idő esetében 3 munkanap, illetve hasonló feltételek rövidebb türelmi idő esetében; rendszeres és monitoring orvosi vizsgálatok; betegség és ennek következményeként bekövetkező munkaképtelenség, amely esetben a munkavállaló megtartja jogát a javadalmazás 80%-ára a munkaképtelenség első 33 napjában; személyi vagy családi eseményekre vonatkozó ügyek intézése, például házasságkötés vagy egy gyermek születése, vagy a munkavállaló házastársának vagy gyermekének, apjának vagy anyjának, mostohaapjának vagy mostohaanyjának halála és temetése (2 nap); vagy a munkavállaló gyermekének házasságkötése vagy a munkavállaló testvérének, nevelőanyjának, nevelőapjának, nagyszüleinek vagy a munkavállaló által támogatott vagy általa közvetlenül gondozott egyéb személy halála és temetése (1 nap).

A javadalmazás megtartása nélküli mentesítésre többek között akkor kerül sor, amikor a munkavállaló idézést kap kormányzati intézményektől vagy területi önkormányzati testülettől, bíróságtól, ügyészségtől, rendőrségtől vagy a nyomozó hatóságoktól.

Amennyiben a munkavállalót a javadalmazás megtartása nélkül mentesítik a munkavégzéstől, a munkaadónak ki kell állítania egy bizonyítványt a mentesítés miatt kieső kereset feltüntetésével, ily módon a munkavállaló igényelheti az illetékes intézménytől kieső bérének megtérítését.

A munkavállalók szülői jogai

Az első gyermek születése esetén a munkavállalók 16 hét szülési szabadságra jogosultak. Minden további gyermek esetében a szabadság időtartama 18 hét, ikrek születése esetén 26 hét.

A szülési szabadság első 14 hetének igénybevételét követően egy munkavállaló átengedheti a szabadság fennmaradó részét a gyermek gondozását vállaló dolgozó apára.

A szülési szabadság és a szülési szabadság feltételei alapján igénybevett szabadság idejére a munkavállaló javadalmazása 100%-ának megfelelő szülési segélyre jogosult.

Elsőszülött gyermekének megszületése esetén egy szülő legfeljebb 3 év fizetett szabadságra jogosult, de csak a gyermek 4 éves koráig. Ennek igénybevételéhez a munkavállalónak legálább 6 hónap munkaviszonnal kell rendelkeznie. Ebbe a 6 hónapba a foglalkoztatás összes időszaka beleszámít, függetlenül attól, voltak-e az egyes időszakok között szünetek vagy sem.

Az új szülők fizetett szabadsága alatt a munkavállalót megilleti munkahelyének különleges védelme. Ez a védettség nem teszi lehetővé, hogy a szabadság lejártával a munkaadó megszüntesse a munkavállaló munkaszerződését vagy bejelentés nélkül szüntessen meg egy munkaszerződést.

Ezt a szabadságot az apa és az anya is igénybe veheti. Amennyiben mindketten dolgoznak, eldönthetik, melyikük igényli a szabadságot. A szülők vagy egy gyermek gyámjai egyszerre is igényelhetik az új szülőket megillető fizetett szabadságot, amennyiben mindketten megfelelnek a feltételeknek; ennek időtartama azonban legfeljebb 3 hónap.

Egy négy évesnél fiatalabb gyermek gondozását vállaló munkavállaló nevezett beleegyezése nélkül túlmunkában, éjszakai műszakban, megszakított munkaidő rendszerében vagy állandó munkahelyükön kívül nem foglalkoztatható.

Az egy, 14 évesnél fiatalabb gyermeket nevelő munkavállaló naptári évenként két nap fizetett szabadságra jogosult. Ennek a fizetett szabadságnak az időtartama nem függ a gyermekek számától, azaz a munkavállaló akkor is két nap fizetett szabadságra jogosult, ha történetesen négy vagy hat gyermeket nevel.

A fent jelzett fizetett szabadság a gyermek megszületésének napjától a gyermek 14 éves koráig illeti meg a munkavállalót. A munkavállaló kívánságainak és igényeinek megfelelően halmozottan vagy külön is igénybe veheti a két napos fizetett szabadságot. Amennyiben mindkét szülő vagy gyám dolgozik, egyikük veheti igénybe az ebben a rendeletben körvonalazott jogosultságot.

A foglalkoztatás megszüntetése

A foglalkoztatás megszüntetését a Munka Törvénykönyve szabályozza.

A foglalkoztatás megszüntetésére annak megszűnése vagy lejárta következményeként kerül sor.

A foglalkoztatás megszüntetésére két fél megállapodása alapján, vagy valamelyik fél nyilatkozata nyomán kerülhet sor. A megszüntetésre a türelmi (felmondási) idő tiszteletben tartásával (a munkaszerződés megszüntetése előzetes bejelentés után), vagy azonnali hatállyal (a foglalkoztatás megszüntetése előzetes bejelentés nélkül), vagy a munkaszerződés időtartamá-

nak lejártával, illetve a munkaszerződés tárgyát képező munka elvégzésének idején is sor kerülhet.

Egy munkaszerződés kölcsönös megegyezéssel abban az esetben szűnhet meg, ha a felek egyhangú nyilatkozatot tesznek a felek szándékairól (megegyezéséről). Ily módon minden munkaszerződés megszüntethető.

Egy munkaszerződés megszüntetésére előzetes bejelentés alapján akkor kerülhet sor, ha valamelyik fél kezdeményezi a munkaszerződés megszüntetését. Azok a munkaadók, akik értesítést küldenek a munkavállalóknak a munkaszerződés megszüntetéséről, kötelesek írásban tájékoztatni a határozatlan időre létrejött munkaszerződés megszüntetésének szándékáról a munkavállaló érdekképviselőt ellátó szakszervezetet és közölni a munkaszerződés megszüntetésének okát. A munkaszerződés megszüntetésére vonatkozó nyilatkozatot megfelelő módon, írásban meg kell indokolni, valamint tájékoztatni kell a munkavállalót arról, hogy utóbbi az illetékes bíróságnál megfellebbezheti a munkaadó döntését. Egy határozatlan időre, próba-időre vagy kivételes esetében határozott időre létrejött munkaszerződés a munkaadó bejelentését követően, a Munka Törvénykönyvében meghatározott feltételek teljesülése esetén megszüntethető.

Egy határozatlan időre létrejött szerződés türelmi (felmondási) ideje függ az adott munkaadónál végzett munka időtartamától. A türelmi idő két hét, amennyiben a munkavállaló kevesebb mint hat hónapon keresztül áll alkalmazásban az adott munkaadónál; egy hónap, amennyiben a munkavállaló foglalkoztatásának időtartama legalább hat hónap, és három hónap, amennyiben a foglalkoztatás időtartama legalább három év.

A próbaidőre létrejött munkaszerződés türelmi ideje három nap, amennyiben a próbaidő nem haladja meg a két hetet; egy hét, amennyiben a próbaidő hossza több mint két hét; és két hét, amennyiben a próbaidő hossza három hónap. Egy határozott időre létrejött munkaszerződés türelmi ideje két hét, amennyiben egy hat hónapnál hosszabb időre szóló hatályos szerződés létrehozása során a felek számoltak a szerződés előzetes bejelentést követő idő előtti megszüntetésének lehetőségével. Egy munkahelyéről indokoltan hiányzó munkavállaló helyettesítésére határozott időre létrejött munkaszerződés türelmi ideje három munkanap.

A munkajogi rendeletek védettségről rendelkeznek a foglalkoztatás időtartamára, tiltják a munkaszerződés megszüntetését az alábbi esetekben: szabadság és egyéb indokolt hiányzás esetében, a munkavállaló betegségének idején, gyermekgondozási ellátás igénybevétele idején, a Társadalombiztosítási Alap [Fundusz Ubezpieczeń Społecznych] által folyósított öregségi nyugdíjra való jogosultság megszerzése előtti két évben, a terhesség és szülési szabadság idején, valamint bizonyos tisztségek, többek között szakszervezeti tisztségek, vállalati tanácsi tagság, felügyelő-bizottsági tagság esetében, amennyiben az esetleges megszüntetés kiváltó oka egy állami vállalat magánosítása.

Lengyelországban különálló rendeletek vannak hatályban a foglalkoztatás megszüntetéséről a munkavállalókat nem érintő okok miatt. Rendeletek szabályozzák az egyéni és tömeges elbocsátásokat és a legalább 20 munkavállalót foglalkoztató munkaadókra vonatkoznak. Csopartos elbocsátásról akkor beszélhetünk, ha egy munkaadó a munkavállalókat nem érintő okok miatt vagy a felek közötti megegyezés alapján legfeljebb 30 napon belül legalább 10 munkavállalót érintő elbocsátásról rendelkezik (abban az esetben, ha a munkaadó 100 főnél kevesebb munkavállalót foglalkoztat), a munkavállalók 10%-át szeretné elbocsátani (amennyiben a munkavállaló több mint 100, de kevesebb mint 300 főt foglalkoztat), vagy az elbocsátás 30 munkavállalót érint (amennyiben a munkaadó legalább 300 vagy több embernek ad munkát).

Az egyedi elbocsátás azokban az esetekben áll fenn, amikor egy munkaadónak a munkavállalókat nem érintő okok miatt kell megszüntetnie a foglalkoztatást, az ilyen okok rendkívüli okoknak minősülnek és indokoltá teszik a munkaszerződés megszüntetésére vonatkozó munkaadói bejelentést, vagy a munkaszerződés megszüntetésére kölcsönös megegyezés alapján kerül sor, és a 30 napot meg nem haladó időtartamban elbocsátott munkavállalók száma nem éri el egy csoportos elbocsátás esetében elbocsátandók számát.

A foglalkoztatás megszüntetése által érintett munkavállalók az egyéni és csoportos elbocsátás esetében is végkielégítésre jogosultak.

Minden munkaszerződés előzetes bejelentés nélkül is megszüntethető, amennyiben valamilyik fél erre vonatkozó bejelentést tesz. Ezt a bejelentést írásban kell megtenni. A munkaadó azután dönthet a munkaadó elbocsátásáról, miután kikérte a munkavállaló képviselőjét ellátó szakszervezet állásfoglalását; a munkaadó köteles tájékoztatni a szakszervezetet a szerződés megszüntetésének okairól. Az előzetes bejelentés nélkül munkaszerződést megszüntető munkaadói nyilatkozatban ki kell térni a megszüntetés okaira, valamint tájékoztatni kell a munkavállalót a munkaügyi fellebbezés lehetőségeiről a munkaügyi bíróságon [sąd pracy]. A munkaadó többek között a munkavállalónak felróható okok miatt dönthet a munkaszerződés azonnali megszüntetéséről, például abban az esetben, ha a munkavállaló súlyos szerződésszegést követ el, nem tesz eleget alapvető munkaköri kötelezettségeinek, a szerződés időtartama alatt bűncselekményt követ el, ami lehetetlenné teszi további foglalkoztatását, valamint ha a munkavállaló olyat tesz, aminek következményeként elveszíti azokat a jogait, amelyek feltétlenül szükségesek az adott munka elvégzéséhez.

Sőt, a munkaadó abban az esetben is megszüntetheti a munkaszerződést, ha a munkavállaló három hónapnál hosszabb ideig munkaképtelen, és korábban hat hónapnál rövidebb ideig állt a munkaadó alkalmazásában; ha a munkavállaló munkaképtelenségének időtartama hosszabb annak a halmozott tartamánál, amely alatt a munkavállaló jogosult volt javadalmazásra és járulékos juttatásokra és legalább hat hónapon keresztül az illető munkaadó alkalmazásában állt, vagy ha a munkaképtelenség munkahelyi baleset vagy szakmai betegség következménye; vagy amennyiben a munkavállaló egyéb okok miatt egy hónapnál hosszabb ideig hiányzik munkahelyéről. Egy munkavállaló ily módon abban az esetben szüntetheti meg a munkaszerződést, ha a munkavégzés során bizonyítottan egészségét károsító változások következtek be, és a munkaadó nem gondoskodott időben a munkavállaló áthelyezéséről egy másik munkahelyre, valamint ha a munkaadó súlyosan megszegte a munkavállalóval szemben vállalt kötelezettségeit.

Ami a szerződések megszüntetésére vonatkozó bejelentést illeti, léteznek olyan tilalmi vagy korlátozó jogi rendelkezések, amelyek befolyásolják a munkaszerződések azonnali, türelmi idő nélküli munkaadói megszüntetését.

Ami a határozott időre szóló szerződéseket illeti, a felek határozzák meg a szerződés időtartamát. Ezeknek a szerződéseknek a megszüntetésére vagy a felek által egyeztetett tartam lejártá után, vagy a szerződés tárgyát képező munka befejezése után kerülhet sor.

A foglalkoztatás a törvény értelmében automatikusan megszűnik a munkavállaló vagy munkaadó halála esetén, vagy amennyiben a munkavállaló a sorkatonai szolgálat letöltését követően nem tér vissza a munkaadóhoz vagy a felek önként megszüntetik a foglalkoztatási jogviszonyt, vagy ha a munkavállalót ideiglenes jelleggel elzárás alá kerül.

Esélyegyenlőség munkavállaláskor

Nők és férfiak esélyegyenlősége

A demokratikus rendszerekben minden női és férfi állampolgár egyenlő mértékben részt vehet mind a gazdaságban és a döntéshozatalban, mind a szociális és kulturális életben.

Az Európai Unió bármelyik tagállamában dolgozik, bármilyen nem alapján történő diszkrimináció jogilag szabálytalan és tilos. A diszkrimináció kategóriájába tartozik a terhesség, szülés következtében történő megkülönböztetés is; ha pl.: egy nő azért nem kapja meg az állást, vagy nem léptetik elő, illetve nem vehet részt képzésen, mert terhes.

Minden európai állampolgár joga, hogy nemétől függetlenül azonos értékű munkavégzésért azonos mennyiségű fizetést kapjon és egyforma képzési lehetőség illesse meg.

Tilos a megkülönböztetés olyan esetekben is, amikor nők és férfiak különböző bánásmódban részesülnek és ezért az egyik nem a gyakorlatban kedvezőtlen helyzetbe kerül a fizetés, a munkakörülmények, a munkaerő-toborzás területén.

Az Európai Bizottság öt éves stratégiát dolgozott ki a nők és férfiak egyenjogúságának elősegítése érdekében. 2010-re az Unión belül a nők foglalkoztatottságát 51-60%-ra tervezik emelni. Ennek megvalósításához speciális figyelmet fordítanak a nők gazdaságba való integrálására, illetve az eddig férfiak által uralt területek, mint például az információs- és kommunikációs technológia terén történő fokozott alkalmazásukra.

Küzdelem a diszkrimináció ellen

Az Európai Unió a megkülönböztetés területén az alábbiaknak szentel különös figyelmet:

- a javakhoz és a szolgáltatásokhoz való hozzáférést illetően a nőekkel és a férfiakkal szemben alkalmazott egyenlő elbánás elvét szolgáló irányelv kidolgozása,
- a nőekkel és a gyermekekkel szembeni erőszakkal kapcsolatos Daphne II programra vonatkozó egyezmény véglegesítése; a nők és a férfiak közötti egyenlőség megteremtése területén tevékenykedő szervezetek támogatására vonatkozó Közösségi cselekvési program végső formába öntése.

Munkaviszonnal járó jogok

- azonos fizetés azonos munkáért,
- azonos fizetés azonos értékű munkáért,
- munka-osztályozó rendszerek.

Azonos bánásmód elve a munkahelyen:

- munkához való hozzájutás,
- szakmai képzés,
- munkafeltételek,
- előléptetés,
- pozitív elbírálás terén.

Dolgozó szülőként – terhes nőknek, akik még dolgoznak, akik nemrég szültek vagy szoptatnak:

- egészség és biztonság a munkahelyen,
- éjszakai munka tilalma,
- szülési szabadság,

- engedély távozásra nőgyógyászati vizsgálatok esetén,
- elbocsátás kizárása.

Társadalombiztosítás

Az egészségügyi ellátó rendszer

Napjainkban Lengyelország fejlett szociális ellátó és kiegészítő magán-egészségügyi rendszerrel rendelkezik.

A szociális jóléti rendszer működésének alapja a Nemzeti Egészségügyi Alap általános biztosítására vonatkozó törvény.

Az egészségügyi rendszert közpénzből finanszírozzák, a bevételek forrásai a Nemzeti Egészségügyi Alap, az állami költségvetés, a közösségek [gmina] területi önkormányzati hatóságainak költségvetései, a közigazgatási körzet [powiat] és a megye-vajdaság [województwo] rendelkezésére álló a kötelező egészségügyi járulékok.

Egy beteg az egészségbiztosítási rendszer által fenntartott állami egészségügyi ellátást vagy a fizetett magánorvosi ellátást veheti igénybe.

Az egészségügyi rendszer az alábbi, biztosított személyeknek garantált elvek alapján működik: az egészségügyi szolgáltatások ingyenes igénybevétele és a szabad orvosválasztás, a lakosok egyenlő kezelése és társadalmi szolidaritás; az egészségügy fenntartását szolgáló kötelező járulékfizetés minden olyan állampolgár számára, aki saját jogán bevételekkel rendelkezik; egészségügyi járulékok finanszírozása az állami költségvetésből azok számára, akik nem rendelkeznek bevétellel; magánorvosi vagy állami ellátás igénybevétele a szolgáltatások megfizetésével.

Egy biztosított személy az egészségügyi alapellátás rendszerében írásbeli nyilatkozattal rendelkezik az orvos, a nővér és a védőnő kiválasztásáról.

Az egészségügyi alapellátás rendszerében tevékenykedő orvos köteles gondoskodni a betegek egészségének védelméről, megóvásáról és helyreállításáról, a betegek gyógyításáról. Ez az orvos indokolt esetekben vizsgálatra, szakorvosi vagy fekvőbeteg-ellátó intézményekbe irányíthatja a betegeket.

Egy biztosítással rendelkező személy az egészségügyi alapellátás rendszerében tevékenykedő orvos beutalója nélkül az alábbi szolgáltatásokat veheti igénybe: nőgyógyász, védőnő, fogorvos, nemi gondozó, onkológus, szemész, pszichiáter, valamint TBC és HIV fertőzött személyek, háborús rokkantak, alkoholfüggő, drogfüggő személyek számára az egészségügyi rehabilitációs ellátás rendszerében rendszeresített egészségügyi szolgáltatások.

A biztosított személy a felsoroltakon túl arra is jogosult, hogy a közvetlen életveszély vagy sürgősségi szülészeti ellátás esetén akkor is igényelje az egészségügyi szolgáltatások igénybevételeivel kapcsolatban felmerült összes költség megtérítését az Alapból, ha az ellátást végző egészségügyi szolgáltatók nem állnak szerződéses jogviszonyban az Alappal.

Az Alap a biztosított személy Lengyelország területén kívül igénybevett kezelésének vagy diagnosztikai ellátásának költségeit nem téríti.

Az egészségügyi alapellátás rendszerében egy biztosított személy azoknak az egészségügyi intézményeknek a szolgáltatásait veheti igénybe, amelyek megállapodásokat írtak alá a Nemzeti Egészségügyi Alappal. Az egészségügyi intézmények markáns többsége rendelkezik ilyen megállapodásokkal.

Az új jogszabályok értelmében az Európai Gazdasági Térség minden állampolgára, aki legalább két hónapon keresztül Lengyelország területén szeretne tartózkodni és az általános egészségbiztosítási rendszer hatálya alá tartozik, köteles igényelni egy olyan biztosítási kódszámot (PESEL), amellyel minden lengyel állampolgárnak is rendelkeznie kell. Egy külföldi abban az esetben tartozhat a kötelező biztosítás hatálya alá, ha kereső tevékenységet végez, illetve abban az esetben tartozhat az önkéntes biztosítás hatálya alá, ha nem végez kereső tevékenységet.

Amennyiben a Lengyelország területén tartózkodó külföldi nem rendelkezik általános egészségbiztosítással vagy önkéntes biztosítással, de egészségügyi szolgáltatásokat Lengyelországban vesz igénybe, ugyanakkor rendelkezik általános egészségbiztosítással egy másik EU országban, az érdekelt országok az Európai Unióban hatályos elvek alapján megállapodnak egymással a költségek finanszírozásáról.

Minden biztosított személy ugyanannyi kötelező vagy önkéntes járulékot fizet. 2004-ben a bevétel 8,25%-ának megfelelő, a társadalombiztosítási járulékokkal csökkentett összeg volt hatályban. A napjainkban hatályos törvény úgy rendelkezik, hogy a járulékokat évente 0,25%-kal kell növelni, azaz 2007-ben a járulék mértéke eléri a 9%-ot.

Az egészségbiztosítási járulékokat a munkaadók, a társadalombiztosítási intézmények és a nyugdíjbiztosítási intézmények szedik be és utalják át a Társadalombiztosítási Intézetnek. A gazdasági tevékenységet végző személyek önállóan rendelkeznek járulékaik befizetéséről. A Társadalombiztosítási Intézet átutalja a járulékokat a Nemzeti Egészségügyi Alapba.

Amennyiben a Nemzeti Egészségügyi Alapban kötött általános biztosításról szóló törvény nem teszi lehetővé a biztosított személy részvételét a költségviselésben, a szolgáltatásokra vonatkozó jogosultság ingyenes. Azokért a szolgáltatásokért, amelyek a törvény egyértelmű rendelkezései értelmében nem tartoznak az egészségbiztosítás hatálya alá, fizetni kell.

Ingyen kaphat gyógyszert az a biztosított személy, aki kórházi ellátásra szorul, egyéb egészségügyi intézményben nyer elhelyezést és ott 24 órás vagy napközi ellátásban részesül, vagy az egészségbiztosítás alapján ilyen szolgáltatások ellátására jogosult személyek orvosi, gondozási, diagnosztikai és rehabilitációs szolgáltatásokat vesz igénybe, vagy ilyen személyek által nyújtott elsősegélyben részesül.

Ahhoz, hogy valaki kedvezményes áron, térítés fejében férhessen hozzá különböző gyógyszerekhez, a Nemzeti Egészségügyi Alapnál bejegyzett orvos által kiállított vényre van szükség. A nem akkreditált orvosok által kiállított vények esetén a biztosítottnak teljes árat kell fizetnie.

Az egészségbiztosítási fedezetet igazoló alapokmány egy egészségbiztosítási kártya. Napjainkban semmilyen jogszabály sem rendelkezik részletesen a kártya kiállításának és visszavonásának szabályairól. Mindaddig, amíg a biztosított személyek megkapják az egészségbiztosítási kártyát, a biztosított személyek az egészségbiztosítási fedezet igazolásához olyan fényképes okmányokat használhatnak, mint egy biztosítási kártya, a biztosított személyek részére rendszeresített, a Társadalombiztosítási Intézet (ZUS) által kibocsátott havi jelentések (RMUA), vagy az öregségi nyugdíjra vagy egyéb nyugdíjakra vonatkozó átutalási bizonylatok.

2004. június 1-jén az Európai Unióban bevezettek egy elektronikus Európai Egészségbiztosítási Kártyát. Lengyelország a kártya bevezetésére 2005. december 31-ig terjedő átmeneti időszakot vállalt.

E-nyomtatványok – Általános áttekintés

A Közösség területén tartózkodási vagy lakhelyet változtató munkavállalók, önalkalmazásban álló személyek és családtagjaik esetében a társadalombiztosítási rendszerek alkalmazásáról szóló 1408/71/EGK és 574/72/EGK tanácsi rendeletek végrehajtása során az Európai Gazdasági Térség tagországainak biztosítási intézményei közötti információcsere egységes E-nyomtatványok segítségével valósul meg.

Ezeknek a nyomtatványoknak az alkalmazása elősegíti a biztosítási intézmények közötti kapcsolattartást és felgyorsítja az információ nemzetközi áramlását.

Minden tagországban léteznek az ország hivatalos nyelvén elkészített nyomtatványok. Az összes tagország nyomtatványai tartalmi és alaki követelmények vonatkozásában egységesek. Egy nyomtatvány minden egyes pontjában közlendő információnak minden nyelven ugyanazt kell jelentenie.

Közel 70, egységesen alkalmazott nyomtatvány létezik.

A nyomtatványokat a különböző biztosítási kockázatokra vonatkozó csoportokba sorolják.

Az E 100 sorozat nyomtatványai táppénz és szülési támogatások folyósítására és az erről szóló jogszabályokra vonatkoznak; ezeket a nyomtatványokat az illetékes intézmények a tárgyi juttatásokra és a rövid távú pénzbeli járadékokra vonatkozó jogosultságok visszaigazolásához használják.

Az E 200 sorozat nyomtatványai az öregségi nyugdíjakra és azok folyósítására vonatkoznak, ezek az érdekelt intézmények az ilyen jellegű jogosultságok alátámasztására használják.

Az E 300 sorozat nyomtatványai a munkanélküliek ellátásaira vonatkoznak, és az arra illetékes intézmények a munkanélkülieket megillető ellátásokra vonatkozó jogosultság megerősítésére használják ezeket a nyomtatványokat.

Az E 400 sorozat nyomtatványai a családi pótlék igazolására szolgálnak, és az arra illetékes intézmények a családi pótlékre vonatkozó jogosultság megerősítésére használják ezeket a nyomtatványokat.

Az E 500 sorozat nyomtatványai eljárási és levelezési nyomtatványok.

Az E 600 sorozat nyomtatványai különleges nem járulékfüggő kifizetésekre vonatkoznak, és az arra illetékes intézmények az ellátásokra vonatkozó jogosultság megerősítésére használják ezeket a nyomtatványokat.

Általános szervezeti felépítés

A lengyel társadalombiztosítási rendszer egyik eleme a pénzkifizetések rendszere, amelyet a társadalombiztosítás keretei között a Társadalombiztosítási Alapból [Fundusz Ubezpieczeń Społecznych] finanszíroznak. Ennek fő elemei: nyugdíjjárulék-biztosítás, nyugdíjbiztosítás, betegbiztosítás és anyasági biztosítás, valamint munkahelyei balesetekre és foglalkozás eredményeként bekövetkező megbetegedésre vonatkozó biztosítás.

Lengyelországban a társadalombiztosítási rendszeren kívül létezik a családi juttatások rendszere, amely többek között a családi pótlékot folyósítja, és amelyet az állami költségvetésből

tartanak fenn, valamint egy munkanélkülieket ellátó rendszer, amelyet a Munka Alapjából [Fundusz Pracy] tartanak fenn.

Betegbiztosítás – kedvezményezettek és a jogosultság feltételei

A betegbiztosítással rendelkező személyek táppénzre, rehabilitációs járadékra, kiegészítő juttatásra [zasiłek wyrównawczy] és gondozási járadékra [zasiłek opiekuńczy] jogosultak.

Az ilyen járadékok és ellátások megítéléséről és folyósításáról a betegsége és anyaságra vonatkozó társadalombiztosítási kiegészítőjuttatásokról szóló törvény rendelkezik.

A betegbiztosítás a munkavállalók és mezőgazdasági termelősövetkezeti tagok számára kötelező.

A háziiparban foglalkoztatott személyek, üzleti tevékenységet végző személyek és önalkalmazásban álló személyek, szerződés alapján foglalkoztatott munkavállalók, a büntetés-végrehajtás intézményeiben foglalkoztatott elítéltek és a lelkészek számára önkéntes.

A betegbiztosításra vonatkozó jogosultsági tartamok különböznek attól függően, hogy a biztosítás kötelező vagy önkéntes: a kötelező jelleggel biztosítottak esetében ez a tartam 30 nap megszakítás nélküli betegségbiztosítás; az önkéntes biztosítással rendelkezők esetében 180 nap megszakítás nélküli betegségbiztosítás.

A havi táppénz összege a kalkuláció alapjául szolgáló összeg 80%-a.

A havi táppénz összege azonban a kalkuláció alapjául szolgáló összeg 100%-át is elérheti, amennyiben a munkaképesség elvesztése: terhesség alatt következik be; a szakma gyakorlása közben elszenvedett baleset, munkába vagy munkából menet elszenvedett baleset vagy foglalkozási betegség következménye; amennyiben ez az állapot folyamatosan legalább 90 napon keresztül fennáll, a munkaképtelenség 91. napjától.

A táppénz megállapításának alapjául szolgáló összeg a munkaképesség elvesztésének hónapját megelőző 6 vagy 12 hónap havi keresete. A 12 havi időszakot abban az esetben kell alkalmazni, ha egy személy javadalmazása a munka változó jellege vagy a javadalmazás alapján felülvizsgálata okán nagymértékben ingadozott.

A táppénz folyósításának jogalapja a ZUS [Társadalombiztosítási Intézet] ZLA nyomtatványán kiállított orvosi szakvélemény, amelyet 7 napon belül kell benyújtani egy munkaadónak; a jogosultság a szakvélemény átvételének napján veszi kezdetét.

A táppénz nem illeti meg a biztosított személyt azokban az esetekben, ahol a munkaképtelenné vált személy a bérre vonatkozó hatályos rendeletek értelmében megőrzi jogát a teljes javadalmazásra. Ugyancsak nem folyósítják a táppénzt akkor, ha a munkaképesség elvesztése időben egybeesik: fizetés nélküli szabadsággal, új szülői szabadsággal vagy ideiglenes elzárással (letartóztatással), illetve a szabadságvesztés letöltésével.

Egy biztosított személy, aki alkoholfogyasztás következményként vált munkaképtelenné, a munkaképesség elvesztését követő első 5 napon keresztül táppénzre nem jogosult.

A munkaképesség elvesztését követően az igazolt munkaképtelenség idején kereső tevékenységet végző biztosított személy, vagy a betegszabadságot nem annak rendeltetésével összhangban használó személy a betegszabadság teljes idejére jogosulatlanul válik a táppénz igénybevitelére.

A táppénzt azokban az esetekben sem folyósítják, ha kiderül, hogy az orvos szakvéleménye hamisított.

Szülési biztosítás – kedvezményezettek és a jogosultság feltételei

A szülési segély megítélésének és kifizetésének feltételeiről a betegsége és szülésre vonatkozó társadalombiztosítási készpénzfizetésekről szóló törvény rendelkezik.

A szülési segély azokat a személyeket illeti meg, akik betegsége és szülésre vonatkozó érvényes biztosítással rendelkeznek.

Szülési segélyre az a biztosított személy tarthat igényt, aki a betegségbiztosítás vagy új szülői szabadság idején gyermeket szült vagy gondozásába fogadott egy 1 évesnél fiatalabb gyermeket és elindította az illetékes bíróságnál az örökbefogadási eljárást, vagy nevelőszülőként fogadott be egy 1 évesnél fiatalabb gyermeket.

A szülési segélynek nem előfeltétele egy ún. várakozási idő igazolása; más szóval, a biztosítási tartamnak nincs jelentősége. A szülési segélyt a szülési szabadság alatt folyósítják – első gyermek születése esetén 16, minden további gyermeknél 18, ikerszülés esetén 26 héten keresztül.

A szülési segély a segély megállapításának alapjául szolgáló kereset 100%-a.

A szülési segély folyósításának jogalapja a szülés várható időpontját igazoló orvosi szakvélemény, vagy a gyermek születési anyakönyvi kivonatának hitelesített másolata; ezeket az okmányokat a munkaadónak kell benyújtani.

Egy szülési segélyben részesülő személy a segély folyósításának ideje alatt egyszeri alkalmi szerződés alapján végezhet kereső tevékenységet úgy, hogy közben a szülési segély teljes összegére jogosult.

Rokkantsági biztosítás – kedvezményezettek és a jogosultság feltételei

A munkaképesség elvesztésének esetére vonatkozó nyugdíjak megítélésének és folyósításának szabályairól a Társadalombiztosítási Alapból fizetendő nyugdíjakról és rokkantnyugdíjakról szóló törvény rendelkezik.

Rokkantsági nyugdíjra az a személy jogosult, aki érvényes öregségi és rokkantsági nyugdíjbiztosítással rendelkezik, vagy olyan személy, aki 1999. január 1. előtt már a társadalombiztosítás vagy nyugdíjellátás hatálya alá tartozott.

A munkaképesség elvesztése esetén folyósított nyugdíjra való jogosultság megszerzéséhez egy biztosított személynek bizonyítania kell a munkaképesség részleges vagy teljes elvesztését, valamint igazolnia kell a törvény által előírt járulékfizetői vagy nem járulékfizetői időszakot (a szükséges szolgálati időt). Emellett a munkaképesség elvesztésének a biztosítási tartam alatt vagy legfeljebb 18 hónappal a biztosítási tartam lejártá után kell keletkeznie.

Munkára nem alkalmas személy olyan személy, aki nem megfelelő egészségi állapota okán részben vagy teljesen elvesztette képességét kereső tevékenység végzésére, és nincs olyan előrejelzés, miszerint átképzést és új szakképzettség megszerzését követően nevezett személy visszaszerezheti munkaképességét.

Egy személy lehet részben vagy teljesen munkaképtelen.

A munkaképesség részleges elvesztése abban az esetben állapítható meg, ha a szóban forgó személy jelentős mértékben veszítette el képességét a szakképzettségeinek megfelelő munkavégzésre.

Egy személy akkor minősül teljesen munkaképtelennek, ha elvesztette képességét bármilyen munka elvégzésére.

Amennyiben egy biztosított személy elveszti képességét az önálló, független létfenntartásra és napi életszükségleteinek kielégítéséhez egy másik személy tartós gondozására és segítségére szorul, az ilyen mértékű egészségkárosodás és munkaképesség elvesztése megalapozza a rokkantsági nyugdíj megállapításához szükséges egészségügyi szakvélemény kiállítását.

Egy személy lehet állandó vagy ideiglenes jelleggel munkaképtelen.

A munkaképesség elvesztésének vizsgálatát a Társadalombiztosítási Intézet [Zakład Ubezpieczeń Społecznych] szakorvosa végzi.

A Külföldi Rokkantsági Nyugdíjak Hivatala és a Társadalombiztosítási Intézet szervezeti egységei, amelyeket a Társadalombiztosítási Intézet Elnöke bíz meg, ellátják a fent említett feladatokat azokkal a külföldön élő személyekkel szemben, akik egy nemzetközi társadalombiztosítási megállapodással kapcsolódnak Lengyelországhoz, valamint olyan személyekkel szemben, akiknél a jogosultság meghatározása és a nyugdíj összegének megállapítása során figyelembe vették a külföldön eltöltött biztosított éveket – ott, ahol a nemzetközi megállapodások ezt lehetővé teszik.

Öregségi biztosítás – kedvezményezettek és a jogosultság feltételei

Az öregségi nyugdíjak megítéléséről és folyósításáról a Társadalombiztosítási Alapból folyósítandó nyugdíjakról és rokkantsági nyugdíjakról szóló törvény rendelkezik. Ez a törvény különbséget tesz egy nyugdíjjogosultság megszerzéséhez szükséges feltételek megállapítása között attól függően, mikor született a biztosított személy.

Az 1949. január 1. előtt született személyek két feltétel teljesülése esetén érvényesíthetik nyugdíjjogosultságukat: amennyiben elérték az öregségi nyugdíjkorhatárt, amely a nőknél 60 és a férfiaknál 65 év, és igazolták a járulékfizetői időszakot (amely kiegészülhet egy nem járulékfizető időszakkal, ez utóbbi azonban nem haladhatja meg a járulékfizetői időszak 1/3 részét); ez a nőknél 20 év, a férfiaknál 25 év.

A korkedvezményes nyugdíjra való jogosultság megállapítását azok a munkavállalók igényelhetik, akik képesek igazolni a járulékfizetői és nem járulékfizetői időszakokat, nevezetesen a nőknél 20 évet és a férfiaknál 25 évet, ezen belül legalább 10 vagy 15 év munkavégzést az adott körülmények között és egy bizonyos jellegű munkahelyen. A fenti kritériumoknak megfelelni képes személyek az egyes szakmacsoportok számára a vonatkozó rendeletben meghatározott korban vehetik igénybe az öregségi nyugdíj intézményét.

Az 1968. december 31. után született személyek, illetve azok az 1949 és 1968 között született személyek, akik tagjai egy Nyitott Nyugdíjalapnak, a megreformált nyugdíjrendszer hatálya alá tartoznak. Ezeknek a személyeknek az öregségi nyugdíjra vonatkozó jogosultsága abban az esetben érvényesíthető, ha a nők betöltötték 60., a férfiak 65. életévüket.

Mindenkik biztosított személy, aki elérte a nyugdíjkorhatárt, önállóan jogosult dönteni a nyugdíj intézményének igénybeviteléről.

Az öregségi nyugdíj járulékainak fizetésére vonatkozó feltételekről, a társadalombiztosítási rendszerről szóló törvény rendelkezik.

Az öregségi nyugdíjjárulék mértéke a kalkuláció alapjául szolgáló összeg 19,52%-a. A járulék megállapításának alapja a természetes személyek jövedelemadójáról szóló törvényben meghatározott bevétel.

Az öregségi nyugdíj járulékának felét a biztosított személy (munkavállaló), a másik felét a járulékok fizetője (munkaadó) fizeti.

Az öregségi nyugdíj új rendszere maradéktalanul érvényes az 1968. december 31. után született személyekre és legalább két forrásból folyósított nyugdíjról rendelkezik (kötelező részvétel az I. és II. rendszerben).

Az I. rendszert a Társadalombiztosítási Intézet működteti. A munkaadó által a Társadalombiztosítási Intézetnek befizetett járulékokat a biztosított személy egyéni számláján írják jóvá. A II. rendszerben való részvétel része egy munkavállalói járuléknak (a kalkuláció alapjául szolgáló összeg 7,3%-a), ezt a Társadalombiztosítási Intézetnek kell megküldeni; ez az összeg továbbkerül a biztosított személy által megnevezett Nyitott Nyugdíjalapba.

Az 1968. december 31. után született biztosított személyek kötelesek megosztani járulékaikat az I. és II. rendszer között. Az 1949 és 1968 között született biztosított személyek csatlakozhatnak az általuk szabadon választott Nyitott Nyugdíjalaphoz.

Amennyiben biztosított személyek nem csatlakoztak Nyitott Nyugdíjalaphoz, ezeket az összegeket hiánytalanul átutalják a Társadalombiztosítási Intézetnek.

Üzemi balesetekre és betegségekre vonatkozó biztosítás – kedvezményezettek és a jogosultság feltételei

A társadalombiztosítási rendszerről szóló törvény rendelkezik azokról a személyekről, akik balesetbiztosítást vehetnek igénybe. Az üzemi balesetekre és szakmai betegségekre vonatkozó kártérítés megítélésének és kifizetésének feltételeiről az üzemi balesetekre és szakmai betegségekre vonatkozó társadalombiztosításról szóló törvény rendelkezik.

A balesetbiztosításra vonatkozó járulék teljes összegét a járulékfizetők (munkaadók) tartoznak fizetni.

A biztosított személyek egy üzemi baleset vagy szakmai betegség esetében az alábbi fizetésekre jogosultak:

- táppénz, amelynek mértéke – a balesetbiztosítási fedezet tartamától függetlenül a kalkuláció alapjául szolgáló összeg 100%-a;
- rehabilitációs járadék, amely a biztosított személyt illeti meg abban az esetben, ha nevezett személy a táppénz folyósítását követően nem nyerte vissza munkaképességét, és az előrejelzések értelmében további kezelés vagy egészségügyi rehabilitáció esetén visszanyerheti munkaképességét; ennek mértéke a táppénz kalkulációjának alapjául szolgáló összeg 100%-a; ez utóbbi összeg a munkaképesség elvesztésének hónapja előtti 6 vagy 12 hónap átlagos havi keresete; a 12 havi időtartamot abban az esetben alkalmazzák, ha a biztosított munkájának jellege változó, vagy ha megváltozott a javadalmazás megállapításának alapja; a rehabilitációs járadékot legfeljebb 12 hónapon keresztül folyósítják;
- kártérítés azt a biztosított munkavállalót illeti meg, akinek a javadalmazása állandó vagy tartós egészségkárosodás következményeként csökkent; ez a kártérítés megegyezik a táppénz kalkulációjának alapjaként használt átlagos havi javadalmazás és szakmai rehabilitáció feltételei alapján fizetett havi javadalmazás közötti különbséggel;
- általánosságú kártérítésre azok a biztosított személyek jogosultak, akik állandó vagy tartós egészségkárosodást szenvedtek el; az összeget az egészség-

károsodás minden egyes százalékpontjára meghatározott fix rátákkal összhangban határozzák meg.

A megbetegedett biztosított személy vagy nyugdíjas családtagjait megillető átalányösszegű kártérítést az előző év átlagos keresetének szorzói alapján határozzák meg; a házastársat vagy gyermeket megillető átalány összegű kártérítés mértéke a biztosított személy átlagos keresetének 18-szorosa.

Egy biztosított személy a bizonylatokkal igazolt járulékfizetői és nem járulékfizetői időtartamoktól függetlenül jogosult rokkantsági nyugdíjra. Ez a rokkantsági nyugdíj abban az esetben is megilleti a biztosítottat, ha az üzemi baleset a foglalkoztatás első napján következik be. Egy olyan biztosított személy, aki elvesztette munkaképességét, a biztosítás megszűntét követően további 18 hónapon jogosult rokkantsági nyugdíjra. A munkaképesség megszűnése és a rokkantsági nyugdíjra való jogosultság megszűnése, majd a munkaképesség újabb elvesztése esetén a nyugdíjjogosultság helyreáll, és ez független attól, mennyi idő telt el a nyugdíjjogosultság lejárta után.

Képzési nyugdíjra olyan biztosított személy jogosult, aki korábban művelt szakmájában üzemi baleset vagy szakmai betegség következményeként elvesztette munkaképességét és szakmai képzésben való részvételre jogosult. Ezt az ellátást 6 hónapon keresztül folyósítják, ez a tartam a szakmai átképzéshez szükséges idővel, legfeljebb azonban további 30 hónappal meghosszabbítható.

Családi ellátások – kedvezményezettek és a jogosultság feltételei

A családi járadékokat a családi járadékokról szóló törvény szabályozza.

A családi járadékok kötelező jellegűek, és a jogosultság a jövedelemre vonatkozó kritérium teljesülésének függvénye (kivéve a gondozási járadékot).

Családi pótlék és a családi pótlékot kiegészítő ellátások

A családi pótlék mindkét szülőnek, az egyik szülőnek vagy egy gyermek bírósági végzésben megnevezett gyámjának jár. A családi pótlék megilleti azt a személyt is, aki gyermek- vagy már nagykorú, de tanulmányokat folytat és szülei halálának következményeként semmilyen támogatásban nem részesül, illetve valamelyik szülőtől jogerős bírósági végzés alapján tartásdíjban részesülő diák vagy hallgató tényleges gyámja és gondozója. A családi pótlékot egy gyermek 18 éves koráig, iskolai tanulmányok esetében a gyermek 21 éves koráig, illetve főiskolai és egyetemi tanulmányok esetén 24 éves koráig folyósítják, utóbbi esetben akkor, ha a gyermek egyben közepesen vagy nagymértékben rokkant.

A családi pótlékot nem folyósítják, amennyiben egy gyermeket napi 24 órás ellátást biztosító intézményben vagy nevelőszülőknél helyezik el, vagy ha a gyermek egy házaspár anyagi támogatásában részesül.

A családi pótlékot abban az esetben fizetik, ha az adózott átlagos havi jövedelem (a társadalombiztosítási járulék, a jövedelemadó és az általános egészségbiztosítási járulék levonása utáni jövedelem) nem több mint 504 PLN, vagy 583 PLN, amennyiben a családban van rokkant gyermek (nevezett gyermek rokkantsági bizonyítvánnyal, illetve a 16 évesnél idősebb gyermek esetében közepes vagy nagymértékű rokkantságot igazoló bizonyítvánnyal rendelkezik).

Az ellátásra jogosult szülőknek igényelni kell a családi pótlékot.

A családi pótlékot kiegészítő ellátásokat a családi pótlékra jogosult személyeknek folyósítják. Gyermek születése esetén a családi pótlékot kiegészítő járadékot a gyermek 1 éves koráig folyósítják. A kiegészítő ellátásra való jogosultságot évente egy alkalommal határozzák meg. A családi pótlék gyermekgondozásra vonatkozó kiegészítő járadékát új szülői szabadság ideje alatt folyósítják, legfeljebb 24 hónapon keresztül; ez a tartam 36 hónap, ha az igényjogosult személy a szülés során született egynél több gyermek gondozását vállalja; 72 hónap, ha a jogosult személy rokkant gyermek gondozását vállalja (nevezett gyermek rokkantsági bizonyítvánnyal, illetve a 16 évesnél idősebb gyermek esetében közepes vagy nagymértékű rokkantságot igazoló bizonyítvánnyal rendelkezik). A kiegészítő ellátására közvetlenül az új szülői szabadságra vonatkozó jogosultság megszerzése előtt legalább 6 hónapon keresztül alkalmazásban álló személyek jogosultak.

A családi pótlékot kiegészítő járadékra a gyermekeiket egyedül nevelő szülők is jogosultak, valamint olyan személyek is, akik a törvényben meghatározott tartam lejártának következményeként elveszítették jogosultságot a munkanélküli ellátására.

A családi pótlék egyedülálló szülőket megillető kiegészítő járadékát a gyermekeket egyedül nevelő személyeknek (egyedülálló nőknek, gondozóknak, külön élő vagy elvált személyeknek, özvegynek) is folyósítják, amennyiben ezek a személyek nem a gyermek apjával vagy anyjával együtt vállalják a gyermek nevelését.

A családi pótlékot kiegészítő járadékra egy rokkant gyermek tanulmányai vagy rehabilitációja okán azok a személyek jogosultak, akik saját jogon jogosultak a családi pótlékra és vállalják a rokkant gyermek, azaz a rokkantsági bizonyítvánnyal rendelkező 16 évesnél nem idősebb gyermek vagy a közepes vagy nagyfokú rokkantságot igazoló bizonyítvánnyal rendelkező 16–24 éves gyermek gondozását és ellátását.

A családi pótlék kiegészítő járadéka az iskolakezdéssel járó költségek finanszírozására iskoláskorú gyermekeket nevelő családokat illeti meg. Az erre a járadékra vonatkozó jogosultságot évente egy alkalommal állapítják meg (a kiegészítő járadékot szeptemberben folyósítják).

Gondozási segély és gondozási járadék

A gondozási járadékot a fogyatékkal élő gyermeket nevelő személyeknek folyósítják; olyan 16 évesnél idősebb személyek is jogosultak erre a járadékra, akik nagyfokú vagy közepes mértékű rokkantságot igazoló bizonyítvánnyal rendelkeznek, amely az illető 21. életévének betöltése előtt keletkezett; ugyancsak igényt tarthatnak ilyen jellegű járadékra a 75 évnél idősebb állampolgárok. A gondozási segélyre való jogosultság megállapítása nem függ semmilyen, jövedelemre vonatkozó kritérium teljesítésétől. Ezt a segélyt határozatlan ideig folyósítják, kivéve azokat az eseteket, amikor a rokkantságot és a rokkantság mértékét igazoló bizonyítványokat határozott időre állították ki.

A gondozási járadékot azoknak a szülőknek, illetve a gyermek tényleges gyámjainak vagy törvényes gyámjainak folyósítják, akik feladták saját munkájukat, mivel gondoskodniuk kell egy olyan gyermekről, akinek rokkantságot vagy súlyos rokkantságot igazoló bizonyítvánnyal rendelkezik. Ezt a járadékot abban az esetben állapítják meg, ha az adózott átlagos havi jövedelem (a társadalombiztosítási járulék, a jövedelem és az általános egészségbiztosítási járulék levonása utáni jövedelem) nem haladja meg az 583 PLN összeget. A jogosult személynek a gondozási járadékot igényelni kell. Az erre a járadékra való jogosultságot a családi pótlékkal megegyező tartamra állapítják meg.

A családi ellátások folyósításáról az Európai Gazdasági Térség állampolgárainak esetében a jelentkező lakhelye szerint eljárni jogosult megyei-vajdasági közigazgatási hivatal [urząd marszałka województwa] elnöke dönt.

Garancia a minimális jövedelemre – kedvezményezettek és jogosultsági feltételek

A lengyel törvényhozás nem ismeri a minimális jövedelem garanciájának fogalmát, de a szociális támogatásról szóló törvénnyel összhangban azonban az Európai Gazdasági Térség országainak azok az állampolgárai, akik a Lengyel Köztársaság területén élnek és lakhatási engedéllyel rendelkeznek (hacsak a nemzetközi megállapodások ettől eltérő módon nem rendelkeznek), jogosultak a társadalombiztosítási járadékokra.

A pénzben folyósított társadalombiztosítási járadékokra vonatkozó jogosultság pénzben meghatározott kritériuma a következő: az egyszemélyes háztartásban élő személy esetében 461 PLN; egy megosztott háztartásban élő személyek esetében személyenként 316 PLN.

Pénzbeli járadékok

A tartós vagy állandó járadékot azoknak a személyeknek folyósítják, akik idősök vagy fogyatékkal élnek és emiatt nem képesek munkát vállalni; a járadék egy olyan kiegészítő összeget tartalmaz, amelynek az a rendeltetése, hogy a törvényben meghatározott mértékig növelje ezeknek a személyeknek a jövedelmét. Ez egy olyan járadék, amely jövedelemfüggő, ezért összege nem egységes. Az egyedülálló személyeknél a járadék összege tartalmazza a jövedelmi kritérium és a tényleges jövedelem közötti különbséget, értéke nem lehet nagyobb mint 461 PLN és kisebb mint 30 PLN. A családokban élő személyek esetében az összeg tartalmazza a különbséget a személyenkénti jövedelmi kritérium és a családban egy személyre vetített jövedelem között, és a legalacsonyabb és a legmagasabb összeg megegyezik az egyedülálló személyek esetében meghatározott összegekkel.

Az ideiglenes járadékot azoknak a személyeknek és családoknak folyósítják, akik nem rendelkeznek jövedelemmel, vagy jövedelmük kisebb a törvényben meghatározott minimumnál, és akik nem rendelkeznek elegendő pénzzel alapvető életszükségleteik kielégítéséhez. Ennek a járadéknak az összege megegyezik a társadalombiztosítási járadékokra vonatkozó, törvényben meghatározott jogosultság és a munkából származó jövedelem közötti különbséggel; ennek a járadéknak létezik egy törvény által szavatolt minimuma. Az ideiglenes járadék folyósításának időtartamát az ügy körülményeinek megismerését követően, a családtagokkal folytatott háttérbeszélgetést követően egy társadalombiztosítási központ határozza meg.

Célzott járadékot alapvető életszükségletek kielégítéséhez, például az ételmezés, a gyógyszervásárlás és orvosi ellátás, a tüzelőanyag, a ruházati és alapvető háztartási cikkek, a lakásban szükséges kisebb felújítások és javítások költségeinek és a temetés költségeinek teljes vagy részleges finanszírozásához folyósítanak.

Célzott járadékot különösen indokolt esetekben nyújtanak olyan személynek vagy családnak, akinek, vagy amelynek a jövedelme nem haladja meg a jövedelmi kritériumot.

A pénzügyi függetlenség megteremtéséhez egyes személyeknek nyújtott járadékok és kölcsönök lehetséges módjai egy átalányösszegű célzott járadék vagy egy kamatmentes kölcsön.

A munkaképes korú, munkát vállalni képes személyek esetében a társadalombiztosítási járadékok megítélése az ilyen személyekkel létrehozott társadalombiztosítási szerződés függvénye.

Források:

1. *Az Európai Foglalkoztatási Szolgálat honlapja:* <http://europa.eu.int/eures>
2. *EURYDICE adatbázis - az Európai Oktatási Információs Hálózat honlapján:*
www.eurydice.org