

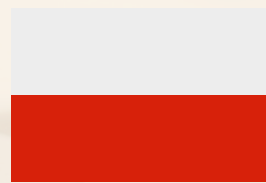


# กฎหมายโปแลนด์ที่ชาวไทยควรรู้

เรียบเรียงโดย

สถานเอกอัครราชทูต ณ กรุงวอร์ซอ

ณ วันที่ 26 กันยายน 2567



# ประเภทของสัญญาจ้างงานในโปแลนด์

## 1. การจ้างงานภายใต้กฎหมายแรงงานของโปแลนด์

### สัญญาจ้างงาน (Employment Contract/Umowa O Pracę )

- ตามประมวลกฎหมายแรงงาน (Art. 25 et seq.)
- ลักษณะ: ลูกจ้างทำงานภายใต้การกำกับดูแลของนายจ้าง รวมถึงสถานที่และเวลาที่กำหนด มีค่าตอบแทน
- ตัวอย่าง: นายสมชายทำงานเป็นพนักงานในโรงงานผลิตรถยนต์ในโปแลนด์ ได้รับการจ้างงานตามสัญญาจ้างงาน มีเวลาทำงาน และสถานที่ทำงานที่แน่นอน ได้รับเงินเดือนทุกเดือน

ตัวอย่างอาชีพ: พนักงานในโรงงานผลิตรถยนต์, พนักงานประจำในร้านนวด, พนักงานประจำในร้านอาหาร

## 2. การจ้างงานภายใต้กฎหมายแพ่งของโปแลนด์

### 2.1 สัญญาแบบ Mandate (Contract of Mandate/Umowa Zlecenie)

- ตามประมวลกฎหมายแพ่ง (Art. 734 – Art. 751)
- ลักษณะ: สัญญาที่มีความยืดหยุ่น เหมาะสำหรับการจ้างงานระยะสั้น ค่าตอบแทนตกลงกันโดยทั้งสองฝ่าย
- ตัวอย่าง: นายสุชัยรับจ้างขับรถ โดยตกลงกับนายจ้างว่าจะทำงาน 3 วันต่อสัปดาห์ และได้รับค่าตอบแทนตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงาน

ตัวอย่างอาชีพ: ผู้ช่วยทำความสะอาดบ้าน, พนักงานเสิร์ฟ, คนขับรถส่งของ

### 2.2 สัญญาแบบงานเฉพาะทาง (Contract for Specific Work)

- ตามประมวลกฎหมายแพ่ง (Art. 627 – Art. 646)
- ลักษณะ: เน้นการส่งมอบผลลัพธ์หรืองานเฉพาะทาง ไม่มีความสัมพันธ์ในการจ้างงาน
- ตัวอย่าง: นายวิชัยรับจ้างออกแบบเว็บไซต์ให้กับบริษัทในโปแลนด์ โดยตกลงกันว่าจะส่งมอบงานภายใน 1 เดือน และได้รับค่าตอบแทนเมื่อส่งมอบงานเสร็จสมบูรณ์

ตัวอย่างอาชีพ: นักออกแบบเว็บไซต์, ช่างภาพงานอีเวนต์, นักแปลเอกสาร

### 2.3 สัญญาแบบการร่วมมือลักษณะ B2B (Business-to-Business Cooperation)/ การประกอบอาชีพอิสระ

- ตามประมวลกฎหมายแพ่ง Art. 750
- ลักษณะ: ผู้ทำงานอิสระทำงานให้กับลูกค้าตามข้อตกลง มีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลาและสถานที่ทำงาน รับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจเอง
- ตัวอย่าง: นางสาวศรีสุดาเป็นเชฟอาหารไทยอิสระ มีลูกค้าหลายรายในโปแลนด์ และทำงานจากที่บ้านของตนเอง โดยตกลงค่าบริการ และกำหนดเวลาส่งงานกับลูกค้าแต่ละราย

ตัวอย่างอาชีพ: เชฟอาหารไทยอิสระ, นักพัฒนาแอปพลิเคชัน, นักบัญชีอิสระ



# ความแตกต่างของสัญญาจ้างงานในโปแลนด์

## การจ้างงานภายใต้กฎหมายแรงงานของโปแลนด์

(Employment Contract/ Umowa o Pracę)

- มีเสถียรภาพและปลอดภัย
- มีสวัสดิการและการคุ้มครองพนักงานครบครัน อาทิ สิทธิในการลาพักผ่อน การลาป่วย และการได้รับค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา
- อยู่ภายใต้ประมวลกฎหมายแรงงานของโปแลนด์



## การจ้างงานภายใต้กฎหมายแพ่งของโปแลนด์

(อาทิ Contract of Mandate/ Umowa Zlecenie)

- มีความยืดหยุ่นมากกว่า
- มีความยืดหยุ่นในแง่สถานที่การทำงานและเวลาการทำงาน
- ง่ายต่อการยุติสัญญา
- มีการคุ้มครองและสวัสดิการน้อยกว่าเมื่อเทียบกับการจ้างงานภายใต้กฎหมายแรงงานของโปแลนด์ โดยสิทธิในการลาพักผ่อน การลาป่วย และการได้รับค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา จะเป็นการตกลงกับนายจ้าง ไม่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลจากกฎหมายแรงงานของโปแลนด์
- อยู่ภายใต้ประมวลกฎหมายแพ่งของโปแลนด์

ในภาพรวมการจ้างงานภายใต้กฎหมายแรงงานของโปแลนด์ (Employment Contract/ Umowa o Pracę) จะได้รับสวัสดิการและได้รับการคุ้มครองมากกว่า



# รายละเอียดสัญญาจ้างงาน

## องค์ประกอบของสัญญาจ้างงาน



ผู้ที่เกี่ยวข้องในสัญญา: นายจ้างและลูกจ้าง

ประเภทของสัญญา: สัญญาจ้างงานภายใต้กฎหมายแรงงาน (Employment Contract) และสัญญาภายใต้กฎหมายแพ่ง (Contract of Mandate, Contract for Specific Work, Business-to-Business Cooperation)

วันที่ตกลงทำสัญญา: วันที่ระบุในสัญญาเพื่อเริ่มต้นการทำงาน

เงื่อนไขการทำงานและค่าตอบแทน:

- ประเภทของงาน: ระบุชัดเจนถึงงานที่ต้องทำ
- สถานที่ปฏิบัติงาน: ที่อยู่หรือสถานที่ที่ลูกจ้างต้องทำงาน
- ค่าตอบแทน: จำนวนเงินที่ลูกจ้างจะได้รับ
- ชั่วโมงการทำงาน: จำนวนชั่วโมงที่ต้องทำงานต่อวัน/สัปดาห์
- วันเริ่มงาน: วันที่เริ่มงานจริง

เอกสารสัญญา  
จ้างงานควรเป็น  
ลายลักษณ์อักษร

## ระยะเวลาของสัญญา



- ระยะเวลาทดลองงาน: ช่วงทดลองงาน เพื่อให้ให้นายจ้างและลูกจ้างสามารถประเมินความเหมาะสมของการทำงานร่วมกัน
- มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดสัญญา: สัญญาที่มีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน เช่น 1 ปี 2 ปี หรือระยะเวลาที่กำหนดไว้ชัดเจน
- ไม่มีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดสัญญา: สัญญาที่ไม่มีการกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด นายจ้างและลูกจ้างสามารถทำงานร่วมกันได้ต่อไป

จนกว่าจะมีการยุติสัญญา



ควรเก็บ Passport และ สัญญาจ้างงาน  
ฉบับจริงไว้กับตนเอง



# การยุติสัญญาจ้างงาน

## สัญญาจ้างงานสิ้นสุดลงเมื่อ:



- ตามข้อตกลงของผู้ที่เกี่ยวข้องในสัญญา
- ตามระยะเวลาที่มีการแจ้งล่วงหน้า
- ไม่ได้มีการแจ้งล่วงหน้า
- หลังจากพ้นระยะเวลาที่ตกลงไว้แล้ว

## หากท่านทำงาน:



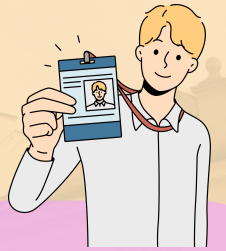
- **ไม่ถึง 6 เดือน** - ระยะเวลาที่แจ้งให้นายจ้างทราบล่วงหน้า คือ **2 สัปดาห์**
- **ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 3 ปี** - ระยะเวลาแจ้งนายจ้างล่วงหน้า คือ **1 เดือน**
- **เกิน 3 ปี** - ระยะเวลาแจ้งนายจ้างล่วงหน้าคือ **3 เดือน**

## การยุติสัญญาโดยนายจ้าง



1. การยุติสัญญาที่มีระยะเวลาแจ้งให้ทราบล่วงหน้า (2 สัปดาห์ 1 หรือ 3 เดือน)
2. นายจ้างอาจยุติสัญญาได้ทันทีในกรณี:
  - ในกรณีที่ลูกจ้างละเมิดหน้าที่พื้นฐานอย่างร้ายแรง (เช่น เมาขณะปฏิบัติงาน)
  - ในกรณีที่ลูกจ้างก่ออาชญากรรมในช่วงระยะเวลาของสัญญาจ้าง (เช่น การโจรกรรม การทำร้ายร่างกาย เป็นต้น) ซึ่งลูกจ้างจะถูกถอดถอนจากการจ้างงาน หากอาชญากรรมนั้นปรากฏชัดหรือเมื่อการตัดสินคดีถึงที่สุดแล้ว
  - ในกรณีที่สูญเสียคุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งเนื่องจากความผิดของลูกจ้าง (เช่น ผู้ที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการขับขี่ แต่ทำใบขับขี่หาย)
3. นายจ้างอาจยุติสัญญาจ้างงานได้โดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า หากลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากเจ็บป่วยเป็นเวลานานกว่า 3 เดือน
  - เมื่อลูกจ้างได้รับการว่าจ้างจากนายจ้างโดยมีกำหนดเวลาของสัญญาจ้างงานน้อยกว่า 6 เดือน (เช่น สัญญาจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงาน 4 เดือน แต่ลูกจ้างลาป่วยเป็นเวลา 3 เดือน)

## การยุติสัญญาโดยลูกจ้าง



1. ลูกจ้างอาจยุติสัญญา (ลาออก) ได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องให้เหตุผล (โดยมีระยะเวลาแจ้งให้ทราบล่วงหน้า)
2. พนักงานอาจบอกเลิกสัญญา (ลาออก) ได้ทันที ในกรณีที่:
  - หากมีการออกใบรับรองแพทย์ระบุถึงผลกระทบที่เป็นอันตรายจากการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพของลูกจ้าง (เช่น ในกรณีที่แพทย์พบว่าท่านเป็นโรคปอดและไม่สามารถทำงานในครัวที่ไม่มีอากาศบริสุทธิ์ได้)
  - หากนายจ้างกระทำการฝ่าฝืนพันธะผูกพันขั้นพื้นฐานต่อลูกจ้างอย่างร้ายแรง (เช่น การไม่จ่ายค่าตอบแทน การจ่ายค่าตอบแทนล่าช้า การไม่ให้วันหยุด เป็นต้น)

การแจ้งยุติสัญญา (ลาออก) จะต้องทำหนังสือลาออก

เป็นลายลักษณ์อักษรไปยังนายจ้าง

หากลูกจ้างจะลาออกด้วยเหตุผลตามข้อ 2 จะต้อง

ระบุเหตุผลในหนังสือลาออกด้วย



# การลาพักผ่อนและการลาป่วย สำหรับลูกจ้างภายใต้ Employment Contract

การลาพักผ่อน ลูกจ้างควรกรอกแบบฟอร์มการลาแล้วยื่นต่อนายจ้าง

การเตรียมการขอลาพักผ่อนประจำปี มีโครงสร้างที่เรียบง่าย โดยใบหยุดควรมีข้อมูลของท่าน (ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง) รวมถึงวันที่และสถานที่ที่เขียนใบลาพักผ่อน และควรเขียนรายละเอียดบริษัทและออกระบุรายละเอียดของบุคคลที่ส่งใบลาพักผ่อนให้ด้วย

ตัวอย่างของเนื้อหาคือ: “ดิฉันขออนุญาตลาพักผ่อนในปี 2023 ตั้งแต่วันที่ 4 มีนาคม 2024 ถึง 8 มีนาคม 2024 เป็นเวลา 5 วัน”

อย่างไรก็ตาม นายจ้างอาจปฏิเสธที่จะอนุญาตให้ลาพักผ่อนได้เป็นกรณีพิเศษ หากการขาดงานของท่านมีผลต่อการทำงาน นายจ้างอาจต้องเสนอวันอื่น แต่หากนายจ้างปฏิเสธเสมอ ก็อาจเป็นเหตุให้ยกเลิกสัญญาจ้างงานและกำหนดโทษทางการเงินแก่นายจ้างได้

ลูกจ้างแต่ละคนมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีตามสัญญาจ้างงาน จำนวนวันลาขึ้นอยู่กับประสบการณ์การทำงานก่อนหน้าของลูกจ้าง

ระยะเวลาของการลาหยุดคือ:

(1) 20 วันต่อปีตามปฏิทินสำหรับลูกจ้างที่มีอายุน้อยกว่า 10 ปี

(2) 26 วันต่อปีปฏิทินสำหรับลูกจ้างที่มีอายุอย่างน้อย 10 ปี

หากลูกจ้างได้สำเร็จการศึกษา:

(1) วุฒิมัธยมศึกษาตอนต้น ปวช. หรือเทียบเท่า - นับเป็นประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 3 ปี

(2) วุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวส. - นับเป็นประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี

(3) วุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวส. หรือเทียบเท่า วุฒิด้านวิชาชีพ - นับเป็นประสบการณ์การทำงาน 5 ปี

(4) วุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลาย - นับเป็นประสบการณ์การทำงาน 4 ปี

(5) วุฒิมัธยมศึกษาตอนปลาย ปวส. หรือ สูงกว่า - นับเป็นประสบการณ์การทำงาน 6 ปี

(6) วุฒิมัธยมศึกษาตอนปลายปริญญาตรีหรือสูงกว่า - นับเป็นประสบการณ์การทำงาน 8 ปี

ตัวอย่างเช่น: ลูกจ้างคนหนึ่งเป็นช่างเครื่อง หลังเรียนจบอาชีวศึกษา (ปวช.) เขาทำงานมา 7 ปี แต่เพิ่มระยะเวลาเรียน (3 ปี) เข้าไปด้วย เพราะฉะนั้นลูกจ้างคนนี้จะมียวันลาได้ 26 วัน ไม่ใช่ 20 วัน



## สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนระหว่างการลาป่วย

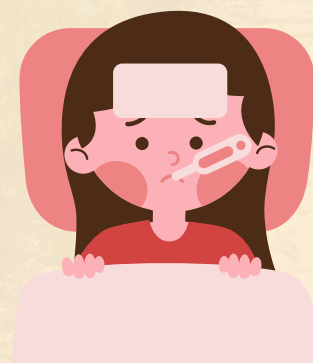
ในช่วงที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานเนื่องจากการเจ็บป่วยของลูกจ้าง

ลูกจ้างยังคงมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน โดยลูกจ้างจะยังมีสิทธิ

ได้รับค่าตอบแทน หากการลาป่วยใน 1 ปีปฏิทิน

มีจำนวนไม่เกิน 33 วัน สำหรับลูกจ้างอายุน้อยกว่า 50 ปี

และจำนวนไม่เกิน 14 วัน กรณีที่มีอายุเกิน 50 ปีบริบูรณ์



ค่าตอบแทนที่ลูกจ้างจะได้รับในช่วงที่ลาป่วยต่อเนื่อง 33 วัน (กรณีลูกจ้างอายุน้อยกว่า 50 ปี) หรือต่อเนื่อง 14 วัน (กรณีลูกจ้างอายุเกิน 50 ปี) คือ:

1. 80% ของเงินเดือน
2. 100% ของค่าตอบแทน กรณี:
  - เกิดอุบัติเหตุระหว่างเดินทางไปหรือกลับจากที่ทำงาน
  - โรคระหว่างการตั้งครรภ์



# การทำงานล่วงเวลา (OT)

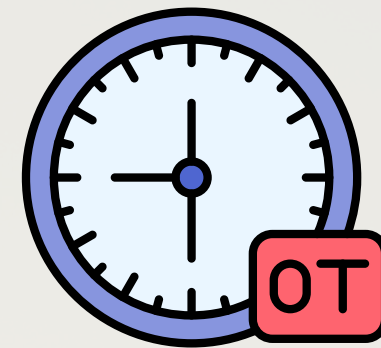
## สำหรับลูกจ้างภายใต้ Employment Contract

เวลาการทำงานของลูกจ้างไม่สามารถเกินกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน และ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ค่าเฉลี่ย 5 วันต่อสัปดาห์ การทำงานล่วงเวลาจะสามารถทำได้ในกรณี ดังนี้

1. มีความจำเป็นในการดำเนินการเพื่อช่วยเหลือชีวิตคน เพื่อปกป้องทรัพย์สินหรือสิ่งแวดล้อม หรือเพื่อแก้ไขความล้มเหลว
2. ตามความต้องการของนายจ้าง

สำหรับงานล่วงเวลา นอกเหนือจากค่าตอบแทนปกติแล้ว ท่านจะมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาคิดเป็น 50% ใดๆก็ดี ท่านมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาคิดเป็น 100% ในกรณีดังต่อไปนี้:

1. การทำงานในเวลากลางคืน (8 ชั่วโมง ระหว่าง 21.00 น. ถึง 07.00 น.)
2. การทำงานในวันอาทิตย์และวันหยุดนักขัตฤกษ์ที่ไม่ใช่วันทำการของลูกจ้าง
3. การทำงานในวันลาหยุดของลูกจ้างเพื่อแลกกับการทำงานในวันอาทิตย์หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์



เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลา นายจ้างอาจให้เวลาหยุดงานแก่ลูกจ้างตามจำนวนที่เท่ากันได้เมื่อมีการร้องขอเป็นลายลักษณ์อักษรจากลูกจ้าง ใดๆก็ตาม หากนายจ้างต้องการให้ลูกจ้างลาหยุดตามความประสงค์ของตนเอง นายจ้างจะอนุญาตให้ลูกจ้างลาหยุดเพิ่มเป็นจำนวนอีกครั้งหนึ่งของ จำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาที่ทำงาน

หากลูกจ้างต้องการลาหยุด เพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ดังนั้น หากทำงานล่วงเวลา 1 ชั่วโมง = ลา 1 ชั่วโมง

ตัวอย่าง: นายวิชัยทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมงและต้องการหยุดงานแทน เขาจะได้รับสิทธิหยุดงาน 2 ชั่วโมง

นายจ้างต้องการให้ลูกจ้างลาหยุด เพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ดังนั้น ค่าล่วงเวลา 1 ชั่วโมง = ลา 1.5 ชั่วโมง

ตัวอย่าง: นายสมพรทำงานล่วงเวลา 6 ชั่วโมง นายจ้างต้องการให้เขาหยุดงานแทนการจ่ายเงินล่วงเวลา นายสมพรจะได้รับสิทธิหยุดงาน 9 ชั่วโมง

(6 ชั่วโมง \* 1.5)



# ค่าจ้างขั้นต่ำและการจ่ายเงิน

ค่าตอบแทนกำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการว่าด้วยเรื่องค่าตอบแทนขั้นต่ำ (Gross Salary/ Brutto) ในการทำงานและอัตรา  
รายชั่วโมงขั้นต่ำในปี 2024

PLN 4,300 ต่อเดือน / PLN 28.10 ต่อชั่วโมง - มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคมถึง 31 ธันวาคม 2024

สำหรับปี 2025 ค่าแรงขั้นต่ำจะอยู่ที่

PLN 4,666 ต่อเดือน / PLN 30.50 ต่อชั่วโมง - มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2025 เป็นต้นไป



เงินเดือนขั้นต้น (Gross salary / Brutto) คือเงินเดือนทั้งหมดก่อนหักภาษีและเงินสมทบประกันสังคมในโปแลนด์ (ZUS)

เงินเดือนสุทธิ (Net Salary / Netto) หรือที่เรียกกันทั่วไปว่า take-home pay คือจำนวนเงินที่จ่ายให้กับพนักงานหลังจากหักภาษีและเงินสมทบประกันสังคมแล้ว

ตัวอย่างเช่น - เงินเดือนขั้นต้นขั้นต่ำคือ PLN 4,489 หลังจากหักเงินสมทบประกันสังคมและภาษีเงินได้ พนักงานจะได้รับรายได้สุทธิ  
PLN 3,452.93 (โดยรับเป็นเงินสดหรือการโอนเงินผ่านธนาคาร)

## ZUS (ประกันสังคมของโปแลนด์)

นายจ้างจะต้องหักเงินสมทบประกันสังคมจำนวนหนึ่งจากเงินเดือนขั้นต้นของลูกจ้างเพื่อส่งให้ ZUS ในขณะเดียวกัน นายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบประกันสังคมส่วน  
ของนายจ้างให้กับ ZUS ด้วย ซึ่งเงินดังกล่าวจะไปเข้าไปในระบบบัญชี ZUS ของลูกจ้าง

สัดส่วนเงินสมทบประกันสังคมส่วนของลูกจ้าง ได้แก่

- สำหรับการประกันบำนาญ (เกษียณ) - 19.52%
- สำหรับการประกันสุขภาพ - 8%
- สำหรับการประกันการเจ็บป่วย - 2.45%
- สำหรับการประกันอุบัติเหตุ - 0.67% ถึง 3.33%



## TAX

หากรายได้ไม่เกิน PLN 120,000 ต่อปี อัตราภาษี คือ 12%

หากรายได้เกิน PLN 120,000 อัตราภาษี คือ 32%

บุคคลที่มีอายุต่ำกว่า 26 ปี ได้รับการยกเว้นจากการเสียภาษี

นายจ้างจะรวบรวมและคำนวณภาษีจากเงินเดือนขั้นต้นแล้วส่งไปยังสำนักงานสรรพากร (Tax Office)





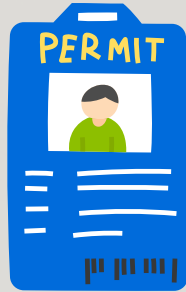
# การขอใบอนุญาตทำงานและถิ่นที่อยู่

## การขอใบอนุญาตทำงาน (Work permit)

สามารถสมัครได้ที่: Voivodeship Office/Urząd Wojewódzki  
(สำนักงานวอยโวเดชีพ)

เอกสารที่จำเป็น:

- แบบฟอร์มใบสมัครที่กรอกอย่างครบถ้วน
- หลักฐานการอยู่ตามกฎหมายในโปแลนด์
- เอกสารข้อเสนองานหรือสัญญาจากนายจ้างชาวโปแลนด์
- การจดทะเบียนของนายจ้างในโปแลนด์



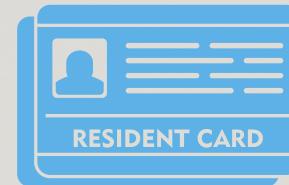
ขั้นตอนการสมัคร: นายจ้างต้องยื่นคำขอ ระยะเวลาดำเนินการ (สูงสุด 30 วัน)

## การยื่นขอใบอนุญาตมีถิ่นที่อยู่ (ID Card)

สามารถสมัครได้ที่: Voivodeship Office/Urząd Wojewódzki  
(สำนักงานวอยโวเดชีพ)

เอกสารที่จำเป็น:

- แบบฟอร์มใบสมัครที่กรอกอย่างครบถ้วน
- หนังสือเดินทางที่ยังไม่หมดอายุ
- หลักฐานประกันสุขภาพ
- หลักฐานทางการเงินที่มีเพียงพอ
- หลักฐานวัตถุประสงค์ในการพำนัก (เช่น สัญญาการทำงาน การลงทะเบียนเรียน เป็นต้น)



ขั้นตอนการสมัคร: ยื่นใบสมัคร, สัมภาษณ์, ระยะเวลารอ (สูงสุด 3 เดือน)

## พันธะผูกพันทางกฎหมายของนายจ้าง

การขึ้นทะเบียนแรงงานต่างชาติดัง Zakład Ubezpieczeń Społecznych หรือ ZUS (สำนักงานประกันสังคม)

การตรวจสอบว่าใบอนุญาตทำงานนั้นถูกต้องและสามารถต่ออายุได้ตามความต้องการ

การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน: ค่าแรงขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน มาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัย  
แจ้งการเปลี่ยนแปลงสถานภาพการจ้างงานของแรงงานต่างชาติ



## สิทธิของแรงงานต่างชาติ



การปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน: แรงงานต่างชาติมีสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานชาวโปแลนด์

การเข้าถึงสิทธิประโยชน์ทางสังคม: การประกันสุขภาพ เงินบำนาญ และสิทธิประโยชน์ในประกันสังคมอื่น ๆ

สิทธิในสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย: การคุ้มครองภายใต้กฎหมายแรงงานของโปแลนด์



# สถาบันที่คุ้มครองสิทธิของพนักงาน

## State Labour Inspectorate (PIP)

บทบาทและหน้าที่: ดำเนินการตรวจสอบสถานที่ทำงาน สอบสวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดกฎหมายแรงงาน ให้คำแนะนำทางกฎหมายแก่ผู้ว่าจ้างและลูกจ้าง บังคับใช้กฎระเบียบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ทั้งนี้ สามารถปรับและลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้



## Ombudsman for Citizen Rights (pol. Rzecznik Praw Obywatelskich)

บทบาทและหน้าที่: ตรวจสอบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิของแรงงาน โกล่เกลี่ยข้อพิพาทระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง เสนอการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและนโยบายเพื่อปรับปรุงการคุ้มครองแรงงาน

## องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร (Non-Governmental Organizations: NGOs)

NGOs ที่สำคัญ ได้แก่ Institute for Public Affairs (ISP) และ Helsinki Foundation for Human Rights (HFHR).

บทบาทและหน้าที่: รณรงค์เกี่ยวกับประเด็นด้านแรงงาน ให้ความช่วยเหลือและคำปรึกษาด้านกฎหมายแก่แรงงาน สร้างความตระหนักรู้ให้กับประชาชนเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน รวมถึงการละเมิด



## Police - Department to Combat Human Trafficking

บทบาทและหน้าที่: ต่อด้านการค้ำมนุษย์

[whl.bk@policja.gov.pl](mailto:whl.bk@policja.gov.pl) / <https://info.policja.pl/vine/>

