

Polonya

Bordro & İstihdam Mevzuatı Rehberi

2026 Sürümü · Son güncelleme 14.10.2026

AB üyeliği ve A1/posting rejimi, 2026'da yeniden yapılanan Ukrayna istihdam rejimi ve ZUS katkı yapısı

Genel Bakış —

Polonya istihdam için referans rehberi

Yabancı yatırımcıların ezici çoğunluğu Polonya'da sp. z o.o. (limited şirket eşdeğeri) kurar; tek ortaklı sp. z o.o. da mümkündür. KRS (Krajowy Rejestr Sądowy) tescili, 1 Aralık 2014 tarihli tek pencere reformundan itibaren REGON ve NIP numaralarını otomatik atar. Ek vergi verisi için NIP-8 formu tescilden sonra AYRICA tax office'e bildirilir. ZUS işveren kaydı ise istihdam başladığında hâlâ ayrı bir işlemdir, şirket kurmak otomatik olarak işveren kaydı yaratmaz.

4.806 PLN 2026 YASAL AYLIK ASGARİ ÜCRET	14 2026 RESMİ TATİL SAYISI (WIGILIA 2025'TEN İTİBAREN TATİL)	72.090 PLN KIDEM TAZMİNATI TAVANI, 15X ASGARİ ÜCRET	33 ay / 3 BELİRLİ SÜRELİ SÖZLEŞME SÜRE VE SAYI SINIRI
--	--	--	--

BU REHBER NELERİ KAPSIYOR

I	Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı	Yabancı yatırımcıların ezici çoğunluğu Polonya'da sp.
II	Çalışma Koşulları ve İzin Hakları	Kodeks pracy (KP) Art.
III	Vergi ve Sosyal Güvenlik	Polonya'da SGK eşdeğeri kurum ZUS'tur (Zakład Ubezpieczeń Społecznych).
IV	Bordro İşlemleri	Ücret, KP Art.
V	İşe Alış ve İşten Ayrılış	İşveren, çalışanı istihdam başlangıcından itibaren 7 takvim günü içinde ZUS ZUA (tam sigorta ve sağlık) veya ZUS ZZA (sadece sağlık, sınırlı durumlar) formuyla kaydetmek...
VI	Ücret ve Yan Haklar	Özel sektörde 13.
VII	Vize ve Çalışma İzni	Polonya AB üyesidir; AB, AEA ve İsviçre vatandaşları Art.
VIII	Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler	Yazılı iş sözleşmesinde temel şartlar işe başlamadan önce bildirilmelidir (KP Art.
IX	Teşvikler ve İşveren Destekleri	Standart işveren yükü Bölüm 3'te anlatılan ZUS primleri ile Fundusz Pracy ve FGŚP katkılarından oluşur.

I —

Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı

Yabancı yatırımcıların ezici çoğunluğu Polonya'da sp. z o.o. (limited şirket eşdeğeri) kurar; tek ortaklı sp. z o.o. da mümkündür. KRS (Krajowy Rejestr Sądowy) tescili, 1 Aralık 2014 tarihli tek pencere reformundan itibaren REGON ve NIP numaralarını otomatik atar. Ek vergi verisi için NIP-8 formu tescilden sonra AYRICA tax office'e bildirilir. ZUS işveren kaydı ise istihdam başladığında hâlâ ayrı bir işlemdir, şirket kurmak otomatik olarak işveren kaydı yaratmaz.

TÜZEL KİŞİLİK VE KAYIT ADIMLARI

YAPI VEYA ADIM	KURAL VEYA TUTAR	YETKİLİ KURUM
sp. z o.o. (LLC eşdeğeri)	Asgari sermaye 5.000 PLN, tek ortak mümkün	KRS
S.A. (anonim şirket)	Asgari sermaye 100.000 PLN	KRS
Oddział (şube)	Ayrı sermaye şartı yok, ana şirket sermayesini kullanır, ayrı muhasebe gerekir	KRS
Przedstawicielstwo (temsilcilik)	Sadece pazarlama ve tanıtım, gelir üretmez	KRS
KRS tescili	Tek pencere sistemi, REGON ve NIP otomatik atanır	KRS
NIP-8 formu	Tescilden sonra ek vergi verisi bildirimi	Tax office
ZUS işveren kaydı	İstihdam başlangıcında ayrıca zorunlu	ZUS

I —

Şirket Kurma ve İş Yapma Ortamı

Doğrulayın

KSeF e-fatura takvimi: Zorunluluk 3 aşamalı yürürlüğe giriyor. 1 Şubat 2026'dan itibaren büyük mükellefler (2024 cirosu 200 milyon PLN üzeri) zaten kapsamdadır. 1 Nisan 2026'da diğer tüm KDV mükellefleri kapsama girecek, ancak bu aşamanın eşik ve kapsam detayında kaynaklar arasında çelişki var (500.000 PLN eşiği mi, tüm KDV mükellefleri mi olduğu yayından önce doğrulanmalıdır). 1 Ocak 2027'de en küçük mükellefler (aylık ciro 10.000 PLN altı) kapsama girecek. EOR notu: Polonya'da resmi veya yasal bir "EOR" statüsü yoktur. En yakın çerçeve 2003 tarihli geçici iş sözleşmesi ajansları yasasıdır ve bu yasa sadece mevsimlik, periyodik veya ikame görevler için lisanslı geçici istihdamı düzenler. Ticari EOR modelinin bu yasa kapsamında lisans gerektirip gerektirmediği bu araştırmada doğrulanamamıştır.

II · ÇALIŞMA KOŞULLARI VE İZİN HAKLARI

Kodeks pracy (KP) Art. 129-130 uyarınca standart çalışma süresi günde 8 saat, haftada ortalama 40 saattir ve referans dönemi 4 aya kadar, nesnel veya teknik nedenlerle 12 aya kadar uzatılabilir. Fazla mesainin yıllık varsayılan tavanı 150 saattir; bu tavan toplu sözleşme, iş yönetmeliği veya bireysel sözleşmeyle yükseltilebilir ve sabit bir yasal üst sınır yoktur. 2026 itibarıyla resmi tatil sayısı 14'tür, çünkü 24 Aralık (Wigilia) 2025'ten itibaren resmi tatile dönüştürülmüştür; rehberlerde hâlâ görülen "13 tatil" varsayımı artık geçerli değildir.

II

Çalışma Koşulları ve İzin Hakları

ÇALIŞMA SÜRESİ, İZİN VE HASTALIK ÖDENEĞİ

KONU	KURAL	NOT
Standart süre	Günde 8 saat, haftada ortalama 40 saat	Referans dönemi 4-12 ay
Fazla mesai tavanı	Yıllık 150 saat (varsayılan)	CBA/sözleşmeyle yükseltilebilir, sabit üst sınır yok
Yıllık izin (10 yıl altı kıdem)	20 gün	KP Art. 154
Yıllık izin (10 yıl ve üzeri kıdem)	26 gün	İlk yıl 1/12 oranında birikir
Resmi tatil sayısı (2026)	14 gün	Wigilia 2025'ten itibaren resmi tatil
Hastalık ödemesi (işveren)	33 gün/yıl, 50 yaş üzeri 14 gün/yıl	Oran yüzde 80, bazı durumlarda yüzde 100
Hastalık ödemesi (ZUS)	34. günden (50+ için 15. günden) itibaren	Genelde yüzde 80

Doğrulayın

İzin ve hastalık izninde dikkat edilecek noktalar: Fazla mesai primleri ikincil kaynaklara göre hafta içi yüzde 50, gece/Pazar/tatil günü yüzde 100 olarak uygulanır, ancak bu oranlar bu araştırmada madde metninden doğrudan teyit edilememiştir ve yayın öncesi kontrol gerektirir. ZUS'un ödediği hastalık ödeneğinin 182 gün (verem veya gebelikte 270 gün) tavanı da bu oturumda zus.pl'den yeniden doğrulanamamıştır. Babalık izni 2 hafta sürer, çocuğun 12. ayına kadar kullanılabilir ve yüzde 100 ödenir; bu oran resmi zus.pl sayfasından teyitlidir. Analık izni tek çocukta 20 hafta sürer, ödeme oranı ise kaynaklara göre doğumdan 21 gün içinde ebeveyn izni başvurusu yapılırsa yüzde 100, aksi halde yaklaşık yüzde 81,5 birleşik ortalama olarak değişmektedir ve bu oranın kesinleşmiş hali resmi kaynaktan doğrulanmalıdır. Ebeveyn izni: 2023 yasası (AB Direktifi 2019/1158'in aktarımı, 26 Nisan 2023 yürürlükte) tek doğumda 41 hafta, çoğul doğumda 43 hafta ebeveyn izni tanır; her ebeveyn için 9 haftalık devredilemeyen kota vardır ve kullanılmazsa kaybedilir. Ödeme oranı için kaynaklar yüzde 70 (tek seçenek) ile yaklaşık yüzde 81,5 (21 gün içinde başvuruyla birleşik ortalama) arasında değişmektedir; bu da taslak aşaması kaynağına dayanır ve kesinleşmiş oranla teyit gerektirir. Bakım izni (5 gün/yıl, ücretsiz) ve mücbir sebep izni (2 gün veya 16 saat/yıl) ayrıca mevcuttur; mücbir sebep izninin ödeme oranı çoğunluk kaynaklı olarak yaklaşık yüzde 50 kabul edilmektedir, ancak bazı kaynaklar tam ödeme belirtmektedir.

III

Vergi ve Sosyal Güvenlik

Polonya'da SGK eşdeğeri kurum ZUS'tur (Zakład Ubezpieczeń Społecznych). Gelir vergisi (PIT) iki dilimlidir: 120.000 PLN'ye kadar yüzde 12, üzerinde 10.800 PLN artı aşan kısmın yüzde 32'si. Yıllık vergiden muaf tutar 30.000 PLN'dir ve 2022'den beri değişmemiştir; 1.000.000 PLN üzerindeki gelire ek olarak yüzde 4 dayanışma vergisi uygulanır. 3 dilimli (12/24/32%) bir 2027 önerisi tartışılmaktadır ancak yasalaşmamıştır ve 2026 için uygulanabilir değildir.

ZUS KATKI ORANLARI VE ASGARİ ÜCRET (2026)

KALEM	TOPLAM	İŞVEREN PAYI	ÇALIŞAN PAYI
Emerytalne (yaşlılık)	%19,52	%9,76	%9,76
Rentowe (malullük)	%8,00	%6,50	%1,50
Chorobowe (hastalık)	%2,45	-	%2,45
Wypadkowe (iş kazası)	%0,67-3,33 (ortalama yaklaşık %1,67)	%100 (sektör riskine göre)	-
Fundusz Pracy	%2,45	%100	-
FGŚP	%0,10	%100	-
NFZ (sağlık)	%9,00	-	%100
Asgari ücret 2026	4.806 PLN/ay brüt (31,40 PLN/saat)	-	-

III

Vergi ve Sosyal Güvenlik

Doğrulayın

ZUS tablosu üzerine önemli uyarı: Bu tablodaki oranlar zus.pl'den bu oturumda doğrudan çekilemedi ve 3'ten fazla bağımsız ikincil kaynaktan çapraz teyit edildi; yayından önce bir insan tarafından zus.pl üzerinden yeniden kontrol edilmesi önerilir. Katkı tabanı tavanı 2026 için 282.600 PLN/yıldır (30 x tahmini 2026 ortalama aylık ücret olan 9.420 PLN); eski ve yanlış 258.652,20 PLN rakamı kullanılmamalıdır. Asgari ücret, 2025 figürü olan 4.666 PLN'ye kıyasla 140 PLN (yaklaşık yüzde 3) artmıştır ve sosyal diyalog konseyi anlaşılamadığı için hükümet kararıyla belirlenmiştir. PFRON engelli istihdam levhası: 25 ve üzeri tam zamanlı çalışanı olan ve yüzde 6 engelli istihdam oranına ulaşmayan işverenler PFRON'a ödeme yapar (üniversite, okul ve bakım kurumları için eşik yüzde 2'dir). Formül $Kz = \%40,65 \times Pw \times (Zo \times \%6 - Zn)$ şeklindedir; 2026 için güncel referans rakamı (yaklaşık 3.556-3.753 PLN/eksik FTE/ay aralığında, çeyreğe bağlı olarak değişir) bu araştırmada güncel GUS verisiyle teyit edilememiştir. NFZ sağlık primi düzeltilmesi: 2022 Polski Ład reformundan itibaren, standart iş sözleşmeli çalışanlar yüzde 9'luk NFZ priminin hiçbir kısmını PIT'ten düşemez; eski "%7,75 düşülebilir, %1,25 düşülemez" ayrımı sadece 2022 öncesi mekanizmayı tanımlar ve artık geçerli değildir. 133.692 PLN altındaki gelirler için kısmi bir telafi mekanizması (orta sınıf indirimi) ayrıca mevcuttur. Beyan tarihleri için ZUS DRA bildirimi işveren tipine göre ayın 5, 15 veya 20'sine kadar yapılır; ancak bu tarihler 2022 tarihli bir kaynağa dayanır ve güncelliği teyit edilmelidir. PIT avans ödemesi izleyen ayın 20'sine kadar yapılır, yıllık PIT-37 beyannamesi ise 30 Nisan'a kadar verilir.

IV · BORDRO İŞLEMLERİ

Ücret, KP Art. 85 uyarınca ayda en az bir kez, önceden belirlenmiş sabit bir tarihte ve en geç izleyen ayın 10. gününe kadar ödenir. Ödeme yöntemi varsayılan olarak banka hesabına transferdir (2019 değişikliği, Art. 86 §3); nakit ödeme sadece çalışanın yazılı talebi üzerine mümkündür. Polonya'da genel bir maaş bordrosu düzenleme yükümlülüğü yoktur; tek yasal zorunluluk (Art. 85 §5) hesaplama belgelerinin talep üzerine incelemeye açılmasıdır.

IV — Bordro İşlemleri

BORDRO VE BİLDİRİM YÜKÜMLÜLÜKLERİ

KONU	KURAL	NOT
Para birimi ve döngü	PLN, ayda en az bir kez	Sabit, önceden belirlenmiş tarih
Ödeme son tarihi	İzleyen ayın 10. günü	KP Art. 85
Ödeme yöntemi	Varsayılan banka transferi	Nakit sadece yazılı talep üzerine
Dijital bildirim platformu	PUE ZUS (zorunlu, 1 Ocak 2023'ten itibaren)	eZUS'a geçiş hazırlığı 2026'da başladı
Kayıt saklama (2019 sonrası çalışan)	10 yıl, istihdamın bittiği yıl sonundan	Ustawa 10 Ocak 2018
Kayıt saklama (1999-2018 çalışan)	50 yıldan 10 yıla indirilebilir	ZUS OSW + ZUS RIA şartıyla
Kayıt saklama (1999 öncesi çalışan)	50 yıl	Kısaltma seçeneği yok

Doğrulayın

Yabancı çalışan bordrosunda dikkat: A1 sertifikası ZUS tarafından verilir, tipik geçerliliği 12 aydır ve AB içi posting (görevlendirme) süresi en fazla 24 ay olup bu süre içinde posted işçi değiştirilemez. Başvuru 1 Nisan 2022'den itibaren sadece PUE ZUS üzerinden yapılır, kağıt başvuru kaldırılmıştır. PIT mukimliği, Polonya'da "hayati çıkarlar merkezi" bulunması veya takvim yılında 183 günden fazla kalış (kümülatif değil, ikisinden biri) kriterine göre belirlenir (PIT Yasası Art. 3 ust. 1a); mukim olmayanlar sadece Polonya kaynaklı gelir üzerinden vergilendirilir. eZUS geçişi: ZUS, Şubat 2026'da PUE ZUS'un yerini alacak yeni "eZUS" portalına geçiş hazırlıklarına başlamıştır. Bu rehberin yazıldığı Ekim 2026 itibarıyla eZUS'un PUE'yi tam olarak devralıp almadığı veya Płatnik masaüstü yazılımının paralel kullanımda olup olmadığı doğrulanamamıştır; işverenlerin ZUS'un güncel duyurularını takip etmesi önerilir.

V — İşe Alış ve İşten Ayrılış

İşveren, çalışanı istihdam başlangıcından itibaren 7 takvim günü içinde ZUS ZUA (tam sigorta ve sağlık) veya ZUS ZZA (sadece sağlık, sınırlı durumlar) formuyla kaydetmek zorundadır. Deneme süresi standart olarak 3 ayı aşamaz; sonraki sözleşme 6 aydan kısa planlanıyorsa 1 ay, 6-12 ay planlanıyorsa 2 ay ile sınırlıdır ve bir defaya mahsus en fazla 1 ay uzatılabilir. 26 Nisan 2023'ten itibaren, aynı çalışanla aynı iş türü için 3 yıl sonra yeni bir deneme süresi uygulama istisnası kaldırılmıştır; artık yeni deneme süresi sadece farklı bir iş türü için mümkündür.

İHBAR SÜRESİ, FESİH VE KIDEM TAZMİNATI

KONU	KURAL	NOT
İhbar süresi (6 aydan az kıdem)	2 hafta	KP Art. 36
İhbar süresi (6 ay - 3 yıl kıdem)	1 ay	
İhbar süresi (3 yıl ve üzeri kıdem)	3 ay	
Toplu işten çıkarma eşiği	20 ve üzeri çalışanlı işveren	2003 yasası
Kıdem tazminatı (2 yıldan az kıdem)	1 aylık ücret	Sadece çalışana bağlı olmayan sebeplerle fesihte
Kıdem tazminatı (2-8 yıl kıdem)	2 aylık ücret	
Kıdem tazminatı (8 yıl üzeri kıdem)	3 aylık ücret, 2026 tavanı 72.090 PLN	15 x 2026 asgari ücret
Emeklilik yaşı	Kadın 60, erkek 65	Değişiklik önerileri henüz yasalaşmadı

V — İşe Alış ve İşten Ayrılış

Doğrulayın

ZUS kaydı ve fesih usulü: ZUS'a geç kayıt cezası için kaynaklar çelişkilidir (46.000 PLN'ye kadar vs 5.000 PLN'ye kadar); güncel tutar bu araştırmada teyit edilememiştir. Fesih, karşılıklı anlaşmayla herhangi bir sebeple ve ihbar süresi olmadan yapılabilir; ihbarlı fesihte süresiz sözleşme için yazılı sebep zorunludur. İşverenin kusuru nedeniyle ihbarsız fesih (Art. 52 §1) öğrenmeden itibaren 1 ay içinde yapılmalıdır. Toplu işten çıkarmada 30 günlük dönemde 100 çalışanın altındaki işverenlerde en az 10 çalışan, 100-299 çalışanlı işverenlerde yüzde 10, 300 ve üzeri çalışanlı işverenlerde en az 30 çalışan eşiği uygulanır. Kıdem tazminatı tavanının hesabı matematiksel olarak doğrudur; farklı bir kaynaktan gelen yaklaşık 70.500 PLN rakamı tutarsız bulunmuş ve kullanılmamıştır.

VI · ÜCRET VE YAN HAKLAR

Özel sektörde 13. maaş için yasal bir zorunluluk yoktur; sadece gelenek, toplu sözleşme veya iç yönetmelikle verilir. Kamu sektöründe ise "Ustawa o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym" Art. 4(1) uyarınca yıllık ücretin yüzde 8,5'i oranında zorunlu bir ek ödeme vardır ve tam yıl veya en az 6 ay çalışma şartı aranır (orantılı olarak). PPK (çalışan emeklilik planı) kapsamında işveren katkısı asgari yüzde 1,5, isteğe bağlı olarak yüzde 2,5'e kadar yükseltilebilir.

VI —

Ücret ve Yan Haklar

VERGİDEN MUAF YAN HAKLAR

KALEM	TUTAR VEYA ORAN	NOT
Yurt içi gündelik (per diem)	45 PLN/tam gün	2023'ten itibaren yürürlükte, artış taslağı yasalaşmadı
Uzaktan çalışma gider ödemesi	Sabit tutar yok	PIT ve ZUS'tan muaf, işveren kendi belirler
Yemek fişi/kuponu	Sadece gıda/alkolsüz içecek	Nakde çevrilemez
Şirket aracı (düşük güç, ≤60 kW)	250 PLN/ay vergilendirilebilir fayda	Güç (kW) bazlı, 2022'den itibaren
Şirket aracı (yüksek güç, >60 kW)	400 PLN/ay vergilendirilebilir fayda	
ZFŚS (sosyal fon) muafiyeti	1.000 PLN/çalışan/yıl	2018'den dondurulmuş, 2026'da artış talebi reddedildi
13. maaş (kamu sektörü)	Yıllık ücretin yüzde 8,5'i	Özel sektörde zorunlu değil

Doğrulayın

Dikkat edilecek rakamlar: Yemek fişlerinin ZUS'tan muaf tutarı için kaynaklar 190 PLN/ay (OHS dışı yemekler) veya 450 PLN/ay gibi farklı rakamlar vermektedir ve 2026 güncelliği bu araştırmada teyit edilememiştir; geri çekilmiş bir yasa taslağından gelen 380 PLN/yıl rakamı kullanılmamıştır. Şirket aracı vergilendirilebilir fayda tutarları (250 ve 400 PLN/ay) tek bir ikincil yayından alınmıştır ve bağımsız bir ikinci kaynakla doğrulanamamıştır. ZFŚS muafiyeti 1.000 PLN/çalışan/yıl olarak sabittir; Kamu Denetçisi (Ombudsman) tutarın 2.000 PLN'ye çıkarılmasını istemiş, Maliye Bakanlığı 7 Temmuz 2026 tarihli resmi yanıtla bu talebi açıkça reddetmiştir. Bu tutar, sadece vefat eden çalışanın ailesine ödenen 3.000 PLN'lik ayrı ölüm yardımı limitiyle karıştırılmamalıdır.

VII —

Vize ve Çalışma İzni

Polonya AB üyesidir; AB, AEA ve İsviçre vatandaşları Art. 87(1) Ustawa o promocji zatrudnienia uyarınca serbest çalışma hakkına sahiptir ve çalışma izni gerekmez. 3 aydan uzun kalışlarda voivode'a oturma kaydı zorunludur; iş aramak için kayıt yükümlülüğü olmadan 6 aya kadar kalınabilir. AB mobilite katmanının diğer parçası A1 sertifikasıdır: posting (görevlendirme) süresi AB içinde en fazla 24 ay olup posted işçi bu süre içinde değiştirilemez, başvuru PUE ZUS üzerinden yapılır.

ÜÇÜNCÜ ÜLKE VATANDAŞLARI İÇİN ÇALIŞMA İZNI

İZİN TÜRÜ	KAPSAM	ÜCRET VEYA SÜRE
Tip A	Polonya merkezli işverenle sözleşmeli yabancı	Standart süre
Tip B	Yönetim kurulu üyesi, genel ortak veya vekil	Max 3 yıl (25+ çalışanlı işverende 5 yıl)
Tip C	Yabancı işveren tarafından Polonya şubesine 30+ gün/yıl görevlendirme	
Tip D	Şubesi olmayan yabancı işveren tarafından geçici hizmet ihracı	
Zezwolenie jednolite (birleşik oturma+çalışma)	Voivodeship Office tarafından verilir	440 PLN ücret, max 3 yıl
Oświadczenie (basitleştirilmiş bildirim)	PUP, sadece praca.gov.pl üzerinden	400 PLN ücret, max 24 ay
EU Blue Card	Yüksek vasıflı çalışma izni	Eşik: önceki yıl ortalama ücretin yüzde 150'si

VII —

Vize ve Çalışma İzni

Doğrulayın

Form adı değişikliği ve eşiklere dikkat: 1 Ocak 2026'dan itibaren praca.gov.pl başvuru formları yeniden adlandırılmıştır (Tip A için ZC-WWZPP, Tip B için ZC-WWZF); Tip C, D ve E için yeni form adları bu araştırmada doğrulanamamıştır. EU Blue Card için 2026 aylık eşik tutarı olarak bazı kaynaklarda 13.355,34 PLN geçmektedir, ancak bu rakam sadece tek bir danışmanlık firmasından alınmıştır ve resmi UDSC veya gov.tr kaynağından doğrulanamamıştır. Basitleştirilmiş bildirim prosedürüne (oświadczenie) uygun ülke listesinde 2026 itibarıyla Ermenistan, Belarus, Moldova ve Ukrayna bulunmaktadır; Gürcistan 2025 sonunda listeden çıkarılmıştır, Rusya'nın güncel durumu ise doğrulanamamıştır. Genel bir yabancı işçi kotası (Körfez tipi) bulunmamaktadır; mevcut olan tek prosedürel şart, boş pozisyonun PUP'a bildirilmesidir. Ukrayna özel rejimi (2026 yeniden yapılanması): 2022 tarihli özel savaş yasası hükümleri basitçe uzatılmamış, 4 Mart 2026'da tamamen sona ermiş ve 5 Mart 2026'dan itibaren yeni bir rejimle değiştirilmiştir. Güncel rejim, genel yabancılara koruma yasası (2003) altında "geçici koruma (UKR)" statüsüdür ve AB Konseyi'nin 15 Temmuz 2025 tarihli kararı (2025/1460) uyarınca 4 Mart 2027'ye kadar yasal kalışı garanti eder. Çalışan, Polonya sınırını geçtikten sonra 30 gün içinde PESEL UKR başvurusu yapmalıdır; işveren ise işçi başladıktan 7 gün içinde praca.gov.pl üzerinden PSZ-PPWPU formuyla PUP'a bildirim yapar. Basitleştirilmiş bildirim mekanizması 5 Mart 2026'dan itibaren 3 yıl (yaklaşık Mart 2029'a kadar) geçiş süresiyle sürmektedir; 4 Mart 2027 sonrasında ne olacağı kaynaklarda açık değildir ve belirsiz (TBD) olarak işaretlenmelidir.

VIII · PRATİK NOTLAR VE DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

Yazılı iş sözleşmesinde temel şartlar işe başlamadan önce bildirilmelidir (KP Art. 29 §2, 1 Eylül 2016'dan itibaren yürürlükte, 2023 reformu değildir); aykırılık 1.000-30.000 PLN para cezasına tabidir (Art. 281 pkt 2). Bunun yanında, 9 Mart 2023 yasasıyla (AB Direktifi 2019/1152) gelen ayrı bir yükümlülük olarak, ek bilgiler işe başladıktan sonraki 7 gün içinde ayrıca verilmelidir (Art. 29 §3).

VIII

Pratik Notlar ve Dikkat Edilmesi Gerekenler

BELİRLİ SÜRELİ SÖZLEŞME SINIRI VE DİĞER ZORUNLULUKLAR

KONU	KURAL	NOT
3/33 kuralı	Aynı işverenle kümülatif 33 ay veya 3 sözleşme, hangisi önce dolarsa	Aşılırsa otomatik süresiz sözleşmeye dönüşür
İstisnalar	İkame, mevsimlik/arızı iş, görev süresi, işverenin nesnel gerekçesi	KP Art. 25 ¹ , 22 Şubat 2016'dan yürürlükte
Engelli istihdam kotası	25+ FTE işveren, yüzde 6 oranına ulaşmayan	Üniversite/okul/bakım kurumunda eşik yüzde 2
BHP eğitimi	İşe başlamadan önce genel + göreve özel, periyodik yenileme	İşveren maliyeti, çalışma süresinden sayılır
İşe giriş sağlık muayenesi	"Engel yok" raporu işe başlamadan önce şart	Art. 229 §4
Sınır ötesi PLN transferi	SEPA kapsamında değil, SWIFT tipi transfer olarak gider	SEPA sadece EUR için geçerli

Doğrulayın

Sık kaçırılan noktalar: Belirli süreli sözleşmede "işverenin nesnel gerekçesi" istisnası kullanıldığında PIP'e bildirim yükümlülüğü olup olmadığı bu araştırmada doğrulanamamıştır; ihtiyatlı işverenler bu konuda yerel danışmana sormalıdır. İşe giriş sağlık muayenesinin maliyetinin işveren tarafından ödendiği genel uygulamadır, ancak bunu belirleyen kesin KP paragrafı doğrulanamamıştır. Sınır ötesi PLN ödemelerinde NBP'ye raporlama tekil transfer değil toplu varlık/yükümlülük pozisyonuna bağlıdır; bildirim eşiği rakamları (bireysel ve kurumsal için farklı) eski ve yeni düzenleme arasında çelişki taşıdığından bu araştırmada teyit edilememiştir.

IX · TEŞVİKLER VE İŞVEREN DESTEKLERİ

Standart işveren yükü Bölüm 3'te anlatılan ZUS primleri ile Fundusz Pracy ve FGŚP katkılarından oluşur. Aşağıdaki mekanizmalar bu tabanı hedefli kategoriler için düşürür; Polonya'da Türkiye'nin SGK teşvik kataloğuna benzer genel ve kalıcı bir indirim sistemi bulunmamaktadır.

IX —

Teşvikler ve İşveren Destekleri

MEVCUT DESTEK MEKANİZMALARI

DESTEK	KAPSAM	TUTAR VEYA ORAN
PFRON ücret sübvansiyonu (Art. 26a)	Engelli çalışan istihdamı	575-4.140 PLN/ay (engellilik derecesine göre)
Ulga dla młodych (gençlere PIT muafiyeti)	26 yaş altı çalışanın PIT'i, işveren değil	85.528 PLN/yıl'a kadar PIT muafiyeti
OHP çırak ücret geri ödemesi	15-18 yaş çırakların (młodociani) ücreti	Fundusz Pracy'den geri ödeme
KFS (Krajowy Fundusz Szkoleniowy)	Eğitim maliyeti desteği	Genel yüzde 70, 9 ve altı çalışanlı işverende yüzde 90
FP/FGŚP yaş bazlı muafiyet	Kadın 55+, erkek 60+ çalışan	İstihdam sürdüğü sürece muafiyet
FP/FGŚP ebeveyn dönüş muafiyeti	Doğum/ebeveyn izninden dönen çalışan	Dönüşten itibaren 36 ay
Kısa süreli çalışma desteği	Ekonomik durgunluk/azaltılmış çalışma	FGŚP'den asgari ücretin yüzde 50'sine kadar, max 3 ay

IX —

Teşvikler ve İşveren Destekleri

Doğrulayın

PFRON tutarları için kritik uyarı: Bu bölümün en hassas rakamı PFRON ücret sübvansiyonu tutarlarıdır (ağır engellilik için standart 2.760, artırılmış 4.140 PLN/ay; orta derece için 1.550 ve 2.585 PLN/ay; hafif derece için 575 ve 1.265 PLN/ay). Bu tutarlar pfron.org.pl'den bu araştırmada doğrudan teyit edilememiştir ve yayından önce mutlaka yeniden kontrol edilmelidir. Artırılmış tutar, engellilik sertifikasında 02-P (ruhsal), 01-U (zihinsel), 06-E (epilepsi) veya 04-O (görme engeli) kodlarından birinin bulunmasını gerektirir. Ulga dla młodych netleştirmesi: Bu teşvik bir ÇALIŞAN PIT muafiyetidir, işveren teşviki değildir; ZUS veya sağlık primi muafiyeti içermez. OHP çırak ücret geri ödemesinin 2026 bütçesi için kaynaklar 900 milyon PLN ile 1.068,7 veya 1.110,4 milyon PLN arasında tutarsız rakamlar vermektedir; ayrıca 2026 başında bazı OHP bölge komutanlıkları bütçe yetersizliği nedeniyle yeni anlaşma imzalamayı durdurmuştur (Sejm interpelasyonu, 6 Şubat 2026) ve Ekim 2026 itibarıyla durumun normale dönüp dönmediği doğrulanamamıştır. Kısa süreli çalışma desteğinin dayandığı standing yasanın adı ve yılı da kaynaklar arasında çelişkilidir (2013 veya 2019) ve bu, araştırmanın en zayıf kaynaklı kalemidir. Ne yoktur: Polonya'da Türkiye'deki SGK tarzı genel ve kapsamlı bir "yeni işveren" veya yeni işe alım ZUS prim indirimi bulunmamaktadır; mevcut FP/FGŚP muafiyetleri dar ve hedefli kategorilerle sınırlıdır. Polska Strefa Inwestycji (PSI) bölgesel yatırım teşvikleri sadece kurumlar ve gelir vergisini (CIT/PIT) etkiler, ZUS veya bordro primine dokunmaz; bu teşvikler PAIH tarafından yönetilir ve ayrı bir kurumlar vergisi danışmanlığı konusudur. Polonya AB üyesi olduğu için Körfez tipi bir ulusallaştırma veya istihdam kotası da bulunmamaktadır.



EOR & BORDRO YÖNETİMİ

Datassist ile MENA, Türkiye Bordro & İstihdam Süreçlerini Tek Merkezden Yönetin.

Belirli süreli sözleşmelerde 33 ay ve 3 sözleşme sınırı, yaş ve ebeveyn dönüşü muafiyetleri taşıyan ZUS prim yapısı, 2027'ye kadar üç aşamada yürürlüğe giren KSeF e-fatura zorunluluğu ve Mart 2026'da tamamen yeniden yapılanan Ukraynalı personel için geçici koruma rejimi, hepsi tek bir uyumlu takvimde yönetilmek zorunda. Datassist, uluslararası işverenlerin Polonya'da bordro ve istihdam süreçlerini tek bir merkezden yönetmesine yardımcı olur.

[Toplantı Planlayın →](#)**7+**

MENA PAZARI

1

TEK UYUM OPERASYONU

0%KAÇIRILAN BORDRO SON
TARİHİ