



# NOWY ETAP W NOWYM MIEJSCU

Oddziały Job Impulse zlokalizowane przy ul. Tomaszowskiej w Łodzi przenoszą się do nowego biura.

**Od 1 października znajdziecie nas przy  
ul. Przybyszewskiego 176/178 w Łodzi**

UKR

## Новий етап у новому місці

Відділи Job Impulse, розташовані на ул. Tomaszowskiej в Лодзі, переїжджають до нового офісу.

**З 1 жовтня ви знайдете нас за адресою:  
ul. Przybyszewskiego 176/178, Łódź.**

Офіс on-site Corning залишається без змін – на території Клієнта у Strykowie.

До зустрічі в новій локації!

EN

## A new chapter in a new location

The Job Impulse branches located on Tomaszowska Street in Łódź are moving to a new office.

**Starting October 1, you can find us at 176/178  
Przybyszewskiego Street in Łódź.**

The Corning on-site office remains unchanged – it stays at the Client's site in Stryków.

See you at our new location!

## Umowa o pracę tymczasową vs umowa zlecenie – co się bardziej opłaca?



Na to pytanie nie ma jednoznacznej odpowiedzi, warto jednak poznać kluczowe różnice.

### UMOWA O PRACĘ TYMCZASOWĄ

- Stały grafik, określone normy czasu pracy, płatne nadgodziny według wyższej stawki oraz płatny urlop i L4.
- Dodatkowe wynagrodzenie za pracę w nocy; w przypadku pełnego etatu liczba godzin wynosi zazwyczaj ok. 160–184 miesięcznie (w zależności od miesiąca).

### UMOWA ZLECENIE

- Większa swoboda w doborze czasu pracy i brak kodeksowego limitu godzin – możesz pracować więcej, zwiększając swoje zarobki.
- Brak gwarantowanych ustawowo nadgodzin i dodatków nocnych – zazwyczaj obowiązuje jedna stawka godzinowa, a liczba zleconych godzin zależy od projektu i zapotrzebowania.

### UMOWA ZLECENIE

- Większa swoboda w doborze czasu pracy i brak kodeksowego limitu godzin – możesz pracować więcej, zwiększając swoje zarobki.
- Brak gwarantowanych ustawowo nadgodzin i dodatków nocnych – zazwyczaj obowiązuje jedna stawka godzinowa, a liczba zleconych godzin zależy od projektu i zapotrzebowania.

#### PODSUMOWUJĄC:

- Na zleceniu często możesz zarobić więcej ze względu na możliwość przepracowania większej liczby godzin lub gdy posiadasz status studenta/ucznia do 26. roku życia (0% ZUS i PIT).
- Na umowie o pracę tymczasową zyskujesz pełną ochronę pracowniczą (płatny urlop, L4, dodatki nocne) przy zachowaniu elastyczności związanej z czasem trwania projektu.

**Jeśli zależy Ci na ochronie pracowniczej, płatnym urlopie i przewidywalnych godzinach – lepszym wyborem będzie umowa o pracę tymczasową.**

**Jeśli chcesz zarobić więcej „na rękę” (np. jako student) i zależy Ci na elastyczności – umowa zlecenie będzie lepszym rozwiązaniem.**

**Wybór zależy od Twoich indywidualnych potrzeb oraz preferowanego stylu pracy i życia.**



EN

### Temporary employment contract vs. mandate contract (umowa zlecenie) – which is more worthwhile?

There is no single right answer to this question, but it is worth knowing the key differences.

#### Temporary employment contract

- Labor Code guarantees: Fixed schedule, defined working hour norms, overtime paid at a higher rate, as well as paid leave and sick pay.
- Night pay and working hours: Additional compensation for night shifts; for full-time positions, the number of hours is usually around 160–184 per month (depending on the month).

#### Mandate contract

- Freedom and flexibility: Greater freedom in choosing working hours and no statutory limit on hours – you can work more to increase your earnings.
- Flat rate: No statutory guarantee of overtime or night shift allowances – usually, a single hourly rate applies, and the number of assigned hours depends on the project and demand.

#### To sum up:

- On a mandate contract, you can often earn more due to the option to work more hours, or if you have student/pupil status under 26 years of age (0% ZUS social security and PIT tax).
- On a temporary employment contract, you gain full employee protection (paid leave, sick leave, night shift allowances) while maintaining flexibility linked to project duration.

**If you care about employee protection, paid leave, and predictable hours – a temporary employment contract will be the better choice. If you want to earn more „take-home” pay (e.g., as a student) and value flexibility – a mandate contract will be a better solution.**

**The choice depends on your individual needs and preferred work-life style.**

UA

### Umowa o pracę tymczasową чи umowa zlecenie – що вигідніше?

На це питання немає однозначної відповіді, проте варто знати ключові відмінності.

#### Umowa o pracę tymczasową

- Стабільний графік, визначені норми робочого часу, оплачувані понаднормові години за вищою ставкою, а також оплачувана відпустка та лікарняний (L4).
- Додаткова оплата за роботу в нічний час; у разі повної зайнятості кількість годин зазвичай становить близько 160–184 на місяць (залежно від місяця).

#### Umowa zlecenie

- Більша свобода у виборі робочого часу та відсутність встановленого законом ліміту годин – ви можете працювати більше, збільшуючи свій дохід.
- Відсутність гарантованих законом доплат за понаднормові години чи роботу вночі – зазвичай діє єдина погодинна ставка, а кількість годин залежить від проекту та потреби.

#### Отже:

- При умові зlecenie часто можна заробити більше, з огляду на можливість працювати більшу кількість годин або маючи статус студента/учня віком до 26 років (звільнення від сплати внесків ZUS та податку PIT).
- При Umowa o pracę tymczasową ви отримаєте повний трудовий захист (оплачувану відпустку, лікарняні, доплати за роботу в нічні зміни) зберігаючи гнучкість, відповідно до тривалості проекту.

**Якщо для вас важливі трудовий захист, оплачувана відпустка та передбачувані години – кращим вибором буде Umowa o pracę tymczasową. Якщо ж ви хочете заробити більше (наприклад, як студент) – кращим рішенням стане umowa zlecenie.**

**Вибір залежить від ваших потреб, а також стилю роботи і життя.**





# THE PESEL NUMBER

**EN** The PESEL number is the most important digital identifier in Poland.

If you live and work in Poland, you may need a PESEL in many everyday situations:

- During employment and tax settlements
- When contacting government institutions
- When using medical services
- At banks and other institutions
- To use electronic government services

#### WHAT IS WORTH REMEMBERING?

- **PESEL constitutes personal data**, so you should not share it with third parties or organizations unnecessarily.
- **A PESEL number can be blocked** (zastrzeżony), which helps protect your data—for example, against attempts to take out a loan or credit in your name.

A PESEL is not an identity document. It is an identification number that makes it easier to handle many matters in Poland. To obtain a PESEL number, you must submit an application to the appropriate municipal office (gmina). The service is free of charge.

**UKR** Номер PESEL – найважливіший цифровий ідентифікатор у Польщі.

Якщо ви живете та працюєте в Польщі, PESEL може знадобитися вам у багатьох повсякденних ситуаціях:

- під час працевлаштування та податкових розрахунків,
- у контактах з державними установами,
- під час користування медичними послугами,
- у банку та інших установах,
- для користування електронними державними послугами.

#### Про що варто пам'ятати?

- **PESEL є персональними даними**, тому не варто передавати його стороннім особам чи організаціям без необхідності;
- **PESEL можна застерегти**, це допомагає захистити ваші дані, наприклад, від спроби оформити кредит або позику на ваше ім'я.

PESEL – це не документ, що посвідчує особу. Це ідентифікаційний номер, який полегшує вирішення багатьох справ у Польщі. Щоб отримати номер PESEL, слід подати заяву до відповідного органу гміни. Послуга безкоштовна.

## Jak reagujesz, gdy współpracujesz z osobą z innego kraju?

W naszych zespołach pracuje coraz więcej osób z różnych stron świata. Gdy spotykamy kogoś z innej kultury, zazwyczaj reagujemy na jeden z trzech sposobów:

„U nas robi się to inaczej” (nieświadome błędy) -> nie zdajemy sobie sprawy, że prosty gest, żart czy sposób wypowiedziania się może zostać odebrany jako obraźliwy przez osobę pochodzącą z innego kraju.



**Efekt: Niepotrzebne spięcia i nieporozumienia.**



„Oni są inni / Nie akceptuję tego” (brak akceptacji) -> kierując się uprzedzeniami, z góry zakładamy, że osoba z innego kraju będzie pracować gorzej lub że trudno będzie znaleźć z nią wspólny język.



**Effekt: Napięta atmosfera w miejscu pracy, konflikty i brak zaufania.**



EN

## How do you react when working with someone from another country?

An increasing number of people from all over the world are joining our teams. When we meet someone from a different culture, we usually react in one of three ways:

„We do things differently here” (Unintentional mistakes) ->

We don't realize that a simple gesture, joke, or way of speaking might be perceived as offensive by someone from another country.



**Effect: Unnecessary tension and misunderstandings.**

„They are different / I don't accept this” (Lack of acceptance) ->

Driven by prejudice, we assume in advance that someone from another country will perform worse or that it will be hard to find common ground with them.



**Effect: Tense atmosphere in the workplace, conflicts, and lack of trust.**

„We are different, but we work for the same company” (Openness) ->

We understand that someone may communicate or respond to instructions differently. We don't judge; we just try to find common ground.



**Effect: Smooth cooperation and no unnecessary stress.**

### QUICK TEST:

Think back to working with someone from another country. Did you try to find common ground, or did you instantly assume „it's impossible”?

Respect and openness in the workplace simply make work better for all of us!

„Różnimy się, ale pracujemy dla jednej firmy” (otwartość) -> rozumiemy, że ktoś może komunikować się lub reagować na polecenia inaczej. Nie oceniamy, tylko próbujemy się dogadać.



**Effekt: Sprawna współpraca i brak niepotrzebnego stresu.**

## Szybki test:

Przypomnij sobie współpracę z kimś z innego kraju. Czy próbowałeś/aś się dogadać, czy od razu uznałeś/aś, że „się nie da”?

**Szacunek i otwartość w miejscu pracy sprawiają, że pracuje się nam po prostu lepiej!**

UKR

## Як ви реагуєте, коли працюєте з людиною з іншої країни?

У наших командах працює все більше людей з різних куточків світу. Коли ми зустрічаємо когось з іншої культури, ми зазвичай реагуємо одним із трьох способів:

1. «У нас це роблять по-іншому» (неусвідомлені помилки)

Ми не усвідомлюємо, що простий жест, жарт чи спосіб спілкування можуть бути образливими для людини з іншої країни.



**Результат: Непотрібне напруження та непорозуміння на лінії.**

2. «Вони інші / Я це не приймаю» (відсутність прийняття) Діючи

під впливом упереджень, ми заздалегідь припускаємо, що людина з іншої країни працюватиме гірше або з нею неможливо домовитися.



**Результат: Важка атмосфера на робочому місці, конфлікти та відсутність довіри.**

3. «Ми різні, але працюємо для однієї компанії» (відкритість)->

Ми розуміємо, що хтось може спілкуватися або реагувати на вказівки по-іншому. Ми не оцінюємо, а просто намагаємося порозумітися.



**Результат: Злагоджена робота, відсутність зайвого стресу та хороша атмосфера на зміні.**

### Швидкий тест:

Пригадайте співпрацю з кимось з іншої країни. Ви намагалися порозумітися чи одразу вирішили, що «це неможливо»?

Повага та відкритість на робочому місці роблять нашу роботу кращою!

PL

Twoi znajomi szukają pracy?  
Zgłoś się do centrum  
rekrutacji.

EN

Are your friends looking  
for a job?  
Contact our recruitment center.

UKR

Ваші друзі шукають  
роботу?  
Напишіть до відділу  
рекрутингу.



+48 512 505 025

+48 502 526 851

+48 789 220 478



facebook jobimpulsepolska



jobimpulse.pl