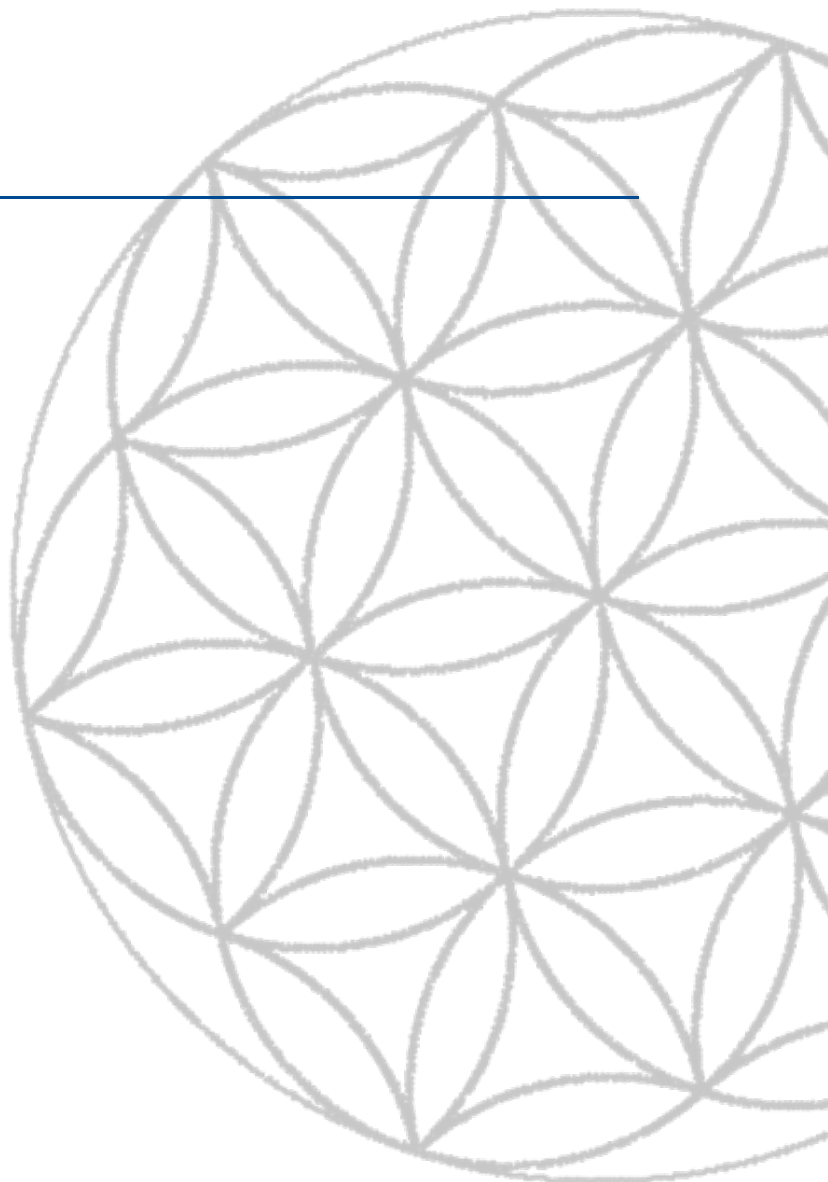


# Zatrudnianie obywateli Ukrainy – krok po kroku

---

Praktyczny przewodnik

aktualizacja: 18 kwietnia 2023 r.



## Spis treści:

<b>1. Wyjaśnienie pojęć</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Krok I – Rekrutacja</b> .....	<b>4</b>
2.1. Ogłoszenie / oferta pracy.....	4
2.2. Na jakim etapie rekrutacji pracodawca może pytać o obywatelstwo? .....	4
<b>3. Krok II – Weryfikacja dokumentacji (status pobytowy w Polsce)</b> .....	<b>5</b>
3.1. Weryfikacja legalności pobytu .....	5
3.2. Weryfikacja dokumentów pobytowych – zestawienie.....	6
3.3. Status UKR .....	7
3.4. Dalszy pobyt w Polsce.....	8
<b>4. Krok III – Zatrudnienie</b> .....	<b>9</b>
4.1. Kiedy pracodawca może legalnie zatrudnić obywatela Ukrainy?.....	9
4.2. Powiadomienie – najważniejsze zasady .....	9
4.3. Umowa – rodzaj, długość oraz język umowy, inne obowiązki.....	10
<b>5. Zmiana warunków umowy</b> .....	<b>11</b>
<b>6. Zakończenie zatrudnienia</b> .....	<b>12</b>
6.1. Rozwiązanie umowy z obywatelem Ukrainy.....	12
6.2. Obowiązki notyfikacyjne związane z ustaniem zatrudnienia .....	12
<b>7. Delegowanie pracowników – obywateli Ukrainy w ramach UE w celu wykonywania pracy lub świadczenia usług</b> .....	<b>13</b>
<b>8. Umowa „B2B” – alternatywa dla zatrudnienia?</b> .....	<b>14</b>
<b>9. Dalszy pobyt w Polsce – wybrane zasady ogólne</b> .....	<b>15</b>
9.1. Zezwolenia na pobyt czasowy (karta pobytu).....	15
9.2. Wizy krajowe (D).....	16

# 1. Wyjaśnienie pojęć

<b>Specustawa ukraińska</b>	<p>Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa z dnia 12 marca 2022 r.:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• weszła w życie z dniem ogłoszenia, tj. 12 marca 2022 r., z mocą wsteczną od 24 lutego 2022 r., z wyjątkiem kilku przepisów,</li><li>• w ciągu roku obowiązywania była czternastokrotnie zmieniana i uzupełniana,</li><li>• ostatnia nowelizacja weszła w życie 28 stycznia 2023 r.,</li><li>• niektóre jej przepisy zaczną obowiązywać od 1 kwietnia 2023 r.</li></ul>
<b>Status UKR</b>	<p>Odnutowywany w rejestrze PESEL specjalny status obywatela Ukrainy, nadany na podstawie Specustawy ukraińskiej.</p>
<b>Specustawa covidowa</b>	<p>Ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem covid-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych z dnia 2 marca 2020 r.</p>
<b>Pracodawca, pracownik</b>	<p>Oznacza także strony stosunków cywilnoprawnych (np. zleceniodawcę, zleceniobiorcę), ale nie osoby związane umową B2B (w której osoba wykonująca usługi prowadzi działalność gospodarczą).</p>

---

## 2. Krok I – Rekrutacja

### 2.1. Ogłoszenie / oferta pracy

Pracodawca nie może:

- wskazywać w ogłoszeniu / ofercie pracy, że chce zatrudnić lub preferuje kandydatów **określonej narodowości**,
- skonstruować ogłoszenia / oferty jedynie **w języku obcym**,
- zawrzeć w ogłoszeniu / ofercie **wymogów, które nie są uzasadnione** potrzebami pracodawcy, a prowadzą do uprzywilejowania określonej grupy narodowościowej (np. wymóg biegłej znajomości języka ukraińskiego na stanowisku, gdzie znajomość języków obcych nie jest w ogóle istotna).

Pracodawca może wskazać, że:

- oferta kierowana jest **także do cudzoziemców**,
- pomaga cudzoziemcom **w legalizacji pracy i pobytu w Polsce** oraz legalizacji pobytu ich rodzin w Polsce.

### 2.2. Na jakim etapie rekrutacji pracodawca może pytać o obywatelstwo?

**Nie ma ściśle określonych zasad** dotyczących tego, kiedy można zapytać kandydata o jego obywatelstwo.

Obywatelstwo kandydata może wpływać na datę rozpoczęcia przez niego pracy (np. z uwagi na konieczność uzyskania zezwolenia na pracę). Dlatego uzasadnione wydaje się pozyskanie tych danych (jak również innych danych rzutujących na potrzebę legalizacji, takich jak np. status studenta studiów stacjonarnych w Polsce), gdy kandydat zgłosi zainteresowanie daną ofertą pracy i **zakwalifikuje się do dalszego etapu procesu rekrutacyjnego** (np. rozmowy bezpośredniej / testów językowych itd.). Nieuzasadnione jest żądanie dostarczenia danych osobowych dotyczących obywatelstwa kandydata już na etapie składania CV.

Pracodawca **ma prawo odmówić cudzoziemcowi udziału w dalszej rekrutacji** ze względu na jego status pobytowy lub uprawnienia do pracy w Polsce, jeśli jest to obiektywnie uzasadnione, np. pracodawca nie chce angażować się w proces legalizacji pobytu lub pracy obywatela Ukrainy w Polsce lub proces legalizacji opóźniłby planowaną datę rozpoczęcia pracy przez kandydata.

---

## 3. Krok II – Weryfikacja dokumentacji (status pobytowy w Polsce)

### 3.1. Weryfikacja legalności pobytu

Jeśli kandydat jest obywatelem Ukrainy, pracodawca musi ustalić jego prawo do legalnego pobytu w Polsce. W tym celu pracodawca powinien zweryfikować:

- **paszport** (biometryczny lub krajowy), a jeśli kandydat go nie ma – **powiadomienie o nadaniu nr PESEL** lub wyciąg z rejestru PESEL (w celu ustalenia obywatelstwa, posiadanego statusu UKR lub innego oraz legalności wjazdu do Polski),
- **dokumenty pobytowe**, w szczególności:
  - wizę krajową (D) lub wizę Schengen (C),
  - zezwolenie na pobyt czasowy, stały lub zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE oraz kartę pobytu,
  - dokument pobytowy wydany przez inne państwo Schengen,
  - zaświadczenie o udzieleniu ochrony (tym)czasowej przez inne państwo UE,
  - stempel w paszporcie potwierdzający złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt w Polsce oraz inne dowody toczącego się postępowania administracyjnego.

W przypadku **zbiegu** podstaw pobytowych można opierać się na tej **bardziej korzystnej** (z wyjątkiem m.in. zbiegu statusu UKR z zezwoleniem na pobyt czasowy, ochroną (tym)czasową itp., ponieważ status UKR wówczas nie przysługuje – zob. pkt 3.3).

W przypadku obywateli Ukrainy weryfikacja dokumentów uprawniających wyłącznie do pracy (oświadczenie, zezwolenie na pracę) nie jest obecnie konieczna ani celowa.

### 3.2. Weryfikacja dokumentów pobytowych – zestawienie

Jaki dokument pobytowy ma cudzoziemiec?	Jaki jest okres ważności dokumentu pobytowego?	Czy cudzoziemiec przebywał w Polsce 14 marca 2020 r.?	Czy trzeba sprawdzić stemple w paszporcie?*	Czy cudzoziemiec może legalnie przebywać w Polsce?	Czy cudzoziemiec może przekraczać granice Polski?
Wiza Schengen (typ C)  Paszport biometryczny (ruch bezwizowy 90 dni w okresie 180 dni na wszystkie państwa Schengen)	upłynął po 14 marca 2020 r. ale przed 24 lutego 2022 r.	nie	tak	nie	nie
		tak	tak	tak, do 24 sierpnia 2023 r.**	nie
	co najmniej do 24 lutego 2022 r.	-	nie	tak, do 24 sierpnia 2023 r.** lub dłużej, do wyczerpania 90 /180 dni na wszystkie państwa Schengen	tak, jeśli nie upłynął okres ważności wizeny
Zezwolenie na pobyt stały + karta pobytu  Zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE + karta pobytu	-	-	nie	tak, bezterminowo	tak
Zezwolenie na pobyt czasowy (+ karta pobytu)  Wiza krajowa (typ D)	upłynął przed 14 marca 2020 r.	-	nie	nie	nie
	co najmniej do 14 marca 2020 r.	-	nie	tak, do 24 sierpnia 2023 r.** lub dłużej, zgodnie z okresem ważności dokumentu	tak (przedłużenie covidowe)
Zaświadczenie wydane w związku z udzieleniem ochrony (tymczasowej przez inne państwo UE)	-	-	tak	tak, ale maksymalnie do wyczerpania 90 /180 dni na wszystkie państwa Schengen, inne niż to, które przyznało ochronę	tak, jeśli okres 90/180 dni nie został wyczerpany
Paszport krajowy (przy braku innych dokumentów)	-	-	tak	tak, do 24 sierpnia 2023 r.**	nie
Dowód postępowania o wydanie zezwolenia na pobyt w toku	-	-	nie	tak, do czasu wydania ostatecznej decyzji w sprawie	nie

\* Nie zawsze przy przekraczaniu granic w paszporcie umieszczane są stemple potwierdzające wjazd i wyjazd cudzoziemca z danego terytorium. W przypadku wątpliwości zalecane jest odebranie od obywatela Ukrainy pisemnego oświadczenia co do okresów pobytu w Polsce i poza nią, w tym w innych krajach strefy Schengen.

\*\* Spodziewane jest przedłużenie legalności pobytu osób posiadających ochronę (tymczasową) do 4 marca 2024 r.

---

### 3.3. Status UKR

Specustawa ukraińska przyznaje **szczególny status – status UKR**, odnotowywany w rejestrze PESEL, obywatelowi Ukrainy, który:

- spełnia łącznie przesłanki pozytywne:
  - przybył do Polski **począwszy od 24 lutego 2022 r.**, w związku z wojną,
  - przybył **z Ukrainy** lub **innego państwa** (problematyczne są dłuższe pobyty poza Polską i poza Ukrainą przed przybyciem do Polski),
  - **deklaruje zamiar pozostania w Polsce** (może zostać wyrażony w każdy sposób),
- nie spełnia żadnej z przesłanek negatywnych, tj.:
  - nie posiada **zezwolenia na pobyt**: stały, rezydenta długoterminowego UE, czasowy (także z innego państwa),
  - nie posiada ani nie złożył w Polsce wniosku o udzielenie **ochrony międzynarodowej (w tym statusu uchodźcy)** ani nie zadeklarował takiego zamiaru (cofnięcie wniosku eliminuje tę przesłankę),
  - nie korzysta z **ochrony (tym)czasowej** na terenie innego niż Polska państwa UE,
  - nie wyjeżdżał z Polski **na ponad 30 dni** (okres ciągły), chyba że wyjazd nastąpił w związku z oddelegowaniem przez pracodawcę za granicę w ramach świadczenia usług lub do podmiotu powiązanego.

Aby ustalić, czy dany obywatel Ukrainy posiada status UKR, pracodawca powinien zweryfikować:

- wydane niedawno **powiadomienie o nadaniu nr PESEL** oraz aktualny **wyciąg z rejestru PESEL** potwierdzający status UKR (nie status NUE ani inny zapis),
- **stemple wjazdowe i wyjazdowe w paszporcie** (jeśli są) – aby wykluczyć niektóre przesłanki negatywne (w szczególności wyjazd z Polski na okres ponad 30 dni).

Status UKR jest nadawany co do zasady każdemu obywatelowi Ukrainy przybywającemu do Polski po 24 lutego 2022 r. Status UKR można **utracić** (na skutek zaistnienia przesłanki negatywnej), można go też **przywrócić** lub **nadać ponownie**. Dlatego, w praktyce, nie tak łatwo jest zweryfikować, czy dany obywatel Ukrainy posiada aktualny i prawidłowo nadany status UKR. W razie wątpliwości warto odebrać od obywatela Ukrainy dodatkowe **oświadczenie**, w którym potwierdzi on brak przesłanek utraty statusu UKR.

#### Posiadacz statusu UKR:

- przebywa legalnie w Polsce **do 24 sierpnia 2023 r.\***,
- ma prawo **podróżować** do innych państw strefy **Schengen** na okres do **90 dni** w ciągu każdych **180 dni** na podstawie dokumentu elektronicznego **diia.pl** w aplikacji mObywatel,
- może ubiegać się o **zezwolenie na pobyt** w szczególnym trybie (zob. pkt 3.4).

*\* Przewiduje się, że Rada UE przedłuży okres legalnego pobytu posiadaczy statusu UKR – ochrony (tym)czasowej – przynajmniej do 4 marca 2024 r. (komunikat Urzędu do Spraw Cudzoziemców z 30 marca 2023 r.).*

### 3.4. Dalszy pobyt w Polsce

<b>Obywatel Ukrainy</b>	
<b>posiadający status UKR</b>	<p>Może obecnie wystąpić <b>wyłącznie</b> o zezwolenie na pobyt czasowy: (1) i pracę; (2) w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji („niebieska karta UE”) lub (3) w celu prowadzenia działalności gospodarczej na następujących warunkach:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• w okresie <b>od 1 kwietnia 2023 r. do 24 sierpnia 2023 r.</b> (wniosek złożony wcześniej organ pozostawia bez rozpoznania; wniosek złożony później – jest złożony podczas nielegalnego pobytu),</li><li>• <b>bez konieczności stawiennictwa</b> w urzędzie i złożenia odcisków palców (chyba że nie zostały pobrane podczas rejestracji PESEL),</li><li>• <b>zezwolenie zostanie wydane mimo niespełnienia przesłanek</b> wydania takiego zezwolenia lub mimo istnienia podstaw odmowy. Jeśli istnieją podstawy odmowy (np. wpis do Systemu Informacyjnego Schengen, względy obronności, posłużenie się nieprawdą lub zatajenie prawdy w postępowaniu, zawarcie małżeństwa dla pozorów), wówczas zezwolenie wydawane jest na okres 1 roku.</li></ul>
<b>nieposiadający statusu UKR</b>	<p>Musi przedłużać legalny pobyt na podstawie dotychczasowych ogólnych zasad uzyskiwania zezwoleń na pobyt czasowy lub wiz (zob. „9. Dalszy pobyt w Polsce – wybrane zasady ogólne”).</p>



---

## 4. Krok III – Zatrudnienie

### 4.1. Kiedy pracodawca może legalnie zatrudnić obywatela Ukrainy?

Obywatel Ukrainy może zostać legalnie zatrudniony w Polsce, jeśli są łącznie spełnione poniższe warunki:

- **przebywa legalnie w Polsce** (co do zasady bez względu na rodzaj podstawy pobytu),
- pracodawca zarejestruje we właściwym powiatowym urzędzie pracy **powiadomienie** o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy (chyba że zastosowanie ma zwolnienie).

Powiadomienie jest wymagane np. w przypadku zezwoleń na pobyt czasowy i pracę wydanych z zastrzeżeniem obowiązku złożenia powiadomienia (nawet jeżeli obywatel Ukrainy był zatrudniony na tych samych warunkach przed wydaniem przez organ decyzji o udzieleniu zezwolenia).

Powiadomienie nie jest wymagane, **gdy praca jest wykonywana na innej podstawie**, zgodnie z art. 87 ustawy o promocji zatrudnienia, w tym na podstawie zezwolenia na pobyt stały, zezwolenia na pracę, oświadczenia, zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia (np. w przypadku studentów studiów stacjonarnych).

Pracodawca może nadal uzyskać dla obywatela Ukrainy **oświadczenie** lub **zezwoleń na pracę** – może to być uzasadnione np. dla celów uzyskania wizy krajowej typu D (wizy nie są wydawane na podstawie powiadomień).

### 4.2. Powiadomienie – najważniejsze zasady

Powiadomienie pracodawca składa online przez portal **praca.gov.pl** (nie można złożyć go w formie papierowej). Aby zarejestrować powiadomienie, trzeba w związku z tym posiadać:

- kwalifikowany **podpis elektroniczny** (zgodny z eIDAS) lub **profil zaufany**,
- **konto na praca.gov.pl** (własne oraz konto organizacji),
- **pełnomocnictwo** do reprezentacji pracodawcy (jeśli pracodawca lub jego uprawniony reprezentant nie składa wniosku z własnego konta lub jeśli reprezentacja jest wieloosobowa).

Powiadomienie:

- trzeba zarejestrować **w terminie 14 dni** od podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy (nie można wskazać w formularzu daty wcześniejszej niż 14 dni wstecz od daty, w której składany jest formularz),
- nie podlega opłacie, nie jest limitowane czasowo ani ilościowo,
- wymaga wprowadzenia danych m.in. o pracodawcy, pracowniku i powierzonej pracy oraz **informacji o stanie zatrudnienia** na dzień 23 lutego 2022 r. oraz na dzień złożenia powiadomienia,
- nie podlega edycji (w przypadku błędu lub konieczności wprowadzenia zmiany należy złożyć nowe powiadomienie); nie skutkuje wydaniem zaświadczenia przez urząd (ale można pobrać elektroniczną wersję złożonego powiadomienia).

---

#### 4.3. Umowa – rodzaj, długość oraz język umowy, inne obowiązki

Zastosowanie mają te same zasady co w przypadku obywateli polskich – również jeśli chodzi o zawieranie umów cywilnoprawnych. Stosowanie umów cywilnoprawnych do obywateli Ukrainy jest dopuszczalne, jeśli praca nie jest wykonywana w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy.

Czas trwania umowy nie musi odpowiadać okresowi ważności dokumentu legalizującego pracę ani pobyt (może być dłuższy, w tym umowa może zostać zawarta na czas nieokreślony).

Zawarta umowa musi odzwierciedlać warunki wynikające z dokumentu uprawniającego do pracy. Jej warunkom musi odpowiadać złożone powiadomienie.

Umowa o pracę (nie dotyczy to umów cywilnoprawnych) nie może być warunkowa. Nie może na przykład zastrzegać, że wejdzie w życie lub że pracownik rozpocznie pracę pod warunkiem uzyskania zezwolenia na pobyt. Trzeba ją zawrzeć w sposób definitywny.

Umowa (zarówno o pracę, jak i cywilnoprawna) powinna zostać zawarta w języku:

- **polskim** (wówczas przed podpisaniem umowy należy przedstawić pracownikowi tłumaczenie umowy na język dla niego zrozumiały) lub
- **polskim i obcym** zrozumiałym dla pracownika lub
- **wyłącznie obcym** zrozumiałym dla pracownika (którym pracownik władą) – na jego wniosek, pod warunkiem, że pracownik został poinformowany o prawie zawarcia umowy w języku polskim.

Pracodawca ma obowiązek przekazać pracownikowi **jeden egzemplarz oświadczenia** lub **zezwolenia** na pracę (jeśli zostały dla niego uzyskane). Nie ma takiego obowiązku w przypadku powiadomienia.

Pracodawca ma obowiązek **przechowywać kopie dokumentów** legalizujących pobyt pracownika przez cały okres zatrudnienia cudzoziemca i kontrolować ich aktualność.

Pracodawca ma także obowiązek przestrzegać w związku z zatrudnieniem obywatela Ukrainy wszystkich obowiązujących przepisów, w tym w zakresie ubezpieczeń społecznych i minimalnego wynagrodzenia.

## 5. Zmiana warunków umowy

Powiadomienie urzędu pracy wystarczy, żeby obywatel Ukrainy mógł podjąć pracę u nowego pracodawcy lub na nowych warunkach (bez względu na wymagane zmiany innych dokumentów).

Trzeba ponadto zarejestrować **nowe powiadomienie** (nie ma możliwości jego zmiany), jeśli zmienia się warunki wskazane w złożonym wcześniej powiadomieniu. Nie dotyczy to jedynie:

- zwiększenia wymiaru czasu pracy / liczby godzin wraz z proporcjonalnym zwiększeniem wynagrodzenia,
- zwiększenia wynagrodzenia,
- zawarcia kolejnej umowy o pracę na dotychczasowych warunkach.

Istotne jest jednak także, aby pracownik, który posiada zezwolenie na pobyt czasowy, poinformował wojewodę (w terminie 15 dni roboczych) lub wystąpił o zmianę posiadanego zezwolenia na pobyt czasowy, zgodnie z poniższymi schematami. Niedopełnienie tych obowiązków może bowiem skutkować cofnięciem zezwolenia lub odmową udzielenia kolejnego, a tym samym utratą prawa do pobytu w Polsce – i, w konsekwencji, utratą prawa do pracy na rzecz nowego pracodawcy.

Pobyt czasowy i praca	zmiana	co trzeba zrobić?
	pracodawca	wystąpić o <b>zmianę</b> zezwolenia na pobyt czasowy i pracę
	stanowisko	
	obniżenie wynagrodzenia	
	wymiar czasu pracy	
	rodzaj umowy	

Pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji („niebieska karta”)	zmiana	czy trzeba poinformować wojewodę?		czy trzeba wystąpić o zmianę zezwolenia?	
		pierwsze 2 lata	po upływie 2 lat	pierwsze 2 lata	po upływie 2 lat
	pracodawca	nie	tak	tak	nie
stanowisko					
obniżenie wynagrodzenia					
minimalny wymiar czasu pracy	tak		nie		
rodzaj umowy					

---

## 6. Zakończenie zatrudnienia

### 6.1. Rozwiązanie umowy z obywatelem Ukrainy

Umowa o pracę z cudzoziemcem nie może przewidywać postanowień o jej automatycznym rozwiązaniu w przypadku utraty przez pracownika prawa do pracy lub pobytu w Polsce. Zawsze konieczne jest rozwiązanie umowy w jednym z trybów przewidzianych w Kodeksie pracy.

Zastosowanie mają takie same zasady jak w przypadku rozwiązywania umów z obywatelami Polski, m.in.:

- pracodawca musi **wskazać przyczynę** rozwiązującą umowę o pracę na czas nieokreślony,
- co do zasady konieczne jest zastosowanie **okresu wypowiedzenia** przewidzianego w obowiązujących przepisach prawa pracy (**uwaga**: utrata prawa do pobytu lub pracy w Polsce, co do zasady, nie powinna być przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia).

### 6.2. Obowiązki notyfikacyjne związane z ustaniem zatrudnienia

- **Spoczywające na pracodawcy:**
  - o w przypadku **zezwolenia na pracę** – powiadomienie wojewody, który wydał zezwolenie, w terminie **7 dni**, o zakończeniu wykonywania pracy, jeśli nastąpiło wcześniej niż 3 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.
- **Spoczywające na pracowniku:**
  - o w przypadku **zezwolenia na pobyt czasowy i pracę** lub „niebieskiej karty UE” – poinformowanie wojewody, który wydał zezwolenie, o zakończeniu zatrudnienia, w terminie 15 dni roboczych (uwaga: zmiana zezwolenia nie jest wymagana w przypadku przepracowania 2 lat na podstawie niebieskich kart – konieczne jest wówczas tylko poinformowanie wojewody). Obowiązek ten uznaje się za spełniony, jeśli pracownik w terminie 15 dni roboczych złożył wniosek o zmianę zezwolenia.

W przypadku powiadomień pracodawca ani pracownik nie mają żadnych obowiązków notyfikacyjnych.

---

## 7. Delegowanie pracowników – obywateli Ukrainy w ramach UE w celu wykonywania pracy lub świadczenia usług

Aby oddelegować zatrudnionego w Polsce obywatela Ukrainy do innego państwa UE, trzeba za każdym razem zweryfikować prawo tego pracownika do:

- przekraczania **granicy polskiej** (wyjazdu z Polski),
- **podróżowania do i pobytu** w państwie przyjmującym,
- **pracy** w państwie przyjmującym.

**Posiadacz diia.pl** co do zasady będzie uprawniony do podróżowania i przebywania w innych państwach obszaru Schengen przez łączny okres **90 dni** w każdym okresie **180-dniowym**. To samo dotyczy posiadaczy zezwoleń na pobyt czasowy oraz wiz krajowych, a także osób objętych ochroną (tym)czasową przyznaną przez inne państwo UE.

Szczegółnej uwagi wymagają pobyty na podstawie **przedłużeń** na mocy **specustawy ukraińskiej** (dla osób nienależących do szczególnej kategorii) i **specustawy covidowej**. Nie zawsze będą one uprawniać obywatela Ukrainy do podróżowania poza granice Polski i, co do zasady, nie będą pozwalały na podróżowanie do innych państw obszaru Schengen.

**Prawo do pracy** za granicą (prawo do wjazdu / pobytu nie jest z nim równoznaczne) w ramach UE jest możliwe zwykle do 30 dni w ciągu roku bez konieczności uzyskiwania dodatkowych zezwoleń lub wiz, ale zawsze decyduje o tym prawo państwa przyjmującego, które należy zweryfikować.

W każdym przypadku konieczne może być **spełnienie dodatkowych obowiązków** (mających zastosowanie także w przypadku delegowania obywateli polskich), m.in.:

- zapewnienie warunków minimalnych zatrudnienia obowiązujących w państwie przyjmującym,
- rejestracja oddelegowania w organie nadzoru pracy w państwie przyjmującym (odpowiednik polskiej Państwowej Inspekcji Pracy),
- przechowywanie określonych dokumentów związanych z zatrudnieniem w państwie przyjmującym.

---

## 8. Umowa „B2B” – alternatywa dla zatrudnienia?

Umowa B2B (ang. *business to business*) to umowa, na podstawie której osoba prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą świadczy usługi na rzecz innego przedsiębiorcy.

Umowa B2B nie może być stosowana:

- w przypadkach tzw. **działalności wykonywanej osobiście** (tj. gdy działalność wykonawcy nie spełnia faktycznie przesłanki działalności gospodarczej),
- w przypadkach, gdy „usługi” realizowane są **w warunkach stosunku pracy** (m.in. pod kierownictwem pracodawcy oraz w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym).

Prawo do prowadzenia działalności gospodarczej w Polsce na takich zasadach jak obywatele polscy mają obywatele Ukrainy, którzy **łącznie** spełniają poniższe przesłanki:

- przebywają w Polsce legalnie,
- posiadają nr PESEL (bez względu na status UKR lub jego brak),
- zarejestrowali działalność gospodarczą w Polsce.

W przypadku **prawidłowo** zastosowanej umowy B2B podmiot korzystający z usług:

- nie ma obowiązku weryfikować legalności pobytu obywatela Ukrainy w Polsce,
- nie ma obowiązku w żaden sposób legalizować ani notyfikować świadczenia usług przez obywatela Ukrainy w Polsce organom.

## 9. Dalszy pobyt w Polsce – wybrane zasady ogólne

### 9.1. Zezwolenia na pobyt czasowy (karta pobytu)

Obywatel Ukrainy, który nie posiada statusu UKR, ale przebywa w Polsce legalnie, może ubiegać się o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, aby zalegalizować swój dalszy pobyt w Polsce. Już samo **złożenie wniosku** o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy uprawnia cudzoziemca do legalnego pobytu w Polsce do czasu wydania ostatecznej decyzji w sprawie.

W zależności od celu pobytu w Polsce można ubiegać się o:

- **zezwolenie na pobyt czasowy i pracę** – może być stosowane do większości rodzajów pracy wykonywanej na rzecz pracodawcy w Polsce,
- **zezwolenie na pobyt czasowy dla pracowników o wysokich kwalifikacjach** (tzw. niebieska karta) – dotyczy pracy w zawodzie wymagającym wykształcenia wyższego lub co najmniej 5-letniego doświadczenia na poziomie porównywalnym do wykształcenia wyższego,
- **zezwolenie na pobyt w celu prowadzenia działalności gospodarczej** – dotyczy zarówno indywidualnej działalności gospodarczej, jak i pełnienia funkcji w zarządzie spółki z ograniczoną odpowiedzialnością lub akcyjnej, w której cudzoziemiec posiada udziały, prowadzenia spraw spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej przez komplementariusza oraz pełnienia funkcji prokurenta.

Rodzaj zezwolenia	na pobyt i pracę	niebieska karta	dla przedsiębiorcy
Okres ważności	do 3 lat (można uzyskać wielokrotnie)		do 3 lub 5 lat (można uzyskać wielokrotnie)
Czas oczekiwania	ok. 5-9 miesięcy		
Opłata urzędowa	340-440 zł za zezwolenie i 100 zł za kartę pobytu		
Organ	wojewoda (Urząd Wojewódzki) właściwy dla miejsca zamieszkania w Polsce		
Główne wymagane dokumenty	wniosek dowód posiadania publicznego ubezpieczenia zdrowotnego lub prywatnego ubezpieczenia medycznego na podróż do krajów Schengen na kwotę co najmniej 30 000 EUR		
	informacja starosty i dokumenty potwierdzające wykształcenie, doświadczenie i kwalifikacje (z wyjątkami)		dokument potwierdzający miejsce zamieszkania w Polsce (np. umowa najmu)
		umowa o pracę lub zlecenie zawarta na okres co najmniej roku	zaświadczenia z ZUS i US o braku zaległości w uiszczaniu składek na ubezpieczenie społeczne i podatków dokumenty związane z prowadzoną działalnością gospodarczą potwierdzające przychody, zatrudnienie itp.

Karty pobytu wydawane na podstawie zezwoleń uprawniają również do pobytu w innych krajach strefy Schengen przez okres nieprzekraczający 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu.

## 9.2. Wizy krajowe (D)

Cudzoziemiec może uzyskać wizę krajową (typ D) np. na podstawie uzyskanego uprzednio zezwolenia na pracę lub oświadczenia (nie można jej uzyskać na podstawie powiadomienia).

Wizy do Polski nie można jednak uzyskać w Polsce. **Ubiegać się o nią należy w polskich konsulatach za granicą**, co do zasady w kraju pochodzenia, co obecnie dla obywateli Ukrainy jest znacznie utrudnione, z uwagi na funkcjonowanie tylko jednego konsulatu Rzeczypospolitej Polskiej we Lwowie oraz obowiązek mobilizacyjny na terytorium Ukrainy.

<b>Okres ważności</b>	od 91 dni do 365 dni na krótsze pobyty w Polsce należy uzyskać wizę Schengen (obowiązuje podobna procedura) wizę można uzyskać wielokrotnie
<b>Czas oczekiwania</b>	Konsulat ma 15 dni na rozpatrzenie wniosku wizowego od daty jego złożenia
<b>Organ</b>	Konsul RP
<b>Główne wymagane dokumenty</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• wniosek wizowy</li><li>• fotografia paszportowa</li><li>• kopia paszportu i oryginał paszportu</li><li>• dokumenty potwierdzające posiadanie środków finansowych wystarczających na pokrycie kosztów utrzymania podczas całego planowanego pobytu oraz na pokrycie kosztów powrotu na Ukrainę</li><li>• dowód posiadania publicznego ubezpieczenia zdrowotnego lub prywatnego ubezpieczenia medycznego dla podróżnych do krajów Schengen na kwotę co najmniej 30 000 EUR na planowany okres ważności wizy</li><li>• dokumenty potwierdzające cel pobytu w Polsce powyżej 90 dni</li></ul>

Wiza krajowa uprawnia również do pobytu w innych krajach strefy Schengen na okres nie dłuższy niż 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu.



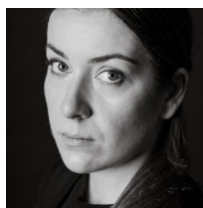
---

## Autorki



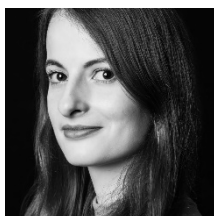
**Magdalena Świtajska**  
**advokat, wspólnik**

praktyka prawa pracy i globalnej mobilności  
[magdalena.switajska@wardynski.com.pl](mailto:magdalena.switajska@wardynski.com.pl)



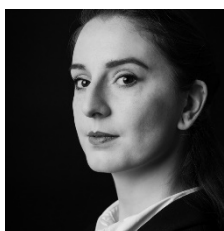
**Katarzyna Sawicka**  
**advokat**

praktyka prawa pracy i globalnej mobilności  
[katarzyna.sawicka@wardynski.com.pl](mailto:katarzyna.sawicka@wardynski.com.pl)



**Aleksandra Wójcik**  
**aplikantka adwokacka**

praktyka prawa pracy i globalnej mobilności  
[aleksandra.wojcik@wardynski.com.pl](mailto:aleksandra.wojcik@wardynski.com.pl)



**Aleksandra Jasinowicz**  
**aplikantka adwokacka**

praktyka prawa pracy i globalnej mobilności  
[aleksandra.jasinowicz@wardynski.com.pl](mailto:aleksandra.jasinowicz@wardynski.com.pl)

---

**WARDYŃSKI I WSPÓLNICY**

AL. UJAZDOWSKIE 10  
00-478 WARSZAWA  
TEL.: +48 22 437 82 00, 22 537 82 00  
FAKS: 22 437 82 01, 22 537 82 01  
E-MAIL: [WARSAW@WARDYNSKI.COM.PL](mailto:WARSAW@WARDYNSKI.COM.PL)  
[WWW.WARDYNSKI.COM.PL](http://WWW.WARDYNSKI.COM.PL)

---

**KRAKÓW**

UL. LUDWINOWSKA 7/5  
30-331 KRAKÓW  
TEL.: 12 290 86 20  
FAKS: 12 290 86 21  
[KRAKOW@WARDYNSKI.COM.PL](mailto:KRAKOW@WARDYNSKI.COM.PL)

---

**POZNAŃ**

UL. MARCELIŃSKA 90  
60-324 POZNAŃ  
TEL.: 61 651 87 00  
FAKS: 61 651 87 01  
[POZNAN@WARDYNSKI.COM.PL](mailto:POZNAN@WARDYNSKI.COM.PL)

---

**WROCLAW**

UL. GWIAZDZISTA 66  
53-413 WROCLAW  
TEL.: 71 348 86 00  
FAKS: 71 348 86 01  
[WROCLAW@WARDYNSKI.COM.PL](mailto:WROCLAW@WARDYNSKI.COM.PL)