

20
24

Praktyczny Przewodnik

Zatrudnienie obywatela **Ukrainy** ze statusem **UKR**



SAWICKI
— WSPÓLNICY
IMMIGRATION | HR | EMPLOYMENT

LEADING FIRM

Legal500

CLIENT SATISFACTION

2024

+48 666 668 828
sawickiwspolnicy.pl
kancelaria@sawickiwspolnicy.pl

Zatrudnienie obywatela Ukrainy ze statusem UKR

Zatrudnianie obywateli Ukrainy w Polsce to proces wymagający szczególnej uwagi i znajomości często zmieniających się przepisów. Niniejszy przewodnik przedstawia kluczowe aspekty tego procesu, jednak ze względu na złożoność tematu, zalecamy konsultację z ekspertami prawa imigracyjnego w celu uniknięcia potencjalnych błędów i związanych z nimi konsekwencji.



Spis treści

1. Ułatwienia w zatrudnianiu obywateli Ukrainy
2. Dokumenty potwierdzające status UKR
3. Wydłużenie okresu legalnego pobytu obywateli Ukrainy w Polsce
4. Powiadomienie o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy
5. Warunki legalnego zatrudnienia obywatela Ukrainy
6. Wyjątki: Kiedy nie musisz wysłać powiadomienia o zatrudnieniu obywatela Ukrainy
7. Kiedy musisz ponownie powiadomić urząd o zmianach w zatrudnieniu obywatela Ukrainy
8. Powiadomienie po uzyskaniu zezwolenia na pobyt czasowy
9. Kiedy obywatel Ukrainy traci status UKR - co pracodawca powinien wiedzieć
10. Jak chronić status UKR pracownika podczas podróży służbowych
11. Najczęściej zadawane pytania (FAQ)
12. Podsumowanie
13. Kontakt



Ułatwienia w zatrudnianiu obywateli Ukrainy

Szybkie rozpoczęcie pracy

- Możesz zatrudnić obywatela Ukrainy natychmiast po sprawdzeniu, czy legalnie przebywa w Polsce
- Nie musisz czekać na dodatkowe dokumenty czy przechodzić przez długą procedurę legalizacji pracy

Proste formalności

- Twoim jedynym obowiązkiem jest powiadomienie odpowiedniego urzędu pracy o zatrudnieniu
- Masz na to ustawowo określony czas (7 dni od rozpoczęcia pracy)

Elastyczne formy zatrudnienia

- Możesz zaproponować umowę o pracę lub umowę cywilnoprawną (np. zlecenie, o dzieło)
- Wybierz formę, która najlepiej pasuje do Twoich potrzeb i sytuacji pracownika

Dostosowanie czasu pracy

- Zatrudnienie może być na pełny lub niepełny etat
- Możesz zwiększyć wymiar czasu pracy lub liczbę godzin zlecenia, odpowiednio podnosząc wynagrodzenie

Uprozczone zakończenie współpracy

- Nie musisz informować urzędu o zakończeniu pracy przez obywatela Ukrainy
- Oszczędza to czas i zmniejsza biurokrację

Dokumenty potwierdzające status UKR

- Potwierdzenie nadania numeru PESEL z adnotacją UKR
- Elektroniczny dokument Diia.pl

Rekomendacja:

Zalecamy odebranie od kandydatów dodatkowego **pisemnego oświadczenia** potwierdzającego, że nie występują okoliczności powodujące automatyczną utratę statusu UKR.

Kliknij i odbierz
oświadczenie



Uwaga!

Nieprzestrzeganie nawet drobnych formalności może prowadzić do poważnych konsekwencji prawnych i finansowych dla pracodawcy. W razie wątpliwości, zawsze warto skonsultować się z ekspertem.

Wydłużenie okresu legalnego pobytu obywateli Ukrainy w Polsce

Aktualna sytuacja

Od 1 lipca 2024 roku obywatele Ukrainy ze statusem UKR mogą legalnie przebywać w Polsce do 30 września 2025 roku.

Co to oznacza dla pracodawcy?

- Możesz planować zatrudnienie obywateli Ukrainy co najmniej do końca września 2025 roku.
- Nie musisz martwić się o nagłe zmiany w statusie pobytu Twoich ukraińskich pracowników do tego czasu.

Możliwe dalsze przedłużenie

- Rada Unii Europejskiej przedłużyła mechanizm ochrony czasowej do 4 marca 2026 roku.
- Prawdopodobnie polska specustawa zostanie zmieniona, aby przedłużyć legalny pobyt obywateli Ukrainy co najmniej do 4 marca 2026 roku.

Ważne!

Choć przedłużenie do marca 2026 jest prawdopodobne, nie jest jeszcze oficjalnie potwierdzone. Śledź na bieżąco informacje lub skonsultuj się z ekspertem prawa imigracyjnego, aby uniknąć nieświadomego naruszenia prawa.

Powiadomienie o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy

Proces powiadomienia:

- Składane elektronicznie do właściwego powiatowego urzędu pracy przez portal praca.gov.pl
- Wymaga posiadania konta i statusu reprezentanta organizacji w portalu praca.gov.pl
- Właściwość urzędu: ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania podmiotu powierzającego pracę

Wymagane dane w powiadomieniu:

- Dane teleadresowe i rejestrowe pracodawcy
- Dane osobowe obywatela Ukrainy
- Informacje o pracodawcy użytkownika (w przypadku agencji pracy tymczasowej)
- Rodzaj umowy
- Stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy
- Miejsce wykonywanej pracy
- Miesięczna lub godzinowa stawka wynagrodzenia
- Wymiar czasu pracy lub liczba godzin pracy w tygodniu lub w miesiącu
- Liczba osób wykonujących pracę na dzień 23.02.2022 i dzień złożenia powiadomienia

Uwaga!

Brak możliwości korekty wysłanego powiadomienia. W razie błędu konieczne jest wysłanie nowego powiadomienia.

Warunki legalnego zatrudnienia obywatela Ukrainy

Aby legalnie zatrudnić obywatela Ukrainy na terytorium RP, **wszystkie poniższe warunki muszą być spełnione jednocześnie (poza wyjątkami, o których mowa w następnej sekcji):**

- Legalny pobyt w Polsce (na podstawie specustawy lub innych przepisów)
- Powiadomienie urzędu pracy przez pracodawcę w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy
- Wymiar czasu pracy lub liczba godzin pracy nie niższe niż wskazane w powiadomieniu
- Wynagrodzenie nie niższe niż określone w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększone w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy
- Przestrzeganie przepisów o minimalnym wynagrodzeniu (jeśli mają zastosowanie)

Uwaga!

Niespełnienie choćby jednego warunku może skutkować konsekwencjami prawnymi.

Rada dla pracodawcy:

Regularnie sprawdzaj, czy warunki pracy zgadzają się z powiadomieniem. W razie wątpliwości, skonsultuj się z ekspertem prawa imigracyjnego.



**Pamiętaj, przepisy mogą się zmieniać.
Bądź na bieżąco!**

Wyjątki: Kiedy nie musisz wysłać powiadomienia o zatrudnieniu obywatela Ukrainy

Niektórzy obywatele Ukrainy mają już pełny dostęp do polskiego rynku pracy na podstawie innych przepisów. W ich przypadku **nie musisz wysłać powiadomienia** o powierzeniu pracy.

Kogo to najczęściej dotyczy w praktyce?

- Absolwentów polskich uczelni
 - Osoby, które ukończyły studia stacjonarne w Polsce
- Posiadaczy specjalnych zezwoleń pobytowych
 - Osoby z zezwoleniem na pobyt stały
 - Osoby z zezwoleniem na pobyt rezydenta długoterminowego UE
- Innych uprawnionych
 - Osoby przebywające w Polsce legalnie na zasadach ogólnych (nie na podstawie specustawy) i posiadający ważne zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi
 - Mający otwarty dostęp do rynku pracy z innych powodów

Pamiętaj!

Jeśli nie jesteś pewien, czy Twój pracownik z Ukrainy kwalifikuje się do tej grupy, zawsze możesz to sprawdzić w jego dokumentach pobytowych lub skonsultować się z ekspertem prawa imigracyjnego.

Kiedy musisz ponownie powiadomić urząd o zmianach w zatrudnieniu obywatela Ukrainy

Jako pracodawca, musisz wysłać nowe powiadomienie do urzędu pracy, gdy wprowadzasz istotne zmiany w warunkach zatrudnienia obywatela Ukrainy.

Kiedy wysłać nowe powiadomienie?

Masz na to 7 dni od momentu wprowadzenia zmiany.

Jakie zmiany wymagają nowego powiadomienia?

- Zmiana rodzaju umowy
 - Np. z umowy zlecenia na umowę o pracę
- Zmiana stanowiska lub rodzaju pracy
 - Np. awans lub przeniesienie do innego działu
- Zmniejszenie czasu pracy lub redukcja etatu
 - Redukcja liczby godzin w tygodniu lub miesiącu (w przypadku umowy cywilnoprawnej)
- Obniżenie wynagrodzenia
 - Zmniejszenie stawki miesięcznej lub godzinowej

Jakie zmiany nie wymagają nowego powiadomienia?

- Zwiększenie wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy przy proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia
- Zwiększenie miesięcznej lub godzinowej stawki wynagrodzenia
- Zawarcie kolejnej umowy (bez zmiany rodzaju umowy) zawierającej takie same warunki, pod warunkiem, że umowy są zawierane bezpośrednio jedna po drugiej



Kiedy musisz ponownie powiadomić urząd o zmianach w zatrudnieniu obywatela Ukrainy

Co to oznacza dla Ciebie jako pracodawcy?

- Musisz na bieżąco monitorować zmiany w warunkach zatrudnienia
- Warto mieć system przypominający o 7-dniowym terminie na wysłanie powiadomienia
- Lepiej wysłać powiadomienie, nawet jeśli nie jesteś pewien, czy zmiana tego wymaga

Rada dla pracodawcy

Zwróć szczególną uwagę na daty zakończenia poprzedniej i rozpoczęcia nowej umowy. Nawet jednodniowa przerwa może wymagać nowego powiadomienia. Brak powiadomienia o istotnych zmianach może skutkować uznaniem pracy obywatela Ukrainy za nielegalną. Może to prowadzić do kar finansowych dla pracodawcy.



Powiadomienie po uzyskaniu zezwolenia na pobyt czasowy

Obowiązki obywatela Ukrainy

- Poinformować pracodawcę o otrzymaniu decyzji udzielającej jednolite zezwolenie na pobyt czasowy i pracę
- Termin: 7 dni od doręczenia decyzji

Obowiązki pracodawcy (gdy zezwolenie zawiera zastrzeżenie o konieczności wysłania powiadomienia):

- Wysłać powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy
- Termin: 7 dni od otrzymania informacji od pracownika o decyzji

Ważne

Praca obywatela Ukrainy w okresie między otrzymaniem decyzji a wysłaniem powiadomienia jest uznawana za legalną.

Zalecenia dla pracodawcy

- Poproś pracownika o niezwłoczne poinformowanie o otrzymaniu decyzji
- Tutaj możesz pobrać wzór oświadczenia o odbiorze decyzji dla pracodawcy:

[kliknij i pobierz!](#)

- Monitoruj terminy i szybko reaguj na otrzymane informacje
- W razie wątpliwości, skonsultuj się z ekspertem prawa imigracyjnego

Pamiętaj, że nieprzestrzeganie tych obowiązków może mieć konsekwencje prawne. Zawsze lepiej działać z wyprzedzeniem i być dobrze poinformowanym.

Kiedy obywatel Ukrainy traci status UKR - co pracodawca powinien wiedzieć

Jako pracodawca, powinieneś być świadomy sytuacji, w których Twój pracownik z Ukrainy może utracić status UKR. Utrata tego statusu może wpłynąć na legalność jego zatrudnienia.

Sytuacje powodujące utratę statusu UKR:

- **Długi wyjazd z Polski**
 - Wyjazd jednorazowy (!) trwający ponad 30 dni
 - Wyjątek: Pracownicy wysłani służbowo za granicę przez polskie firmy nie tracą statusu
- **Posiadanie innego tytułu pobytowego**
 - Np. otrzymanie zezwolenia na pobyt czasowy
 - Dotyczy tytułów pobytowych, które wykluczają nadanie PESEL UKR
- **Złożenie wniosku o ochronę międzynarodową**
 - Samo złożenie wniosku lub deklaracja zamiaru jego złożenia powoduje utratę statusu UKR
- **Korzystanie z ochrony czasowej w innym kraju UE**
 - Status UKR traci się, jeśli pracownik zacznie korzystać z ochrony w innym państwie członkowskim UE

Co to oznacza dla Ciebie jako pracodawcy?

- **Bądź na bieżąco z sytuacją pracowników:** Upewnij się, że pracownicy z Ukrainy znają zasady dotyczące dłuższych pobytów poza Polską i ich wpływu na status UKR
- **Bądź na bieżąco:** Poproś pracowników o informowanie Cię o zmianach w ich statusie pobytowym
- **Sprawdzaj dokumenty:** Okresowo weryfikuj dokumenty pobytu pracowników z Ukrainy
- **Reaguj szybko:** W przypadku utraty statusu UKR przez pracownika, skonsultuj się z ekspertem prawa imigracyjnego, aby ustalić dalsze kroki

Ważne

Utrata statusu UKR nie zawsze oznacza, że pracownik nie może dalej legalnie pracować w Polsce. Może to jednak wymagać dopełnienia dodatkowych formalności. Utrata statusu UKR może mieć poważne konsekwencje dla legalności zatrudnienia. W razie wątpliwości, zawsze warto skonsultować się z ekspertem prawa imigracyjnego.

Jak chronić status UKR pracownika podczas podróży służbowych

Przed wyjazdem z Polski (rekomendacja Straży Granicznej RP):

Zgłoszenie w urzędzie gminy (w przypadku wyjazdu z Polski w ramach granic wewnętrznych UE)

- Pracownik powinien osobiście zgłosić się do urzędu gminy i złożyć oświadczenie zawierające:
- Kraj wyjazdu
- Planowaną datę wyjazdu
- Klauzulę: "Jestem świadomy odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia"

Podczas przekraczania granicy:

- **Informowanie Straży Granicznej**
 - Pracownik powinien jasno poinformować funkcjonariusza o celu wyjazdu służbowego
- Dokumenty do okazania
 - Dokumenty potwierdzające cel wyjazdu (np. delegacja, zaproszenie biznesowe)
 - Dokument elektroniczny Diia.pl (bardzo ważne!)
- **Wyjaśnienie sytuacji**
 - Pracownik powinien podkreślić, że wyjazd jest tymczasowy i związany z pracą dla polskiej firmy

Wskazówki dla pracodawcy:

- **Przygotuj jasne instrukcje** dla pracowników z Ukrainy dotyczące procedury wyjazdów służbowych
- **Zapewnij odpowiednie dokumenty** potwierdzające cel wyjazdu służbowego
- Przypomnij o Diia.pl - upewnij się, że pracownik ma aktywny dokument przed wyjazdem
- **Monitoruj czas pobytu za granicą** - pamiętaj, że jednorazowy wyjazd powyżej 30 dni może skutkować utratą statusu UKR
- **Rozważ konsultację prawną** w przypadku dłuższych lub częstych wyjazdów służbowych

Pamiętaj: Prawidłowe przestrzeganie tych procedur pomoże uniknąć problemów z legalnym zatrudnieniem Twoich pracowników z Ukrainy.

Najczęściej zadawane pytania (FAQ)

Czy muszę informować urząd o zakończeniu współpracy z obywatelem Ukrainy?

- Nie, specustawa nie nakłada takiego obowiązku.

Co zrobić, jeśli popełniłem błąd w powiadomieniu o powierzeniu pracy?

- Należy wysłać nowe powiadomienie z poprawnymi danymi.

Czy mogę zatrudnić obywatela Ukrainy na umowę zlecenie?

- Tak, możliwe jest zatrudnienie zarówno na umowę o pracę, jak i umowy cywilnoprawne.

Co grozi za niezgłoszenie zatrudnienia obywatela Ukrainy?

- Konsekwencje mogą obejmować kary finansowe oraz odpowiedzialność wykroczeniową. Dokładne sankcje zależą od konkretnej sytuacji.

Czy obywatel Ukrainy musi mieć PESEL, żeby podjąć pracę?

- Nie jest to bezwzględnie wymagane, ale posiadanie numeru PESEL znacznie ułatwia procedury związane z zatrudnieniem i legalizacją pobytu.

Podsumowanie

Zatrudnianie obywateli Ukrainy, choć ułatwione specustawą, wciąż wymaga dokładności i znajomości aktualnych przepisów. Biorąc pod uwagę częste zmiany w prawie i potencjalne konsekwencje błędów, warto rozważyć skorzystanie z profesjonalnego doradztwa prawnego.

Potrzebujesz pomocy?

Nasi eksperci są gotowi odpowiedzieć na Twoje pytania i pomóc w bezpiecznym zatrudnieniu obywateli Ukrainy. Skontaktuj się z nami, aby umówić się na konsultację!

Skontaktuj się z naszymi ekspertami



Kontakt

Nasz zespół pozostaje do Twojej dyspozycji w kwestiach legalizacji zatrudnienia i wsparcia w procesie zatrudniania obywateli Ukrainy.



Partner Zarządzający
adwokat
Piotr Sawicki
+48 606 637 194
p.sawicki@sawickiwpolnicy.pl

Starszy Doradca Imigracyjny
Liudmyla Bartkiv
+48 537 537 565
l.bartkiv@sawickiwpolnicy.pl



Starszy Prawnik
Nazar Kalinchuk
+48 530 000 301
n.kalinchuk@sawickiwpolnicy.pl

Zapraszamy do kontaktu

ul. Poznańska 7/2
00-680 Warszawa

ul. Fabryczna 1
31-564 Kraków



LEADING FIRM

Legal500

CLIENT SATISFACTION

2024

SAWICKI
— WSPÓLNICY
IMMIGRATION | HR | EMPLOYMENT

+48 666 668 828
sawickiwpolnicy.pl
kancelaria@sawickiwpolnicy.pl