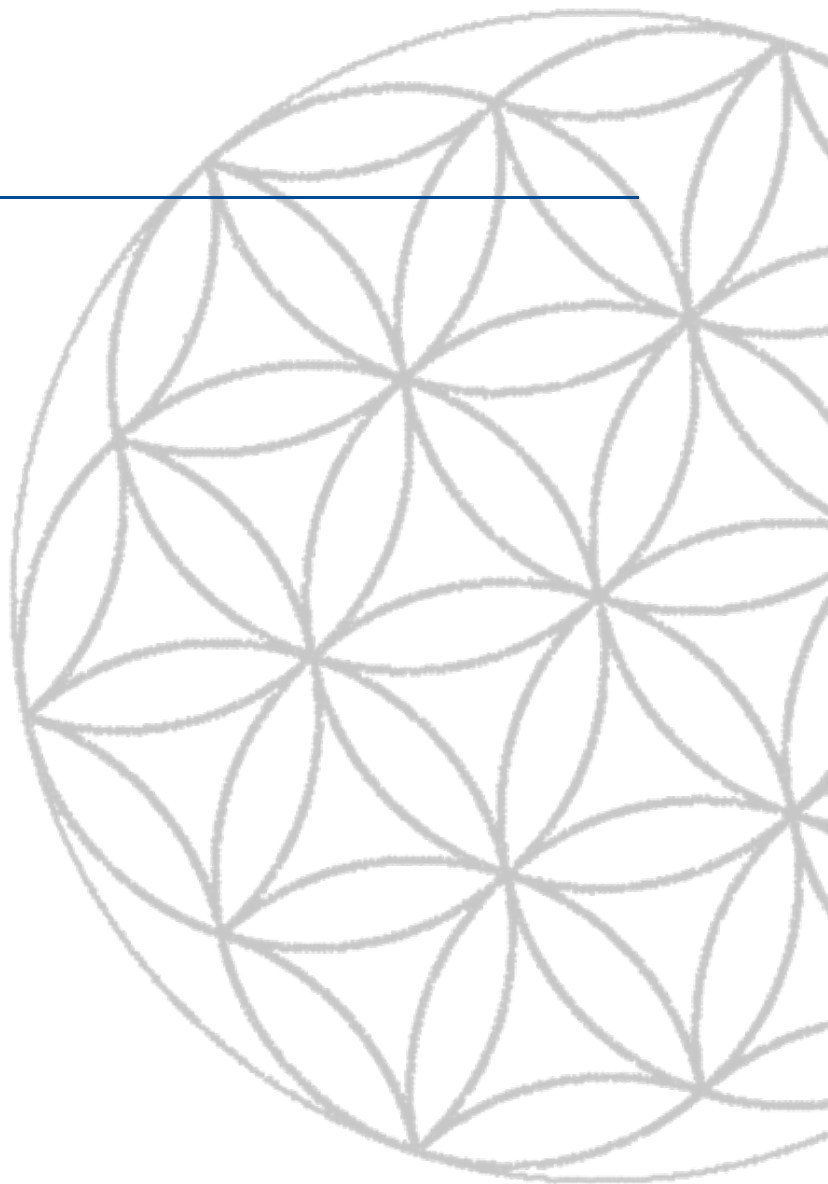


# Працевлаштування громадян України – крок за кроком

---

**Практичний довідник**

оновлення: 18 квітня 2023 року



## **Зміст:**

<b>1. Визначення термінів</b> .....	<b>3</b>
<b>2. Крок I – Рекрутинг</b> .....	<b>4</b>
2.1. Оголошення / вакансії.....	4
2.2. На якому етапі рекрутингу роботодавець може питати про громадянство? .....	4
<b>3. Крок II – Перевірка документів (статус резидента в Польщі)</b> .....	<b>5</b>
3.1. Перевірка правомірності проживання .....	5
3.2. Перевірка документів, що посвідчують дозвіл на проживання – підсумки .....	6
3.3. Статус УКР.....	7
3.4. Подальше проживання в Польщі.....	8
<b>4. Крок III – Працевлаштування</b> .....	<b>9</b>
4.1. Коли роботодавець може законно працевлаштувати громадянина України?.....	9
4.2. Повідомлення – ключові принципи.....	9
4.3. Договір – тип, тривалість та мова договору, інші обов'язки.....	10
<b>5. Зміна умов договору</b> .....	<b>11</b>
<b>6. Припинення трудових відносин</b> .....	<b>12</b>
6.2. Обов'язок поінформувати про припинення трудових відносин .....	12
<b>7. Службове відрядження – громадян України в межах ЄС з метою виконання праці чи надання послуг</b> .....	<b>13</b>
<b>8. Договір "B2B" – альтернатива працевлаштуванню?</b> .....	<b>14</b>
<b>9. Подальше проживання в Польщі – вибрані загальні правила</b> .....	<b>15</b>
9.1. Дозвіл на тимчасове проживання (посвідка на проживання).....	15
9.2. Національна віза (D) .....	16

# 1. Визначення термінів

<b>Український спецзакон</b>	<p>Закон Польщі «Про допомогу громадянам України у зв'язку зі збройним конфліктом на її території» від 12 березня 2022 року:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• набрав чинності з дня опублікування 12 березня 2022 року, зі зворотною дією в часі від 24 лютого 2022 року, за винятком декількох положень,</li><li>• протягом першого року дії зазнав змін і доповнень 14 разів,</li><li>• останні зміни набрали чинності 28 січня 2023 року,</li><li>• деякі положення набирають чинності з 1 квітня 2023 року.</li></ul>
<b>Статус УКР</b>	Спеціальний статус громадянина України, який міститься у реєстрі ПЕСЕЛЬ (PESEL), і надається відповідно до Українського спецзакону.
<b>Ковідний спецзакон</b>	Закон Польщі «Про особливі рішення, пов'язані із запобіганням, профілактикою та боротьбою з Covid-19, іншими інфекційними хворобами та спричиненими ними кризовими ситуаціями» від 2 березня 2020 року.
<b>Роботодавець, працівник</b>	Охоплює сторін цивільно-правових відносин (наприклад, за договором доручення), але не включає сторін, пов'язаних договором B2B (відповідно до якого особа, котра надає послуги, здійснює підприємницьку діяльність).

---

## 2. Крок I – Рекрутинг

### 2.1. Оголошення / вакансії

Роботодавець не може:

- вказувати в оголошеннях / вакансіях, що хоче працевлаштувати особу **визначеної національності** або надає перевагу конкретній національності,
- формулювати оголошення / вакансію лише **іноземною мовою** (тобто іншою ніж польська),
- вимагати в оголошенні / вакансії **необґрунтованих потребами роботодавця здібностей чи характеристик**, котрі надаватимуть привілеї конкретним групам національностей (наприклад, вимога вільного володіння українською мовою на посаді, де володіння іноземною мовою не є необхідним).

Роботодавець може вказувати, що:

- вакансія направлена **також до іноземців**,
- роботодавець допомагає іноземцям **легалізувати працю і проживання** і легалізувати проживання їхніх родин в Польщі.

### 2.2. На якому етапі рекрутингу роботодавець може питати про громадянство?

**Немає конкретно визначених правил** щодо того, коли можна просити кандидата вказати власне громадянство.

Громадянство кандидата може мати вплив на дату, з якої той почне працювати (наприклад, через необхідність отримати дозвіл на працю). Тому обґрунтованим може бути отримання даних про громадянство (як і інших даних, котрі впливають на необхідність легалізації працевлаштування, як-от: статус студента денної форми навчання в Польщі), коли кандидат висловить зацікавлення вакансією і **пройде до наступного етапу відбору кандидатів** (наприклад, до безпосередньої співбесіди / мовних тестів тощо). Необґрунтованою є вимога надіслати персональні дані щодо громадянства кандидата вже на етапі подачі резюме.

Роботодавець має **право відмовити іноземцю в подальшому працевлаштуванні** на підставі його статусу резидента або володіння правом на працю в Польщі, якщо це об'єктивно виправдано, наприклад, роботодавець не хоче брати участь у процесі легалізації проживання або працевлаштування громадянина України в Польщі, або процес легалізації затримав би заплановану дату початку роботи кандидата.

---

## 3. Крок II – Перевірка документів (статус резидента в Польщі)

### 3.1. Перевірка правомірності проживання

Якщо кандидат є громадянином України, роботодавець повинен впевнитися, що особа на законних підставах проживає в Польщі. З цією метою роботодавець повинен перевірити:

- **паспорт** (біометричний чи внутрішній), а якщо кандидат його не має – повідомлення про **надання номеру ПЕСЕЛЬ** (PESEL) або витягу з реєстру ПЕСЕЛЬ (PESEL) (з метою визначення громадянства, володіння статусом УКР чи іншим статусом, а також законності в'їзду на територію Польщі),
- **документи, що посвідчують дозвіл на проживання**, зокрема:
  - національну візу (типу D) чи Шенгенську візу (типу C),
  - дозвіл на тимчасове, постійне проживання або дозвіл на проживання довготермінового резидента ЄС та відповідну посвідку на проживання,
  - документ, що посвідчує дозвіл на проживання, виданий іншою країною Шенгенської зони,
  - посвідчення про надання тимчасового захисту, видане іншою країною ЄС,
  - штамп у паспорті, що підтверджує подання заяви на отримання дозволу на проживання в Польщі та інші докази триваючого адміністративного провадження.

У разі **наявності декількох підстав для проживання** може бути використана **більш сприятлива** з них (окрім винятків передбачених законом, зокрема, збігу статусу УКР з дозволом на тимчасове проживання, чи з тимчасовим захистом тощо, оскільки статус УКР в такому випадку не надається – див. п. 3.3).

У випадку громадян України наразі немає необхідності та доцільності перевіряти документи, що надають лише право на працевлаштування (декларацію (oświadczenie), дозвіл на працю).

### 3.2. Перевірка документів, що посвідчують дозвіл на проживання – підсумки

Яким документом, що посвідчує підстави проживання, володіє іноземець?	Який термін дії документу, що посвідчує підстави проживання?	Чи перебував іноземець в Польщі 14 березня 2020 року?	Чи необхідно перевірити штампи в паспорті?*	Чи може іноземець законно перебувати в Польщі?	Чи іноземець може перетинати кордони Польщі?
Шенгенська віза (типу С)	Закінчився після 14 березня 2020 року, але до 24 лютого 2022 року	Ні	Так	Ні	Ні
Біометричний паспорт (безвіз 90 днів в періоді 180 днів для подорожей до всіх країн Шенгенської зони)	Щонайменше дійсний до 24 лютого 2022 року	Так	Так	Так, до 24 серпня 2023 року**	Ні
Дозвіл на постійне проживання + посвідка на проживання	-	-	Ні	Так, безстроково	Так
Дозвіл на тимчасове проживання (+ посвідка на проживання)	Закінчився до 14 березня 2020 року	-	Ні	Ні	Ні
Національна віза (типу D)	Щонайменше дійсний до 14 березня 2020 року	-	Ні	Так, до 24 серпня 2023 року,** чи довше згідно з терміном дійсності документу	Так (ковідне продовження)
Посвідчення тимчасового захисту, видане іншою країною ЄС	-	-	Так	Так, але максимум до використання 90/180 днів на всі країни Шенгенської зони, інші ніж країна, що надала захист	Так, якщо період 90/180 днів ще не використаний
Внутрішній паспорт (якщо немає інших документів)	-	-	Так	Так, до 24 серпня 2023 року**	Ні
Доказ здійснення провадження про надання дозволу на проживання	-	-	Ні	Так, до часу постановлення остаточного рішення у справі	Ні

\* Не завжди при перетині кордону в паспорті ставлять штампи, котрі підтверджують в'їзд і виїзд іноземця з певної території. У разі виникнення сумнівів, доцільно отримати письмову заяву від громадянина України щодо періодів перебування в Польщі та за її межами, в тому числі в інших країнах Шенгенської зони.

\*\*Очікується продовження законного проживання осіб, які володіють тимчасовим захистом, до 4 березня 2024 року.

---

### 3.3. Статус УКР

Український спецзакон надає особливий статус – статус УКР, який вказується в реєстрі ПЕСЕЛЬ (PESEL) для громадянина України, котрий:

- відповідає наступним позитивним критеріям:
  - прибув до Польщі **після 24 лютого 2022 року (включно)**, у зв'язку з війною,
  - прибув з **України** чи **іншої держави** (тривале перебування за межами Польщі та України до моменту приїзду до Польщі може викликати проблеми),
  - **заявляє про намір залишитися в Польщі** (намір може бути вираженим в будь-який спосіб),
- не відповідає жодним із негативних критеріїв, тобто:
  - не володіє **дозволом на проживання**: постійне, довготермінового резидента ЄС, тимчасове (зокрема, іншої держави),
  - не володіє і не звертався в Польщі із заявою про отримання **міжнародного захисту (зокрема, статусу біженця)** і не заявляв про такий намір (відкликання заяви усуває цей критерій),
  - не має **тимчасового захисту** в іншій ніж Польща країні ЄС,
  - не покидав Польщу на період **понад 30 днів** (безперервний період), крім випадків, коли виїзд був пов'язаний із робочим відрядженням за кордон в рамках надання послуг або до афілійованої з роботодавцем особи в розумінні польського законодавства.

Щоб визначити, чи має громадянин України статус УКР, роботодавець повинен перевірити:

- нещодавно видане **повідомлення про надання номеру ПЕСЕЛЬ** (PESEL) та актуальний **витяг з реєстру ПЕСЕЛЬ** (PESEL), що підтверджує статус УКР (UKR) (не статус NUE або будь-який інший запис),
- **в'їзні та виїзні штампи у паспорті** (за наявності) – для виключення деяких негативних критеріїв (зокрема, виїзд із Польщі на період понад 30 днів).

Статус УКР в принципі надається кожному громадянину України, який прибув до Польщі після 24 лютого 2022 року. Статус УКР може бути **втрачений** (внаслідок появи негативного критерію), але також **відновлений** або **наданий повторно**. Тому на практиці не так просто перевірити, чи має громадянин України актуальний і правильно присвоєний статус УКР. У випадку сумнівів, доцільно отримати від громадянина України додаткову **заяву**, яка підтверджує відсутність негативних критеріїв, котрі є підставою для втрати статусу УКР.

#### Особа зі статусом УКР:

- перебуває законно на території Польщі **до 24 серпня 2023 року\***,
- має право **подорожувати** до інших країн **Шенгенської зони** на період до **90 днів** протягом кожних **180 днів** на підставі електронного документа **dia.pl** в додатку mObywatel,

- може подати заяву на отримання **дозволу на проживання** за спеціальною процедурою (див. п. 3.4).

\* Очікується, що Рада ЄС продовжить період законного проживання для осіб із статусом УКР – тимчасового захисту – принаймні до 4 березня 2024 року (повідомлення Адміністрації у справах іноземців від 30 березня 2023 року).

### 3.4. Подальше проживання в Польщі

<b>Громадянин України</b>	
<b>Із статусом УКР</b>	<p>Зараз може подати заяву <b>тільки</b> на отримання дозволу на тимчасове проживання: (1) і працю; (2) з метою виконання робіт за висококваліфікованою професією («блакитна карта ЄС») або (3) з метою здійснювати господарську діяльність на таких умовах:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• протягом періоду з <b>1 квітня 2023 року до 24 серпня 2023 року</b> (заяви подані раніше залишаться без розгляду; заяви подані пізніше – вважатимуться такими, що були подані в період незаконного перебування),</li> <li>• <b>без</b> необхідності <b>з'являтися</b> в адміністрації та здавати відбитки пальців (хіба що відбитки пальців не були зняті під час реєстрації номеру ПЕСЕЛЬ (PESEL)),</li> <li>• <b>дозвіл видається, незважаючи на те, що вимоги для видачі такого дозволу не виконані</b> або існують підстави для відмови у видачі дозволу. Якщо існують підстави для відмови (наприклад, відповідний запис в Шенгенській інформаційній системі, міркування обороноздатності, використання неправди або приховування правди під час провадження, укладення фіктивного шлюбу), тоді дозвіл видається на один рік.</li> </ul>
<b>Без статусу УКР</b>	Повинен продовжити законне перебування на підставі чинних загальних правил отримання дозволів на тимчасове проживання або віз (див. розділ 9. «Подальше проживання в Польщі – вибрані загальні правила»).



---

## 4. Крок III – Працевлаштування

### 4.1. Коли роботодавець може законно працевлаштувати громадянина України?

Громадянин України може законно бути працевлаштованим в Польщі, якщо будуть виконані обидві такі вимоги:

- громадянин України **перебуває в Польщі законно** (переважно, незалежно від типу підстави проживання),
- роботодавець зареєструє у відповідному районному центрі зайнятості (powiatowy urząd pracy) **повідомлення (powiadomienie)** про доручення виконання роботи громадянину України (хіба що застосовним є виняток).

Повідомлення (powiadomienie) є обов'язковим, наприклад, у випадку отримання дозволу на тимчасове проживання та працю із вимогою реєстрації повідомлення (навіть якщо громадянин України був працевлаштований на тих самих умовах до прийняття органом влади рішення про видачу дозволу).

Повідомлення (powiadomienie) не є обов'язковим, **якщо робота виконується на іншій правовій підставі**, відповідно до статті 87 Закону Польщі про сприяння зайнятості, в тому числі на підставі дозволу на постійне проживання, дозволу на працю, декларації, звільнення від обов'язку отримання дозволу (наприклад, у випадку студентів денної форми навчання).

Роботодавець все ще може отримати **декларацію (oświadczenie)** або дозвіл на працю громадянина України – це може бути обґрунтовано, наприклад, необхідністю отримати національну візу типу D (візи не видаються на підставі повідомлень).

### 4.2. Повідомлення – ключові принципи

Повідомлення (powiadomienie) реєструється роботодавцем онлайн на порталі **praca.gov.pl** (цього не можна зробити в паперовій формі). Для того, щоб зареєструвати повідомлення (powiadomienie), необхідно мати:

- кваліфікований **електронний підпис** (котрий відповідає eIDAS) або **довірений профіль**,
- **акаунт на praca.gov.pl** (особистий та акаунт організації),
- **довіреність** від роботодавця (якщо роботодавець або його уповноважений представник не подає заяву з власного акаунту або якщо представництво складається з кількох осіб).

Повідомлення (powiadomienie):

- необхідно зареєструвати **впродовж 14 днів** від моменту, коли громадянин України приступив до роботи (у формі не можна вказати дату раніше, ніж 14 днів до дати подання форми),
- не підлягає оплаті та не обмежується в часі або кількості,
- вимагає внесення даних, зокрема, про роботодавця, працівника та доручену роботу, а також **інформацію про статус працевлаштування** станом на 23 лютого 2022 року та станом на дату реєстрації повідомлення,

- 
- не можна редагувати (у разі помилки або необхідності внести зміни, потрібно зареєструвати нове повідомлення (powiadomienie)),
  - не призводить до видачі центром зайнятості довідки (але можна завантажити електронну версію зареєстрованого повідомлення (powiadomienie)).

#### 4.3. Договір – тип, тривалість та мова договору, інші обов'язки

Діють ті ж правила, що і для громадян Польщі - зокрема, коли йдеться про укладення цивільно-правових договорів / контрактів. Укладення цивільно-правових контрактів із громадянами України допускається, якщо робота не виконується на умовах, характерних для трудових відносин.

Термін дії договору не обов'язково повинен відповідати терміну дії документу, що легалізує працю чи проживання (він може бути довшим, в тому числі договір може бути укладений на невизначений термін).

Укладений договір повинен відображати умови, котрі впливають із документу, що дає право на працю. Положення договору повинні відповідати зареєстрованому повідомленню (powiadomienie).

Трудовий договір (це не стосується цивільно-правових контрактів) не може бути договором із попередніми умовами. Він не може, наприклад, передбачати, що договір набуде чинності або працівник приступить до роботи за умови отримання дозволу на проживання. Він повинен набути чинності одразу.

Договір (як трудовий, так і цивільно-правовий) повинен бути укладений такими мовами:

- **польською** (водночас, переклад договору на мову, яку працівник розуміє, повинен бути наданий працівникові до підписання договору) або
- **польською та іноземною**, яку розуміє працівник або
- **виключно іноземною**, яку працівник розуміє (і якою він володіє), на прохання працівника, за умови, що працівник був поінформований про право укласти договір польською мовою.

Роботодавець зобов'язаний видати працівникові **один примірник декларації (oświadczenia)** або **дозволу** на працю (якщо вони були отримані). У випадку повідомлення (powiadomienie) такого обов'язку немає.

Роботодавець зобов'язаний **зберігати копії документів** працівника, які надають право на проживання, протягом усього часу працевлаштування іноземця і перевіряти їх дійсність.

Роботодавець також зобов'язаний дотримуватися всього чинного законодавства у зв'язку з працевлаштуванням громадянина України, зокрема, в сфері соціального забезпечення та мінімальної заробітної плати.

## 5. Зміна умов договору

Щоб громадянин України міг працювати у нового роботодавця або на нових умовах – вистачить повідомити про це центр зайнятості (незалежно від того, чи необхідно внести зміни до інших документів).

Крім того, необхідно зареєструвати **нове повідомлення** (powiadomienie) (до попереднього не можна вносити зміни), якщо змінюються умови, зазначені в раніше поданому повідомленні. Не стосується це випадків:

- збільшення тривалості робочого часу / кількості годин з пропорційним підвищенням оплати праці,
- підвищення заробітної плати,
- укладення наступного трудового договору на попередніх умовах.

Однак також важливо, щоб працівник, який має дозвіл на тимчасове проживання, повідомив про зміни воєводу (протягом 15 робочих днів) або подав заяву на зміну дозволу на тимчасове проживання, відповідно до наведених нижче схем. Невиконання цих обов'язків може призвести до відкликання дозволу на проживання або відмови у його наданні в майбутньому, а отже, до втрати права на проживання в Польщі – і, відповідно, до втрати права на працевлаштування у нового роботодавця.

Тимчасове проживання і праця	Зміна	Що потрібно зробити?
	Роботодавець	
	Посада	
	Зменшення заробітної плати	
	Робочий час	
	Вид договору	

Тимчасове проживання з метою виконання праці, котра вимагає високої кваліфікації («блакитна карта»)	Зміна	Чи потрібно повідомити воєводу?		Чи потрібно подати заяву про зміну дозволу?	
		Перші 2 роки	Після 2 років	Перші 2 роки	Після 2 років
	Роботодавець	Ні	Так	Так	Так
Посада	Ні				
Зменшення з/п	Так	Так	Так	Так	Ні
Мінімальна норма робочого часу				Ні	
Вид договору				Ні	

---

## 6. Припинення трудових відносин

### 6.1. Розірвання договору з громадянином України

Трудовий договір з іноземцем не може передбачати його автоматичного припинення у випадку, якщо працівник втратить право на працю та/або проживання в Польщі. Завжди необхідно дотримуватися способів розірвання трудового договору, передбачених Трудовим кодексом Польщі.

Застосовуються ті самі правила, що й для розірвання трудових договорів з громадянами Польщі, зокрема:

- роботодавець повинен **вказати причину** розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк,
- як правило, необхідно дотримуватися періоду попередження про припинення трудового договору (**okres wypowiedzenia**), передбаченого у чинному трудовому законодавстві (**примітка:** втрата права на проживання та/або працю в Польщі, як правило, не повинна бути причиною для звільнення без попередження).

### 6.2. Обов'язок поінформувати про припинення трудових відносин

- **Обов'язок роботодавця:**
  - у випадку **дозволу на працю** – інформування воєводи, котрий видав дозвіл, протягом 7 днів про закінчення виконання праці, якщо закінчення настало раніше, ніж за 3 місяці до закінчення терміну дії дозволу на працю.
- **Обов'язок працівника:**
  - у випадку **дозволу на тимчасове проживання і працю та/або «блакитної карти ЄС»** – інформування воєводи, котрий видав дозвіл, про закінчення працевлаштування протягом 15 робочих днів (примітка: зміна дозволу не є обов'язковою у випадку працевлаштування протягом 2 років на підставі блакитної карти – необхідним є лише інформування воєводи). Обов'язок вважається виконаним, якщо працівник протягом 15 робочих днів подав заяву про зміну дозволу.

У випадку реєстрації повідомлень (*powiadomienie*), ні роботодавець, ні працівник не мають вищезазначених обов'язків поінформувати воєводу.

---

## 7. Службове відрядження – громадян України в межах ЄС з метою виконання праці чи надання послуг

Для того, щоб направити у відрядження громадянина України, який працює в Польщі, до іншої країни ЄС, необхідно щоразу перевіряти право цього працівника на:

- перетин **польського кордону** (виїзду з Польщі),
- **подорожі до і проживання** на території приймаючої сторони,
- **праці** на території приймаючої країни.

**Володілець diia.pl**, в принципі, матиме право подорожувати та перебувати в інших країнах Шенгенської зони протягом **90 днів** в кожному **180-денному** періоді. Те саме стосується володільців дозволу на тимчасове проживання та національних віз, а також осіб, які отримали тимчасовий захист, наданий іншою країною ЄС.

Особливу увагу слід звернути на осіб, які проживають на території Польщі на підставі **документів, термін яких був продовжений** відповідно до **Українського спецзакону** (осіб, які не належать до спеціальної категорії) та **Ковідного спецзакону**. Такі документи не завжди дають право громадянину України виїжджати за межі Польщі і, як правило, не дозволяють подорожувати до інших країн Шенгенської зони.

**Право на працю** за кордоном (право на в'їзд / проживання не є з ним тотожними) в межах ЄС зазвичай можливе до 30 днів на рік без необхідності отримання додаткових дозволів або віз, але це завжди регулюється законодавством приймаючої країни, яке необхідно перевіряти.

У будь-якому випадку, необхідним може бути **виконання додаткових обов'язків** (які існують також під час службових відряджень громадян Польщі), зокрема:

- забезпечення мінімальних гарантій працевлаштування, що існують у приймаючій країні,
- реєстрація службового відрядження в органах трудової інспекції в приймаючій країні (аналог польської Національної Інспекції Праці – Państwowa Inspekcja Pracy),
- зберігання певних документів, пов'язаних з працевлаштуванням у приймаючій країні.

---

## 8. Договір "B2B" – альтернатива працевлаштуванню?

Договір B2B (анг. *business to business*) – це договір, відповідно до якого особа, що здійснює одноособову господарську діяльність, надає послуги для іншого підприємця / підприємства (примітка: аналог українського договору із ФОП).

Договір B2B не можна укласти в випадку:

- **діяльності, що повинна виконуватися особисто** (тобто коли діяльність підрядника фактично не відповідає ознакам господарської діяльності),
- у випадках, коли «послуги» надаються **на умовах трудових відносин** (зокрема, під керівництвом роботодавця, у місці та в час визначених роботодавцем).

Право на ведення господарської діяльності в Польщі на таких самих умовах як громадянам Польщі надається громадянам України, які відповідають **усім** умовам, переліченим нижче:

- проживають в Польщі на законних підставах,
- володіють номером ПЕСЕЛЬ (PESEL) (незважаючи на те, чи мають статус УКР чи ні),
- зареєстрували господарську діяльність в Польщі.

У разі **правомірного** застосування договору B2B суб'єкт, який отримує послуги:

- не має обов'язку перевіряти законність проживання громадянина України в Польщі,
- не має обов'язку легалізувати або у будь-який спосіб повідомляти органи влади про надання йому послуг громадянином України в Польщі.

## 9. Подальше проживання в Польщі – вибрані загальні правила

### 9.1. Дозвіл на тимчасове проживання (посвідка на проживання)

Громадянин України, який не має статусу УКР, але законно проживає в Польщі, може подати заяву про отримання дозволу на тимчасове проживання, щоб легалізувати своє подальше проживання в Польщі. Саме лише **подання заяви** на отримання дозволу на тимчасове перебування дає право іноземцю законно проживати на території Польщі до моменту прийняття остаточного рішення у справі.

Залежно від мети перебування в Польщі, можна подавати заяву на:

- **дозвіл на тимчасове проживання і працю** – може бути використаний для виконання більшості видів робіт для роботодавців в Польщі,
- **дозвіл на тимчасове проживання для висококваліфікованих працівників** («блакитна карта») – застосовується для роботи за фахом, що вимагає вищої освіти або щонайменше п'ятирічного досвіду роботи на рівні, котрий можна прирівняти до вищої освіти,
- **дозвіл на проживання з метою здійснення господарської (підприємницької) діяльності** – стосується як індивідуальної господарської діяльності, так і виконання функцій у правлінні товариства з обмеженою відповідальністю або акціонерного товариства, в якому іноземець володіє акціями, ведення справ командитного товариства або командитно-акціонерного товариства в ролі повного учасника, а також виконання функцій довіреної особи.

Вид дозволу	На проживання і працю	«Блакитна карта»	Для господарської (підприємницької) діяльності
Термін дії	До 3 років (можна отримувати неодноразово)		До 3 або 5 років (можна отримувати неодноразово)
Час очікування	Близько 5-9 місяців		
Адміністративний збір	340-440 злотих за дозвіл і 100 злотих за посвідку на проживання		
Орган влади	Воевода (Адміністрація Воеводи – Urząd Wojewódzki) компетентний для місця проживання в Польщі		
Основні необхідні документи	Заява Підтвердження державного медичного страхування або приватного медичного страхування особи для подорожей до країн Шенгенської зони на суму не менше 30 000 євро		
	Інформація від старости та документи, що підтверджують освіту, досвід та кваліфікації (є винятки)	Документ, що підтверджує місце проживання в Польщі (наприклад, договір оренди)	
		Трудовий договір або цивільний договір, укладений терміном не менше одного року	Довідки з установи соціального страхування (ZUS) та податкової служби (US) про відсутність заборгованості у внесках на соціальне страхування та податках Документи, пов'язані з підприємницькою діяльністю, що підтверджують доходи, працевлаштування тощо.

Посвідки на проживання, видані на основі дозволів, дають також право на перебування в інших країнах Шенгенської зони протягом 90 днів в 180-денному періоді.

## 9.2. Національна віза (D)

Іноземець може отримати національну візу (типу D), наприклад, на підставі раніше отриманого дозволу на роботу або декларації (oświadczenia) (візу не можна отримати на підставі повідомлення (powiadomienia)).

Однак, візу до Польщі не можна отримати на території Польщі. **Заяву на візу необхідно подати до польських консульств за кордоном**, як правило, в країні походження, що наразі досить складно для громадян України через функціонування лише одного консульства Республіки Польща у Львові та обов'язків щодо мобілізації на території України.

<b>Термін дії</b>	Від 91 до 365 днів Для короткострокового перебування в Польщі необхідно отримати Шенгенську візу (застосовується аналогічна процедура) Візу можна отримати неодноразово
<b>Час очікування</b>	Консульство має 15 днів на розгляд візової заяви з моменту її подання
<b>Орган влади</b>	Консул Республіки Польща
<b>Основні необхідні документи</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Заява на візу</li><li>• Паспортна фотографія</li><li>• Копія паспорта та його оригінал</li><li>• Документи, що підтверджують наявність достатніх фінансових коштів для покриття витрат на проживання протягом усього запланованого терміну перебування та витрат на повернення в Україну</li><li>• Підтвердження державного медичного страхування або приватного медичного страхування особи для подорожей до країн Шенгенської зони на суму не менше 30 000 євро, дійсне протягом передбачуваного терміну дії візи</li><li>• Документи, що підтверджують мету перебування в Польщі строком понад 90 днів</li></ul>

Національна віза дає також право на перебування в інших країнах Шенгенської зони протягом 90 днів в 180-денному періоді.

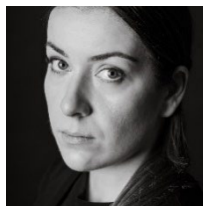


---

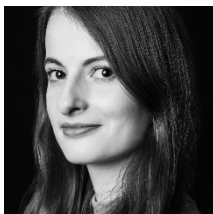
## Авторки



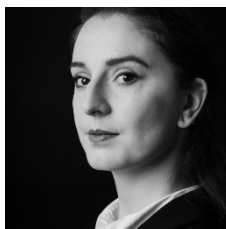
**Магдалена Ш्वітайска**  
**адвокат, партнер**  
Практика трудового права  
і глобальної мобільності  
[magdalena.switajska@wardynski.com.pl](mailto:magdalena.switajska@wardynski.com.pl)



**Катерина Савіцка**  
**адвокат**  
Практика трудового права  
і глобальної мобільності  
[katarzyna.sawicka@wardynski.com.pl](mailto:katarzyna.sawicka@wardynski.com.pl)



**Олександра Вуйчік**  
**адвокат-стажер**  
Практика трудового права  
і глобальної мобільності  
[aleksandra.wojcik@wardynski.com.pl](mailto:aleksandra.wojcik@wardynski.com.pl)



**Олександра Яшінович**  
**адвокат-стажер**  
Практика трудового права  
і глобальної мобільності  
[aleksandra.jasinowicz@wardynski.com.pl](mailto:aleksandra.jasinowicz@wardynski.com.pl)

---

**WARDYŃSKI I WSPÓLNICY / ВАРДИНСЬКИЙ І ПАРТНЕРИ**

**ВАРШАВА**

**ВУЛ.: UJAZDOWSKIE 10**

**00-478 WARSZAWA**

**ТЕЛ.: +48 22 437 82 00, 22 537 82 00**

**ФАКС: 22 437 82 01, 22 537 82 01**

**ЕЛ. ПОШТА: WARSAW@WARDYNSKI.COM.PL**

**WWW.WARDYNSKI.COM.PL**

---

**КРАКІВ**

**ВУЛ.: LUDWINOWSKA 7/5**

**30-331 KRAKÓW**

**ТЕЛ.: 12 290 86 20**

**ФАКС: 12 290 86 21**

**KRAKOW@WARDYNSKI.COM.PL**

---

**ПОЗНАЊ**

**ВУЛ.: MARCELIŃSKA 90**

**60-324 POZNAŃ**

**ТЕЛ.: 61 651 87 00**

**ФАКС: 61 651 87 01**

**POZNAN@WARDYNSKI.COM.PL**

---

**ВРОЦЛАВ**

**ВУЛ.: GWIAŹDZISTA 66**

**53-413 WROCŁAW**

**ТЕЛ.: 71 348 86 00**

**ФАКС: 71 348 86 01**

**WROCLAW@WARDYNSKI.COM.PL**