

Zawiłości procedury zatrudniania obywateli Ukrainy na podstawie powiadomienia na stronie: praca.gov.pl

Zawiłości procedury zatrudniania obywateli Ukrainy na podstawie powiadomienia na stronie: praca.gov.pl

Z uwagi na trwającą wojnę w Ukrainie dokonano bardzo szerokiego otwarcia polskiego rynku pracy dla obywateli tego państwa. W tym zakresie funkcjonuje prosta procedura powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy, składanego przez pracodawcę w formie elektronicznej, za pośrednictwem strony internetowej: praca.gov.pl. W praktyce jednak stosowanie niektórych przepisów regulujących tę procedurę sprawia pracodawcom trudności. Poniżej staramy się wyjaśnić kilka takich sytuacji.

Zasady zatrudniania obywateli Ukrainy na podstawie powiadomienia

W myśl art. 22 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, zwanej dalej: „ustawą o pomocy obywatelom Ukrainy”, obywatel tego kraju jest uprawniony do wykonywania pracy na terytorium Polski w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, w przypadku gdy:

- jego pobyt na terytorium RP uznaje się za legalny na podstawie art. 2 ust. 1 tej ustawy (tzn. jeśli przybył on na terytorium Polski z Ukrainy **w związku z działaniami wojennymi** prowadzonymi na terytorium tego państwa) lub
- jest obywatelem Ukrainy **przebywającym legalnie** na terytorium RP,

jeżeli podmiot powierzający pracę spełni łącznie dwa warunki:

- **obowiązek powiadomienia** w terminie 14 dni właściwego powiatowego urzędu pracy – za pośrednictwem systemu teleinformatycznego: praca.gov.pl. – o powierzeniu pracy obywatelowi Ukrainy **oraz**
- obowiązek powierzania pracy obywatelowi Ukrainy w wymiarze czasu pracy **nie niższym** niż wskazany w powiadomieniu lub liczbie godzin **nie mniejszej** niż wskazana w powiadomieniu oraz za wynagrodzeniem **nie niższym** niż ustalone według stawki określonej w powiadomieniu, proporcjonalnie zwiększonym w przypadku podwyższenia wymiaru czasu pracy lub liczby godzin pracy.

Treść zezwoleń na pobyt czasowy i pracę wydawanych dla

obywateli Ukrainy

Jak wynika ze stanowiska wyrażonego przez Urząd do Spraw Cudzoziemców, po wejściu w życie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy przy wydawaniu decyzji o udzieleniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę obywatelowi tego państwa nie stosuje się art. 118 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, tj. w sentencji tej decyzji nie wskazuje się podmiotu powierzającego wykonywanie pracy, stanowiska, na jakim obywatel Ukrainy ma wykonywać pracę, najniższego wynagrodzenia, które może on otrzymywać na danym stanowisku, wymiaru czasu pracy ani rodzaju umowy, na podstawie której obywatel Ukrainy ma wykonywać pracę.

Natomiast stosuje się art. 118 ust. 3 i 4 ustawy o cudzoziemcach. Tym samym, poza okresem ważności zezwolenia, zamieszcza się we wspomnianej decyzji informację, że obywatel Ukrainy jest uprawniony do wykonywania pracy na podstawie art. 22 ust. 1 pkt 2 ustawy o pomocy obywatelom tego państwa.

Urząd do Spraw Cudzoziemców rekomenduje przy tym podawanie przez wojewodów w decyzji o udzieleniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę obywatelowi Ukrainy – oprócz samego wskazania, na podstawie jakiego przepisu cudzoziemiec jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę – dodatkowego pouczenia o tym, że art. 22 ust. 1 pkt 2 powyższej ustawy wymaga, aby podmiot powierzający wykonywanie pracy obywatelowi Ukrainy powiadomił w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy właściwy powiatowy urząd pracy, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego: praca.gov.pl, o powierzeniu wykonywania pracy temu obywatelowi.

Nowelizacja ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy

Na mocy nowelizacji, która weszła w życie z dniem 28 stycznia 2023 r. (ustawa z dnia 13 stycznia 2023 r. o zmianie ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz niektórych innych ustaw – Dz.U. z 2023 r., poz. 185), **w art. 22** dodano **ust. 1c** uwzględniający przypadki, w których zezwolenie na pobyt czasowy i pracę jest udzielone w celu kontynuacji pracy wykonywanej na podstawie innego zezwolenia bądź oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. W takiej sytuacji podjęcie pracy przez obywatela Ukrainy nastąpiło wcześniej niż udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, zastrzegającego obowiązek powiadomienia w 14-dniowym terminie od dnia podjęcia pracy. Z tego powodu określono, że **bieg 14-dniowego terminu na dokonanie powiadomienia rozpoczyna się w dniu doręczenia obywatelowi Ukrainy decyzji o udzieleniu mu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.**

Jednocześnie, w związku z dodaniem przedstawionego wyżej przepisu, ustanowiono **regulację przejściową (art. 27 ustawy nowelizującej)**, dotyczącą sytuacji, gdy decyzja o udzieleniu obywatelowi Ukrainy zezwolenia na pobyt czasowy i pracę z zastrzeżeniem wymogu powiadomienia została doręczona przed dniem wejścia w życie nowelizacji, a obywatel Ukrainy

rozpoczął wykonywanie pracy przed tym doręczeniem. W takim przypadku podmiot powierzający pracę obywatelowi Ukrainy powinien był dokonać tego powiadomienia **w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie ustawy nowelizującej, tj. do dnia 11 lutego 2023 r.**

Możliwości wyjścia z trudnej sytuacji

W ocenie Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy, **nie ma podstaw** do postawienia pracodawcy zarzutu popełnienia wykroczenia polegającego na powierzeniu cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy w sytuacji, gdy obywatelowi Ukrainy wykonującemu pracę u danego pracodawcy udzielono zezwolenia na pobyt czasowy i pracę z zastrzeżeniem wymogu powiadomienia, a pracodawca nie dokonał takiego powiadomienia w terminach określonych przez znowelizowane przepisy, jednak obywatel Ukrainy po otrzymaniu zezwolenia na pobyt czasowy i pracę z zastrzeżeniem wymogu powiadomienia:

- w dalszym ciągu **posiadał ważne zezwolenie na pracę** na rzecz tego pracodawcy lub zarejestrowane przez niego **oświadczenie** o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, w tym również jeżeli okres ważności tych dokumentów uległ przedłużeniu z mocy prawa na podstawie ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych, zwanej dalej „ustawą specjalną”, do upływu 30. dnia następującego po dniu odwołania tego ze stanów (epidemii lub zagrożenia epidemicznego), który obowiązywał jako ostatni – z zastrzeżeniem, że praca była powierzana **na warunkach wskazanych w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu**;
- kontynuował pracę **zgodnie z poprzednim zezwoleniem na pobyt czasowy i pracę**, w którym określono podmiot powierzający wykonywanie pracy oraz warunki, z zachowaniem których praca ta miała być powierzana (stanowisko pracy, wysokość wynagrodzenia, wymiar czasu pracy, rodzaj umowy), jeżeli zezwolenie to było **nadal ważne** (w tym także jeśli uległo ono przedłużeniu na podstawie ustawy specjalnej w związku z epidemią COVID-19), a praca odbywała się **z zachowaniem warunków wskazanych w tym zezwoleniu**;
- **wykonywał pracę zgodnie z dokonany wcześniej przez pracodawcę powiadomieniem**, nie uległ obniżeniu wymiar czasu pracy (lub liczba godzin pracy) bądź stawka wynagrodzenia, a także nie zmieniło się stanowisko pracy cudzoziemca;
- **korzystał ze zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę** – np. z tytułu posiadania statusu studenta studiów stacjonarnych odbywanych w Polsce bądź absolwenta polskiej szkoły ponadgimnazjalnej lub stacjonarnych studiów wyższych na polskiej uczelni, legitymowania się Kartą Polaka itd.).

Zwolnienie z obowiązku uzyskania zezwolenia na pracę jest bowiem równoznaczne z tym, że dany cudzoziemiec **nie musi także posiadać oświadczenia** o powierzeniu wykonywania pracy, a pracodawcę obywatela Ukrainy **nie obowiązuje wymóg dokonania powiadomienia** za

pośrednictwem systemu: praca.gov.pl

Jak postąpić, gdy obywatel Ukrainy dostarczył decyzję z opóźnieniem?

W praktyce zdarza się, że obywatel Ukrainy dostarczył pracodawcy decyzję zawierającą zezwolenie na pobyt czasowy i pracę z opóźnieniem **uniemożliwiającym złożenie powiadomienia w terminie 14-dni od dnia doręczenia decyzji cudzoziemcowi**. W ocenie Departamentu Legalności Zatrudnienia GIP, w takiej sytuacji pracodawca powinien dokonać powiadomienia niezwłocznie po otrzymaniu takiej decyzji, jednak w terminie nie dłuższym niż 14 dni od jej dostarczenia przez cudzoziemca. W takim przypadku, z uwagi na brak swojej winy, pracodawca nie powinien ponosić odpowiedzialności za złożenie powiadomienia po upływie terminu wyznaczonego przez ustawę.

Podstawa prawna:

- [ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa](#)
- [ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy](#)
- [ustawa z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach](#)
- [ustawa z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych](#)
- [Cudzoziemcy](#)

Publikacje

- [Pracujesz w Polsce? Pracuj legalnie](#)
[pdf•5.8 MB](#)
- [Pobyt i praca w Polsce. Informacje dla obywateli Ukrainy](#)
[pdf•899 KB](#)
- [Legalność zatrudnienia cudzoziemców](#)
[pdf•511 KB](#)
- [Legalność zatrudnienia. Poradnik dla pracodawców i pracowników](#)

[pdf•1.2 MB](#)