2026
폴란드 진출 한국 기업을 위한
체류자격 및 노동허가 안내서

주폴란드대한민국대사관

❑ 본 안내서는 폴란드 진출을 준비하거나 진행 중인 한국 기업을 대상으로 관련 제도에 대한 일반적인 정보를 제공하기 위해 작성된 참고자료입니다.

❑ 본 안내서는 2025 년 12 월 19 일자 법적 상황을 반영하고 있으며, 관련 법령 및 행정 실무는 이후 변경될 수 있고, 개별 사안에 대한 적용은 관할 행정기관의 해석에 따라 달라질 수 있으므로, 실제 절차 진행에 앞서 관할 행정기관 또는 전문 법률가를 통해 관련 내용을 반드시 확인하시기 바랍니다.

목 차

1. 서 론 3

1.1. 주요 개념 정의 3

1.2. 외국인의 체류 및 고용 관련 사안을 처리하는 관할 당국 6

2. 외국인의 체류 8

2.1. 외국인의 합법적 입국 및 체류의 법적 근거 8

2.1.1.무비자 입국 8

2.1.2.비자 발급 11

2.1.3.임시 체류허가 11

2.1.4.기타 제도 12

2.2. 임시 체류허가 관련 주요사항 15

2.2.1. 기본사항 15

2.2.2. 신청 절차 16

2.2.3. 절차의 지연 문제 24

2.2.4. 취득 절차 관련 실무 지침 25

2.3. 불법체류시 발생할 수 있는 책임과 결과 27

3. 외국인의 고용 29

3.1. 노동허가 관련 주요 사항 29

3.1.1.노동허가 발급 요건 32

3.1.2.노동허가 발급 거부 사유 33

3.2. 노동허가 신청 절차 35

3.3. 노동허가에 기초한 합법적 근로 수행 요건 39

3.4. 고용주의 권리와 의무 39

3.4.1.근로 조건의 변경 40

3.4.2.외국인의 근로계약 종료와 관련된 고용주의 의무 41

3.4.3.외국인의 불법 고용에 대한 고용주의 책임 41

4. 사례 연구 44

5. 자주 제기되는 질문(FAQ) 50

부록 : 관련 법적 근거 58

1. 서 론

1.1. 주요 개념 정의

구체적인 사안 및 절차를 논의하기에 앞서, 본 안내서에서 사용되는 용어가 폴란드 법체계 내에서 어떠한 의미로 해석되는지를 명확히 할 필요가 있다. 아래의 각 용어는 다음과 같은 의미로 이해된다.

1. **외국인** – 폴란드 시민권을 보유하지 아니한 모든 개인을 의미하며, 무국적자를 포함한다. 따라서 외국인에는 유럽연합(EU) 회원국 및 유럽자유무역연합(EFTA) 회원국의 국민도 포함된다. 다만, 이들은 여러 의무로부터 면제되며, 그중에는 폴란드 노동시장에 대한 자유로운 접근권을 행사할 수 있는 권리가 포함된다.

   다만, 본 안내서의 목적상, 외국인이라는 용어는 이른바 제 3 국 국민 즉, 유럽연합(EU), 유럽자유무역연합(EFTA)(유럽경제지역(EEA) 협정 당사국) 및 스위스 연방 이외의 국가의 국민을 의미한다. 또한, 본 정의에는 상기 인물들의 가족 구성원이 아닌 외국인으로서, 이들과 동반하거나 합류하거나 또는 함께 거주하는 자도 포함된다.

2. **제 3 국** - 유럽연합(EU) 회원국, 유럽자유무역연합(EFTA) 회원국(유럽경제지역(EEA) 협정 당사국), 또는 스위스 연방에 속하지 아니한 국가를 의미한다.

3. **외국인에게 근로를 위탁하는 자** – 법적 인격이 없더라도 조직 단위를 포함하여, 계약 또는 기타 법률관계에 근거하여 외국인에게 근로를 위탁하거나 위탁할 의사가 있는 개인 또는 법인을 의미한다.

   원칙적으로 근로계약에 근거하여 근로자를 고용하는 주체만을 고용주라 칭할 수 있으나, 본 안내서에서는 이해의 편의를 위하여 위임계약 등 다른 형태의 계약에 근거한 고용의 경우에도 고용주라는 용어를 사용한다.

4. **외국인에 대한 근로 위탁 및 근로 수행** - 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 의미한다.

   a. 외국인이 폴란드 공화국 영토 내에서 근로계약, 용역계약 또는 도급계약에 근거하여 근로를 수행하는 경우

b. 외국인이 폴란드 공화국 영토 내에서 민사계약, 특히 위임계약, 용역제공계약, 특정 작업계약 또는 농민 사회보험에 관한 규정상 수확 보조계약에 근거하여 근로 또는 용역을 제공하거나, 농업생산 협동조합, 농업단체 협동조합 또는 농업서비스 협동조합의 조합원 자격으로 근로를 수행하는 경우

c. 외국인이 폴란드 공화국 영토 내에 체류하면서, 국가법원등기부(KRS)의 기업등기부에 등록된 법인의 이사회 구성원으로서 직무를 수행하거나, 설립단계에 있는 자본회사에서 직무를 수행하는 경우

d. 외국인이 폴란드 공화국 영토 내에 체류하면서, 국가법원등기부(KRS)의 기업등기부에 등록된 합자회사 또는 주식합자회사의 업무를 대표하거나 이를 관리하는 경우

e. 외국인이 폴란드 공화국 영토 내에 체류하면서, 국가법원등기부(KRS)의 기업등기부에 등록된 기업의 대리인(procurator)으로서 직무를 수행하는 경우

f. 외국인이 외국 법인의 피고용인으로서, 근로에 종사할 목적으로 폴란드 공화국 영토로 파견되어 근무하는 경우

5. **외국인에 대한 불법 근로 위탁** - 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 외국인에게 근로를 위탁하는 행위를 의미한다.

a. 폴란드 공화국 영토 내에서 불법적으로 체류하고 있는 외국인에게 근로를 위탁하는 경우

b. 근로가 허용되지 않는 체류자격을 가진 외국인에게 근로를 위탁하는 경우

c. 노동허가서 또는 외국인 근로 위탁 신고등록부에 등재된 외국인 근로 위탁신고서 없이, 근로를 위탁하는 경우(해당 서류가 요구되는 경우)

d. 관련 노동허가서 또는 외국인 근로 위탁신고등록부에 기재된 외국인 근로 위탁신고서에 명시된 조건이나 직무와 다르게 근로를 위탁하는 경우. 다만, 관련 규정에 따라 변경이 허용되거나, 외국인이 다른 법적 근거에 따라 근로를 수행할 수 있는 경우는 예외로 한다.

e. 단일 체류허가서에 기재된 조건이나 직무와 다르게 근로를 위탁하는 경우. 다만, 관련 규정에 따라 변경이 허용되거나, 외국인이 다른 법적 근거에 따라 근로를 수행할 수 있는 경우는 예외로 한다.

f. 서면 계약 없이 근로를 위탁하는 경우. 다만, 외국인이 폴란드 공화국 영토 내에서 국가법원등기부(KRS)의 기업등기부에 등록된 법인의 이사회 구성원으로

직무를 수행하거나, 설립 중인 자본회사의 직무를 수행하거나, 합자회사 또는 주식합자회사를 대표하거나 그 업무를 관리하거나, 기업의 대리인(procurator)으로서 직무를 수행하는 경우는 예외로 한다.

6. **외국인에 의한 불법적인 근로 수행** - 외국인이 근로를 수행하는 행위로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 의미한다.
   a. 외국인이 폴란드 공화국 영토 내에 불법적으로 체류하고 있는 경우
   b. 외국인의 체류 자격이 근로를 허용하지 않는 경우
   c. 외국인이 적법한 노동허가서 또는 외국인 근로 위탁신고서를 보유하지 아니한 경우(해당 허가 또는 신고가 요구되는 경우)
7. **국내비자** – 폴란드 당국이 발급한 장기비자로서, 문자 "D"로 표시되며, 그 소지인에게 비자의 유효기간 동안 90 일을 초과하여 폴란드에 입국 및 체류할 수 있는 권리를 부여하는 비자를 의미한다. 해당 비자의 유효기간은 1 년을 초과하지 아니하며, 또한 180 일 중 90 일의 한도 내에서 다른 쉥겐 회원국을 여행할 수 있는 권한을 부여한다.
8. **쉥겐비자** – 쉥겐 회원국이 발급한 단기비자로서, 문자 "C"로 표시되며, 그 소지인에게 180 일 중 최대 90 일의 기간 동안 쉥겐 회원국(폴란드를 포함함)을 여행하거나 체류할 수 있는 권리를 부여하는 비자를 의미한다(쉥겐 무비자 입국이 허용되지 않는 국가의 경우에 의미가 있음).
9. **고숙련 직종에서의 근로** – 고급 전문자격에 따라 입증된 역량을 갖춘 외국인이 당사자 간의 법적 관계 형태와 무관하게, 타인을 위하여 또는 타인의 지휘·감독 하에 보수를 받고 근로를 수행하는 행위를 의미한다.
10. **고등 전문자격** – 석사 학위를 취득함으로써 또는 직업적 경험을 통하여 획득한 자격을 의미한다.
11. **폴란드 공화국 영토로의 파견근로자** – 타국에서 고용되어 있으며, 고용주에 의해 일시적으로 폴란드 공화국 영토로 파견되어 근로를 수행하는 근로자를 의미한다.
12. **페셀(PESEL)** – "전국민 전자등록 시스템(Universal Electronic System for Registration of the Population)"의 약칭으로, 개인을 식별할 수 있도록 부여되는 11 자리 숫자로 구성된 폴란드의 주민식별번호를 의미한다.

13. **단일허가(single permit)** – 체류와 근로를 모두 합법화하는 단일 문서 형태의 임시 체류 및 노동허가를 의미한다. 이에 근거하여 체류카드가 발급되며, 해당 카드를 소지함으로써 폴란드 외 지역으로의 여행이 가능하다.

    일반적으로 한국 기업의 폴란드 지사, 법인 등에서 근무하는 한국인 주재원의 경우 폴란드에서 장기간 거주하며 근무하는 형태이므로, 체류와 근로를 통합하는 단일허가가 행정적·실무적으로 가장 효율적인 제도이다. 다만, 최근 폴란드의 거주증 발급 지연으로 인해 한국인 주재원은 입국 단계에서 비자와 노동허가를 활용하고, 이후 연장 단계에서 단일허가 활용하는 경우가 증가하고 있다.

14. **쉥겐지역 회원국** – 오스트리아, 벨기에, 불가리아, 크로아티아, 덴마크, 에스토니아, 핀란드, 프랑스, 그리스, 스페인, 아이슬란드, 네덜란드, 리히텐슈타인, 리투아니아, 룩셈부르크, 몰타, 독일, 노르웨이, 폴란드, 포르투갈, 체코, 루마니아, 스위스, 스웨덴, 슬로바키아, 슬로베니아, 헝가리, 이탈리아, 라트비아를 의미한다.

15. **주지사실(Voivodship office)** - 폴란드의 지방행정단위에서 중앙정부를 대표하는 지역 행정기관을 의미하며, 주지사(voivode)의 권한 하에 운영된다. 주지사실의 주요 업무에는 외국인에 대한 각종 허가(예: 체류허가, 노동허가) 발급이 포함된다.

1.2. 외국인의 체류 및 고용 관련 사안을 처리하는 관할 당국

외국인의 체류 및 근로의 합법화 절차를 정확하게 설명하기 위해서는, 외국인 관련 사안을 심사할 권한을 가진 기관과 함께, 폴란드에서 외국인의 합법적 체류 및 근로를 감독·점검할 권한을 가진 기관을 명확히 하는 것이 필요하다.

체류 및 근로의 합법화에 관한 결정을 발급하는 기관은 다음과 같다 :

- 외국인의 체류지 또는 본점 소재지, 또는 경우에 따라 근로지 관할의 **주지사(Voivode)** – 노동허가
- 근로지 관할의 **스타로스타(Starosta)** – 외국인 근로 위탁신고서

감독 및 통제 기관은 다음과 같다 :

- **국경수비대** – 국경(입국) 통과의 적법성, 외국인의 체류 및 폴란드 내 근로 및 사업 활동의 적법성에 대한 점검
- **국가노동감독청** – 폴란드에서 외국인이 수행하는 근로의 적법성 및 노동관계 법령, 산업안전보건규정 준수 여부에 대한 점검
- **경찰** – 폴란드 내 외국인의 체류 적법성 및 입국 요건 관련 규정 준수 여부에 대한 점검

외국인청장(Head of the Office for Foreigners)과 **주지사(Voivode)**는 외국인 관련 사안에 관한 절차를 수행하기 위하여 필요한 범위 내에서 폴란드 공화국 영토 내 외국인의 체류 적법성을 확인할 수 있다. 법령이 정하는 범위 내에서는 **관세세무청장(Head of the Customs and Tax Office)** 또한 이러한 점검을 수행할 수 있다.

또한 사회보험기관(ZUS) 및 세무서(Tax Office) 등 관계 기관은 고용주가 부담하는 기타 의무의 이행 여부에 대한 점검을 수행할 수 있으며, 여기에는 사회보험 등록 상태, 사회, 건강보험료 납부의 정확성 및 근로자 보수와 관련된 세금 납부의 정확성에 대한 점검이 포함된다.

2. 외국인의 체류

2.1. 외국인의 합법적 입국 및 체류의 법적 근거

폴란드에서 외국인이 적법하게 체류하기 위해서는 일정 요건을 충족해야 하며, 외국인은 자신의 체류 적법성에 대해 책임을 진다. 외국인의 근로 가능성을 결정하는 전제 조건으로서 적법한 체류요건 충족은 외국인을 고용하는 절차에서 가장 먼저 이루어져야 하는 단계이다. 합법적 체류 근거가 반드시 합법적 근로를 허용하는 것은 아니다.

현행 규정에 따르면, 외국인의 체류를 합법화할 수 있는 법적 근거는 여러 가지가 존재한다. 실무적으로 가장 일반적인 체류 근거는 무비자 입국, 비자 및 임시 체류허가이다. 폴란드에서의 예정 체류기간 및 해외(출신국을 포함한) 여행 계획을 고려하여 가장 적절한 방안을 선택해야 한다.

- 단기 체류 : 무비자 입국
- 장기 체류 : 국내비자 및 체류허가 등

2.1.1. 무비자 입국

폴란드에 합법적으로 입국하고 체류할 수 있는 첫 번째 방법은 이른바 쉥겐 무비자 입국 제도를 이용하는 것이다. 쉥겐 무비자 입국은 비자나 그 밖의 체류를 합법화하는 문서를 취득할 필요 없이 쉥겐 지역에 입국할 수 있도록 허용한다.

무비자 입국은 특정 국가의 국민에게만 허용된다. 외부 국경을 통과할 때 비자 의무가 면제되는 국가의 목록은 2018 년 11 월 14 일 제정된 유럽의회 및 이사회 규정(EU) 2018/1806 호 부속서 II 에 규정되어 있다. 이 규정은 외부 국경을 통과할 때 비자가 필요한 제 3 국(예: 중국, 캄보디아, 인도)과 비자 의무가 면제되는 국가를 구분하여 명시하고 있으며, 후자에는 **대한민국**, 아르헨티나, 브라질, 일본 등이 포함된다.

무비자 입국에 따른 체류 기간은 180 일 중 최대 90 일을 초과할 수 없다. 이에 따라 무비자 체류의 마지막 날 이전에 출국하거나, 새로운 합법적 체류 근거를 취득(예: 임시

체류허가 신청)해야 한다. 또한 쉥겐 지역 외에서 연속하여 90 일 이상 체류하는 경우 새롭게 최대 90 일의 체류 기간을 시작할 수 있다.

허용된 90 일 기간 내에는 폴란드 또는 다른 쉥겐 회원국에 복수 입출국이 가능하다.

무비자 입국 시 요구되는 문서는 최근 10 년 이내에 발급된 생체인식 여권으로, 쉥겐 지역 출국 예정일로부터 최소 3 개월 이상 유효해야 한다.

체류허가나 국내비자에 근거한 장기 체류는 90 일 계산에 포함되지 않으며, 따라서 무비자 체류기간 산정 시 고려 대상에서 제외된다.

무비자 체류기간 산정을 위하여 EU 에서 제공하는 다음 쉥겐 체류기간 계산기(Schengen calculator)를 이용할 수 있다 :

https://ec.europa.eu/assets/home/visa-calculator/calculator.htm?lang=en

무비자 입국은 관광이나 가족 방문뿐 아니라 다양한 목적을 위하여 이용될 수 있다. 폴란드 허용조건법(Act on Conditions of Admissibility)에 따르면, 외국인은 폴란드 공화국 영토에 체류할 권리를 가지는 경우, 비자 없이도 노동허가서(work permit) 또는 외국인 근로 위탁신고등록부에 등재된 외국인 근로 위탁신고서(declaration on entrusting work to a foreigner)를 보유하고 있다면 근로를 수행할 수 있다.

그러나 쉥겐조약 회원국들은 비자 면제의 예외를 설정할 수 있으며, 근로 수행을 위하여 비자를 요구하도록 규정할 수 있다. 폴란드는 이 권한을 행사하였으며, 2024 년 8 월 15 일부터 폴란드에서 근로를 수행하기 위하여 입국하는 콜롬비아 국민은 비자를 소지해야 한다.

※ 참고사항 : 대한민국 국민에 대한 특례 규정(양자협정)의 배제

1993 년 외교문서 교환을 통해 체결된 대한민국과 폴란드공화국 간 비자 요건 철폐 협정에 따라, 대한민국 국민은 최대 90 일의 단기 체류를 목적으로 비자 없이 폴란드에 입국할 수 있다. 다만, 예정된 체류 목적이 영리활동 또는 보수를 수반하는 근로 수행이 아닌 경우에 한한다.

그동안 본 협정은 우호적으로 해석되어 왔으며, 해당 무비자 입국은 쉥겐 무비자 입국 한도와는 별개로, 추가적이고 독립적인 체류 자격으로 간주되었다. 여러 기관의 광범위한 해석에 따르면, 폴란드에서의 90 일 체류기간은 짧은 출국 및 재입국(이른바 점프(jump)) 후에도 갱신되는 것으로 인정되었으며, 이는 출국지가 다른 쉥겐 국가인 경우나 입국 목적과 무관하게 동일하게 적용되었다.

그러나 폴란드 국경수비대(Border Guard)의 공식입장에 따르면, **유럽연합 출입국시스템(EES)이 시행되는 2025 년 10 월 12 일 이후**에는 모든 외국인에 대한 무비자 체류 규정이 표준화되었다. 즉, **이제 대한민국 국민의 무비자 체류 기간은 다른 제 3 국 국민과 동일하게, 쉥겐 지역 전체 기준으로 180 일 중 90 일로 계산되며, 짧은 출국 및 재입국을 통한 점프(jump) 방식으로 체류일수를 리셋하는 것은 불가능**하다.

국경수비대 본부(Border Guard Headquarters)의 확인에 따르면, 2025 년 10 월 12 일 이전에 양자협정에 근거하여 재입국한 대한민국 국민의 경우, **2025 년 10 월 12 일부터 90 일의 체류기간이 새로 계산**된다. 동일하게, **10 월 12 일 이후에 입국한 경우에도 입국 전 180 일 이내의 체류일수는 계산에 포함되지 않으며, 새로운 체류로 간주되어 90 일의 무비자 체류가 전면적으로 허용**된다.

실무적으로, **폴란드에서의 장기 체류 또는 잦은 출장을 계획하는 경우, 적절한 체류 및 근로의 법적 근거(예: 장기비자, 임시 체류허가)를 미리 마련해야 한다. 고용주의 경우, 입국 및 출국 일정을 사전에 계획하고, 근로자가 90/180 일 한도 내에서 잔여 체류 가능일수를 확인하여 체류 한도 초과 및 다음 입국 시 입국 거부 위험을 방지할 필요가 있다. 또한, 근로자에게 관련 여행 규정에 관한 정보를 사전에 안내할 것을 권장**한다.

외국인이 무비자 체류 허용 기간을 넘어 폴란드에서 체류하기 위해서는 임시 체류 허가를 신청할 수 있다. 이러한 경우, 신청서를 제출한 시점부터 최종 결정이 내려질 때까지 폴란드에서의 체류는 합법적인 것으로 간주된다. 결정이 내려질 때까지의 대기 기간 동안의 합법적 체류에 관한 사항은 임시 체류 허가를 다루는 2.1.3 절에서 논의된다.

2.1.2. 비자 발급

입국 및 합법적 체류를 가능하게 하는 또 다른 문서는 비자이다. 비자는 여권 내에 비자 스티커의 형태로 부착된다.

비자 신청을 심사할 관할 기관은 외국인의 목적지인 쉥겐 회원국의 영사이다. 비자 신청은 외국인의 출신국에 소재한 해당 회원국의 대사관(영사관)에 제출해야 한다. **대한민국 국민의 경우, 비자 신청은 주한 폴란드 대사관에 제출해야 한다.** 비자 신청은 예정된 입국일 기준으로 최소 15 일 전, 최대 6 개월 전까지 제출할 수 있으나, 비자 발급 기간이 지체될 것에 대비하여 최소 3 주 전에 제출할 것이 권장된다.

예약 및 비자 신청 절차는 다음의 전자영사관(e-consulate) 웹사이트를 통해 확인 가능하다 : https://secure.e-konsulat.gov.pl/placowki/196

모든 비자가 폴란드 내 근로를 허용하는 것은 아니라는 점 또한 유의해야 한다. **근로 비자 신청에는 폴란드 내 외국인의 고용주를 위하여 주지사실(Voivode Office) 이 발급한 노동허가서가 첨부**되어야 한다. 즉, 근로 비자를 신청하기 위해서는 노동허가서 발급이 선행되어야 한다. 비자 발급 절차의 일환으로, 국경수비대(Border Guard)는 외국인의 고용주에게 연락하여 해당 고용주를 확인하고, 외국인이 제공한 정보를 검증할 수 있다.

2.1.3. 임시 체류허가

폴란드에서 외국인의 합법적 체류를 가능하게 하는 또 다른 근거는 임시 체류허가를 보유하는 것이다. 이 허가는 외국인의 체류지 관할 주지사실(Voivode Office)이 진행하는 행정절차를 통해 발급된다. 비자 절차와의 주요 절차적 차이점은, **임시 체류허가를 신청하기 위해서는 외국인이 폴란드에 실제로 체류하고 있어야 한다는 점**이다. 또한 노동허가 발급 절차와는 달리, 체류허가 절차의 경우 **신청인 및 절차의 당사자는 외국인 본인이다.**

비자 절차와 마찬가지로, 해당 신청을 제출하기 위해서는 체류 목적을 명확히 특정해야 한다. 임시 체류허가는 다양한 목적을 위하여 발급될 수 있으며, 그 목적에는 근로, 사업활동, 가족 구성원과의 동반 체류, 과학 연구 또는 인턴십 등이 포함될 수 있다. 외국인이 신고한 체류 목적에 따라, 신청서에 첨부해야 하는 서류의 종류가 달라진다.

임시 체류허가는 신청서에 명시된 목적을 달성하는 데 필요한 기간 동안 발급되며, 그 기간은 3 년을 초과할 수 없다. 신청된 체류 목적이 폴란드 내 3 개월을 초과하는 체류를 요하지 아니하는 경우에는 임시 체류허가 발급은 거부된다.

임시 체류 및 노동허가, 즉 단일허가(single permit)는 외국인의 체류와 근로를 동시에 합법화하는 단일 문서로 발급된다. 이 경우 별도의 노동허가를 추가로 신청할 필요는 없다.

발급된 체류허가(목적과 관계없이)를 근거로 외국인에게는 체류카드(residence card)가 교부되며, 이 카드는 폴란드 외 쉥겐 지역 여행을 가능하게 한다. 체류카드는 유효기간 전체 동안 폴란드에서의 합법적인 체류를 보장하지만, 다른 셍겐 국가로의 여행은 180 일 기간 중에도 90 일을 초과해서는 안 된다. 원칙적으로 국경을 넘는 것은 가능하나, 최대 체류 기간에 유의하는 것이 중요하다.

합법적인 체류 기간 중 임시 체류허가 신청이 제출된 경우, 외국인은 신청서를 제출한 날부터 해당 사안이 결정이 확정될 때까지 폴란드에 합법적으로 간주된다. 임시 체류허가 신청과 관련하여 폴란드 내 외국인의 체류 적법성에 관한 규정을 정하는 법적 근거는 외국인법 제 108 조이며, 이 조항에 따르면 외국인의 체류는 임시 체류허가 신청서를 제출한 날부터, 해당 허가에 대한 결정이 최종적으로 확정되는 날까지(허가가 부여됐는지 또는 거부되었는지와는 무관하게) 합법적인 체류로 간주된다. 다만, 해당 신청서가 폴란드에서의 합법적인 체류기간의 마지막 날까지 최소한 제출되어야 한다는 점에 유의해야 한다. 또한 신청서는 처음부터 어떠한 형식적 결함도 포함해서는 안 된다.

2.1.4. 기타 제도

실무적으로 가장 일반적인 체류 근거인 무비자 입국, 비자 및 임시 체류허가 외에도, 외국인의 폴란드 내 합법적 체류는 다른 근거에 의하여도 가능하며, 그중 유럽연합 장기거주자 체류허가(long-term EU resident's stay permit)이다. 이는 폴란드에서 최소 5 년 이상 합법적이고 연속적으로 체류한 외국인에게 부여되는 특별한 형태의 체류허가이다. 이 허가를 신청하는 자는, 그 밖의 요건 외에도, 폴란드어 능력을 최소 B1 수준으로 증명해야 하며, 이에 대한 증명은 해당 수준 이상의 공인 인증서로 제출해야 한다. 언어 능력 증명서는 폴란드 내에서 폴란드어를 교육 언어로 하는 초등학교,

중등학교 또는 예술학교를 졸업한 증명서, 또는 폴란드어를 교육 언어로 하는 대학 학위증으로 대체할 수 있다.

폴란드 체류의 또 다른 법적 근거로는 영주권(permanent stay permit)이 있으며, 이는 무기한으로 부여된다. 다만 이 경우에는 특정 가족관계, 폴란드 혈통, 충분히 장기간의 합법적 체류 등 여러 추가적인 요건을 충족해야 한다.

유럽연합 장기거주자 체류허가의 주요 장점은 그 결정이 무기한(permanent)으로 발급된다는 점이다. 다만 체류카드의 유효기간은 5 년이나, 교체 절차는 신규 체류허가 취득 절차에 비해 훨씬 간단하고 신속하다. 원칙적으로, EU 장기거주자 체류허가와 영주허가를 보유한 경우에는 별도의 추가 허가 없이 취업이 가능하다.

※ 참고사항 : EU 출입국 관리 시스템 (EES)

2025 년 10 월 12 일부로 유럽연합의 EES(Entry/Exit System, 출입국기록시스템)이 시행되고 있다. 이는 외부 국경 통과를 전자적으로 기록하는 시스템을 의미하며, EES 를 사용하는 29 개국(실질적으로 쉥겐 지역)에 입국하거나 출국할 때, 여행자의 기본 생체정보와 국경 통과일자가 등록된다. 각 국경 통과는 EES 에 기록되며, 이 자료를 기초로 체류 가능 기간이 자동으로 계산된다. 결국 여권에 입국 도장을 날인하는 기존 방식은 폐지될 예정이며, 대신 쉥겐 지역 입국 기록은 전자적으로 시스템에 등록된다. 대부분의 데이터는 3 년간 보관된다.

이 시스템은 무비자 입국자 또는 단기비자 소지자인 제 3 국 국민에게 적용되며, 유럽연합 시민, 유효한 장기비자·체류카드 또는 기타 체류허가 문서를 보유한 자, 키프로스 및 아일랜드 국민에게는 적용되지 않는다.

국경심사 절차의 일환으로 여전히 여권 제시가 필요하며, EES 가 시행된 이후 쉥겐 지역 최초 입국 시에는 생체정보 등록이 추가로 요구된다.

EES 제도의 시행으로 무비자 체류 한도의 준수 여부를 통제하는 것을 용이하게 된다. 국경수비대는 180 일 중 90 일의 체류 기간을 초과한 여행자를 쉽게 식별할 수 있으며, 그러한 자의 쉥겐 지역 입국을 거부할 수 있다. 이에 **무비자 입국 또는 단기비자를 이용하는 외국인은 쉥겐 지역 내 체류일수를 지속적으로 확인할 것이 권장**된다.

유효한 체류허가를 보유한 외국인은 합법적 체류 기간의 마지막 날까지 새로운 체류허가를 신청해야 하며, 국경 통과 시 체류카드를 반드시 소지해야 한다. 또한 체류카드 발급 전 단계에서 발급되는 **임시 체류허가 서면결정서는 체류카드를 대체할 수 없으며, 따라서 폴란드 외 쉥겐 지역 내 여행 권한을 부여하지 않는다는 점에 유의**해야 한다.

EES 시스템의 도입은 임시 체류허가에 대한 결정을 기다리며 폴란드에 체류 중인 대한민국 국적자에게 특히 중요하다. 현재 행정 절차가 장기화되고 있으며, 일부 경우에는 대한민국 국적자가 결정 대기 기간 중 본국으로 귀국해야 하는 상황도 발생하고 있다. 국경경비대(Border Guard)로부터 확인한 정보에 따르면, **출국 시 국경 통제 과정에서 임시 체류허가 신청이 제출되었고 신청 당시 폴란드 내 체류가 합법적이었다는 사실을 입증할 필요**가 있다. 여권에 아직 출입국 도장이 찍혀 있지 않은 경우에는 신청서가 제출되었음을 증명하는 확인서를 반드시 확보해야 한다. 폴란드로의 재입국은 적절한 비자를 근거로 이루어질 수 있다.

2.2. 임시 체류허가 관련 주요사항

2.2.1. 기본사항

앞서 언급한 바와 같이 임시 체류허가는 관할 주지사(Voivode)가 진행하는 행정절차에 따라 발급된다. 임시 체류허가 신청은 외국인 본인이 특정 목적을 위하여 직접 제출하며, 외국인이 신고한 체류 목적에 따라 제출해야 할 서류의 범위가 달라진다. 원칙적으로 임시 체류허가는 최대 3 년의 기간 동안 발급된다.

여권 내 날인(stamp)에 관한 사항도 함께 설명할 필요가 있다. 외국인이 직접 관할청에 출석하면, 여권에 도장이 날인된다(통상 "stamp", "stampila" 또는 "stempel" 이라 불림). 이 도장은 **임시 체류허가의 완전한 신청서가 제출된 후 부여되며, 신청이 기한 내 제출되었음을, 신청서의 형식적 요건(지문 포함)이 충족되었음을, 그리고 절차가 개시되었음을 확인**한다. **도장에 기재된 날짜(신청서 제출일)부터 결정이 내려질 때까지 외국인은 폴란드에서 합법적으로 체류**할 수 있다.

다만, 한 가지 점이 명확히 언급되어야 하는 점은 **도장은 쉥겐 지역 내 여행 또는 폴란드 재입국의 권한을 부여하지 않는다**는 것이다. 도장은 단지 해당 절차가 종료될 때까지(허가의 발급 여부와 관계없이) **폴란드 내에 합법적으로 체류하고 있음을 확인하는 역할**만을 한다.

2.2.2. 신청 절차

임시 체류 및 노동허가 신청서의 접수

무엇보다도 **체류허가의 신청은 외국인 본인만이 할 수 있음**을 주의해야 한다. 즉, 체류 목적이 근로 수행인 경우에도 허가를 신청하는 자는 외국인 본인이며, 고용주의 역할은 외국인에게 요구되는 서류를 제공하는 등 협조에 한정된다. 고용주는 행정절차에서 외국인을 지원할 수 있으나, 절차의 당사자 지위를 가지지 않는다. 외국인은 인사부서 직원이나 변호사 등 대리인을 지정하여 행정절차에서 자신을 대표하게 할 수 있다.

절차에 대한 설명과 체크리스트는 다음 링크에서 확인할 수 있다 :

https://mos.cudzoziemcy.gov.pl/uniknij-bledow/listy-kontrolne

필요한 첨부서류 목록과 서식 예시는 각 주지사실(Voivodship Office)의 웹사이트에서 확인할 수 있다. 임시 체류허가 신청 절차의 첫 단계는 MOS 시스템(https://mos.cudzoziemcy.gov.)에서 허가 신청서를 준비하는 것이다. 해당 시스템을 이용하려면 계정을 생성해야 한다. 신청인은 정보통신시스템(MOS 시스템)에서 신청서를 작성 후 전송해야하고, 이를 출력하여 필요한 첨부서류(생체사진 포함)를 종이 형태로 첨부한 뒤 관할 주지사실에 제출해야 한다.

신청서는 다음과 같은 방식으로 제출할 수 있다 :

- 모든 주지사실에 공통으로 적용되는 방법으로, 완비된 서류를 우편("Poczta Polska")을 통해 등기우편으로 발송하는 방식이 있다. 우편물은 발송증명서가 포함된 등기우편으로 접수되어야 하며, 발송증명서는 반드시 보관해야 한다. 현재의 행정관행에 따르면, 신청 접수일은 우편 발송일이 아니라, 주지사실이 신청서를 실제로 수령한 날짜로 간주된다. 따라서 신청서는 충분한 여유를 두고 발송해야 한다. 우편으로 신청한 경우, 외국인은 주지사실으로부터 방문일 지정 통지를(통상 우편으로) 기다려야 한다.
- 더불어, 주지사실 접수창구에 직접 제출할 수도 있다. 이 경우, 접수증(날인 및 접수일자 포함)을 받을 수 있도록 신청서 사본을 추가로 지참하는 것이 바람직하다. 직접 제출한 경우에도, 주지사실의 방문일 지정 통지를 기다려야 한다(통상 우편으로 통보된다).
- 일부 주지사실은 사전예약을 통해 방문 시 직접 신청을 접수하는 절차를 운영한다. 방문 시 지문채취가 함께 이루어지므로, 이는 여권에 도장이 날인되어 신청이 접수되었음을 확인받는 가장 신속한 방법이다.

상기 일반론에도 불구, 주지사실별 구체적인 접수 방법은 각 주지시사실 웹사이트에서 확인할 필요가 있다. 2025 년 12 월 19 일 기준으로, 실롱스키에(Śląskie) 주지사실은 전화로 예약이 가능하며, 마조비에츠키에(Mazowieckie) 주지사실과 마워폴스키에(Małopolskie) 주지사실은 일시적으로 신규 예약 일정 배정은 불가능하다. 또한, 마조비에츠키에 주지사실의 경우 MOS 시스템을 통한 신청 외에, INPOL 시스템에서도 동일 신청서를 작성해야 함을 유의해야 한다.

신청서는 반드시 폴란드 내 합법적 체류의 마지막 날 이전에 제출해야 한다. 즉, 체류 만료일 이후 날짜로 예약이 잡혀 있는 경우, 예약만으로는 체류가 합법화되지 않으므로, 해당 날짜 이전에 우편 또는 접수창구를 통해 신청서를 제출해야 한다.

임시 체류허가 신청 절차의 전자화를 확대하기 위해 MOS II 시스템이 도입될 예정(2025 년 12 월 12 일 폴란드 대통령 도입 법률 서명)이며, 개정 후에는 외국인 본인이 전자방식으로만 신청서와 첨부서류를 제출할 수 있으며, 자격인증 전자서명 또는 신뢰서명(ePUAP)을 통해 신청서에 서명해야 한다. 체류허가 발급을 위해서는 여전히 주지사실에 직접 출석해야 한다. 또한, 기존의 여권 내 도장은 전자적으로 신청서가 제출된 후 자동으로 생성되는 공식적인 신청서 제출 확인서로 대체될 예정이다.

주지사(Voivode) 심사 절차

신청이 직접 제출되지 않은 경우(그리고 그 시점에 지문이 채취되지 않은 경우), 주지사실은 지문 채취를 위한 출석일을 지정한다. **지정된 일자에는 직접 출석하여야 하며, 필요한 서류를 보완하고**(통상 소환장에 기재됨) **원본 서류**(주로 여권의 경우)**를 제시하여야 한다.** 이 의무를 이행하지 아니하는 경우 신청은 심사되지 않은 채로 남게 되며, 이는 신청이 제출되지 않은 것과 같은 효력을 갖는다. 또한 주지사실은 신청서에 기재된 사정을 입증하는 추가 서류의 제출을 외국인에게 요구할 수 있다.

외국인을 대리하는 자가 없는 경우, 주지사실의 우편물은 신청서에 기재된 주소로 송달된다. 주지사실은 방문일 및 신청 보완에 대한 구체적인 기한을 정하므로, 주지사실으로부터의 우편물을 주의 깊게 확인하는 것이 중요하다.

절차 진행 중 외국인의 인적 사항이 변경된 경우 - 예를 들어 주소나 고용주 정보(회사 명칭이나 주소 등) - 그 변경을 주지사에게 통보하여야 한다.

폴란드의 새로운 법률 규정에 따라 단일허가 신청에 대한 심사에는 우선순위가 도입되었음에 유의할 필요가 있다. **폴란드 경제 부처 장관이 관리하는 등록부에 등재되어 있고, 폴란드에서 국가 경제에 중대한 의미를 가지는 활동을 수행하는 기업의 근로자가 제출한 신청이 우선적으로 심사**된다. 해당 등록부는 전자적으로 제공되며, 다음 웹사이트에서 열람할 수 있다: https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/wykaz-przedsiebiorcow-o-istotnym-znaczeniu-dla-gospodarki-narodowej

해당 기업 목록에는 다음이 포함된다 :

- 국가 경제에 중대한 중요성을 가지는 투자에 대해 2006 년 12 월 6 일자 <개발정책 원칙에 관한 법률>제 19 조 제 2 항에 따라 발행된 규정에 근거하여 지원을 받는 기업(2025 년 법률집, 항목 198)
- 신규 투자 지원을 받는 기업으로서, 2018 년 5 월 10 일자 <신규 투자 지원에 관한 법률> 제 2 조 제 1 항의 의미에 해당하는 기업(2025 년 법률집, 항목 469)
- 탄소중립(net-zero)경제로의 전환에 전략적으로 중요한 투자프로젝트에 대해 2023 년 7 월 7 일자 국가 데이터 처리 센터 내 투자 준비 및 이행에 관한 법률 제 53 조 제 2 항의 의미에 따라 지원을 받는 기업(법률집,항목 1501)

주지사는 다음과 같은 경우에 절차 개시를 거부할 수 있으며 이는 신청이 제출되지 않은 것과 동일한 효력을 갖는다 :

- 외국인이 영주 체류허가 또는 유럽연합 장기거주자 체류허가를 보유하고 있는 경우
- 외국인이 인도주의적 사유, 국가의 이익 또는 국제적 의무로 인해 발급된, 영토로의 입국을 허용하는 쉥겐비자에 근거하여 폴란드에 체류하고 있는 경우
- 외국인이 단기 체류를 요하는 사정으로 인한 임시 체류허가에 근거하여 폴란드에 체류하고 있는 경우
- 외국인이 인도적 체류허가, 인도적 사유에 의한 체류허가, 망명권, 보조적 보호, 임시 보호 또는 난민 지위에 근거하여 폴란드에 체류하고 있는 경우, 나아가 외국인이 망명 또는 국제적 보호를 신청하고 있는 경우
- 외국인이 구금되어 보호시설 또는 외국인 전용 구금시설에 수용되어 있는 경우, 그리고 출국금지라는 형태의 예방조치가 부과되었거나 형의 집행 중에 있는 경우(예비구금 중인 자를 포함)
- 외국인이 행정결정으로 귀국의무를 부과받았으나 귀국기한이 아직 도래하지 않은 경우
- 외국인이 쉥겐비자 또는 국내비자 연장 거부, 임시 체류허가·영주 체류허가·유럽연합 장기거주자 체류허가 부여 거부, 위 사안의 절차 종결 또는 임시 체류허가·영주 체류허가·유럽연합 장기거주자 체류허가 취소 결정, 난민 지위 또는

보조적 보호 부여 거부, 국제적 보호 신청의 불수리 결정, 국제적 보호 부여 절차의 종결 결정, 인도적 체류허가 철회 결정 등에 따라 폴란드 영토를 떠날 의무가 있는 경우

- 외국인이 폴란드 밖에 체류하고 있는 경우
- 외국인이 신청서 제출 시 또는 지정된 기한 내에 지문을 제공하지 않은 경우

절차가 개시된 이후에도 다음의 경우 주지사는 불허결정을 내리게 된다 :

- 외국인이 체류 목적에 따른 허가 요건을 충족하지 못하거나, 신청의 근거가 되는 사정이 3 개월을 초과하는 체류를 정당화하지 못하는 경우
- 외국인의 정보가 폴란드 체류가 바람직하지 않은 외국인 명부에 등재되어 있거나, 쉥겐 정보시스템에 입국 및 체류 거부를 목적으로 등재되어 있는 경우
- 국방, 국가안보, 공공의 안전과 질서의 보호 또는 비준된 국제협정에서 발생하는 의무 이행을 위하여 필요한 경우
- 외국인이 절차 진행 중 인적사항 또는 체류 관련 사정에 관하여 허위 정보를 제공하였거나, 허위 진술을 하였거나, 진실을 은폐하였거나, 문서를 변경 또는 위조하여 이를 진정한 문서로 사용한 경우
- 외국인이 세금 납부에 체납이 있는 경우(다만, 법정에 따른 감면, 납부유예, 분할납부, 또는 관할기관 결정의 전부 집행정지를 받은 경우는 제외)
- 외국인이 귀국결정의 발부 및 집행과 관련된 비용을 상환하지 않은 경우
- 외국인이 치료 의무(폐결핵, 매독, 임질 대상)에 놓여 있으나 그 치료에 동의하지 않는 경우
- 외국인이 폴란드에 불법적으로 체류하는 중에 임시 체류허가를 신청하였거나, 폴란드에 불법적으로 체류하고 있는 경우

추가로, 외국인이 체류 목적이 종료된 날로부터 15 근무일 이내에 그 사실을 주지사에게 통보하지 않은 경우(예: 근로 종료 또는 학업 종료의 경우), 또는 이전 허가의 만료일로부터 1 년이 경과하기 전에, 또는 임시 체류허가 취소 결정이 확정되기 전에

다른 임시 체류허가를 신청한 경우에는, 주지사는 (재량적으로) 추가 체류허가의 부여를 거부할 수 있다.

임시체류와 노동허가를 동시에 진행하는 단일허가(single permit)의 경우에는 위에서 열거한 거부 사유 외에도 다음과 같은 추가적인 사정이 있는 경우 절차 개시가 거부되며 이는 신청이 제출되지 않은 것과 동일한 효력을 갖는다 :

- 외국 고용주에 의해 파견된 근로자인 경우(이 경우 외국인은 취업 허가가 아닌, 체류 허가만 신청 가능하다)
- 무역 또는 투자에 종사하는 특정 범주의 개인의 입국 및 임시 체류의 간소화에 관한 국제협정에서 정한 의무에 근거하여 폴란드에 체류하는 경우
- 폴란드에서 사업활동을 영위하는 경우
- 계절근로를 수행하는 경우
- 관광, 가족 또는 친구 방문, 체육행사 참가, 문화활동 수행 또는 회의 참가, 학사과정·석사과정·연속석사과정의 이수, 박사과정 또는 직업훈련 또는 기타 형태의 교육, 환승, 치료, 문화·교육 교류프로그램, 인도주의 지원프로그램 또는 휴가취업프로그램 참여를 목적으로 발급된 비자에 근거하여 폴란드에 체류하는 경우
- 다른 쉥겐국가가 발급한 장기비자 또는 체류허가, 또는 입국허가에 근거하여 폴란드에 체류하는 경우

단일허가를 발급하지 않을 추가 사유는 다음과 같다 :

- 규제된 직종에 대한 근로를 위탁하는 경우에 외국인이 그 근로를 수행하기 위한 형식적 자격을 보유하지 않은 경우
- 노동허가 발급 또는 임시 체류 및 노동허가 부여 절차와 관련하여 문서의 진정성에 관한 범죄로 외국인이 유죄 확정판결을 받은 경우
- 당해 외국인에게 부여되는 임시 체류 및 노동허가의 수가 해당 연도에 설정된 한도에 도달한 경우(이 한도는 내무 담당 장관이 정할 수 있다)

- 외국인에게 불법적으로 근로를 위탁한 위반행위로 적법하게 처벌된 고용주가 2 년 이내에 유사한 위반행위로 다시 처벌된 경우
- 외국인에게 불법 근로를 하도록 유인하면서 기망하거나, 착오를 이용하거나, 종속적 지위나 이해능력의 부족을 이용한 행위로 인해 고용주에게 확정적으로 제재가 부과된 경우
- 노동허가 또는 그 밖의 근로를 허용하는 문서를 취득하게 할 목적으로 외국인에게 경제적 이익을 요구한 행위로 고용주에게 확정적으로 제재가 부과된 경우
- 다른 자로 하여금 외국인에게 불법 근로를 위탁하도록 유인하면서 기망하거나, 착오를 이용하거나, 이해능력의 부족을 이용한 행위로 고용주에게 확정적으로 제재가 부과된 경우
- 보수를 받고 근로를 수행하는 자의 권리를 침해하는 범죄로 확정적으로 처벌된 자연인 고용주인 경우
- 폴란드 영토 내에서 다수의 외국인에게 불법 근로를 위탁한 경우, 미성년 외국인에게 불법 근로를 위탁한 경우, 특히 착취적인 조건으로 외국인에게 불법 근로를 위탁한 경우, 인신매매 범죄에 해당하는 경우로 고용주에게 확정적으로 제재가 부과된 경우
- 고용주가 사회보험, 건강보험, 노동기금, 고용보장기금, 조기퇴직기금, 연대기금에 대한 납부 의무 또는 농업인에 대한 사회보험 납부 의무를 이행하지 않은 경우
- 고용주가 근로자 또는 기타 의무적 사회보험 가입대상자에 대한 사회보험 가입 의무를 이행하지 않은 경우
- 고용주가 근로소득세 또는 법인세 납부에 체납이 있는 경우
- 외국인에게 근로를 위탁하는 주체 또는 사용자 고용주가 해당 기간에 외국인을 고용하는 것을 정당화하는 활동을 수행하지 아니하는 경우(사업이 정지되었거나, 관련 등록에서 말소되었거나, 청산절차 중인 경우를 포함)
- 외국인에게 근로를 위탁하는 주체가 외국인 고용에서 발생하는 의무를 이행할 수 있는 재원이나 수입원을 보유하지 아니하는 경우

- 외국인에게 근로를 위탁하는 주체가 폴란드 공화국 영토로의 외국인 입국을 용이하게 하는 것을 주된 목적으로 설립되었거나 그렇게 운영되고 있는 경우
- 사안의 정황으로 보아, 외국인이 폴란드 영토에서 유효하게 운영되는 임시고용회사가 아닌 다른 주체에 의해 고용되고, 그 근로가 제 3 자를 위하여 수행될 것으로 보이는 경우

완전한 신청서를 제출한 시점 또는 정해진 기한 내에 신청서를 보완한 시점부터, 외국인은 외국인법 제 108 조에 근거하여 폴란드에 합법적으로 체류하게 된다. 동 조항에 따르면 외국인의 체류는 임시 체류허가 신청서를 제출한 날부터 해당 허가에 대한 결정이 최종적으로 확정되는 날까지(허가가 부여되었는지 또는 거부되었는지와는 무관하게) 합법적인 것으로 간주된다.

다만 신청서는 합법적인 체류 기간의 마지막 날까지 최소한 제출되어야 한다는 조건은 유지된다. 이 근거에 따른 폴란드 내 체류에는 별도의 기간 제한이 없으며, 이는 체류가능 기간이 전적으로 전체 행정 절차의 소요기간(신청서 제출일로부터 결정이 확정되는 날까지)에 달려 있음을 의미한다. 이 경우 90 일 체류 제한은 적용되지 않는다.

그러나 **이러한 조건에 따른 폴란드 체류는 폴란드 국경 밖으로 여행할 권리를 부여하지 않으며, 다른 셍겐 국가로의 입국을 합법화하지도 않는다**. 원칙적으로 외국인은 이 기간 동안 폴란드를 떠나지 않아야 하나, **불가피하게 출국해야 하는 예외적인 상황에서는 신청서 제출을 증명하는 서류(여권 내 도장 또는 주지사실이 발급한 확인서)를 준비하여 직항편으로 본국으로 출국**해야한다. 다른 셍겐 국가를 경유하는 항공편을 이용할 경우, EES 시스템상 체류 기간 초과(overstay) 상태로 기록될 수 있음에 유의해야 한다. 다만, **출국 후 적절한 비자를 취득한 경우 폴란드로의 재입국은 가능하다. 여권에 찍힌 도장만으로는 폴란드 재입국 권한이 부여되지 않는다**.

체류허가 결정

외국인이 임시 체류허가에 대한 모든 요건을 충족하는 경우, 주지사는 체류허가를 부여하는 결정을 내린다. 결정은 전자적으로 또는 국영 우편을 통해 송달된다. 발급된

허가를 근거로 외국인에게 체류카드가 교부되며, 이는 합법적 체류 권리를 확인하고 폴란드 외 국가로의 여행을 가능하게 하는 문서이다.

체류카드는 관할청을 방문하여 본인이 직접 수령하여야 하며, 대리 수령은 불가능하다. 또한 **허가 결정서 자체만으로는 셍겐 지역 내 여행권한이 부여되지 않으며, 이를 위해서는 체류카드를 반드시 발급받아야 한다**.

체류허가의 갱신

허가의 만료가 임박한 경우, 합법적 체류의 연속성을 유지하기 위하여 만료되기 전에 주지사실에 새로운 신청을 제출해야 한다. 규정에는 새로운 신청을 제출할 수 있는 가장 이른 시점은 규정되어 있지 않다.

2.2.3. 절차의 지연 문제

실무상 중요한 문제는 임시 체류허가 부여 절차의 기간이 현재 상당히 장기화되고 있다는 점이다. 대부분의 경우 주지사실은 이러한 지연의 사유로 신청 건수의 과다와 인력 부족을 들고 있다. 아래에서는 임시 체류허가 부여 절차에 관한 주지사실의 상황을 보여주는 구체적인 통계자료를 제시한다(각 주지사실 제공). 또한 제시되는 자료는 평균 통계치이므로 개별 절차의 실제 소요기간은 더 길어질 수 있음을 함께 밝혀둔다.

- 실롱스키에 주지사실

임시 체류허가 신청 건수 및 허가 발급 건수

	2021	2022	2023	2024
제출된 신청 건수	31 101	37 522	32 514	33 302
발급된 결정 건수	13 270	17 095	14 509	16 651

임시 체류허가 발급 절차의 평균 소요 기간

	2021	2022	2023	2024
평균 일수	381	366	428	482

- 마조비에츠키에 주지사실

임시 체류허가 발급 절차 및 허가 발급 건수

	2021	2022	2023	2024
제출된 신청 건수	83 858	105 759	126 557	163 544
발급된 결정 건수	43 192	57 388	82 557	75 705

임시 체류허가 발급 절차의 평균 소요 기간

	2021	2022	2023	2024
평균 일수	144	135	153	200

2021–2024 년 기간 중 마조비에츠키에 주지사가 진행한 절차의 부작위 또는 지연과 관련하여 바르샤바 주지사행정법원에 제기된 불복 건수

	2021	2022	2023	2024
주지사행정법원 제소 건수	309	85	76	687

- 마워폴스키에 주지사실

임시 체류허가 신청 건수 및 허가 발급 건수

	2021	2022	2023	2024
제출된 신청 건수	29 634	37 250	38 731	46 488
발급된 결정 건수	28 628	32 104	35 337	38 552

임시 체류허가 발급 절차의 평균 소요 기간

	2021	2022	2023	2024
평균 일수	126	120	128	145

2.2.4. 임시 체류허가 취득 절차 관련 실무 지침

- **특정 관청의 신청 규정 확인**

  각 주지사실은 고유한 업무 조직과 절차 규정을 가지고 있다. 준비 초기에 구체적 요건을 확인하는 것이 좋다. 실롱스크 주지사실은 전화 예약을 통해, 마워폴스키 주지사실은 이메일을 통해 예약 신청을 받는다. 두 경우 모두 반드시 신청인이 직접 방문하여 완전한 신청서를 제출해야 하며, 방문 시 형식 요건 검증 후 형식적 요건에 대한 긍정적인 검토가 이루어지면 여권에 스탬프가 찍히고 절차가 개시된다. 이 경로는 수요가 많기 때문에 예약이 빠르게 마감된다.

- **완전한 신청서 제출 필요**

  해당 관청의 체크리스트를 면밀히 검토하고, 관청 웹사이트의 지침에 따라 서류를 정확히 준비해야 한다. 발급 기간을 단축시키기 위해 무엇보다도 중요한 것은 필요한 모든 서류를 함께 제출하는 것으로, 이를 통해 관청이 추가 자료를 요청할 필요가 없도록 하는 것이다.

  절차를 시작하려면 작성된 신청서, 사진, 여권 사본, 그리고 고용주가 서명한 첨부 서류가 필요하다. 최종 결정시까지 추가 서류가 요구될 수 있으며, 이는 관할 관청에 따라 달라질 수 있다. 이러한 서류들은 체류와 관련된 기타 상황을 증명하기 위해 필요하며, 보통 외국인 본인이나 고용주의 진술서 형태로 제출할 필요가 있다.

  유효기간이 있는 증명서 등 문서의 "유효성"에 유의해야 한다. 일부 관청은 발급 후 3 개월 이내의 최신 문서만을 인정하기 때문에 실무상 방문 직전에 서류를 갱신해야 하는 경우가 많다. 유효기간이 지난 서류는 제출하지 않아야 하며, 제출하더라도 추가 자료 요청이 이루어진다.

또한, 폴란드 당국의 절차는 폴란드어로 진행되므로 외국어로 작성된 원본 문서는 공증된 폴란드어 번역본이 필요하다.

사본을 제출할 경우 방문 시 원본을 제시해야 하며, 공무원이 원본대조를 확인한다. 또는 공증인, 변호사, 법률대리인 등이 인증한 공증사본을 제출할 수도 있다.

처음부터 완전하게 서류를 준비해야만 관청이 즉시 실질심사로 넘어갈 수 있도록 하며, 결정까지의 대기 기간을 현저히 단축시킬 수 있다.

- **적절한 양식 및 서명**

  관청마다 선언서 및 첨부서류 양식이 상이하다. 따라서 반드시 해당 관청의 웹사이트에서 공식 양식을 확인하고, 그곳에서 제공되는 첨부서류를 사용해야 한다. 모든 필수 선언서는 등기부 또는 위임장에 따라 고용주를 대표할 권한이 있는 자가 서명해야 한다.

- **외국인의 자발적 서류 갱신**

  제출된 서류(예: 보험증서, 계약서 등)의 유효기간이 절차 진행 중 만료되는 경우, 관청이 아직 요청하지 않았더라도 최신 서류를 제출해야 한다. 문서를 최신 상태로 유지하면 보완요청을 피할 수 있어 절차 기간이 단축되고, 신청이 미처리 상태로 남는 위험도 줄어든다.

- **기한 내 대응 및 직접 방문**

  관청이 당사자에게 요청서를 보낸 경우, 요청서에 명시된 기한 내에 반드시 답변해야 한다. 예약된 방문일에 출석하는 것은 여권에 스탬프를 받는 것(결정 대기 중 합법적 체류 근거 확보)이나 지문 채취 등에서 필수적이다.

  또한, 대리인이 없는 경우 서신 수신 주소를 최신 상태로 유지하는 것이 중요하다. 거주지 또는 송달지 주소가 변경된 경우, 즉시 서면 전자(ePUAP) 또는 방문을 통해 주지사실에 통보해야 한다. 주소를 갱신하지 않을 경우 '의제 송달'이 발생할 수 있는데, 이는 우편물이 실제 수령되지 않았더라도 마지막으로 알려진 주소로 발송되었다면 송달된 것으로 간주되어, 기한 경과, 절차 지연, 심지어 신청 미처리로 이어질 수 있다.

- **체류카드 발급을 위한 추가 서류 제출**

  체류카드 발급을 위해서는 체류카드 비용을 납부하고, 납부 확인서를 첨부해야 한다. 관청마다 절차가 상이하므로, 어떤 곳은 신청서 제출 시 납부를 요구하고, 다른 곳은 결정 후 납부를 요구한다. 체류카드 납부 증명이 없으면 관청은 카드의 개인화 절차를 시작하지 않는다. 외국인이 실제 거주지에서 주민등록을 할 수 없는 경우(예: 주택 소유자가 동의하지 않는 경우), 형사처벌을 감수한다는 내용의 서면 진술서를 제출해야 한다.

  체류카드는 반드시 신청인이 직접 수령해야 하며, 일부 관청은 웹사이트에서 사전 방문 예약 서비스를 제공한다.

2.3. 불법체류시 발생할 수 있는 책임과 결과

폴란드에서의 외국인의 불법 체류는 우선적으로 국경수비대에 의한 구금의 위험을 수반한다. 이러한 상황에서, 구금 후 외국인에게 귀국의무를 부과하는 결정이 내려질 수 있다. 이 결정을 발부할 권한을 가진 기관은 국경수비대 부대 또는 초소의 지휘관이다. 결정에서 해당 기관은 외국인이 폴란드 영토를 떠나야 하는 절차와 기한을 명시한다. 이와 관련하여 두 가지 가능성이 존재한다:

- 폴란드 영토를 8 일에서 30 일 사이의 정해진 기간 내에 자발적으로 떠날 의무; 이 경우, 당국은 외국인에게 추가적인 의무를 부과할 수 있으며, 예를 들어 일정한 간격으로 국경수비대 초소에 출석하도록 요구할 수 있다.
- 결정의 강제집행과 함께 부과되는 귀국의무, 이는 외국인을 국경, 공항 또는 외국인이 호송되는 국가의 항만으로 호송하는 절차를 포함한다.

두 경우 모두, 당국은 폴란드 공화국 영토에 대한 재입국 금지 기간을 결정하며, 이는 규정에 따라 6 개월에서 3 년까지의 범위로 설정될 수 있다. 예외적으로, 자발적 출국의무가 부과된 경우에는 국경수비대 지휘관이 재입국 금지를 면제할 수 있다.

또한, 외국인에게는 벌금이 부과된다.

3. 외국인의 고용

고용의 합법화는 고용주가 법률에 규정된 특정 요건을 충족하는지 여부에 따라 결정된다. 외국인에게 일을 맡기는 주체로서의 고용주는 해당 외국인이 합법적으로 고용될 수 있는지 확인할 책임이 있으며, 합법적인 고용에 필요한 모든 다른 조건들을 충족시킬 책임이 있다.

폴란드에서 근로가 수행될 경우에는 노동허가(work permit)가 필요하다. 또한 노동허가는 특정 고용주, 특정 외국인, 특정 근로조건 및 직위를 대상으로 하며, 정해진 기간 동안만 유효하다는 점에 유의해야 한다.

3.1. 노동허가 관련 주요 사항

일반적으로 폴란드에 입국한 외국인은 관련 요건을 충족하고 적절한 허가를 취득한 경우에만 근로를 수행할 수 있다. 그러나 이 원칙에는 여러 가지 예외가 존재한다.

주된 예외는 유럽연합 회원국 또는 유럽자유무역연합(EFTA) 회원국(유럽경제지역 협정 당사국)의 국민에게 부여되는 노동허가 취득 의무의 면제이다. 이 면제는 또한 해당 국가 국민과 함께 폴란드에 거주하는 그 가족 구성원에게도 적용된다.

또한, 다음의 외국인은 노동허가 없이 폴란드에서 근로할 수 있다 :

- 영주체류허가, 유럽연합 장기거주자 체류허가, 단일허가(즉, 임시 체류 및 노동허가), 또는 고급자격직종 노동허가를 보유한 외국인
- 근로위탁신고서(Declaration of Entrusting Work)를 근거로 근로를 수행하는 외국인 및 지원법(Assistance Act)에 따라 폴란드에 체류하면서 통지 절차를 통해 근로를 수행하는 우크라이나 국민(단순화된 근로합법화 절차 적용)
- 학업 또는 과학연구를 목적으로 한 임시 체류허가를 보유한 외국인
- 외국인법의 규정에 따른 폴란드 국민의 가족 구성원인 외국인, 즉 폴란드 국민의 자녀 또는 배우자로서 함께 거주하는 자
- 결혼으로 인한 임시 체류허가를 받은 폴란드 국민의 배우자인 외국인

- 폴란드 국민 또는 폴란드 내에서 보호를 받는 외국인의 직계 후손이거나, 유럽연합 장기거주자 체류허가 또는 영주체류허가를 보유한 외국인
- 가족재결합 목적의 임시 체류허가 또는 연구자의 가족구성원 장기이동 목적의 임시 체류허가, 그리고 정규 학사·석사·박사과정 목적의 임시 체류허가를 보유한 외국인
- 폴란드에서 광의의 보호를 받는 외국인, 예를 들어 난민 지위자, 보조적 보호 대상자, 인도적 사유 체류허가 소지자
- 임시 체류허가 또는 유럽연합 장기거주자 체류허가에 대한 추가 결정을 기다리고 있는 외국인(추가 요건은 본 안내서 후반부 참조)
- 2025 년 11 월 21 일자 가족·노동·사회정책부 장관령(외국인에게 업무를 위탁하기 위한 신고 대상이 되는 국가 및 계절근로 허가에 관한 일부 규정을 정한 장관령, 법령집 제 1617 호)에 규정된 국가의 국민, 즉 우크라이나, 아르메니아, 벨라루스, 조지아 및 몰도바의 국민 — 이 경우 노동허가 취득 의무는 적용되지 않으나, 외국인에 대한 근로위탁신고서 제출이 필요함.
- 유럽연합 활동 또는 기타 국제 원조 프로그램의 일환으로 시행되는 사업에서 프로그램의 개발 또는 감독에 참여하거나, 해당 프로그램과 관련된 교육을 수행하는 외국인 2016 년 12 월 14 일자 (2025 년 법령집 제 1043 호 및 제 1160 호)에 따른 유치원, 학교, 공인 교원 연수기관 또는 사회복지종사자 양성대학에서 외국어 교사 또는 외국어로 과목을 가르치는 교사로 근무하는 외국인
- 북대서양조약기구(NATO) 회원국의 군대 소속 구성원 또는 폴란드 공화국 영토 내에 위치한 국제 군사 구조에서 근무하는 민간 인력으로서 업무를 수행하는 외국인외교부의 인가를 받은 외국 특파원으로서 전문적인 언론 활동에 종사하는 외국인연중 30 일을 초과하지 않는 기간 동안 개별적으로 또는 단체로 예술활동을 수행하는 외국인
- 폴란드 공화국이 당사국인 국제협정에 따라 규율되는 문화 교류 프로그램, 교육 교류 프로그램, 인도적 지원 프로그램 또는 워킹홀리데이 프로그램에 참여하기 위한 목적의 비자를 소지하고, 해당 프로그램의 범위 내에서 근로를 수행하는 외국인

- 2010 년 4 월 30 일자 연구기관에 관한 법률 (2024 년 법령집 제 534 호 및 2025 년 법령집 제 1017 호 및 제 1080 호)에 따른 연구기관에서 과학직 또는 연구 기술직 직원으로 수행되는 근로
- 외국 고용주에 의해 연간 3 개월을 초과하지 않는 기간 동안 폴란드 공화국 영토로 파견된 외국인으로서, 다음의 업무를 수행하는 경우: 외국 고용주가 제조자인 기술적으로 완성된 장치, 구조물, 기계 또는 기타 설비의 조립, 유지보수 또는 수리 작업을 수행하는 경우, 폴란드 사업자로부터 주문된 장치, 기계, 기타 설비 또는 부품을 인수하는 경우,해당 장치, 구조물, 기계 또는 기타 설비의 수령자인 폴란드 고용주의 직원을 교육하는 경우, 전시 참가자가 외국 고용주인 경우 전시 부스의 설치, 해체 또는 운영 업무를 수행하는 경우위의 예외에 해당하지 않고, 유럽연합 외 제 3 국 출신인 경우에는 노동허가를 취득해야 한다.

고용주는 근로의 형태 및 기간에 따라 다양한 유형의 노동허가를 신청할 수 있으며, 다음과 같은 유형이 존재한다 :

- **폴란드 내에서 외국인에게 근로를 위탁하는 폴란드 법인을 위하여 근로를 수행할 외국인에 대하여 발급되는 허가, 즉 "유형 A 허가(type A permit)"** – 이는 외국인에게 근로를 통상적으로 위탁하는 모든 경우에 적합하다. 원칙적으로 폴란드 기업에서 특정 직위로 외국인을 고용하는 경우에는 유형 A 허가를 신청해야 한다.
- **특정 직무 수행과 관련하여 발급되는 허가, 즉 "유형 B 허가(type B permit)"** – 이는 예를 들어 이사회 구성원 또는 대리인의 근로를 합법화하는 경우에 적합하다.
- **외국 법인에 의해 외국인이 폴란드 영토로 파견되는 것과 관련하여 발급되는 허가** – 이는 이전의 C, D, E 유형 허가를 대체하는 허가 유형이다. 이는 외국 고용주가 자사 직원을 폴란드에서 근로하도록 파견하는 상황에 적용된다. 다만, 이 경우 신청인은 외국 고용주임을 유의할 필요가 있다.

원칙적으로, **노동허가 신청은 고용주의 본점 소재지(법인의 경우) 또는 상시 거주지(개인의 경우)를 관할하는 주지사(Voivode)에게 제출한다.** 이는 폴란드 내에서

근로를 위탁하는 법인을 위한 근로(유형 A 허가) 및 특정 직무 수행과 관련된 허가(유형 B 허가)의 경우 관할권을 결정하는 방식이다. 파견근로와 관련된 허가의 경우에는 관할 주지사가 달리 정해지며, 근로자가 파견되는 회사의 본점 소재지 또는 근로자가 임시 서비스를 수행하는 장소에 따라 관할이 결정된다.

절차가 개시되는 시점, 즉 신청이 제출되는 시점에 관할권을 가진 주지사는, 고용주의 본점 소재지가 변경되더라도 결정이 내려질 때까지 계속 관할권을 유지한다.

주지사 앞에서의 절차에서 당사자는 고용주이며, 따라서 특정 외국인에 대한 노동허가 신청은 고용주가 제출한다. 따라서 외국인은 절차의 당사자가 아니다. 그러나 고용주는 외국인에게 절차 진행 상황을 통지할 책임이 있다.

또한, 폴란드 내에서 외국인에게 근로를 위탁하는 폴란드 법인을 위한 노동허가는 다음의 경우 최대 1 년을 초과하지 않는 기간으로 발급된다는 점도 기억해야 한다 :

1. 외국인을 고용하는 폴란드 법인이 설립된 지 1 년 미만인 경우
2. 근로시간이 전일제 근로시간의 절반 이하이거나 주당 20 시간 이하인 경우

노동허가는 동일한 고용주 및 동일한 직위에서의 근로와 관련하여, 외국인에게 단일허가(임시 체류 및 노동허가)가 부여된 날에 법률상 효력을 상실한다.

3.1.1. 노동허가 발급 요건

- 외국인은 근로를 위탁하는 폴란드 법인과의 계약을 근거로 근로를 수행해야 한다.
- 적정한 근로 보수가 지급되어야 한다 : 외국인과 체결한 계약에 명시된 근로보수의 금액은, 동일하거나 유사한 유형의 업무 또는 직위에서 근로를 수행하는 근로자의 보수보다 낮아서는 아니 된다. 또한, 월별 근로보수의 금액은 최저임금보다 낮아서는 아니 된다. 시간제 근로를 수행하는 외국인에 대한 노동허가 신청의 경우, 외국인과의 계약에 명시된 근로보수 금액은 근로시간에 비례하여 산정된다.
- 적정한 근로시간 : 관련 규정에 따르면 근로시간은 전일제 근로시간의 1/4 보다 적어서는 아니 되며, 동시에 전일제 근로시간을 초과해서도 아니 된다.
- 직무 수행과 관련된 노동허가의 추가 요건 : 유형 B 허가를 신청하는 경우, 허가 발급의 형식적 요건 중 하나는 허가를 신청하는 회사가 충분한 재정적 자원을

보유하고 있어야 한다는 것이다. 이 요건의 충족은 일반적으로, 노동허가 신청 직전 과세연도에 고용주의 소득이 노동허가 신청일 현재 중앙통계청장이 공표한 해당 주지사 지역의 평균 월급의 12 배 이상임을 보여주는 법인세(CIT) 신고서를 제출함으로써 입증된다. 두 번째 요건은, 노동허가 신청 전 최소 1 년 동안 고용주가 폴란드 국민 또는 노동허가 취득 의무가 면제된 외국인을 상시 전일제로 2 명 이상 고용하였음을 입증하는 서류를 제출하는 것이다. 다만, 해당 기관이 그 자원 또는 활동, 특히 투자 확대, 기술 이전, 유익한 혁신 도입 또는 일자리 창출에 기여하는 활동을 통해 향후 위 요건을 충족할 수 있음을 입증하는 경우에는 허가가 발급될 수 있다.

- 외국 법인에 의한 폴란드 내 외국인 파견과 관련된 노동허가의 추가 요건 : 외국 법인이 자사 근로자를 폴란드 영토로 파견함에 따라 노동허가를 신청하는 경우에는, 「서비스 제공의 틀 내에서의 근로자 파견에 관한 법률」에서 정하는 추가 요건을 충족해야 한다. 이 법은 주로 폴란드 근로기준법에 의해 보장되는 근로자의 기준 및 조건의 보장을 요구한다. 파견의 경우, 특별 규정이 적용되며, 외국인의 근로보수는 노동허가 신청일 현재 중앙통계청장이 공표한 해당 주의 평균 월급의 70%보다 낮아서는 아니 된다.

3.1.2. 노동허가 발급 거부 사유

노동허가 발급 거부 사유 중 고용주에 관한 사유는 다음과 같다 :

- 절차 진행 중 허위 정보가 포함된 신청서를 제출하거나, 그러한 내용을 담은 문서를 사용하거나, 허위 진술을 하거나 진실을 은폐하거나, 위조되거나 변경된 문서를 진본으로 사용한 경우, 즉 고용주의 부정행위가 있는 경우
- 외국인의 불법 고용과 관련된 범죄에 대해 최종적으로 처벌을 받은 경우
- 근로자 등의 권리에 대한 범죄, 또는 인신매매 범죄로 최종 유죄 판결을 받은 경우
- 시간제 외국인 근로자의 근로시간 증가 시 비례적으로 보수를 인상하지 않거나, 사전에 합의된 적정 금액의 근로보수를 정하지 않은 경우

- 사회보험료나 건강보험료 납부의무를 이행하지 않거나, 근로자를 보험에 가입시키지 않은 경우
- 세금을 납부하지 않은 경우
- 외국인의 폴란드 영토 입국을 용이하게 할 목적으로 설립되었거나 운영되는 경우
- 근로자 고용 비용을 충당하기 위한 재정 자원 또는 소득원이 부족한 경우
- 근로를 위탁하는 주체의 활동이 외국인 고용을 정당화하지 못하는 경우 – 예를 들어, 회사가 등기된 사업활동 범위와 전혀 관련 없는 직위에 외국인을 고용하는 경우 또는 회사가 영업을 정지했거나, 관련 등록부에서 삭제되었거나, 청산 중인 경우
- 외국인의 폴란드 입국을 용이하게 할 목적으로 설립되었거나 운영되는 경우

외국인에 직접 관련된 사유는 다음과 같다 :

- 외국인이 규제 직종에서의 근로 수행에 필요한 자격 요건이나 기타 조건을 충족하지 않는 경우
- 외국인이 문서의 진정성에 관한 범죄로 유죄 판결을 받은 경우
- 외국인의 인적 정보가 폴란드 체류가 바람직하지 않은 자 명부에 등재되어 있는 경우

기타 혼합 사유는 다음과 같다 :

- 신청서 제출 시점이 너무 이른 경우, 즉 외국인에게 근로를 위탁하는 기관이 신청서에 기재한 근로 시작일이 노동허가 신청일로부터 12 개월 이후인 경우
- 해당 연도에 허용된 노동허가의 최대 발급 수가 초과된 경우 – 현재까지는 이러한 수치를 정한 규정이 발행되지 않았으나, 향후 발행될 경우 한도 초과 시 허가 거부가 이루어질 수 있음.
- 폴란드가 체결한 비준된 국제협정 등 국제의무에서 추가적인 사정이 발생한 경우

- 외국인이 폴란드 내에서 근로를 수행하더라도, 그 근로가 임시고용기관(temporary employment agency)이 아닌 제 3 자를 위한 근로로 이루어질 것으로 보이는 경우 – 이는 불법적 근로자 파견, 즉 임시근로자 고용 규정을 회피하는 행위를 의미함.
- 허가 당국이 보유한 정보에 따르면, 노동허가 취득의 주요 목적이 외국인에게 형식적으로 근로를 위탁하기 위한 것이거나, 외국인이 허가서에 명시된 조건대로 폴란드 영토 내에서 근로를 수행하지 않을 것으로 보이는 경우
- 외국인이 노동허가를 받은 후 2 년 이내에 폴란드에 입국하였음에도 근로를 시작하지 않은 경우
- 노동허가 신청일로부터 24 개월 이내에 외국인에게 근로를 위탁한 기관이 외국인 근로 위탁의 합법성에 대한 점검을 방해하거나 저해한 경우

3.2. 노동허가 신청 절차

1. 신청서 제출

현행 규정에 따라 노동허가 신청서는 **전자 형태로만** 제출이 가능하다. 이는 고용주가 서면으로 제출한 신청서는 심사 대상이 되지 않음을 의미한다.

신청서는 다음 웹사이트를 통해 제출할 수 있다 :
https://www.praca.gov.pl/eurzad/uslugi-elektroniczne

해당 사이트에서 계정에 로그인한 후, 적절한 조직 계정을 선택해야 한다(신청서를 제출하는 자는 사전에 고용주의 계정에 연결되어 있어야 한다).

2. 신청서의 첨부 서류

요구되는 첨부 서류는 신청서와 함께 제출되어야 하며, 유형별 첨부서류 목록은 폴란드 이민포털에서 확인할 수 있다. 대표적인 두 유형의 첨부서류 목록은 아래와 같다.

유형 A 허가 :

- 고용주의 범죄 경력 없음에 관한 진술서

- 신청 수수료 납부 증명서
- 외국인의 여권 중 스탬프 또는 비자가 찍힌 모든 페이지의 사본
- 신청서를 대리인이 제출하는 경우 위임장

현행 행정 관행에 따르면, 위의 서류 중 두 가지 — 즉 고용주의 범죄 경력 없음 진술서와 위임장(대리인 신청 시) — 은 반드시 고용주가 전자 서명해야 한다.

그 외 첨부 서류는 대리인이 서명할 수 있으며, 모든 첨부 서류에는 공인 전자서명(qualified electronic signature), 신뢰 서명(trusted signature), 또는 전자 신분증(e-Dowód)을 이용한 개인 서명(personal signature) 이 포함되어야 한다.

또한, 현행 규정에 따라 노동허가 신청은 400 즈워티(PLN)의 수수료가 부과되며, 이는 해당 주지사실의 지정된 계좌로 이체해야 한다. 이체 시 송금 제목에는 고용주의 이름과 허가 대상 외국인의 성명을 반드시 기재해야 한다.

유형 B 허가 :

- 고용주의 범죄 경력 없음에 관한 진술서
- 신청 수수료 납부 증명서
- 외국인의 여권 중 스탬프 또는 비자가 찍힌 모든 페이지의 사본
- 이전 연도의 CIT-8 신고서 및 세무서 제출 확인서, 단 회사의 소득이 신청서 제출일 기준으로 해당 회사의 소득이 관할(해당)주 내 평균 월급의 12 배 이상인 경우에 한함
- 신청서 제출 전 최소 1 년 동안 회사가 폴란드 국민 또는 노동허가 면제 외국인 2 명을 상시 전일제로 고용했음을 증명하는 서류
- 위의 소득 또는 고용 요건을 충족하지 못하는 경우, 향후 요구되는 소득을 달성할 수 있음을 입증하는 추가 서류(예: 회사 자금 확인서, 투자 관련 서류, 체결된 장기 계약 등)
- 신청자가 대리인인 경우 위임장

신청서 제출 후, 주지사실은 외국인 고용의 정당성을 입증하고 신청서에 기재된 사정을 증명하는 추가 서류 제출을 요구할 수 있다. 이 경우, 사무소는 서류 보완 기한을 지정하며, 이를 이행하지 않을 경우 신청서는 심사되지 않은 채로 남게 된다.

새로운 규정에 따라 아래와 같은 경우 노동허가 신청서가 우선적으로 심사된다 :

1. 폴란드에서 국가 경제에 중대한 중요성을 갖는 활동을 수행하며, 경제 담당 장관이 관리하는 등록부에 등재된 기업가의 신청서
2. 동일한 고용주에 의해 제출된, 동일한 외국인이 이전 허가에서 정한 것보다 낮지 않은 근로시간과 보수를 조건으로 취업하려는 경우의 추가(후속) 허가 신청서
3. 노동 담당 장관이 정하는, 인력 부족이 있는 직업군 목록에 기재된 직업에서 근로를 시작하려는 외국인에 관한 신청서

절차는 결정의 발부로 종료되며, 그 결정은 외국인에게 노동허가를 부여하는 결정일 수도 있고, 반대로 노동허가 발급을 거부하는 결정일 수도 있다. 절차의 당사자는 고용주이므로, 부정적인 결정에 대해 불복할 권리가 있는 자는 고용주뿐이다. 긍정적인 결정은 외국인이 특정 주체를 위하여 근로할 수 있는 권한을 부여하는 문서일 뿐만 아니라, 외국인과 고용주 사이의 관계에 대한 법적 틀을 제공한다.

통상적으로 노동허가는 최대 3 년의 기간으로 발급된다. 그러나 폴란드에서의 사업활동 기간이 1 년 미만인 고용주의 경우에는 외국인에 대한 노동허가를 최대 1 년의 기간으로만 발급받을 수 있음에 유의해야 한다. 마찬가지로, 근로시간이 전일제의 1/2 을 초과하지 않거나 주당 20 시간을 초과하지 않는 경우에도 노동허가는 동일한 최대 기간으로 발급된다.

폴란드 행정절차법에 따르면, 허가 발급까지의 대기기간은 1 개월이며, 특히 복잡한 사안의 경우 최대 2 개월이다. 그러나 당사자의 실무 경험에 따르면, 최근 수년간 당국에 제출되는 신청서의 수가 매우 많아지면서 이러한 기한이 실제로는 연장되고 있다. 대기기간은 관할 기관의 특성에 따라 달라지므로, 사건 수가 많은 기관에서는 대기기간이 더 길다.

대부분의 경우 주지사실은 신청서의 과다와 인력 부족을 지연 사유로 설명하고 있다. 아래에서는 노동허가 절차에 관한 주지사실의 상황을 보여주는 구체적인 통계자료를 제시한다(각 주지사실 제공). 다만 제시되는 자료는 통계분석에 근거한 것이므로, 개별 절차의 실제 소요기간은 더 길어질 수 있음을 함께 밝힌다.

- 실롱스키에 주지사실

노동허가 신청 건수 및 허가 발급 건수

	2021	2022	2023	2024
제출된 신청 건수	53 081	34 992	39 918	36 467
발급된 허가 건수	48 763	33 061	31 908	33 140

- 마조비에츠키에 주지사실

노동허가 신청 건수 및 허가 발급 건수

	2021	2022	2023	2024
제출된 신청 건수	113 509	84 732	102 355	108 098
발급된 허가 건수	105 028	79 725	84 550	79 538

노동허가 발급 절차의 평균 소요 기간

	2021	2022	2023	2024
일수	45	37	33	67

- 마워폴스키에 주지사실

노동허가 신청 건수 및 허가 발급 건수

	2021	2022	2023	2024
제출된 신청 건수	52 346	30 606	37 660	46 279
발급된 허가 건수	44 054	32 096	33 262	39 081

노동허가 발급 절차의 평균 소요 기간

	2021	2022	2023	2024
일수	24	38	23	29

3.3. 노동허가에 기초한 합법적 근로 수행 요건

합법적 근로의 기본 전제는 허가에 명시된 조건, 즉 그 안에 명시된 근로시간과 보수에 따라 외국인에게 근로를 위탁하는 것이며, 이는 고용주가 허가에 기재된 것보다 적은 시간으로 외국인을 고용하거나, 더 낮은 보수로 고용하거나, 허가에 기재된 것과 다른 직위로 고용해서는 안 된다는 것을 의미한다. 또한 합법적 근로의 조건으로서, 근로자는 근로를 가능하게 하는 특정한 체류 근거에 따라 폴란드에 합법적으로 체류하고 있어야 한다는 점을 기억해야 한다.

3.4. 고용주의 권리와 의무

외국인 고용과 관련하여 고용주에게 부과되는 의무에는 다음이 포함된다 :

- 주지사가 발급한 허가서에 명시된 조건을 외국인과의 계약서에 포함시킬 의무
- 계약서가 폴란드어로 작성되었고 외국인이 이를 구사하지 못하는 경우, 외국인이 이해하는 언어로 근로계약의 번역본을 제공할 의무
- 외국인이 근로를 시작하기 전에 외국인과의 근로계약 사본을 주지사에게 제출할 의무
- 외국어로만 체결된 계약의 공증 번역문을 확보하여 고용관계가 존속하는 동안 및 고용관계가 종료된 연도의 말일부터 2 년 동안 보관할 의무
- 외국인의 인적 사항과 체류 및 근로의 합법성을 입증하는 문서의 사본을 확보할 의무

- 허가의 최초 유효일로부터 2 개월 이내에 외국인이 근로를 개시하지 않았거나, 2 개월을 초과하여 근로를 중단하였거나, 허가 유효기간 만료 2 개월 전에 근로를 종료한 경우 7 일 이내에 주지사에게 이를 통보할 의무
- 고용된 외국인에게 노동조합 가입권을 알릴 의무
- 외국인의 보수를 현행 최저임금보다 낮지 않은 수준으로 조정할 의무
- 시간제로 고용된 외국인 또는 민사계약에 따라 일정 시간 근로를 제공하는 외국인의 근로시간이 증가하는 경우 그에 비례하여 보수를 인상할 의무
- 노동허가 발급 절차의 진행 경과를 외국인에게 알릴 의무
- 외국인에게 허가서를 교부하거나 부정적 결정이 내려졌음을 알릴 의무
- 노동허가의 발급, 변경 또는 취소를 신청함에 있어 선량한 관리자로서의 주의의무를 다할 것
- 관할 행정기관에 대해 고용주의 의무 이행을 입증하는 문서를 제출·열람 가능하게 할 의무

3.4.1. 근로 조건의 변경

고용주는 새로운 노동허가를 신청할 필요 없이, 근로자에게 유리한 방향으로만 근로 조건을 변경할 수 있다. 이러한 변경에는 근로에 대한 보수 인상이나, 보너스 또는 포상금 형태의 추가 보수 지급이 포함된다.

다음의 경우에는 발급된 허가의 변경 신청을 제출할 필요가 없다 :

- 고용주의 본점, 거주지, 명칭 또는 법적 형태가 변경된 경우
- 사업장이 다른 고용주에게 이전된 경우
- 외국인이 근로를 수행하던 직위의 명칭이 변경되었으나, 업무 범위는 동일하게 유지된 경우

새로운 노동허가를 신청할 필요는 없으나, 고용주는 이러한 변경 사항을 주지사에게 통보해야 할 의무가 있다. 통보는 신청서와 마찬가지로 정보통신(IT) 시스템을 통해 제출되어야 한다. 그러나 2025 년 12 월 19 일 현재 해당 시스템이 아직 이 기능에 맞게

조정되어 있지 않으므로, 경과 규정을 적용하여 현행 방식에 따라 서면으로 통보를 제출해야 한다.

3.4.2. 외국인의 근로계약 종료와 관련된 고용주의 의무

원칙적으로 노동허가에 근거한 근로는 노동허가의 유효기간 마지막 날까지 계속될 수 있다. 이러한 경우 허가 만료 후에는 고용주가 주지사에게 추가로 정보를 제공할 의무는 없다. 근로자는 근로를 종료하고 본국으로 귀국하며, 고용주는 사회보험공단(ZUS)에 근로자의 탈퇴를 신고한다. 그러나 근로가 개시되지 않거나 허가의 유효기간 만료 이전에 종료되는 경우에는 상황이 다르다.

고용주는 다음 사유가 발생한 날로부터 7 일 이내에 정보통신(IT) 시스템을 통해 서면으로 주지사에게 통보할 의무가 있다:

- 외국인이 노동허가의 최초 유효일로부터 2 개월 이내에 근로를 시작하지 않은 경우
- 2 개월을 초과하여 근로가 중단된 경우
- 노동허가의 유효기간 만료 2 개월 이전에 근로가 종료된 경우.

상기 의무를 이행하지 않거나 지연하여 통보할 경우, 고용주에게 최소 500 즈워티(PLN)의 벌금이 부과될 수 있음을 유의해야 한다.

3.4.3. 외국인의 불법 고용에 대한 고용주의 책임

외국인에게 불법적으로 근로를 위탁한 고용주(근로위탁 주체)의 책임에 관한 규정은 「허용 조건에 관한 법」 제 84 조에 규정되어 있다. 외국인에게 불법적으로 근로를 위탁한 고용주는 3,000 즈워티(PLN) 이상 50,000 즈워티(PLN) 이하의 벌금형에 처해진다. 또한, 외국인 1 인에 대한 불법고용에 부과되는 벌금은 3,000 즈워티보다 적을 수 없다. 불법적으로 근로를 수행한 외국인 역시 최소 1,000 즈워티의 벌금을 납부하여야 한다.

불법고용은 다음과 같은 경우에 발생한다 :

- 외국인이 폴란드에 불법적으로 체류하고 있는 경우
- 외국인의 체류 근거가 폴란드에서의 근로를 허용하지 않는 경우(예: 관광비자)
- 근로가 필요한 노동허가 없이 수행되는 경우

불법고용 외에도 다음과 같은 경우에는 벌금형이 부과된다 :

- 고용주가 외국인을 기망하거나, 외국인의 착오를 이용하거나, 종속적 고용관계 또는 외국인이 수행하는 행위의 의미를 충분히 이해하지 못하는 상태를 이용하여 외국인으로 하여금 불법적으로 근로하도록 한 행위. 이는 주로 고용주가 의도적으로 "당신의 경우에는 노동허가가 필요 없다"라고 잘못 안내하는 경우를 의미한다. 이 행위는 6,000 즈워티 이상 50,000 즈워티 이하의 벌금에 처해진다.
- 노동허가를 받기 위한 절차를 진행해 주는 대가로 외국인에게 경제적 이익을 요구하는 고용주의 행위. 이 행위는 6,000 즈워티 이상 50,000 즈워티 이하의 벌금에 처해진다.
- 다른 사람을 기망하거나, 그 사람의 착오 또는 이해 부족을 이용하여 그 사람으로 하여금 외국인에게 불법적으로 근로를 위탁하도록 만든 고용주의 행위. 이 행위 역시 6,000 즈워티 이상 50,000 즈워티 이하의 벌금에 처해진다.
- 고용주가 특정 의무를 이행하지 않은 경우, 즉 계약 체결 전에 외국인이 이해할 수 있는 언어로 된 서면 계약서를 제공하지 않은 경우, 또는 노동허가를 발급한 관청에 폴란드어로 된 외국인 근로계약 사본을 제출하지 않은 경우. 이 위반은 1,000 즈워티 이상 3,000 즈워티 이하의 벌금에 처해진다.
- 새로운 허가의 발급이 필요하지 않은 사정이 발생했음에도 이를 주지사에게 통지하지 않은 경우. 이 행위는 500 즈워티의 벌금에 처해진다.
- 직원 아웃소싱 모델로 사업을 수행하면서, 임시근로계약에 따른 파견이 아닌 다른 법적 근거로 자신이 고용한 외국인을 제 3 의 사업체에서 일하도록 한 경우. 이 행위는 3,000 즈워티 이상의 벌금에 처해진다

책임 규정과 관련하여 한 가지 사항을 더 지적할 필요가 있다. 고용주는 두 가지 요건을 모두 충족한 경우, 폴란드에 불법적으로 체류하고 있는 외국인에게 근로를 위탁한 것에 대한 벌금 부과에서 면제될 수 있다. 첫째, 고용주는 근로자에 대한 자신의 의무를 이행했어야 한다. 여기에는 근로자의 인적 사항을 확보하고, 관련 문서의 사본을 확보하며, 근로 시작 전에 체류허가를 확인하고, 고용관계가 존속하는 동안 및 고용관계가 종료된 연도의 말일부터 2 년 동안 이를 근로자 서류에 보관하는 것, 그리고 외국인 근로자의 자료를 안전하게 처리하는 것이 포함된다. 다만, 고용주가 처음부터 체류허가 문서가 위조된 것임을 알고 있었던 경우에는 이 예외가 적용되지 않는다. 둘째, 그러한 의무가 있는 경우에는 외국인을 사회보험공단(ZUS)에 등록했어야 한다.

4. 사례 연구

4.1 (한국기업 주재원의 체류 및 근로 합법화에 관한 권장 절차) 폴란드에서 활동하는 기업이 대한민국 국민을 근로계약 형태로 고용하고자 할 경우, 폴란드 입국 전후로 체류 및 근로의 합법화를 가장 효율적으로 진행할 수 있는 절차

대한민국에서 오는 근로자가 **폴란드에 도착하기 전 고용주는 관할 주지사실에 외국인 노동허가를 신청**할 수 있다. 고용주는 사전에 노동허가를 발급받을 수 있으며, 이를 통해 근로자가 폴란드 도착 후 즉시 근로를 개시할 수 있고, 출국 전 대한민국 내에서 폴란드 국가비자를 취득할 수도 있다.

특히 **임시체류 허가 발급에 장기간이 소요됨에 따라 비자를 발급받아 폴란드에 입국하는 것이 권장**된다. **비자를 발급받기 위해서는 사전에 노동허가를 취득**해야 한다. 근로자는 주폴란드 대한민국 대사관 영사과에 비자신청한다. 또한 비자를 기반으로 폴란드에 체류하는 근로자의 경우, 비자의 유효기간을 계속 확인해야 한다. 그리고 비자 만료 전에, 제때(가급적 이른 시기에) 임시 체류 및 취업허가 신청을 제출해야 한다(또는 새 비자를 신청하기 위해 한국으로 출국하는 것도 가능하다). **체류허가 신청은 폴란드 입국 직후 바로 제출할 수 있으며, 허가 발급까지 걸리는 시간이 길기 때문에 이렇게 하는 것이 권장**된다.

단계 :
1. 폴란드 입국 전 노동허가 취득
2. 비자 취득
3. 폴란드 입국
4. 폴란드 입국 직후 임시체류 (및 노동허가) 신청
5. 임시체류 (및 노동허가) 취득

근로자가 비자를 취득하지 않은 경우에는 무비자 입국 제도를 이용하여 해당 기간 내에(무비자 체류 기간의 일부를 이미 사용한 경우 신청 기한은 더 짧아진다) 임시체류

및 노동허가를 신청할 수 있으나 폴란드 임시체류 허가 발급 지연 상황을 고려 가급적 비자를 취득해서 입국하는 것을 추천한다.

4.2 연간 30 일을 초과하여 폴란드에 '파견'되는 외국인 근로자의 고용

대한민국에 본사를 둔 회사가 폴란드에 자회사를 설립한 경우, 생산라인 설치나 기술공정 수행 등 특정 계약 이행을 위해 단기간 다수의 직원을 파견할 필요가 있을 수 있다. 이 경우, 한국 본사는 자사에 정규 고용된 근로자를 폴란드 자회사로 파견할 수 있다. 이러한 파견은 **본사가 파견 근로자들에 대한 적절한 노동허가를 취득한 경우**에 허용된다. 이 경우, 한국 본사는 근로자가 파견되는 폴란드 내 법인의 소재지를 관할하는 주지사실에서 절차의 당사자가 된다.

다른 경우로, 한국 회사가 폴란드에서 일시적으로 서비스를 제공(예: 조립, 정비, 생산 등)하되, 폴란드 내 사업활동을 하지 않는 경우가 있다. 이는 "수출 서비스(export service)"로 불린다. 이 경우, 한국 근로자는 한국 회사에 계속 고용되어 있으며, 작업기간 동안 폴란드의 서비스 수취자(발주자)를 위해 일한다. 원칙적으로 **한국 회사는 서비스가 제공되는 사업체의 본점 또는 거주지를 관할하는 주지사실에 노동허가를 신청**해야 한다(예외는 아래 3 번 항에서 설명됨). 다만, **해당 본점 또는 거주지가 폴란드 외부에 있는 경우, 주지사실의 관할권은 외국인이 폴란드에서 근무하는 주요 근무지**에 따라 결정된다.

근로자 파견에는 국가노동감독청(PIP)에 대한 근로자 파견 신고, 서류 보관, 폴란드 내 연락담당자 지정 등의 의무도 수반된다. 또한, 외국인의 체류 합법화도 중요하며, 파견 시에는 "파견 사유에 따른 임시 체류허가"를 신청할 수 있다

4.3 연간 30 일을 초과하지 않는 파견의 경우

이 경우에는 항상 노동허가가 필요한 것은 아니다. 대한민국 기업은 노동허가 없이, 자사 지점(branch), 공장(plant), 대표사무소(representative office) 또는 폴란드 내 종속 또는 지배적 관계에 있는 법인에 자사 직원을 파견할 수 있다. 단, 해당 서비스의 기간이 연간 30 일을 초과하지 않아야 한다. 또한, 위의 목적 이외의 다른 이유로, 또는

서비스 제공이 아닌 다른 목적의 파견이라도 180 일 중 30 일을 초과하지 않는다면 노동허가가 필요하지 않다.

현재 시행 중인 "폴란드 영토 내 외국인에게 근로를 위탁할 수 있는 경우에 관한 규정"에 따르면, **외국 고용주가 폴란드에 거주지를 유지하지 않으면서도, 다음 목적 중 하나로 연간 3 개월을 초과하지 않는 기간 동안 근로를 수행하기 위해 외국인을 파견하는 경우, 노동허가 없이 근로를 위탁**할 수 있다 :

a. 완성된 기술장비, 구조물, 기계 또는 기타 설비의 조립·유지보수·수리 업무 수행(외국 고용주가 제조자인 경우)
b. 폴란드 기업이 제작한 장비·기계·기타 설비 또는 부품의 검수
c. a 항에서 언급된 장비·기계 등을 공급받은 폴란드 고용주의 직원에게 사용법·운용법을 교육
d. 전시부스의 조립·해체 및 유지보수(해당 외국 고용주가 전시참가자인 경우)

이 경우 노동허가 취득 의무 면제는, 근로자 파견에 대한 PIP 신고, 서류 보관, 폴란드 내 연락담당자 지정의무가 없음을 의미한다.

4.4 노동허가 또는 임시체류 및 노동허가를 보유한 근로자의 직위 변경

외국인의 직위 변경이 그 업무 범위의 변경을 수반하는지 여부를 우선적으로 판단해야 한다. 직위명만 변경되고 실제 업무 범위가 동일하다면 새로운 노동허가를 신청할 필요는 없으나, 고용주는 허가를 발급한 주지사실에 통보해야 한다. 이는 임시체류허가의 경우에도 동일하게 적용된다.

새로운 규정에 따르면, 고용주는 변경 사유 발생 후 7 일 이내에 전자시스템을 통해 주지사실에 통보해야 하지만, 시스템이 아직 해당 변경 기능을 지원하지 않는다. 따라서 IT 시스템(praca.gov.pl)의 기능 미비로 인해 일부 주지사실(예: 실롱스크 주지사실)은 고용주로부터의 서면 통보를 허용하고 있다. 이와 관련하여 각 관할 주지사실에 통보 방법을 문의하는 것이 바람직하며, 관청별 실무는 상이할 수 있다. 향후에는 IT 시스템(praca.gov.pl)에 추가 탭이 마련되어, 발급된 허가와 관련하여 주지사실과의 전자소통 및 변경사항 보고가 가능해질 예정이다.

또한, 폴란드 고용주는 노동허가에 명시된 기타 조건이 모두 충족되는 한, 외국인을 연간 총 30 일을 초과하지 않는 범위 내에서 허가서에 명시되지 않은 다른 종류의 업무 또는 직위로 배치할 수 있으며, 이 경우 사전에 노동허가를 발급한 주지사실에 전자시스템을 통해 통보해야 한다. 임시체류 및 노동허가의 경우 통보기간은 15 영업일이며, 서면으로 이루어져야 하며, 통보의무자는 고용주이다.

그러나 직위 변경과 함께 외국인의 업무 내용이 변경되는 경우에는 상황이 달라진다. 노동허가는 특정 고용주·직위·업무를 수행하기 위해 특정 외국인에게 발급되므로, 직위가 변경될 경우 새로운 직위에 대한 노동허가를 다시 발급받아야 한다. 새로운 허가를 취득한 이후에만 직위 변경이 가능하다. 또한, 외국인이 노동허가의 만료 2 개월 이전에 해당 직위를 그만두는 경우, 고용주는 이전 허가를 발급한 주지사실에 7 일 이내에 그 사실을 통보해야 한다.

임시체류 및 노동허가의 경우, 외국인은 새로운 직위에 맞춰 허가 변경 신청을 할 수 있으며, 변경된 허가를 취득한 이후에만 직위 변경이 가능하다. 따라서 외국인의 직위 변경을 계획할 때마다 직위명 변경이 업무 범위의 변경을 수반하는지를 반드시 검토해야 한다.

4.5 학생 신분의 외국인 고용

폴란드에서 정규(full-time) 학위과정(학사, 석사, 통합석사과정)에 등록된 외국인은 노동허가 없이 근로할 수 있다. 취업허가를 취득할 의무에서 면제되는 조건은, 고용주가 유효한 학생증을 제시받아 해당 외국인이 정규(full-time) 학생 신분임을 확인하는 것이다. 이 면제는 파트타임 과정이나 야간 과정에는 적용되지 않으므로, 파트타임 또는 야간 과정으로 공부하는 사람은 취업허가 없이 고용될 수 없다.

또한, 외국인이 재학 중인 대학교는 내무부 장관이 외국인 학생을 받을 수 있도록 승인한 기관이거나, 승인 의무가 면제된 기관이어야 한다. 현재 승인된 대학교 목록은 2025 년 8 월 14 일자 내무부 및 행정청 장관 공고에 발표되었으며, 이는 2024 년에 외국인이 학업을 시작하거나 계속할 수 있도록 승인된 기관 목록이다 (내무부 및 행정청 관보 2025 년, 항목 33).

승인 의무가 면제되는 기관에는 학술 기관, 군 및 공공 서비스 기관, 그리고 교회 및

종교 단체가 운영하는 기관이나 연구 기관이 포함된다. 어떤 기관이 외국인 학생을 받을 수 있는 권한이 있는지 여부는 항상 확인해야 한다. 노동허가 취득의무 면제 요건은, 고용주가 학생의 신분을 확인하는 것으로, 유효한 학생증(정규학생임을 증명하는 서류)을 제시받아야 한다.

또한, 노동허가 면제 여부와 관계없이 고용주는 학생의 폴란드 내 합법적 체류를 반드시 확인해야 하며, 유효한 체류허가(예: 국가비자 또는 임시 체류허가)와 그 유효기간을 검증해야 한다. 실무상으로는 근로자 파일에 체류문서 사본을 보관하고, 여권정보를 확인하며, 원본 학생증을 직접 확인하고, 학생 신분이 유지되고 있는지를 주기적으로(예: 연 2 회) 검증하는 것이 필요하다. 또한, 학생이 정규학생 신분을 상실할 경우 즉시 고용주에게 이를 통보하겠다는 근로자의 서면확약서를 받는 것이 바람직하다.

4.6 외국인의 가족 구성원의 입국

근로자의 가족이 폴란드에 입국하는 경우, 무비자 입국이든 비자에 기초한 입국이든, 근로자와 동일한 입국 및 체류 규칙이 적용된다. 실무상으로는, 먼저 가족 구성원의 체류 목적을 정확히 정하는 것이 중요하다. 가족이 주로 근로자와 함께 체류하며 그에게 부양되는 경우에는, 그 체류 목적은 동행 및 함께 거주하는 것으로 보아야 한다. 반면, 가족이 폴란드에서 근로를 할 계획이 있는 경우에는, 그에 상응하는 체류 목적은 근로가 되며, 이후 체류 합법화 절차도 이에 맞추어 진행되어야 한다.

4.7 다른 고용주를 위해 근로하고 있는, 임시 체류 및 노동허가를 가진 외국인의 고용

특정 고용주를 위하여 발급된 임시 체류 및 노동허가를 가진 외국인의 경우, 그 근로는 결정문에 표시된 고용주를 위하여, 그리고 그 결정문에 규정된 조건으로만 합법적이다. 이러한 외국인을 고용하고자 하는 고용주는 새로운 노동허가를 받거나, 해당 외국인이 기존 체류 및 노동허가 결정이 새로운 고용주 및 현재의 고용 조건을 포괄하도록 임시 체류 및 노동허가의 변경을 신청하여야 한다.

고용주 변경, 즉 단일허가서에 고용주로 기재된 회사와의 근로관계가 종료된 경우, 외국인은 근로관계 종료일로부터 15 영업일 이내에 주지사실에 근로관계 종료 사실을

통지하여야 하며, 30 일 이내에 새로운 단일허가 신청을 하거나, 15 영업일 이내에 단일허가의 변경 신청을 다른 고용주로 하여야 한다. 또한, 이 허가가 부여된 외국인이 근로를 상실한 경우, 고용주 또한 그 사실이 발생한 날로부터 15 일 이내에 주지사실에 통지할 책임이 있다.

외국인이 현재의 고용주와의 관계에서 노동허가만 보유하고 있고 체류허가 결정만을 기다리고 있는 경우, 새로운 고용주는 그 외국인을 위하여 별도의 노동허가를 신청하여야 한다. 동시에 외국인은 자신의 체류허가 신청서를 갱신하고 고용주 변경 사실을 관청에 알림으로써, 체류허가 결정이 새로운 고용주의 자료로 발급되도록 하여야 한다.

외국인이 동일한 고용주를 위하여 동일한 조건으로 계속 근무하면서, 추가로 새로운 고용주를 위하여 근로를 개시하려는 경우에는, 주지사실에 통지할 필요는 없으나, 새로운 고용주는 새로운 근로자에 대한 노동허가를 취득할 책임이 있다.

외국인이 현 고용주를 변경하는 상황에서는, 단일허가 변경이 유리한지, 아니면 이를 취소하고 새로운 허가를 신청하는 것이 유리한지 개별 사안에서 분석할 필요가 있다. 허가의 유효기간은 변경의 대상이 되지 않으므로, 허가가 만료될 예정인 경우에는 새로운 단일허가 신청을 하는 것이 더 유리하다.

반면, 허가의 남은 유효기간이 충분히 긴 경우에는 변경 신청을 하는 것이 유리하다. 이를 위하여 외국인은 결정 변경 신청서를 작성하고, 새로운 고용주가 작성한 부속서 1 을 첨부하며, 새로운 고용 조건을 입증하는 자료를 제출한다.

변경이 이루어질 때까지는 기존 결정이 유효하며, 외국인은 그 결정에 기재된 고용주를 위하여서만 근로할 수 있으므로, 원칙적으로 새로운 주체를 위하여 근로를 개시할 수 있는 것은 결정이 갱신된 이후이거나, 새로운 고용주를 위한 노동허가가 발급된 이후이다.

고용의 연속성은, 새로운 고용주를 위하여 별도의 노동허가를 취득함과 동시에 결정 변경 신청을 제출함으로써 보장될 수 있으며, 이 경우 최종 결정이 현 고용주와 실제 근로조건을 포괄하도록 체류 관련 서류를 보완하여야 한다.

5. 자주 제기되는 질문(FAQ)

5.1 무비자 체류 관련

- **무비자 체류로 폴란드에 얼마나 머물 수 있습니까?**

  무비자 체류로 폴란드에 머물 수 있는 기간은 180 일 중 90 일을 초과할 수 없습니다. 이를 계산하려면, 현재 시점에서 180 일을 거슬러 올라가 그 기간 동안 무비자 체류 90 일이 이미 사용되었는지를 확인해야 합니다.

  무비자 체류기간 산정을 위해 EU 에서 제공하는 다음 쉥겐 체류기간 계산기(Schengen calculator)를 이용할 수 있습니다 :

  https://ec.europa.eu/assets/home/visa-calculator/calculator.htm?lang=en

- **대한민국 국민이 10 월 12 일 이전에 폴란드에 있었던 경우에는 어떻게 됩니까? EES 시스템은 체류 기간을 어떻게 계산합니까? 무비자 체류를 사용하는 경우 무엇을 해야 합니까?**

  국경수비대(Border Guard)의 EES 시스템 변경에 관한 입장에 따르면 :

  - 상업적 목적이 아닌 관광 목적의 무비자 체류라 하더라도, 이전 규정(양자협정)에 따른 갱신은 더 이상 이루어지지 않습니다.
  - 한국 국민이 10 월 12 일 이전에 폴란드에 있었다면, 10 월 12 일부터 새로운 90 일이 처음으로 폴란드에 체류하는 것처럼 계산됩니다.
  - 이 기간이 종료되면, 외국인은 폴란드 및 셍겐 지역을 다시 90 일간 떠나거나, 폴란드 체류허가 또는 국가비자를 신청해야 합니다.

- **무비자 체류를 "초기화"하려면 어떻게 해야 합니까? 어디로 가야 합니까?**

  무비자 체류는 셍겐 지역 밖에서 최소 90 일 동안 머무른 이후 재입국할 때 갱신됩니다. 이와 같은 휴지기를 가진 후에는 다시 90 일간 무비자 체류가 허용됩니다.

5.2 임시 체류허가 관련

- **임시 체류허가를 신청하려면 폴란드에 있어야 합니까?**

  원칙적으로 **외국인은 신청서를 제출할 때 폴란드에 실제로 체류하고 있어야** 합니다. 규정에 따르면, 신청서 제출일(우편을 통한 제출을 포함하여) 현재 외국인은 폴란드에 체류 중이어야 합니다. 이 규칙에는 예외가 있는데, 외국인의 가족 구성원이 대신 임시 체류허가 신청을 제출하는 경우 등이 이에 해당하지만, 이 경우에도 추가적인 여러 형식 요건을 충족해야 합니다.

  폴란드에서 임시 체류허가 신청은 합법적인 체류 기간 중에만 가능합니다. 즉, 무비자 체류, 셍겐비자, 임시 체류허가 등의 근거로 폴란드에 체류 중일 때만 신청할 수 있습니다. 신청서는 반드시 체류 기간의 마지막 날, 즉 체류 근거가 되는 문서의 유효기간 마지막 날 또는 무비자 체류 마지막 날까지 제출해야 합니다.

- **어느 주지사실에나 임시 체류허가 신청을 할 수 있습니까?**

  아니요. 임시 체류허가 신청은 외국인의 거주지를 관할하는 주지사실에 제출해야 합니다. 따라서 외국인이 크라쿠프(Kraków)에 거주하지만 카토비체(Katowice)에서 근무하는 경우, 신청서는 크라쿠프 주지사실에 제출해야 합니다.

- **주지사실에서의 처리 속도를 빠르게 할 수 있습니까?**

  처리 속도는 **제출된 신청서가 완전한지 여부**에 크게 좌우됩니다. 관청이 신청인에게 추가 서류 제출이나 보완을 요청해야 하는 경우, 결정 발급 기간이 연장됩니다. 관청의 절차가 지연되는 경우, 주지사실에 사건의 신속 처리를 요청하는 서신을 제출할 수 있습니다. 이 서신에는 사건의 신속한 처리를 요청하는 구체적인 사유, 즉 신청인의 이익이 어떻게 관련되어 있는지를 명시해야 합니다.

- **여권에 도장이 찍히는 시점은 언제입니까?**

  도장은 외국인이 직접 관청에 출석할 때 찍히며, 이는 신청서를 제출할 때 또는 주지사실이 지정한 일정에 따라 이루어집니다. **이 도장은 신청서가 형식적 결함**

없이 제출되었음을 확인하는 것으로, 필요한 모든 서류가 제출되었고 지문 채취가 완료되었음을 의미합니다.

도장에는 신청서 제출일이 표시되는데, 이 날짜는 반드시 출석일과 일치하지 않을 수도 있습니다. 신청서를 출석 전에 제출한 경우, 도장에는 더 이른 날짜가 표시됩니다.

- **절차가 시작되었다는 사실을 확인하는 여권의 도장이 여행을 허용합니까?**

  여권의 도장은 외국인에 대한 임시 체류허가 절차가 개시되었음을 확인하는 것이지만, 이는 체류허가나 체류카드와 동일하지 않습니다. 따라서 **이 도장은 셍겐 지역 내 여행의 합법적 근거가 되지 않습니다**.

  셍겐 지역 내 다른 국가들 간의 이동을 허용하는 문서는 체류카드입니다. 도장은 임시 **체류허가 절차가 진행 중인 동안 폴란드 내에서의 합법적 체류를 증명**할 뿐입니다.

- **관청에서 온 우편물을 수령하지 않으면 어떻게 됩니까?**

  주지사실은 신청서에 보완이 필요한 결함이 있거나, 신청인의 직접 출석 일정이 필요한 경우 외국인에게 서면으로 통지합니다. 이 통지문에는 언제까지 서류를 보완해야 하는지 또는 언제 출석해야 하는지가 명시되어 있습니다. 수취인이 우편물을 수령하지 않으면, 우편배달부는 우편함에 1 차 통지서를 남기며, 해당 우편물이 우체국에서 수령 가능하다는 내용과 함께 7 일의 수령 기한을 명시합니다. 7 일이 지나도 수령되지 않으면, 2 차 통지서가 남겨지고 다시 7 일의 기한이 부여됩니다. 총 14 일이 경과하면, 우편물은 수령되지 않았더라도 "송달된 것"으로 간주되며, 관청은 그때부터 서류 보완 기간을 계산하거나 외국인이 지정된 날짜에 출석할 것을 기대합니다. 외국인이 출석하지 않으면, 관청은 신청서를 심사하지 않은 상태로 남길 수 있습니다. 이 경우 전체 절차는 취소되며 허가는 발급되지 않습니다. 주지사실의 우편물을 수령 거부한 경우에도 동일한 결과가 발생합니다. 따라서 주지사실에서 오는 모든 서신은 반드시 제때 수령해야 합니다. 요청받은 결함이 보완되지 않으면, 주지사실은 허가 발급을 거부할 수 있습니다.

절차에서 대리인이 선임된 경우, 모든 서류 송달은 그 대리인의 주소로 이루어집니다.

- **사무소로부터 출석 통지를 받은 경우 반드시 직접 출석해야 합니까?**

  예. 사무소가 외국인에게 직접 출석할 것을 통지한 경우, 반드시 사무소를 방문해야 합니다. 이 절차는 대리인에 의해 대신 수행될 수 없습니다. 방문 중에 사무소는 신청인의 지문을 채취하고 서류를 확인합니다. 소환장에는 종종 방문 시 제출해야 할 추가 서류가 명시되어 있습니다. 외국인이 지정된 날짜에 출석할 수 없다는 것을 미리 알고 있는 경우, 날짜 변경을 요청하는 신청서를 사무소에 제출해야 합니다. 방문 시 외국인은 통역인이나 대리인과 동행할 수 있습니다.

- **약속일에 통역인을 데리고 가야 합니까?**

  예. 외국인이 폴란드어를 구사하지 못하는 경우, 폴란드어를 구사하는 사람이 약속일에 동행해야 합니다.

- **외국어로 작성된 문서를 번역해야 합니까? 공증 번역이어야 합니까?**

  예. 절차를 위해 외국어로 작성된 문서를 제출할 때에는 해당 문서의 폴란드어 번역본을 함께 제출해야 합니다. 또한, 번역은 공인 번역인이 서명과 도장을 날인하여 작성한 것이어야 합니다. 이러한 번역문은 원본 또는 공증 사본 형태로 제출되어야 합니다.

- **진행 상황은 어떻게 확인할 수 있습니까?**

  진행 중인 사건의 상태는 절차가 진행 중인 주지사실에 문의하여 확인할 수 있습니다. 대부분의 주지사실에서는 전화로 개인 정보와 사건 번호를 제공하여 확인할 수 있습니다. 또한 직접 주지사실을 방문하여 사건의 진행 상황을 확인할 수도 있으나, 많은 사무소에서는 이를 위해 사전 예약을 하거나 번호표를 뽑아 정보창구를 방문해야 합니다. 바르샤바의 마조비에츠키 주지사실(Mazowieckie

Voivodship Office)과 같은 일부 사무소에서는 온라인 양식을 통해 문의할 수 있으며, 이에 대한 답변은 이메일로 발송됩니다. 또한, 사건의 진행 상태는 마조비에츠키 주지사실의 INPOL 시스템에서도 갱신됩니다.

- **체류카드는 얼마나 유효합니까?**

  체류카드의 유효기간은 발급 근거가 된 체류허가의 종류 및 해당 체류허가의 기간에 따라 다릅니다. 체류카드는 체류허가의 유효기간을 초과하여 발급될 수 없습니다. 임시 체류허가의 경우, 체류카드의 최대 유효기간은 3 년이며, 유럽연합 장기체류자의 체류허가의 경우 최대 유효기간은 5 년입니다.

- **체류카드는 여행을 허용합니까?**

  예. 체류카드를 소지하면 셍겐 지역 내에서 여행이 가능합니다. 다만 이는 무비자 체류 규칙에 따라 적용되므로, 체류카드를 가진 외국인은 셍겐 지역 내 다른 국가로 여행할 수 있으나, 180 일 중 90 일을 초과하여 체류할 수는 없습니다.

- **체류카드를 분실한 경우 어떻게 해야 합니까?**

  외국인이 체류카드를 분실하거나 분실 사실을 인지한 경우, 그날로부터 늦어도 3 일 이내에 해당 카드를 발급한 주지사실에 이를 신고해야 합니다. 신고 후 외국인은 카드 분실 사실을 확인하는 증명서를 발급받습니다. 이 증명서는 새로운 카드가 발급될 때까지, 그러나 최대 2 개월까지만 유효합니다. 새로운 카드 발급 신청도 함께 제출해야 합니다. 한편, 분실 신고 후 카드를 다시 찾은 경우에는, 회수일로부터 3 일 이내에 그 사실을 주지사실에 통지해야 합니다.

- **임시 체류허가증을 다시 신청해야 하는 시기는 언제인가요? 카드 만료일로부터 얼마나 전에 신청해야 하나요?**

  새로운 임시 체류허가 신청은 합법적 체류의 마지막 날, 즉 현재 임시 체류허가의 유효기간 마지막 날까지 제출해야 합니다. 현재 체류허가 발급 소요 기간이 상당히

길어졌기 때문에, 신청서는 더 일찍 — 예를 들어 현재 체류카드 만료 6 개월 전 — 제출할 수도 있습니다. 새로운 카드가 발급될 때 기존 카드가 여전히 유효한 경우, 주지사실은 이전 체류카드를 무효화합니다.

- **어떤 경우에 신청서가 심사되지 않고 남겨지나요? 신청서가 심사되지 않고 남겨졌다는 것은 무엇을 의미하나요? 그 결과는 무엇인가?**

  신청서를 심사하지 않고 남겨두는 것은 신청서의 형식적 요건을 완수하지 못한 경우입니다. 이 경우 신청이 취소된 것과 동일한 효과를 가집니다. 즉, 관청이 더 이상 사건을 심사하지 않으며, 어떠한 결정도 내리지 않게 됩니다. 이러한 상황에서 결정이 내려지기를 기다리며 폴란드에 머물던 외국인의 체류는 합법적이지 않게 됩니다.

  만약 신청서가 심사되지 않은 채로 남겨졌으나, 외국인이 예를 들어 유효한 비자를 여전히 가지고 있다면, 다시 신청서를 제출할 수 있습니다. 만약 외국인이 합법적 체류의 다른 근거를 가지고 있지 않다면, 폴란드를 떠나야 하며, 무비자 여행(180 일 기간 중 90 일의 체류 허용 기간을 초과하지 않도록 주의하면서) 또는 비자를 근거로 하여 재입국해야 합니다. 폴란드에 재입국하여 합법적으로 체류하고 있을 때에만 새로운 신청서를 제출할 수 있습니다.

  외국인이 결함이 올바르게 보완되었으며, 신청서를 심사하지 않고 남겨둔 것이 부당하다고 생각되는 경우, 그는 사건이 기한 내에 처리되지 않은 것에 대하여, 주지사를 통하여 외국인청장(Head of the Office for Foreigners)에게 이의제기(reminder)를 제출할 수 있습니다.

- **기존 임시체류 및 노동허가가 만료되어 가는데 새로운 임시체류 및 노동허가 발급을 기다리고 있는 경우 합법적인 근로가 가능한가요?**

  임시체류 및 노동허가가 만료되어 가는 시점에서 임시체류 및 노동허가 결정을 기다리고 있는 경우, 해당 허가가 발급될 때까지 외국인의 체류와 근로는 합법으로 간주됩니다. 다만 기존 허가가 만료되기 전에 새로운 임시체류 및 노동허가 신청서를 제출해야 함에 유의해야 합니다.

단, 근로는 동일한 고용주 하에서, 동일한 고용조건(직위 포함)으로 유지되어야 하며, 보수 또한 이전 허가에서 받던 금액보다 낮아서는 안 됩니다.

5.3 노동허가 관련

- **노동허가 없이 근로할 수 있는 조건은 무엇인가요?**

  노동허가 면제는 예외적인 경우에 인정됩니다. 소위 "노동 시장 자유 접근"에 해당하는 외국인이라면 노동 허가 없이 일할 수 있습니다. 이는 주로 다음에 해당하는 경우에 적용됩니다 : EU/EEA 또는 스위스 시민의 가족 구성원, 폴란드 영주권자, 영주권 또는 장기 EU 거주자 지위 보유자, 보호 대상자(난민 지위, 보조적 보호, 인도적 또는 용인된 체류, 임시 보호), 폴란드 내 전일제 학생 및 전일제 박사 과정 학생, 폴란드 학교/대학 졸업생

  또한, 특정 단기 및 전문 활동은 허가 없이 수행할 수 있습니다. 여기에는 외국 언론을 위한 정기적인 통신, 단기(연간 최대 30 일) 예술 서비스, 강연 또는 스포츠 행사 참가, 연간 3 개월 이내의 단기 설치 및 서비스 출장, 성직자 및 종교인의 업무, 연구 기관에서의 과학 활동, 그리고 해외 고용주가 폴란드 공화국 영토로 파견한 파견 근로자(해당 근로자가 해외에 영구 거주지를 유지하는 경우에 한함)가 포함되며, 연간 3 개월을 초과하지 않는 기간 동안 허가 없이 활동할 수 있습니다(특정 목적에 한함).
  그 외에도 허가 없이 근로할 수 있는 다른 사례들이 존재합니다. 각 경우에 따라 해당 규정의 현재 문구와 특정 범주에 대한 조건을 확인해야 하며, 고용주는 근로자의 서류와 계획된 업무 범위와의 적합성을 점검해야 합니다.

- **근로자에 대한 노동허가를 받은 후 고용주는 어떤 절차를 진행해야 하나요?**

  <u>계약서 사본 제출 :</u>

  노동허가를 받은 후, 외국인이 근로를 시작하기 전에, 폴란드어로 작성된 계약서의 사본을 praca.gov.pl 포털을 통하여 허가를 발급한 기관에 제출해야 합니다. 계약

조건이 허가 내용과 일치하도록 하여야 하며, 특히 보수, 근로시간/고용형태 및 직위에 관한 조건에 유의해야 합니다.

필요한 통보 :

다음의 상황이 발생한 경우, 7 일 이내에 Praca.gov.pl 포털을 통하여 관할 관청에 보고해야 합니다. 외국인이 허가 효력의 시작일부터 2 개월 이내에 근로를 시작하지 않은 경우, 근로가 2 개월을 초과하여 중단된 경우, 또는 근로가 허가 효력 만료일 2 개월 이전에 종료된 경우.

동일한 기간 내에, 고용주의 측에서 발생한 중대한 변경사항도 보고되어야 합니다. 예를 들어, 등록된 본점의 변경, 명칭 또는 법적 형태의 변경, 사업장의 이전, 그리고 업무 범위의 변경 없이 직책명이 변경된 경우 등이 있습니다.

또한, 고용주는 근로기간 전체에 걸쳐 발급된 허가서의 사본 및 체류를 정당화하는 서류의 사본을 보관해야 하며, 3.4 항에 언급된 다른 의무사항들을 이행해야 합니다.

부록 : 관련 법적 근거

외국인의 체류 및 고용 합법화에 관한 규정은 폴란드 국내법와 유럽연합 법령 등 여러 법률에 분산되어 있으며 이를 규율하는 주요 법적 근거는 다음과 같다.

- 2013 년 12 월 12 일 제정 외국인법 (2024 년 법령집 제 769 호 개정본; 이하 "외국인법"이라 한다) – 외국인의 체류 및 체류허가에 관한 사항을 규율하는 기본 법률
- 2022 년 3 월 12 일 제정 우크라이나 영토에서 발생한 무력충돌과 관련한 우크라이나 국민 지원에 관한 법률 (2025 년 법령집 제 337 호 개정본; 이하 "지원법"이라 한다)
- 2025 년 3 월 20 일 제정 노동시장 및 고용서비스에 관한 법률 (2025 년 법령집 제 620 호; 이하 "노동시장법"이라 한다)
- 2025 년 3 월 20 일 제정 폴란드 공화국 영토내 외국인에 대한 근로 위탁 허용 조건에 관한 법률 (2025 년 법령집 제 621 호; 이하 "허용조건법"이라 한다) – 외국인 고용 및 노동허가에 관한 사항을 규율하는 기본 법률
- 1974 년 6 월 26 일 제정 노동법전 (2025 년 법령집 제 277 호 개정본; 이하 "노동법전"이라 한다)
- 2012 년 6 월 15 일자 폴란드 공화국 영토에서 불법으로 체류하는 외국인에 대한 근로 위탁의 결과에 관한 법률 (2021 년 법령집 제 1745 호; 이하 "불법고용결과법"이라 한다
- 2016 년 6 월 10 일자 서비스 제공에 따른 근로자 파견에 관한 법률 (2024 년 법령집 제 73 호; 이하 "근로자파견법"이라 한다) – 외국인의 폴란드 파견에 대한 규칙을 정하는 기본 법률
- 2017 년 12 월 8 일자 계절노동허가 및 외국인 고용신고 관련 특정 규정이 적용되는 국가에 관한 가족노동사회정책부령 (2023 년 법령집 제 2428 호)
- 2019 년 4 월 17 일자 외국인의 임시 체류허가 신청에 관한 내무행정부령 (2019 년 법령집 제 779 호)
- 2017 년 12 월 8 일자 노동허가 또는 계절노동허가 신청서 제출 및 외국인 고용신고서 제출 관련 수수료에 관한 가족노동사회정책부령 (2023 년 법령집 제 1443 호)
- 2009 년 1 월 29 일자 외국인에 대한 노동허가 발급을 위한 특정 조건과 관계없이 외국인에 대한 노동허가가 발급되는 경우를 정한 노동사회정책부령 (2023 년 법령집

제 2327 호; 이하 "노동허가 발급을 위한 특정 조건과 관계없이 노동허가가 발급되는 경우에 관한 규정"이라 한다)

- 제 3 국 국민의 회원국 영토 내 체류 및 노동을 위한 단일허가에 관한 단일 신청 절차 및 회원국 내에 합법적으로 거주하는 제 3 국 근로자에 대한 공통 권리에 관한 2011 년 12 월 13 일자 유럽의회 및 이사회 지침 제 2011/98/EU 호 (2021 년 EU 법령집 제 343 호)
- 고숙련 근로 목적의 제 3 국 국민의 입국 및 체류 조건에 관한 2021 년 10 월 20 일자 유럽의회 및 이사회 지침 제(EU) 2021/1883 호 (2021 년 EU 법령집 제 382 호) - 본 지침의 시행으로 이사회 지침 제 2009/50/EC 호는 폐지되었음
- 불법 체류 중인 제 3 국 국민을 고용한 고용주에 대한 제재 및 조치의 최소기준에 관한 2009 년 6 월 18 일자 유럽의회 및 이사회 지침 제 2009/52/EC 호 (2009 년 EU 법령집 제 168 호)
- 외부 국경 통과 시 비자 소지의무가 있는 제 3 국가 및 위 의무 면제 국가를 명시한 2018 년 11 월 14 일자 유럽의회 및 이사회 규정 (EU) 제 2018/1806 호 (2018 년 EU 법령집 제 30 호).

본 안내서는 주폴란드대한민국대사관의 기획·발간 하에

폴란드 현지 법률자문기관인 KBZ 의 협조를 받아 작성되었습니다.

KBZ Żuradzki Barczyk & Partners
Advocates and Attorneys-at-Law LP

작성	Anna Janosz-Gwardys – 변호사
	Błażej Siedlich – 변호사
	Dominika Blicharz – 변호사
	Zuzanna Włoczko – 변호사
번역	이경애 – 변호사
	이도훈 – 번역가
KBZ 연락처	Krzysztof Żuradzki – 매니징 파트너
	KBZ Żuradzki Barczyk & Partners Advocates and Attorneys-at-Law LP
	Zabrska 17, 40-083 Katowice Poland
	biuro@kbzlegal.pl
	kbzlegal.pl