



III OGÓLNOPOLSKA KONFERENCJA KADROWO-PŁACOWA 24-25 CZERWCA 2025

**Nowe przepisy, nowe obowiązki – jak
legalnie zatrudniać cudzoziemców
od 1 czerwca 2025 roku?**

Paweł Jaworski

Ekspert ds. pobytu i zatrudniania cudzoziemców
Były funkcjonariusz Straży Granicznej



Nowe przepisy, nowe obowiązki – jak legalnie zatrudniać cudzoziemców od 1 czerwca 2025 roku?

1. Wprowadzenie.
2. Jak zmieniają się procedury, jakie nowe dokumenty i obowiązki pojawiają się po stronie pracodawcy.
3. Wyższe kary za nielegalne zatrudnienie – na co muszą uważać pracodawcy?
4. Obowiązek dostarczenia umowy do urzędu – jak zrobić to poprawnie i na czas?

**Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania
pracy cudzoziemcom na terytorium RP**

**Ustawa o rynku pracy
i służbach zatrudnienia**

**Ustawa o zmianie ustawy
o cudzoziemcach oraz
niektórych innych ustaw**

**Ustawa o zmianie niektórych ustaw
w celu wyeliminowania
nieprawidłowości w systemie
wizowym RP**

+ ROZPORZĄDZENIA

Wprowadzenie

Dlaczego przepisy się zmieniają?

Wyeliminowanie nadużyć
+ ochrona polskich pracowników

Usprawnienie
procedur

Uporządkowanie przepisów
w dedykowanym akcie prawnym

Dostosowanie rynku pracy
do realnych potrzeb

Integracja
cudzoziemców

Wprowadzenie

Nowe przepisy obowiązują od **1 czerwca 2025 roku**, ALE

*„Do postępowań administracyjnych w sprawach zezwoleń na pracę lub oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi **wszczętych na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przed dniem wejścia w życie nowej ustawy** i niezakończonych przed tym dniem decyzją ostateczną **będą miały zastosowanie przepisy dotychczasowe**”*

Jak zmieniają się procedury, jakie nowe dokumenty i obowiązki pojawiają się po stronie pracodawcy.

LIKWIDACJA TESTU RYNKU PRACY – CZY ABY NA PEWNO?!

✓ Ustawa likwiduje test rynku pracy

ALE wprowadza nowy instrument gwarantujący bezpieczeństwo rynku pracy

- W niektórych powiatach może zostać wprowadzona **lista tzw. zawodów chronionych** – tzn., że w tych zawodach **nie będzie możliwe pozyskanie zezwolenia na pracę** (biorąc pod uwagę m.in.: stopę bezrobocia, liczbę osób poszukujących pracy w określonych zawodach)
- **Możliwe będzie** (na podstawie rozporządzenia) wskazanie kiedy zezwolenie na pracę zostanie wydane **pomimo listy zawodów chronionych** (umowa dwustronna).

Jak zmieniają się procedury, jakie nowe dokumenty i obowiązki pojawiają się po stronie pracodawcy.

PEŁNA ELEKTRONIZACJA POSTĘPOWAŃ

- Załatwianie spraw w sprawie wydania zezwolenia na pracę lub w celu wydania oświadczenia będzie realizowane **tylko w formie elektronicznej**, a nie jak dotychczas papierowej.
- **Szybsze składanie wyjaśnień** lub dodatkowych dokumentów (kontakt między pracodawcą a urzędem).
- **Możliwość sprawdzenia** na jakim etapie znajduje się postępowanie (pracodawca i cudzoziemiec).

**W urzędach zostaną stworzone specjalne punkty z dostępem do systemów,
dla osób, które nie dysponują dostępem do Internetu.**

Jak zmieniają się procedury, jakie nowe dokumenty i obowiązki pojawiają się po stronie pracodawcy.

„NOWE” OBOWIĄZKI:

- ✓ Przekazanie kopii umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca – **wydłużenie okresu** przechowywania
- ✓ Żądanie dokumentów pobytowych przed zatrudnieniem cudzoziemca – **wydłużenie okresu** przechowywania

NOWOŚCI DLA PRACODAWCÓW:

- ✓ Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi (...), informuje go w formie pisemnej, w języku zrozumiałym dla cudzoziemca, o **prawie wstępowania do związków zawodowych**.
- ✓ Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi **może powierzyć cudzoziemcowi pracę o innym charakterze lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu na pracę** na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi **na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym, jeżeli** są spełnione pozostałe warunki określone w zezwoleniu na pracę i jeżeli uprzednio powiadomi wojewodę (...) /za pośrednictwem systemu teleinformatycznego/

Jak zmieniają się procedury, jakie nowe dokumenty i obowiązki pojawiają się po stronie pracodawcy.

ZMIANY W FUNKCJONOWANIU APT

- Agencjami zatrudnienia są podmioty **wpisane do rejestru agencji zatrudnienia**, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej.
- **Prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej** na rzecz cudzoziemców, od których wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (...) **jest możliwe po 2 latach od wpisu do rejestru agencji zatrudnienia i świadczeniu usługi (...).**
- Prowadzenie działalności (...), jest **możliwe po uzyskaniu zmiany wpisu w rejestrze agencji zatrudnienia.**
- **Agencje zatrudnienia (...)** są **obowiązane posiadać lokal na terytorium RP**, w którym są świadczone usługi, przeznaczony na biuro agencji zatrudnienia, w którym agencja zatrudnienia zapewnia możliwość bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami agencji. W lokalu przechowywane są dokumenty związane ze świadczeniem przez agencje zatrudnienia usług pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej, w tym dokumentacja pracownicza pracowników tymczasowych oraz dokumentacja osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej.

Jak zmieniają się procedury, jakie nowe dokumenty i obowiązki pojawiają się po stronie pracodawcy.

ZMIANY W TYTUŁACH POBYTOWYCH UPRAWNIAJĄCYCH DO PRACY - 1

Cudzoziemiec może wykonywać pracę zgodnie z zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, jeżeli posiada takie zezwolenie lub oświadczenie i jest uprawniony do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

- na podstawie **wizy wydanej w celu**, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 3–10, 12–13b, 17–21 lub 23–24b ustawy o cudzoziemcach;
- na podstawie **zezwolenia na pobyt czasowy**, z wyjątkiem zezwolenia udzielonego w związku z tzw. pobytem krótkotrwałym;
- na podstawie **dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen (!!!!!)**
- **w ramach ruchu bezwizowego, chyba że jest obywatelem państwa znajdującego się w wykazie** - państw, których obywatele posiadający zezwolenie na pracę nie są uprawnieni do wykonywania pracy w czasie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach ruchu bezwizowego. W rozporządzeniu ministra właściwego ds. pracy uwzględnia się zagrożenia bezpieczeństwa i porządku publicznego, w tym wysokie ryzyko wjazdu obywateli tych państw na terytorium państw obszaru Schengen pod pozorem wykonywania pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Jak zmieniają się procedury, jakie nowe dokumenty i obowiązki pojawiają się po stronie pracodawcy.

ZMIANY W TYTUŁACH POBYTOWYCH UPRAWNIAJĄCYCH DO PRACY - 2

WIZY, KTÓRE NIE UPRAWNIAJĄ DO WYKONYWANIA PRACY:

- "01" - gdy wiza jest wydawana **w celu turystycznym**;
- "02" - gdy wiza jest wydawana **w celu odwiedzin u rodziny lub przyjaciół**;
- "11" - gdy wiza jest wydawana **w celu kształcenia się lub szkolenia w innej formie niż** (*studia I/II stopień/doktoranckie lub szkolenie zawodowe*)
- "14" - gdy wiza jest wydawana **w celu leczenia**;
- "20" - gdy wiza jest wydawana **w celu korzystania z ochrony czasowej**;
- "23" - gdy wiza jest wydawana **w celu innym niż** określony w art. 60 ust. 1 pkt 1-24b ustawy*.

Jak zmieniają się procedury, jakie nowe dokumenty i obowiązki pojawiają się po stronie pracodawcy.

Obowiązek poinformowania wojewody – zezwolenie jednolite

NOWOŚĆ

Cudzoziemiec przebywający na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy i pracę zawiadamia pisemnie wojewodę, który udzielił tego zezwolenia, **w terminie 15 dni roboczych**, o utracie pracy u któregośkolwiek z podmiotów powierzających wykonywanie pracy, wymienionych w zezwoleniu.

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi wymieniony w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę **zawiadamia pisemnie wojewodę**, który udzielił tego zezwolenia, a w przypadku gdy zezwolenia na pobyt czasowy i pracę udzielił Szef Urzędu w drugiej instancji – wojewodę, który orzekał w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę w pierwszej instancji, **o utracie pracy u niego przez cudzoziemca, któremu udzielono tego zezwolenia, w terminie 15 dni od tego zdarzenia.**

CUDZOZIEMIEC

art. 121 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach

PRACODAWCA

art. 121 ust. 4 ustawy o cudzoziemcach

Jak zmieniają się procedury, jakie nowe dokumenty i obowiązki pojawiają się po stronie pracodawcy.

Zgodnie z nową ustawą o warunkach dopuszczalności (...) cudzoziemiec może wykonywać pracę, m.in.:
(art. 3 ust. 2)

- w czasie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie **art. 108 ust. 1 (przedłużenie okresu legalnego przebywania po złożeniu wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy)** ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, jeżeli:
 - ✓ bezpośrednio przed złożeniem wniosku o udzielenie kolejnego zezwolenia na pobyt czasowy (**przeniesienie wewnątrz przedsiębiorstwa lub mobilność długoterminowa**), przebywał na tym terytorium na podstawie tego zezwolenia i kontynuuje wykonywanie pracy, do której był uprawniony na jego podstawie;
 - ✓ **wykonuje pracę w charakterze pracownika** kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż, w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa;
 - ✓ **prowadzi badania naukowe lub prace rozwojowe** w jednostce naukowej mającej siedzibę w RP;
 - ✓ **wykonuje pracę w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji** na rzecz podmiotu powierzającego mu pracę na podstawie umowy zawartej na okres minimum 6 miesięcy i złożył wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy (praca w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji)

Wyższe kary za nielegalne zatrudnienie – na co muszą uważać pracodawcy?

PODWYŻSZENIE KAR ORAZ INTESYFIKACJA KONTROLI

- Kto nielegalnie powierza pracę cudzoziemcowi, podlega karze grzywny **od 3000 zł do 50 000 zł**.
→ *Karę grzywny, wymierza się w kwocie **nie niższej niż 3000 zł za jednego cudzoziemca**.*
- Umożliwienie prowadzenia **kontroli równocześnie przez Straż Graniczną i PIP oraz dokonywanie kontroli niezapowiedzianych**.

Wyższe kary za nielegalne zatrudnienie – na co muszą uważać pracodawcy?

Art. 84 ust. 7 ustawy o warunkach dopuszczalności (...)

- **Kto nie dopełnia obowiązku**, o którym mowa w art. 18 ust. 2 (brak przekazania informacji o zmianie siedziby, nazwy, przejęcia zakładu) lub art. 19 (brak obowiązku informacyjnego na podstawie zezwolenia na pracę) **podlega karze grzywny nie niższej niż 500 zł** 

Art. 19. [Obowiązek powiadomienia o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca, jej przerwaniu lub wcześniejszym zakończeniu]

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi powiadamia organ, który wydał zezwolenie na pracę, jeżeli:

- 1) cudzoziemiec **nie podjął pracy** w okresie **2 miesięcy** od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę;
- 2) cudzoziemiec **przerwał pracę** na okres przekraczający **2 miesiące**;
- 3) cudzoziemiec **zakończył pracę** wcześniej niż **2 miesiące** przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

Wyższe kary za nielegalne zatrudnienie – na co muszą uważać pracodawcy?

Art. 84 ust. 11 ustawy o warunkach dopuszczalności (...)

- **Kto nie dopełnia obowiązku**, o którym mowa w art. 70 ust. 1 pkt 1 lub 2, lub przekazuje nieprawdziwe informacje **o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca** na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, **podlega karze grzywny od 500 do 5000 zł** 

Art. 70. [Obowiązek powiadomienia starosty o podjęciu lub niepodjęciu pracy przez cudzoziemca lub o wcześniejszym jej zakończeniu]

1. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, o:

- 1) podjęciu** pracy przez cudzoziemca - w terminie **7 dni** od dnia rozpoczęcia pracy;
- 2) niepodjęciu** pracy przez cudzoziemca - w terminie **14 dni** od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.

2. Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, którego oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi zostało wpisane do ewidencji oświadczeń, powiadamia starostę, który dokonał wpisu, że cudzoziemiec **nie podejmie pracy lub zakończył pracę przed dniem zakończenia pracy określonym w tym oświadczeniu.**

Wyższe kary za nielegalne zatrudnienie – na co muszą uważać pracodawcy?

Art. 84 ust. 12 Ustawy o warunkach dopuszczalności (...)

- Kto, powierzając pracę cudzoziemcowi, **kieruje go do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu** na innej podstawie niż umowa przewidująca wykonywanie pracy tymczasowej, **podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.**

Art. 362 ust. 1 Ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia

- Kto, **bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia** prowadzi agencję zatrudnienia, świadcząc usługi w zakresie pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy, **podlega karze grzywny od 3000 zł do 100 000 zł.**

Obowiązek dostarczenia umowy do urzędu – jak zrobić to poprawnie i na czas?

- Od 1 czerwca 2025 roku, pracodawcy mają **obowiązek wysłać kopię umowy** zawartej z cudzoziemcem do urzędu, który wydał zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi – **przed powierzeniem pracy**.

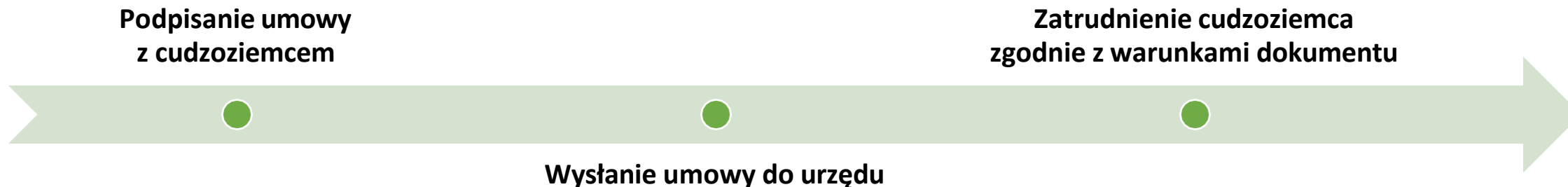
ALE system do elektronicznej obsługi postępowań jeszcze **nie został wdrożony**.

DLATEGO wdrożenie obowiązku nastąpi po uruchomieniu dedykowanego systemu:

- ✓ **1 lipca 2025 r.** – w przypadku **zezwoleń na pracę sezonową**,
- ✓ **1 lipca 2025 r.** – w przypadku **oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi**,
- ✓ **1 sierpnia 2025 r.** – w przypadku **zezwoleń na pracę**.

Jak zapewnia MPRIPS do czasu wdrożenia systemu, pracodawcy nie będą ponosić konsekwencji za niedopełnienie obowiązku.

Obowiązek dostarczenia umowy do urzędu – jak zrobić to poprawnie i na czas?



Naruszenie wymogu przekazania umowy do urzędu będzie skutkować:

Kara grzywny od 1000 zł do 30 000 zł

**Podstawa do uchylenia zezwolenia na pracę
i odmowy wydania kolejnych zezwoleń w przyszłości**

Obowiązek dostarczenia umowy do urzędu – jak zrobić to poprawnie i na czas?

Jaki jest cel nowego obowiązku dostarczania kopii umowy przed zatrudnieniem?

KONTROLA



Dziękujemy za uwagę!

Verte Centrum Szkoleń

ul. Mieszczańska 29/13
50-201 Wrocław

☎ 71 321 56 41

✉ biuro@centrumverte.pl

🌐 www.centrumverte.pl

