

Zatrudnianie cudzoziemców w 2025 roku – krok po kroku

Praktyczny **poradnik**



Materiał merytoryczny opracował
nasz ekspert –

Paweł Jaworski

”

Były funkcjonariusz Straży Granicznej z niemal 10-letnim doświadczeniem, które zdobywał zarówno w kraju, jak i za granicą, współpracując m.in. z Agencją Frontex. Specjalizuje się w prawie migracyjnym, postępowaniach administracyjnych oraz reprezentacji klientów przed organami administracyjnymi. Posiada bogate doświadczenie w zarządzaniu, zdobyte m.in. w Komendzie Głównej Straży Granicznej w Warszawie.

Świadczy wysokiej jakości doradztwo dla przedsiębiorców, prawników oraz instytucji administracji państwowej w zakresie pobytu i zatrudnienia cudzoziemców. Przeprowadził dziesiątki kontroli legalności zatrudnienia i zapewnia wsparcie merytoryczne podczas postępowań sądowych.

**Martwi Cię zatrudnianie cudzoziemców w 2025 roku?
Poznaj najnowsze zmiany i wymogi prawne. Znajdziesz
tutaj wszystko co ważne!**

Legalne zatrudnianie cudzoziemców w Polsce w 2025 roku – kompleksowy przewodnik dla pracodawców

Zatrudnienie cudzoziemca w Polsce to proces, który wymaga od pracodawcy dopełnienia szeregu formalności, aby praca była w pełni legalna i zgodna z obowiązującymi przepisami. Niezależnie od tego, czy planujesz zatrudnić pracownika na podstawie umowy o pracę, czy też umowy cywilnoprawnej (umowa zlecenie, umowa o dzieło), kluczowe jest zrozumienie i przestrzeganie procedur legalizacyjnych.

Poradnik przedstawia najważniejsze informacje dotyczące zatrudniania cudzoziemców w 2025 roku, ze **szczególnym uwzględnieniem zasad uzyskiwania zezwoleń na pracę oraz specyfiki zatrudniania obywateli Ukrainy.**



Zasady legalizacji pracy cudzoziemca w 2025 r.

Aby zatrudnienie cudzoziemca w Polsce przebiegało legalnie, niezbędne jest dopełnienie wszelkich formalności.

Proces ten różni się w zależności od obywatelstwa cudzoziemca oraz planowanego okresu zatrudnienia.



Kiedy zezwolenie na pracę **nie jest potrzebne?**

Zgodnie z polskim prawem, obywatele państw należących do Unii Europejskiej (UE), Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG) oraz Szwajcarii **mogą podejmować pracę w Polsce bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.**

Dotyczy to między innymi obywateli Włoch, Portugalii, Finlandii, Grecji, Szwecji, Hiszpanii, Chorwacji, Cypru, Norwegii, Islandii, Lichtensteinu i Szwajcarii. Zatrudnienie tej grupy cudzoziemców **odbywa się na takich samych zasadach jak w przypadku obywateli Polski.**

Niemniej jednak, jeśli zatrudnienie cudzoziemca z tych krajów trwa dłużej niż 3 miesiące, pracodawca ma obowiązek zgłosić ten fakt w urzędzie wojewódzkim.

Co więcej, pracodawca jest zobowiązany do zgłoszenia zatrudnionych pracowników do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego na terytorium Polski.

Wyjątkiem jest świadczenie pracy na podstawie umowy o dzieło, gdzie zgłoszenie do ZUS nie jest obowiązkowe. Zgłoszenia do ZUS należy dokonać w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca.

Zatrudnianie cudzoziemców **spoza** **UE/EOG/Szwajcarii**

W przypadku zatrudniania osób spoza obszaru Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego i Szwajcarii, konieczne jest przestrzeganie ściśle określonych przepisów, aby ich pobyt i praca były w pełni legalne.

Aby to osiągnąć, należy spełnić następujące kryteria:

1. Dokument pobytowy: Przyszły pracownik musi posiadać dokument uprawniający go do legalnego przebywania na terenie Polski, taki jak wiza lub karta pobytu.
2. Zezwolenie na pracę (jeśli jest wymagane): Jeżeli cudzoziemiec nie jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, możliwe są następujące ścieżki legalizacji:
 - Zezwolenie na pobyt czasowy i pracę: Cudzoziemiec może uzyskać jedno zezwolenie, które jednocześnie legalizuje jego pobyt w Polsce i uprawnia do wykonywania pracy. W decyzji wydanej przez właściwego wojewodę wskazany będzie konkretny pracodawca, u którego cudzoziemiec będzie wykonywać pracę.
 - Zezwolenie na pracę lub wpis do ewidencji oświadczeń: Jeśli cudzoziemiec ma już zapewniony legalny pobyt na podstawie ruchu bezwizowego lub wizeny, pracodawca może zawnioskować do właściwego wojewody o wydanie zezwolenia na pracę na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego. Alternatywnie, pracodawca może uzyskać wpis do ewidencji oświadczeń, składając oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi we właściwym powiatowym urzędzie pracy.
 - Zgodność warunków zatrudnienia: Niezależnie od wybranej ścieżki, informacje zawarte w zezwoleniu na pracę, oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi lub zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę muszą być tożsame z faktycznymi warunkami zatrudnienia i stanowiskiem pracy.

Kiedy praca cudzoziemca jest **nielegalna**?

Należy pamiętać, że legalne zatrudnienie cudzoziemca nie jest możliwe, gdy osoba ta posiada wizę turystyczną, zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu (jeśli nie uprawnia do pracy) lub korzysta wyłącznie z ochrony czasowej (chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej, jak w przypadku obywateli Ukrainy objętych specustawą).

Pracodawca, który zamierza zatrudnić cudzoziemców niezwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, jest zobligowany do uzyskania dla nich odpowiedniego zezwolenia. Rodzaj wymaganego dokumentu zależy od obywatelstwa cudzoziemca.



Obowiązki ubezpieczeniowe **poza** **UE/EOG/Szwajcarią**

W przypadku cudzoziemców pochodzących z obszarów poza Unią Europejską, Europejskim Obszarem Gospodarczym lub Szwajcarią, z którymi Polska nie zawarła umowy o zabezpieczeniu społecznym, zastosowanie mają polskie przepisy prawa dotyczące ubezpieczeń społecznych.

W takiej sytuacji pracodawca ma obowiązek w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy zgłosić pracownika do ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego w Polsce.

Jeśli cudzoziemiec pochodzi z kraju, z którym Polska ma zawartą umowę o zabezpieczeniu społecznym (np. Stany Zjednoczone, Kanada, Ukraina, Macedonia, Korea Południowa, Australia, Czarnogóra, Mongolia, Serbia, Bośnia i Hercegowina), należy dokładnie przeanalizować treść tej umowy i określić, którym regulacjom podlega cudzoziemiec.



Kto jest **zwolniony** z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę?

W świetle polskich przepisów prawa pracy, z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę zwolnieni są cudzoziemcy, którzy:

- posiadają status uchodźcy nadany w Polsce.
- korzystają z ochrony uzupełniającej w Polsce.
- posiadają zezwolenie na pobyt stały w Polsce.
- posiadają zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE w Polsce.
- posiadają zezwolenie na pobyt ze względów humanitarnych.
- posiadają zezwolenie na pobyt tolerowany w Polsce.
- korzystają z ochrony czasowej w Polsce (z zastrzeżeniem przepisów szczególnych dla obywateli Ukrainy).



Procedura uzyskiwania zezwolenia na pracę

O zezwolenie na pracę (każdy rodzaj) zawsze ubiega się **pracodawca**. Zezwolenia te wydawane są na czas określony dla danego cudzoziemca. W przypadku, gdy okres ważności zezwolenia upłynie, należy ubiegać się o kolejne zezwolenie na pracę z odpowiednim wyprzedzeniem, tak aby nowe zezwolenie było ważne, zanim poprzednie wygaśnie.



Forma zawierania umów z cudzoziemcami

Po uzyskaniu zezwolenia na pracę lub wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi należy pamiętać, że dokumenty te jedynie potwierdzają możliwość legalnego podjęcia pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach podmiotu wskazanego w zezwoleniu lub oświadczeniu. Aby doszło do zatrudnienia, konieczne jest podpisanie z obcokrajowcem umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej.

Jak sporządzić umowę o dzieło i umowę zlecenie?

Zatrudniając cudzoziemca w Polsce, należy pamiętać o kilku istotnych kwestiach dotyczących sporządzania umów:

- Forma pisemna: Umowy muszą być sporządzone w formie pisemnej.
- Zgodność warunków: Treść dokumentu powinna uwzględniać warunki zatrudnienia określone w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu.
- Tłumaczenie: Umowa powinna zostać przetłumaczona i dostarczona cudzoziemcowi w języku dla niego zrozumiałym.
- Charakter umowy cywilnoprawnej: Należy pamiętać, że umowa cywilnoprawna (zlecenie, o dzieło) nie może nosić znamion umowy o pracę. Za nieprzestrzeganie tych zasad pracodawcom może grozić kara grzywny.

Niezależnie od rodzaju umowy (o pracę, zlecenie, o dzieło), pracodawca jest zobligowany do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz minimalnego obowiązującego w Polsce wynagrodzenia.

Ważna uwaga dotycząca zmiany rodzaju umowy

Jeżeli w oświadczeniu lub zezwoleniu została zawarta informacja o zatrudnieniu cudzoziemca na podstawie umowy o pracę, nie można zawrzeć z pracownikiem umowy cywilnoprawnej. W takim przypadku, aby zatrudnić cudzoziemca na podstawie umowy zlecenie lub umowy o dzieło, należy dokonać zmiany zezwolenia lub rejestracji nowego oświadczenia.

Jeśli natomiast starając się o zezwolenie na pracę lub oświadczenie wpisano chęć zawarcia umowy cywilnoprawnej, a po otrzymaniu dokumentów pracodawca zdecyduje się zatrudnić obcokrajowca na podstawie umowy o pracę, można to zrobić bez konieczności ubiegania się o wydanie nowego zezwolenia lub oświadczenia. Wynika to z faktu, że warunki umowy o pracę są zazwyczaj korzystniejsze dla cudzoziemca.

Umowa o dzieło – specyfika

Jeżeli cudzoziemiec wykonuje pracę na terytorium Polski na podstawie umowy o dzieło, należy **dokładnie określić dzieło**, którego wykonanie przyniesie określony efekt. Kodeks cywilny wskazuje, że umowa o dzieło może zostać zawarta jedynie, jeżeli jej celem jest wykonanie konkretnego dzieła.

Podczas wyrabiania dokumentów, takich jak zezwolenie na pracę czy oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy, urzędnik może poprosić pracodawcę o złożenie **dodatkowych wyjaśnień**.

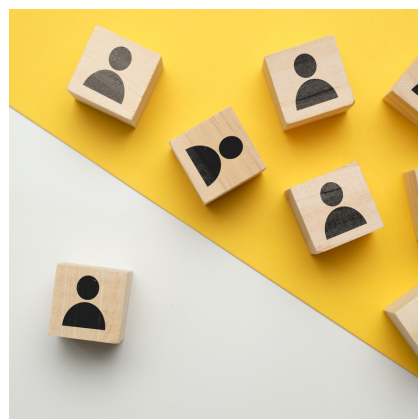
Celem tego działania jest **weryfikacja**, czy powierzona praca rzeczywiście będzie miała charakter umowy o dzieło. Urzędnik może zapytać o adres, pod którym cudzoziemiec będzie wykonywał obowiązki, przedmiot dzieła oraz w jakich godzinach będzie wykonywana praca. Należy mieć na uwadze, że analiza udzielonych odpowiedzi może wydłużyć czas wydawania dokumentów.

Obowiązki pracodawców zatrudniających cudzoziemców na podstawie umów cywilnoprawnych

Pracodawca, który decyduje się na zatrudnienie cudzoziemców, musi pamiętać, że powierzone obowiązki oraz warunki pracy muszą być zgodne z tymi wpisanymi na zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. Pracodawca nie może zmniejszyć wynagrodzenia ani liczby godzin pracy. Co więcej, pracodawca nie może zmienić stanowiska pracy czy też rodzaju umowy, chyba że uzyska stosowne zmiany w dokumentach legalizacyjnych.

Należy również pamiętać, że cudzoziemiec, który posiada zezwolenie na pracę, może pracować w większym wymiarze czasu pracy – po proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia, jednak maksymalnie do wysokości pełnego wymiaru czasu pracy lub zlecenia. Co ważne, nie można zwiększyć wymiaru godzin pracy lub zlecenia osobie, która została zatrudniona na podstawie oświadczenia.

Do obowiązków pracodawcy zaliczamy m.in. przestrzeganie norm czasu pracy, prowadzenie ewidencji czasu pracy, wypłatę minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wiele innych aspektów wynikających z prawa pracy.



Zatrudnianie cudzoziemców – obowiązki informacyjne pracodawcy

Pracodawcy zatrudniający cudzoziemców mają również obowiązki informacyjne:

1. W przypadku pracy na podstawie zezwolenia na pracę: Pracodawca w terminie 7 dni jest zobligowany przekazać wojewodzie, który wydał zezwolenie, informacje takie jak:

- Zmiana siedziby lub miejsca pobytu stałego, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi; podmiotu, do którego pracownik jest delegowany przez podmiot zagraniczny; pracodawcy użytkownika.
- Przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.
- Zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.
- Cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 2 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę.
- Cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 2 miesiące.
- Cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 2 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

2. W przypadku złożenia oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi: Pracodawca ma obowiązek poinformować właściwy powiatowy urząd pracy o:

- Podjęciu pracy przez cudzoziemca – w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy.
- Niepodjęciu pracy przez cudzoziemca – w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.
- Zakończeniu pracy przed dniem zakończenia pracy określonym w oświadczeniu.



Jak zatrudnić osoby z Ukrainy – instrukcja krok po kroku

Obywatele Ukrainy stanowią znaczną część pracowników w Polsce. W związku z obecną sytuacją na Ukrainie, jeszcze więcej pracodawców chce zatrudnić osoby przybywające z tego kraju. Istnieją trzy główne sposoby legalizacji pracy obywateli Ukrainy.

Na jakich umowach cudzoziemiec może wykonywać pracę w Polsce?

Cudzoziemcy, w tym obywatele Ukrainy, mogą wykonywać pracę na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia lub umowy o dzieło. Najważniejsze jest, aby umowa była sporządzona w formie pisemnej, przed zatrudnieniem cudzoziemca oraz przetłumaczona na język dla niego zrozumiały.

Na podstawie jakich dokumentów legalizujących pracę obywatele Ukrainy mogą podejmować pracę?

Obecnie zatrudnienia obywateli Ukrainy można dokonać na trzy różne sposoby. Każdy z nich ma inny stopień trudności i wymaga odpowiedniego zaangażowania pracodawcy w poprawne spełnienie wszystkich wymaganych obowiązków.

1. **Zatrudnienie na podstawie powiadomienia (tzw. "specustawa")**

Jest to najprostszy i najszybszy sposób legalizacji zatrudnienia obywatela Ukrainy, wprowadzony ustawą o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym. Pozwala na zatrudnienie obywatela Ukrainy bez wcześniejszego ubiegania się o dokument legalizujący pracę.

- **Kluczowe dla pracodawcy:** Przed zatrudnieniem obywatela Ukrainy bezwzględnie należy zweryfikować jego legalny pobyt.
- **Procedura:** Pracodawca najpierw zatrudnia cudzoziemca (na podstawie dowolnej umowy), a następnie musi spełnić obowiązek powiadomienia w terminie 7 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy właściwego powiatowego urzędu pracy. Powiadomienia dokonuje się wyłącznie elektronicznie poprzez serwis praca.gov.pl.
- **Warunki pracy:** Praca musi być powierzana 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.
- **Zalety:** Dzięki temu rozwiązaniu, praktycznie bez dodatkowych procedur, w pełni legalnie i szybko można zatrudnić obywatela Ukrainy.
- **Ograniczenia:** Należy jednak pamiętać, że to rozwiązanie jest ograniczone czasowo – do czasu obowiązywania ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy. Obecnie termin obowiązywania wyznaczony jest do 30 września 2025 roku.

2. Zatrudnianie cudzoziemców na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

To rozwiązanie jest również bardzo korzystne, jednak wymaga od pracodawcy więcej uwagi i zaangażowania.

- **Procedura:** Pracodawca najpierw występuje do właściwego powiatowego urzędu pracy o wpisanie do ewidencji oświadczeń, oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi – poprzez system teleinformatyczny na stronie praca.gov.pl. Co do zasady urząd rozpatruje wnioski w terminie do 7 dni roboczych. Dopiero po otrzymaniu wydanego dokumentu od urzędu możliwe jest **podpisanie umowy z cudzoziemcem i powierzenie mu pracy**.
- **Obowiązki informacyjne:** Z zatrudnieniem cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy wiążą się dla pracodawcy tzw. obowiązki informacyjne (jak opisano powyżej). Podmiot powierzający pracę musi bowiem poinformować powiatowy urząd pracy o fakcie podjęcia lub niepodjęcia pracy przez cudzoziemca.
- **Wymagane informacje do oświadczenia:** Aby pracodawca mógł poprawnie sporządzić oraz złożyć oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, potrzebne mu będą następujące informacje:
 - Dane pracodawcy: nazwa lub imię i nazwisko, NIP, REGON, adres.
 - Dane cudzoziemca: imię i nazwisko, data urodzenia, obywatelstwo, dokument podróży (seria i numer, data wydania i data ważności dokumentu).
 - Informacje o powierzanej pracy: stanowisko/rodzaj wykonywanej pracy, nazwa i kod zawodu, symbol PKD, miejsce wykonywania pracy, rodzaj umowy stanowiącej podstawę wykonywania pracy, wymiar czasu pracy, wysokość wynagrodzenia brutto, okres wykonywania pracy.

- **Wymagane dokumenty do oświadczenia:** Oświadczenie nie będzie ważne bez dokumentów takich jak:
 - Ważny dowód osobisty lub inny dokument, który może potwierdzić tożsamość.
 - Kopia wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu tożsamości lub podróży.
 - Dowód wpłaty za wpis do ewidencji oświadczeń.
- **Zakres zastosowania:** Z tego rozwiązania mogą korzystać nie tylko obywatele Ukrainy, ale również: Armenii, Białorusi, Gruzji i Mołdawii. Czas wykonywania pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy wynosi maksymalnie 24 miesiące.
- Zatrudnianie cudzoziemców na podstawie zezwolenia na pracę

Wybór tej ścieżki wiąże się dla pracodawcy z najdłuższą i najbardziej skomplikowaną procedurą.

- **Procedura:** Aby otrzymać zezwolenie na pracę, pracodawca musi złożyć wniosek o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi do właściwego Wojewody.
- **Czas trwania:** Chociaż ta forma zatrudnienia pozwala na wykonywanie pracy przez cudzoziemca nawet przez 3 lata, samo otrzymanie dokumentu jest czasochłonne. Chociaż formalnie wojewoda musi rozpatrzyć wniosek w terminie 30 dni, w praktyce pracodawcy często czekają wiele miesięcy na otrzymanie właściwego zezwolenia, co skutecznie uniemożliwia zatrudnienie cudzoziemca w krótkim czasie.

Czy obcokrajowiec posiadający status uchodźcy może legalnie pracować w Polsce?

Tak, obcokrajowcy posiadający status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej lub którym udzielono ochrony uzupełniającej mogą legalnie pracować w Polsce, bez konieczności uzyskiwania pozwolenia o pracę. W takim przypadku pracodawca może zatrudnić taką osobę dokładnie tak samo jak obywatela Polski, pod warunkiem weryfikacji potwierdzającej status cudzoziemca.

Dokumenty pobytowe uprawniające do wjazdu do UE

Musimy pamiętać o tym, że od obywateli UE nie są wymagane żadne dokumenty pobytowe do wjazdu i podejmowania pracy, ponieważ przynależność do UE pozwala na swobodne przemieszczanie się. Osoby, które należą do grupy państw uprzywilejowanych (objętych procedurą tzw. oświadczeniową), mogą podejmować pracę w Polsce na podstawie procedury uproszczonej. Natomiast osoby nienależące do UE oraz do państw uprzywilejowanych, aby podjąć pracę w Polsce, muszą okazać wizę, która uprawnia do przebywania i podjęcia pracy na terenie Polski.

Zatrudnianie cudzoziemców – najczęściej zadawane pytania i odpowiedzi

W jakim języku umowa o pracę dla obcokrajowca?

Umowa musi zostać przetłumaczona na język zrozumiały dla cudzoziemca, przy czym nie jest wymagane tłumaczenie przysięgłe.

Czy można zatrudnić cudzoziemca bez zezwolenia na pracę w Polsce?

Uzyskanie zezwolenia na pracę nie zawsze jest wymagane. Istnieją przypadki, w których wybrani cudzoziemcy są zwolnieni z tego obowiązku, między innymi posiadacze Karty Polaka lub małżonkowie obywateli Polski.

Kiedy nie trzeba zgłaszać zatrudnienia Ukraińca?

Powiadomienie powiatowego urzędu pracy o zatrudnieniu cudzoziemca (również obywatela Ukrainy) nie jest wymagane, gdy pracownik jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę. Taki przypadek dotyczy na przykład absolwentów polskich uczelni.

Czy karta pobytu wystarczy do zatrudnienia?

Należy pamiętać, że karta pobytu sama w sobie nie jest wystarczająca do zatrudnienia cudzoziemca. Konieczne jest również posiadanie decyzji wydanej przez właściwego Wojewodę, która precyzuje warunki, na jakich cudzoziemiec może podjąć pracę.

Zatrudnianie cudzoziemców – najczęściej zadawane pytania i odpowiedzi

Czy można zatrudnić obywatela Ukrainy, który przybył do Polski przed wojną?

Tak, jest to możliwe. Obywatele Ukrainy, którzy przebywali w Polsce przed wybuchem wojny, mogą być zatrudnieni na takich samych zasadach jak osoby objęte tak zwaną specustawą. Kluczowe jest, aby ich pobyt w Polsce był legalny, na przykład na podstawie wizy lub karty pobytu.

Gdzie zgłosić zatrudnianie cudzoziemców / obcokrajowca?

To, gdzie zgłosisz fakt zatrudnienia cudzoziemca, zależy od uzyskanego dokumentu:

- W przypadku zezwolenia na pracę zgłoszenia dokonuje się w urzędzie wojewódzkim.
- Jeśli posiadasz oświadczenie lub powiadomienie, zrobisz to w powiatowym urzędzie pracy.

Jak zatrudnić cudzoziemca na podstawie umowy B2B w Polsce?

Zatrudnienie cudzoziemca w ramach współpracy B2B wymaga uzyskania od Wojewody zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji (tzw. „stare” zezwolenie typu B). Warto zweryfikować, czy cudzoziemiec posiada już odpowiednią kartę pobytu oraz decyzję, która legalizuje prowadzenie przez niego działalności na terytorium Polski.

Zatrudnianie cudzoziemców – najczęściej zadawane pytania i odpowiedzi

Jak długo można pracować na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy?

Oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi są wydawane na okres do 24 miesięcy. Po upływie ich ważności należy uzyskać nowe oświadczenie. Co ważne, można je otrzymać bezpośrednio po poprzednim, bez żadnego okresu karencji.

Ile dni na zgłoszenie cudzoziemca do urzędu pracy?

Pracodawca, zatrudniający cudzoziemca na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy, jest zobowiązany do przestrzegania następujących terminów w zakresie informowania powiatowego urzędu pracy o:

- podjęciu pracy przez cudzoziemca należy powiadomić w ciągu 7 dni
- niepodjęciu pracy przez cudzoziemca należy powiadomić w ciągu 14 dni.

Kto składa wniosek o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca?

Wniosek o zezwolenie na pracę dla cudzoziemca składa pracodawca.



Zatrudnianie cudzoziemców – najczęściej zadawane pytania i odpowiedzi

Ile się czeka na zezwolenie na pracę dla cudzoziemca?

Zgodnie z obowiązującymi przepisami, termin na wydanie zezwolenia wynosi 30 dni. Jednak w praktyce czas oczekiwania często się wydłuża, nawet do kilku miesięcy. Długość tego okresu zależy od województwa, ponieważ niektóre urzędy rozpatrują wnioski sprawniej niż inne.

Ile wynosi opłata za zezwolenie na pracę dla cudzoziemca?

Koszt zezwolenia na pracę dla cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu zatrudniającego to 100 zł.



Szukasz szkoleń z zatrudniania cudzoziemców?

Sprawdź nasz aktualny harmonogram
i dołącz do szkoleń prowadzonych przez
najlepszych specjalistów!



**Rewolucyjne zmiany
w zatrudnianiu
cudzoziemców 2025 r.**

[Zobacz więcej](#)



**Rewolucyjne zmiany
w zatrudnianiu
cudzoziemców w 2025 roku**

[Zobacz więcej](#)