

2026

Wojewódzki Urząd Pracy
w Gdańsku



Jednostka Samorządu
Województwa Pomorskiego



Pomorska
Platforma Współpracy
na rzecz cudzoziemców na regionalnym rynku pracy

Zatrudnienie cudzoziemców – poradnik na start

Opracowanie:
dr Kamila Kowalska, Uniwersytet Gdański
na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku

Copyright by Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Autor opracowania: dr Kamila Kowalska, Uniwersytet Gdański

Na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku ramach działań Pomorskiej Platformy Współpracy na rzecz cudzoziemców na rynku pracy (PPW)*. Publikacja została przygotowana jako praktyczny materiał informacyjny wspierający pracodawców, instytucje rynku pracy oraz inne podmioty zainteresowane tematyką legalnego zatrudniania cudzoziemców w Polsce.

Poradnik powstał dzięki współpracy przedstawicieli administracji publicznej oraz środowiska naukowego – Obserwatorium Migracji UG. Podziękowania za wsparcie merytoryczne przy opracowaniu publikacji kierujemy do ekspertów Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego oraz Gdańskiego Urzędu Pracy.

Stan prawny na dzień 31 stycznia 2026 r.

Publikacja w postaci elektronicznej (plik PDF).

Opracowanie ma charakter informacyjny.

Wykorzystanie treści poradnika dozwolone jest wyłącznie w celach niekomercyjnych.

Wojewódzki Urząd Pracy
w Gdańsku



Jednostka Samorządu
Województwa Pomorskiego

* Pomorska Platforma Współpracy na rzecz cudzoziemców na rynku pracy to inicjatywa realizowana przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w imieniu Samorządu Województwa Pomorskiego; działanie stanowi zobowiązanie Regionalnego Programu Strategicznego Gospodarka 2030. PPW umożliwia prowadzenie stałego dialogu i współpracy z urzędami, instytucjami, pracodawcami, organizacjami pozarządowymi, jednostkami naukowymi, słowem – partnerami działających w obszarze i na rzecz kompleksowego wsparcia migrantów na regionalnym rynku pracy.

www.wup.gdansk.pl/ppw

SPIS TREŚCI

Część pierwsza

Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce - nowelizacja przepisów	3
Najważniejsze ogólne zmiany wynikające z nowelizacji przepisów	4

Część druga

Statusy i dokumenty uprawniające do podjęcia zatrudnienia w Polsce	7
1. Pełny dostęp do rynku pracy na terytorium RP	7
A) Zatrudnienie obywateli państw członkowskich UE.....	8
B) Zatrudnienie cudzoziemców spoza UE, posiadających specjalny status	8
2. Ograniczony dostęp do rynku pracy na terytorium RP.....	11
A) Zezwolenia.....	11
B) Oświadczenie o powierzeniu pracy	14
C) Powiadomienie	15
D) Zatrudnienie cudzoziemca - najważniejsze kwestie dla pracodawcy.....	17

Część trzecia

CHECK-LISTA 1 — Procedura zezwolenia na pracę	19
CHECK-LISTA 2 — Procedura oświadczenia	20
CHECK-LISTA 3 — Procedura powiadomienia	21

Spis rysunków i tabel.....	22
-----------------------------------	-----------

Część pierwsza

Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce - nowelizacja przepisów

Od 1 czerwca 2025 roku obowiązuje nowa ustawa, a od 1 grudnia 2025 roku nowe przepisy wykonawcze dotyczące powierzania pracy cudzoziemcom z państw trzecich na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (RP). Wprowadzone zmiany przepisów dotyczą zarówno urzędów wojewódzkich, urzędów pracy, pracodawców, agencji zatrudnienia, jak i samych cudzoziemców.

UWAGA! informacje zawarte w poradniku odnoszą się tylko do jednego typu zezwolenia - zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi.

Aktualnie obowiązują następujące akty prawne dotyczące zatrudniania cudzoziemców w RP:

- Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620);
- Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2025 r. poz. 621);
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2025 r. o zmianie ustawy o cudzoziemcach oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2025 r. poz. 619);
- Ustawa z dnia 4 kwietnia 2025 r. o zmianie niektórych ustaw w celu wyeliminowania nieprawidłowości w systemie wizowym Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2025 r. poz. 622);
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 listopada 2025 w sprawie dokumentów, które podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 listopada 2025 r. w sprawie wysokości opłat w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę oraz w związku z oświadczeniem o powierzeniu pracy cudzoziemcowi
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 listopada 2025 r. w sprawie państw, których obywateli mogą dotyczyć oświadczenia i powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 listopada 2025 w sprawie szczególnych przypadków, w których cudzoziemiec uprawniony

do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

- Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 listopada 2025 r. w sprawie działalności, w których wydaje się zezwolenia na pracę sezonową

Najważniejsze ogólne zmiany wynikające z nowelizacji przepisów:

1. Zniesienie testu rynku pracy i nowa rola starosty

Zniesiony został ogólnopolski obowiązek testu rynku pracy. Obecnie decyzja, w jakich zawodach możliwa jest odmowa wydania cudzoziemcowi zezwolenia na pracę, zależy od sytuacji lokalnej i należy do starosty powiatu. **Starosta** może wskazać **listę zawodów i branż**, w których możliwa jest **odmowa wydania zezwolenia na pracę**, jeśli sytuacja na lokalnym rynku pracy jest trudna.

2. Pełna elektronizacja postępowań zatrudniania cudzoziemców

Wszystkie wnioski o wydanie zezwoleń na pracę i wpisanie oświadczeń do ewidencji oświadczeń oraz powiązane z nimi zgłoszenia składane są wyłącznie elektronicznie za pośrednictwem platformy **praca.gov.pl**, na której pracodawca obowiązany jest posiadać konto użytkownika. Wyeliminowane zostały tym samym wnioski papierowe.

3. Weryfikacja wypłacalności pracodawcy ze strony urzędu

Urząd właściwy do wydania dokumentu uprawniającego do podjęcia zatrudnienia przez cudzoziemca automatycznie sprawdza, czy pracodawca nie zalega z płatnościami:

- w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (ZUS);
- oraz w Urzędzie Skarbowym (US).

W przypadku zaistnienia zaległości, to pracodawca musi wyjaśniać i uregulować należności (urząd wysyła wezwanie o przedstawienie spłaty lub podpisanej umowy ratalnej). Jeśli wnioskodawca nie ureguluje zobowiązań w wyznaczonym terminie, wydawana jest decyzja o odmowie wydania zezwolenia.

4. Nowe zasady dla agencji zatrudnienia

Nowopowstałe agencje zatrudnienia przez pierwsze dwa lata działalności mogą kierować do pracy na terytorium RP wyłącznie:

- obywateli Polski,
- obywateli Unii Europejskiej,
- cudzoziemców z państw trzecich o specjalnych statusach, niewymagających wnioskowania o zezwolenia na pracę (por. str. 9-10).

Agencje już wcześniej działające, aby móc kontynuować pośrednictwo w zatrudnianiu cudzoziemców na ogólnych warunkach, zostały zobligowane do wpisu właściwego rodzaju

działalności do Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia (KRAZ) w ciągu 3 miesięcy od wejścia w życie nowych przepisów. Termin do weryfikacji agencji upłynął w dniu 31 sierpnia 2025 r.

UWAGA! Wzrosła ponadto opłata za wpis do KRAZ – wynosi ona obecnie 1000 zł.

5. Rozszerzony katalog przesłanek odmowy wydania zezwolenia na pracę.

Odmowa wydania dokumentu upoważniającego do podjęcia zatrudnienia jest możliwa m.in. w poniższych sytuacjach:

- gdy, podmiot został ustanowiony lub działa w celu ułatwienia wjazdu cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- gdy, podmiot powierzający pracę nie jest agencją pracy tymczasowej, a praca cudzoziemca miałaby być wykonywana na rzecz osoby trzeciej;
- w przypadku gdy pracodawca złożył wniosek z nieprawdziwymi danymi lub fałszywymi dokumentami;
- jeśli dzień rozpoczęcia pracy cudzoziemca wskazany we wniosku przypada później niż 12 miesięcy od złożenia wniosku.

Pełny katalog przesłanek do odmowy znajduje się w Ustawie z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej - art. 13 i 14.

6. Obowiązek przekazania przez pracodawcę umowy do urzędu właściwego do wydania zezwolenia lub wpisu do rejestru oświadczeń

Obowiązkiem pracodawcy jest wysłanie do urzędu właściwego do wydania zezwolenia na pracę lub wpisu do rejestru oświadczenia skanu podpisanej umowy z pracownikiem (umowa sporządzana jest w języku polskim i przygotowuje się jej tłumaczenie dla cudzoziemca). Dopiero po dostarczeniu umowy, pracownik może rozpocząć pracę.

7. Potwierdzenie kwalifikacji cudzoziemca w zawodach regulowanych

W przypadku zawodów regulowanych, uprawnienia i kwalifikacje uzyskane przez cudzoziemców poza terytorium RP muszą być uznane lub nostryfikowane. Przepis ten dotyczy m.in.:

- nauczycieli;
- zawodów medycznych;
- inżynierów z uprawnieniami;
- kierowników zawodowych;
- księgowych.

8. Określona wysokość wynagrodzenia dla cudzoziemca

Wynagrodzenie dla cudzoziemca nie może być niższe niż wynagrodzenie innych pracowników wykonujących podobną pracę lub zatrudnionych na porównywalnych stanowiskach. Analizę wysokości wynagrodzenia będą dokonywać raz na 6 miesięcy Wojewódzkie Urzędy Pracy dla poszczególnych powiatów.

Aktualna informacja będzie dostępna w powiatowych urzędach pracy oraz MRPiPS.

9. Zgłoszenie przez pracodawcę rozpoczęcia i zakończenia pracy

Pracodawca ma obowiązek zgłoszenia do powiatowego urzędu pracy (w przypadku procedury oświadczeniowej):

- podjęcia pracy przez cudzoziemca;
- niepodjęcia pracy przez cudzoziemca;
- zakończenia przez cudzoziemca pracy przed terminem.

Przy zezwoleniu na pracę wnioskodawca jest zobowiązany do:

- przestania podpisanej umowy z cudzoziemcem, przed rozpoczęciem pracy,
- poinformowania o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca po 2 miesiącach od daty ważności zezwolenia na pracę,
- poinformowania o przerwie w pracy powyżej 2 miesięcy,
- a także poinformowania o zakończeniu pracy 2 miesiące przed terminem ważności zezwolenia na pracę.

10. Obowiązek przechowywania dokumentów pracownika

Pracodawca jest ponadto zobligowany do przechowywania do celów kontroli (przez okres zatrudnienia i dwóch lat kalendarzowych od końca roku, w którym zakończył się stosunek pracy):

- kopii dokumentu pobytowego cudzoziemca;
- kopii umowy o pracę;
- zgłoszenia do urzędu pracy dot. podjęcia, niepodjęcia, zakończenia pracy przez cudzoziemca składa się elektronicznie przez portal praca.gov.pl za pomocą konta pracodawcy.

11. Zwiększona wysokość i nowe zasady w zakresie kar

Kto nielegalnie powierza pracę cudzoziemcowi, organ kontrolny nalicza kary pieniężne. Ich wysokość wynosi od 3 000 zł do 50 000 zł za każdego pracownika. Cudzoziemiec, który nielegalnie wykonuje pracę, podlega karze grzywny nie niższej niż 1 000 zł.

12. Pierwszeństwo w kolejności rozpatrywania wniosków dot. zatrudniania cudzoziemców dla firm o znaczeniu strategicznym i w zawodach deficytowych – (jeśli zostaną ogłoszone)

Pierwszeństwo w rozpatrywaniu wniosków na pracę oraz pobyt czasowy i pracę dotyczy cudzoziemców zatrudnionych w **firmach o znaczeniu strategicznym** (wykaz ministerstwa gospodarki) i w **zawodach tzw. deficytowych** (wykaz ministerstwa rodziny pracy i polityki społecznej), ale też w przypadku **kontynuacji zatrudnienia u tego samego pracodawcy**.

13. Nowe zasady zatrudnienia cudzoziemców posiadających Niebieską Kartę UE

Zgodnie z nowymi przepisami, wydanie zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji nie jest już powiązane z konkretnym stanowiskiem pracy lub pracodawcą. Ponadto minimalny okres umowy został skrócony z 12 do 6 miesięcy.

Część druga

Statusy i dokumenty uprawniające do podjęcia zatrudnienia w Polsce

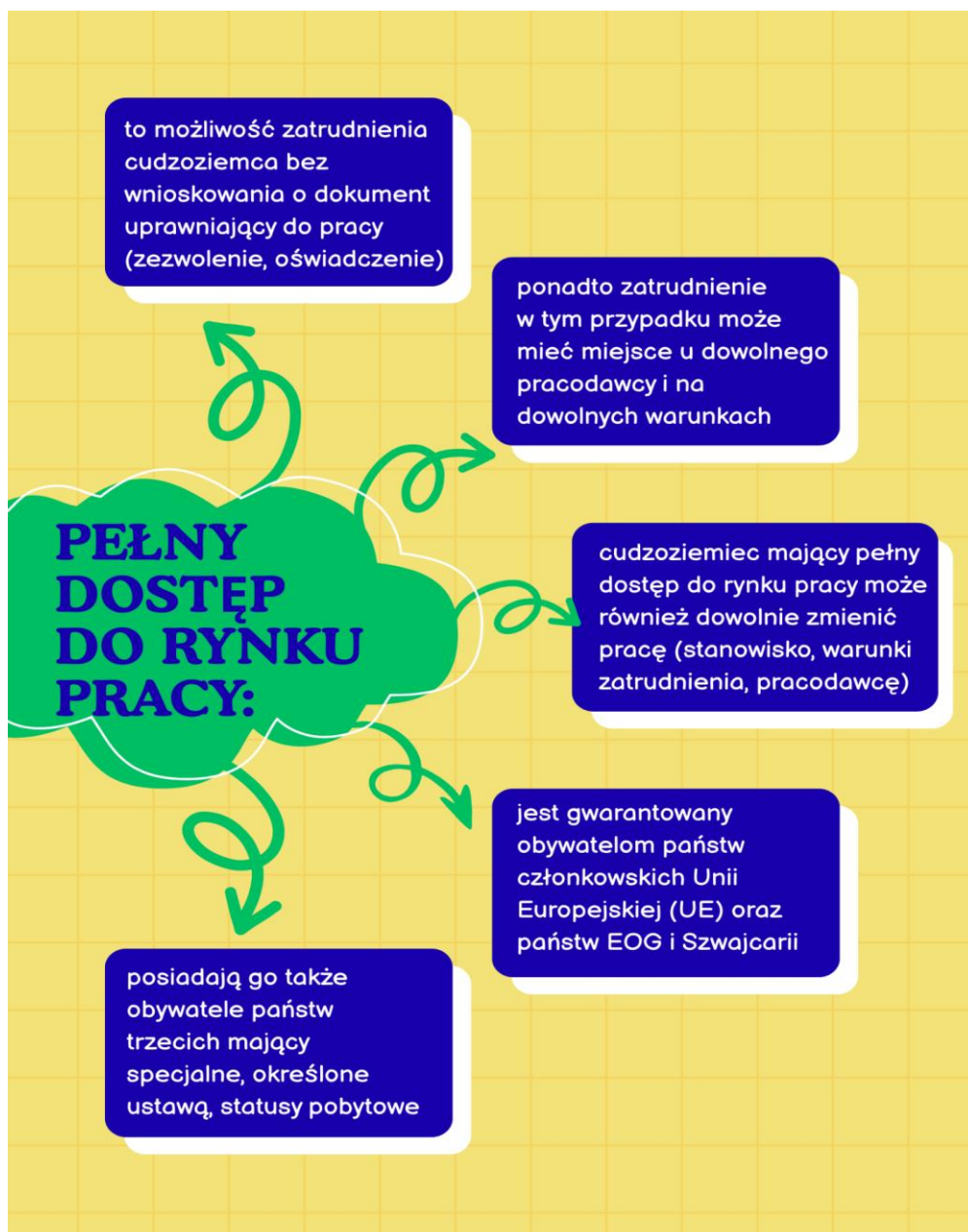
Dostęp do zatrudnienia dla cudzoziemców podlega na terytorium RP reglamentacji, tym niemniej jest uznawany za jeden z najbardziej liberalnych w Unii Europejskiej. Zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem, niezbędnym warunkiem jaki musi spełnić osoba nieposiadająca obywatelstwa polskiego w celu podjęcia pracy na terenie kraju **jest legalny pobyt** (na podstawie wizy, dokumentu pobytowego uprawniającego do pracy lub w związku z posiadaniem określonego statusu umożliwiającego zatrudnienie bez ww. dokumentu).

Wybór procedury zatrudnienia cudzoziemca ze strony pracodawcy jest warunkowany przez następujące elementy: obywatelstwo tej osoby (istnieją ścieżki preferencyjne dla wskazanych rozporządzeniem obywatelstw) oraz posiadany szczególny status, który uprawnia określoną grupę cudzoziemców do pełnego dostępu do rynku pracy.

1. Pełny dostęp do rynku pracy na terytorium RP

Pełny dostęp do rynku pracy oznacza możliwość podjęcia przez cudzoziemca zatrudnienia bez konieczności wnioskowania o dokument uprawniający do pracy (zezwolenie, oświadczenie). Dodatkowo zatrudnienie w tym przypadku może mieć miejsce u dowolnego pracodawcy i na dowolnych warunkach. Cudzoziemiec posiadający pełny dostęp do rynku pracy może również dowolnie zmienić pracę (stanowisko, warunki zatrudnienia, pracodawcę).

Rys. 1. Pełny dostęp do rynku pracy na terytorium RP



Źródło: Opracowanie własne.

Pełny dostęp do rynku pracy na terytorium RP jest gwarantowany obywatelom **państw członkowskich Unii Europejskiej (UE) oraz państw EOG i Szwajcarii**, a także obywatelom państw trzecich posiadających specjalne, określone ustawą statusy pobytowe (por. str. 9-10).

Aktualizowana lista jest dostępna pod adresem:

<https://wsc.gdansk.uw.gov.pl/pl/procedury/zezwolenie-na-prace>

Rys. 2. Cudzoziemcy, którzy nie podlegają obowiązkowi uzyskania dokumentu uprawniającego do podjęcia pracy

Pełny dostęp do rynku pracy na terytorium RP



Źródło: Opracowanie własne.

A) Zatrudnienie obywateli państw członkowskich UE

W przypadku cudzoziemców posiadających obywatelstwo państw członkowskich Unii Europejskiej oraz państw EOG i Szwajcarii obowiązuje swoboda przepływu pracowników. Oznacza to posiadanie przez te osoby prawa do:

- nieograniczonego poszukiwania pracy na terytorium RP;
- podejmowania pracy na terytorium RP bez ubiegania się o zezwolenie na pracę;
- zamieszkiwania na terytorium RP ze względów zawodowych;
- a także pozostawania na terenie kraju po wygaśnięciu umowy o pracę¹;
- **i co do zasady bycia traktowanymi na równi z obywatelami Polski w zakresie zatrudnienia, warunków pracy i innych przywilejów socjalnych i podatkowych.**

B) Zatrudnienie cudzoziemców spoza UE, posiadających specjalny status

Zgodnie z obowiązującym ustawodawstwem, pełny dostęp do rynku pracy gwarantowany jest ponadto cudzoziemcowi z państwa spoza UE, który spełnia m.in. jeden z poniższych warunków²:

- jest członkiem rodziny, w rozumieniu art. 2 pkt 4 lit. a ustawy z dnia 14 lipca 2006 r., obywatela państwa członkowskiego Unii Europejskiej lub państwa członkowskiego

¹ Ustawa z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (Dz.U. z 2006 r. poz. 1043).

² Art. 3 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2025 r. poz. 621).

Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA), przebywającym z nim na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;

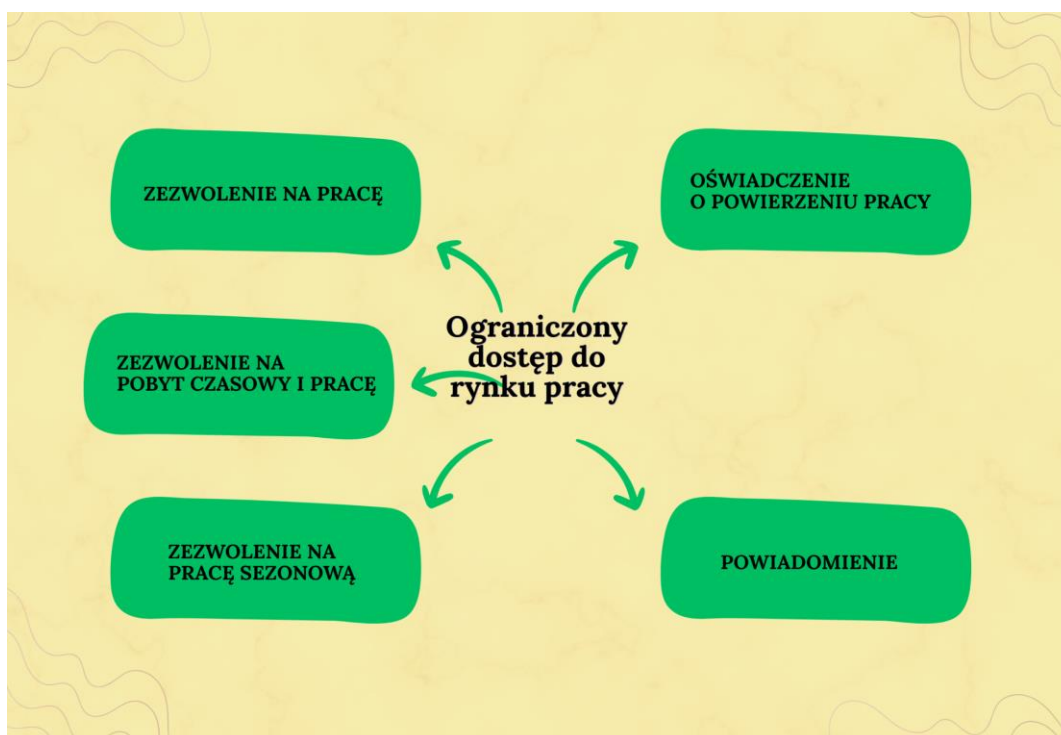
- jest członkiem rodziny, w rozumieniu art. 2 pkt 4 lit. b ustawy z dnia 14 lipca 2006 r., obywatela polskiego, przebywającym z nim na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- jest osobą, o której mowa w art. 19 ust. 2 i 3 lub art. 19a ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin;
- jest obywatelem Konfederacji Szwajcarskiej mającym prawo pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub członkiem jego rodziny, w rozumieniu art. 2 pkt 4 lit. a ustawy z dnia 14 lipca 2006 r., przebywającym z nim na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- posiada prawo stałego pobytu w Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie ustawy z dnia 14 lipca 2006 r. o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin;
- posiada zezwolenie na pobyt stały w Rzeczypospolitej Polskiej;
- posiada zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- posiada status uchodźcy nadany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- korzysta z ochrony uzupełniającej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- posiada zgodę na pobyt ze względów humanitarnych w Rzeczypospolitej Polskiej;
- posiada zgodę na pobyt tolerowany w Rzeczypospolitej Polskiej;
- korzysta z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej;
- posiada ważne zaświadczenie wydane na podstawie art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o udzielaniu cudzoziemcom ochrony na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- posiada w Rzeczypospolitej Polskiej zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z okolicznościami, o których mowa w art. 144, art. 151 ust. 1, art. 151b ust. 1, art. 158 ust. 2 pkt 1 albo 2, art. 161 ust. 2, art. 176 lub art. 186 ust. 1 pkt 3, 4 i 7-9 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, lub posiada wizę krajową w celu prowadzenia badań naukowych lub prac rozwojowych;
- jest małżonkiem obywatela polskiego lub osoby, o której mowa w pkt 6-12 lub 14, posiadającym zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego;
- jest zstępnym obywatela polskiego lub osoby, o której mowa w pkt 6-12, 14 lub 15, posiadającym zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w wieku do 21 lat lub pozostającym na jej utrzymaniu;
- posiada zezwolenie na pobyt czasowy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej udzielone na podstawie art. 159 ust. 1 lub art. 161b ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach;
- przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie art. 108 ust. 1 pkt 2 lub art. 206 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach lub na podstawie umieszczonego w dokumencie podróży odcisku stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem wniosku spełniał warunki, o których mowa w pkt 14-17.

We wszystkich powyższych przypadkach, w celu zatrudnienia cudzoziemca, pracodawca nie ma obowiązku wystąpienia o dokument zezwalający na podjęcie pracy i może nawiązać z taką osobą bezpośrednio stosunek pracy.

2. Ograniczony dostęp do rynku pracy na terytorium RP

Ograniczony dostęp do rynku pracy oznacza, że zatrudnienie cudzoziemca przez pracodawcę może mieć miejsce zgodnie z określonymi ustawą procedurami, na podstawie: jednej z trzech typologii **zezwolenia**, a także **oświadczenia** lub **powiadomienia**.

Rys. 3. Ograniczony dostęp do rynku pracy na terytorium RP



Źródło: Opracowanie własne.

A) Zezwolenia

Cudzoziemcy podejmują pracę na terytorium RP na warunkach ogólnych po uzyskaniu jednego z trzech zezwoleń: **zezwolenia na pracę**, **zezwolenia na pobyt czasowy i pracę (urząd wojewódzki)** lub w przypadku pracy sezonowej ⇒ **zezwolenia na pracę sezonową (urząd pracy)**.

Rys. 4. Zezwolenia na pracę

Trzy typy zezwoleń na pracę



Źródło: Opracowanie własne.

Zezwolenie na pracę wydawane jest dla pracownika na wniosek pracodawcy **na okres do 3 lat**. W przypadku, gdy pracodawca prowadzi działalność krócej niż 1 rok lub gdy czas pracy zatrudnionego pracownika nie będzie przekraczał 1/2 etatu (lub 20 godzin tygodniowo), **zezwolenie jest wydawane maksymalnie na 1 rok**, a dla agencji pracy tymczasowej na 18 miesięcy. Organem wydającym dokument **jest wojewoda właściwy** ze względu na siedzibę przedsiębiorstwa lub miejsce stałego pobytu polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi.

1. Zezwolenie na pracę wydaje się w przypadku, gdy cudzoziemiec:

- 1) będzie wykonywał pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie umowy z polskim podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi, a w przypadku kierowania tego cudzoziemca przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi do innego podmiotu – na podstawie umowy z agencją pracy tymczasowej lub
- 2) przebywając na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, będzie pełnił funkcję w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców KRS lub spółki kapitałowej w organizacji albo będzie reprezentował spółkę komandytową lub komandytowo-akcyjną lub prowadził sprawy takiej spółki albo będzie pełnił funkcję prokurenta lub
- 3) jest pracownikiem podmiotu zagranicznego i będzie delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy.

UWAGA! Według nowych przepisów znacznie wzrosły opłaty za wydanie zezwoleń:

- Koszt wydania zezwolenie na pracę do 3 miesięcy $\Rightarrow$ 200 zł;
- Koszt wydania zezwolenie na pracę powyżej 3 miesięcy $\Rightarrow$ 400 zł
- Opłata w przypadku delegowania cudzoziemca do pracy na terenie RP $\Rightarrow$ 800 zł

Zmiana lub wydanie nowego zezwolenia na pracę nie są wymagane, jeżeli:

- 1) nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca pobytu stałego, nazwy lub formy prawnej:
 - podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi;
 - pracodawcy użytkownika;
 - podmiotu, do którego pracownik jest delegowany przez podmiot zagraniczny,
- 2) nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- 3) nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.

UWAGA! Pracodawca obowiązany jest powiadomić właściwą instytucję o tym fakcie w terminie 7 dni od jego zaistnienia.

Zezwolenie na pracę **może zostać uchylone** jeśli zaistnieją przewidziane prawem przesłanki, m.in. w przypadku gdy pracodawca w toku postępowania:

- złożył wniosek o wydanie zezwolenia na pracę **zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje** lub dołączył do niego dokumenty zawierające takie dane lub;
- zeznał nieprawdę lub zataił prawdę albo **podrobił lub przerobił dokument w celu użycia jako autentyczny** albo takiego dokumentu jako autentycznego używał.

Pracodawca ma obowiązek poinformować wojewodę za pośrednictwem portalu praca.gov.pl lub przez e-Doręczenia do czasu wprowadzenia pełnej funkcjonalności portalu praca.gov.pl:

- o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca przez 2 miesiące od rozpoczęcia ważności zezwolenia;
- o przerwaniu pracy na ponad 2 miesiące;
- o zakończeniu pracy wcześniej niż 2 miesiące przed końcem ważności zezwolenia.

Brak dopełnienia obowiązków informacyjnych ze strony pracodawcy jest zagrożone grzywną od 500 zł.

Od decyzji odmownej wydania zezwolenia na pracę, pracodawca może odwołać się do Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, za pośrednictwem wojewody, który wydał decyzję. Termin na złożenie odwołania $\Rightarrow$ 14 dni od dnia odbioru decyzji.

Zezwolenie na pobyt czasowy z dostępem do rynku pracy. O zezwolenie to przyszedł pracownik wnioskując samodzielnie do **wojewody właściwego ze względu na miejsce pobytu**, ale na dalszym etapie procedury konieczne jest włączenie się również przyszłego pracodawcy.

Zezwolenie na pobyt czasowy z dostępem do pracy **wydawane jest na okres od 3 miesięcy do 3 lat** i zamieszczane są w nim informacje o:

- pracodawcy;
- stanowisku pracy;
- najniższym wynagrodzeniu jakie ma otrzymywać pracownik;
- wymiarze czasu pracy;
- rodzaju umowy, na podstawie której ma być wykonywana praca.

W przypadku zatrudnienia u kilku pracodawców, ww. informacje są zamieszczone odrębnie dla każdego pracodawcy.

Od decyzji odmownej w sprawie wydania zezwolenia na pobyt czasowy z dostępem do rynku pracy przysługuje odwołanie do Szefa Urzędu do Spraw Cudzoziemców w terminie 14 dni od daty doręczenia odmowy, za pośrednictwem wojewody, który odmówił zezwolenia.

UWAGA! Zgodnie z nowelizacją przepisów, pracodawca, który jest wymieniony w jednolitym zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę, w terminie 15 dni musi poinformować wojewodę o utracie pracy przez cudzoziemca.

Termin 15 dni obowiązuje ponadto pracodawcę w przypadku konieczności zgłoszenia:

- zmian dotyczących pracodawcy;
- przejścia zakładu pracy na inny podmiot;
- zwiększenia wymiaru czasu pracy (z proporcjonalnym zwiększeniem wynagrodzenia);
- zmiany formy zatrudnienia z umowy cywilnoprawnej na umowę o pracę;
- zmiany nazwy stanowiska, o ile nie wiąże się ze zmianą zakresu obowiązków.

Również cudzoziemiec ma obowiązek zawiadomić pisemnie wojewodę, który udzielił zezwolenia (w terminie 15 dni roboczych), o utracie pracy u któregośkolwiek z podmiotów powierzających pracę cudzoziemcowi, wymienionych w zezwoleniu.

Zezwolenie na pracę sezonową jest wydawane przez **starostę** na wniosek pracodawcy na okres do 9 miesięcy w okresie roku kalendarzowego. Wykaz sektorów, w których może być wykonywana praca sezonowa określony jest w przepisach prawa³. Są to wybrane rodzaje działalności w zakresie upraw rolnych oraz chowu i hodowli zwierząt, a także zakwaterowania i usług gastronomicznych. Pracodawca ma obowiązek potwierdzić zgłoszenie się pracownika do pracy.

UWAGA! Zgodnie z nowymi przepisami opłata za wydanie zezwolenia na pracę sezonową wzrosła z 30 zł do 100 zł.

B) Oświadczenie o powierzeniu pracy

Oświadczenie stanowi **uproszczoną procedurę**, która pozwala na zatrudnienie cudzoziemca z określonej ustawy grupy państw. Tryb ten dotyczy w aktualnie obowiązującym porządku prawnym obywateli Republiki Armenii, Republiki Białorusi, Republiki Mołdawii oraz Ukrainy. Na podstawie ważnego oświadczenia obywatele państw korzystających z tego trybu mogą legalnie wykonywać pracę w Polsce przez okres 24 miesięcy. **Organem uprawnionym do wpisu oświadczenia do ewidencji oświadczeń jest Powiatowy Urząd Pracy (PUP)** właściwy ze względu na siedzibę pracodawcy lub miejsce stałego pobytu lub zameldowania na pobyt stały przedsiębiorcy w przypadku osoby fizycznej, w tym jednoosobowej działalności gospodarczej.

Podstawowe informacje dotyczące procedury wnioskowania o wpisanie oświadczenia do ewidencji:

- oświadczenie wydawane jest na okres **do 24 miesięcy**;

³ Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 8 grudnia 2017 r. w sprawie podklas działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), w których wydawane są zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca (Dz.U. z 2017 r. poz. 2348).

- dotyczy obywateli: **Armenii, Białorusi, Mołdawii, Ukrainy**;
- wniosek składany jest **wyłącznie elektronicznie** poprzez portal **praca.gov.pl** ;
- **wynagrodzenie cudzoziemca zatrudnionego na podstawie oświadczenia nie może być niższe** od wynagrodzenia innych osób pracujących na podobnym stanowisku;
- Praca **musi być wykonywana na terenie Polski**;
- Wymagana jest **opłata** 400 zł za złożenie oświadczenia⁴;
- Pracodawca musi przekazać **kopię umowy** z cudzoziemcem (w języku polskim) przez system teleinformatyczny przed podjęciem pracy przez pracownika cudzoziemskiego.

Kiedy złożenie nowego oświadczenia nie jest konieczne?

- gdy pracodawca zwiększa etat do pełnego (z proporcjonalnym wzrostem płacy);
- gdy zmienia się nazwa firmy lub forma prawna;
- gdy dochodzi do przejęcia zakładu pracy;
- gdy zmienia się nazwa stanowiska **bez zmiany obowiązków**.

Obowiązki pracodawcy w stosunku do urzędu pracy w “procedurze oświadczeniowej”:

Pracodawca jest obowiązany powiadomić powiatowy urząd pracy:

- o podjęciu pracy przez cudzoziemca (termin 7 dni);
- o niepodjęciu pracy (termin 14 dni);
- o zakończeniu pracy przed terminem (niezwłocznie).

Powiadomienia są kluczowe — ich brak skutkuje karą.

Możliwe odmowy wpisania oświadczenia do rejestru

Oświadczenie nie zostanie wpisane do ewidencji, gdy np.:

- wynagrodzenie jest zaniżone;
- pracodawca ma zaległości w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych lub Urzędzie Skarbowym;
- pracodawca został już wcześniej ukarany za nielegalne zatrudnianie;
- przekroczono roczny limit oświadczeń (jeżeli wprowadzono w danym roku);
- nie została uiszczona opłata za wniosek o oświadczenie w wys. 400 zł.

UWAGA! Oświadczenie jest wydawane tylko dla pracy wykonywanej w Polsce – nie można stosować go przy pracy kierowców w trasach międzynarodowych.

C) Powiadomienie

⁴ Por. § 2. Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 listopada 2025 r. w sprawie wysokości opłat w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę oraz w związku z oświadczeniem o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Na podstawie powiadomienia została przewidziana szczególna forma dostępu do rynku pracy na terytorium RP, która jest gwarantowana obywatelom Ukrainy. Dotyczy ona zarówno tych osób, które przekroczyły granice Polski poczynając od 24 lutego 2022 r., w związku z wybuchem pełnoskalowego konfliktu zbrojnego, jak i przybyłych wcześniej, którym kończy się ważność dokumentów. Nowelizacja ustawodawstwa z 13 września 2025 roku wydłużyła możliwość legalnego pobytu i pracy tych osób w Polsce do 4 marca 2026 r. na podstawie statusu UKR (nadawanego wraz z otrzymywanym numerem PESEL).

Zatrudnienie pracownika posiadającego status UKR odbywa się na podstawie powiadomienia. Po uprzednim podpisaniu umowy, pracodawca zgłasza ten fakt w nieprzekraczalnym terminie 7 dni poprzez [portal praca.gov.pl](https://portal.praca.gov.pl), bez konieczności wysyłania jakichkolwiek załączników (tylko w przypadku działania przez pełnomocnika dołącza się pełnomocnictwo).

Złożenie powiadomienia nie podlega opłacie ani weryfikacji, a właściwe powiatowe urzędy pracy prowadzą wyłącznie ich ewidencję.

Nowe powiadomienie wymagane jest, gdy nastąpiła:

- zmiana pracodawcy;
- obniżenie: - wysokości wynagrodzenia, liczby godzin pracy lub wymiaru czasu pracy;
- oraz zmiana: rodzaju zawartej umowy, stanowiska lub rodzaju wykonywanej pracy.

UWAGA! W przypadku wyjazdu cudzoziemca z Polski na ponad 30 dni, traci on uprawnienia wynikające ze statusu UKR.

Tabela 1. Porównanie procedur – Zezwolenia / Oświadczenie / Powiadomienie

PORÓWNANIE PROCEDUR: ZEZWOLENIA / OŚWIADCZENIE / POWIADOMIENIE

Procedura	Zezwolenie	Zezwolenie na pracę sezonową	Oświadczenie	Powiadomienie
Kompetencja	wojewoda	starosta	starosta	powiatowy urząd pracy
Okres ważności	do 3 lat	do 9 m-cy	do 24 m-cy	bez ograniczeń
Beneficjenci	Obywatele państw trzecich	Obywatele państw trzecich	AM, BY, MD, UA	UA
Tryb	online	online	online	online
Rozpoczęcie pracy	po wydaniu zezwolenia	po wydaniu zezwolenia	po wpisie do ewidencji i przestaniu umowy	7 dni od rozpoczęcia pracy zgłoszenie powiadomienia
Umowa	pisemna i zgodna z decyzją	pisemna	pisemna i zgodna z oświadczeniem	pisemna
Powiadomienia	zmiany, przerwy > 2 mies., niepodjęcie	podjęcie,	podjęcie, niepodjęcie, zakończenie	zgłoszenie podjęcia /zakończenia
Zastosowanie	każda praca	w określonych sektorach	prace proste, określone narodowości	szybkie zatrudnienie

D) Zatrudnienie cudzoziemca - najważniejsze kwestie dla pracodawcy

1) Weryfikacja własnych obowiązków

Czy:

- nie zalegam w ZUS i US?
- prowadzę rzeczywistą działalność (nie zawieszoną)?
- posiadam środki na zatrudnienie?
- nie jestem skazany za przestępstwa wymienione w ustawie (fałszerstwa, handel ludźmi, naruszenia praw pracowniczych)?

2) Sprawdzenie legalności pobytu cudzoziemca

- ważny paszport
- uregulowana podstawa pobytu (np. wiza, pobyt czasowy, specustawa)
- pobyt nieprzekroczony (zwłaszcza po wyjazdach z Polski)

Jeśli pobyt nie jest legalny → nie można zatrudnić.

3) Ustalenie podstawy zatrudnienia: zezwolenie, oświadczenie, powiadomienie

Czy osoba posiada obywatelstwo:

- Armenii
- Białorusi
- Mołdawii
- Ukrainy

Jeżeli odpowiedź brzmi “tak” → możesz zastosować procedury uproszczone: **oświadczenie** (na maksymalnie 24 miesiące) lub w przypadku obywateli Ukrainy również **powiadomienie**.

Jeżeli odpowiedź brzmi “nie” → potrzebne jest **zezwolenie na pracę** albo inna podstawa.

4) Złożenie wniosków w trybie elektronicznym

Wszystkie kwestie dotyczące zatrudnienia cudzoziemców realizowane są w obiegu elektronicznym na platformie: <https://www.praca.gov.pl>.

Dla zezwolenia na pracę:

- złóż wniosek **do wojewody**;
- po otrzymaniu **poinformuj**, że cudzoziemiec podjął pracę (prześlij umowę) / lub, że nie podjął pracy.

Dla zezwolenia na pobyt i pracę:

- złożź wniosek **do wojewody**;
- po otrzymaniu **poinformuj** o podjęciu pracy.

Dla zezwolenia sezonowego:

- złożź wniosek **do starosty (PUP)** właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu pracodawcy;
- po otrzymaniu potwierdź, że cudzoziemiec zgłosił się do pracy.

Dla oświadczenia:

- wypełnij wniosek **do starosty (PUP)** właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce pobytu stałego polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi;
- opłacić złożenie wniosku;
- dołączyć odpowiednie oświadczenia wskazane w ustawie;
- czekaj na wpis do ewidencji;
- po uzyskaniu wpisu **potwierdź**, że cudzoziemiec podjął pracę.

Dla powiadomienia:

- Powiadomienie składa się do **powiatowego urzędu pracy** właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania.

5) Przygotowanie w sposób odpowiedni umowy

Umowa musi być sporządzona:

- w formie **pisemnej**;
- w języku polskim i z **tłumaczeniem na język zrozumiały dla cudzoziemca**;
- zgodna z warunkami wskazanymi w oświadczeniu / zezwoleniu;
- **wskazane w umowie wynagrodzenie nie może być niższe** niż pracowników na podobnych stanowiskach.

UWAGA! W dniu 1.12.2025 r. weszły w życie zmiany w taryfach opłat za wydanie dokumentów uprawniających do zatrudnienia cudzoziemców w Polsce.

Rys. 5. Taryfy opłat za zezwolenia i oświadczenia

Obowiązujące taryfy opłat

 Zezwolenie na pracę do 3 miesięcy	200 zł
 Zezwolenie na pracę powyżej 3 miesięcy	400 zł
 Zezwolenie sezonowe	100 zł
 Wpis oświadczenia	400 zł
 Delegowanie	800 zł

Źródło: Opracowanie własne.

Część trzecia

CHECK-LISTA 1 — Procedura zezwolenia na pracę

A. WERYFIKACJA WSTĘPNA

- ☐ Cudzoziemiec ma legalny tytuł pobytowy, w przypadku gdy przebywa na terytorium RP (wiza, ruch bezwizowy, karta pobytu)
- ☐ Sprawdzono, czy potrzebne jest zezwolenie (brak zwolnień)

B. PRZYGOTOWANIE WNIOSKU

- ☐ Dane cudzoziemca są zgodne z paszportem
- ☐ Ustalono stanowisko, zakres obowiązków i wynagrodzenie
- ☐ Dane pracodawcy są aktualne (adres, KRS/CEIDG)
- ☐ Wynagrodzenie nie jest niższe niż u pracowników na podobnych stanowiskach
- ☐ Wniosek jest składany wyłącznie przez **praca.gov.pl**

C. PO OTRZYMANIU ZEZWOLENIA

- ☐ Zawarta została umowa w formie pisemnej
- ☐ Umowa jest w języku polskim + przetłumaczona na język zrozumiały dla cudzoziemca
- ☐ Warunki umowy są identyczne jak w decyzji (stanowisko, wynagrodzenie)

- ☐ Umowę przesłano do urzędu przez system elektroniczny przed podjęciem pracy przez cudzoziemca

D. PO ROZPOCZĘCIU PRACY

- ☐ Zgłoszenie do ZUS w ciągu 7 dni
- ☐ Zebranie i przechowywanie kopii dokumentów pobytowych
- ☐ Monitorowanie ważności pobytu i zezwolenia

E. ZGŁOSZENIA OBOWIĄZKOWE

- ☐ Zgłoszenie niepodjęcia pracy, przerwy > 2 miesiące lub wcześniejszego zakończenia pracy (wszystkie zgłoszenia — przez praca.gov.pl lub eDoręczenia do czasu uruchomienia pełnej funkcjonalności portalu).

CHECK-LISTA 2 — Procedura oświadczenia

(dla obywateli Armenii, Białorusi, Mołdawii, Ukrainy)

A. WERYFIKACJA PODSTAW

- ☐ Cudzoziemiec jest obywatelem państwa dopuszczonego do procedury
- ☐ Praca **nie jest sezonowa (rolnictwo, gastronomia, hotelarstwo)**
- ☐ Sprawdzono legalny pobyt.

B. ZŁOŻENIE OŚWIADCZENIA

- ☐ Oświadczenie złożono wyłącznie elektronicznie (praca.gov.pl)
- ☐ Opłata została wniesiona
- ☐ Dane cudzoziemca są zgodne z paszportem
- ☐ Oświadczenie zawiera rzeczywiste informacje dot. czasu pracy oraz wynagrodzenia
- ☐ Sprawdzono, czy nie ma przesłanek odmowy (art. 13)

C. UMOWA I INFORMACJE DO URZĘDU

- ☐ Zawarta została umowa w języku polskim + wyjaśniona cudzoziemcowi
- ☐ **Skan umowy przesłano do urzędu przed rozpoczęciem pracy**
- ☐ Wynagrodzenie nie jest zaniżone w stosunku do pracowników na podobnych stanowiskach.

D. ZGŁOSZENIA OBOWIĄZKOWE

- ☐ Zgłoszono podjęcie pracy — w terminie 7 dni
- ☐ Zgłoszono niepodjęcie pracy — w terminie 14 dni
- ☐ Zgłoszono wcześniejsze zakończenie pracy — niezwłocznie (wszystko elektronicznie)

E. DOKUMENTACJA

- ☐ Przechowywana jest kopia paszportu i dokumentu pobytowego
- ☐ Przechowywane są wszystkie dokumenty powiązane z oświadczeniem przez okres zatrudnienia oraz dwóch lat kalendarzowych od końca roku w którym ustało zatrudnienia.

CHECK-LISTA 3 – Procedura powiadomienia

A. WERYFIKACJA STATUSU

- ☐ Sprawdzone obywatelstwo
- ☐ Dla UA: PESEL UKR lub inna podstawa legalnego pobytu
- ☐ Pobyt legalny na dzień powierzenia pracy
- ☐ Nieprzerwany pobyt - wyjazd > 30 dni nie wystąpił (dla statusu UKR)

B. UMOWA

- ☐ Umowa pisemna – w języku polskim + zrozumiała dla cudzoziemca
- ☐ Wynagrodzenie nie jest niższe niż minimalne / branżowe
- ☐ Umowa zgodna z warunkami zgłaszanymi w powiadomieniu

C. POWIADOMIENIE

- ☐ Pracodawca zgłosił powierzenie pracy przez **praca.gov.pl** w terminie 7 dni
- ☐ Dane cudzoziemca są poprawne i zgodne z dokumentami
- ☐ Zgłoszono zmianę warunków pracy (jeśli wystąpiła)

D. DOKUMENTY

- ☐ Przechowywana jest kopia dokumentu pobytowego
- ☐ Przechowywane są dokumenty związane z powiadomieniem
- ☐ Zgłoszenie do ZUS wykonane w 7 dni (jeśli zlecenie/umowa o pracę).

Spis rysunków i tabel

- Rys. 1. Pełny dostęp do rynku pracy na terytorium RP
- Rys. 2. Cudzoziemcy, którzy nie podlegają obowiązkowi uzyskania dokumentu uprawniającego do podjęcia pracy
- Rys. 3. Ograniczony dostęp do rynku pracy na terytorium RP
- Rys. 4. Zezwolenia na pracę
- Rys. 5. Taryfy opłat za zezwolenia i oświadczenia
- Tabela 1. Porównanie procedur – Zezwolenia / Oświadczenie / Powiadomienie