

Lekcja 1. Przyjazd cudzoziemca – obywatela Unii Europejskiej do Polski oraz pobyt cudzoziemca w Polsce. Omówienie nowych przepisów, obowiązujących od 1 czerwca 2025

W ostatnim czasie, w dobie niskiego bezrobocia i braku na rynku pracy pracowników wykwalifikowanych, coraz więcej polskich pracodawców rozważa kwestię zatrudniania obcokrajowców. Szczególnie widoczne jest obecnie zatrudnianie pracowników i zleceniobiorców z Ukrainy.

Jednakże podjęciem zatrudnienia w Polsce zainteresowani są nie tylko Ukraińcy – spora grupa obcokrajowców, pracujących w Polsce albo poszukujących tu zatrudnienia, to obywatele krajów członkowskich Unii Europejskiej. Ci ostatni mają dużo łatwiej – znacznie prostsze są procedury ich zatrudnienia, łatwiejsze jest również ustalenie właściwości w zakresie ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego oraz podatku dochodowego od osób fizycznych.

W PRAKTYCE: zatrudnienie obcokrajowca, szczególnie pochodzącego spoza Unii Europejskiej, jest w porównaniu z zatrudnieniem Polaka bardziej skomplikowane. O ile jednak sama procedura oraz przygotowanie odpowiedniej dokumentacji mogą nastroczać pewnych trudności, tak ostatecznie cały proces nie jest tak trudny. Omówimy go szczegółowo.

Zanim jednak pracodawca albo osoba przez niego upoważniona podejmie decyzję o zatrudnieniu (poszukiwaniu) pracownika-obcokrajowca, powinien zapoznać się z kilkoma najbardziej podstawowymi kwestiami – na przykład kto to w ogóle jest cudzoziemiec. Czy chodzi tu o osobę, urodzoną za granicą, która do Polski przyjechała w poszukiwaniu pracy? Czy cudzoziemcem będzie również obywatel innego kraju, który urodził się w Polsce w czasie pobytu jego rodziców w naszym kraju?

To wbrew pozorom nie są błahe kwestie, szczególnie, że w świetle obowiązującego w Polsce prawa (w tym prawa pracy) samych cudzoziemców można podzielić na grupy, w zależności od obszaru ich pochodzenia.

Odpowiedź na pytanie, kto to w ogóle jest cudzoziemiec, daje art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach. Stosownie do powołanego przepisu za cudzoziemca uznaje się każdą osobę, która nie posiada obywatelstwa polskiego. Należy tu jednak wyraźnie

zaznaczyć to, o czym wspomnieliśmy powyżej – istnienie pewnego podziału cudzoziemców na grupy, w zależności bowiem od kraju pochodzenia ich zatrudnianie w Polsce może być bardziej albo mniej skomplikowane.

Podobnie nowa ustawa, regulująca od 1 czerwca 2025 roku zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce – ustawa z dnia 20 marca 2025 roku o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w art. 2 ust. 1 wskazuje, iż za cudzoziemca uważa się każdego, kto nie posiada obywatelstwa polskiego.

W PRAKTYCE: wskazana ustawa dotyczy:

- obywateli krajów spoza UE i EOG oraz obywateli Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej oraz osób posiadających status uchodźcy lub ochronę międzynarodową (osoby te mogą podejmować pracę w Polsce na zasadach wskazanych w ustawie bez zezwolenia na pracę – omówimy je potem)
- osób posiadających zezwolenia na pobyt czasowy i pracę
- studentów i absolwentów – studenci zza granicy i absolwenci polskich uczelni mogą podejmować pracę na warunkach wskazanych w ustawie
- osób delegowanych do pracy w Polsce przez zagranicznych pracodawców

Ustawy natomiast nie stosuje się do cudzoziemców wpisanych jako przedsiębiorcy do CEiDG, podczas pełnienia funkcji przez członków misji dyplomatycznych, wolontariuszy, staży cudzoziemców w Polsce, tzw. incydentalnego wykonywania czynności na rzecz podmiotu zagranicznego.

PRZYKŁAD: Obywatel Iraku przyjechał do Polski jako uchodźca. Złożył formalnie wniosek o ochronę międzynarodową i uzyskał status uchodźcy. Status uchodźcy pozwala mu na podjęcie pracy w Polsce bez odrębnego zezwolenia na pracę. On podlega przepisom ustawy w tym sensie, że zostaje na mocy posiadanego statusu ustawowo zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

PRZYKŁAD: Obywatel USA przyjeżdża do Polski wygłosić krótki wykład. Ten wykład nie ma żadnego związku z rynkiem pracy i gospodarką w Polsce, a więc ustawa w jego przypadku nie ma zastosowania – nie musi on w tym celu pozyskać zezwolenia na pracę.

Nowe przepisy, obowiązujące od 1 czerwca 2025 omówimy niebawem szczegółowo, wprowadzają one bowiem dość istotne zmiany, jeśli chodzi o zatrudnianie cudzoziemców.

Jednocześnie powołana ustawa o cudzoziemcach zawiera już niejako pewien podział, gdyż zgodnie z jej art. 2 pkt 2 nie stosuje się jej wobec obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej, państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (tzw. EFTA), Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG – Islandii, Norwegii, Liechtensteinu) oraz Szwajcarii, jak również członków ich rodzin, którzy do nich dołączają lub z nimi przebywają.

W PRAKTYCE: co do zasady jeśli chodzi o zatrudnianie obywateli krajów członkowskich Unii Europejskiej oraz wskazanych powyżej Islandii, Norwegii, Liechtensteinu i Szwajcarii, to w zakresie ich zatrudniania w Polsce nie istnieją praktycznie żadne bariery. Przyjazd do Polski, pobyt tutaj oraz podjęcie zatrudnienia mają – w porównaniu np. do pracowników spoza UE – znacznie bardziej ułatwiony. Z reguły obywatele krajów innych niż wymienione wyżej oraz członkowskich UE już sam przyjazd do Polski mają bardziej utrudniony, wiąże się bowiem często z koniecznością uzyskania wizy.

UWAGA: należy pamiętać, iż pracodawca, decydując się na zatrudnienie pracownika-obcokrajowca, w żaden sposób nie może go traktować inaczej (w szczególności gorzej) niż pracowników-obywateli Polski. Także i w ich wypadku obowiązuje bezwzględny zakaz dyskryminacji, pracodawca ma wobec nich takie same obowiązki, jak wobec pracowników polskich, jak również pracownicy-obcokrajowcy mają takie same kodeksowe obowiązki, jak obywatele naszego kraju.

Przepisy obowiązujących od 1 czerwca 2025 dwóch nowych ustaw wprowadziły szereg zmian, jeśli chodzi o zatrudnianie cudzoziemców. Dla pewnego porządku omówmy teraz w skrócie te nowe przepisy i regulacje, a będziemy do nich wracać szczegółowo w trakcie szkolenia, w poszczególnych modułach. Nowe przepisy to nowe obowiązki administracyjne, szersze wymogi formalne oraz bardziej surowe sankcje za naruszanie przepisów regulujących zatrudnianie cudzoziemców.

Nowe przepisy posługują się pojęciem „powierzenia pracy cudzoziemcowi”. Stosownie do art. 2 pkt 9 ustawy z dnia 20 marca 2025 o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej „powierzenie pracy cudzoziemcowi” oznacza powierzenie:

- Wykonywania pracy na terytorium RP na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego lub pracy nakładczej
- Wykonywania pracy na podstawie umów cywilnoprawnych – umowy zlecenia, umowy o świadczenie usług, umowy o dzieło, umowy o pomocy przy zbiorach
- Pełnienia funkcji w zarządach osób prawnych wpisanych do KRS lub spółek kapitałowych w organizacji, jeśli cudzoziemiec przebywa na terytorium RP
- Reprezentacji lub prowadzenia spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej wpisanej do KRS, jeśli cudzoziemiec przebywa na terytorium RP
- Pełnienia funkcji prokurenta przedsiębiorcy wpisanego do KRS, jeśli cudzoziemiec przebywa na terytorium RP
- Wykonywania pracy na terytorium RP w ramach delegowania, jeśli cudzoziemiec jest pracownikiem podmiotu zagranicznego i jest oddelegowany do Polski w celu wykonywania pracy.

Z kolei podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej lub osoba fizyczna, które na podstawie umowy powierzają pracę cudzoziemcowi.

Nowe przepisy wymagają od pracodawców zatrudniających cudzoziemców, aby żądali od cudzoziemca – jeszcze przed rozpoczęciem pracy – ważnego dokumentu, na podstawie którego cudzoziemiec legalnie przebywa w Polsce.

Podstawą legalnego pobytu cudzoziemca w Polsce może być:

1. wiza wydana w określonym celu
2. wniosek o pobyt rezydenta, jeśli cudzoziemiec miał wcześniej prawo do pracy w Polsce
3. zezwolenie na pobyt czasowy
4. dokument wydany członkowi rodziny dyplomaty
5. dokument pobytowy z innego kraju strefy Schengen

6. ruch bezwizowy – o ile cudzoziemiec nie pochodzi z kraju, którego obywatele nie mogą pracować w Polsce w ramach tego ruchu bezwizowego i muszą uzyskać tytuł do pracy

Co ważne – dokument pobytowy musi być aktualny. Oznacza to możliwość „sprawdzenia” cudzoziemca również w czasie trwania zatrudnienia. Przykładowo zatrudniamy cudzoziemca od dnia 1 września i po 3 miesiącach sprawdzamy, czy jego tytuł pobytowy nadal jest ważny.

UWAGA: należy zwracać uwagę na wizy. Nie każda wiza umożliwia podjęcie pracy w Polsce. Przykładowo nie pozwalają na legalne podjęcie pracy przez cudzoziemca wiza typu C – turystyczna, wiza typu A lub B – tranzytowa, wiza w celu odwiedzin u rodziny, wiza na wydarzenia kulturalne czy sportowe, wiza szkoleniowa czy studencka (z pewnymi wyjątkami).

Kopie dokumentów pobytowych cudzoziemca pracodawca przechowuje przez cały okres zatrudnienia cudzoziemca oraz 2 lata licząc od końca roku kalendarzowego, w którym umowa z cudzoziemcem rozwiązała się/wygasta.

Powierzenie pracy cudzoziemcowi wymaga zawarcia umowy w formie pisemnej przed dopuszczeniem go do pracy. Jeśli umowa jest zawarta w języku polskim, a cudzoziemiec nie posługuje się językiem polskim, pracodawca ma obowiązek przedstawić mu wersję umowy w znanym mu języku. Z kolei jeśli umowa została sporządzona w języku obcym, podmiot zatrudniający cudzoziemca musi przechowywać jej tłumaczenie, sporządzone przez tłumacza przysięgłego.

Ważne – podmiot zatrudniający cudzoziemca ma obowiązek poinformować go w zrozumiałym dla niego języku, o prawie do wstąpienia do związków zawodowych.

Zgodnie z art. 17 ust. 1 pkt 2 ustawy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi podmiot zatrudniający musi przekazać organowi, który wydał zezwolenie na pracę, kopię umowy zawartej z cudzoziemcem, w języku polskim, PRZED powierzeniem pracy. Będzie miał obowiązek również powiadomić wojewodę o zmianie sytuacji w ciągu 2 miesięcy od zmiany oraz jeżeli:

- Cudzoziemiec nie podejmie pracy w ciągu 2 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę

- Przerwie pracę na okres przekraczający 2 miesiące
- Zakończy pracę wcześniej niż na 2 miesiące przed upływem ważności zezwolenia.

Jeśli natomiast zatrudnienie cudzoziemca opiera się na oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy, a nie na zezwoleniu, to podmiot zatrudniający powiadamia urząd rejestrujący oświadczenie w ciągu 7 dni o tym, że cudzoziemiec podjął pracę oraz w ciągu 14 dni o tym, że cudzoziemiec nie podjął pracy

Z kolei jeśli cudzoziemiec jest zatrudniony w oparciu o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, to tu dochodzi obowiązek powiadomienia wojewody o utracie pracy przez cudzoziemca, który takie jednolite zezwolenie posiada. To ważne, bo przed zmianą przepisów obowiązek ten spoczywał wyłącznie na cudzoziemcu.

Obecnie zarówno cudzoziemiec, jak i podmiot zatrudniający mają obowiązek powiadomić wojewodę o utracie pracy. Pracodawca ma na to 15 dni licząc od końca zatrudnienia. Powoduje to po stronie pracodawcy konieczność monitorowania nie tylko zezwolenia na pracę, ale również zezwolenia pobytowego.

Zgodnie z nowymi przepisami w postępowaniu o wydanie lub uchylenie zezwolenia na pracę stroną postępowania jest wyłącznie podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi. Zezwolenie na pracę wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu pracodawcy.

UWAGA: zgodnie z art. 30 ust. 1 pkt 3 ustawy o powierzeniu pracy cudzoziemcom zezwolenie wydaje się m.in. jeśli wymiar czasu pracy nie będzie niższy niż 1/4 etatu i nie wyższy niż pełny etat. Ten pełny etat ma znaczenie dla zleceń. Wróćmy do tego jeszcze.

Zezwolenia na pracę są wydawane na czas nie dłuższy niż 3 lata, przy czym zgodnie z art. 34 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom, jeśli wniosek o wydanie zezwolenia złożył pracodawca prowadzący działalność przez okres krótszy niż rok lub czas pracy cudzoziemca nie będzie przekraczał połowy etatu lub 20 godzin tygodniowo, zezwolenie na pracę dla cudzoziemca wydaje się na czas nie dłuższy niż 1 rok.

Zgodnie z art. 19 w/w ustawy pracodawca ma obowiązek powiadomić w ciągu 7 dni organ wydający zezwolenie na pracę, jeśli cudzoziemiec nie podejmie pracy w okresie 2 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia, przerwie pracę na okres ponad 2 miesiące albo zakończy pracę wcześniej niż 2 miesiące przed upływem ważności zezwolenia.

Co ważne – w procedurze o wydanie zezwolenia na pracę nie obowiązuje już test rynku pracy (informacja starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych). W niektórych wypadkach starosta będzie mógł określić listę zawodów, w których odmawia się wydania zezwolenia na pracę z powodu trudnej sytuacji na lokalnym rynku pracy.

Tworząc taką listę starosta bierze pod uwagę stopę bezrobocia, zwolnienia grupowe na danym obszarze oraz inne czynniki lokalne. Lista dostępna jest na platformie praca.gov.pl.

W praktyce zatem pracodawca chcący zatrudnić cudzoziemca na zezwoleniu na pracę nie występuje do starosty o informację, ale po prostu sprawdza na liście zawodów, w którym chce zatrudnić cudzoziemca. Jeśli zawód znajduje się na liście, zezwolenie może nie zostać wydane.

Rejestr list takich zawodów prowadzony jest przez ministra właściwego do spraw pracy.

Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom wskazuje również przypadki, gdzie organ odmówi wydania zezwolenia na pracę. Są one wskazane w przepisie art. 13 ustawy, a należą do nich m.in. okoliczności, w których podmiot chcący uzyskać zezwolenie na pracę:

- Nie dopełnia obowiązków w zakresie płatności składek ZUS (chyba, że uzyskał odroczenie płatności składek albo zaległość jest nie wyższa niż koszt upomnienia)
- Nie zgłasza pracowników i innych zatrudnionych do obowiązkowych ubezpieczeń
- Zalega z podatkami
- Nie posiada środków na pokrycie zobowiązań związanych z zatrudnieniem cudzoziemca
- Nie prowadzi działalności uzasadniającej zatrudnienie cudzoziemca – np. działalność gospodarcza jest zawieszona, pracodawca znajduje się w stanie likwidacji
- Podmiot powstał wyłącznie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu do Polski

- Wniosek o wydanie zezwolenia zawiera nieprawdziwe dane
-

Podobnie zezwolenie na pracę nie zostanie wydane, jeśli m.in.:

- Cudzoziemiec nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych w zawodzie regulowanym
 - Cudzoziemiec został skazany prawomocnie za m.in. przestępstwo fałszerstwa
 - Cudzoziemiec jest osobą, której dane zamieszczono w wykazie osób niepożądanych w RP
 - W danym roku została przekroczona maksymalna liczba zezwoleń na pracę dla cudzoziemców
 - Z informacji posiadanych przez organ wynika, że zatrudnienie cudzoziemca ma być pozorne.
-

Cały katalog okoliczności, w których organ odmówi wydania zezwolenia na pracę dla cudzoziemca został wskazany w art. 13 ustawy.

Od 1 czerwca 2025 nie ma już odrębnego postępowania w sprawie przedłużenia zezwolenia na pracę. Wydawane jest natomiast nowe zezwolenie. Zgodnie z art.21 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom jeśli pracodawca zatrudnia cudzoziemca w oparciu o zezwolenie na pracę i przed upływem jego ważności składa nowy wniosek, w celu kontynuacji zatrudnienia na tym samym stanowisku albo do tego samego rodzaju pracy, a wniosek nie zawiera braków formalnych (albo pracodawca uzupełnił je w terminie na wezwanie organu), pracę cudzoziemca na warunkach określonych w wydanym zezwoleniu na pracę uważa się za legalną od dnia, w którym upłynął okres ważności wydanego zezwolenia, do dnia, w którym decyzja w sprawie wydania kolejnego zezwolenia na pracę stała się ostateczna. Do okresów legalnej pracy nie wlicza się okresów zawieszenia postępowania na wniosek strony.

W praktyce – jeśli upływa termin ważności zezwolenia, ale pracodawca zdążył złożyć wniosek o wydanie nowego przed upływem ważności poprzedniego, to cudzoziemiec może dalej legalnie pracować już po upływie ważności zezwolenia, aż do dnia wydania ostatecznej decyzji

o wydaniu nowego zezwolenia. Po wydaniu decyzji kontynuuje pracę już na nowym zezwoleniu.

Nowe regulacje dotyczą również wydawania zezwoleń na pracę dla cudzoziemca, związanych z pełnieniem funkcji. Zezwolenie takie wydaje na wniosek podmiotu wojewoda właściwy ze względu na siedzibę wnioskodawcy.

Zgodnie z art. 36 ustawy zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji wydaje się dla:

- członka zarządu osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców KRS lub członka zarządu spółki kapitałowej w organizacji;
- osoby prowadzącej sprawę spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub reprezentującej taką spółkę;

Zezwolenie wydawane jest na czas nie dłuższy niż 1 rok, jeśli podmiot powierzający funkcję cudzoziemcowi funkcjonuje w Polsce krócej niż rok. Co ważne – takie zezwolenie nie jest wymagane dla cudzoziemca przebywającego w Polsce przez okres nie dłuższy niż łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy w związku z pełnieniem funkcji w zarządzie osoby prawnej (np. spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) wpisanej do KRS albo w związku z udzieloną mu prokurą.

Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom wprowadziła również pewne zmiany w zakresie zezwoleń na pracę sezonową. Zezwolenie takie wydawane jest na okres nie dłuższy niż 9 miesięcy w roku kalendarzowym. I co ważne, wnioski o wydanie takiego zezwolenia są rozpatrywane z uwzględnieniem pierwszeństwa wniosków dla cudzoziemców, którzy co najmniej raz w okresie 5 lat poprzedzających złożenie wniosku wykonywali już pracę sezonową na rzecz wnioskodawcy, a praca wykonywana ma być na podstawie umowy o pracę.

Grupa cudzoziemców z określonych krajów (powiemy o tym szerzej w dalszej części) może być w Polsce zatrudniana nie w oparciu o zezwolenie na pracę, ale w oparciu o oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Zgodnie z obowiązującymi od 1 czerwca 2025 przepisami stroną postępowania o zarejestrowanie oświadczenia jest wyłącznie podmiot powierzający pracę (pracodawca).

Okres powierzenia pracy to maksymalnie 24 miesiące, przy czym dzień rozpoczęcia pracy wskazany w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi musi nastąpić nie później niż 6 miesięcy od dnia złożenia oświadczenia.

Oświadczenia są rejestrowane w ewidencji prowadzonej przez starostę. Jeśli wniosek o zarejestrowanie oświadczenia nie ma braków formalnych, oświadczenie jest rejestrowane w ciągu 7 dni roboczych od dnia otrzymania oświadczenia, a jeśli sprawa wymaga wyjaśnienia czy uzupełnienia braków – w terminie 30 dni od dnia otrzymania oświadczenia.

Pracodawca zatrudniający cudzoziemca na oświadczeniu ma obowiązek powiadomić starostę o podjęciu pracy przez cudzoziemca – w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy oraz o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca – w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń (art. 70 ust. 1 pkt 2 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom).

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.

Co bardzo ważne. Jeśli pracodawca zatrudnia cudzoziemca na oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy nie krócej niż 3 miesiące oraz przed upływem ważności oświadczenia złoży wniosek o wydanie zezwolenia na pracę dla tego cudzoziemca na tych samych warunkach, na podstawie umowy o pracę, to praca cudzoziemca jest uznawana za legalną od dnia upływu ważności oświadczenia do dnia wydania zezwolenia na pracę.

Od dnia wydania zezwolenia cudzoziemiec pracuje już w oparciu o to zezwolenie (art. 71 ustawy).

Co do zasady cała procedura (wnioskowanie, doręczanie pism itd.) odbywa się elektronicznie. Podmioty powierzające pracę cudzoziemcom będą musiały mieć indywidualne konta w systemie teleinformatycznym, prowadzonym przez ministra do spraw pracy.

Takie konto może założyć osoba fizyczna czy jednostka organizacyjna. Założenie konta wymaga uwierzytelnienia, np. z wykorzystaniem certyfikatu użytkownika aplikacji mObywatel.

Wszelkie wnioski, odwołania, zażalenia, wyjaśnienia i pozostałe dokumenty będą składane wyłącznie za pośrednictwem konta i podpisywane kwalifikowanym podpisem elektronicznym, profilem zaufanym albo podpisem osobistym.

Co ważne – na tym koncie będzie można odebrać korespondencję z urzędu – decyzje, postanowienia i inne pisma. Informacja o ich dostarczeniu na indywidualne konto będzie wysyłana na email albo w wiadomości SMS użytkownika.

Nowe przepisy nie zabraniają zatrudniania cudzoziemców na umowach cywilnoprawnych, ale nieco je ograniczają. Przede wszystkim nie można już zmniejszyć wymiaru czasu pracy w stosunku do wydanego zezwolenia. Można jedynie ją zwiększyć.

I co ważne – przepis art. 33 ust. 2 pkt 2 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom wskazuje wprost: zmiana lub wydanie nowego zezwolenia na pracę nie są wymagane, jeśli zwiększono wymiar czasu pracy określony w zezwoleniu na pracę nie więcej niż do pełnego etatu, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia.

Tymczasem wymiar czasu pracy dotyczy jedynie etatu – zatrudnienia w stosunku pracy. Na umowach cywilnoprawnych nie ma pojęcia wymiar czasu pracy – jest jedynie np. liczba godzin do przepracowania.

Taka sama regulacja dotyczy pracy na podstawie oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Zgodnie z art. 69 ustawy rejestracja nowego oświadczenia o powierzeniu pracy nie jest wymagana, jeśli zwiększono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określone w oświadczeniu nie więcej niż do pełnego wymiaru czasu pracy.

Czyli np. pogorszenie warunków zatrudnienia poprzez obniżenie wymiaru etatu lub liczby godzin wymaga uzyskania nowego zezwolenia na pracę albo rejestracji nowego oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy.

Podobnie art. 56 ust. 1 pkt 4 ustawy. Jeśli pracodawca zatrudnia cudzoziemca do pracy sezonowej, na okres do 30 dni w roku może powierzyć mu inną pracę, jeśli m.in. cudzoziemiec otrzymuje wynagrodzenie nie niższe niż wskazane w posiadanym zezwoleniu na pracę oraz jeśli zwiększono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, określone w zezwoleniu na pracę sezonową, nie więcej niż do pełnego wymiaru czasu pracy,

a w przypadku umowy cywilnoprawnej – do 299 godzin miesięcznie, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia.

Nowe przepisy znacząco ograniczają (a wręcz uniemożliwiają) również outsourcing pracowników – cudzoziemców. W praktyce jeśli pracodawca powierza pracę cudzoziemcowi, skierowanemu do niego przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia (a np. zwykłą spółką wypożyczającą pracowników, niezarejestrowaną jako agencja pracy), podlega karze grzywny od 6 tysięcy zł za jednego cudzoziemca „pożyczonego”.

Podobnie jeśli pracodawca legalnie co prawda zatrudnia cudzoziemca, ale „wypożycza” go innej firmie nie działając oficjalnie jako agencja pracy, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 tysiące zł.

Warto zwrócić uwagę, że nowe przepisy znacząco zaostrzyły sankcje za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców. Zgodnie z art. 84 nowej ustawy kto nielegalnie powierza pracę cudzoziemcowi podlega karze grzywny od 3000 zł do 50.000 zł, przy czym kara nie może być niższa niż 3000 zł za każdego cudzoziemca.

Czyli w praktyce jeśli pracodawca zatrudnia nielegalnie np. 5 cudzoziemców – może dostać grzywnę nie mniej niż 30.000 zł i nie więcej niż 50.000 zł (górną granicą).

Natomiast zgodnie z art. 85 ustawy nie podlega karze grzywny pracodawca, który zatrudnił cudzoziemca nieposiadającego ważnej wizy lub innego tytułu pobytowego (np. zezwolenia na pobyt), jeśli spełnił łącznie warunki:

- wypełnił obowiązek pozyskania od cudzoziemca ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP i przechowywania ich kopii przez cały okres wykonywania pracy i 2 lata po jego zakończeniu, chyba że wiedział, że dokument został sfałszowany
- zgłosił cudzoziemca do ubezpieczeń społecznych, jeśli miał taki obowiązek.

Krócej mówiąc – pracodawca nie podlega karze grzywny, jeśli np. wiza cudzoziemca została sfałszowana, ale pracodawca miał kopię wizy i zgłosił zgodnie z przepisami cudzoziemca do ubezpieczeń.

Co bardzo ważne – za nielegalne uważa się nie tylko zatrudnienie bez ważnego tytułu (zezwolenie, oświadczenie itd.) ale również na warunkach innych niż wskazane w zezwoleniu. W praktyce każda zmiana obowiązków cudzoziemca wymaga zmiany zezwolenia, inaczej zatrudnienie będzie uważane za nielegalne.

Przyjazd do Polski obywateli krajów członkowskich Unii Europejskiej oraz ich pobyt w Polsce.

Zatrudnienie w Polsce pracownika, który jest obywatelem jednego z krajów członkowskich Unii Europejskiej, jak również Islandii, Norwegii, Liechtensteinu czy Szwajcarii, jest stosunkowo proste. Omawiając tę kwestię, w pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na art. 20 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej.

W powołanym przepisie traktat ustanawia obywatelstwo Unii Europejskiej wskazując, iż obywatelem Unii jest każda osoba, mająca obywatelstwo państwa członkowskiego Unii Europejskiej, przy czym obywatelstwo to jest obywatelstwem dodatkowym do obywatelstwa krajowego (przykładowo Polak jest obywatelem Rzeczypospolitej Polskiej i Unii Europejskiej, a nie wyłącznie Unii Europejskiej).

W PRAKTYCE: powołany art. 20 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej zawiera bardzo ważne dla zatrudniania obcokrajowców regulacje. Wskazuje on m.in. wprost, że obywatele Unii Europejskiej mają m.in. prawo do swobodnego przemieszczania się i przebywania na terytorium państw członkowskich.

Ta ogólna zasada została zaimplementowana do polskiego systemu prawnego w ustawie z dnia 14 lipca 2006 roku o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin (tekst ustawy [TUTAJ](#)).

Zgodnie z art. 15 powołanej ustawy obywatel Unii Europejskiej może bez żadnych ograniczeń przebywać w Polsce przez okres do 3 miesięcy, a pobyt ten może być dłuższy, jeśli jest uzasadniony np. poszukiwaniem pracy (wówczas okres pobytu może wynosić do 6 miesięcy, a dłużej, jeśli obywatel UE wykaże, że aktywnie poszukuje pracy i ma rzeczywiste szanse na zatrudnienie). W praktyce pobyt obywatela UE na terenie Polski może być nieograniczony, wystarczające bowiem będzie, iż w razie problemów administracyjnych (na co swoją drogą

szanse są niewielkie) wykaże, że szuka pracy np. w charakterze lektora czy nauczyciela języków obcych.

UWAGA: Należy pamiętać, iż obywatel UE, przebywający na terenie Polski, musi posiadać ważny dokument potwierdzający tożsamość i obywatelstwo.

Obywatelowi kraju członkowskiego Unii Europejskiej (obywatelowi Unii Europejskiej) przysługuje prawo pobytu w Polsce przez okres dłuższy niż 3 miesiące, jeśli:

- jest on w Polsce pracownikiem (osobą zatrudnioną w stosunku pracy) lub pracuje w Polsce na własny rachunek (np. na podstawie umowy zlecenia czy prowadząc własną działalność gospodarczą)
- posiada wystarczające środki finansowe do utrzymania w Polsce siebie i swojej rodziny
- jest objęty ubezpieczeniem zdrowotnym lub posiada uprawnienia do świadczeń z opieki zdrowotnej
- studiuje w Polsce albo odbywa w Polsce szkolenie zawodowe i posiada wystarczające środki finansowe na swoje utrzymanie i pozostaje ubezpieczony w zakresie ubezpieczenia zdrowotnego
- jest małżonkiem obywatela polskiego.

W PRAKTYCE: przyjazd do Polski cudzoziemca – obywatela Unii Europejskiej i pobyt w naszym kraju przez okres do 3 miesięcy nie wymaga absolutnie żadnych działań administracyjnoprawnych i formalności. Obywatel UE, przyjeżdżając do Polski na okres do 3 miesięcy, nie musi spełniać jakichkolwiek wymogów, przewidzianych w polskich przepisach. Natomiast jego pobyt w Polsce przez okres dłuższy niż 3 miesiące musi być uzasadniony – na przykład poszukiwaniem w Polsce pracy lub podjęciem jej.

Od razu należy wyraźnie też zaznaczyć, iż obywatel Unii Europejskiej, który przyjeżdża do Polski, nie musi nigdzie rejestrować tego faktu, a zatem w praktyce nie da się ustalić tak naprawdę, kiedy rozpoczyna się i kończy jego 3-miesięczny pobyt w Polsce. Brak jest też odpowiednich organów, które miałyby weryfikować, od kiedy obywatel UE przebywa w Polsce i w jakim celu.

Od powyższego jest jedno odstępstwo – obywatel Unii Europejskiej, któremu upływa okres 3 miesięcy pobytu w Polsce, powinien zgłosić się w urzędzie wojewódzkim i zarejestrować fakt przebywania w Polsce, wskazując jednocześnie przyczynę dłuższego niż 3 miesiące pobytu (np. poszukiwanie pracy).

Należy dodać, że obowiązek rejestracji spoczywa na cudzoziemcu. Zatrudniający go pracodawca nie ma w tym zakresie żadnych obowiązków, może nawet nie wiedzieć, czy pracownik-obcokrajowiec zarejestrował fakt swojego pobytu w Polsce, czy nie. Pracodawcy żadne potencjalne konsekwencje niezarejestrowania przez obywatela UE swojego pobytu w Polsce nie będą dotyczyć.

UWAGA: jeśli pracownik-obcokrajowiec, będący obywatelem Unii Europejskiej przebywa w Polsce dłużej niż 3 miesiące i nie rejestruje tego faktu we właściwym ze względu na miejsce zamieszkania urzędzie wojewódzkim, może zostać na niego nałożona grzywna. Jak jednak wspomnieliśmy powyżej, w praktyce może się okazać, że nie da się ustalić daty przyjazdu obywatela Unii Europejskiej do Polski, trudno zatem (jeśli sam cudzoziemiec się do tego nie przyzna) ustalić precyzyjnie, kiedy do Polski przyjechał, jeśli poruszał się np. własnym środkiem transportu i nim przybył do naszego kraju.

W przypadku przebywania na terytorium Polski dłużej niż 3 miesiące, obywatel Unii Europejskiej rejestruje ten fakt we właściwym urzędzie wojewódzkim. Wniosek o zarejestrowanie pobytu składa osobiście (nie dotyczy to małoletniego członka rodziny pracownika-cudzoziemca).

Do wypełnionego wniosku cudzoziemiec-obywatel Unii Europejskiej dołącza ważny dokument podróży lub inny dokument, potwierdzający tożsamość i obywatelstwo (kserokopię, a oryginał musi mieć ze sobą do wglądu w chwili składania wniosku). Oprócz tego składa pisemne oświadczenie pracodawcy lub podmiotu upoważnionego do powierzenia obywatelowi Unii Europejskiej wykonywania pracy, pisemne oświadczenie o powierzeniu mu pracy (np. przedwstępną umowę o pracę) albo zaświadczenie o zatrudnieniu i wykonywaniu pracy.

UWAGA: zarejestrowanie pobytu w Polsce przez obywatela Unii Europejskiej nie podlega żadnym opłatom, a sam złożony wniosek ma zostać rozpatrzony przez urząd niezwłocznie. Po jego pozytywnym rozpatrzeniu pracownik-obywatel Unii Europejskiej, którego pobyt w Polsce został zarejestrowany, otrzymuje zaświadczenie o zarejestrowaniu pobytu obywatela UE.

Jeśli pracownik – obywatel Unii Europejskiej przebywa w Polsce wraz z członkami swojej rodziny, ubiegają się oni o wydanie karty pobytu członka rodziny obywatela Unii Europejskiej. Aby otrzymać taką kartę pobytu członek rodziny pracownika – obywatela Unii Europejskiej wypełnia stosowny wniosek.

UWAGA: karta stałego pobytu obywatela Unii Europejskiej jest ważna 10 lat.

W PRAKTYCE: jeśli zmieni się np. miejsce zamieszkania pracownika-obywatela Unii Europejskiej (np. wynajmie mieszkanie pod innym adresem), to ma on obowiązek ponownie złożyć wniosek o zarejestrowanie swojego pobytu. Wniosek taki pracownik-obywatel Unii Europejskiej składa niezwłocznie po wystąpieniu zmiany danych, zawartych w poprzednio złożonym wniosku o zarejestrowanie pobytu, a urząd wojewódzki niezwłocznie wydaje nowe zaświadczenie o zarejestrowaniu pobytu.

UWAGA: zarejestrowanie pobytu w Polsce pracownika – obywatela Unii Europejskiej może zostać unieważnione, jeśli rejestracja nastąpiła w oparciu o dostarczone przez pracownika sfałszowane dokumenty czy informacje, jak również gdy jego pobyt w Polsce stanowi zagrożenie dla obronności i bezpieczeństwa państwa lub porządku publicznego. W takim przypadku, stosownie do art. 66 ustawy o wjeździe na terytorium RP (...) obywatelowi Unii Europejskiej może zostać wydana decyzja o wydaleniu z Terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a na opuszczenie terytorium RP ma on wówczas nie mniej niż 31 dni (art. 71 ustawy).

W PRAKTYCE: jeśli obcokrajowiec – obywatel Unii Europejskiej zostanie zatrudniony np. na podstawie umowy na czas określony, która dobiegnie końca, albo stosunek pracy z nim zostanie rozwiązany, to zgodnie z art. 17 ustawy o wjeździe na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, pobycie oraz wyjeździe z tego terytorium obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i członków ich rodzin, obywatel UE zachowuje prawo do pobytu na terytorium Polski w przypadkach:

- nieświadczenia pracy lub niewykonywania innej działalności zarobkowej wskutek okresowej niezdolności do pracy z powodu choroby lub wypadku albo:
- niezamierzonego bezrobocia, wynikającego z rejestru bezrobotnych, prowadzonego przez powiatowy urząd pracy
- podjęcia kształcenia lub szkolenia zawodowego

UWAGA: jeśli okres wykonywania pracy, który poprzedzał to niezamierzone bezrobocie, był krótszy niż jeden rok, obywatel Unii Europejskiej zachowuje prawo pobytu w Polsce przez okres 6 miesięcy od dnia zarejestrowania się we właściwym urzędzie pracy.

Stosownie do art. 42 ustawy o wjeździe na terytorium RP (...) pracownik-obywatel Unii Europejskiej nabywa prawo stałego pobytu w Polsce po upływie 5 lat nieprzerwanego pobytu w Polsce. Dokładnie ten sam nieprzerwany termin pobytu w Polsce dotyczy członka rodziny pracownika-obywatela Unii Europejskiej.

Jeśli pracownik-obywatel UE zaprzestał wykonywania w Polsce pracy z powodu trwałej niezdolności do pracy, to wymagany przepisami okres do uzyskania prawa stałego pobytu wynosi 2 lata, a 3 lata okres ten wynosi w przypadku osiągnięcia przez pracownika-obcokrajowca wieku emerytalnego w Polsce.

UWAGA: za nieprzerwany pobyt pracownika-obywatela UE w Polsce uważa się taki pobyt, w którym przerwy w nim nie przekroczyły w roku łącznie 6 miesięcy. Oznacza to zatem, iż pracownik-obywatel Unii Europejskiej może swobodnie wyjeżdżać z Polski, np. w celu odwiedzenia rodziny w macierzystym kraju, przy czym łączny czas pobytów poza granicami Polski nie może przekroczyć 6 miesięcy w roku.

Jeśli pracownik-obywatel Unii Europejskiej przebywa w Polsce łącznie (z ewentualnymi, omówionymi wyżej przerwami) co najmniej 5 lat, może złożyć wniosek o wydanie mu dokumentu, potwierdzającego prawo stałego pobytu.

Podsumowując – przyjazd do Polski obywatela Unii Europejskiej w celu podjęcia pracy nie wymaga praktycznie żadnych większych formalności. Z pewnością warto dopilnować, aby zarejestrował on swój pobyt w Polsce, jeśli okres 3 miesięcy pobytu dobiega końca.

Taka rejestracja jest stosunkowo prosta i bezpłatna, a praktycznie całością postępowania zajmuje się sam zainteresowany pracownik – obywatel Unii Europejskiej. Pracodawca nie ma tu żadnych obowiązków, niemniej powinien w razie potrzeby swojemu pracownikowi – obywatelowi UE pomóc w wypełnieniu wniosku i uzyskaniu zaświadczenia o zarejestrowaniu.

PRZYKŁAD: obywatel Włoch zamierza przyjechać do Polski, gdyż stąd pochodzi i tu mieszka jego partnerka, która jest Polką. Chciałby w Polsce podjąć pracę w charakterze nauczyciela

języków obcych. Przyjechał do Polski i nawiązał stosunek pracy z polskim pracodawcą. Polski pracodawca nie ma w tym zakresie żadnych obowiązków administracyjnych, związanych z przyjazdem i pobytem pracownika-obywatela Unii Europejskiej. Ma jedynie te same obowiązki, co w przypadku pracowników polskich.

Z kolei obywatel Włoch bez żadnych przeszkód prawnych i bez zbędnej biurokracji może przyjechać do Polski i podjąć pracę u polskiego pracodawcy, przy czym przed upływem 3 miesięcy pobytu w Polsce powinien złożyć we właściwym dla miejsca pobytu w Polsce urzędzie wojewódzkim wniosek o rejestrację pobytu. Po złożeniu takiego wniosku, jeśli nie ma żadnych przeszkód typu zagrożenie dla porządku i bezpieczeństwa publicznego, obywatel Włoch dostaje zaświadczenie o zarejestrowaniu obywatela UE i pracuje.

Gdyby okazało się, że z dotychczasowym pracodawcą się rozstał (ustała jego umowa o pracę), to wystarczające będzie, aby wykazał, że poszukuje zatrudnienia. Na tej podstawie jego pobyt w Polsce może zostać przedłużony.

W PRAKTYCE: Jeśli polska firma chce zatrudnić cudzoziemca, który do pracy musi posiadać zezwolenie na pracę, to procedura jego uzyskania składa się z kilku kroków:

1. firma składa u właściwego wojewody wniosek o wydanie zezwolenia na pracę, wraz z załącznikami
2. po uzyskaniu zezwolenia cudzoziemiec składa wniosek o wizę w polskim konsulacie w swoim kraju. Ta wiza jest wizą celową, wydaną w celu wykonywania pracy. Do wniosku o wizę cudzoziemiec załącza wydane zezwolenie i inne wymagane dokumenty
3. na podstawie wydanej wizy cudzoziemiec przyjeżdża do Polski, rejestruje swój pobyt i zaczyna pracę, zgodnie z wydanym zezwoleniem

Jeszcze wracając do zatrudniania w Polsce cudzoziemców – studentów. Należy zwrócić uwagę, że co do zasady cudzoziemiec spoza Unii Europejskiej, aby podjąć w Polsce studia, musi posiadać tytuł pobytowy. Najczęściej będzie to zezwolenie na pobyt czasowy w celu kształcenia się na studiach, o którym mowa w art. 144 ustawy o cudzoziemcach.

Mając już tytuł pobytowy może on podjąć w Polsce zatrudnienie bez wymaganego zezwolenia na pracę, oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy czy powiadomienia, ale tylko w niektórych przypadkach.

Od 1 lipca 2026 zmienią się nieco zasady – od tej daty pracodawcy zatrudniający studentów muszą zwrócić uwagę, czy po pierwsze dany cudzoziemiec w ogóle posiada status studenta, a po drugie, czy jego uczelnia znajduje się na liście jednostek prowadzących studia zatwierdzonych na potrzeby przyjmowania cudzoziemców. Omówmy ten temat bliżej.

Od 1 grudnia 2025 r. obowiązuje nowe rozporządzenie wykonawcze do ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej - Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 listopada 2025 r. w sprawie szczególnych przypadków, w których cudzoziemiec uprawniony do pobytu w RP może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Zgodnie z §1 ust. 12 rozporządzenia Cudzoziemiec uprawniony do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi w przypadku, gdy m.in.:

gdy jest studentem studiów stacjonarnych, które odbywa w Rzeczypospolitej Polskiej w jednostce prowadzącej studia:

- a) zatwierdzonej przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych na potrzeby przyjmowania cudzoziemców w celu podjęcia lub kontynuacji studiów zgodnie z art. 144 ust. 4 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, chyba że ta jednostka nie podlega obowiązkowi zatwierdzenia, albo
- b) która nie podlega obowiązkowi zatwierdzenia zgodnie z art. 144 ust. 5 ustawy o cudzoziemcach i w stosunku do której nie została wydana decyzja o zakazie przyjmowania cudzoziemców, o której mowa w art. 144a ust. 1 tej ustawy;

Rozporządzenie przewiduje również inne przypadki, gdy zezwolenie na pracę dla studenta nie jest wymagane, np. jeśli wykonuje pracę w ramach praktyki zawodowej. My skupiamy się jednak na klasycznym zatrudnieniu – w oparciu o umowę o pracę czy np. na zleceniu.

Samo posiadanie statusu studenta już zatem nie wystarcza. Kluczowe znaczenie dla zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę ma sytuacja prawna uczelni.

Zatwierdzeniu nie podlegają publiczne uczelnie akademickie, uczelnie wojskowe, uczelnie służb państwowych, uczelnie prowadzone przez kościoły i związki wyznaniowe oraz instytuty badawcze i naukowe Polskiej Akademii Nauk.

Czyli w praktyce - student stacjonarny polskiej uczelni zatwierdzonej przez ministra spraw wewnętrznych lub uczelni, która jest z obowiązku zatwierdzenia zwolniona i nie wydano wobec niej zakazu przyjmowania cudzoziemców może korzystać ze zwolnienia z zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi.

Taki wykaz uczelni zatwierdzonych ministerstwo publikuje na swojej stronie – link poniżej. Na dole ekranu, w części Materiały do pobrania.

Należy pamiętać, że zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę czy zarejestrowanego oświadczenia dotyczy wyłącznie studentów studiujących stacjonarnie. Zwolnienie dotyczy również filii zamiejscowych uczelni, których status pozwala na zatrudnienie studenta bez zezwolenia.

I ważna rzecz jeszcze – jeśli chcemy zatrudnić cudzoziemca, przedstawia on dokument legalizujący pobyt w Polsce, to należy zwrócić uwagę, czy ten dokument w ogóle umożliwia podjęcie zatrudnienia.

Przykładowo wiza z celem wydania „11” – kształcenie się w szkole innej niż studia lub szkolenie zawodowe nie umożliwia wykonywania pracy w Polsce.