

Zezwolenia na pracę cudzoziemców od 1 czerwca 2025 r.

Mariusz Makowski
doradca podatkowy

Agenda:

1. **Główne cele nowelizacji:** Wprowadzenie do planowanych zmian
2. **Elektronizacja procedur:** Nowy system teleinformatyczny
3. **Obowiązki pracodawców:** Zmiany w zakresie dokumentacji i procedur
4. **Zezwolenia na pracę:** Kluczowe modyfikacje w rodzajach i procesie
5. **Nowe obowiązki po uzyskaniu zezwolenia**
6. **Przepisy przejściowe i sankcje**
7. **Sesja Q&A**



Kluczowe założenia

- Uporządkowanie, usprawnienie i uszczelnienie systemu legalizacji pracy cudzoziemców.
- Uszczelnienie systemu, aby nie był on wykorzystywany do napływu cudzoziemców, którzy nie zamierzają podejmować pracy.
- Elektroniczna, która pozwoli na szybkie załatwianie spraw.
- Ułatwienie weryfikacji legalności zatrudnienia i pobytu.



Zmiana podstawy prawnej

- Do 31 maja 2025 r.:
 - Ustawa z 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2025 r., poz. 214, z późn.zm.).
- Od 1 czerwca 2025 r.:
 - Ustawa z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. z 2025 r. poz. 620).
 - Ustawa z 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2025 r. poz. 621 – dalej u.w.d.p.p.c.).
- System legalizacji pracy nadal oparty jest na zezwoleniach na pracę i oświadczeniach o powierzeniu pracy.



Kluczowa zmiana: cyfryzacja – centralny system teleinformatyczny



- Wprowadzenie centralnego systemu teleinformatycznego.
- Funkcje systemu:
 - Składanie wniosków o zezwolenia na pracę, powiadomień oraz środków zaskarżenia przez pracodawców (podmioty powierzające pracę).
 - Elektroniczne doręczanie decyzji administracyjnych.
 - Usprawnienie przepływu informacji między różnymi organami (województami, starostami, PIP, Strażą Graniczną, KAS, ZUS).
- Indywidualne konto w systemie będą mogli założyć pracodawcy oraz cudzoziemcy.
- Konieczność dostosowania się do elektronicznego trybu komunikacji z urzędami.
- Postępowanie w razie awarii systemu: czynności dokonane najpóźniej pierwszego dnia roboczego po usunięciu nieprawidłowości.

Zezwolenia na pracę – ogólne zasady



- Organ prowadzący postępowanie: nadal wojewoda.
- **LIKWIDACJA "TESTU RYNKU PRACY"**: Rezygnacja z wymogu przedstawiania informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych.
- Starosta nadal będzie mógł wpływać na rynek pracy poprzez możliwość tworzenia list zawodów, dla których będzie odmawiał wydania zezwolenia.
- **NOWY WARUNEK**: Wymiar czasu pracy cudzoziemca nie niższy niż ¼ etatu.
 - Cel: Przeciwdziałanie nadużyciom, gdzie zezwolenia uzyskiwane są na minimalny wymiar, a praca wykonywana jest "pod stołem".

Zezwolenia na pracę – najważniejsze zmiany

- Utrzymany wymóg: Zapewnienie wynagrodzenia porównywalnego do wynagrodzeń polskich pracowników na porównywalnych stanowiskach.
 - Wojewódzkie urzędy pracy będą dokonywać analiz wynagrodzeń na lokalnych rynkach.
- **BRAK INSTYTUCJI PRZEDŁUŻENIA ZEZWOLENIA NA PRACĘ:** Konieczność składania wniosku o nowe zezwolenie.
 - Możliwość kontynuacji pracy w trakcie procedury uzyskania nowego zezwolenia.
 - Wniosek o zezwolenie dla tego samego cudzoziemca ma być priorytetowo rozpatrywany.
- Okres ważności: Standardowo maksymalnie na 3 lata (art. 15 u.w.d.p.p.c.).
 - Wyjątek: Na okres nie dłuższy niż 1 rok, jeżeli wniosek składa podmiot prowadzący działalność krócej niż 1 rok LUB czas pracy nie będzie przekraczał 1/2 etatu lub 20 godzin tygodniowo (art. 34 u.w.d.p.p.c.).



Rodzaje zezwoleń na pracę

- Zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu
- Zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem funkcji w podmiocie
- Zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem do Polski przez zagranicznego pracodawcę
- Zezwolenie na pracę tymczasową



NOWE I USZCZEGÓLOWIONE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW (1/3)

Weryfikacja legalności pobytu:

- obowiązek żądania od cudzoziemca okazania ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu w Polsce.
- przechowywanie jego kopii przez cały okres zatrudnienia i przez 2 lata po jego zakończeniu.
- dokument musi być aktualny przez cały okres zatrudnienia (art. 4 u.w.d.p.p.c).



NOWE I USZCZEGÓLOWIONE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW (2/3)

Umowa pisemna:

- Konieczność zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej przed dopuszczeniem go do pracy.
- Umowa powinna uwzględniać warunki określone w zezwoleniu/oświadczeniu.
- Umowa musi być przetłumaczona na język zrozumiały dla cudzoziemca.
- Jeśli umowa jest w języku obcym, należy sporządzić i przechowywać tłumaczenie na język polski wykonane przez tłumacza przysięgłego przez 2 lata po zakończeniu pracy (art. 5 u.w.d.p.p.c.).



NOWE i USZCZEGÓŁOWIONE OBOWIĄZKI PRACODAWCÓW (3/3)



- **Przekazanie kopii umowy do urzędu:**
 - Przed powierzeniem pracy (z wyjątkiem umowy o pomocy przy zbiorach – 7 dni od powierzenia pracy).
 - Kopia umowy w języku polskim, za pomocą systemu teleinformatycznego (art. 17 ust. 1 pkt 2, art. 68 ust. 1 pkt 2 u.w.d.p.p.c.).
- **Powiadomienie o niepodjęciu pracy / wcześniejszym zakończeniu:**
 - Zezwolenie: w ciągu 2 miesięcy od daty wskazanej we wniosku o zezwolenie na pracę.
 - Brak powiadomienia może być podstawą do uznania, że podmiot działa głównie w celu ułatwiania wjazdu do RP.
- **Informowanie cudzoziemca o prawie wstępowania do związków zawodowych:** W formie pisemnej, w języku zrozumiałym dla cudzoziemca (art. 5 ust. 4 u.w.d.p.p.c.).

Załączniki do wniosków i wysokość opłat

- Wiele kwestii technicznych określą rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.
- Na razie ministerstwo nie opublikowało projektów tych rozporządzeń.
- Dotychczasowe rozporządzenia wykonawcze zachowują moc do dnia wejścia w życie nowych, nie dłużej jednak niż przez 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy (art. 113 ustawy).
- Początkowo:
 - Wysokość opłat prawdopodobnie nie zmieni się (standardowo 100 zł, w niektórych przypadkach 50 lub 200 zł).
 - Nie zmienią się też na razie wytyczne dotyczące załączników do wniosków.

Docelowo: Ministerstwo może ustalić rozporządzeniem wysokość opłaty, która nie może przekraczać wysokości minimalnego wynagrodzenia.



Rozszerzony katalog obligatoryjnych przesłanek odmowy

- Kiedy urząd odmówi wydania zezwolenia?
- Dotychczasowe przesłanki (np. złożenie fałszywych danych, ukaranie za określone przestępstwa) + NOWE, m.in.:
 - Niedopełnienie przez pracodawcę obowiązków w zakresie ubezpieczeń społecznych i prawa podatkowego (dotychczas fakultatywne).
 - Udaremnianie lub utrudnianie przeprowadzenia kontroli legalności powierzenia pracy w okresie 24 miesięcy przed złożeniem wniosku.
 - Gdy podmiot powierzający pracę został ustanowiony lub działa głównie w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium RP (ocena może uwzględniać np. stosunek liczby powiadomień o niepodjęciu pracy do liczby zezwoleń/oświadczeń).
 - Gdy pracodawca użytkownik lub podmiot, do którego cudzoziemiec jest delegowany, nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi.





Sankcje i kontrole – co grozi pracodawcy?

- Organy uprawnione do kontroli: Państwowa Inspekcja Pracy, Straż Graniczna, Policja, KAS, ZUS.
- Nowy katalog wykroczeń i wyższe kary:
 - Kara grzywny od 3000 zł do 50 000 zł za nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi lub powierzenie jej na warunkach innych niż określone w zezwoleniu/oświadczeniu (obecnie maksymalna wysokość kar to 30 000 zł). Grzywna wymierzana proporcjonalnie do liczby cudzoziemców.
 - Kara grzywny od 1000 zł do 3000 zł za inne wykroczenia (np. brak umowy pisemnej, jej tłumaczenia, niedopełnienie obowiązków informacyjnych).
- Środki z grzywien będą trafiać do Funduszu Pracy.

Zapraszamy do zadawania pytań!

Nowa ustawa o zatrudnianiu cudzoziemców – najważniejsze zmiany

Mariusz Makowski
doradca podatkowy

Dziękuję
za uwagę

Mariusz Makowski