

EKSPERTYZA

Obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy zatrudniającego obywateli państw trzecich



Ekspertyza przygotowana w projekcie **Obserwatorium DEI**.

Projekt realizowany w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Spis treści

Rozdział I	
Wstęp	3
Rozdział II	
Obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy zatrudniającego obywateli państw trzecich	4
Legalizacja pobytu.	5
Legalizacja pracy	9
Rozdział III	
Obowiązki pracodawcy zatrudniającego obywateli państw trzecich . . .	12
Obowiązki pracodawcy przed zatrudnieniem obywateli państw trzecich – przygotowanie i weryfikacja	12
Obowiązki pracodawcy w trakcie zatrudnienia obywateli państw trzecich – prawidłowe powierzenie pracy	13
Obowiązki pracodawcy po zakończeniu zatrudnienia.	15
Rozdział IV	
Odpowiedzialność karna i finansowa w zakresie zatrudniania obywateli państw trzecich	16
Sankcje finansowe.	16
Sankcje niefinansowe	18
Sankcje dla cudzoziemca.	20
Rozdział V	
Podsumowanie.	20

Rozdział I

Wstęp

W ostatnich latach polski rynek pracy w coraz większym stopniu opiera się na aktywności zawodowej cudzoziemców. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego na koniec lutego 2025 r. w Polsce pracowało ponad 1,05 mln obcokrajowców, a liczba ta systematycznie rośnie – zarówno w ujęciu rocznym, jak i miesięcznym.¹ Z kolei statystyki Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wskazują, że na koniec marca 2025 r. do systemu ubezpieczeń społecznych zgłoszonych było ponad 1,2 mln cudzoziemców, z czego największą grupę stanowili obywatele Ukrainy. Najczęściej podejmowali oni zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (ponad 688 tys. osób), umów cywilnoprawnych (434 tys.), a także w ramach prowadzonej działalności gospodarczej (blisko 74 tys.).²

Dynamika wzrostu liczby pracowników zagranicznych jest odpowiedzią na rosnące potrzeby kadrowe polskich przedsiębiorstw, szczególnie w branży transportowej i budowlanej. Z badań wynika, że niemal połowa firm w Polsce zatrudnia obecnie cudzoziemców, a kolejne 15% planuje zwiększenie ich udziału w strukturze zatrudnienia. Głównymi czynnikami tego trendu są niedobór wykwalifikowanej siły roboczej na rynku krajowym, chęć ekspansji zagranicznej oraz poszukiwanie optymalizacji kosztów.³

W obliczu zmian demograficznych i kurczących się zasobów pracy w kraju zatrudnianie cudzoziemców staje się kluczowym elementem strategii wielu firm. Warto jednak pamiętać, że wiąże się ono nie tylko z szansami rozwojowymi, lecz także z licznymi obowiązkami po stronie pracodawców. Legalne powierzanie pracy obcokrajowcom wymaga bowiem skrupulatnego przestrzegania procedur dotyczących zezwoleń na pracę czy pobyt, odpowiednich zgłoszeń oraz ścisłego monitorowania terminów i formalności. Dla wielu przedsiębiorstw wyzwaniem okazuje się czasochłonny proces legalizacji pracy i pobytu, który powinien być uwzględniony w długofalowym planowaniu zatrudnienia. Uproszczenie przepisów oraz skrócenie procedur imigracyjnych to czynniki, które – jak wskazują pracodawcy – mogłyby znacząco przyczynić się do wzrostu zatrudnienia cudzoziemców.⁴

1 GUS – Cudzoziemcy wykonujący pracę w Polsce. Luty 2025 r.

2 ZUS – Cudzoziemcy w polskim systemie ubezpieczeń społecznych – 2025

3 BIG InfoMonitor: Obcokrajowcy istotnym wsparciem dla polskich firm z zatorami płatniczymi – 2025

4 BIG InfoMonitor: Obcokrajowcy istotnym wsparciem dla polskich firm z zatorami płatniczymi – 2025

Rozdział II

Obowiązki i odpowiedzialność pracodawcy zatrudniającego obywateli państw trzecich

Obowiązki pracodawcy w zakresie zatrudniania cudzoziemców (obywateli państw nienależących do Unii Europejskiej, Europejskiego Obszaru Gospodarczego ani Szwajcarii) wynikają z szeregu aktów prawnych, w szczególności z Ustawy o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, Ustawy o cudzoziemcach, a także z przepisów szczególnych, takich jako Ustawa o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej czy Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, jak i Ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa. Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej prowadzi obecnie prace nad nowym Rozporządzeniem regulującym kwestie okoliczności w których cudzoziemcy będą zwolnieni z konieczności posiadania zezwolenia na pracę przy zatrudnieniu.

Podstawową odpowiedzialnością każdego pracodawcy jest upewnienie się, że cudzoziemiec wykonuje pracę w sposób legalny – zarówno pod kątem posiadania wymaganego zezwolenia na pracę lub innej podstawy prawnej umożliwiającej zatrudnienie, jak i odpowiedniego tytułu pobytowego.

Częstym błędem popełnianym przez pracodawców jest koncentracja wyłącznie na uzyskaniu zezwolenia na pracę, przy jednoczesnym pominięciu kwestii legalności pobytu pracownika. Tymczasem, zgodnie z definicją nielegalnego powierzenia pracy, zawartą w Ustawie o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom, za nielegalne zatrudnienie uznaje się m.in. powierzenie pracy osobie, która nielegalnie przebywa na terytorium Polski.

Równie istotne jest dokładne sprawdzenie dokumentów legalizujących pobyt cudzoziemca. Należy bowiem pamiętać, że nie każdy tytuł pobytowy uprawnia do podejmowania pracy. Zgodnie z przywołaną powyżej ustawą, powierzenie pracy cudzoziemcowi, którego podstawa pobytu nie daje prawa do wykonywania pracy, również stanowi naruszenie przepisów i traktowane jest jako nielegalne zatrudnienie.

Podstawowe rodzaje wiz:

1. Jednolita wiza Schengen „C” – tzw. wiza krótkoterminowa, która w okresie ważności uprawnia do jednego lub wielu pobytów trwających łącznie maksymalnie 90 dni w każdym okresie 180-dniowym.
2. Wiza Schengen z ograniczoną ważnością terytorialną (LTV „C”) – wiza krótkoterminowa ważna tylko na obszarze jednego lub kilku państw strefy Schengen (nie wszystkich). Uprawnia do pobytów do 90 dni w okresie 180-dniowym.
3. Wiza krajowa „D” – wiza długoterminowa, pozwalająca na pobyt ciągły lub kilka pobytów następujących po sobie, dłuższych niż 90 dni, w ramach okresu jej ważności. Dokładna liczba dni pobytu dopuszczalna do wykorzystania wskazana jest każdorazowo w rubryce czas pobytu. Wjazd możliwy jest do ostatniego dnia ważności wizy, o ile nie został wcześniej wyczerpany limit dni pobytu.

Nowe regulacje obowiązujące od 1 czerwca 2025 r.

Nowelizacja przepisów (art. 3 ust. 3–5 Ustawy o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium RP) rozszerzyła katalog wiz, które nie uprawniają do podjęcia pracy. W praktyce oznacza to, że nawet posiadając zezwolenie na pracę, cudzoziemiec nie zawsze będzie mógł legalnie wykonywać pracę. Szczególnie istotne jest to w przypadku osób przebywających na podstawie wiz wydanych przez inne państwa strefy Schengen – od dnia wejścia w życie przepisów nie mają one prawa do pracy w Polsce (bez okresu przejściowego).

Kategorie wiz wyłączonych z możliwości podejmowania pracy, to m.in. wizy wydane w celu:

- turystycznym,
- odwiedzin rodziny lub przyjaciół,
- kształcenia się lub szkolenia w innej formie niż studia lub szkolenie zawodowe (np. kształcenie się w szkole policealnej)
- tranzytu,
- leczenia,
- korzystania z ochrony czasowej,
- związanym z innymi okolicznościami wskazanymi w przepisach.

Wątpliwości i kontrowersje

Szczególne wątpliwości budzi ograniczenie dotyczące wiz krajowych wydawanych w celu kształcenia się lub odbywania szkoleń (innych niż studia). W praktyce zdarza się, że konsul wydaje wizę oznaczoną kodem celu pobytu, który nie odpowiada studiom, lecz innemu rodzajowi nauki czy szkolenia. Taki rodzaj wizy nie daje prawa do pracy w Polsce, nawet dorywczej. Dlatego kluczowe znaczenie ma dokładne sprawdzenie rodzaju i celu wizy, jakim legitymuje się cudzoziemiec.

Ruch bezwizowy

Co do zasady obywatele państw objętych ruchem bezwizowym mogą pracować w Polsce na tej podstawie, jeśli posiadają zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy (chyba że są z tego obowiązku zwolnieni). Minister właściwy ds. pracy może jednak określić listę państw, których obywatele – mimo zezwolenia – nie mogą podejmować pracy w ramach ruchu bezwizowego, kierując się względami bezpieczeństwa.

Od 15 sierpnia 2024 r. obywatele Kolumbii chcący pracować w Polsce muszą posiadać wizę. Polska wprowadziła ten obowiązek, korzystając z przepisów unijnych i umowy UE–Kolumbia, które pozwalają państwom członkowskim ograniczać ruch bezwizowy w zakresie pracy.⁵

Ruch bezwizowy uprawnia do pobytu do 90 dni w ciągu 180 dni w całej strefie Schengen. Dłuższy pobyt wymaga jego odpowiedniego zalegalizowania.

Zezwolenie na pobyt czasowy/stały/pobyt rezydenta UE

Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej wskazuje szeroki katalog zezwoleń na pobyt w Polsce, które nadają swobodny dostęp do rynku pracy. Są to m.in. zezwolenie na pobyt stały, zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE, wydane przez polskie władze, Karta Polaka, zezwolenie na pobyt wydane dla małżonka obywatela polskiego, zezwolenie na pobyt w celu łączenia rodzin, Niebieska Karta wydana na podstawie przepisów po 1 czerwca 2025 czy zezwolenie na pobyt ze względów humanitarnych. Posiadacze takich dokumentów nie potrzebują zezwoleń na pracę. Należy podkreślić, że weryfikacja rodzaju zezwolenia na pobyt czasowy powinna odbywać się na podstawie decyzji administracyjnej, a nie karty pobytu (plastikowa karta pobytu nie zawiera pełnej informacji co do okoliczności i celu wydania zezwolenia na pobyt).

⁵ art. 3 ust. 2 Umowy między Unią Europejską a Republiką Kolumbii dotyczącą zniesienia wiz krótkoterminowych sporządzonej w Brukseli dnia 2 grudnia 2015 roku, w związku z art. 6 ust. 3 ww. rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2018/1806.

Dokument pobytowy wydany przez inne państwo strefy Schengen

Zezwolenia na pobyt czasowy oraz pobyt stały wydane przez inne państwa strefy Schengen uprawniają do podróżowania po pozostałych krajach Schengen. Pobyt poza granicami państwa, które wydało zezwolenie, jest jednak ograniczony do 90 dni w każdym 180-dniowym okresie. Co do zasady, legalność pobytu potwierdzona takim dokumentem umożliwia wykonywanie pracy w Polsce. Należy jednak pamiętać, że nowelizacja Ustawy o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom wskazuje ten rodzaj pobytu jako podstawę, która skutkuje odmową wszczęcia postępowania w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę.

Stempel w paszporcie potwierdzający złożenie wniosku na pobyt



Jeżeli wniosek o udzielenie cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt (czasowy / stały / rezydenta) został złożony w czasie jego legalnego pobytu na terytorium Polski i nie zawiera braków formalnych lub braki formalne zostały uzupełnione w terminie, wojewoda umieszcza w dokumencie podróży cudzoziemca odcisk stempla, który potwierdza złożenie wniosku o udzielenie mu zezwolenia. Pobyt cudzoziemca na terytorium Polski uważa się za legalny od dnia złożenia wniosku do dnia, w którym decyzja w sprawie udzielenia mu zezwolenia na pobyt stanie się ostateczna.

Źródło: Vialto Partners Poland Sp.z o.o. – zasoby własne

Przepisy specjalne legalizujące pobyt cudzoziemców na terytorium Polski

Cudzoziemcy mogą przebywać legalnie w Polsce na podstawie przepisów specjalnych, regulujących ich status pobytowy. Przykładem jest Ustawa o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium

tego państwa, która szczegółowo reguluje pobyt obywateli Ukrainy przybyłych do Polski od 24 lutego 2022 r. w związku z działaniami wojennymi, na podstawie ochrony czasowej (tzw. statusu UKR). W ramach tej ustawy przedłużono również możliwość legalnego pobytu w Polsce obywatelom Ukrainy, których wcześniejszy legalny pobyt – oparty m.in. na wizie krajowej, zezwoleniu na pobyt, wizach Schengen, dokumentach pobytowych wydanych przez inne państwa strefy Schengen lub w ramach ruchu bezwizowego – upływał po 24 lutego 2022 r.

Legalizacja pracy

Pracodawca może zatrudnić wyłącznie cudzoziemca posiadającego prawo do pracy. Prawo do pracy może być zapewnione poprzez uzyskanie odpowiedniego zezwolenia, np. zezwolenia na pracę czy zarejestrowania oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Należy pamiętać, że w obu przypadkach wnioskodawcą jest pracodawca, a nie cudzoziemiec.

Zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę

Warto odnotować, że w Polsce istnieje wiele okoliczności, w których cudzoziemcy są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę:

- absolwenci polskich uczelni wyższych,
- studenci studiów stacjonarnych,
- obywatele Ukrainy korzystający z przepisów specjalnych (wymagane zgłoszenie w ciągu 7 dni od daty zatrudnienia).

Zezwolenie na pracę

Zezwolenie na pracę przeznaczone jest dla cudzoziemców, którzy nie są obywatelami państwa nienależącego do Unii Europejskiej lub do Europejskiego Obszaru Gospodarczego lub Szwajcarii i nie są zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Zezwolenie na pracę wydaje się w przypadku, gdy cudzoziemiec:

- będzie wykonywał pracę na terytorium Polski 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
- przebywając na terytorium Polski, 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
- jest pracownikiem podmiotu zagranicznego i będzie delegowany na terytorium Polski w celu wykonywania pracy, lub
- będzie wykonywał pracę na terytorium Polski w zakresie działalności określonych w przepisach regulujących pracę sezonową.

Wnioski o wydanie zezwolenia na pracę wydaje wojewoda właściwy miejscowo co do siedziby podmiotu powierzającego pracę. Wnioski o wydanie zezwolenia na pracę wraz z kompletną dokumentacją mogą być składane wyłącznie przez portal praca.gov.pl, na którym podmiot chcący zatrudnić cudzoziemca musi posiadać konto firmowe. Zezwolenie na pracę jest wydawane na okres do 3 lat i wskazuje warunki zatrudnienia, takie jak nazwa pracodawcy, nazwa stanowiska, rodzaj umowy, wysokość wynagrodzenia, okres ważności zezwolenia.

Warto podkreślić, iż podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi powinien wykazać się prowadzeniem działalności w sposób rzetelny i terminowo wywiązywać się z obowiązków publiczno-prawnych. Zezwolenie na pracę nie może być wydane dla podmiotu, który na przykład był karany za przestępstwa lub wykroczenia związane z prawem pracy i zatrudnianiem cudzoziemców, jeżeli z okoliczności wynika, że celem wnioskodawcy nie jest powierzenie pracy cudzoziemcowi lub celem cudzoziemca nie jest wykonywanie pracy, lub wnioskodawca (czyli pracodawca) nie dopełnia obowiązków związanych z prowadzeniem działalności lub powierzeniem pracy (np. nie posiada środków na pokrycie zobowiązań wynikających z powierzenia pracy, nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy, zalega z odprowadzaniem składek m.in. na ubezpieczenie społeczne, zalega z uiszczeniem podatków).

Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi

Oświadczenie o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi jest wpisywane do ewidencji oświadczeń, jeśli cudzoziemiec pochodzi z Ukrainy, Białorusi, Gruzji, Armenii lub Mołdawii i podejmuje pracę na terenie Polski na podstawie umowy z polskim pracodawcą. W przypadku kierowania pracownika przez podmiot powierzający pracę do innego podmiotu, wpisanie oświadczenia do ewidencji następuje na podstawie umowy z agencją pracy tymczasowej.

Oświadczenie umożliwia zatrudnienie na okres maksymalnie 24 miesięcy i nie może być stosowane przy pracy sezonowej ani przy pełnieniu funkcji w zarządzie lub reprezentowaniu firmy. Warunkiem wpisu do ewidencji jest rozpoczęcie pracy w ciągu maksymalnie 6 miesięcy od daty złożenia oświadczenia oraz zapewnienie cudzoziemcowi wynagrodzenia nie niższego niż wynagrodzenie pracowników wykonujących pracę tego samego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku.

Złożenie oświadczenia możliwe jest wyłącznie w formie elektronicznej, za pośrednictwem portalu praca.gov.pl, skierowane do powiatowego urzędu pracy właściwego dla siedziby lub miejsca stałego pobytu polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi.

Praca cudzoziemca jest legalna w okresie wskazanym w oświadczeniu, który może zostać określony przez pracodawcę lub skrócony przez powiatowy urząd pracy. Jeśli urząd ograniczy okres pracy, wpisuje odpowiedni termin rozpoczęcia i zakończenia zatrudnienia.

Standardowy czas oczekiwania na wpis oświadczenia wynosi 7 dni roboczych, a w sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego – do 30 dni. Nowelizacja przepisów z 1 czerwca 2025 r. nałożyła na urzędy dodatkowe obowiązki weryfikacji pracodawców (m.in. w ZUS i urzędach skarbowych), co w praktyce powoduje wydłużenie czasu oczekiwania. Na przykład Urząd Pracy m.st. Warszawy notuje obecnie opóźnienia przekraczające 6 tygodni. Mimo to wpis do ewidencji oświadczeń pozostaje znacznie szybszą procedurą niż uzyskanie zezwolenia na pracę. Weryfikacja pracodawcy przez urzędy potwierdza konieczność prawidłowego prowadzenia dokumentacji kadrowej i finansowej, w tym zgłoszeń do ZUS i urzędów skarbowych.

Warto wspomnieć, iż obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej pracuje nad zmianą listy krajów beneficjentów powyższych rozwiązań. Na ten moment planowane jest wykreślenie z listy państwa Gruzji.

Rozdział III

Obowiązki pracodawcy zatrudniającego obywateli państw trzecich

Obowiązki pracodawcy przed zatrudnieniem obywateli państw trzecich – przygotowanie i weryfikacja

Podstawowym warunkiem legalnego zatrudnienia cudzoziemca jest upewnienie się, że ma on prawo zarówno do pobytu, jak i do wykonywania pracy w Polsce. Dlatego przed podjęciem współpracy, pracodawca powinien dokładnie przeanalizować dokumenty legalizujące pobyt cudzoziemca oraz sprawdzić, czy podstawa pobytowa pozwala na zatrudnienie.

W przypadku braku wymaganych uprawnień do pracy, pracodawca powinien uzyskać odpowiednie zezwolenie oraz upewnić się, że podstawa pobytu kandydata w Polsce – aktualna lub planowana – umożliwia jego legalne zatrudnienie.

Pracodawca ma prawo żądać od cudzoziemca dokumentów potwierdzających jego tożsamość, prawo pobytu na terytorium Polski oraz ewentualnych zezwoleń lub innych dokumentów uprawniających do pracy.

Pracodawca ma również obowiązek informowania cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem w sprawie zezwolenia na pracę, przekazania cudzoziemcowi decyzji o wydaniu, zmianie lub uchyleniu zezwolenia na pracę, a także informacji o odmowie wydania zezwolenia na pracę, zachowania należytej staranności w postępowaniach o wydanie, zmianę lub uchylenie zezwolenia na pracę.

Obowiązki pracodawcy w trakcie zatrudnienia obywateli państw trzecich – prawidłowe powierzenie pracy

Pracodawca, który zdecydował się na zatrudnienie cudzoziemca, powinien wypełnić szereg obowiązków wynikających z przepisów prawa. Są to m.in.:

1. zawarcie z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej (niezależnie od rodzaju umowy), a wcześniej przedstawienie cudzoziemcowi jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca. Rodzaj umowy powinien być dostosowany do charakteru pracy;
2. informowanie cudzoziemca w formie pisemnej, w języku zrozumiałym dla cudzoziemca, o prawie wstępowania do związków zawodowych;
3. zapewnienie określonego przepisami, minimalnego wynagrodzenia – jeżeli praca jest powierzana w ramach umowy o pracę lub umowy zlecenia (w przypadku umowy o pracę minimalne miesięczne wynagrodzenie dla pracy na cały etat wynosi w 2025 roku 4666 zł brutto, dla umów zlecenia 30,50 zł brutto na godzinę), a w przypadku osób delegowanych, wysokość wynagrodzenia nie powinna być niższa niż 70 % aktualnej wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w województwie, ogłaszanego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie Ustawy o społecznych formach rozwoju mieszkalnictwa, a także dostosowywanie przez pracodawcę tego wynagrodzenia do poziomu nie niższego niż wymagane w danym momencie przepisami;
4. niezależnie od powyższego, zapewnienie wysokości wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku;
5. podwyższenie wynagrodzenia cudzoziemca proporcjonalnie do zwiększenia wymiaru czasu pracy cudzoziemca zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy lub liczby godzin, w których cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej;
6. wywiązywanie się ze zobowiązań publicznoprawnych (w zakresie podatków czy ubezpieczeń społecznych) oraz przestrzeganie przepisów Kodeksu Pracy;
7. na wniosek pracodawcy użytkownika przekazanie cudzoziemcowi kopii zezwolenia na pracę dotyczącego pracownika tymczasowego;
8. w przypadku obywateli Ukrainy – odpowiednie zgłoszenie zatrudnienia w ustawowym terminie (7 dni od dnia podjęcia pracy).

W przypadku uzyskania zezwolenia na pracę czy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, pracodawca musi pamiętać o obowiązkach informacyjnych, w zależności od rodzaju dokumentu legalizującego pracę.

W przypadku oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy wpisanego do ewidencji wymagane jest:

- przekazanie organowi, który wpisał oświadczenie do ewidencji oświadczeń kopii zawartej umowy z cudzoziemcem w języku polskim za pośrednictwem systemu teleinformatycznego (praca.gov.pl) przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi;
- poinformowanie powiatowego urzędu pracy o:
 - podjęciu pracy przez cudzoziemca – w terminie 7 dni od rozpoczęcia pracy;
 - niepodjęciu pracy – w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń;

W przypadku zezwolenia na pracę:

- przekazanie organowi, który wydał zezwolenie kopii zawartej umowy z cudzoziemcem w języku polskim za pośrednictwem systemu teleinformatycznego (praca.gov) przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi (w przypadku gdy cudzoziemcowi powierzono pracę na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach – w terminie 7 dni od dnia powierzenia pracy);
- poinformowanie wojewody, który wydał zezwolenie na pracę w terminie 7 dni o zaistnieniu poniższej okoliczności:
 - oniepodjęcie przez cudzoziemca pracy w okresie 2 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę,
 - przerwanie pracy przez cudzoziemca na okres przekraczający 2 miesiące.

Zmiana warunków zatrudnienia

Zatrudnianie cudzoziemców wiąże się z dodatkowymi obowiązkami, także gdy w firmie lub w warunkach pracy zachodzą zmiany. W przypadku zmiany warunków zatrudnienia, pracodawca jest zobowiązany powiadomić organ, który wydał zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy. W szczególności, takie powiadomienie będzie wymagane gdy dojdzie do:

- zmiany siedziby lub formy prawnej przedsiębiorstwa;
- przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- zmiany nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków.

Przedmiotowy obowiązek należy spełnić w terminie 7 dnia od dnia zaistnienia okoliczności za pośrednictwem systemu teleinformatycznego [praca.gov](https://praca.gov.pl).

Zmiany warunków zatrudnienia mogą również wiązać się z koniecznością uzyskania nowych dokumentów legalizujących pracę oraz pobyt. To oznacza nie tylko uzyskanie odpowiedniego zezwolenia na pracę czy innego dokumentu, który taką pracę zalegalizuje, ale również upewnienia się (podobnie jak przy rekrutacji), że pracownik po zmianie stanowiska będzie miał odpowiedni dokument pobytowy uprawniający do pracy.

Warto również wspomnieć o obywatelach Ukrainy i konieczności stosowania przepisów specjalnych nakładających obowiązek na pracodawcę kolejnego powiadomienia o powierzeniu pracy obywatelowi tego kraju, np. kiedy zmieniło się stanowisko lub rodzaj wykonywanej pracy ukraińskiego pracownika. Obowiązek ponownej notyfikacji występuje również w przypadku uzyskania przez obywatela Ukrainy zezwolenia na pobyt czasowy i pracę wydaną w nawiązaniu do przepisów Ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym. Wydanie takiej decyzji stanowi okoliczność zobowiązującą pracodawcę do ponownego zgłoszenia zatrudnienia w terminie 7 dni od uzyskania takiej informacji od ukraińskiego pracownika (który taką wiadomość powinien również przekazać pracodawcy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia mu decyzji).

Przechowywanie dokumentów

Pracodawca powinien przechowywać dokumenty dotyczące legalności pracy i pobytu przez okres zatrudnienia, jak również okres 2 lat liczony od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek pracy został rozwiązany. Okres może być dłuższy, jeśli inne przepisy prawa na to wskazują.

Obowiązki pracodawcy po zakończeniu zatrudnienia

Obowiązki informacyjne

Obowiązki informacyjne, które leżą w gestii pracodawcy zależą od rodzaju dokumentów legalizujących zatrudnienie cudzoziemców.

W przypadku posiadania oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi wymagana jest:

- informacja o zakończeniu zatrudnienia przed terminem zakończenia ważności oświadczenia wpisanego do rejestru – wskutek tego powiadomienia oświadczenie ulega unieważnieniu z mocy prawa.

W przypadku posiadania zezwolenia na pracę wymagana jest informacja w terminie 7 dni o zakończeniu pracy wcześniej niż 2 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

W przypadku gdy cudzoziemiec przebywa i pracuje na podstawie jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę, w którym wskazany jest pracodawca i warunki zatrudnienia, w razie utraty pracy pracodawca jest zobowiązany w ciągu 15 dni pisemnie powiadomić wojewodę, który wydał to zezwolenie (również, jeżeli decyzja została wydana przez Szefa Urzędu w przypadku decyzji w drugiej instancji).

Rozdział IV

Odpowiedzialność karna i finansowa w zakresie zatrudniania obywateli państw trzecich

Sankcje finansowe

Dynamiczny wzrost zatrudnienia cudzoziemców w Polsce idzie w parze z coraz większą liczbą kontroli dotyczących legalności powierzania im pracy. Dane Państwowej Inspekcji Pracy za 2024 r. pokazują, że problem nieprawidłowości nadal jest istotny – aż co trzecia kontrola wykazała przypadki nielegalnego zatrudnienia. Skala zjawiska oraz jego konsekwencje prawne sprawiają, że pracodawcy muszą być świadomi nie tylko obowiązków administracyjnych związanych z zatrudnianiem cudzoziemców, lecz także ryzyka odpowiedzialności finansowej i karnej w przypadku naruszeń.

Według Ustawy o dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej nielegalne zatrudnienie cudzoziemca oznacza powierzenie pracy cudzoziemcowi:

- który nielegalnie przebywa na terytorium Polski,
- którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy,
- bez odpowiedniego uprawnienia do wykonywania pracy (np. zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi),

- na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub innym dokumencie uprawniającym do wykonywania pracy,
- na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pobyt czasowy (np. w zezwoleniu na pobyt i pracę),
- bez zawarcia umowy w formie pisemnej.

Przepisy przewidują szereg sankcji dla pracodawcy za nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi, są to m.in.:

- kara grzywny od 3 000 zł do 50 000 zł za nielegalnie powierzenie pracy. Karę wymierza się za jednego cudzoziemca. Warto również zaznaczyć, że pracodawca nie podlega karze jeśli został wprowadzony w błąd np. poprzez przedstawienie sfałszowanych dokumentów potwierdzających legalność pobytu i pracy oraz zgłosił cudzoziemca, którego zatrudnił, do ubezpieczeń społecznych, o ile obowiązki takie wynika z obowiązujących przepisów.
- kara grzywny od 6 000 zł do 50 000 zł za wprowadzenie cudzoziemca w błąd, wykorzystania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, które doprowadza cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy. Karę wymierza się za jednego cudzoziemca;
- kara grzywny od 6 000 zł do 50 000 zł za żądanie od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy. Karę wymierza się za jednego cudzoziemca;
- kara grzywny od 6 000 zł do 50 000 zł za wprowadzenie w błąd, wykorzystania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania, które doprowadza inną osobę do nielegalnego zatrudnienia cudzoziemca. Karę wymierza się za jednego cudzoziemca.

Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom w Polsce określa również sankcje za uchybienia związane z obowiązkiem informowania właściwych organów. Są to m.in.:

- Kara w wysokości od 1 000 zł do 3 000 zł, która obowiązuje w przypadku:
 - braku umowy w języku zrozumiałym dla cudzoziemca,
 - niedopełnienia obowiązku przekazania organowi umowy o pracę podpisanej przez pracodawcę i pracownika przed podjęciem zatrudnienia na podstawie zezwolenia na pracę czy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy.

- Kara grzywny w wysokości nie niższej niż 500 zł dotyka pracodawców za:
 - niedopełnienie obowiązku powiadomienia organu, który wydał zezwolenie na pracę o okolicznościach takich jak:
 - zmiana siedziby,
 - przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę,
 - zmiana nazwy stanowiska bez zmiany zakresu obowiązków.
 - niedopełnienie obowiązku powiadomienia o niepodjęciu pracy przez cudzoziemca, jej przerwaniu lub wcześniejszym zakończeniu.
- Kara grzywny w wysokości od 500 zł do 5 000 zł za niedopełnienie obowiązku zgłoszenia podjęcia lub niepodjęcia zatrudnienia na podstawie oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom. Taka kara grozi także za podanie nieprawdziwych informacji w takim zgłoszeniu.
- Kara grzywny nie niższa niż 6 000 zł za skierowanie cudzoziemca do wykonywania pracy przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia. Karę wymierza się za jednego cudzoziemca.
- Kara grzywny nie niższa niż 3 000 zł za kierowanie cudzoziemca do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu, na innej podstawie niż umowa przewidująca wykonywanie pracy tymczasowej.

Sankcje niefinansowe

Poza sankcjami finansowymi, przepisy przewidują także sankcje niefinansowe. Ustawa o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przewiduje możliwość pozbawienia wolności dla osób, które:

- powierzają, w tym samym czasie, wykonywanie pracy wielu cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski;
- powierzają wykonywanie pracy małoletniemu cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski,
- w związku prowadzoną działalnością gospodarczą uporczywie powierzają wykonywanie pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Polski.

Pracodawca, który zatrudnia cudzoziemca nielegalnie przebywającego w Polsce w warunkach szczególnego wykorzystania (czyli naruszających godność, rażąco gorszych niż legalnie zatrudnionych, zagrażających zdrowiu czy bezpieczeństwu), podlega karze więzienia do 3 lat.

Taka sama kara grozi też wtedy, gdy pracę powierza się cudzoziemcowi, który jest ofiarą handlu ludźmi.

Nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi może także skutkować zakazem korzystania ze środków publicznych, takich jak dotacje, fundusze unijne czy wsparcie na innowacje, a w niektórych przypadkach – koniecznością ich zwrotu.

Brak możliwości zatrudniania cudzoziemców

Do konsekwencji niepieniężnych, obok grzywien czy kar pozbawienia wolności, należą także środki dotyczące prowadzenia działalności gospodarczej. Mogą one być jednymi z bardziej dotkliwych dla firm, w szczególności gdy prowadzone postępowanie będzie skutkować zakazem zatrudniania cudzoziemców.

Ustawa o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przewiduje, że ponowne ukaranie za nielegalne powierzenie pracy w ciągu 2 lat stanowi obligatoryjną podstawę do odmowy wydania zezwolenia na pracę lub wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom. Podobnie wojewoda może odmówić wydania zezwolenia na pobyt czasowy i pracę albo pobyt czasowy dla cudzoziemców wykonujących pracę w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji, jeżeli pracodawca został ukarany dwukrotnie w ciągu 2 lat za nielegalne powierzenie pracy. Dla wielu przedsiębiorstw takie sankcje mogą całkowicie uniemożliwić prowadzenie działalności, szczególnie jeśli zatrudniają dużą liczbę cudzoziemców, a w najgorszym przypadku mogą skutkować zaprzestaniem funkcjonowania firmy.

Obowiązek wypłaty wynagrodzenia

Warto również podkreślić, że nielegalne powierzenie pracy nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę. Przepisy Ustawy o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przyznają pracownikowi prawo do dochodzenia zaległego wynagrodzenia za cały okres zatrudnienia, włącznie z pokryciem ewentualnych kosztów przesłania wynagrodzenia do kraju, do którego powrócił.

Sankcje dla cudzoziemca

Na koniec warto zaznaczyć, że konsekwencje nielegalnego wykonywania pracy mogą dotyczyć również cudzoziemca, a pośrednio także pracodawcy. Cudzoziemcy są narażeni m.in. kary grzywny w wysokości nie mniejszej niż 1000 zł jak również na ograniczenia dotyczące dalszego pobytu w Polsce. Taką sytuację stwierdza się w trakcie kontroli, gdy okaże się, że cudzoziemiec wykonuje pracę bez odpowiedniego zezwolenia lub wpisanego do ewidencji oświadczenia o powierzeniu pracy. Stanowi to podstawę do zobowiązania cudzoziemca do powrotu, a w konsekwencji – nawet do nałożenia terminowego zakazu wjazdu na terytorium Polski, co wiąże się z utratą pracownika i ryzykiem niewywiązania się z kontraktów.

Rozdział V

Podsumowanie

Zatrudnianie cudzoziemców z państw trzecich w Polsce wymaga skrupulatnego przestrzegania przepisów dotyczących legalizacji pobytu i pracy. Pracodawcy ponoszą odpowiedzialność nie tylko za prawidłowe zawarcie umów i zgłoszenia, ale także za zapewnienie zgodności z procedurami przy zatrudnianiu przez podwykonawców. Nieprzestrzeganie tych wymogów może skutkować poważnymi konsekwencjami – od grzywn i kar pozbawienia wolności po zakazy zatrudniania cudzoziemców czy ograniczenia w dostępie do środków publicznych. Szczególnie istotna jest solidarna odpowiedzialność głównych wykonawców i podwykonawców, co wymaga wdrożenia systemów kontroli i należytej staranności w każdym etapie zatrudnienia.

Ponadto, naruszenia przepisów w praktyce mogą prowadzić do utraty kluczowych pracowników, zagrożenia realizacji kontraktów, a w skrajnych przypadkach – całkowitego uniemożliwienia prowadzenia działalności gospodarczej. W związku z tym, dla przedsiębiorstw zatrudniających cudzoziemców, kluczowe jest nie tylko ścisłe przestrzeganie wymogów prawnych, lecz także proaktywne wdrażanie procedur zapewniających zgodność z prawem, co powinno pozwolić na ograniczenie ryzyk finansowych, prawnych i organizacyjnych.

Konfederacja Lewiatan, od lipca 2024 roku, realizuje projekt „Obserwatorium DEI”. Projekt jest dofinansowany przez Unię Europejską w ramach programu FERS 2021-2027 zgodnie z umową: FERS.04.03-IP.06-0005/24.

Cel: Projekt realizujemy, aby wzmocnić nasz potencjał poprzez budowę centrum eksperckiego odpowiedzialnego za tematykę różnorodności, równości i włączenia (diversity, equity, inclusion – DEI).

Główne zadania realizowane w ramach projektu to:

- Udział w opracowaniu oraz monitorowanie przepisów i polityk publicznych w obszarze DEI.
- Opracowanie i pilotażowe wdrożenie programu podnoszenia kompetencji w obszarze DEI.
- Upowszechnianie rekomendacji oraz programów kompetencji i kwalifikacji DEI.

Będziemy wzmacniać naszą aktywność poprzez:

- Spotkania konsultacyjne dla naszych członków,
- Spotkania informacyjne dla partnerów dialogu społecznego i obywatelskiego,
- Webinaria dotyczące praktyki wdrażania przepisów i polityk DEI, barier i benchmarków oraz optymalnych rozwiązań legislacyjnych, które zagwarantują szeroki dostęp do informacji zwrotnej o praktyce funkcjonowania przepisów.
- Webinaria dotyczące podnoszenia kompetencji w obszarze DEI.

Przeprowadzimy w ramach projektu także **audyt ekspercki i technologiczny – analizę możliwości wdrożenia cyfrowego kwalifikatora tytułu pobyтового**. Zostaną opracowane standardy i metodologia raportowania danych w zakresie ujawniania luki płacowej w firmach. Opracowana będzie ekspertyza dot. analizy scenariuszy rozwoju standardów DEI w UE oraz ekspertyza założeń dotyczących danych ujawnianych w raportach ESG w obszarze S – typ danych, zasady zbierania i porównania.

Przeprowadzone będą **warsztaty międzysektorowe z udziałem ekspertów akademickich, sektora pozarządowego, prywatnego i publicznego nt. kierunku pożądanych zmian w obszarze polityki migracyjnej**.

Zbudujemy również **internetową platformę prezentującą informacje dotyczące DEI**, w tym w obszarze przepisów i polityk publicznych (w tym podsumowania konsultacji, prezentacje wypracowanych narzędzi, treści informacyjne dostosowane do formy online, podsumowanie badań, również w formie infografiki, krótkie materiały graficzne, relacje z wydarzeń organizowanych w projekcie).

Efekty: Efektem projektu będzie wzmocnienie eksperckiego i instytucjonalnego potencjału Konfederacji Lewiatan oraz podniesienie kompetencji naszych przedstawicieli uczestniczących w dialogu społecznym na poziomie europejskim, krajowym i regionalnym w obszarze DEI.



Ekspertyza przygotowana w projekcie **Obserwatorium DEI.**

Projekt realizowany w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską

