

EKSPERTYZA

Procedura legalizacji zatrudnienia cudzoziemców w Polsce po zmianach w 2025 r.



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

Wstęp.	3
-----------------------	----------

I. Warunki legalnego zatrudnienia cudzoziemca	4
--	----------

1. Podstawowe informacje	4
1.1. Kto jest cudzoziemcem w rozumieniu polskich przepisów	4
1.2. Czym jest zatrudnienie cudzoziemca w rozumieniu polskich przepisów	4
1.3. Dwa warunki legalnego zatrudnienia cudzoziemca – prawo do pracy i prawo pobytu	5
2. Prawo do pracy	6
2.1. Informacje ogólne	6
2.2. Zezwolenie na pracę, oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi	7
2.3. Jednolite zezwolenia na pobyt i pracę.	11
2.4. Zwolnienia z wymogu posiadania zezwolenia na pracę	12
3. Prawo pobytu	18

II. Część proceduralna – jakich procedur powinien dopełnić pracodawca, aby spełnić warunki legalnego zatrudnienia cudzoziemca.	20
---	-----------

1. Zezwolenie na pracę.	20
1.1. Właściwy organ, sposób złożenia wniosku	20
1.2. Wymagane dokumenty.	21
1.3. Przestanki udzielenia i odmowy udzielenia zezwolenia na pracę	24
1.4. Czas oczekiwania na udzielenie zezwolenia	27
1.5. Okres ważności wydanego zezwolenia	28
2. Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi	28
2.1. Właściwy organ, sposób złożenia wniosku	28
2.2. Wymagane dokumenty.	29
2.3. Przestanki wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń udzielenia zezwolenia na pracę	30
2.4. Czas oczekiwania na wpis oświadczenia do ewidencji.	31
2.5. Okres ważności oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi	31

Wstęp

Zatrudnianie cudzoziemców w Polsce jest regulowane przez ustawę z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz.U. z 2025 r. poz. 621; dalej **„Ustawa o Warunkach Dopuszczalności”**), która weszła w życie 1 czerwca 2025 r. i zastąpiła przepisy uprzednio obowiązującej ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001; dalej **„Ustawa o Promocji Zatrudnienia”**). Ustawa o Warunkach Dopuszczalności w dużej mierze zachowuje niezmiennione rozwiązania przewidziane przez Ustawę o Promocji Zatrudnienia, choć wprowadza także szereg zmian. W poniższym opracowaniu omawiamy aktualny stan prawny, zwracając jednak uwagę na uregulowania, które stanowią nowość w stosunku do poprzednich przepisów.

Opracowanie podzielone jest na dwie części – część I omawia warunki legalności zatrudnienia, o których zachowanie musi zadbać pracodawca zamierzający zatrudnić cudzoziemca. Część II poświęcona jest procedurom służącym uzyskaniu przez pracodawcę stosownych zezwoleń pozwalających na legalne zatrudnienie cudzoziemca.

I. Warunki legalnego zatrudnienia cudzoziemca

1. Podstawowe informacje

1.1. Kto jest cudzoziemcem w rozumieniu polskich przepisów

Zgodnie z Ustawą o Warunkach Dopuszczalności, cudzoziemcem jest każda osoba, która nie posiada polskiego obywatelstwa¹. Cudzoziemcami nie są więc osoby posiadające podwójne obywatelstwo (polskie i inne) – na potrzeby polskich przepisów są one traktowane tak jakby posiadały tylko obywatelstwo polskie. W praktyce, w razie zatrudnienia takiej osoby warto, aby była ona w stanie udokumentować swoje polskie obywatelstwo. Obywatele wielu krajów (w szczególności Unii Europejskiej) – jakkolwiek są cudzoziemcami w rozumieniu przepisów – to korzystają ze zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę (o czym mowa szerzej w pkt 1.2.3 poniżej).

1.2. Czym jest zatrudnienie cudzoziemca w rozumieniu polskich przepisów

Zatrudnienie cudzoziemca – a dokładniej „powierzanie pracy cudzoziemcowi” – które dla swojej legalności wymaga spełnienia przez pracodawcę wymogów określonych w Ustawie o Warunkach Dopuszczalności, obejmuje przede wszystkim następujące formy powierzania cudzoziemcowi pracy:

1. zatrudnienie cudzoziemca na podstawie umowy o pracę;
2. zatrudnienie cudzoziemca na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. umowy zlecenia czy umowy o dzieło), o ile nie jest to tzw. współpraca B2B, czyli prowadzona w ramach indywidualnej działalności gospodarczej cudzoziemca;
3. powierzenie cudzoziemcowi pełnienia funkcji w zarządzie spółki lub pełnienia funkcji prokurenta spółki, nawet jeżeli nie towarzyszy mu zawarcie żadnej umowy z cudzoziemcem.

Ponadto, w definicji „powierzania pracy cudzoziemcowi” mieści się szereg rzadszych w praktyce form powierzania pracy, np. umowa o pracę nakładczą lub wykonywanie pracy w okresie członkostwa w rolniczej spółdzielni produkcyjnej².

1 art. 2 pkt 1) Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

2 art. 2 pkt 9 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

Co ważne, powierzaniem pracy cudzoziemcowi podlegającym wymogom Ustawy o Warunkach Dopuszczalności **nie są następujące formy współpracy z cudzoziemcem:**

1. Współpraca z cudzoziemcem prowadzącym w Polsce jednoosobową działalność gospodarczą na zasadzie samozatrudnienia, czyli tzw. kontraktu B2B³. W takiej formule współpracy odpowiedzialność za legalne prowadzenie w Polsce działalności gospodarczej spoczywa na samym cudzoziemcu, a podmiot korzystający z usług cudzoziemca nie jest zobowiązany do dopilnowania tej legalności;
2. Powierzanie cudzoziemcowi pracy, niezależnie od formy prawnej takiego powierzenia, jeżeli praca fizycznie odbywa się poza terytorium Polski – a więc np. powierzenie cudzoziemcowi pracy zdalnej spoza terytorium Polski. Współpraca z cudzoziemcem w takiej formule w ogóle nie podlega przepisom Ustawy o Warunkach Dopuszczalności, więc nie wymaga spełnienia określonych w niej wymogów. Określone obowiązki mogą jednak wynikać z przepisów kraju, na którego terytorium cudzoziemiec pracuje.

1.3. Dwa warunki legalnego zatrudnienia cudzoziemca – prawo do pracy i prawo pobytu

Aby zatrudnić w Polsce cudzoziemca legalnie, tj. zgodnie z Ustawą o Warunkach Dopuszczalności, pracodawca musi zadbać, aby przez cały okres zatrudnienia spełnione były dwa podstawowe wymogi:

1. Cudzoziemiec musi posiadać prawo do wykonywania pracy zgodne z warunkami zatrudnienia u tego konkretnego pracodawcy (prawo do pracy omawiamy szerzej w pkt 2 poniżej), oraz
2. Cudzoziemiec musi posiadać prawo do legalnego pobytu w Polsce zgodne z wykonywaniem pracy (prawo do legalnego pobytu omawiamy szerzej w pkt 3 poniżej).

Prawo do wykonywania pracy i prawo pobytu to, co do zasady, osobne uprawnienia, choć niekiedy mogą wynikać z tego samego dokumentu posiadanego przez cudzoziemca. Stąd, przed zatrudnieniem cudzoziemca należy upewnić się co do istnienia każdego z tych uprawnień. W dalszej części opracowania omawiamy poszczególne rodzaje praw do pracy i poszczególne rodzaje praw pobytu.

³ wprost potwierdza to art. 1 ust. 4 pkt 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

2. Prawo do pracy

2.1. Informacje ogólne

Podstawowym źródłem prawa cudzoziemca do pracy jest **zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi** – są to dokumenty, które przed zatrudnieniem cudzoziemca powinien uzyskać zamierzający go zatrudnić pracodawca. Charakter i zakres prawa do pracy wynikającego z tych dokumentów omawiamy w pkt 2.2. poniżej. Natomiast procedurę uzyskania zezwolenia na pracę i oświadczenia o powierzeniu pracy przez pracodawcę omawiamy niżej, w części II niniejszego opracowania.

Drugim częstym w praktyce źródłem prawa cudzoziemca do pracy są tzw. **jednolite zezwolenia na pobyt czasowy i pracę** – czyli zezwolenie na pobyt czasowy i pracę⁴ oraz zezwolenie na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji (tzw. Niebieska Karta UE)⁵. Są to zezwolenia uzyskiwane przez samego cudzoziemca, który już legalnie przebywa w Polsce – aby je uzyskać, cudzoziemiec musi złożyć wniosek do urzędu wojewódzkiego właściwego ze względu na miejsce pobytu cudzoziemca w Polsce. Co ważne, te zezwolenia dają cudzoziemcowi zarówno prawo do pracy, jak i prawo pobytu zgodne z wykonywaniem pracy. Wynikające z tych zezwoleń uprawnienia do pracy omawiamy w pkt 1.2.3. poniżej. Jeśli chodzi o procedurę i warunki, jakie muszą być spełnione przez cudzoziemca w celu uzyskania tych zezwoleń, kwestie te wykraczają poza ramy niniejszego opracowania, więc nie omawiamy ich szerzej.

Wreszcie, jako trzecie źródło prawa cudzoziemca do pracy należy wskazać zbiorczo całą gamę przypadków, w których z przepisów wynika możliwość zatrudnienia cudzoziemca bez konieczności posiadania przez niego zezwolenia na pracę, oświadczenia o powierzeniu pracy ani jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę – na potrzeby praktyczne należy je zbiorczo nazwać **zwolnieniami z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę**. Przypadki te omawiamy w pkt 1.2.4. poniżej. Co do zasady zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę zapewniają wyłącznie prawo do pracy (a nie legalny pobyt), ale część z nich zapewnia także prawo pobytu zgodne z pracą (zwracamy na to uwagę, omawiając te przypadki poniżej).

4 art. 114 i następne ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2025 r. poz. 1079)

5 art. 127 i następne ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2025 r. poz. 1079)

2.2. Zezwolenie na pracę, oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

A) Zezwolenie na pracę

2.2.1. Rodzaje zezwoleń na pracę

Istnieją 4 rodzaje zezwoleń na pracę:

1. Zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę (dawny typ A) – jest to zezwolenie wydawane na rzecz polskiego pracodawcy, które pozwala zatrudnić cudzoziemca na podstawie zawartej z nim umowy;
2. Zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji (dawny typ B) – jest to zezwolenie wydawane na rzecz polskiego podmiotu, które pozwala powierzyć cudzoziemcowi funkcję w zarządzie, funkcję prokurenta lub funkcję komplementariusza w tym podmiocie (o ile jest spółką komandytową lub komandytowo-akcyjną);
3. Zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez podmiot zagraniczny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (dawny typ C, D i E) – to zezwolenie wydawane na rzecz pracodawcy zagranicznego w celu czasowego delegowania cudzoziemca zatrudnionego za granicą do Polski.
4. Zezwolenie na pracę sezonową (dawny typ S) – tak jak zezwolenie typu A jest wydawane na rzecz polskiego pracodawcy zamierzającego zatrudnić cudzoziemca, przy czym ten typ zezwolenia jest dedykowany pracy sezonowej w określonych sektorach działalności, wskazanych w odpowiednim rozporządzeniu wykonawczym do Ustawy o Warunkach Dopuszczalności⁶, takich jak rolnictwo, ogrodnictwo, gastronomia czy turystyka.

Omówienie wszystkich powyższych rodzajów zezwoleń na pracę wykraczałoby poza ramy niniejszego opracowania. Stąd, poniżej omawiamy najistotniejsze w praktyce dla polskich pracodawców zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę (dawny typ A) – poniżej nazywając je po prostu „zezwoleniem na pracę”.

6 Na dzień sporządzenia niniejszego opracowania wciąż obowiązuje wydane na podstawie Ustawy o Promocji 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)

2.2.2. Zakres prawa do pracy wynikający z zezwolenia na pracę

Zezwolenie na pracę daje wskazanemu w nim cudzoziemcowi tzw. ograniczone prawo do pracy – cudzoziemiec jest uprawniony do pracy wyłącznie dla pracodawcy określonego w zezwoleniu i na warunkach określonych w tym zezwoleniu (z pewnymi wyjątkami, o których mowa niżej). Warunki wskazane w zezwoleniu na pracę obejmują⁷:

1. dane polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi,
2. dane cudzoziemca, którego dotyczy zezwolenie,
3. stanowisko lub rodzaj pracy,
4. wymiar czasu pracy,
5. najniższe wynagrodzenie, jakie będzie otrzymywać cudzoziemiec,
6. rodzaj umowy będącej podstawą wykonywania pracy,
7. okres ważności zezwolenia, oraz
8. pracodawcę użytkownika – jeżeli zezwolenie na pracę cudzoziemca dotyczy pracy w charakterze pracownika tymczasowego.

W niektórych przypadkach przepisy dopuszczają jednak odstępstwa od warunków wskazanych w treści zezwolenia na pracę – są to następujące przypadki:

1. Zezwolenie na pracę pozwala na pracę na rzecz podmiotu innego niż określony w zezwoleniu na pracę w następujących sytuacjach (pracodawca powinien o nich zawiadomić urząd, który wydał zezwolenie, w terminie 7 dni od ich zaistnienia)⁸:
 - zmiany danych podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi lub pracodawcy użytkownika, określonych w zezwoleniu: siedziby lub miejsca pobytu stałego, nazwy lub formy prawnej (ściśle rzecz biorąc, w tym wypadku praca jest dalej wykonywana na rzecz tego samego podmiotu, tylko dane tego podmiotu się zmieniają),
 - przejścia zakładu pracy (lub jego części) podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi na innego pracodawcę.

⁷ wymienione warunki wynikają z następujących przepisów Ustawy o Warunkach Dopuszczalności – art. 32 odnośnie zezwoleń typu A, art. 37 odnośnie zezwoleń typu B i art. 55 dla zezwoleń typu S (omówienie warunków zezwoleń typu C, D i E jest pominięte)

⁸ art. 18 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

2. Dopuszczalne są ponadto następujące zmiany warunków zatrudnienia na podstawie zezwolenia na pracę:

- zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca (o tym również należy o nich zawiadomić urząd, który wydał zezwolenie, w terminie 7 dni)⁹,
- powierzenie cudzoziemcowi pracy na innym stanowisku na okresy łącznie nieprzekraczające 30 dni w roku kalendarzowym (pod warunkiem uprzedniego powiadomienia o tym urzędu, który wydał zezwolenie na pracę)¹⁰,
- zmiana warunków pracy cudzoziemca (w szczególności obniżenie wynagrodzenia) w razie zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy na podst. art. 91 Kodeksu Pracy, w razie zawarcia porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników na podst. art. 231a Kodeksu pracy lub w razie zawarcia układu zbiorowego pracy lub porozumienia dot. warunków wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego na podst. art. 4 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy¹¹,
- zwiększenie wymiaru czasu pracy, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia¹² (wg spornego poglądu prezentowanego przez PIP, to uprawnienie dotyczy tylko cudzoziemców zatrudnionych na podstawie umów o pracę, natomiast nie pozwala zwiększać liczby godzin pracy cudzoziemcom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych).

9 art. 18 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

10 art. 33 ust. 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

11 art. 33 ust. 2 pkt 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

12 art. 33 ust. 2 pkt 2 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

B) Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

2.2.3. Zakres prawa do pracy wynikający z oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

Tak jak w przypadku zezwolenia na pracę, oświadczenie o powierzeniu pracy daje wskazanemu w nim cudzoziemcowi tzw. ograniczone prawo do pracy – cudzoziemiec jest uprawniony do pracy wyłącznie dla pracodawcy i na warunkach określonych w oświadczeniu (z pewnymi wyjątkami, o których mowa niżej). Warunki wskazane w oświadczeniu obejmują te same warunki, co wskazane w zezwoleniu na pracę (por. pkt 2.2.2. powyżej) plus dodatkowo¹³:

1. zawód wg klasyfikacji zawodów i specjalności,
2. miejsce wykonywania pracy (warto zwrócić uwagę, że miejsce wykonywania pracy nie jest wskazywane w zezwoleniu na pracę, ani w jednolitych zezwoleniach na pobyt i pracę),

Praca na podstawie oświadczenia na innych warunkach niż określone w oświadczeniu jest dopuszczalna w następujących przypadkach¹⁴:

1. nastąpiła zmiana siedziby, miejsca stałego pobytu, stałego miejsca prowadzenia działalności gospodarczej, nazwy lub formy prawnej polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi lub pracodawcy użytkownika;
2. nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
3. zwiększono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określone w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi nie więcej niż do pełnego wymiaru czasu pracy (wg spornego poglądu prezentowanego przez PIP, to uprawnienie – tak jak analogiczne uprawnienie dot. zezwolenia na pracę - dotyczy tylko cudzoziemców zatrudnionych na podstawie umów o pracę, natomiast nie pozwala zwiększać liczby godzin pracy cudzoziemcom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych);
4. nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca (ten przypadek zwiększający elastyczność oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi został wprowadzony od 1 czerwca 2025 r.).

¹³ art. 62 ust. 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

¹⁴ art. 69 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

2.3. Jednolite zezwolenia na pobyt i pracę

Jednolite zezwolenie na pobyt i pracę zapewnia posiadającemu je cudzoziemcowi zarówno prawo do pracy, jak i prawo do legalnego pobytu zgodnie z wykonywaniem pracy.

Pierwszy rodzaj jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę - zezwolenie na pobyt czasowy i pracę - daje cudzoziemcowi ograniczone prawo do pracy. Cudzoziemiec jest uprawniony do pracy wyłącznie na warunkach określonych w tym zezwoleniu – są to warunki analogiczne jak określone w zezwoleniu na pracę¹⁵. Odstępstwa od tych warunków są dopuszczalne wyłącznie w ograniczonym stopniu (zblizonym jak w przypadku zezwolenia na pracę, jednak m.in. bez możliwości powierzenia pracy na innym stanowisku na okres do 30 dni) i wymagają zawiadomienia urzędu przez pracodawcę w terminie 15 dni roboczych¹⁶.

Warto zwrócić uwagę, że zezwolenie na pobyt czasowy i pracę nie będzie wskazywać warunków wymienionych powyżej, jeśli uzyskujący je cudzoziemiec kwalifikuje się pod któryś przypadek zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę¹⁷. Nie oznacza to jednak, że takie zezwolenie na pobyt czasowy i pracę daje cudzoziemcowi nieograniczone prawo do pracy – w takim wypadku źródłem prawa do pracy cudzoziemca będzie mające do niego zastosowanie zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę, na warunkach określonych w przepisie będącym podstawą tego zwolnienia¹⁸. Samo zezwolenie na pobyt czasowy i pracę będzie więc de facto tylko źródłem prawa pobytu cudzoziemca.

Drugi rodzaj jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę – Niebieska Karta UE - uległ dużym zmianom z dniem 1 czerwca 2025 r. Niebieska Karta UE wydana przed 1 czerwca 2025 r. przez pierwsze dwa lata pobytu na jej podstawie w Polsce daje posiadaczowi ograniczone prawo do pracy, na bardzo podobnych zasadach jak omówione wyżej zezwolenie na pobyt czasowy i pracę¹⁹, natomiast po upływie dwóch lat pobytu w Polsce na jej podstawie daje nieograniczone prawo do pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji²⁰. Niebieska Karta UE wydana od 1 czerwca 2025 r. od pierwszego dnia swojej ważności daje posiadaczowi (prawie) nieograniczone prawo do pracy – cudzoziemiec musi tylko pracować w zawodzie wymagającym wyższych kwalifikacji i za

15 art. 118 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2025 r. poz. 1079)

16 art. 119 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2025 r. poz. 1079)

17 art. 118 ust. 3 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2025 r. poz. 1079)

18 art. 118 ust. 4 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2025 r. poz. 1079)

19 art. 135 i 137 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2025 r. poz. 1079) w brzmieniu z 30 maja 2025 r.

20 a contrario art. 135 ust. 2 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach (Dz.U. z 2025 r. poz. 1079) w brzmieniu z 30 maja 2025 r.

wynagrodzeniem nie niższym niż 150% kwoty przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w roku poprzedzającym złożenie przez cudzoziemca wniosku o Niebieską Kartę.

Prawo do pracy wynikające z posiadania przez cudzoziemca jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę Karty UE co do zasady wygasa z chwilą upływu terminu ważności tego zezwolenia, ale jeśli przed upływem tego terminu ważności cudzoziemiec złożył kompletny wniosek o udzielenie mu kolejnego jednolitego zezwolenia na pobyt i pracę w celu kontynuowania tej samej pracy lub o udzielenie mu zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej, to w okresie toczącego się postępowania z nowego wniosku zachowa prawo do pracy wynikające z wygasłego zezwolenia²¹.

2.4. Zwolnienia z wymogu posiadania zezwolenia na pracę

Poniżej omawiamy najistotniejsze w praktyce kategorie zwolnień z wymogu posiadania zezwolenia na pracę:

(1) obywatele UE, Islandii, Liechtensteinu, Norwegii lub Szwajcarii i członkowie ich rodzin oraz beneficjenci umowy brexitowej²²

Powyższe zwolnienie obejmuje następujące podkategorie cudzoziemców:

- a. obywatele państw członkowskich UE, Islandii, Liechtensteinu, Norwegii i Szwajcarii oraz przebywający z nimi na terytorium członkowie rodzin
- b. następujący członkowie rodzin powyższych osób (jeżeli sami nie są obywatelami tych krajów)²³:
 - małżonkowie,
 - zstępni (dzieci, wnuki itd.) obywatela państwa UE, Islandii, Liechtensteinu, Norwegii lub Szwajcarii lub jego małżonka, w wieku do 21 lat lub pozostający na ich utrzymaniu,
 - wstępni (rodzice, dziadkowie itd.) obywatela państwa UE, Islandii, Liechtensteinu, Norwegii lub Szwajcarii lub jego małżonka, pozostający na ich utrzymaniu.
- c. obywatele brytyjscy, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. b oraz d Umowy o wystąpieniu Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej z Unii Europejskiej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej oraz członkom ich rodzin, o których mowa w art. 10 ust. 1 lit. e oraz f Umowy Wystąpienia

²¹ art. 21 ust. 1 i 3 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

²² art. 3 ust. 1 pkt 1-4 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

²³ art. 3 ust. 1 pkt 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

– chodzi tu o tzw. beneficjentów umowy brexitowej, tzn. obywateli brytyjskich, którzy legalnie przebywali w Polsce przed 1 stycznia 2021 r. i wciąż w Polsce mieszkają, oraz członków ich rodzin. Warto pamiętać, że osoby te powinny posiadać stosowne dokumenty rejestracyjne dokumentujące ich status beneficjentów umowy brexitowej.

W szczególnych przypadkach zwolnienie dotyczy także członków rodziny polskiego obywatela, o ile taki polski obywatel powrócił do Polski po uprzednim dłuższym pobycie w innym kraju UE²⁴.

Prawo wszystkich powyższych osób do pracy w Polsce jest nieograniczone (mogą pracować dla dowolnego pracodawcy na dowolnych warunkach). Automatycznie spełniają oni także drugi warunek legalności zatrudnienia, tzn. mają prawo do pobytu w Polsce zgodne z pracą.

Jeśli chodzi o członków rodzin obywatela państwa UE, Islandii, Liechtensteinu, Norwegii lub Szwajcarii - aby korzystać z prawa do pracy w Polsce, osoby te muszą przebywać w Polsce razem z danym obywatelem państwa UE, Islandii, Liechtensteinu, Norwegii lub Szwajcarii (lub Polski). W wyjątkowych sytuacjach uprawnienie to jest zachowane mimo śmierci tego obywatela, jego wyjazdu z Polski lub ustania małżeństwa z nim²⁵. Na tej samej zasadzie osobom tym przysługuje prawo legalnego pobytu w Polsce²⁶. W praktyce, aby móc wykazać swój status członka rodziny obywatela UE, Islandii, Liechtensteinu, Norwegii lub Szwajcarii (lub Polski), osoby te powinny uzyskać tzw. kartę pobytową²⁷.

(2) cudzoziemcy posiadający w Polsce zezwolenie na pobyt obejmujące dodatkowo prawo do wykonywania pracy

Oprócz jednolitych zezwoleń na pobyt i pracę, o których mowa w pkt I.2.3. powyżej, istnieje także szereg innych rodzajów zezwoleń na pobyt – niekoniecznie związanych z pracą jako głównym celem pobytu – które niejako „przy okazji” dają posiadaczowi prawo do wykonywania pracy w Polsce. Poniżej wymieniamy najważniejsze z nich, pomijając mniej istotne w praktyce²⁸:

24 art. 3 ust. 1 pkt 2 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

25 art. 3 ust. 1 pkt 3 i 5 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

26 art. 19 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 (Dz.U. z 2025 r. poz. 1164)

27 art. 20 ust. 1 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 (Dz.U. z 2025 r. poz. 1164)

28 kompletna lista jest zawarta w art. 3 ust. 1 pkt 6-7, 14-15 i 17 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

- a. zezwolenie na pobyt stały;
- b. zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej;
- c. zezwolenie na pobyt czasowy w celu kształcenia się na studiach;
- d. zezwolenie na pobyt czasowy w celu prowadzenia badań naukowych lub w celu tzw. mobilności długoterminowej naukowca;
- e. zezwolenie na pobyt czasowy udzielone w związku z małżeństwem z polskim obywatelem²⁹
Ważne: konieczne jest posiadanie zarówno zezwolenia na pobyt, jak i trwanie samego małżeństwa;
- f. zezwolenie na pobyt czasowy w celu połączenia z rodziną, udzielane na podstawie art. 159 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach (jest to częsty rodzaj zezwolenia na pobyt dla członków rodzin cudzoziemców przebywających w Polsce – należy odróżnić go od zezwolenia na pobyt udzielonego w oparciu o tzw. inne okoliczności na podstawie art. 187 pkt 8 ustawy o cudzoziemcach, który też bywa udzielany członkom rodzin cudzoziemców, ale nie daje im prawa do wykonywania pracy);
- g. zezwolenie na pobyt czasowy dla ofiar handlu ludźmi.

Wszystkie powyższe rodzaje zezwoleń na pobyt dają swoim posiadaczom nieograniczone prawo do pracy – cudzoziemcy ci mogą zostać zatrudnieni przez dowolnego pracodawcę na dowolnych warunkach. Ponadto, jako że są to zezwolenia na pobyt, to posiadający je cudzoziemcy automatycznie spełniają drugi warunek legalności zatrudnienia cudzoziemca, tzn. posiadają odpowiednie prawo pobytu w Polsce.

Co więcej, w przypadku wymienionych wyżej zezwoleń na pobyt czasowy (lit. c – g) prawo do pracy (wraz z prawem pobytu) zostaje zachowane nawet po wygaśnięciu danego zezwolenia, o ile przed jego wygaśnięciem cudzoziemiec wystąpił o nowe zezwolenie na pobyt czasowy (nawet innego rodzaju) lub o zezwolenie na pobyt stały / rezydenta długoterminowego UE³⁰.

29 lub cudzoziemcem posiadającym zezwolenie na pobyt z pkt a) – d) powyżej, status uchodźcy, ochronę uzupełniającą, zgodę na pobyt ze względów humanitarnych, zgodę na pobyt tolerowany albo korzystającym z ochrony czasowej

30 art. 3 ust. 1 pkt 18 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

(3) cudzoziemcy zwolnieni z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę ze względu na szczególny status osobisty lub szczególny charakter pracy:

Najistotniejsi przedstawiciele zwolnień mieszczących się w tej kategorii to:

- a. posiadacze ważnej Karty Polaka³¹
Karta Polaka to dokument, o jaki mogą ubiegać się cudzoziemcy posiadający polskie pochodzenie i deklarujący przynależność do narodu polskiego. Zasady uzyskiwania Karty Polaka reguluje ustawa z dnia 7 września 2007 r. o Karcie Polaka (Dz.U. Nr 180, poz. 1280).
- b. absolwenci szkół ponadpodstawowych, posiadający uzyskane w Polsce dokumenty potwierdzające posiadanie kwalifikacji zawodowych³²
Uwaga: zwolnienie to nie obejmuje absolwentów liceów ogólnokształcących ani innych szkół ponadpodstawowych, których ukończenie nie wiąże się z uzyskaniem kwalifikacji zawodowych.
- c. absolwenci studiów ukończonych na uczelni z siedzibą w Polsce³³
Zwolnienie to dotyczy zarówno absolwentów studiów stacjonarnych, jak i absolwentów studiów niestacjonarnych (przed 1 czerwca 2025 r. analogiczne zwolnienie obejmowało wyłącznie absolwentów studiów stacjonarnych).
- d. cudzoziemcy posiadający stopień naukowy doktora nadany przez podmiot doktoryzujący działający w systemie polskiego szkolnictwa wyższego i nauki³⁴
- e. doktoranci w szkole doktorskiej prowadzonej przez podmiot mający siedzibę na terytorium Polski³⁵
- f. studenci studiów stacjonarnych odbywanych w Polsce i uczestnicy stacjonarnych studiów doktoranckich odbywanych w Polsce³⁶
- g. absolwenci polskich szkół ponadgimnazjalnych (niezależnie od posiadania kwalifikacji zawodowych lub ich braku)³⁷
Uwaga: to zwolnienie przestanie obowiązywać z chwilą wejścia w życie nowego rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o zwolnieniach z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę dla cudzoziemców (którego projekt na chwilę sporządzania niniejszego opracowania został już

31 art. 3 ust. 5 pkt 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

32 art. 3 ust. 5 pkt 2 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

33 art. 3 ust. 5 pkt 3 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

34 art. 3 ust. 5 pkt 4 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

35 art. 3 ust. 5 pkt 5 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

36 §1 pkt 10 Rozporządzenia 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 (Dz.U. z 2021 r. poz. 2291), dalej „Rozporządzenie o Zwolnieniach”

37 §1 pkt 15 Rozporządzenia o Zwolnieniach

opublikowany³⁸), a w każdym razie nie później niż z końcem grudnia 2025 r.³⁹ Cudzoziemcy zatrudnieni w oparciu o to zwolnienie na dzień wejścia w życie nowego rozporządzenia, pozostaną jednak uprawnieni do kontynuowania tej pracy jeszcze przez 6 miesięcy po jego wejściu w życie (zgodnie z przepisem zawartym w projekcie nowego rozporządzenia).

- h. cudzoziemcy będący lekarzami, lekarzami dentystami, pielęgniarkami lub położnymi, którzy posiadają prawo wykonywania zawodu zgodne z polskimi przepisami⁴⁰
- i. nauczyciele języków obcych, którzy wykonują pracę w przedszkolach, szkołach, placówkach, ośrodkach, zakładach kształcenia nauczycieli lub kolegiach, o których mowa w przepisach o systemie oświaty, lub w Ochotniczych Hufcach Pracy⁴¹
- j. cudzoziemcy pełniący funkcję członka zarządu polskiego podmiotu wpisanego do KRS, funkcję komplementariusza spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub funkcję prokurenta, o ile przebywają w Polsce krócej niż łącznie 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy⁴²
- k. cudzoziemcy delegowani do Polski przez pracodawcę zagranicznego na krótkie okresy (do 30 dni) lub w warunkach tzw. zwolnienia Vander Elst (czyli delegowani w celu świadczenia usług przez pracodawcę z innego kraju UE)⁴³

Wszyscy cudzoziemcy należący do powyższej kategorii zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę mają nieograniczone prawo do pracy – mogą więc zostać zatrudnieni przez dowolnego pracodawcę na dowolnych warunkach.

Posiadanie prawa do pracy wynikającego z powyższej kategorii zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę nie oznacza automatycznie spełnienia drugiego warunku legalnego zatrudnienia cudzoziemca – tzn. posiadania przez cudzoziemca prawa pobytu zgodnego z wykonywaniem pracy. Stąd, pracodawca zamierzający zatrudnić cudzoziemca objętego zwolnieniem z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę z tej kategorii powinien dodatkowo upewnić się, że cudzoziemiec posiada także prawo pobytu zgodne z wykonywaniem pracy.

38 Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczególnych przypadków, w których cudzoziemiec może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, nr 77 w wykazie prac legislacyjnych Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

39 art. 113 pkt 2 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

40 §1 pkt 23-24 Rozporządzenia o Zwolnieniach

41 §1 pkt 2 Rozporządzenia o Zwolnieniach

42 art. 39 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

43 art. 44 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

Warto podkreślić, że zwolnienia wymienione w pkt f) – i) powyżej są określone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej o zwolnieniach z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę dla cudzoziemców wydanym jeszcze pod rządami Ustawy o Promocji Zatrudnienia, które wkrótce zostanie zastąpione nowym rozporządzeniem. Projekt nowego rozporządzenia został już opublikowany⁴⁴, ale rozporządzenie nie zostało jeszcze wydane – niemniej, zwolnienia omówione powyżej pozostaną zachowane także w nowym rozporządzeniu (z wyjątkiem pkt g).

(4) Inne zwolnienia

Oprócz powyższych zwolnień, Ustawa o Warunkach Dopuszczalności przewiduje także zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę dla cudzoziemców posiadających szczególny status związany z kwestiami humanitarnymi (zapewniający jednocześnie prawo pobytu)⁴⁵ – chodzi tu m.in. o cudzoziemców posiadających status uchodźcy lub inne, podobne uprawnienia. Cudzoziemcy ci mają nieograniczone prawo do pracy oraz automatycznie spełniają oni także drugi warunek legalności zatrudnienia cudzoziemca, tzn. posiadają odpowiednie prawo pobytu w Polsce. Co istotne – ta kategoria zwolnień nie dotyczy obywateli Ukrainy posiadających tzw. status UKR. Dla posiadaczy statusu UKR istnieje specjalny tryb legalizacji zatrudnienia określony w tzw. Specustawie Ukraińskiej⁴⁶, o którym mowa niżej w pkt (5).

Dalsze zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę mogą też wynikać z odrębnych ustaw lub umów międzynarodowych – np.:

- a. zgodnie z art. 325 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. zezwolenia na pracę nie wymaga powierzenie cudzoziemcowi pracy polegającej na realizacji zadań związanych z kształceniem i prowadzeniem działalności naukowej w niektórych podmiotach tworzących system szkolnictwa wyższego i nauki.
- b. zgodnie z Umową z 15 sierpnia 2020 r. między Rządem Rzeczypospolitej Polskiej a Rządem Stanów Zjednoczonych Ameryki o wzmocnionej współpracy obronnej polskich przepisów dotyczących zezwoleń na pracę nie stosuje się m.in. do pracowników tzw. wykonawców kontraktowych USA.

Ponadto, wzmiankowane wyżej rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej o zwolnieniach z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę (zarówno obecnie obowiązująca wersja, jak i nowe rozporządzenie, które obecnie jest

⁴⁴ Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczególnych przypadków, w których cudzoziemiec może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, nr 77 w wykazie prac legislacyjnych Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

⁴⁵ podkategorie a) – e) - art. 3 ust. 1 pkt 8 - 13 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

⁴⁶ Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz.U. z 2022 r. poz. 583)

na etapie projektu) przewiduje ok. 20 innych zwolnień o dość wąskich zakresach – dotyczą one m.in. osób prowadzących określone szkolenia w ramach międzynarodowych programów, stałych korespondentów zagranicznych środków masowego przekazu, artystów, wykładowców i sportowców wykonujących w Polsce swoje zadania do 30 dni w roku kalendarzowym, duchownych, członków sił zbrojnych lub cudzoziemców delegowanych do Polski przez pracodawców zagranicznych w celu wykonywania instalacji lub szkoleń dot. sprzętu, którego ich zagraniczny pracodawca jest producentem.

(5) Specjalny tryb legalizacji zatrudnienia obywateli Ukrainy

Na osobną wzmiankę zasługuje specjalny, przewidziany przez Specustawę Ukraińską tryb legalizacji zatrudnienia obywateli Ukrainy poprzez powiadomienie składane przez pracodawcę do lokalnego urzędu pracy w terminie 7 dni od rozpoczęcia pracy⁴⁷. Stanowi on swoiste zwolnienie z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę i jest dostępny na potrzeby zatrudnienia wszystkich legalnie przebywających w Polsce obywateli Ukrainy (nie tylko posiadaczy statusu UKR, w przypadku których jest jedynym dostępnym sposobem legalizacji zatrudnienia). Omówienie tego specjalnego trybu legalizacji zatrudnienia wykracza jednak poza ramy niniejszego opracowania, stąd nie rozwijamy go szerzej.

3. Prawo pobytu

Jak wskazano wyżej, w pkt I.1.3. niniejszego opracowania, drugim obok prawa do wykonywania pracy warunkiem legalnego zatrudnienia cudzoziemca jest posiadanie przez niego prawa do legalnego pobytu w Polsce, zgodnego z wykonywaniem pracy. Co ważne, niektóre rodzaje prawa pobytu w Polsce, choć pozwalają na sam pobyt, to są niezgodne z wykonywaniem w Polsce pracy (nie można ich łączyć z pracą nawet w razie posiadania osobnego prawa do wykonywania pracy, np. zezwolenia na pracę czy zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę).

Przed 1 czerwca 2025 r. istniały następujące „zakazane” tytuły pobytu, których nie można było łączyć z pracą⁴⁸:

1. wiza turystyczna (z kodem 01),
2. pobyt na podstawie tzw. stempla w paszporcie potwierdzającego złożenie przez cudzoziemca wniosku o zezwolenie na pobyt, jeżeli bezpośrednio przed złożeniem tego wniosku nie był uprawniony do pracy,

⁴⁷ Art. 22 Specustawy Ukraińskiej

⁴⁸ a contrario Art. 87 ust. 1 pkt 12 Ustawy o Promocji Zatrudnienia

3. tzw. zezwolenie na pobyt czasowy ze względu na okoliczności wymagające krótkotrwałego pobytu (bardzo rzadkie w praktyce),
4. status UKR – przy czym status UKR wyklucza pracę w oparciu o wszelkie inne rodzaje prawa do pracy (w tym zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi), ale pozwala na pracę w oparciu o specjalny tryb przewidziany w Specustawie Ukraińskiej (tzn. na podstawie powiadomienia do urzędu pracy składanego przez pracodawcę w terminie 7 dni od rozpoczęcia pracy).
Od 1 czerwca 2025 r. oprócz powyższych dodatkowo następujące rodzaje prawa pobytu w Polsce wykluczają wykonywanie w Polsce pracy⁴⁹:
5. polska wiza wydana w celu odwiedzin u rodziny lub przyjaciół (kod „02”), nauki w innej formie niż studia (kod „11”), leczenia (kod „14”) lub tzw. „innym” (kod „23”, chyba że cudzoziemiec posiada Kartę Polaka);
6. wiza wydana przez inny kraj strefy Schengen, niezależnie od celu;

Co więcej, zgodnie z Ustawą o Warunkach Dopuszczalności Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej może określić, w drodze rozporządzenia, wykaz państw, których obywatele nie będą uprawnieni do wykonywania w Polsce pracy także w czasie pobytu w ramach ruchu bezwizowego⁵⁰. Na dzień sporządzenia niniejszego opracowania żadne takie rozporządzenie nie zostało wydane ani nie został upubliczniony żaden jego projekt.

Inne tytuły pobytowe niż wskazane powyżej mogą być łączone z pracą (pod warunkiem posiadania przez cudzoziemca prawa do pracy).

⁴⁹ a contrario Art. 3 ust. 3 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

⁵⁰ Art. 3 ust. 4 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

II. Część proceduralna – jakich procedur powinien dopełnić pracodawca, aby spełnić warunki legalnego zatrudnienia cudzoziemca

Jak wskazano w pkt I.2.1. powyżej, podstawowym źródłem prawa cudzoziemca do pracy jest **zezwolenie na pracę** lub **oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi** – są to dokumenty, które przed zatrudnieniem cudzoziemca powinien uzyskać zamierzający go zatrudnić pracodawca. Poniżej omawiamy procedurę uzyskania tych dokumentów przez pracodawcę (w przypadku zezwolenia na pracę omawiamy wyłącznie procedurę uzyskania najważniejszego w praktyce rodzaju zezwolenia na pracę, tj. zezwolenia na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę - dawny typ A).

1. Zezwolenie na pracę

1.1. Właściwy organ, sposób złożenia wniosku

Z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca pracodawca powinien wystąpić do wojewody właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy (lub, w przypadku pracodawców będących osobami fizycznymi, ze względu na miejsce stałego pobytu pracodawcy)⁵¹.

Od 1 czerwca 2025 r. jedynym dopuszczalnym trybem złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę jest tryb elektroniczny – tj. złożenie wniosku przez dedykowany formularz elektroniczny dostępny w internetowym portalu www.praca.gov.pl⁵² (co wymaga uprzedniego założenia konta pracodawcy na tym portalu oraz posiadania tzw. profilu zaufanego lub kwalifikowanego podpisu elektronicznego przez osobę reprezentującą pracodawcę). Wnioski złożone

⁵¹ art. 26 ust. 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

⁵² art. 8 ust. 2 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

w formie papierowej (pocztą lub na biurze podawczym urzędu) są przez urzędy pozostawiane bez rozpoznania.⁵³⁵⁴

W formularzu wniosku należy podać dane pracodawcy, dane cudzoziemca, którego wniosek dotyczy, oraz warunki zatrudnienia tego cudzoziemca⁵⁵ (z których większość znajdzie się w treści wydanego zezwolenia, wyznaczając granice prawo do pracy tego cudzoziemca – por. pkt I.2.2.2 powyżej).

1.2. Wymagane dokumenty

Lista dokumentów wymaganych wraz z wnioskiem o zezwolenie na pracę jest określona w Rozporządzeniu Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi z dnia 18 lipca 2022 r.⁵⁶ – będzie ono obowiązywać nie dłużej niż do końca grudnia 2025 r.⁵⁷, chyba że wcześniej zostanie zastąpione przez nowe rozporządzenie, którego projekt jest już opublikowany⁵⁸. Zgodnie z obecnym rozporządzeniem, do wniosku o zezwolenie na pracę należy dołączyć następujące dokumenty:

1. kopię stron ważnego dokumentu podróży z danymi osobowymi cudzoziemca, którego dotyczy wniosek (a gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży ani możliwości jego uzyskania – kopię innego ważnego dokumentu potwierdzającego jego tożsamość);
 - wg projektu nowego rozporządzenia wymagana będzie kopia wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży (a nie tylko strony z danymi osobowymi)
2. dokument sporządzony przez pracodawcę użytkownika, potwierdzający uzgodnienie w zakresie skierowania cudzoziemca przez agencję pracy tymczasowej - w przypadku, gdy podmiotem powierzającym pracę jest ta agencja;

53 art. 8 ust. 3 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

54 Jest to sporne i istnieją argumenty na rzecz dalszej dopuszczalności składania wniosków papierowych – po pierwsze, wciąż obowiązuje wydane przed 1 czerwca 2025 r. Rozporządzenie Ministra Rodziny i Polityki Społecznej w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi z dnia 18 lipca 2022 r. (Dz.U. z 2022 r. poz. 1558), które w §3 ust. 1 pozwala wносить wniosek w postaci papierowej lub elektronicznej. Po drugie, zgodnie z art. 109 ust. 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności tryb wyłącznie elektroniczny obowiązuje dopiero po „dostosowaniu systemów teleinformatycznych” przez urzędy, które zgodnie z art. 109 ust. 4 powinno nastąpić w terminie określonym w komunikacie ministra pracy i polityki społecznej (a komunikat taki nie został ogłoszony).

55 Art. 9 ust. 1 pkt 1-3 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

56 Dz.U. z 2022 r. poz. 1558

57 art. 113 pkt 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

58 Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentów, które podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub do oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, nr 72 w wykazie prac legislacyjnych Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

3. dokumenty potwierdzające spełnienie wymagań kwalifikacyjnych i innych warunków w przypadku zamiaru powierzenia cudzoziemcowi pracy w zawodzie regulowanym.
4. dowód uiszczenia opłaty za zezwolenie
 - opłata wynosi 50 zł za zezwolenie na okres do 3 miesięcy i 100 zł za zezwolenie na okres przekraczający 3 miesiące⁵⁹. Wynika ona z rozporządzenia o opłatach wydanego jeszcze przed 1 czerwca 2025 r., które będzie obowiązywać nie dłużej niż do końca grudnia 2025 r.⁶⁰, chyba że wcześniej zostanie zastąpione przez nowe rozporządzenie, którego projekt jest już opublikowany⁶¹. Wg projektu nowego rozporządzenia wysokość opłat ma zostać zwiększona do 4-krotności obecnych kwot.
5. umowę spółki – tylko, w przypadku spółek z ograniczoną odpowiedzialnością w organizacji (czyli jeszcze nie zarejestrowanych w KRS), albo akty notarialne o zawiązaniu spółki – w przypadku spółek akcyjnych w organizacji (czyli jeszcze nie zarejestrowanych w KRS);

Oprócz powyższych dokumentów, do wniosku o zezwolenie na pracę należy dołączyć złożone w imieniu pracodawcy oświadczenie pod rygorem odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznania, potwierdzające brak karalności pracodawcy i osób działających w imieniu pracodawcy za wymienione w oświadczeniu przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracowników i przeciwko wiarygodności dokumentów⁶² (tzw. oświadczenie o niekaralności). Dokładna treść tego oświadczenia jest określona w urzędowym wzorze stanowiącym załącznik do Rozporządzenia w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń, ponadto jest zawarta w formularzu wniosku w portalu praca.gov.pl⁶³. Nowe rozporządzenie w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń nie określa analogicznego wzoru oświadczenia o niekaralności, więc należy się spodziewać, że po wejściu w życie nowego rozporządzenia (i tym samym utracie mocy obowiązującej obecnego rozporządzenia) treść oświadczenia będzie określona tylko

59 § 2 pkt 1 i 2 Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości wpłat dokonywanych w związku ze złożeniem wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub zezwolenia na pracę sezonową oraz złożeniem oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi z dnia 8 grudnia 2017 r. (Dz.U. z 2017 r. poz. 2350)

60 art. 113 pkt 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

61 Projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie wysokości opłat w związku z wnioskiem o wydanie zezwolenia na pracę oraz w związku z oświadczeniem o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, nr 64 w wykazie prac legislacyjnych Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

62 Art. 9 ust. 4 pkt 1) Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

63 Co ciekawe, treść we wzorze z rozporządzenia i w formularzu na praca.gov.pl nie odpowiada wymogom co do treści oświadczenia o niekaralności określonym przez samą Ustawę o Warunkach Dopuszczalności, ponieważ odwołuje się m.in. do nieistniejących już wykroczeń wymienionych w starej Ustawie o Promocji Zatrudnienia – niemniej, w praktyce oświadczenia wg tej treści są powszechnie akceptowane przez urzędy.

w formularzu w portalu praca.gov.pl i będzie nieco zmieniona w stosunku do obecnej (tak aby ściśle odpowiadać wymogom Ustawy o Warunkach Dopuszczalności). Ponadto, projekt nowego rozporządzenia przewiduje że, do wniosku o zezwolenie na pracę będzie należało dołączać złożone w imieniu pracodawcy oświadczenia (jednak już nie pod rygorem odpowiedzialności karnej za fałszywe zeznania) – mają one potwierdzać, że wysokość wynagrodzenia cudzoziemca nie jest niższa od wynagrodzenia pracowników na porównywalnych stanowiskach, że pracodawca posiada stosowne środki finansowe lub źródła dochodu oraz że cudzoziemiec, którego dotyczy wniosek, nie był prawomocnie skazany za przestępstwa wykluczające możliwość wydania zezwolenia.

Jakkolwiek wymóg taki nie wynika wprost z przepisów ustawy, to pouczenie do wzoru oświadczenia o niekaralności w obecnie obowiązującym rozporządzeniu wskazuje, że oświadczenie nie może zostać podpisane przez pełnomocnika (z wyjątkiem prokurenta) – wymóg ten jest egzekwowany w praktyce przez urzędy i jest aprobowany przez sądy. Po wejściu w życie nowego rozporządzenia należy spodziewać się, że ten wymóg będzie dalej stosowany w stosunku do oświadczenia o niekaralności, choć prawdopodobnie nie wobec pozostałych oświadczeń, o których mowa wyżej (nieopatrzonych rygorem odpowiedzialności za fałszywe zeznania).

Co ważne, z uwagi na obowiązującą od 1 czerwca 2025 r. elektroniczną postępowania w sprawie zezwoleń na pracę, wszystkie dokumenty składane wraz z wnioskiem o zezwolenie na pracę należy również złożyć w formie elektronicznej (nie jest dopuszczalne np. złożenie wniosku przez portal praca.gov.pl i dostanie wymaganych dokumentów w formie papierowej pocztą)⁶⁴. Oznacza to w szczególności, że oświadczenie o niekaralności, jeżeli jest złożone jako osobny dokument, musi być podpisane przez reprezentanta pracodawcę podpisem elektronicznym, ew. tzw. podpisem zaufanym (skan dokumentu papierowego podpisanego tuszowo nie jest akceptowalny).

Co istotne, lista wymaganych dokumentów nie obejmuje tzw. informacji starosty na temat możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy (znanej w praktyce także jako „test rynku pracy”). Dokument taki – potwierdzający, że pracodawca zgłosił ofertę pracy na stanowisko przewidziane dla cudzoziemca i nie znalazł odpowiedniego kandydata wśród osób skierowanych do niego przez urząd pracy – co do zasady należało dołączać do wniosków o zezwolenie na pracę przed 1 czerwca 2025 r. (choć istniało wiele przypadków zwalniających z tego wymogu), ale z dniem 1 czerwca 2025 r. wymóg ten został całkowicie zlikwidowany.

64 art. 8 ust. 2 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

1.3. Przestanki udzielenia i odmowy udzielenia zezwolenia na pracę

Udzielenie przez wojewodę zezwolenia na pracę jest uzależnione od spełnienia następujących warunków⁶⁵:

1. cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie umowy z polskim podmiotem powierzającym pracę cudzoziemcowi;
2. wysokość wynagrodzenia cudzoziemca nie będzie niższa niż:
 - a. wysokość wynagrodzenia pracowników wykonujących pracę porównywalnego rodzaju lub na porównywalnym stanowisku oraz
 - b. wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w przepisach o minimalnym wynagrodzeniu za pracę;
3. wymiar czasu pracy nie będzie niższy niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy i nie będzie wyższy niż pełny wymiar czasu pracy.

Ustawa przewiduje także szereg przesłanek negatywnych, których wystąpienie obliгуje urząd do wydania **odmowy udzielenia zezwolenia na pracę**⁶⁶.

Po pierwsze, wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli podmiot powierzający pracę:

1. złożył wniosek z nieprawdziwymi danymi, złożył dokumenty fałszywe lub zawierające nieprawdziwe dane, ew. w toku postępowania zeznał nieprawdę lub zataił prawdę
2. został prawomocnie ukarany (lub została ukarana osoba fizyczna działająca w imieniu tego podmiotu) za przestępstwa i wykroczenia przeciwko prawom pracowników i przeciwko wiarygodności dokumentów (wymienione w treści oświadczenia o niekaralności składanego razem z wnioskiem o zezwolenie na pracę),
3. nie dopełnia obowiązków związanych z uzyskaniem zezwolenia na pracę (takich jak przekazanie do urzędu kopii umowy z cudzoziemcem czy przekazanie kopii zezwolenia cudzoziemcowi⁶⁷) lub obowiązku wypłaty wynagrodzenia cudzoziemcowi – przy czym nie wystarczy jednorazowe niedopełnienie tych obowiązków, a dopiero niedopełnianie ich (w domyśle powtarzalne) niezwłocznie po stwierdzeniu ich naruszenia⁶⁸,

65 art. 30 ust. 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

66 art. 13 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

67 art. 17 ust. 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

68 por. art. 17 ust. 4 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

4. nie dopełnia obowiązku opłacania należności publicznoprawnych takich jak składki na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne czy podatki,
5. nie dopełnia obowiązku zgłaszania pracowników i innych osób do ubezpieczeń społecznych,
6. nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodów do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzenia pracy cudzoziemcowi,
7. nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi (np. jeśli zawiesił działalność, jest wykreślony z rejestru lub jest w likwidacji), lub
8. został ustanowiony lub działa w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu do Polski.

Przy ocenie, czy zachodzi przesłanka z pkt 8 powyżej, urząd bierze pod uwagę w szczególności następujące okoliczności:

- stosunek liczby złożonych przez podmiot powierzający pracę powiadomień o niepodjęciu przez cudzoziemca pracy do łącznej liczby uzyskanych przez niego zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi,
- stosunek liczby złożonych przez podmiot powierzający pracę wniosków o zezwolenia na pracę lub oświadczeń o powierzeniu pracy, do ogólnej liczby osób zatrudnionych przez ten podmiot,
- liczbę cudzoziemców, którzy otrzymali wizy w celu wykonywania pracy na podstawie zezwoleń na pracę lub oświadczeń o powierzeniu pracy uzyskanych przez podmiot powierzający pracę.

Po drugie, wydania zezwolenia odmawia się, jeżeli cudzoziemiec, którego dotyczy wniosek:

1. nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych i innych warunków w przypadku zamiaru powierzenia mu wykonywania pracy w zawodzie regulowanym,
2. został prawomocnie skazany za określone przestępstwa przeciwko wiarygodności dokumentów (przy czym urząd rozpoznający wniosek o zezwolenie na pracę powinien we własnym zakresie pozyskać informację na temat karalności cudzoziemca z Krajowego Rejestru Karnego⁶⁹),
3. jest osobą, której dane zamieszczono w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium Polski jest niepożądany.
4. w okresie 2 lat przed złożeniem wniosku o zezwolenie na pracę wjechał do Polski w celu pracy w związku z uzyskaniem dla niego zezwoleniem lub oświadczeniem o powierzeniu pracy, ale nie wykonywał w Polsce pracy, chyba że miało to uzasadnione przyczyny,

69 por. art. 75 ust. 3 pkt 2 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

Po trzecie, wydania zezwolenia na pracę odmawia się, jeżeli:

1. data rozpoczęcia pracy wskazana we wniosku przypada później niż 12 miesięcy od dnia jego złożenia,
2. z okoliczności sprawy wynika, że cudzoziemiec wykonywałby pracę na rzecz osoby trzeciej nie będąc pracownikiem tymczasowym zatrudnionym przez agencję pracy tymczasowej,
3. pracodawca użytkownik, do którego cudzoziemiec ma być skierowany jako pracownik tymczasowy, nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi (np. jeśli jest wykreślony z rejestru lub jest w likwidacji),
4. z informacji posiadanych przez urząd wynika, że prawdopodobnym celem uzyskania zezwolenia na pracę jest pozorne powierzenie pracy cudzoziemcowi lub że cudzoziemiec nie będzie wykonywał pracy w Polsce zgodnie z warunkami zezwolenia,
5. z informacji przekazanych przez instytucje kontrolne wynika, że w ciągu ostatnich 24 miesięcy przed złożeniem wniosku o zezwolenie na pracę podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi utrudniał lub udaremniał kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców,
6. w danym roku została przekroczona maksymalna liczba zezwoleń na pracę określona w stosownym rozporządzeniu Rady Ministrów (na dzień sporządzenia niniejszego opracowania żadne takie rozporządzenie nie zostało wydane, ani nie został upubliczniony jego projekt),
7. powierzenie pracy cudzoziemcowi spowodowałoby przekroczenie limitu zatrudnienia cudzoziemców przez dany podmiot, określonego w stosownym rozporządzeniu Rady Ministrów (na dzień sporządzenia niniejszego opracowania żadne takie rozporządzenie nie zostało wydane, ani nie został upubliczniony jego projekt),
8. odmowy wydania zezwolenia wymaga ratyfikowana umowa międzynarodowa (na chwilę sporządzania niniejszego opracowania nie ma takich umów).

Oprócz powyższych obligatoryjnych przesłanek odmowy wydania zezwolenia ustawa przewiduje jedną przesłankę fakultatywną⁷⁰ – urząd może odmówić wydania zezwolenia na pracę, jeżeli z posiadanych przez niego informacji wynika, że podmiot powierzający pracę nie dopełnił obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi (lub innym osobom), lub obowiązków związanych z prowadzeniem działalności.

⁷⁰ art. 14 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

1.4. Czas oczekiwania na udzielenie zezwolenia

Zgodnie z ogólnymi zasadami określonymi w kodeksie postępowania administracyjnego⁷¹ postępowanie w sprawie wydania zezwolenia na pracę powinno zakończyć się w ciągu jednego miesiąca od złożenia wniosku, a w sprawach szczególnie skomplikowanych w ciągu dwóch miesięcy. Praktyka mocno odbiega od powyższych standardów – przeciętne czasy oczekiwania na wydanie zezwolenia na pracę wahają się od ok. 2 do ok. 5 miesięcy w zależności od urzędu.

Co istotne, Ustawa o Warunkach Dopuszczalności (podobnie jak, przed 1 czerwca 2025 r., Ustawa o Promocji Zatrudnienia) wyłącza możliwość składania tzw. ponagieł w sprawach o wydanie zezwolenia na pracę⁷², w związku z czym jedynym środkiem prawnym, z jakiego pracodawcy mogą korzystać w celu wywierania na urzędy nacisku w celu przyśpieszenia ich sprawy, jest skarga do sądu administracyjnego na bezczynność lub przewlekłe prowadzenie postępowania⁷³.

Od 1 czerwca 2025 r. w sprawach o wydanie zezwolenia na pracę obowiązują natomiast zasady pierwszeństwa rozpatrywania różnych kategorii wniosków⁷⁴. Urzędy powinny rozpatrywać wnioski o wydanie zezwolenia na pracę w następującej kolejności:

1. w pierwszej kolejności wnioski przedsiębiorców określonych w tzw. wykazie przedsiębiorców wykonujących na terytorium Polski działalność gospodarczą o istotnym znaczeniu dla gospodarki narodowej⁷⁵;
2. w drugiej kolejności wnioski o wydanie kolejnego zezwolenia na pracę dla tego samego polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi i dla tego samego cudzoziemca w wymiarze czasu pracy nie niższym i za wynagrodzeniem nie niższym niż określone w uprzednio wydanym zezwoleniu na pracę, ważnym w dniu złożenia kolejnego wniosku o wydanie zezwolenia na pracę;

⁷¹ Art. 35 ustawy z dnia 14 czerwca 1960 r. Kodeks postępowania administracyjnego (Dz.U. Nr 30, poz. 168)

⁷² art. 7 ust. 4 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

⁷³ art. 3 § 2 pkt 8 ustawy z dnia 30 sierpnia 2002 r. Prawo o postępowaniu przed sądami administracyjnymi (Dz.U. Nr 153, poz. 1270)

⁷⁴ art. 27 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

⁷⁵ wykaz obejmuje przedsiębiorców korzystających z określonych form publicznego wsparcia dla inwestycji i jest prowadzony przez ministra rozwoju i technologii – aktualizowany wykaz jest dostępny na stronie ministerstwa: <https://www.gov.pl/web/rozwoj-technologia/wykaz-przedsiębiorcow-o-istotnym-znaczeniu-dla-gospodarki-narodowej>

3. w trzeciej kolejności wnioski dotyczące cudzoziemców mających wykonywać pracę w zawodach określonych w tzw. wykazie zawodów, w których występują niedobory kadrowe⁷⁶,
4. w ostatniej kolejności pozostałe wnioski.

1.5. Okres ważności wydanego zezwolenia

Co do zasady zezwolenie wydaje się na okres wskazany we wniosku, nie dłuższy niż 3 lata⁷⁷.

W określonych przypadkach jest wydawane na krótszy okres⁷⁸ – i tak:

1. Zezwolenie wydaje się na czas nie dłuższy niż 1 rok, w przypadku, gdy:
 - wniosek składa podmiot nowo powstały (tj. prowadzący działalność gospodarczą krócej niż 1 rok), lub gdy
 - czas pracy nie będzie przekraczał 1/2 pełnego czasu pracy lub 20 godzin tygodniowo.
2. Zezwolenie na pracę dla pracowników tymczasowych wydaje się na okres nie dłuższy niż wynika to z przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (tj. nie dłużej niż 18 lub 36 miesięcy).

2. Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

2.1. Właściwy organ, sposób złożenia wniosku

Aby uzyskać oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi pracodawca powinien wystąpić do urzędu właściwego ze względu na siedzibę pracodawcy (lub, w przypadku pracodawców będących osobami fizycznymi, ze względu na miejsce stałego pobytu pracodawcy)^{79 80}.

Podobnie jak w przypadku wniosków o zezwolenia na pracę, od 1 czerwca 2025

⁷⁶ wykaz jest określany w drodze rozporządzenia przez ministra pracy w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw gospodarki i ministrem właściwym do spraw wewnętrznych; na chwilę przygotowania niniejszego opracowania żadne rozporządzenie nie zostało wydane, ani nie został upubliczniony żaden jego projekt

⁷⁷ art. 15 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

⁷⁸ art. 34 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

⁷⁹ art. 64 ust. 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

⁸⁰ formalnie rzecz biorąc, pracodawca nie składa „wniosku” o wydanie oświadczenia, lecz składa samo oświadczenie, które urząd pracy wpisuje do ewidencji oświadczeń

r. oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi składa się wyłącznie w trybie elektronicznym – tj. przez dedykowany formularz elektroniczny dostępny w internetowym portalu www.praca.gov.pl⁸¹

W formularzu oświadczenia należy podać dane pracodawcy, dane cudzoziemca, którego wniosek dotyczy, oraz warunki zatrudnienia tego cudzoziemca⁸² (które to warunki będą wyznaczać granice prawa do pracy tego cudzoziemca – por. pkt I.2.2.3 powyżej).

2.2. Wymagane dokumenty

Lista dokumentów wymaganych wraz z oświadczeniem o powierzeniu pracy cudzoziemcowi jest określona w odpowiednim rozporządzeniu wydanym na podstawie ustawy⁸³. Na dzień sporządzenia niniejszego opracowania lista tych dokumentów jest określona w omawianym wyżej Rozporządzeniu w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń. Zgodnie z tym rozporządzeniem wraz z oświadczeniem pracodawca składa:

1. 1) kopię stron ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, którego dotyczy wnioski, zawierających dane osobowe, a w przypadku, gdy cudzoziemiec nie posiada ważnego dokumentu podróży i nie ma możliwości jego uzyskania - kopię innego ważnego dokumentu potwierdzającego jego tożsamość;
– wg projektu nowego rozporządzenia wymagana będzie kopia wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży (a nie tylko strony z danymi osobowymi)
2. kopię dowodu opłaty za oświadczenie
Po wejściu w życie nowego rozporządzenia w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń⁸⁴ dodatkowo wymagane będą następujące dokumenty:
3. dokument sporządzony przez pracodawcę użytkownika, potwierdzający uzgodnienie w zakresie skierowania cudzoziemca przez agencję pracy tymczasowej - w przypadku, gdy podmiotem powierzającym pracę jest ta agencja;
4. dokumenty potwierdzające spełnienie wymagań kwalifikacyjnych i innych warunków w przypadku zamiaru powierzenia cudzoziemcowi wykonywania pracy w zawodzie regulowanym.

81 art. 61 ust. 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

82 art. 9 ust. 1 pkt 1-3 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

83 art. 62 ust. 6 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

84 omawiany już wyżej projekt rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie dokumentów, które podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi dołącza do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę lub do oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, nr 72 w wykazie prac legislacyjnych Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Oprócz powyższych dokumentów, tak jak w przypadku wniosku o zezwolenie na pracę, do oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi należy dołączyć złożone w imieniu pracodawcy oświadczenie o niekaralności⁸⁵, którego treść również jest określona w urzędowym wzorze stanowiącym załącznik do Rozporządzenia w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń i zawarta w formularzu oświadczenia w portalu praca.gov.pl⁸⁶. W tym przypadku również oświadczenie nie może zostać podpisane przez pełnomocnika.

W przypadku oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wszystkie dokumenty należy również złożyć w formie elektronicznej.

2.3. Przestanki wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń udzielenia zezwolenia na pracę

Podstawowe przesłanki dopuszczalności wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji są następujące⁸⁷:

1. cudzoziemiec jest obywatelem Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii lub Ukrainy (przy czym zgodnie z projektem nowego rozporządzenia określającego państwa, których obywateli można zatrudniać na podstawie oświadczenia⁸⁸, należy spodziewać się, że wkrótce z tego katalogu zostanie usunięta Gruzja),
2. cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na terytorium Polski,
3. cudzoziemiec będzie wykonywał pracę poza zakresem działalności zarezerwowanych dla zezwoleń na pracę sezonową (por. pkt I.2.2.1.4) powyżej), zezwolenia na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji (dawny typ B) lub zezwolenia na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez podmiot zagraniczny,
4. okres wykonywania pracy określony w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi nie będzie dłuższy niż 24 miesiące, oraz
5. dzień rozpoczęcia pracy wskazany w złożonym oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi nastąpi nie później niż 6 miesięcy od dnia złożenia tego oświadczenia.

⁸⁵ art. 62 ust. 3 pkt 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

⁸⁶ Co ciekawe, treść we wzorze z rozporządzenia i w formularzu na praca.gov.pl nie odpowiada wymogom co do treści oświadczenia o niekaralności określonym przez samą Ustawę o Warunkach Dopuszczalności, ponieważ odwołuje się m.in. do nieistniejących już wykroczeń wymienionych w starej Ustawie o Promocji Zatrudnienia – niemniej, w praktyce oświadczenia wg tej treści są powszechnie akceptowane przez urzędy.

⁸⁷ art. 61 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

⁸⁸ Projekt Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie państw, których obywateli mogą dotyczyć oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową, nr 65 w wykazie prac legislacyjnych Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Ponadto wpis oświadczenia jest uzależniony od analogicznych wymogów jak te, od których zależy udzielenie zezwolenia na pracę (omówionych w pkt II.1.3 powyżej), z tym wyjątkiem, że wymiar czasu pracy na podstawie oświadczenia może być niższy niż 1/4 pełnego wymiaru czasu pracy⁸⁹. Co więcej, urząd pracy ma obowiązek odmówić wpisania oświadczenia do ewidencji oświadczeń w tych samych przypadkach, w których odmawia się wydania zezwolenia na pracę (omówionych w pkt II.1.3 powyżej).⁹⁰

2.4. Czas oczekiwania na wpis oświadczenia do ewidencji

Wpis albo odmowa wpisu oświadczenia do ewidencji powinny następować w terminie 7 dni roboczych od złożenia oświadczenia przez pracodawcę, a w sprawach wymagających postępowania wyjaśniającego – nie później niż w terminie 30 dni od jego złożenia⁹¹. Przed 1 czerwca 2025 r. terminy wpisywania oświadczeń do ewidencji faktycznie mieściły się w granicach jednego tygodnia dla większości spraw w większości polskich urzędów, jednak od 1 czerwca 2025 r. (z uwagi na wprowadzenie dodatkowych przesłanek odmowy wpisu oświadczenia, które wcześniej nie obowiązywały w tym procesie) czas oczekiwania wydłużył się i w zwykłej sprawie zbliża się do 1 miesiąca.

W sprawach dot. wpisu oświadczeń do ewidencji oświadczeń również wyłączona jest możliwość składania ponagleń⁹². Przepisy nie przewidują natomiast żadnych zasad pierwszeństwa załatwiania spraw (takich jak w przypadku wniosków o zezwolenia na pracę).

2.5. Okres ważności oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi jest ważne przez okres do 24 miesięcy (zgodnie z okresem wykonywania pracy wskazanym przez pracodawcę)⁹³, przy czym bezpośrednio po wygaśnięciu jednego oświadczenia pracodawca może złożyć kolejne oświadczenie dot. tego samego cudzoziemca.

89 art. 65 ust. 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

90 art. 65 ust. 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

91 art. 66 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

92 art. 67 ust. 1 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

93 art. 61 ust. 1 pkt 5 Ustawy o Warunkach Dopuszczalności

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

