



Zielona Linia

CENTRUM INFORMACYJNE SŁUŻB ZATRUDNIENIA



ZATRUDNIANIE
CUDZOZIEMCÓW

Zatrudnianie cudzoziemców to dość skomplikowany temat, dlatego przygotowaliśmy poradnik, który pomoże przedsiębiorcom odnaleźć się w meandrach przepisów dotyczących legalizacji pracy obcokrajowców. **Należy jednak pamiętać, że każdy przypadek rozpatruje się indywidualnie**, bo szczegół może mieć ogromne znaczenie. Tym niemniej warto poznać ogólne zasady i możliwości zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Zachęcamy do lektury.

SPIS TREŚCI

1. Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi	3
2. Zezwolenia na pracę	5
3. Zezwolenie sezonowe	11
4. Zezwolenie jednolite	16
5. Łączenie rodzin cudzoziemców i ich praca	18
6. Rodzaje wiz	21
7. Zatrudnianie obywateli Ukrainy na podstawie przepisów specustawy z 12.03.2022 r.	22

OŚWIADCZENIE O POWIERZENIU PRACY CUDZOZIEMCOWI

Oświadczenie o powierzeniu pracy zostało wprowadzone w odpowiedzi na potrzebę szybkiego zatrudnienia cudzoziemców na polskim rynku pracy. Dla istniejącego już od wielu lat zezwolenia na pracę powstała korzystna i ciesząca się dużym zainteresowaniem alternatywa.

Praca w uproszczonej procedurze oświadczenia dostępna jest jednak **tylko dla obywateli wybranych krajów**. Są to obywatele: **Armenii, Białorusi, Mołdawii i Ukrainy**.

Oświadczenie o powierzeniu pracy jest również dokumentem, na podstawie którego cudzoziemiec może uzyskać wizę z prawem do pracy w Polsce. Jest to wiza z celem wydania „05a”.

Zalety procedury „oświadczeniowej”

Możliwość uzyskania zarejestrowanego oświadczenia w stosunkowo krótkim czasie (**7 dni roboczych**).

Złożenie oświadczenia nie jest obciążone tak dużymi formalnościami, jak złożenie wniosku o zezwolenie na pracę typu A.

Uproszczona procedura

Praca cudzoziemca na oświadczeniu zarejestrowanym w urzędzie pracy nie może przekraczać 24 miesięcy. Po tym okresie można od razu rejestrować kolejne oświadczenie.

Miejsce złożenia – powiatowy urząd pracy

Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi należy złożyć do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę firmy (w przypadku posiadania wpisu do KRS) lub miejsce stałego pobytu (w przypadku osób fizycznych lub prowadzących działalność gospodarczą z wpisem do CEIDG).

Jak długo trwa rejestracja oświadczenia?

Rejestracja oświadczenia przez powiatowy urząd pracy nie wymaga wystawienia decyzji administracyjnej, w związku z tym cała procedura może trwać krócej. Jeśli złożone przez pracodawcę oświadczenie jest kompletne, urząd dokona wpisu do ewidencji już w ciągu **7 dni roboczych** i wyśle pracodawcy oświadczenie. Jeśli rozpatrzenie oświadczenia będzie wymagało wyjaśnienia, okres rozpatrywania może wydłużyć się **do 30 dni kalendarzowych**.

Jak złożyć oświadczenie?

Najważniejszą kwestią w uzyskaniu zarejestrowanego oświadczenia jest odpowiednie przygotowanie wszystkich załączników i prawidłowe wypełnienie formularza oświadczenia w systemie praca.gov.pl.

Co należy przygotować?

Przed wszystkim należy pamiętać, że złożenie oświadczenia nie jest bezpłatne. Pracodawca poniesie koszt 400 zł i jest **to jedyna opłata** związana ze złożeniem oświadczenia. Powinna ona zostać dokonana bezpośrednio na konto urzędu pracy, do którego będzie składane oświadczenie.

Oprócz załączników związanych z formą prawną prowadzonej działalności przez pracodawcę, potwierdzeniem opłaty, oświadczeniem o niekaralności, pracodawca będzie potrzebował kopii **wszystkich zapełnionych stron paszportu kandydata do pracy**. Potrzebne jest to do ustalenia, na jakim dokumencie pobytowym aktualnie przebywa cudzoziemiec, jeśli jest on w Polsce.

PAMIĘTAJ!

Legalne zatrudnienie
zawsze związane jest
z legalnym pobytem.

Dlatego do obowiązków
pracodawcy należy
również sprawdzenie,
czy cudzoziemiec posiada
legalny pobyt w Polsce.

Jeśli cudzoziemiec jest w swoim kraju i dopiero będzie ubiegać się o wizę w celu pracy na oświadczeniu **wystarczają kopie stron paszportu z jego danymi osobowymi**.

Kolejnym ważnym załącznikiem jest **oświadczenie o niekaralności pracodawcy**, który chce zatrudnić cudzoziemca. Znajduje się ono na końcu formularza na praca.gov.pl.

Jak złożyć?

Od 1 czerwca 2025 r. oświadczenie można złożyć wyłącznie elektronicznie poprzez portal www.praca.gov.pl (Oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi (PSZ-OPWP)).

Po odebraniu oświadczenia pamiętaj że...

Praca cudzoziemca zawsze musi być zgodna z warunkami określonymi w oświadczeniu. Są jednak wyjątki, kiedy przy zmianach warunków nie trzeba uzyskiwać nowego oświadczenia. Wpis nowego oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi nie jest wymagany, jeżeli:

- ✔ nastąpiła zmiana siedziby, miejsca stałego pobytu, stałego miejsca prowadzenia działalności gospodarczej, nazwy lub formy prawnej polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi lub pracodawcy użytkownika;
- ✔ nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- ✔ 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;
- ✔ nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.

Uzyskanie zarejestrowanego oświadczenia to jeszcze nie koniec. Pracodawca ma tzw. obowiązki informacyjne.

Pracodawca zgłasza informacje o:

- ✔ podjęciu pracy przez cudzoziemca – w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy;
- ✔ niepodjęciu pracy przez cudzoziemca – w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy określonego w ewidencji oświadczeń.
- ✔ tym, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył pracę przed dniem zakończenia pracy określonym w tym oświadczeniu.

Informacja o tym, że cudzoziemiec nie podejmie pracy na oświadczeniu lub zakończył pracę na oświadczeniu sprawia, że oświadczenie ulega unieważnieniu z mocy prawa.

Pracodawca, który zatrudnia cudzoziemca ma wobec niego **takie same obowiązki jak wobec obywatela polskiego w zakresie:**

- ✔ zapewnienia, określonego przepisami, **minimalnego wynagrodzenia** - jeżeli praca jest powierzana w ramach umowy o pracę lub umowy cywilnoprawnej;
- ✔ zgłoszenia w ciągu 7 dni od daty rozpoczęcia pracy do **ubezpieczenia społecznego i zdrowotnego** oraz comiesięcznego terminowego odprowadzania do ZUS składek odpowiedniej wysokości;
- ✔ odprowadzania **podatków** – np. obliczania, pobierania i wypłacania zaliczek na podatek dochodowy;
- ✔ przestrzegania przepisów polskiego prawa pracy.

Żaden pracownik, niezależnie od obywatelstwa, nie może być dyskryminowany w miejscu pracy!

Uwaga!

Obowiązki informacyjne ciąży na pracodawcy.

Za niedopełnienie tych obowiązków pracodawca może zostać ukarany.

ZEZWOLENIA NA PRACĘ

Zatrudnienie cudzoziemca spoza Unii Europejskiej wiąże się z pewnymi formalnościami legalizującymi pracę. Są jednak grupy obywateli z zagranicy zwolnione z uzyskania zezwolenia na pracę. Dlatego przed zatrudnieniem, warto upewnić się, że cudzoziemiec nie znajduje się w jednej z poniżej wymienionych grup.

Z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę zwolnieni są m.in. cudzoziemcy, którzy:

- ✔ posiadają zezwolenie na pobyt czasowy w związku z zamiarem wykonywania pracy na warunkach określonych w tym zezwoleniu,
- ✔ posiadają zezwolenie na pobyt czasowy w związku z zamiarem podjęcia lub kontynuowania studiów lub szkolenia zawodowego; w celu prowadzenia badań naukowych; w przypadku rozwodu, separacji lub owdowienia cudzoziemca, członka rodziny obywatela RP;
- ✔ posiadają zezwolenie na pobyt czasowy w celu połączenia z rodziną,
- ✔ posiadają zezwolenie na pobyt czasowy w Polsce udzielone w związku z zawarciem związku małżeńskiego z obywatelem polskim lub cudzoziemcem (w ściśle określonych przypadkach),
- ✔ posiadają zezwolenie na pobyt czasowy będąc zstępnym obywatela polskiego lub cudzoziemca (w ściśle określonych przypadkach),
- ✔ posiadają ważną Kartę Polaka,
- ✔ ubiegają się o udzielenie ochrony międzynarodowej, pod warunkiem, że posiadają zaświadczenie potwierdzające, że postępowanie w sprawie wydania decyzji o przyznaniu statusu uchodźcy przedłuża się nie z ich winy.

Aby stwierdzić, czy cudzoziemiec spełnia te warunki należy zweryfikować jego dokument pobytowy lub dokument potwierdzający zwolnienie z tego obowiązku (np. Kartę Polaka). Jeśli posiada zezwolenie na pobyt czasowy w związku z powyższymi okolicznościami, dokumentem, który pracodawca powinien uzyskać od cudzoziemca jest decyzja wojewody, wydana do karty pobytu czasowego. To właśnie w treści decyzji jest zawarta podstawa prawna, która może wskazywać, czy zatrudnienie cudzoziemca będzie wiązało się z koniecznością uzyskania zezwolenia na pracę.

Ponadto zezwolenie na pracę nie jest wymagane w przypadku cudzoziemców, którzy przebywają na terytorium naszego kraju i spełniają poniższe okoliczności:

- ✔ prowadzą szkolenia w ramach określonych programów,
- ✔ wykonują indywidualnie lub w zespołach, trwające do 30 dni w roku kalendarzowym usługi artystyczne,
- ✔ biorą udział w stażach zawodowych lub nadzorują realizację programów Unii Europejskiej bądź innych, międzynarodowych programów pomocowych,
- ✔ są nauczycielami języków obcych oraz prowadzą zajęcia w językach obcych, wykonując pracę w ramach umów i porozumień międzynarodowych,
- ✔ są członkami sił zbrojnych oraz personelu cywilnego w międzynarodowych strukturach wojskowych,
- ✔ są stałymi korespondentami zagranicznych środków masowego przekazu,
- ✔ wygłaszają okazjonalne wykłady, referaty lub prezentacje,
- ✔ są sportowcami wykonującymi pracę dla podmiotu mającego siedzibę na terytorium RP w związku z zawodami sportowymi; praca ta może trwać do 30 dni w roku kalendarzowym,
- ✔ są studentami studiów stacjonarnych lub uczestnikami stacjonarnych studiów doktoranckich w RP,
- ✔ są studentami szkół wyższych w państwach UE lub EOG, skierowanymi do odbycia praktyk zawodowych,
- ✔ są absolwentami studiów, które ukończyli w uczelni mającej siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
- ✔ są absolwentami szkoły ponadpodstawowej oraz posiadają uzyskane w Rzeczypospolitej Polskiej dokumenty potwierdzające nabycie kwalifikacji zawodowych.

W tym przypadku pracodawca na potrzeby kontroli powinien przechowywać dokument potwierdzający spełnienie powyższych okoliczności. Np. w przypadku zatrudniania cudzoziemca, który jest studentem studiów dziennych w Polsce, takim dokumentem będzie zaświadczenie z uczelni o posiadaniu statusu studenta stacjonarnego.

Na mocy rozporządzeniem Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie szczególnych przypadków, w których cudzoziemiec uprawniony do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi cudzoziemiec może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy, jeżeli wykonuje pracę m.in. jako:

UWAGA!

W przypadku wybranych zawodów powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.

- ✔ nauczyciel języka obcego lub przedmiotu nauczanego w języku obcym w przedszkolu, szkole, akredytowanej placówce doskonalenia nauczycieli lub kolegium pracowników służb społecznych, o których mowa w ustawie – Prawo oświatowe,
- ✔ sportowiec wykonujący pracę dla klubu sportowego mającego siedzibę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – do 30 dni w roku kalendarzowym,
- ✔ pracownik naukowy lub badawczo–techniczny w instytucie badawczym, o którym mowa w ustawie o instytutach badawczych,
- ✔ lekarz lub lekarz dentyista, mając prawo wykonywania zawodu na zasadach określonych przepisami ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentyisty,
- ✔ pielęgniarka lub położna, mając prawo wykonywania zawodu przyznane lub stwierdzone zgodnie z przepisami ustawy o zawodach pielęgniarki i położnej.

Ponadto powyższe rozporządzenie zwalnia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę cudzoziemców, którzy przebywają w Polsce na podstawie wiza, której cel wydania jest oznaczony 21, gdy wiza jest wydawana w celu przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe.

Kto wydaje zezwolenie na pracę?

Zezwolenie na pracę na wniosek pracodawcy wydaje wojewoda właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce stałego pobytu pracodawcy – jeśli pracodawca jest osobą fizyczną lub prowadzi działalność gospodarczą z wpisem do CEIDG.

Zezwolenie na pracę jest procedurą nieco bardziej wymagającą w porównaniu z oświadczeniem o powierzeniu pracy. Różni je m.in. okres wykonywania pracy dostępny w ramach zezwolenia. Wynosi on maksymalnie 3 lata. Jednak, aby uzyskać zezwolenie na pracę pracodawca musi spełnić kilka ważnych warunków, a także zgromadzić niezbędne dokumenty, które będzie należało załączyć do wniosku o zezwolenie.

Uzyskanie zezwolenia na pracę dotyczy wszystkich cudzoziemców, którzy chcą pracować w Polsce, a posiadają obywatelstwo kraju nienależącego do UE i EOG.

Jak długo trwa wydanie zezwolenia?

Uzyskanie zezwolenia na pracę jest procedurą poprzedzoną złożeniem wniosku przez pracodawcę i wiąże się z wydaniem przez wojewodę decyzji administracyjnej. Termin na wydanie zezwolenia na pracę to 30 dni lub w przypadkach wymagających wyjaśnienia 2 miesiące. W niektórych urzędach okres ten może ulec wydłużeniu.

Ile kosztuje?

- ✔ 200 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na okres nieprzekraczający trzech miesięcy,
- ✔ 400 zł – w przypadku powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcowi na okres dłuższy niż trzy miesiące.
- ✔ 800 zł – w przypadku gdy podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zamierza delegować cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskie.

Wymagane dokumenty do wniosku o zezwolenie na pracę

Wydanie zezwolenia na pracę wiąże się z wydaniem decyzji administracyjnej zatem zakres dokumentów niezbędnych do wniosku jest znacznie szerszy niż w przypadku oświadczenia.

Komplet dokumentów to:

- ✔ cyfrowe odwzorowanie wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, którego dotyczy wniosek;
- ✔ dokument sporządzony przez pracodawcę użytkownika, potwierdzający uzgodnienie w zakresie skierowania cudzoziemca przez agencję pracy tymczasowej – jeżeli podmiotem powierzającym pracę jest ta agencja;
- ✔ dokumenty potwierdzające spełnienie wymagań kwalifikacyjnych i innych warunków – w przypadku zamiaru powierzenia pracy cudzoziemcowi w zawodzie regulowanym;
- ✔ dowód wniesienia opłaty.

Poza tym wojewoda może zażądać przedstawienia dokumentów potwierdzających spełnienie innych wymagań.

Po uzyskaniu zezwolenia – obowiązki Pracodawcy:

Informowanie w ciągu 7 dni wojewody, który wydał zezwolenie o okolicznościach, tj.:

- ✔ Nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca pobytu stałego, nazwy lub formy prawnej:
 - a) podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi,
 - b) podmiotu, do którego pracownik jest delegowany przez podmiot zagraniczny,
 - c) pracodawcy użytkownika;
- ✔ Nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- ✔ Nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.
- ✔ Cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 2 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę;
- ✔ Cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 2 miesiące;
- ✔ Cudzoziemiec zakończył pracę wcześniej niż 2 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.

Powiadomień tych dokonuje się za pomocą systemu praca.gov.pl.

PAMIĘTAJ!

Poza tym wojewoda może zażądać przedstawienia dokumentów potwierdzających spełnienie innych wymagań.

Ważne!

Jeśli pracodawca powiadomi wojewodę, że cudzoziemiec nie podjął pracy w okresie 2 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę lub że cudzoziemiec przerwał pracę na okres przekraczający 2 miesiące, zezwolenie nie jest uchylane, gdy jednocześnie z powiadomieniem pracodawca wskazał przyczynę zwłoki oraz zapewnił, że zezwolenie będzie wykorzystane zgodnie z jego przeznaczeniem.





W niektórych przypadkach wojewoda może odmówić wydania zezwolenia na pracę lub nawet uchylić już wydane zezwolenie. Przed złożeniem wniosku o zezwolenie na pracę pracodawca powinien upewnić się, że nie znajduje się w sytuacji, w której wojewoda może odmówić wydania zezwolenia na pracę

Wojewoda odmówi wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca, gdy pracodawca:

- ✔ złożył wniosek zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub dołączył do niego dokumenty zawierające takie dane lub
- ✔ w toku postępowania zeznał nieprawdę lub zataił prawdę, lub podrobił lub przerobił dokument w celu użycia go jako autentycznego, lub takiego dokumentu jako autentycznego używał, lub
- ✔ został prawomocnie ukarany za wykroczenie określone w art. 84 ust. 3–5 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP, lub
- ✔ w ciągu 2 lat od prawomocnego ukarania za wykroczenie, o którym mowa w art. 84 ust. 1 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP, został ponownie prawomocnie ukarany za czyn określony w tym przepisie, lub
- ✔ został prawomocnie skazany za przestępstwo, o którym mowa w art. 218–221 lub art. 225 § 2 Kodeksu karnego, lub
- ✔ został prawomocnie skazany za przestępstwo, o którym mowa w art. 270, art. 271, art. 272, art. 273 lub art. 275 Kodeksu karnego, lub
- ✔ został prawomocnie skazany za przestępstwo, o którym mowa w art. 189a Kodeksu karnego, lub skazany w innym państwie za przestępstwo, o którym mowa w Protokole o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającym Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, przyjętym przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 15 listopada 2000 r., lub
- ✔ nie dopełnia obowiązków wynikających z przepisów ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP, lub
- ✔ nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Emerytur Pomostowych oraz Fundusz Solidarnościowy albo nie dopełnia obowiązku opłacania składek na ubezpieczenie społeczne rolników, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem odroczenie terminu płatności lub rozłożenie na raty należności z tytułu składek lub gdy wysokość nieopłaconej składki nie przekracza kwoty kosztów upomnienia w postępowaniu egzekucyjnym, lub
- ✔ nie dopełnia obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracowników lub innych osób objętych obowiązkowym ubezpieczeniem społecznym albo nie zgłasza do ubezpieczenia społecznego rolników pomocników rolnika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników, lub
- ✔ zalega z uiszczeniem podatków, z wyjątkiem przypadków, gdy uzyskał przewidziane prawem zwolnienie, odroczenie, rozłożenie na raty zaległych płatności lub wstrzymanie w całości wykonania decyzji właściwego organu, lub
- ✔ nie posiada środków finansowych ani źródeł dochodu niezbędnych do pokrycia zobowiązań wynikających z powierzania pracy cudzoziemcowi, lub
- ✔ nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy danemu cudzoziemcowi w danym okresie, w tym ma zawieszony wykonywanie działalności gospodarczej, został wykreślony z właściwego rejestru lub jego działalność jest w stanie likwidacji, lub
- ✔ został ustanowiony lub działa w celu ułatwiania cudzoziemcom wjazdu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

WAŻNE!

Przepisy dotyczące karalności dotyczą również przypadku, gdy osobą ukaraną jest osoba fizyczna, która jest pełnomocnikiem pracodawcy.

Przyczyny odmowy wydania zezwolenia mogą również dotyczyć cudzoziemca, który jest wskazany we wniosku jako kandydat do pracy, w sytuacji gdy:

- ✔ nie spełnia wymagań kwalifikacyjnych i innych warunków wykonywania pracy w zawodzie regulowanym, w przypadku gdy wniosek dotyczy zezwolenia na pracę w tym zawodzie lub
- ✔ został prawomocnie skazany za przestępstwo określone w art. 270, art. 271, art. 272, art. 273 lub art. 275 Kodeksu karnego, lub
- ✔ jest osobą, której dane zostały umieszczone w wykazie cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądany, o którym mowa w art. 434 ustawy o cudzoziemcach, i obowiązuje wpis tych danych do wykazu.

Ponadto przyczynami odmowy wydania zezwolenia na pracę mogą być okoliczności, gdy:

- ✔ dzień rozpoczęcia pracy wskazany przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi nastąpi później niż 12 miesięcy od dnia złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, lub
- ✔ w danym roku została przekroczona maksymalna liczba zezwoleń na pracę określona w przepisach, lub
- ✔ powierzenie pracy cudzoziemcowi spowoduje przekroczenie limitu zatrudnienia cudzoziemców przez polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, lub
- ✔ wymagają tego zobowiązania wynikające z postanowień ratyfikowanych umów międzynarodowych obowiązujących Rzeczpospolitą Polską, lub
- ✔ z okoliczności sprawy wynika, że pracę cudzoziemcowi powierzyłby podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana na rzecz osoby trzeciej, lub
- ✔ pracodawca użytkownik lub podmiot, do którego cudzoziemiec jest delegowany, nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy danemu cudzoziemcowi w danym okresie, w tym ma zawieszoną działalność gospodarczą, został wykreślony z właściwego rejestru lub jego działalność jest w okresie likwidacji, lub
- ✔ z informacji posiadanych przez organ rozpatrujący wniosek o wydanie zezwolenia na pracę wynika, że prawdopodobnym celem uzyskania zezwolenia na pracę jest pozorne powierzenie pracy cudzoziemcowi lub że cudzoziemiec nie będzie wykonywał pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na warunkach określonych w tym zezwoleniu, lub
- ✔ w okresie 2 lat poprzedzających dzień złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemiec, który posiadał zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi i wjechał na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy, nie wykonywał pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, chyba że niewykonywanie pracy wynikało z uzasadnionych przyczyn, lub
- ✔ z informacji przekazanych przez instytucje kontrolne wynika, że w okresie 24 miesięcy poprzedzających złożenie wniosku o wydanie zezwolenia na pracę podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi udaremniał lub utrudniał przeprowadzenie kontroli legalności powierzenia pracy cudzoziemcom i wykonywania pracy przez cudzoziemców.





Wydania zezwolenia na pracę można odmówić także, jeżeli z informacji posiadanych przez organ rozpatrujący wniosek o wydanie zezwolenia na pracę wynika, że podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi nie dopełnił obowiązków związanych z powierzeniem pracy cudzoziemcowi lub innym osobom lub obowiązków związanych z prowadzeniem działalności.

Po wydaniu zezwolenia na pracę wojewoda może również uchylić już wydane zezwolenie na pracę jeśli zajdą określone okoliczności np.:

- ✓ uległy zmianie okoliczności lub dowody odnoszące się do wydanej decyzji;
- ✓ podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi w toku postępowania:
 - a) złożył wniosek o wydanie zezwolenia na pracę zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje lub dołączył do niego dokumenty zawierające takie dane lub
 - b) zeznał nieprawdę lub zataił prawdę albo podrobił lub przerobił dokument w celu użycia jako autentyczny albo takiego dokumentu jako autentycznego używał;
- ✓ ustała przyczyna wydania zezwolenia na pracę;
- ✓ wojewoda otrzymał informację, że w stosunku do cudzoziemca obowiązuje wpis do wykazu cudzoziemców, których pobyt na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niepożądany, o którym mowa w art. 434 ustawy o cudzoziemcach;
- ✓ podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi nie prowadzi działalności uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi, w szczególności nie prowadzi działalności gospodarczej, rolniczej lub statutowej, został wykreślony z właściwego rejestru, ma zawieszony wykonywanie działalności gospodarczej lub jest w stanie likwidacji.

Różne typy zezwoleń o pracę

Wyżej opisane zezwolenie na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi nie jest jedynym zezwoleniem na pracę. Przepisy dają możliwość podejmowania różnej aktywności zawodowej na polskim rynku pracy. W zależności od tego, czy cudzoziemiec zmierza pełnić funkcję w zarządzie spółki lub jest oddelegowany do pracy w Polsce przez innego pracodawcę zagranicznego będzie potrzebował odpowiedniego rodzaju zezwolenia.

I tak kolejno...

Zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji

Dotyczy cudzoziemca, który przebywając na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, będzie pełnił funkcję w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców KRS lub spółki kapitałowej w organizacji albo będzie reprezentował spółkę komandytową lub komandytowo-akcyjną lub prowadził sprawę takiej spółki, albo będzie pełnił funkcję prokurenta.

Zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez podmiot zagraniczny na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Dotyczy cudzoziemca, który jest pracownikiem podmiotu zagranicznego i będzie delegowany na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy.

ZEZWOLENIE SEZONOWE

W odpowiedzi na potrzebę zatrudniania cudzoziemców w rolnictwie wprowadzono zezwolenie na pracę sezonową (typu S). Czym różni się ono od tradycyjnego zezwolenia na pracę?

Tym co wyróżnia zezwolenie sezonowe od pozostałych typów zezwoleń na pracę, to okres na jaki można powierzyć pracę. Jest to zawsze maksymalnie **9 miesięcy w roku kalendarzowym**.

Zezwolenie sezonowe wyróżnia również ograniczona ilość branż, w których pracodawca może powierzyć pracę sezonową na podstawie tego rodzaju zezwolenia. Są to takie branże, jak: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo lub gastronomia i zakwaterowanie.

Wydanie zezwolenia na pracę sezonową uzależnione jest przede wszystkim od posiadanego numeru Polskiej Klasy Działalności Gospodarczej pracodawcy, który chce zatrudnić cudzoziemca. Lista numerów PKD określona jest w rozporządzeniu (patrz: Tabela 1).

Jak wiadomo prace np. w rolnictwie powierzają również osoby fizyczne, które nie posiadają wpisu do KRS lub CEIDG, a co za tym idzie trudno jest określić ich PKD. W takiej sytuacji należy wybrać PKD, w ramach którego zamierzają zatrudnić cudzoziemca i określić je wypełniając wniosek.



UWAGA!

Zezwolenie sezonowe wyróżnia ograniczona ilość branż, w których pracodawca może powierzyć pracę sezonową na podstawie tego rodzaju zezwolenia.

Są to takie branże, jak: rolnictwo, leśnictwo, łowiectwo i rybactwo lub gastronomia i zakwaterowanie.

Tabela 1: DZIAŁALNOŚCI, W KTÓRYCH WYDAJE SIĘ ZEZWOLENIA NA PRACĘ SEZONOWĄ

PODKLASA ¹	NAZWA GRUPOWANIA/UWAGI
01.11.Z	Uprawa zbóż innych niż ryż, roślin strączkowych i roślin oleistych na nasiona
ex² 01.13.Z	Uprawa warzyw, włączając melony, oraz uprawa roślin korzeniowych i roślin bulwiastych, z wyłączeniem działalności związanej z uprawą grzybów, uprawą pomidorów w szklarniach ogrzewanych oraz uprawą ogórków w szklarniach ogrzewanych
01.15.Z	Uprawa tytoniu
01.16.Z	Uprawa roślin włóknistych
ex² 01.19.Z	Pozostałe uprawy rolne inne niż wieloletnie, z wyłączeniem prowadzonej w szklarniach ogrzewanych działalności związanej z uprawą kwiatów, produkcją kwiatów ciętych oraz pączków kwiatowych
01.21.Z	Uprawa winogron
01.24.Z	Uprawa drzew i krzewów owocowych ziarnkowych i pestkowych
01.25.Z	Uprawa pozostałych drzew i krzewów owocowych oraz orzechowych
01.28.Z	Uprawa roślin przyprawowych i aromatycznych oraz roślin wykorzystywanych do produkcji leków i wyrobów farmaceutycznych
01.29.Z	Uprawa pozostałych roślin wieloletnich
ex² 01.30.Z	Rozmnażanie roślin, z wyłączeniem działalności związanej z uprawą roślin do rozmnażania oraz uprawą grzybni, w tym podłoża z wsiąną grzybnią
01.43.Z	Chów i hodowla koni i pozostałych zwierząt koniowatych
01.50.Z	Uprawy rolne połączone z chowem i hodowlą zwierząt (działalność mieszana)
01.61.Z	Działalność usługowa wspomagająca produkcję roślinną
01.63.Z	Działalność usługowa następująca po zbiorach oraz obróbka nasion dla celów rozmnażania roślin
55.20.Z	Obiekty noclegowe turystyczne i miejsca krótkotrwałego zakwaterowania
55.30.Z	Pola kempingowe i pola namiotowe
56.12.Z	Ruchome placówki gastronomiczne

¹ Według klasyfikacji określonej w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 18 grudnia 2024 r. w sprawie Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD)

² **ex** oznacza niepełny zakres danej podklasy działalności według PKD, w którym wydaje się zezwolenia na pracę sezonową cudzoziemca







Kto wydaje zezwolenie sezonowe?

W przeciwieństwie do innych typów zezwoleń na pracę, które wydaje wojewoda, zezwolenie na pracę sezonową uzyskuje się u starosty za pośrednictwem powiatowego urzędu pracy. Dlatego to do urzędu pracy, właściwego ze względu na meldunek stały (w przypadku osób fizycznych i przedsiębiorców posiadających wpis do CEIDG lub siedzibę w przypadku przedsiębiorców posiadających wpis do KRS), należy złożyć wniosek.

Koszt jaki poniesie pracodawca?

W przypadku złożenia wniosku o zezwolenie sezonowe pracodawca zobowiązany jest do uiszczenia opłaty w wysokości 100 zł niezależnie od okresu, na który zamierza zatrudnić cudzoziemca.

Jakie dokumenty należy złożyć do wniosku (wysyłanego przez praca.gov.pl) o zezwolenie sezonowe?

-  cyfrowe odwzorowanie wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, którego dotyczy wniosek;
-  cyfrowe odwzorowanie ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej – jeżeli cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
-  dokumenty potwierdzające powierzenie pracy cudzoziemcowi, którego dotyczy wniosek, zgodnie z zezwoleniem na pracę sezonową co najmniej raz w ciągu 5 ostatnich lat – jeżeli wnioskodawca występuje o wpisanie wniosku do ewidencji wniosków w sprawie pracy sezonowej na okresy przypadające w ciągu 2 lub 3 kolejnych lat kalendarzowych;
-  dokument sporządzony przez pracodawcę użytkownika, potwierdzający uzgodnienie w zakresie skierowania cudzoziemca przez agencję pracy tymczasowej – jeżeli podmiotem powierzającym pracę jest ta agencja;
-  dokumenty potwierdzające spełnienie wymagań kwalifikacyjnych i innych warunków – w przypadku zamiaru powierzenia pracy cudzoziemcowi w zawodzie regulowanym;
-  dowód wniesienia opłaty.



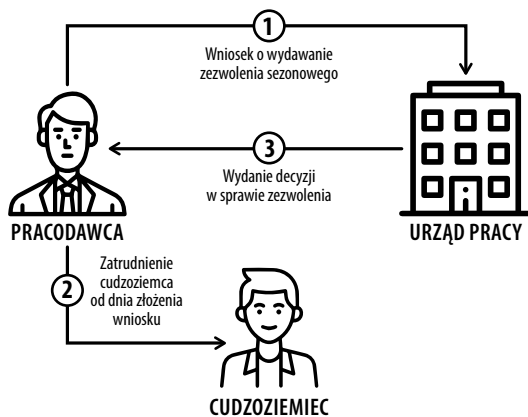
Pamiętaj!

Dokumenty dołącza się jako załączniki w formie skanów zapisanych w formacie pdf, jpg lub png.

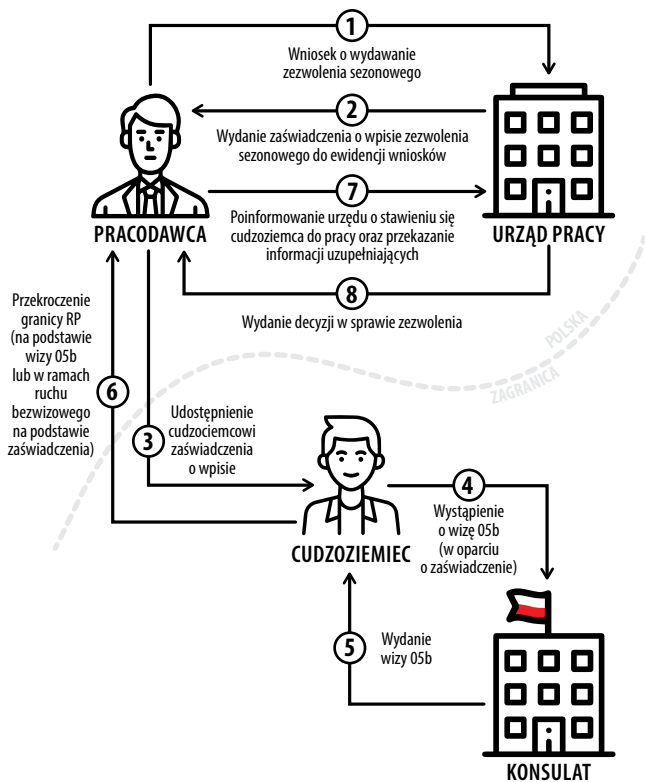
Dwie różne procedury wydawania zezwolenia sezonowego

Kolejną różnicą w stosunku do zezwolenia na pracę typu A jest to, że istnieją dwie różne procedury wydawania zezwolenia sezonowego. Uzależnione jest to przede wszystkim od posiadanego dokumentu pobytowego cudzoziemca lub dokumentu, o który cudzoziemiec będzie się ubiegał jeśli nie przebywa w Polsce.

SCHEMAT ŚCIEŻKI KRAJOWEJ



SCHEMAT ŚCIEŻKI ZAGRANICZNEJ



Cudzoziemiec przebywa w Polsce – ścieżka krajowa

W przypadku kiedy cudzoziemiec przebywa w Polsce na innym dokumencie pobytowym niż wiza w celu wykonywania pracy sezonowej lub wjechał do Polski w ruchu bezwizowym, stosuje się tzw. ścieżkę krajową. Procedura w tym przypadku jest stosunkowo prosta. Pracodawca składa wniosek do właściwego urzędu pracy, a urząd pracy ma 7 dni roboczych na pozytywne rozpatrzenie wniosku lub odmowę wydania zezwolenia.

Zezwolenie sezonowe to możliwość zatrudnienia pracownika „od zaraz”.

Największą zaletą zezwolenia sezonowego jest umożliwienie pracodawcom zatrudnienia kandydata do pracy właściwie już od dnia złożenia wniosku przez 30 dni. W tym czasie urząd powinien wydać decyzję pozytywną lub negatywną, natomiast praca w tym okresie bez względu na wydaną decyzję pozostanie legalna. Warunkiem, aby skorzystać z tego uprawnienia jest to, aby złożony wniosek nie zawierał braków formalnych.

Cudzoziemiec przebywa za granicą – ścieżka zagraniczna

Procedura ta dotyczy cudzoziemców, którzy zamierzają ubiegać się o wizę w celu wykonywania pracy sezonowej, ale również tych, którzy przebywają w Polsce na dokumentach wydanych w celu wykonywania pracy sezonowej. Są to dwa rodzaje dokumentów:

- ✓ wiza w celu wykonywania pracy sezonowej „5b”,
- ✓ paszport biometryczny w związku ze złożonym wnioskiem o zezwolenie sezonowe.

W tej procedurze pracodawca składając wniosek o zezwolenie sezonowe uzyskuje w pierwszej kolejności tzw. zaświadczenie o wpisie zezwolenia sezonowego do ewidencji wniosków. Jest to dokument zawierający dane pracodawcy, dane cudzoziemca oraz planowane okresy powierzenia pracy sezonowej. Po wydaniu zaświadczenia pracodawca powinien przekazać je cudzoziemcowi, który z kolei na tej podstawie może złożyć w polskim konsulacie wniosek o wizę 05b. Posiadanie przez cudzoziemca zaświadczenia o złożeniu wniosku o pracę sezonową może być też podstawą do przekroczenia granicy w ramach ruchu bezwizowego.

Urząd pracy będzie oczekiwał na powiadomienie pracodawcy o stawieniu się cudzoziemca do pracy. W powiadomieniu pracodawca powinien wskazać daty rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca, a także dołączyć kopie wypełnionych stron paszportu, w którym będzie wbita naklejka wizowa oraz data wjazdu do Polski. Dane te posłużą urzędowi do wydania zezwolenia na pracę sezonową, a od złożenia przez pracodawcę informacji cudzoziemiec może już rozpocząć pracę.

Jeśli pracodawca nie złoży do urzędu pracy, w którym został złożony wniosek o zezwolenie sezonowe powiadomienia o rozpoczęciu pracy przez cudzoziemca przez 90 dni od złożenia wniosku urząd umorzy postępowanie i w efekcie nie wyda zezwolenia na pracę sezonową.

Podsumowując - kroki jakie musi podjąć pracodawca w przypadku złożenia wniosku o zezwolenie sezonowe są zależne od sytuacji pobytowej oraz dokumentu pobytowego jaki posiada cudzoziemiec lub będzie o niego wnioskował. Dopiero po ustaleniu, jaki dokument pobytowy posiada cudzoziemiec, należy wybrać odpowiednią procedurę składania wniosku.

Przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową

Zezwolenie sezonowe spośród innych zezwoleń wyróżnia możliwość jego przedłużenia zarówno przez pracodawcę, który dotychczas zatrudniał cudzoziemca, jak i przez innego, kolejnego pracodawcę, który dopiero chce zatrudnić cudzoziemca. W tej sytuacji, jeśli pracodawca chce zatrudnić cudzoziemca, który posiada wizę 05b, czyli wydaną na podstawie zaświadczenia o wpisie do ewidencji wniosków o pracę sezonową lub wjechał do Polski w ramach ruchu bezwizowego w związku z posiadaniem takiego zaświadczenia, powinien złożyć wniosek o przedłużenie zezwolenia sezonowego.

Podsumowując, pracodawca składa wniosek o przedłużenie zezwolenia sezonowego, jeśli cudzoziemiec przebywa w Polsce w związku z wykonywaniem pracy sezonowej, bez względu czy pracuje obecnie, czy nawet tej pracy nie podjął, ale uzyskał dokument pobytowy uprawniający do pracy sezonowej.

Na jaki okres można przedłużyć zezwolenie sezonowe?

Przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową wydaje się na okres, który łącznie z okresem pobytu cudzoziemca w celu wykonywania pracy sezonowej, liczoną od dnia pierwszego wjazdu na terytorium państw obszaru Schengen w danym roku kalendarzowym, nie jest dłuższy niż 9 miesięcy w ciągu roku kalendarzowego.

Przedłużenie zezwolenia a legalność pracy w okresie oczekiwania na decyzję

Cudzoziemiec może pracować w trakcie oczekiwania na przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową u tego samego pracodawcy przez cały okres oczekiwania, natomiast u nowego pracodawcy – do 30 dni.

Jakie koszty poniesie pracodawca?

Złożenie wniosku o przedłużenie wymaga opłaty 30 zł na konto danego urzędu pracy, do którego jest składany wniosek o przedłużenie.

Gdzie złożyć wniosek o przedłużenie?

Wniosek o przedłużenie składa pracodawca ze względu na swoją siedzibę, jeśli jego działalność jest wpisana do KRS lub ze względu na miejsce zameldowania jeśli jest osobą fizyczną.

Do przedłużenia zezwolenia na pracę sezonową stosuje się przepisy dotyczące wydania zezwolenia na pracę sezonową.

UWAGA!

Nawet jeśli pierwotne zezwolenie zostało wydane na innego pracodawcę w innym urzędzie, nowy pracodawca składa wniosek o przedłużenie zezwolenia we właściwym dla siebie urzędzie pracy.



ZEZWOLENIE JEDNOLITE

Zezwolenie jednolite, czyli zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, umożliwia legalizację pobytu i pracy w ramach jednej procedury. Dzięki temu cudzoziemiec nie musi odrębnie ubiegać się o zezwolenie na pobyt, a pracodawca – o zezwolenie na pracę czy oświadczenie o powierzeniu pracy.

Po uzyskaniu zezwolenia jednolitego, cudzoziemiec otrzymuje kartę pobytu. Jest to dokument, który w okresie swojej ważności, potwierdza tożsamość cudzoziemca oraz uprawnia go, wraz z dokumentem podróży, do wielokrotnego przekraczania granicy bez konieczności uzyskania wizy.

W odróżnieniu od zezwoleń na pracę czy oświadczenia o powierzeniu pracy, wniosek o zezwolenie jednolite składa zawsze cudzoziemiec (najpóźniej w ostatnim dniu swojego legalnego pobytu), dla którego takie zezwolenie ma być wydane. Przy składaniu wniosku są pobierane odciski linii papilarnych.

Wniosek wraz z niezbędnymi załącznikami składa się do wojewody właściwego ze względu na miejsce swojego pobytu. Można to zrobić także pocztą. Wtedy jako datę złożenia wniosku przyjmuje się datę nadania korespondencji w placówce pocztowej. Jednak po wysłaniu wniosku pocztą wojewoda i tak wzywa cudzoziemca do osobistego stawienia.

Co powinien zawierać wniosek o zezwolenie jednolite?

- ✔ wniosek o udzielenie zezwolenia na pobyt czasowy, wypełnionego zgodnie z pouczeniem: wniosek (wypełnia cudzoziemiec) i załącznik nr 1 (wypełnia pracodawca);
- ✔ 4 aktualne kolorowe fotografie cudzoziemca, nieuszkodzone, o wymiarach 45x35 mm, wykonane w ciągu ostatnich 6 miesięcy, przedstawiające wizerunek twarzy cudzoziemca od wierzchołka głowy do górnej części barków, tak aby twarz zajmowała 70–80% fotografii, na jednolitym jasnym tle, w pozycji frontalnej, patrzącego na wprost z otwartymi oczami, nieprzesłoniętymi włosami, z naturalnym wyrazem twarzy i zamkniętymi ustami, a także odwzorowujące naturalny kolor jego skóry, przedstawiające wyraźnie oczy cudzoziemca, a zwłaszcza źrenice; linia oczu cudzoziemca musi być równoległa do górnej krawędzi fotografii;
- ✔ ważny dokument podróży cudzoziemca (kserokopia wszystkich zapisanych stron, oryginał do wglądu);
- ✔ potwierdzenie wniesienia opłaty skarbowej od wniosku i za kartę pobytu w kwocie:
 - 440 zł** – za zezwolenie na pobyt czasowy i pracę,
 - 340 zł** – za zezwolenie na pobyt czasowy i pracę dla cudzoziemca pełniącego funkcję w zarządzie spółki z.o.o. albo spółki akcyjnej, której udziałów lub akcji nie posiada,
 - 50 zł** – za wydanie karty pobytu;
- ✔ w przypadku spełniania warunków zwolnienia z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę – dokument potwierdzający spełnianie tych warunków, (na przykład Karta Polaka czy dyplom ukończenia studiów na polskiej uczelni);
- ✔ świadectwo pracy od ostatniego pracodawcy, gdy cudzoziemiec wykonywał wcześniej pracę u innego pracodawcy;
- ✔ zaświadczenie o niezaleganiu w podatkach lub oświadczenie cudzoziemca o niezaleganiu w podatkach w przypadku wykonywania pracy w ramach umowy o dzieło;
- ✔ dokument potwierdzający posiadanie przez cudzoziemca ubezpieczenia zdrowotnego lub pokrycie przez ubezpieczyciela kosztów leczenia na terytorium Polski, jeżeli ubezpieczenie nie wynika z zawartej umowy z pracodawcą / zleceniodawcą.

Nie każdy cudzoziemiec może ubiegać się o zezwolenie jednolite

Odmawia się wszczęcia postępowania w sprawie udzielenia cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, gdy w dniu składania wniosku o udzielenie mu tego zezwolenia:

- ✔ jest pracownikiem delegowanym do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na określony czas przez pracodawcę mającego siedzibę poza granicami Rzeczypospolitej Polskiej – przez cały okres delegowania lub
- ✔ przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zobowiązań określonych w umowach międzynarodowych dotyczących ułatwienia wjazdu i czasowego pobytu niektórych kategorii osób fizycznych zajmujących się wymianą handlową lub inwestycjami, lub
- ✔ prowadzi działalność gospodarczą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, lub

- ✔ przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu wykonywania pracy sezonowej, lub
- ✔ przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy wydanej w celu, o którym mowa w art. 60 ust. 1 pkt 1–3, 7, 9–11, 14–16 lub 18 ustawy o cudzoziemcach, czyli w celu turystycznym, odwiedzin u rodziny lub przyjaciół, udziału w imprezach sportowych, prowadzenia działalności kulturalnej lub udziału w konferencjach, odbycia studiów pierwszego stopnia, studiów drugiego stopnia lub jednolitych studiów magisterskich albo kształcenia się w szkole doktorskiej; szkolenia zawodowego; kształcenia się lub szkolenia w innej formie; tranzytu; tranzytu lotniczego; leczenia; udziału w programie wymiany kulturalnej lub edukacyjnej, programie pomocy humanitarnej lub programie pracy wakacyjnej, lub
- ✔ przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w celu turystycznym lub w celu odwiedzin u rodziny lub przyjaciół, na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen, lub
- ✔ przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie wizy długoterminowej, o której mowa w art. 18 Konwencji Wykonawczej Schengen, wydanej przez inne państwo obszaru Schengen, chyba że przebywając na podstawie tej wizy korzysta na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z mobilności, lub
- ✔ przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie dokumentu pobytowego, o którym mowa w art. 1 ust. 2 lit. a rozporządzenia nr 1030/2002, wydanego przez inne państwo obszaru Schengen, chyba że przebywając na podstawie tego dokumentu korzysta na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z mobilności, lub
- ✔ przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie zezwolenia na wjazd, o którym mowa w art. 32 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach (w szczególnym przypadku komendant placówki Straży Granicznej, po uzyskaniu zgody Komendanta Głównego Straży Granicznej, może zezwolić cudzoziemcowi na wjazd na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na okres pobytu nie dłuższy niż 15 dni).



Obowiązki po otrzymaniu zezwolenia jednolitego

Jeżeli cudzoziemiec świadczy pracę zgodnie z warunkami zapisanymi w decyzji wydanej do zezwolenia jednolitego nie musi robić nic. Jeżeli jednak chce np. zmienić pracodawcę, jest przede wszystkim zobowiązany zawiadomić pisemnie wojewodę, który udzielił tego zezwolenia, w terminie 15 dni roboczych, o utracie pracy u któregośkolwiek z podmiotów powierzających wykonywanie pracy, wymienionych w zezwoleniu. Następnie powinien albo uzyskać nowe zezwolenie jednolite, albo złożyć wniosek o zmianę posiadanego zezwolenia.

Również pracodawca (podmiot powierzający pracę) wymieniony w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę zawiadamia pisemnie wojewodę, który udzielił tego zezwolenia o utracie pracy u niego przez cudzoziemca, któremu udzielono tego zezwolenia, w terminie 15 dni od tego zdarzenia.

Zmiana decyzji

W sytuacji gdy cudzoziemiec zamierza wykonywać pracę na innym stanowisku lub na innych warunkach niż określone w zezwoleniu jednolitym bądź u innego pracodawcy lub u innego pracodawcy użytkownika - gdy jest pracownikiem tymczasowym - musi wnioskować o zmianę zezwolenia.

Kiedy nie trzeba zmiany decyzji i nowego zezwolenia?

Zmiana lub udzielenie nowego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę nie są wymagane, jeżeli:

- ✔ nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca zamieszkania, nazwy lub formy prawnej:
 - a) podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi,
 - b) pracodawcy użytkownika;
- ✔ nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- ✔ zwiększono wymiar czasu pracy określony w zezwoleniu na pobyt czasowy i pracę przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia;
- ✔ nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca;
- ✔ zastąpiono umowę cywilnoprawną umową o pracę.

O tych okolicznościach podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi zawiadamia pisemnie wojewodę, który udzielił zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, w terminie 15 dni roboczych.



ŁĄCZENIE RODZIN CUDZOZIEMCÓW I ICH PRACA

Jeśli cudzoziemiec jest członkiem rodziny innego cudzoziemca przebywającego w Polsce może ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną. Muszą być spełnione ściśle określone warunki, zarówno te dotyczące cudzoziemca wnioskodawcy o takie zezwolenie, jak i członka rodziny, którego wskaże we wniosku.

Jakie warunki musi spełnić cudzoziemiec, aby został uznany za członka rodziny cudzoziemca?

Aby ubiegać się o tego rodzaju zezwolenie na pobyt czasowy musi być:

- ✔ osobą pozostającą z nim w uznawanym przez prawo Rzeczypospolitej Polskiej związku małżeńskim;
- ✔ wstępnym w linii prostej lub osobą pełnoletnią odpowiedzialną za małoletniego cudzoziemca, któremu nadano status uchodźcy lub udzielono ochrony uzupełniającej, przebywającego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej bez opieki.

Cudzoziemiec może ubiegać się o zezwolenie na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną również w imieniu swoich małoletnich dzieci – nie tylko biologicznych, ale także przysposobionych, albo innego dziecka pozostającego na jego utrzymaniu, i nad którym sprawuje on faktyczną władzę rodzicielską (np. dziecko małżonka z poprzedniego związku).

Jakie warunki musi spełnić cudzoziemiec, z którym cudzoziemiec (wnioskodawca) chce się połączyć w Polsce, ubiegając się o zezwolenie na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną?

Członkowie rodziny cudzoziemca mieszkającego w Polsce mogą się z nimi połączyć w Polsce uzyskując zezwolenie na pobyt czasowy, jeśli on sam przebywa w Polsce na podstawie:

- ✔ zezwolenia na pobyt stały lub rezydenta długoterminowego UE,
- ✔ ma nadany status uchodźcy,
- ✔ udzielono mu ochrony uzupełniającej,
- ✔ przebywa w Polsce przez okres co najmniej 2 lat na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy,
- ✔ na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy w celu prowadzenia badań naukowych,
- ✔ na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy w celu mobilności długoterminowej naukowca,
- ✔ na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w zawodzie wymagającym wysokich kwalifikacji,
- ✔ na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy w celu wykonywania pracy w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa,
- ✔ na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego w celu korzystania z mobilności długoterminowej pracownika kadry kierowniczej, specjalisty lub pracownika odbywającego staż, w ramach przeniesienia wewnątrz przedsiębiorstwa,
- ✔ na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego cudzoziemcowi, który zakończył prowadzenie badań naukowych lub prac rozwojowych i poszukuje na terytorium Polski pracy lub planuje rozpocząć wykonywanie działalności gospodarczej na tym terytorium,
- ✔ na podstawie prawa pobytu lub prawa stałego pobytu obywatela Zjednoczonego Królestwa Wielkiej Brytanii i Irlandii Północnej (art. 10 ust. 1 lit. b i d Umowy Wystąpienia),
- ✔ na podstawie zezwolenia na pobyt czasowy w celu mobilności długoterminowej posiadacza Niebieskiej Karty UE,
- ✔ w związku z udzieleniem zgody na pobyt ze względów humanitarnych.

Uzyskane zezwolenie w tej sytuacji będzie stanowiło podstawę wydania wizy do Polski i wskazania celu wjazdu. W takiej sytuacji cudzoziemiec – członek rodziny będzie mógł odebrać kartę pobytu czasowego osobiście.

Podstawowe dokumenty jakie cudzoziemiec musi dołączyć do wniosku (w zależności od indywidualnej sytuacji zakres dokumentów może się różnić):

- ✔ dokumenty potwierdzające stopień pokrewieństwa (odpisy aktów stanu cywilnego: odpis aktu małżeństwa, odpis aktu urodzenia);
- ✔ dokumenty potwierdzające posiadanie przez cudzoziemca, z którym zamierza przebywać na terytorium Polski, wymaganego prawem tytułu pobytowego;
- ✔ dokumenty potwierdzające posiadanie przez cudzoziemca ubiegającego się o to zezwolenie **źródła stabilnego i regularnego dochodu** wystarczającego na pokrycie kosztów utrzymania siebie i członków rodziny pozostających na utrzymaniu, np. zeznania PIT o wysokości osiągniętego dochodu cudzoziemca za ostatni rok podatkowy składającego wniosek lub członka rodziny za ostatni rok lub stosowne zaświadczenie z ZUS.

Wymóg posiadania źródła stabilnego i regularnego dochodu uważa się za spełniony również wówczas, gdy koszty utrzymania cudzoziemca będzie pokrywał członek rodziny obowiązany do jego utrzymania, który zamieszkuje na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

- ✔ dokumenty poświadczające posiadanie przez cudzoziemca ubiegającego się o to zezwolenie ubezpieczenia zdrowotnego w rozumieniu **ustawy z dnia 27 sierpnia 2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych lub potwierdzenie pokrycia przez ubezpieczyciela kosztów leczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;**
- ✔ dokument potwierdzający posiadanie zapewnionego miejsca zamieszkania, np. poświadczenie zameldowania, umowa najmu mieszkania, inna umowa umożliwiająca władanie lokalem mieszkalnym, lub oświadczenie osoby uprawnionej do władania lokalem mieszkalnym o zapewnieniu cudzoziemcowi miejsca zamieszkania.

UWAGA!

W przypadku tego rodzaju zezwolenia jest możliwość wnioskowania o nie w imieniu osoby, która znajduje się za granicą. W takim przypadku wniosek o zezwolenie na pobyt czasowy składa cudzoziemiec, który przebywa w Polsce, np. w imieniu swojego współmałżonka, który powinien udzielić zgody na złożenie wniosku.



Pobyt ze względu na inne okoliczności

Jeśli cudzoziemiec, do którego cudzoziemiec chce dołączyć jako członek jego rodziny nie spełnia opisanych wyżej warunków, np. przebywa w Polsce na wizie, można również złożyć wniosek o pobyt czasowy wydany ze względu na inne okoliczności. W tym wypadku wskazuje się indywidualne okoliczności, które przemawiają za koniecznością pobytu cudzoziemca w Polsce. Uzyskanie zezwolenia na pobyt czasowy ze względu na inne okoliczności uprawnia do wykonywania pracy, jednak nie daje tak dużych uprawnień na rynku pracy jak opisane powyżej zezwolenie na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną, które zwalnia z zezwolenia na pracę.

Poza innymi okolicznościami o ten rodzaj zezwolenia można wnioskować, w przypadku gdy:

- ✔ Pobyt cudzoziemca na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest niezbędny z uwagi na konieczność poszanowania prawa do życia rodzinnego w rozumieniu Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, a cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski nielegalnie;
- ✔ Opuszczenie przez cudzoziemca terytorium Polski naruszałoby prawa dziecka, określone w Konwencji o prawach dziecka, przyjętej przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych, w stopniu istotnie zagrażającym jego rozwojowi psychologicznemu, a cudzoziemiec przebywa na terytorium Polski nielegalnie.

Dostęp do rynku pracy dla członków rodzin - różne uprawnienia

Oba wymienione zezwolenia różnią się dostępem do rynku pracy. Uzyskanie zezwolenia na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną daje uprawnienia na rynku pracy zdecydowanie większe, niż zezwolenie uzyskane ze względu na inne okoliczności.

W przypadku zezwolenia na pobyt czasowy w związku z połączeniem z rodziną osoba, która je posiada zwolniona jest z uzyskania zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi. W przypadku zatrudnienia należy zadbać jedynie o ważny dokument pobytowy.

Zezwolenie na pobyt czasowy w związku z innymi okolicznościami daje uprawnienia do podjęcia pracy, natomiast do zatrudnienia wymagane jest dodatkowo zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy.



Jeśli cudzoziemiec posiada kartę pobytu czasowego, powinien przechowywać decyzję wojewody wydaną do karty. Jest to najważniejszy dokument w przypadku uzyskania zezwolenia na pobyt czasowy. To w decyzji jest wskazana podstawa prawna, która określa, czy cudzoziemiec jest zwolniony z zezwolenia na pracę, czy jednak pracodawca powinien uzyskać zezwolenie lub oświadczenie, aby go zatrudnić.



RODZAJE WIZ

Przed przybyciem do Polski cudzoziemiec musi uzyskać dokument uprawniający do przekraczania granicy. Takim dokumentem jest m.in. wiza.

Zgodnie z przyjętymi regułami wnioski wizowe na wize krajowe można składać w okręgu konsularnym, w którym dana osoba posiada meldunek, zaś w przypadku wiz Schengen także w okręgu, gdzie pracuje lub uczy się (należy przedstawić stosowne zaświadczenie).

Wiza Schengen

Wiza oznaczona symbolem „C”, to wiza, o którą cudzoziemiec ubiega się jeśli zamierza przebywać w Polsce lub państwach obszaru Schengen (w czasie jednego lub kilku wjazdów) do 90 dni w ciągu 180 dni. Okres ten jest liczony od daty pierwszego wjazdu, a także jeśli planuje poruszać się po terytorium Schengen w celu tranzytu, np. samochodem.

Wiza krajowa

Wiza oznaczona symbolem „D”, uprawnia do wjazdu i ciągłego pobytu w Polsce lub kilku pobytów następujących po sobie, trwających łącznie dłużej niż 3 miesiące. Maksymalny okres na jaki może być wydana ta wiza to 1 rok. Może się zdarzyć, że w trakcie ważności wizen cudzoziemiec będzie miał ograniczony okres pobytu. Konsul ustala go odpowiednio do celu pobytu podanego przez cudzoziemca we wniosku wizowym.

Cel wyjazdu do Polski

Wizy wydawane są zawsze w określonym celu. Na naklejce wizowej w polu „uwagi” zamieszcza się napis „cel wydania.” Cel wydania określony jest numerycznie od 01–23.

Jeśli pobyt cudzoziemca w Polsce będzie wiązał się z krótkim pobytem (do 90 dni w ciągu kolejnych 180 dni), np. w celach biznesowych, turystycznych, itp., należy ubiegać się o wizę Schengen.

Jeśli natomiast cudzoziemiec planuje dłuższy pobyt, np. zamierza podjąć pracę lub rozpocząć naukę powinien uzyskać wizę krajową. W zależności od celu wydania wizen do wniosku wizowego należy dołączyć odpowiednie dokumenty na uzasadnienie tego celu.

Nie wszystkie wize uprawniają do wykonywania pracy

W przypadku wyjazdu do Polski w celu podjęcia zatrudnienia należy mieć na uwadze, że nie wszystkie wize uprawniają do wykonywania pracy. W katalogu celów wydania wizen jest kilka, które nie uprawniają do wykonywania pracy, co oznacza, że dają one jedynie możliwość legalnego pobytu w Polsce, ale nie uprawniają do zatrudnienia.

Na tych wizach cudzoziemiec nie może podjąć pracy w Polsce:

- ✔ „01” – gdy wiza jest wydawana w celu turystycznym;
- ✔ „02” – gdy wiza jest wydawana w celu odwiedzin u rodziny lub przyjaciół;
- ✔ „11” – gdy wiza jest wydawana w celu kształcenia się lub szkolenia w innej formie niż określona w art. 60 ust. 1 pkt 9 lub 10 ustawy;
- ✔ „14” – gdy wiza jest wydawana w celu leczenia;
- ✔ „20” – gdy wiza jest wydawana w celu korzystania z ochrony czasowej;
- ✔ „23” – gdy wiza jest wydawana w celu innym niż określony w art. 60 ust. 1 pkt 1–24b ustawy. W przypadku tej wizen („23”), praca jest możliwa, jeżeli ma ją posiadacz Karty Polaka i w związku z jej posiadaniem udzielono mu tej wizen.

Wiza wydana w celach humanitarnych (21)

Posiadanie wizen z celem wydania 21 (gdy wiza jest wydawana w celu przyjazdu ze względów humanitarnych, z uwagi na interes państwa lub zobowiązania międzynarodowe) zwalnia pracodawcę z uzyskania zezwolenia na pracę. Jest to jednak jedna z jedynie dwóch wizen, której sam cel wydania daje tak duże uprawnienia na polskim rynku pracy. Drugą jest wiza krajowa w celu prowadzenia badań naukowych lub prac rozwojowych (cel: 13).

Pamiętaj!

Wize wydawane są zawsze w określonym celu. Na naklejce wizowej w polu „uwagi” zamieszcza się napis „cel wydania”. Cel wydania określony jest numerycznie od 01 do 23.

Pozostałe wize (oprócz tych, na których nie można w ogóle podjąć pracy i tych, które dają swobodny dostęp do polskiego rynku pracy) dają możliwość podjęcia zatrudnienia na konkretnych zasadach i przy spełnieniu określonych okoliczności.

W przypadku zamiaru zatrudnienia osoby, która posiada wizę z celem wydania 23, ale z uwagi na posiadanie Karty Polaka lub 09, z uwagi na posiadanie statusu studenta stacjonarnego, o ile okoliczności, które były podstawą wydania tych dwóch wiz zwalniają pracodawcę z uzyskania zezwolenia na pracę na podstawie odrębnych przepisów, to samo posiadanie danej wizej nie może takiej podstawy stanowić. Wraz z wizą pracodawca powinien przechowywać kopię dokumentu, który potwierdza spełnienie tej okoliczności, czyli np. Karty Polaka lub zaświadczenia z uczelni o posiadaniu statusu studenta stacjonarnego. Dopiero wówczas posiadanie wizej i dokumentu potwierdzającego spełnienie danej okoliczności może być podstawą do zwolnienia z uzyskania zezwolenia na pracę lub oświadczenia.



Zgodnie z przepisami, przebywając w Polsce na wizie cudzoziemiec powinien realizować cel jej wydania.

ZATRUDNIANIE OBYWATELI UKRAINY NA PODSTAWIE PRZEPISÓW Z 5.03.2026 R.

W związku z konfliktem zbrojnym na Ukrainie polski rząd przygotował ustawę specjalną, w której znajdują się m.in. przepisy dotyczące zatrudniania obywateli Ukrainy. Dzięki tym regulacjom prawnym, cudzoziemcy zza naszej wschodniej granicy mają otwarty dostęp do polskiego rynku pracy. Potrzebują jedynie legalnego pobytu. Ten również regulują przepisy aktualnie ustawy o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz o zmianie niektórych innych ustaw. Na mocy tego dokumentu obywatele Ukrainy, ci którzy wymagają legalizacji pracy, mogą pracować w Polsce w ramach powiadomienia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi korzystającemu z ochrony czasowej (czyli procedury uproszczonej).

Określa to art. 41 ww. ustawy, w którym czytamy, że w okresie 3 lat od 5 marca 2026 r. do obywateli Ukrainy przebywających legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, którzy nie korzystają z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej, stosuje się odpowiednio przepisy art. 3 ust. 1 pkt 12 i art. 5a ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. W art. 5a czytamy właśnie o powiadomieniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi korzystającemu z ochrony czasowej. Zatem przez 3 lata, licząc od 5 marca 2026 r., nie tylko cudzoziemcy korzystający z ochrony czasowej, ale także ci obywatele Ukrainy, którzy przebywają w Polsce legalnie, mogą skorzystać z pracy w ramach powiadomienia.

Oznacza to, że nawet ci obywatele Ukrainy, którzy przebywają w Polsce na dokumencie pobytowym, który wcześniej nie uprawniał ich do wykonywania pracy (np. wiza turystyczna „cel wydania 01”), mogą obecnie podjąć pracę na powiadomieniu.

Nawet ci obywatele Ukrainy, którzy przebywają w Polsce na dokumencie pobytowym, który wcześniej nie uprawniał ich do wykonywania pracy, mogą obecnie podjąć pracę na powiadomieniu.



Legalny pobyt

Obywatele Ukrainy, którzy na skutek rosyjskiej agresji opuścili swoją ojczyznę (w okresie od dnia 24 lutego 2022 r.), mogą legalnie przebywać w Polsce do 4 marca 2027 r.

Jeżeli chodzi o obywateli Ukrainy, którzy przebywali w Polsce przed 24 lutego 2022 r., ich pobyt został przedłużony na mocy ustawy o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz o zmianie niektórych innych ustaw.

I tak...

Jeżeli ostatni dzień okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Polski na podstawie wizy krajowej przypada w okresie od 24 lutego 2022 r., okres pobytu na podstawie tej wizy oraz okres ważności tej wizy ulegają przedłużeniu z mocy prawa do dnia 4 marca 2027 r. W takim przypadku w dokumencie podróży obywatela Ukrainy nie umieszcza się nowej naklejki wizowej. Wiza krajowa w okresie przedłużenia okresu pobytu oraz okresu ważności nie uprawnia do przekraczania granicy.

Jeżeli ostatni dzień okresu ważności zezwolenia na pobyt czasowy udzielonego obywatelowi Ukrainy przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., okres ważności tego zezwolenia ulega przedłużeniu z mocy prawa do dnia 4 marca 2027 r. Przedłużenie ważności zezwolenia na pobyt czasowy nie uprawnia do uzyskania nowej karty pobytu.

Jeżeli ostatni dzień okresu ważności dokumentów wydanych obywatelom Ukrainy przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., ulega on przedłużeniu z mocy prawa do 4 marca 2027 r. Dotyczy to:

- kart pobytu,
- polskich dokumentów tożsamości obywatela Ukrainy,
- dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany”.

Jeżeli ostatni dzień dopuszczalnego okresu pobytu obywatela Ukrainy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej przypada w okresie od dnia 24 lutego 2022 r., jego pobyt na tym terytorium uznaje się za legalny do 4 marca 2027 r.

Dotyczy to pobytu:

- na podstawie wizy Schengen wydanej przez organ polski,
- na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen,
- na podstawie dokumentu pobytowego, o którym mowa w art. 1 ust. 2 lit. a rozporządzenia Rady (WE) nr 1030/2002 z dnia 13 czerwca 2002 r. ustanawiającego jednolity wzór dokumentów pobytowych dla obywateli państw trzecich (Dz. Urz. UE L 157 z 15.06.2002, str. 1, z późn. zm.), wydanego przez właściwy organ innego państwa obszaru Schengen, albo innego dokumentu pobytowego wydanego przez organ tego państwa, uprawniającego do podróży po terytorium innych państw tego obszaru,
- w ramach ruchu bezwizowego.

DO DNIA
4.03.2027

DO DNIA
4.03.2027

DO DNIA
4.03.2027



kontakt@zielonalinia.gov.pl

19524 

☎ Opłata jak za połączenie lokalne wg taryfy operatora

Poradnik

„ZATRUDNIANIE CUDZOZIEMCÓW”

Wydanie 1

Stan prawny na dzień: 5 marca 2026 r.

Opracowanie:

Zespół redakcyjny Zielonej Linii

Publikacja udostępniana **nieodpłatnie**