



Zmiany w zatrudnianiu cudzoziemców

Powiatowy Urząd Pracy w Grójcu
2025

Podstawa prawna



Ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach
dopuszczalności powierzenia pracy
cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej
Polskiej

Dz.U. 2025, poz. 621

Weszła w życie 1 czerwca 2025 r.



PRACA SEZONOWA

Pełna elektronizacja postępowań - co to oznacza?



Od 01.06.2025 wszelkie dokumenty dotyczące zatrudniania cudzoziemców **muszą być składane** elektronicznie przez portal **praca.gov.pl**.

Dokumenty złożone w innej formie będą pozostawiane bez rozpatrzenia.

NOWOŚĆ – wniosek oraz każdy załącznik do wniosku musi być podpisany za pomocą podpisu elektronicznego, profilu zaufanego lub podpisu zaufanego.

Pełna elektronizacja postępowań - co to oznacza?



Organ prowadzący postępowanie w sprawie zezwolenia na pracę sezonową lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi **pozyskuje** od organów:

Państwowej Inspekcji Pracy, Straży Granicznej, KRK, KAS, ZUS, KRUS, UDSC, KRS, CEDiG, PESEL nieodpłatnie, w drodze teletransmisji **dane, w celu ustalenia okoliczności istotnych w postępowaniu** (art. 75 ust 1 i kolejne).

Gdzie składamy wniosek na pracę sezonową?

- ✓ Ze względu na siedzibę albo miejsce pobytu stałego na terytorium RP polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi
- ✓ obywatele państw EOG, w tym Polski, nieposiadający na terytorium RP miejsca stałego pobytu, składają oświadczenie do powiatowego urzędu pracy, o miejscu zamieszkania

Co zrobić, jeżeli cudzoziemiec przebywa...

za granicą:

➤ Jakie dokumenty są potrzebne by mógł przyjechać do Polski?

- **zaświadczenie o wpisie wniosku do ewidencji** - pracodawca składa wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową (PSZ WZPS) z zaznaczeniem opcji, że nie przybywa w Polsce
- jeżeli cudzoziemiec nie zgłosi się do pracy w ciągu 90 dni od wpisu wniosku do ewidencji - **postępowanie zostaje umorzone**

w Polsce:

➤ Czy ma legalny pobyt i na jakiej podstawie?

- jeżeli cudzoziemiec wjechał **po wpisie zaświadczenia do ewidencji wniosków** - pracodawca składa oświadczenie o zgłoszeniu cudzoziemca do pracy (PSZ-OZPS) lub wniosek o przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową (PSZ-WPZPS)
- jeżeli cudzoziemiec wjechał **bez zaświadczenia o wpisie do ewidencji wniosków** - pracodawca składa wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową (PSZ WZPS) z zaznaczeniem opcji, że przybywa w Polsce

Załączniki wymagane do wniosku na pracę sezonową:

- ✓ kopia wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, a jeżeli cudzoziemiec nie przebywa na terytorium RP – kopia stron dokumentu podróży z danymi osobowymi cudzoziemca,
- ✓ dowód wpłaty (30zł),
- ✓ kopia ważnego dokumentu pobytu na terytorium RP, jeżeli cudzoziemiec przybywa w Polsce,
- ✓ przedstawienie dokumentu potwierdzającego posiadanie, powierzchnię i miejsce położenia gospodarstwa rolnego (decyzja w sprawie wymiaru podatku rolnego lub zaświadczenie z gminy), w przypadku składania po raz pierwszy lub po dłuższej przerwie.

UWAGA!!!

Wszystkie załączniki przed dodaniem do wniosku należy podpisać za pomocą podpisu elektronicznego, profilu zaufanego lub podpisu osobistego.

Podpis odręczny nie będzie honorowany.

Jak prawidłowo wypełnić opłatę?

Podmiot zamierzający powierzyć pracę cudzoziemcowi **przed złożeniem wniosku** na pracę sezonową dokonuje wpłaty w wysokości **30zł** – rozporządzenie ws. wysokości opłat

Opłatę należy uiścić na rachunek:

Powiatowy Urząd Pracy w Grójcu
ul. Laskowa 4a
05-600 Grójec
97 9128 0002 2001 0014 1732 0010

Dowód wpłaty winien zawierać następujące dane:

- ✓ **nazwę podmiotu** (pełna nazwa/imię i nazwisko oraz adres siedziby/miejsca zamieszkania pracodawcy);
- ✓ tytuł dokonanej wpłaty (wydanie zezwolenia bądź przedłużenia zezwolenia na wykonywanie pracy wraz z podaniem **pełnego imienia i nazwiska cudzoziemca**, dla którego wystąpiono z wnioskiem o wydanie zezwolenia na wykonywanie pracy)

Dowód wpłaty musi być odrębny na danego cudzoziemca

Wpłata jest wnoszona z tytułu złożenia wniosku. Gdy wniosek wpłynie do urzędu wpłata nie podlega zwrotowi.

Praca sezonowa **nie jest dopuszczalna** na podstawie
zaświadczenia o wpisie wniosku do ewidencji.

Jest ona możliwa na podstawie zezwolenia na pracę
sezonową.

Pamiętaj! Legalne zatrudnienie jest zawsze związane z
legalnym pobytem!

Jak policzyć okres pobytu w ramach ruchu bezwizowego?

<https://ec.europa.eu/assets/home/visa-calculator/calculator.htm>

**dopuszczalny limit 90 dni pobytu w
każdym okresie
180 – dniowym**

Calculator of travel days remaining under a Schengen short-stay visa

Date of entry/Control: ? ☐ Planning ☒ Control ?

☐ Passport ?

Enter previous stay(s)
in the Schengen area

? ? ?



Calculation results will display in this area.

The calculator is a helping tool only; it does not constitute a right to stay for a period resulting from its calculation.

Calculate

Reset ?

User's guide 

Na tych wizach cudzoziemiec nie może podjąć pracy w Polsce:

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

Dodatkowo od 1 czerwca cudzoziemiec nie jest uprawniony do pracy na wizie wydanej przez inne państwo obszaru Schengen!!!

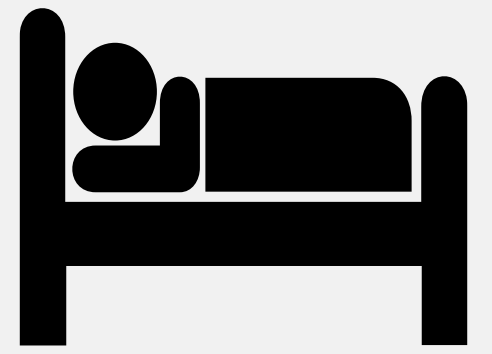
Obowiązki podmiotu powierzającego pracę

Przed zatrudnieniem cudzoziemca pracodawca musi:

- sprawdzić ważność tytułu pobytowego
- zachować jego kopię na cały okres zatrudnienia ,a także przez okres 2 lat, licząc od końca roku kalendarzowego
- przekazać kopię umowy za pośrednictwem systemu teleinformatycznego organowi, który wydał zezwolenie (PGP-UZC)
- przedstawić cudzoziemcowi umowę w wersji dla niego zrozumiałej (zapewnić tłumaczenie umowy przez tłumacza przysięgłego, jeśli spisana jest w języku obcym dla cudzoziemca)
- przestrzegać wszystkich obowiązków wynikających z powierzania pracy, takich samych jak w przypadku polskich pracowników (np. zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych w ciągu 7 dni, dostosowanie wysokości wynagrodzenia do aktualnej wysokości minimalnego wynagrodzenia)

**Przy umowach o pomoc przy zbiorach –
kopia umowy musi być przekazana w ciągu 7 dni!**

Zakwaterowanie



- ✓ Ograniczono wysokość czynszu za wynajem kwatery.
- ✓ Cudzoziemiec ma prawo złożyć skargę na warunki zakwaterowania do starosty.
- ✓ Pracodawca zapewniający zakwaterowanie:
 - musi zawrzeć z cudzoziemcem oddzielną pisemną umowę,
 - umowa musi określać warunki najmu lub użyczenia mieszkania.



Czynsz najmu kwatery mieszkalnej nie może być:

- potrącany z wynagrodzenia cudzoziemca,
- wygórowany w stosunku do wynagrodzenia netto, które otrzymuje cudzoziemiec.

Likwidacja testu rynku pracy – Informacji Starosty

- ✓ Informacja starosty może zostać wydana jedynie w przypadku, gdy ma dotyczyć postępowania o udzielenie zezwolenia na **pracę wszczętego przed dniem 1 czerwca 2025 r. Art. 102.**
- ✓ Od dnia 1 czerwca 2025 r. składając ofertę pracy w celu uzyskania informacji starosty, do oferty należy załączyć dokumenty potwierdzające, że dostarczenia takiego dokumentu wymaga postępowanie o udzielenie zezwolenia na pracę wszczęte przed dniem 1 czerwca 2025 r., np. kopię wezwania od wojewody do dostarczenia brakującej informacji starosty lub potwierdzenie złożenia wniosku o wydanie zezwolenia na pracę przed dniem 1 czerwca 2025 r.

Agencje pracy

- ✓ posiadanie odpowiedniego wpisu w rejestrze agencji zatrudnienia, związanego z zatrudnieniem cudzoziemców.
- ✓ **Nowe agencje** pracy będą mogły uzyskać taki wpis po 2 latach od wpisu do rejestru agencji zatrudnienia i świadczenia usługi pracy tymczasowej
- ✓ **agencje, które świadczyły taki rodzaj usług przed dniem 1 czerwca 2025 r.**, będą mogły nadal zatrudniać cudzoziemców na podstawie oświadczeń lub zezwoleń, jeśli w terminie 3 miesięcy od wejścia w życie nowych przepisów (od 1 czerwca 2025 r.) złożą do rejestru agencji zatrudnienia wnioszek o zmianę wpisu w tej sprawie

Powiadomienia dla obywateli Ukrainy

W ramach ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy jest możliwość zatrudniania na podstawie **powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy (PSZ-PPWPU)**

do 30.09.2025.

- ✓ Powiadomienie należy złożyć w terminie 7 dni od podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy.
- ✓ Złożenie powiadomienia nie podlega opłacie.
- ✓ Nowe powiadomienie należy złożyć w przypadku **obniżenia**: wysokości wynagrodzenia, liczby godzin pracy lub wymiaru czasu pracy, a także zmiany: rodzaju zawartej umowy, stanowiska lub rodzaju pracy.
- ✓ Przerwy pomiędzy kolejnymi umowami skutkują koniecznością złożenia nowego powiadomienia.

Odmowa zezwolenia na pracę – pracodawca

Urząd odmówi wydania zezwolenia, jeśli pracodawca:

- ✓ złożył wniosek:
 - zawierający nieprawdziwe dane osobowe lub fałszywe informacje
- ✓ zeznał nieprawdę lub zataił prawdę
- ✓ dołączył do wniosku sfalszowane lub przerobione dokumenty

✓ **Był ukarany za:**

- wprowadzenie cudzoziemca w błąd
- żądanie od cudzoziemca korzyści majątkowych w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę,
- ponowna kara za nielegalne zatrudnienie w ciągu 2 lat





✓ **Był skazany za:**

- naruszenie praw pracownika
- niewypłacanie wynagrodzeń
- niezgłoszenie danych do ZUS/KRUS
- narażenie pracownika na utratę zdrowia/życia
- fałszerstwa, posługiwanie się cudzymi dokumentami
- handel ludźmi

✓ **Nie wywiązuje się z obowiązków:**

- nie opłaca składek ZUS/KRUS
- nie zgłasza pracowników do ubezpieczeń
- zalega z podatkami

✓ **Nie daje gwarancji legalnego zatrudnienia**

- brak środków finansowych
- brak realnej działalności
- firma działa jedynie w celu umożliwiania wjazdu cudzoziemców do Polski

Weryfikacja podmiotu – czy działa tylko w celu fikcyjnego zatrudnienia?

Organ może uznać, że podmiot działa wyłącznie w celu ułatwienia wjazdu cudzoziemców, jeśli stwierdzi nieprawidłowości w proporcjach między:

- ✅ Liczbą powiadomień a liczbą zezwoleń na pracę
(nie dotyczy pracy sezonowej)
- ✅ Liczbą oświadczeń o zgłoszeniu się do pracy a liczbą zezwoleń sezonowych
- ✅ Liczbą powiadomień a liczbą oświadczeń o powierzeniu pracy (nie dotyczy zezwoleń sezonowych)
- ✅ Liczbą wniosków i oświadczeń a faktyczną liczbą zatrudnionych pracowników

 **Wysoka dysproporcja może sugerować, że zatrudnienie jest fikcyjne lub pozorne!**

Odmowa zezwolenia na pracę – cudzoziemiec

Urząd odmówi wydania zezwolenia, jeśli cudzoziemiec:

- ✓ Nie spełnia wymagań zawodowych
 - brak kwalifikacji lub nie spełnia warunków do pracy w zawodzie regulowanym
- ✓ Jest osobą niepożądaną w Polsce
 - widnieje w rejestrach osób, których pobyt w RP jest niedozwolony
- ✓ Był skazany za poważne przestępstwa
 - fałszowanie lub przerabianie dokumentów
 - używanie dokumentu podpisanego przez inną osobę (bez jej zgody)
 - wyłudzenie poświadczenia nieprawdy
- ✓ W okresie 2 lat posiadał zezwolenie na pracę lub oświadczenie, wjechał na terytorium RP w celu wykonywania pracy i nie wykonywał pracy

Kary za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców

Zakres kary: od 3 000 zł do 50 000 zł



Stosowana w przypadkach:

- braku ważnego tytułu pobytowego lub zezwolenia na pracę,
- braku pisemnej umowy,
- niezgodności warunków pracy z deklarowanymi we wniosku.

Ukaranie może skutkować odmową wydania zezwolenia na pracę lub wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy.

Cudzoziemiec może ponieść karę za nielegalne wykonywanie pracy w kwocie nie niższej niż 1000 zł oraz może uzyskać decyzją o opuszczeniu terytorium RP (z zakazem ponownego wjazdu nawet do 5 lat).

Karze podlegać będą osoby, które m.in.:

- nielegalnie powierzyły pracę cudzoziemcowi,
- nielegalnie wykonywały pracę,
- żądały od cudzoziemca korzyści majątkowych w zamian za uzyskanie zezwolenia na pracę,
- nie przekazały umowy organowi, nie przetłumaczyły umowy,
- nie złożyły powiadomienia,
- nie zawarły umowy o zakwaterowaniu.

**Oświadczenia
o powierzeniu wykonywania
pracy cudzoziemcowi
PSZ - OPWP**

Pod jakimi warunkami cudzoziemiec może pracować na podstawie oświadczenia?

Jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem **Ukrainy, Białorusi, Mołdawii, Gruzji lub Armenii**, może pracować bez zezwolenia na pracę, ale **pod warunkiem**, że:

- ✓ podmiot powierzający pracę złożył w **powiatowym urzędzie pracy**, właściwym ze względu na swoją siedzibę lub miejsce stałego pobytu, **oświadczenie** o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi;
- ✓ powiatowy urząd pracy – **przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca** – wpisał to oświadczenie do ewidencji oświadczeń;
- ✓ cudzoziemiec posiada dokument potwierdzający tytuł pobytowy w RP, uprawniającego go do wykonywania pracy na terytorium RP.

Pod jakimi warunkami cudzoziemiec może pracować na podstawie oświadczenia? cd.

- ✓ praca jest wykonywana **na warunkach określonych w oświadczeniu** (przede wszystkim **wynagrodzenie cudzoziemca nie może być niższe od kwoty wskazanej w oświadczeniu**)
- ✓ okres wykonywania pracy określony w złożonym oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi jest nie dłuższy niż 24 miesiące
- ✓ nie jest to praca uznana przez przepisy **za pracę sezonową**

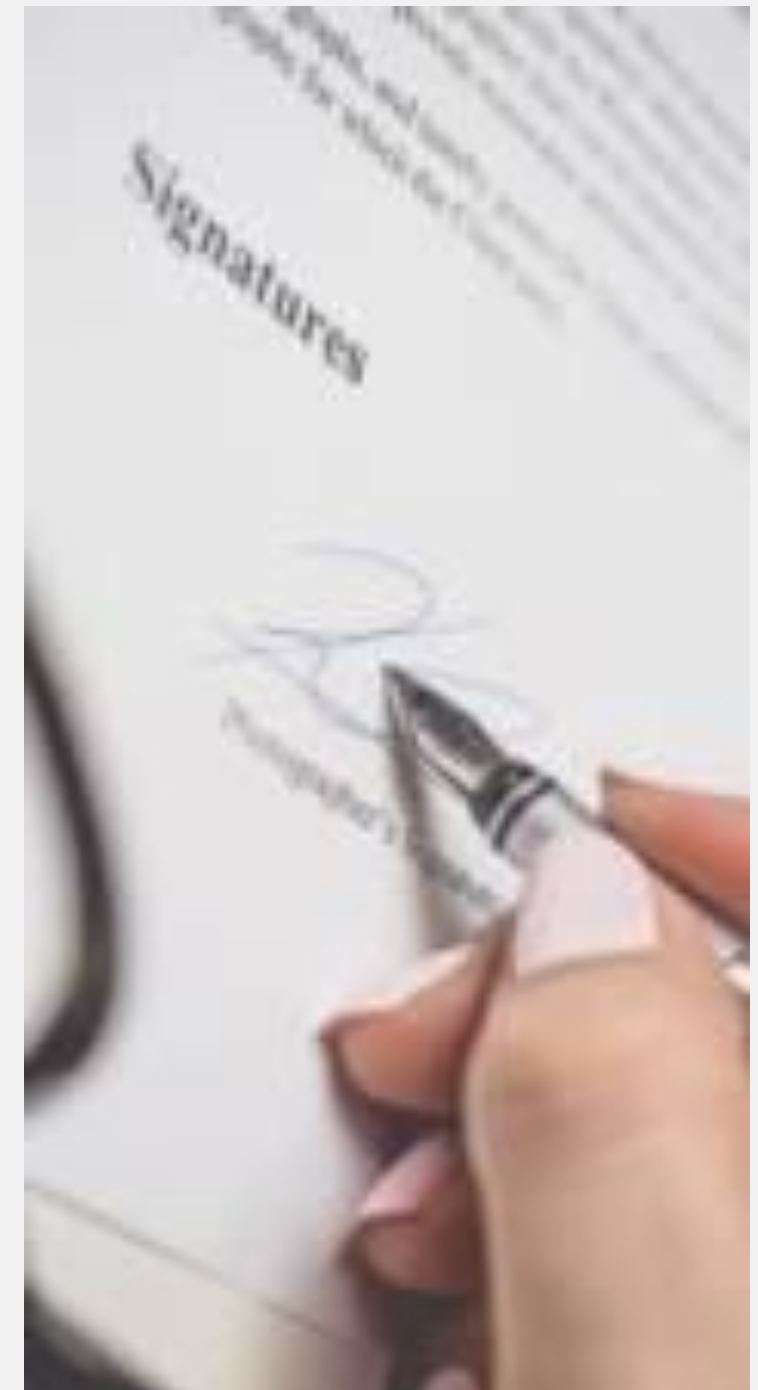
Wszystkie te warunki muszą zostać spełnione łącznie.

Legalna praca na podstawie oświadczenia – wymagane dokumenty:

- ✓ **oświadczenie podmiotu** o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpisane – **przed rozpoczęciem pracy** – przez powiatowy urząd pracy do ewidencji oświadczeń;
- ✓ kopia wszystkich wypełnionych stron ważnego dokumentu podróży cudzoziemca, a jeżeli cudzoziemiec nie przebywa na terytorium RP – skan stron dokumentu podróży z danymi osobowymi cudzoziemca;
- ✓ opłata w wysokości 100 zł

UWAGA!!!

Wszystkie załączniki przed dodaniem do oświadczenia należy podpisać za pomocą podpisu elektronicznego, profilu zaufanego lub podpisu osobistego.



Obowiązki pracodawcy

- ✓ **obowiązek poinformowania starosty o podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od daty rozpoczęcia pracy** wskazanej w oświadczeniu, zaś **w przypadku niepodjęcia pracy w terminie 14 dni od dnia rozpoczęcia pracy** określonego w oświadczeniu;
- ✓ **zawarcia umowy pisemnej z cudzoziemcem**, a wcześniej przedstawieniu mu tłumaczenia na język zrozumiały dla cudzoziemca zgodnie z warunkami określonymi w oświadczeniu. W umowie podmiot jest zobowiązany uwzględnić warunki zawarte w oświadczeniu;
- ✓ **przekazanie organowi, który wpisał oświadczenie do ewidencji kopii zawartej umowy za pośrednictwem systemu teleinformatycznego przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi – NOWOŚĆ**
- ✓ **przekazanie cudzoziemcowi kopii oświadczenia wpisanego do ewidencji**
- ✓ **przechowywanie kopii dokumentu pobytowego cudzoziemca** przez 2 lata, licząc od końca roku kalendarzowego
- ✓ przestrzeganie wszystkich obowiązków wynikających z powierzania pracy, takich samych jak w przypadku polskich pracowników (np. zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych w ciągu 7 dni, dostosowanie wysokości wynagrodzenia do aktualnej wysokości minimalnego wynagrodzenia)

Terminy po otrzymaniu oświadczenia Art. 70

Pracodawca, którego oświadczenie zostanie wpisane do ewidencji, powiadamia urząd, który wpisał oświadczenie do ewidencji o:

- **podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy;**
- **niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 14 dni od daty rozpoczęcia pracy określonego w oświadczeniu;**
- **wcześniejszym zakończeniu pracy przez cudzoziemca lub o tym, że cudzoziemiec pracy nie podejmie (definitywnie).**

Terminy po otrzymaniu oświadczenia

Uwaga: obowiązek informowania, na nowych zasadach, o podjęciu, niepodjęciu, wcześniejszym zakończeniu pracy lub o tym, że cudzoziemiec pracy nie podejmie dotyczy również oświadczeń wpisanych do ewidencji przed dniem 1 czerwca 2025 r. (chyba, że taka informacja została już zgłoszona przed dniem 1 czerwca). Zgłoszenie informacji o tym, że cudzoziemiec nie podejmie pracy lub zakończył ją wcześniej, skutkuje unieważnieniem oświadczenia z mocy prawa. Art.103 ust.3

Zgłoszenia tylko przez praca.gov.pl

Sytuacje, w których nie jest wymagane uzyskanie nowego oświadczenia

- ✓ zmiana siedziby lub miejsca stałego pobytu, nazwy lub formy prawnej podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi;
- ✓ przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
- ✓ gdy zwiększono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określoną w oświadczeniu nie więcej niż do pełnego wymiaru czasu pracy;
- ✓ nastąpiła zmiana nazwy stanowiska bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca.



Dziękujemy za uwagę