rcponline

DARMOWY EBOOK

Zatrudnianie cudzoziemców w firmie: zezwolenia, dokumenty, kary

Który dokument wybrać dla którego pracownika, co zrobić przed pierwszym dniem pracy, jak rozliczyć PIT i ZUS oraz co sprawdzi Państwowa Inspekcja Pracy i Straż Graniczna.

Szymon Mojsak Stan prawny: listopad 2026



Spis treści

1. **Dwa warunki legalnej pracy** 4
   - 1.1. Co zmieniło się w ostatnich 18 miesiącach 5
   - 1.2. Mapa podstaw zatrudnienia 5
2. **Kto pracuje bez zezwolenia** 7
   - 2.1. Swobodny dostęp z mocy ustawy 7
   - 2.2. Zwolnienia z zezwolenia przy legalnym pobycie 7
   - 2.3. Co zachować w aktach 8
3. **Zezwolenie na pracę** 9
   - 3.1. Rodzaje zezwoleń i opłaty 9
   - 3.2. Warunki, które sprawdza wojewoda 9
   - 3.3. Czas trwania i kontynuacja 10
   - 3.4. Obowiązki po wydaniu zezwolenia 10
   - 3.5. Kiedy nie trzeba nowego zezwolenia 10
   - 3.6. Ruch bezwizowy: Gruzja, Kolumbia, Wenezuela 11
   - 3.7. Praca sezonowa 11
4. **Oświadczenie o powierzeniu pracy** 12
   - 4.1. Warunki oświadczenia 12
   - 4.2. Procedura krok po kroku 13
   - 4.3. Zmiany w trakcie zatrudnienia 13
   - 4.4. Most do zezwolenia na pracę 13
   - 4.5. Oświadczenie czy zezwolenie 14
5. **Obywatele Ukrainy po wygaszeniu specustawy** 15
   - 5.1. Ochrona czasowa: nowa data 15
   - 5.2. Powiadomienie o powierzeniu pracy 16
   - 5.3. Okres przejściowy dla osób bez ochrony czasowej 16
   - 5.4. Karta pobytu CUKR 16
   - 5.5. Kiedy ochrona czasowa wygasa wcześniej 16
   - 5.6. Która ścieżka dla kogo 17
6. **Karta pobytu i zezwolenie jednolite** 18
   - 6.1. Co sprawdzić oprócz karty 18
   - 6.2. Nowy pracodawca 18
   - 6.3. Kiedy zmiana decyzji nie jest potrzebna 19

6.4. Praca w trakcie procedury 19

7. Obowiązki przed pierwszym dniem pracy i w trakcie 20

7.1. Dokument pobytowy i dane 20

7.2. Umowa na piśmie i język 20

7.3. Warunki zgodne z dokumentem 21

7.4. Pracownik tymczasowy i podwykonawcy 21

8. PESEL, PIT i ZUS 22

8.1. PESEL: nie jest warunkiem zatrudnienia 22

8.2. ZUS 22

8.3. PIT: najpierw rezydencja 23

9. Kontrola i kary 24

9.1. Kontrola bez zawiadomienia 24

9.2. Kary za wykroczenia z ustawy z 2025 r. 25

9.3. Praca bez ważnego dokumentu pobytowego 26

10. Plan działań dla firmy 27

10.1. Pierwsze 30 dni 27

10.2. Rejestr terminów 28

10.3. Co nas czeka 28

11. Najczęściej zadawane pytania 29

ROZDZIAŁ 1

Dwa warunki legalnej pracy

W SKRÓCIE

- Praca cudzoziemca jest legalna, gdy spełnione są jednocześnie dwa warunki: pobyt uprawniający do pracy oraz właściwa podstawa powierzenia pracy.
- Ustawa z 20 marca 2025 r. objęła nielegalnym powierzeniem pracy także pracę bez pisemnej umowy oraz pracę na warunkach innych niż w zezwoleniu lub oświadczeniu.
- Oświadczenie o powierzeniu pracy jest dostępne od 1 grudnia 2025 r. tylko dla obywateli Armenii, Białorusi, Mołdawii i Ukrainy.
- Ochrona czasowa dla osób z Ukrainy trwa do 4 marca 2028 r. Pracodawca zgłasza takie zatrudnienie powiatowemu urzędowi pracy w ciągu 7 dni.
- Grzywna za nielegalne powierzenie pracy wynosi od 3000 zł do 50 000 zł i nie może być niższa niż 3000 zł za jednego cudzoziemca.

Zatrudnienie cudzoziemca składa się z dwóch odrębnych sprawdzeń, które często zlewają się w kadrach w jedno. Pierwsze dotyczy pobytu i odpowiada na pytanie, czy dana osoba może przebywać w Polsce oraz czy podstawa jej pobytu pozwala na pracę. Drugie dotyczy pracy i odpowiada na pytanie, jaki dokument lub zgłoszenie musi mieć firma, żeby powierzyć tę pracę legalnie.

Ten ebook prowadzi przez oba sprawdzenia, a potem przez obowiązki pracodawcy, PESEL, PIT, ZUS, kontrolę i kary. Każdy rozdział kończy się konkretnymi działaniami. Stan prawny: 10 listopada 2026 r.



PODSTAWA PRAWNA

Art. 2 pkt 2 ustawy z 20 marca 2025 r. (w skrócie)

Nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi oznacza powierzenie mu pracy, gdy: a) nielegalnie przebywa na terytorium RP, b) jego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy, c) nie ma wymaganego zezwolenia na pracę lub wpisanego oświadczenia, d) praca odbywa się na innych warunkach lub na innym stanowisku niż w zezwoleniu albo oświadczeniu, e) praca odbywa się na innych warunkach lub na innym stanowisku niż w zezwoleniu na pobyt czasowy, f) nie zawarto umowy w formie pisemnej.

Definicja dotyczy każdej formy współpracy: umowy o pracę, zlecenia, umowy o dzieło oraz pracy nakładczej (art. 2 pkt 9 ustawy). Cudzoziemcem w rozumieniu tej ustawy jest każdy, kto nie ma polskiego obywatelstwa.

1.1. Co zmieniło się w ostatnich 18 miesiącach

→ CZERWIEC 2025

Od 1 czerwca 2025 r. obowiązuje ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom (Dz.U. 2025 poz. 621). Zastąpiła przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i usunęła test rynku pracy.

→ GRUDZIEŃ 2025

Od 1 grudnia 2025 r. Gruzja wypadła z listy państw objętych oświadczeniami (Dz.U. 2025 poz. 1617). Tego samego dnia zaczęły obowiązywać nowe opłaty (Dz.U. 2025 poz. 1622).

→ MARZEC 2026

Od 5 marca 2026 r. ustawa wygaszająca specustawę (Dz.U. 2026 poz. 203) przeniosła powiadomienia o pracy Ukraińców do art. 5a ustawy z 2025 r.

→ KWIECIEŃ 2026

Od 27 kwietnia 2026 r. wnioski o zezwolenia pobytowe składa się elektronicznie przez portal MOS.

⚠ LIPIEC 2026

Od 8 lipca 2026 r. inspektor pracy może nałożyć wyższe mandaty, a organ inspekcji pracy może decyzją stwierdzić istnienie stosunku pracy (Dz.U. 2026 poz. 473).

⚠ SIERPIEŃ 2026

Od 22 sierpnia 2026 r. obywatele Gruzji, Kolumbii i Wenezueli nie mogą pracować na zezwoleniu w ruchu bezwizowym (Dz.U. 2026 poz. 1072).

📌 SIERPIEŃ 2026

Decyzja wykonawcza Rady (UE) 2026/1912 z 30 lipca 2026 r. przedłużyła ochronę czasową osób z Ukrainy do 4 marca 2028 r.

1.2. Mapa podstaw zatrudnienia

Tabela wskazuje punkt wyjścia. O ostatecznej ścieżce decyduje obywatelstwo, tytuł pobytowy i rodzaj pracy.

Kto	Podstawa	Gdzie	Koszt
Obywatel UE, EOG, Szwajcarii	swobodny dostęp do rynku pracy	brak procedury	brak
Osoba z pobytem stałym, statusem uchodźcy i inne z art. 3 ust. 1	swobodny dostęp	brak procedury	brak
Osoba z ochroną czasową (status UKR)	powiadomienie w 7 dni	powiatowy urząd pracy	bezpłatnie
Obywatel Ukrainy bez ochrony czasowej, legalnie w Polsce	powiadomienie w 7 dni, w okresie przejściowym	powiatowy urząd pracy	bezpłatnie
Obywatel Armenii, Białorusi, Mołdawii, Ukrainy	oświadczenie, do 24 miesięcy	powiatowy urząd pracy	400 zł
Pozostali obywatele państw trzecich	zezwolenie na pracę	wojewoda	200 zł lub 400 zł
Praca sezonowa w rolnictwie, ogrodnictwie, turystyce	zezwolenie sezonowe	starosta	100 zł
Cudzoziemiec z pobytem czasowym i pracą	decyzja wojewody	wojewoda (składa cudzoziemiec)	440 zł

✓ DZIAŁANIE 1

Dla każdego kandydata zanotuj w jednym miejscu obywatelstwo, tytuł pobytowy i termin jego ważności, zanim zaproponujesz datę rozpoczęcia pracy.

✓ DZIAŁANIE 2

Wybierz ścieżkę z tabeli i odnotuj podstawę prawną w aktach. Przy kontroli ten zapis pokazuje, że firma sprawdziła uprawnienie świadomie.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Jak czytać tabelę

Do firmy zgłaszają się dwie osoby z Ukrainy. Pierwsza ma PESEL ze statusem UKR, więc firma zawiera pisemną umowę i w ciągu 7 dni od rozpoczęcia pracy składa powiadomienie. Druga ma wizę i nie korzysta z ochrony czasowej, więc firma może skorzystać z okresu przejściowego albo wybrać oświadczenie, jeśli chce planować zatrudnienie do 24 miesięcy. Przy obu ścieżkach warunkiem jest legalny pobyt w dniu pracy.

ROZDZIAŁ 2

Kto pracuje bez zezwolenia



Część cudzoziemców ma swobodny dostęp do rynku pracy. Firma nie występuje wtedy o zezwolenie ani nie składa oświadczenia, ale nadal musi zawrzeć pisemną umowę i przechowywać kopię dokumentu pobytowego (z wyjątkiem osób z art. 3 ust. 1 pkt 1–5).

2.1. Swobodny dostęp z mocy ustawy

Lista z art. 3 ust. 1 ustawy z 2025 r. obejmuje 18 kategorii. Najczęściej w firmach pojawiają się następujące osoby:

- obywatele państw UE, EOG i Szwajcarii oraz członkowie ich rodzin (art. 1 ust. 4 pkt 6 oraz art. 3 ust. 1 pkt 1 i 4),
- posiadacze zezwolenia na pobyt stały lub pobyt rezydenta długoterminowego UE,
- osoby ze statusem uchodźcy, ochroną uzupełniającą, zgodą na pobyt ze względów humanitarnych lub zgodą na pobyt tolerowany,
- osoby korzystające z ochrony czasowej,
- małżonkowie obywateli polskich z pobytem czasowym udzielonym w związku z małżeństwem,
- posiadacze pobytu czasowego w celu studiów (art. 144 ustawy o cudzoziemcach).

2.2. Zwolnienia z zezwolenia przy legalnym pobycie

Art. 3 ust. 5 zwalnia z zezwolenia i oświadczenia cudzoziemca przebywającego w Polsce legalnie, jeśli spełnia co najmniej jeden z poniższych warunków:

- ma ważną Kartę Polaka,
- ukończył polską szkołę ponadpodstawową i ma uzyskane w Polsce dokumenty potwierdzające kwalifikacje zawodowe,
- ukończył studia w uczelni z siedzibą w Polsce,

- ma stopień doktora nadany w polskim systemie szkolnictwa wyższego,
- jest doktorantem w szkole doktorskiej prowadzonej w Polsce.

Zwolnienie nie zastępuje legalnego pobytu. Absolwent polskiej uczelni z wygasłą wizą nadal nie może pracować, dopóki nie uzyska nowego tytułu pobytowego.

> PRZYKŁAD Z PRAKTYKI
>
> **Biuro projektowe, 25 osób**
>
> Biuro przyjmuje absolwentkę Politechniki Warszawskiej z Indii, która ma ważne zezwolenie na pobyt czasowy. Kadrowa sprawdza dyplom polskiej uczelni i dokument pobytowy, a następnie kopiuje oba do akt. Zezwolenie na pracę nie jest potrzebne, ale umowa musi mieć formę pisemną przed pierwszym dniem pracy.

SPRAWDŹ

Poproś o oryginał dokumentu uzasadniającego zwolnienie, np. dyplom albo Kartę Polaka, i zachowaj kopię. Zwolnienie musi dać się wykazać w dniu kontroli.

2.3. Co zachować w aktach

Podstawa zwolnienia	Dokument do akt
Karta Polaka	kopia ważnej Karty Polaka
Absolwent polskiej szkoły ponadpodstawowej	świadectwo i dokument potwierdzający kwalifikacje zawodowe
Absolwent studiów w Polsce	dyplom uczelni z siedzibą w Polsce
Stopień doktora	dyplom doktorski
Doktorant	zaświadczenie ze szkoły doktorskiej



DZIAŁANIE

Ustal w firmie, kto weryfikuje dokumenty zwolnienia. Przy dyplomach z zagranicy zwolnienie nie działa, bo przepis dotyczy wyłącznie uczelni z siedzibą w Polsce.

ROZDZIAŁ 3

Zezwolenie na pracę



Zezwolenie na pracę jest podstawową ścieżką dla obywateli państw, które nie mają dostępu do oświadczeń. Wniosek składa podmiot powierzający pracę, wyłącznie elektronicznie przez system praca.gov.pl. Wniosek złożony inaczej organ pozostawia bez rozpoznania (art. 8 ust. 2 i 3).

3.1. Rodzaje zezwoleń i opłaty

Rodzaj	Kto wydaje	Opłata
Praca na rzecz polskiego podmiotu, do 3 miesięcy	wojewoda	200 zł
Praca na rzecz polskiego podmiotu, ponad 3 miesiące	wojewoda	400 zł
Delegowanie przez podmiot zagraniczny	wojewoda	800 zł
Pełnienie funkcji w zarządzie lub prokura	wojewoda	200 zł lub 400 zł
Praca sezonowa	starosta	100 zł

Opłaty określa rozporządzenie z 20 listopada 2025 r. Co do zasady nie podlegają zwrotowi (art. 10 ust. 4).

3.2. Warunki, które sprawdza wojewoda

Test rynku pracy zniknął w 2025 r., ale wojewoda nadal porównuje warunki oferty z rynkiem i sprawdza firmę.

- Wynagrodzenie nie może być niższe od wynagrodzenia osób na porównywalnym stanowisku ani od minimalnego wynagrodzenia (art. 30 ust. 1 pkt 2). W 2026 r. minimalne wynagrodzenie to 4806 zł brutto, a od 1 stycznia 2027 r. 4950 zł brutto.

- Wymiar czasu pracy mieści się między 1/4 a pełnym etatem (art. 30 ust. 1 pkt 3).
- Zawód nie może znajdować się na liście zawodów objętych odmową, którą ustala starosta i zatwierdza wojewoda (art. 31 ust. 1). Wyjątek dotyczy obywateli Turcji (Dz.U. 2026 poz. 209).
- Firma nie może mieć zaległości w składkach ZUS ani w podatkach i musi prowadzić działalność uzasadniającą powierzenie pracy (art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. i, k, m).

RYZYKO

Odmowa grozi także przy ponownym ukaraniu za nielegalne powierzenie pracy w ciągu 2 lat oraz przy utrudnianiu kontroli legalności zatrudnienia w ostatnich 24 miesiącach (art. 13 ust. 1 pkt 1 lit. d i pkt 11).

3.3. Czas trwania i kontynuacja

Zezwolenie wydaje się na okres do 3 lat (art. 15). Limit wynosi 1 rok, jeśli firma działa krócej niż rok albo praca nie przekracza połowy etatu lub 20 godzin tygodniowo (art. 34 ust. 1).

Wniosek o kolejne zezwolenie składaj w okresie ważności obecnego dokumentu. Jeżeli wniosek jest kompletny albo braki uzupełniono w terminie, praca na dotychczasowych warunkach pozostaje legalna do dnia, w którym decyzja stanie się ostateczna (art. 21 ust. 1).

3.4. Obowiązki po wydaniu zezwolenia

PODSTAWA PRAWNA

Art. 17 ust. 1 pkt 2 ustawy z 20 marca 2025 r.

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, któremu wydano zezwolenie na pracę, przekazuje organowi, który wydał zezwolenie na pracę, kopię umowy z cudzoziemcem w języku polskim, za pomocą systemu teleinformatycznego (...), przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi.

Firma ma też 7 dni na powiadomienie wojewody w trzech sytuacjach: gdy cudzoziemiec nie podjął pracy w ciągu 2 miesięcy od początku ważności zezwolenia, gdy przerwał pracę na ponad 2 miesiące albo gdy zakończył ją wcześniej niż 2 miesiące przed końcem zezwolenia (art. 19 i art. 20).

Wynagrodzenie trzeba podnosić wraz ze wzrostem płacy minimalnej (art. 17 ust. 1 pkt 3), a przy zwiększeniu wymiaru także proporcjonalnie do nowego wymiaru (art. 17 ust. 1 pkt 5).

3.5. Kiedy nie trzeba nowego zezwolenia

Nowe zezwolenie nie jest potrzebne, gdy zmienia się nazwa firmy, jej siedziba albo forma prawna, nazwa stanowiska bez zmiany obowiązków albo następuje przejście zakładu pracy (art. 18 ust. 1). O takich zdarzeniach powiadamiasz wojewodę w ciągu 7 dni.

Od 8 lipca 2026 r. nowe zezwolenie nie jest też potrzebne, gdy strony zawarły umowę o pracę zamiast cywilnoprawnej albo gdy decyzją organu inspekcji pracy stwierdzono istnienie stosunku pracy (art. 33 ust. 2 pkt 3).

Na inne stanowisko można przesunąć cudzoziemca łącznie na 30 dni w roku kalendarzowym, po uprzednim powiadomieniu wojewody (art. 33 ust. 1).

3.6. Ruch bezwizowy: Gruzja, Kolumbia, Wenezuela

Zezwolenie na pracę działa tylko razem z pobytem wskazanym w art. 3 ust. 3. Od 22 sierpnia 2026 r. obywatele Gruzji, Kolumbii i Wenezueli nie mogą wykonywać pracy na zezwoleniu w czasie pobytu w ruchu bezwizowym.

Osoby, które rozpoczęły taką pracę przed tą datą, mogą ją kontynuować na dotychczasowych zasadach do końca okresu pobytu w ruchu bezwizowym (§ 2 rozporządzenia).

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Firma budowlana, 60 osób

W lipcu 2026 r. firma zatrudniła obywatela Kolumbii na zezwoleniu, a osoba ta przebywała w Polsce w ruchu bezwizowym. Praca jest legalna do końca dopuszczalnego pobytu bezwizowego. Kadry notują tę datę, a pracownik składa wcześniej wniosek o zezwolenie na pobyt albo uzyskuje wizę. Nowa osoba z Kolumbii w ruchu bezwizowym nie może już rozpocząć pracy, choćby firma miała wydane zezwolenie.

3.7. Praca sezonowa

Zezwolenie sezonowe obejmuje działalności wymienione w załączniku do rozporządzenia (Dz.U. 2025 poz. 1654), głównie rolnictwo, ogrodnictwo i turystykę. Praca może trwać maksymalnie 9 miesięcy w roku kalendarzowym (art. 45 ust. 1 pkt 4). Wydaje je starosta (art. 46).

Dla obywateli Armenii, Białorusi, Mołdawii i Ukrainy starosta może wpisać wniosek na okresy przypadające w ciągu nie więcej niż 3 kolejnych lat kalendarzowych, jeśli firma powierzała im wcześniej pracę sezonową (art. 53).

ZAKWATEROWANIE

Jeśli firma zapewnia kwaterę osobie sezonowej, zawiera odrębną pisemną umowę, a czynszu nie wolno potrącać z wynagrodzenia (art. 59 ust. 1 i 2). Brak takiej umowy to grzywna od 500 zł do 2000 zł.

DZIAŁANIE

Wpisz do kalendarza termin wniosku o kolejne zezwolenie na co najmniej 2 miesiące przed końcem obecnego. Dzięki temu zdążysz uzupełnić braki bez przerwy w legalnej pracy.

ROZDZIAŁ 4

Oświadczenie o powierzeniu pracy



Oświadczenie jest prostszą ścieżką, ale tylko dla obywateli Armenii, Białorusi, Mołdawii i Ukrainy. Obywatel Gruzji, którego oświadczenie wpisano przed 1 grudnia 2025 r., może pracować do końca ważności wpisu, ale nowego oświadczenia już nie uzyska (§ 3 rozporządzenia).

4.1. Warunki oświadczenia

PODSTAWA PRAWNA

Art. 61 ust. 1 ustawy z 20 marca 2025 r. (warunki łączne, w skrócie)

Oświadczenie składa polski podmiot powierzający pracę, jeżeli cudzoziemiec jest obywatelem państwa z rozporządzenia, będzie pracował w Polsce poza działalnościami sezonowymi, powierzenie nie dotyczy funkcji w zarządzie, reprezentacji spółki ani prokury, okres pracy nie przekroczy 24 miesięcy, a dzień rozpoczęcia pracy nastąpi nie później niż 6 miesięcy od złożenia oświadczenia.

Oświadczenie niespełniające tych warunków starosta pozostawia bez rozpoznania (art. 61 ust. 2). Opłata wynosi 400 zł.

4.2. Procedura krok po kroku

→ KROK 1 — DOKUMENTY

Przygotuj skan wszystkich wypełnionych stron dokumentu podróży cudzoziemca i dowód opłaty (Dz.U. 2025 poz. 1629). Oświadczenie o braku okoliczności wykluczających podpisz nie wcześniej niż 30 dni przed złożeniem.

→ KROK 2 — ZŁOŻENIE

Oświadczenie składasz elektronicznie przez system praca.gov.pl. Właściwy jest starosta według siedziby lub miejsca pobytu stałego firmy.

→ KROK 3 — WPIS

Starosta dokonuje wpisu w ciągu 7 dni roboczych, a gdy sprawa wymaga wyjaśnień, w ciągu 30 dni (art. 66). Odmowa następuje w drodze decyzji.

→ KROK 4 — PRZED PRACĄ

Zawierasz pisemną umowę zgodną z oświadczeniem i przekazujesz jej kopię w języku polskim do urzędu, przed powierzeniem pracy (art. 68 ust. 1 pkt 1 i 2).

→ KROK 5 — PO STARCIE

W ciągu 7 dni od rozpoczęcia pracy zgłaszasz jej podjęcie. Jeśli cudzoziemiec nie przyjdzie, zgłaszasz to w ciągu 14 dni od planowanego dnia rozpoczęcia (art. 70 ust. 1).

4.3. Zmiany w trakcie zatrudnienia

Nowego oświadczenia nie potrzeba, gdy zmienia się nazwa stanowiska bez zmiany obowiązków albo gdy zwiększasz wymiar lub liczbę godzin, nie więcej niż do pełnego etatu (art. 69). Podobnie jest po przejściu zakładu pracy, przy zmianie siedziby lub formy prawnej firmy oraz od 8 lipca 2026 r. po zawarciu umowy o pracę zamiast cywilnoprawnej.

Zwiększając wymiar, zwiększasz proporcjonalnie wynagrodzenie (art. 68 ust. 1 pkt 4). Wynagrodzenie podnosisz także wraz z płacą minimalną (art. 68 ust. 1 pkt 3).

⚠ WCZEŚNIEJSZY KONIEC

Gdy cudzoziemiec kończy pracę przed datą z oświadczenia, zgłaszasz to staroście. Wpis oświadczenia ulega wtedy unieważnieniu z mocy prawa (art. 70 ust. 2 i 5), więc powrót tej osoby wymaga nowej podstawy.

4.4. Most do zezwolenia na pracę

Jeżeli firma przez co najmniej 3 miesiące zatrudniała cudzoziemca na umowę o pracę na podstawie oświadczenia i przed końcem oświadczenia złożyła kompletny wniosek o zezwolenie na tym samym stanowisku, praca pozostaje legalna do dnia wydania zezwolenia lub doręczenia odmowy (art. 71 ust. 1).

Tak samo działa wniosek cudzoziemca o zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, złożony w celu kontynuacji pracy na tym samym stanowisku (art. 71 ust. 4).

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Magazyn, 40 osób

Obywatelka Mołdawii pracuje na umowę o pracę od 1 marca 2026 r. na oświadczeniu ważnym do 28 lutego 2027 r. Firma składa wniosek o zezwolenie na pracę 15 stycznia 2027 r., a więc przed końcem oświadczenia i po ponad 3 miesiącach pracy. Decyzja przychodzi w kwietniu 2027 r. Praca w marcu i kwietniu jest legalna na podstawie art. 71, o ile wniosek był kompletny lub braki uzupełniono w terminie.

4.5. Oświadczenie czy zezwolenie

Cecha	Oświadczenie	Zezwolenie na pracę
Dla kogo	Armenia, Białoruś, Mołdawia, Ukraina	pozostałe państwa trzecie oraz powyższe cztery
Organ	starosta	wojewoda
Maksymalny okres	24 miesiące	3 lata
Najpóźniejszy start pracy	6 miesięcy od złożenia	12 miesięcy od złożenia wniosku
Opłata	400 zł	200 zł lub 400 zł
Praca sezonowa	niedozwolona	osobne zezwolenie sezonowe
Funkcje w zarządzie, prokura	niedozwolone	zezwolenie w związku z funkcją

✓ DZIAŁANIE 1

Sprawdzaj datę końca oświadczenia z 3-miesięcznym wyprzedzeniem, bo od tego zależy skorzystanie z art. 71.

✓ DZIAŁANIE 2

Przy każdym oświadczeniu miej w aktach potwierdzenie przekazania kopii umowy oraz potwierdzenie zgłoszenia podjęcia pracy.

ROZDZIAŁ 5

Obywatele Ukrainy po wygaszeniu specustawy



Od 5 marca 2026 r. większość rozwiązań specustawy nie obowiązuje. Podstawą pobytu osób uciekających przed wojną jest ochrona czasowa z ustawy o udzielaniu cudzoziemcom ochrony, a podstawą pracy art. 3 ust. 1 pkt 12 i art. 5a ustawy z 2025 r.

5.1. Ochrona czasowa: nowa data

Art. 106 ust. 1 ustawy o udzielaniu ochrony wiąże legalność pobytu z czasem obowiązywania decyzji Rady UE. Dlatego decyzja 2026/1912 przesunęła datę końcową ochrony czasowej z 4 marca 2027 r. na 4 marca 2028 r. bez potrzeby zmian w polskiej ustawie.

ZAPAMIĘTAJ

Nowa data dotyczy tylko ochrony czasowej. Daty w art. 42 specustawy, która przedłużała ważność wiz i innych dokumentów pobytowych obywateli Ukrainy, pozostają na poziomie 4 marca 2027 r. (tekst jednolity Dz.U. 2026 poz. 1293).

Decyzja UE wprowadza warunek związany z obowiązkami wojskowymi dla nowych wnioskodawców. Nie dotyczy on osób, które korzystały z ochrony przed jej przyjęciem i zachowały ją nieprzerwanie w tym samym państwie.

5.2. Powiadomienie o powierzeniu pracy

PODSTAWA PRAWNA

Art. 5a ust. 1 ustawy z 20 marca 2025 r.

Polski podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi powiadamia powiatowy urząd pracy o powierzeniu pracy cudzoziemcowi korzystającemu z ochrony czasowej w Rzeczypospolitej Polskiej w ciągu 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca.

Powiadomienie składasz elektronicznie przez praca.gov.pl. Właściwy jest urząd według siedziby firmy. Przepis obejmuje wszystkie osoby z ochroną czasową, nie tylko obywateli Ukrainy.

W powiadomieniu podajesz dane firmy i cudzoziemca, tytuł pobytu, rodzaj umowy, stanowisko, miejsce pracy, stawkę, wymiar czasu pracy oraz liczbę osób pracujących w firmie na umowach o pracę i cywilnoprawnych.

Ponowne powiadomienie, także w ciągu 7 dni, składasz, gdy zmienia się rodzaj umowy lub stanowisko albo gdy obniżasz wymiar czasu pracy lub stawkę (art. 5a ust. 5). Podwyżka i zwiększenie etatu nie wymagają powiadomienia.

Powiadomienia złożone przed 5 marca 2026 r. nie wymagają ponawiania z powodu samej zmiany ustawy (art. 40 ustawy wygaszającej).

5.3. Okres przejściowy dla osób bez ochrony czasowej

Przez 3 lata od wejścia w życie ustawy wygaszającej obywatele Ukrainy przebywający w Polsce legalnie i niekorzystający z ochrony czasowej mogą pracować na tych samych zasadach, czyli na powiadomieniu (art. 41). Zielona Linia wskazuje, że okres ten trwa do 5 marca 2029 r.

Warunkiem pozostaje legalny pobyt. Pracownik na przedłużonej z mocy prawa wizie krajowej powinien znać swoją datę końcową z art. 42 specustawy.

5.4. Karta pobytu CUKR

Obywatel Ukrainy może uzyskać kartę pobytu CUKR, jeśli miał status UKR 4 czerwca 2025 r., ma go w dniu wniosku i posiada go nieprzerwanie co najmniej 365 dni (art. 42c specustawy). Karta jest ważna 3 lata (art. 42p).

Z dniem odbioru karty ochrona czasowa zamienia się w zezwolenie na pobyt czasowy (art. 42r), a posiadacz jest zwolniony z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę (art. 42v). Zielona Linia informuje, że osoby zwolnione z zezwolenia i oświadczenia pracują na zasadach ogólnych, bez powiadomienia.

5.5. Kiedy ochrona czasowa wygasa wcześniej

Art. 109b ust. 1 ustawy o udzielaniu ochrony wymienia zdarzenia kończące ochronę przed 4 marca 2028 r. Dla pracodawcy szczególnie ważne są trzy z nich:

- wyjazd z Polski na ponad 30 dni,
- uzyskanie innego tytułu pobytowego, np. pobytu czasowego lub statusu uchodźcy,
- uzyskanie ochrony czasowej w innym państwie UE.

Osobom, które uzyskały PESEL UKR na podstawie oświadczenia i nie potwierdziły tożsamości ważnym dokumentem podróży do 31 sierpnia 2026 r., status zmieniono od 1 września 2026 r. na NUE (art. 25 ustawy wygaszającej). Taka osoba mogła stracić ochronę.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Hotel, 35 osób

Recepcjonistka z PESEL UKR wyjeżdża do Lwowa na 6 tygodni opieki nad matką. Po powrocie kadry sprawdzają jej status. Ochrona wygasła w dniu, w którym pobyt poza Polską przekroczył 30 dni, a kolejna podstawa pracy zależy od tego, na jakim tytule pracownica przebywa teraz w Polsce. Sam powrót do pracy na dotychczasowym powiadomieniu byłby błędem.

5.6. Która ścieżka dla kogo

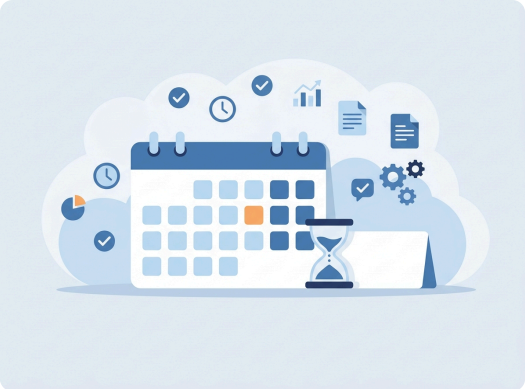
Sytuacja pracownika	Działanie firmy	Termin
Status UKR	powiadomienie w ciągu 7 dni	ochrona do 4 marca 2028 r.
Legalny pobyt bez ochrony czasowej	powiadomienie w ciągu 7 dni	okres przejściowy do 5 marca 2029 r.
Karta CUKR	umowa, zasady ogólne	ważność karty, 3 lata
Oświadczenie	wpis, kopia umowy, zgłoszenie startu	do 24 miesięcy
Zezwolenie na pracę	wniosek, kopia umowy	do 3 lat

DZIAŁANIE 1

Poproś osoby z PESEL UKR o sprawdzenie statusu w rejestrze PESEL przez gov.pl i zachowaj wydruk. W umowie lub regulaminie zapisz obowiązek informowania o wyjazdach dłuższych niż 30 dni.

DZIAŁANIE 2

Przed 4 marca 2028 r. ustal z każdą osobą z ochroną czasową, czy składa wniosek o kartę CUKR albo o inny tytuł pobytowy.



ROZDZIAŁ 6

Karta pobytu i zezwolenie jednolite



Karta pobytu potwierdza tytuł pobytowy, ale nie zawsze odpowiada na pytanie, u kogo i na jakich warunkach można pracować. Jeśli karta ma adnotację „dostęp do rynku pracy", oznacza to, że posiadacz jest uprawniony do pracy lub zwolniony z zezwolenia (art. 244 ustawy o cudzoziemcach). Szczegóły pracy są w decyzji.

6.1. Co sprawdzić oprócz karty

PODSTAWA PRAWNA

Art. 118 ust. 1 ustawy o cudzoziemcach

W decyzji o udzieleniu cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, poza okresem ważności tego zezwolenia, wskazuje się: 1) podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi (...); 2) stanowisko lub rodzaj pracy; 3) najniższe wynagrodzenie (...); 4) wymiar czasu pracy; 5) rodzaj umowy, na podstawie której cudzoziemiec ma wykonywać pracę.

Poproś więc o kartę i decyzję. Jeśli w decyzji wskazano innego pracodawcę, karta sama w sobie nie daje podstawy do pracy u Ciebie.

Wyjątkiem jest pobyt czasowy i praca udzielony przy zwolnieniu z wymogu zezwolenia. W takiej decyzji znajduje się informacja o uprawnieniu do pracy na warunkach ze zwolnienia (art. 118 ust. 3 i 4).

6.2. Nowy pracodawca

Zmiana pracodawcy przy zezwoleniu jednolitym wymaga zmiany decyzji albo uzyskania nowego zezwolenia. Stroną postępowania o zmianę jest wyłącznie cudzoziemiec, a wniosek rozpatruje wojewoda właściwy dla jego aktualnego pobytu (art.

120 ust. 1 i 7). Opłata skarbowa za zmianę wynosi 220 zł, a za udzielenie zezwolenia 440 zł (Dz.U. 2026 poz. 1395).

⚠ TERMIN CUDZOZIEMCA

Cudzoziemiec zawiadamia wojewodę o utracie pracy w ciągu 15 dni roboczych (art. 121 ust. 1). Niedopełnienie tego obowiązku jest podstawą odmowy zmiany zezwolenia (art. 120 ust. 4 pkt 6).

⚠ TERMIN FIRMY

Podmiot powierzający pracę wymieniony w zezwoleniu zawiadamia pisemnie wojewodę o utracie pracy przez cudzoziemca w ciągu 15 dni od tego zdarzenia (art. 121 ust. 4).

6.3. Kiedy zmiana decyzji nie jest potrzebna

Zmiana lub nowe zezwolenie nie są wymagane przy zmianie nazwy, siedziby lub formy firmy, przy przejściu zakładu pracy, przy zwiększeniu wymiaru z proporcjonalną podwyżką, przy zmianie nazwy stanowiska bez zmiany obowiązków oraz przy zastąpieniu umowy cywilnoprawnej umową o pracę (art. 119 ust. 1).

O takich okolicznościach firma zawiadamia wojewodę pisemnie w ciągu 15 dni roboczych (art. 119 ust. 2).

6.4. Praca w trakcie procedury

Od 27 kwietnia 2026 r. wnioski o zezwolenia pobytowe składa się elektronicznie przez portal MOS, a załącznik pracodawcy do wniosku podpisuje się elektronicznie. Złożenie kompletnego wniosku w terminie sprawia, że pobyt jest legalny do dnia, w którym decyzja stanie się ostateczna (art. 108 ust. 1 pkt 2).

Nowe przepisy zastępują odcisk stempla w paszporcie zaświadczeniem wojewody potwierdzającym złożenie wniosku. Stemple ze starszych wniosków nadal można spotkać.

Jeżeli cudzoziemiec złożył wniosek o pobyt czasowy, aby kontynuować pracę wykonywaną na podstawie dotychczasowego zezwolenia, praca na tych samych warunkach pozostaje legalna do dnia, w którym decyzja stanie się ostateczna (art. 21 ust. 3 ustawy z 2025 r.).

✓ DZIAŁANIE 1

Do wykazu terminów wpisz daty ważności karty, decyzji i paszportu oraz datę złożenia wniosku o kolejne zezwolenie.

✓ DZIAŁANIE 2

Przy zmianie stanowiska lub wymiaru sprawdź przed podpisaniem aneksu, czy decyzja wojewody pozwala na taką zmianę.



ROZDZIAŁ 7

Obowiązki przed pierwszym dniem pracy i w trakcie



Większość obowiązków powstaje, zanim pracownik zacznie pracę. Dokumenty zbierane po pierwszym dniu już niczego nie naprawią, a ich brak łatwo zauważyć podczas kontroli.

7.1. Dokument pobytowy i dane

PODSTAWA PRAWNA

Art. 4 ust. 2 ustawy z 20 marca 2025 r.

Podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi żąda od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Kopię dokumentu przechowujesz przez cały okres pracy oraz przez 2 lata, licząc od końca roku, w którym umowa ustała lub wygasła, chyba że odrębne przepisy wymagają dłuższego przechowywania (art. 4 ust. 4 i 6). Obowiązek nie dotyczy cudzoziemców z art. 3 ust. 1 pkt 1–5, czyli m.in. członków rodzin obywateli UE i Polski.

7.2. Umowa na piśmie i język

Umowa musi mieć formę pisemną i powstać przed dopuszczeniem do pracy (art. 5 ust. 1). Reguła obejmuje także umowy cywilnoprawne.

- Jeśli umowa jest po polsku, a cudzoziemiec nie zna polskiego, przed podpisaniem przedstawiasz mu jej treść na piśmie w zrozumiałej dla niego wersji i przechowujesz ją (art. 5 ust. 2).
- Jeśli umowa jest w języku obcym, przechowujesz jej tłumaczenie na polski wykonane przez tłumacza przysięgłego (art. 5 ust. 3).

- Informujesz cudzoziemca pisemnie, w języku dla niego zrozumiałym, o prawie wstępowania do związków zawodowych (art. 5 ust. 4).

7.3. Warunki zgodne z dokumentem

Różnica między dokumentem a rzeczywistością jest najczęstszym źródłem nielegalnego powierzenia pracy. Stanowisko, wymiar, stawka i rodzaj umowy muszą odpowiadać temu, co zgłoszono.

Podpisanie umowy o niższym wymiarze czasu pracy albo faktyczna praca na innym stanowisku może oznaczać naruszenie z art. 2 pkt 2 lit. d lub e. Cudzoziemiec na umowie o pracę ma taką samą ewidencję czasu pracy, limity nadgodzin i odpoczynki jak każdy pracownik.

⚠ GODZINY

Różnica między godzinami z ewidencji a wymiarem zgłoszonym w urzędzie to sygnał do sprawdzenia dokumentu. W RCPonline faktyczne godziny każdej osoby widać obok grafiku, więc taką rozbieżność łatwiej wychwycić przed zamknięciem miesiąca.

7.4. Pracownik tymczasowy i podwykonawcy

Cudzoziemca można kierować do pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu wyłącznie na podstawie umowy o pracę tymczasową, zawartej z agencją pracy tymczasowej. Za naruszenie tej reguły grozi grzywna nie niższa niż 3000 zł (art. 84 ust. 12).

Kto powierza pracę cudzoziemcowi skierowanemu przez podmiot, który nie jest agencją zatrudnienia, podlega grzywnie nie niższej niż 6000 zł (art. 84 ust. 11). Przed przyjęciem osób z zewnątrz sprawdź wpis agencji do rejestru.

PRZED PIERWSZYM DNIEM PRACY

- [ ] Ważny dokument pobytowy sprawdzony, kopia w aktach
- [ ] Ustalona i zapisana podstawa pracy
- [ ] Wpisane oświadczenie, wydane zezwolenie albo plan powiadomienia w 7 dni
- [ ] Umowa podpisana na piśmie
- [ ] Wersja umowy w języku zrozumiałym dla cudzoziemca przechowywana
- [ ] Kopia umowy w języku polskim przekazana do urzędu, jeśli jest wymagana
- [ ] Informacja o prawie wstępowania do związków zawodowych przekazana
- [ ] Warunki w umowie zgodne z dokumentem legalizującym
- [ ] Terminy powiadomień wpisane do kalendarza
- [ ] Dane do zgłoszenia ZUS i oświadczenie o rezydencji zebrane

✓ DZIAŁANIE

Przygotuj jeden zestaw dokumentów dla każdej ścieżki z tabeli z pierwszego rozdziału i pracuj z tą checklistą przy każdym zatrudnieniu.

ROZDZIAŁ 8

PESEL, PIT i ZUS



Obywatelstwo samo w sobie nie zmienia zasad oskładkowania pracy wykonywanej w Polsce. Inne są tylko dokumenty i niektóre zasady podatkowe, zależne od rezydencji.

8.1. PESEL: nie jest warunkiem zatrudnienia

Rejestr PESEL obejmuje cudzoziemców zamieszkujących w Polsce (art. 7 ust. 1 pkt 3 ustawy o ewidencji ludności). Brak numeru nie blokuje jednak legalnego zatrudnienia.

- W zezwoleniu, oświadczeniu i powiadomieniu podajesz numer PESEL albo, gdy go nie ma, datę urodzenia i płeć (art. 9, art. 62, art. 5a ustawy z 2025 r.).
- W dokumentach ubezpieczeniowych podajesz PESEL, a gdy go nie nadano, serię i numer dowodu osobistego lub paszportu (art. 35 ust. 1 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych).
- Identyfikatorem podatkowym osoby bez działalności gospodarczej jest PESEL, a pozostałych podmiotów NIP (art. 3 ust. 1 ustawy o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników). Cudzoziemiec bez PESEL-u posługuje się więc NIP-em.

Dla osób z ochroną czasową PESEL ma znaczenie szczególne. Status UKR jest nadawany przy numerze PESEL i decyduje o ścieżce pracy.

8.2. ZUS

Cudzoziemiec pracujący w Polsce na umowę o pracę lub zlecenie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowym na takich samych zasadach jak obywatel polski (art. 6 ust. 1 pkt 1 i 4 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych). Zgłoszenia dokonujesz w ciągu 7 dni od powstania obowiązku ubezpieczenia (art. 36 ust. 4).

Obowiązkowe ubezpieczenie emerytalne i rentowe nie obejmuje zleceniobiorców będących uczniami szkół ponadpodstawowych lub studentami do ukończenia 26 lat (art. 6 ust. 4). Przy kandydacie deklarującym status studenta poproś o dokument potwierdzający.

ZGŁOSZENIE CHRONI FIRMĘ

Zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych jest jednym z dwóch warunków wyłączenia odpowiedzialności za powierzenie pracy osobie bez ważnego dokumentu pobytowego (art. 85). Drugim jest wykonanie obowiązków z art. 4 ust. 2 i 4, chyba że firma wiedziała o fałszerstwie.

8.3. PIT: najpierw rezydencja

Rezydencję podatkową ustala się indywidualnie. Osoba ma miejsce zamieszkania w Polsce, gdy ma tu centrum interesów osobistych lub gospodarczych albo przebywa w Polsce dłużej niż 183 dni w roku podatkowym (art. 3 ust. 1a ustawy o PIT).

Sytuacja	Umowa o pracę	Umowa zlecenia
Rezydent Polski	zaliczki według art. 32 ustawy o PIT	zaliczki na zasadach ogólnych
Nierezydent, praca wykonywana w Polsce	zaliczki według art. 32, praca w Polsce jest źródłem w Polsce (art. 3 ust. 2b pkt 1)	ryczałt 20 % przychodu (art. 13 pkt 8 i art. 29 ust. 1 pkt 1), z uwzględnieniem umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania

Zastosowanie innej stawki albo niepobranie podatku na podstawie umowy o unikaniu podwójnego opodatkowania wymaga certyfikatu rezydencji uzyskanego od podatnika (art. 29 ust. 2). Bez certyfikatu płatnik stosuje stawkę z polskiej ustawy.

W praktyce kadrowej wykorzystuje się oświadczenie pracownika o miejscu zamieszkania dla celów podatkowych. Gotowy wzór znajdziesz na stronie **oświadczenia do celów podatkowych dla cudzoziemców**.

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Zlecenie, 3000 zł miesięcznie

Obywatel Filipin mieszka w Polsce od 4 miesięcy i wykonuje zlecenie. Na początku współpracy nie ma certyfikatu rezydencji i nie ma w Polsce centrum interesów życiowych. Firma traktuje go jako nierezydenta i pobiera 20 % ryczałtu, czyli 600 zł od kwoty 3000 zł. Gdy pobyt przekroczy 183 dni w roku podatkowym, kadry aktualizują oświadczenie i ponownie oceniają rezydencję pracownika.

DZIAŁANIE

Zbieraj oświadczenie o rezydencji przed pierwszą wypłatą i aktualizuj je raz w roku oraz przy każdej zmianie sytuacji pracownika.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ PŁATNIKA

Przy weryfikacji warunków niepobrania podatku lub obniżonej stawki płatnik ma obowiązek dochowania należytej staranności (art. 41 ust. 4aa ustawy o PIT).

ROZDZIAŁ 9

Kontrola i kary



Legalność powierzenia pracy cudzoziemcom kontroluje Państwowa Inspekcja Pracy (art. 10 ust. 1 pkt 4 ustawy o PIP) oraz Straż Graniczna (art. 1 ust. 2 pkt 13a ustawy o Straży Granicznej). Inspektor może wejść bez uprzedzenia, o każdej porze dnia i nocy (art. 24 ust. 1 ustawy o PIP).

9.1. Kontrola bez zawiadomienia

Prawo przedsiębiorców nie wymaga zawiadomienia o takiej kontroli. Art. 48 ust. 11 pkt 15 i 16 wyłącza kontrolę legalności zatrudnienia cudzoziemców spod tego obowiązku, a art. 54 ust. 1 pkt 15 i 16 pozwala prowadzić ją równolegle z inną kontrolą.

Na żądanie urzędu przekazujesz dokumenty potwierdzające wykonanie obowiązków, przygotowane po polsku lub przetłumaczone na polski (art. 17 ust. 1 pkt 9 i art. 68 ust. 1 pkt 7). Utrudnianie kontroli może później stać się podstawą odmowy kolejnych zezwoleń (art. 13 ust. 1 pkt 11).

DOKUMENTY, KTÓRE WARTO MIEĆ GOTOWE

- [ ] Wykaz cudzoziemców z obywatelstwem, tytułem pobytu i datami
- [ ] Kopie dokumentów pobytowych
- [ ] Zezwolenia, wpisane oświadczenia i potwierdzenia powiadomień
- [ ] Umowy na piśmie oraz wersje zrozumiałe dla pracowników
- [ ] Potwierdzenia przekazania kopii umów do urzędu
- [ ] Zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych
- [ ] Ewidencja czasu pracy i listy płac
- [ ] Tłumaczenia dokumentów na język polski

9.2. Kary za wykroczenia z ustawy z 2025 r.

Naruszenie	Sankcja	Przepis
Nielegalne powierzenie pracy	3000–50 000 zł, nie mniej niż 3000 zł za jednego cudzoziemca	art. 84 ust. 1 i 13
Doprowadzenie do nielegalnej pracy przez błąd, zależność służbową lub żądanie korzyści	6000–50 000 zł, nie mniej niż 6000 zł za jednego cudzoziemca	art. 84 ust. 3–5 i 14
Brak wersji umowy zrozumiałej dla cudzoziemca, brak powiadomienia, brak kopii umowy w urzędzie	1000–3000 zł	art. 84 ust. 6
Brak powiadomień o zmianach i o przerwie w pracy przy zezwoleniu	nie mniej niż 500 zł	art. 84 ust. 7
Brak zgłoszenia podjęcia lub niepodjęcia pracy przy oświadczeniu albo fałszywa informacja	500–5000 zł	art. 84 ust. 10
Kierowanie do innego podmiotu bez umowy o pracę tymczasową	nie mniej niż 3000 zł	art. 84 ust. 12
Powierzanie pracy osobie skierowanej przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia	nie mniej niż 6000 zł	art. 84 ust. 11 i 14
Nielegalne wykonywanie pracy przez cudzoziemca	nie mniej niż 1000 zł	art. 84 ust. 2

W postępowaniu mandatowym, w sprawach z art. 84, inspektor pracy i Straż Graniczna mogą nałożyć grzywnę do 10 000 zł (art. 96 § 1af Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia).

PRZYKŁAD Z PRAKTYKI

Jak kara rośnie z liczbą osób

Kontrola w firmie usługowej ujawnia, że 5 cudzoziemców pracowało na zleceniu bez pisemnej umowy. Dolna granica grzywny to 3000 zł za jednego cudzoziemca, czyli co najmniej 15 000 zł za cały przypadek. Niezależnie od tego pozostają kwestie składek oraz ryzyko odmowy kolejnych zezwoleń przy ponownym ukaraniu w ciągu 2 lat.

9.3. Praca bez ważnego dokumentu pobytowego

Ustawa z 15 czerwca 2012 r. (Dz.U. 2025 poz. 1567) przewiduje surowsze sankcje za powierzanie pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu pobytowego:

- powierzanie pracy wielu takim osobom w tym samym czasie, małoletniemu lub uporczywe naruszenia w działalności gospodarczej: grzywna albo kara ograniczenia wolności (art. 9),
- praca w warunkach szczególnego wykorzystania lub praca ofiary handlu ludźmi: kara pozbawienia wolności do lat 3 (art. 10),
- uporczywe powierzanie pracy bez związku z działalnością gospodarczą: grzywna do 10 000 zł (art. 11),
- po skazaniu sąd może orzec zakaz dostępu do środków publicznych na okres od roku do lat 5 (art. 12).

Cudzoziemcowi przysługuje wówczas roszczenie o zaległe wynagrodzenie. Przy umowie o pracę domniemywa się 3-miesięczny okres zatrudnienia, a przy innej umowie wynagrodzenie równe trzykrotności minimalnego wynagrodzenia (art. 4).

KOSZTY POWROTU

Firma pokrywa koszty przesłania zaległych należności do państwa, do którego cudzoziemiec powrócił lub został wydalony (art. 5).

ŁAŃCUCH UMÓW

Wykonawca odpowiada za zaległe wynagrodzenie cudzoziemców u podwykonawcy, jeśli ten jest niewypłacalny, chyba że dochował należytej staranności (art. 6). Do umów z podwykonawcami dopisz obowiązek okazywania potwierdzeń legalności pracy.

TARCZA

Art. 85 ustawy z 2025 r. i art. 13 ustawy z 2012 r. wyłączają odpowiedzialność, jeśli firma zażądała dokumentu pobytowego przed rozpoczęciem pracy, przechowuje jego kopię, zgłosiła cudzoziemca do ubezpieczeń i nie wiedziała o fałszerstwie.

ROZDZIAŁ 10

Plan działań dla firmy



Przepisy łatwiej utrzymać, gdy firma ma stałą procedurę. Poniższy plan można wdrożyć w ciągu miesiąca, a później powtarzać co kwartał.

10.1. Pierwsze 30 dni

→ TYDZIEŃ 1

Sporządź wykaz wszystkich cudzoziemców z obywatelstwem, tytułem pobytu, podstawą pracy i datami końcowymi.

→ TYDZIEŃ 2

Porównaj umowy z dokumentami legalizującymi. Zwróć uwagę na stanowisko, wymiar, stawkę i rodzaj umowy.

→ TYDZIEŃ 3

Uzupełnij brakujące kopie dokumentów, wersje językowe umów i potwierdzenia powiadomień. Ustal, kto w firmie odpowiada za każdy termin.

→ TYDZIEŃ 4

Ustal z pracownikami z ochroną czasową plan na czas po 4 marca 2028 r. i przekaż im informację o skutkach wyjazdu na ponad 30 dni.

10.2. Rejestr terminów

Zdarzenie	Termin	Podstawa
Kopia umowy do urzędu przy oświadczeniu lub zezwoleniu	przed powierzeniem pracy	art. 17 i art. 68
Powiadomienie o pracy osoby z ochroną czasową	7 dni od rozpoczęcia	art. 5a ust. 1
Ponowne powiadomienie przy zmianie umowy, stanowiska, obniżce	7 dni	art. 5a ust. 5
Zgłoszenie podjęcia pracy przy oświadczeniu	7 dni	art. 70 ust. 1 pkt 1
Zgłoszenie niepodjęcia pracy przy oświadczeniu	14 dni	art. 70 ust. 1 pkt 2
Powiadomienia wojewody przy zezwoleniu	7 dni	art. 18, 19, 20
Zawiadomienie wojewody o utracie pracy (pobyt czasowy i praca)	15 dni	art. 121 ust. 4 ustawy o cudzoziemcach
Zmiany bez nowej decyzji (pobyt czasowy i praca)	15 dni roboczych	art. 119 ust. 2
Zgłoszenie do ZUS	7 dni	art. 36 ust. 4

10.3. Co nas czeka

PROJEKT

Rząd pracuje nad nowelizacją ustawy z 2025 r. oznaczoną numerem UD396. Wykaz prac zapowiada zwolnienie z zezwolenia dla obywateli wybranych państw i szerszy obowiązek powiadamiania. To projekt, nie obowiązujące prawo.

PŁACA MINIMALNA

Od 1 stycznia 2027 r. minimalne wynagrodzenie wynosi 4950 zł, a stawka godzinowa 32,30 zł (Dz.U. 2026 poz. 1213). Umowy i dokumenty legalizujące trzeba dostosować do tej kwoty przed styczniową wypłatą.

STAŁY PRZEGLĄD

Raz na kwartał porównuj wykaz cudzoziemców z ewidencją czasu pracy i listą płac. RCPonline pomoże zebrać dane o faktycznych godzinach bez przeglądania arkuszy miesiąc po miesiącu.



ROZDZIAŁ 11

Najczęściej zadawane pytania

Czy obywatel Ukrainy z PESEL UKR potrzebuje zezwolenia na pracę?

Nie. Osoba korzystająca z ochrony czasowej ma swobodny dostęp do rynku pracy. Pracodawca składa powiadomienie w powiatowym urzędzie pracy w ciągu 7 dni od rozpoczęcia pracy przez tę osobę.

Do kiedy obowiązuje ochrona czasowa obywateli Ukrainy?

Do 4 marca 2028 r. na podstawie decyzji wykonawczej Rady (UE) 2026/1912, chyba że wcześniej nastąpi zdarzenie kończące ochronę, np. wyjazd z Polski na ponad 30 dni lub uzyskanie innego tytułu pobytowego.

Czy można zatrudnić cudzoziemca bez pisemnej umowy?

Nie. Brak umowy w formie pisemnej zawartej przed dopuszczeniem do pracy jest nielegalnym powierzeniem pracy. Wyjątkiem są funkcje w zarządzie, reprezentacja spółki i prokura.

Czy obywatel Gruzji może jeszcze pracować na oświadczeniu?

Nowego oświadczenia nie uzyska, bo Gruzję wyłączono z tej procedury od 1 grudnia 2025 r. Oświadczenie wpisane przed tą datą pozostaje ważne do końca okresu, na który je wpisano.

Czy karta pobytu wystarczy, żeby zatrudnić cudzoziemca?

Nie zawsze. Karta potwierdza tytuł pobytowy. Jeśli cudzoziemiec ma zezwolenie na pobyt czasowy i pracę, trzeba też sprawdzić decyzję, w której wskazano podmiot powierzający pracę, stanowisko, wymiar i rodzaj umowy.

Jak długo przechowywać kopię dokumentu pobytowego?

Przez cały okres wykonywania pracy i przez 2 lata, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym umowa uległa rozwiązaniu lub wygasła, chyba że odrębne przepisy wymagają dłuższego przechowywania.

Czy cudzoziemiec musi mieć PESEL, żeby pracować?

Nie. W dokumentach dotyczących zatrudnienia można podać datę urodzenia i płeć, a w dokumentach ZUS serię i numer paszportu. Bez numeru PESEL pracownik będzie jednak potrzebował NIP jako identyfikatora podatkowego.

Ile wynosi kara za zatrudnienie cudzoziemca bez wymaganego dokumentu?

Grzywna wynosi od 3000 zł do 50 000 zł i nie może być niższa niż 3000 zł za jednego cudzoziemca. W postępowaniu mandatowym inspektor pracy lub Straż Graniczna mogą nałożyć grzywnę do 10 000 zł.

rcponline

ZGŁOSZONY WYMIAR POD KONTROLĄ

Godziny zgodne z dokumentem.

Wersja próbna bez karty płatniczej

RCPonline rejestruje czas pracy każdej osoby, pokazuje faktyczny wymiar godzin obok grafiku i przechowuje historię zmian. Ewidencję i raporty przygotujesz na kontrolę bez przepisywania danych z arkuszy.

Sprawdź RCPonline

rcponline.pl