

INFORMATOR PRAWNY

JAK LEGALNIE ZATRUDNIAĆ CUDZOZIEMCÓW

FORMALNOŚCI I PUŁAPKI



WYMAGANE
DOKUMENTY



LEGALNOŚĆ
ZATRUDNIENIA



NAJCZĘSTSZE
PUŁAPKI



[NP.MS.GOV.PL](https://np.ms.gov.pl) | [POMOCPRAWNA.SC.ORG.PL](https://pomocprawna.sc.org.pl)

SYSTEM NIEODPŁATNEJ POMOCY W POLSCE

Nieodpłatna pomoc to gwarancja, że każdy - niezależnie od sytuacji życiowej i materialnej - może uzyskać rzetelną informację prawną oraz wsparcie w rozwiązywaniu swoich problemów. **To prawo każdego z nas** - finansowane ze środków publicznych.

Z JAKIEJ POMOCY MOŻESZ SKORZYSTAĆ?



Nieodpłatna Pomoc Prawna

Uzyskasz informację prawną, wyjaśnienie przepisów oraz pomoc w przygotowaniu pism, wniosków i oświadczeń.



Nieodpłatne Poradnictwo Obywatelskie

Otrzymasz wsparcie w rozwiązaniu problemu, także w sprawach mieszkaniowych, zadłużeniach, świadczeń społecznych i innych.



Nieodpłatna Mediacja

Skorzystasz z pomocy mediatora, który pomoże Ci rozwiązać konflikt - bez konieczności kierowania sprawy do sądu.

KTO MOŻE SKORZYSTAĆ Z POMOCY?

- każdy, kto nie jest w stanie ponieść kosztów odpłatnej pomocy prawnej
- jednoosobowy przedsiębiorca, który w zeszłym roku nie zatrudniał żadnych pracowników
- sygnaliści

! Wystarczy złożyć oświadczenie o braku możliwości poniesienia kosztów odpłatnej pomocy prawnej.

FORMA PORADY

Od stycznia 2026 r. **można wybrać formę porady (zdalna lub stacjonarna w punkcie).**

Zgodnie z literą polskiego prawa, cudzoziemiec to każda osoba fizyczna, która nie posiada obywatelstwa polskiego. Należy pamiętać, że inne wymogi stawiane są w przypadku zatrudniania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej czy EOG, a nieco inne – dla pozostałych obcokrajowców. W przypadku pracowników każdej narodowości należy indywidualnie i dokładnie zweryfikować aktualnie obowiązujące w tym zakresie przepisy.

- **Obywatel państwa należącego do Unii Europejskiej** – w takim przypadku nie jest potrzebne zezwolenie na pracę, ani wiza. Zatrudnienie obywatela UE nie wiąże się ze skomplikowanymi procedurami.
- **Obcokrajowiec z kraju należącego do Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG)** – w tym wypadku nie jest wymagane zezwolenie na pracę. Warunki zatrudnienia są podobne do tych obowiązujących cudzoziemców z UE.
- **Cudzoziemiec spoza EOG i Unii Europejskiej** – zatrudnienie takiej osoby wiąże się z uzyskaniem kilku dokumentów, takich jak zezwolenie na pobyt czasowy lub pobyt stały oraz zezwolenie na pracę. Dodatkowo dla obywateli państw takich jak Armenia, Białoruś, Mołdawia i Ukraina istnieje tzw. procedura uproszczona. Dzięki niej obywatele z tych państw mogą zostać zatrudnieni przez pracodawcę w Polsce bez zezwolenia przez okres nie dłuższy niż 24 miesiące. Warunkiem jest wpisanie przez powiatowy urząd pracy oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń (dot. obywateli Armenii, Białorusi i Mołdawii). Status obywateli Ukrainy jest regulowany odrębnym trybem - poprzez powiadomienia.
- **Obywatele Ukrainy, którzy uciekli przed wojną do Polski** – od 24 lutego 2022 roku, aby zatrudnić obywatela Ukrainy lub małżonka obywatela Ukrainy w sposób legalny (o ile ich pobyt w Polsce jest zgodny z prawem i osoba ta posiada numer PESEL ze statusem UKR), wystarczy w ciągu 7 dni od daty rozpoczęcia pracy powiadomić odpowiedni powiatowy urząd pracy, który jest właściwy ze względu na siedzibę lub miejsce zamieszkania pracodawcy. Należy

pamiętać o obowiązku ponownego powiadomienia w terminie 7 dni, gdy zmieniają się: rodzaj umowy, stanowisko/rodzaj pracy, wymiar czasu pracy lub wynagrodzenie (na niekorzyść).

Legalne zatrudnienie cudzoziemców w Polsce zawsze opiera się na dwóch podstawowych zasadach: legalnym pobycie i legalnej pracy. Pracodawca musi więc przede wszystkim dopilnować, aby cudzoziemiec:



posiadał ważny tytuł pobytowy (np. wizę, kartę pobytu, paszport biometryczny, w niektórych przypadkach wizę krajową innego państwa strefy Schengen), który nie wyklucza podjęcia pracy;



miał odpowiednie zezwolenie na pracę, chyba że przepisy przewidują zwolnienie (np. określone typy pobytów, szczególne statusy, studenci czy absolwenci w określonych sytuacjach).

LEGALNE ZATRUDNIENIE CUDZOZIEMCA KROK PO KROKU

Krok 1. Weryfikacja legalnego pobytu i prawa do pracy - w pierwszej kolejności pracodawca powinien:

- zażądać od cudzoziemca ważnego dokumentu potwierdzającego legalny pobyt (np. wizy, karty pobytu czy paszportu biometrycznego);
- sprawdzić, czy dokument nie budzi wątpliwości co do autentyczności, okresu ważności i celu pobytu (czyli dokument potrzebny do pracy, a nie np. do celów turystycznych);
- ustalić, czy w danym przypadku konieczne jest zezwolenie na pracę dla cudzoziemca, oświadczenie o powierzeniu pracy, zezwolenie sezonowe, czy też cudzoziemiec korzysta z ustawowego wyjątku.

Krok 2. Zapewnienie odpowiedniego zezwolenia na pracę - w praktyce, w zależności od kategorii cudzoziemców, pracodawca musi dysponować:

- klasycznym zezwoleniem na pracę (typ A i inne) wydawanym przez wojewodę;

- zezwoleniem na pracę sezonową, jeśli dotyczy to określonych branż (np. rolnictwo, turystyka);
- oświadczeniem o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi – dla obywateli Armenii, Białorusi, Mołdawii, Ukrainy; lub:
- procedurą powiadomień i innymi uproszczeniami przewidzianymi w przepisach szczególnych.

Krok 3. Przechowywanie kopii dokumentów - pracodawca ma obowiązek:

- sporządzić i przechowywać kopię dokumentu pobytowego cudzoziemca przez cały okres wykonywania pracy oraz przez 2 lata od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek prawny uległ rozwiązaniu lub wygasł (art. 4 ust. 4 ustawy);
- przechowywać w aktach osobowych dokumenty związane z zezwoleniem na pracę lub oświadczeniem o powierzeniu pracy, tak aby były dostępne podczas kontroli (np. PIP, Straży Granicznej).

Krok 4. Warunki zatrudnienia (wynagrodzenie, umowa, ZUS, podatki)

- cudzoziemiec nie może być traktowany jak „pracownik niższej kategorii”. Oznacza to, że **ZUS i podatek PIT cudzoziemców w Polsce** nalicza się co do zasady zgodnie z tymi samymi zasadami jak dla pracowników polskich, jeżeli podlegają polskiemu systemowi ubezpieczeń społecznych i polskiemu systemowi podatkowemu. Dla pracodawcy oznacza to, że:

- wynagrodzenie cudzoziemca nie może być niższe niż wynagrodzenie pozostałych pracowników na porównywalnych stanowiskach;
- pracownik musi zostać zgłoszony do ZUS w ustawowym terminie, zgodnie z formą zatrudnienia (umowa o pracę/umowa zlecenia/umowa o dzieło);
- podatki powinny być rozliczane prawidłowo, z uwzględnieniem ewentualnej odrębnej rezydencji podatkowej (jeśli to dotyczy danego pracownika).

Krok 5. Obowiązki po zatrudnieniu (informowanie urzędów i aktualizacje) - część zezwoleń i procedur nakłada na pracodawcę obowiązek informowania właściwych organów o tym, że:

- cudzoziemiec nie podjął pracy lub zakończył ją przedwcześnie;
- warunki zatrudnienia uległy zmianie (np. stanowisko, wymiar czasu pracy, wynagrodzenie, miejsce wykonywania pracy).

CHECKLISTA DLA PRACODAWCY

1

Analiza potrzeby i formy współpracy - określenie, czy potrzebna jest umowa o pracę, umowa zlecenie czy inna forma współpracy oraz jakie kompetencje są niezbędne na danym stanowisku.

2

Weryfikacja dokumentów kandydata - sprawdzenie dokumentu pobytowego i ocena, czy nie wyklucza on możliwości podjęcia pracy (rodzaj, okres ważności, cel pobytu).

3

Dobór odpowiedniej ścieżki legalizacji - ustalenie, czy w danym przypadku stosowane będzie: klasyczne zezwolenie na pracę, zezwolenie sezonowe, oświadczenie o powierzeniu pracy, procedura powiadomień lub inne uproszczenia wynikające z przepisów.

4

Złożenie wniosków / oświadczeń - przygotowanie dokumentacji zgodnie z wymaganiami właściwego urzędu, z dbałością o kompletność załączników i dotrzymanie terminów. Należy pamiętać, że od dnia 01.06.2025 r. wszelkie dokumenty, w tym oświadczenia i wnioski składa się elektronicznie na portalu praca.gov.pl.

5

Przygotowanie umowy i dokumentacji kadrowej - zapewnienie zgodności warunków umowy z zezwoleniem: stanowisko, wynagrodzenie, wymiar czasu pracy, miejsce wykonywania pracy.

6

Zgłoszenia do ZUS i rozliczenia podatkowe - zgłoszenie pracownika do ubezpieczeń społecznych oraz przygotowanie procesu rozliczania wynagrodzeń i podatków, z uwzględnieniem ewentualnych różnic wynikających z rezydencji podatkowej.

7

Monitoring terminów i zmian - prowadzenie kalendarza ważności dokumentów, zezwoleń i kart pobytu, pilnowanie momentu, w którym należy rozpocząć procedurę przedłużenia lub zmiany zezwolenia.

NAJCZĘSTSZE BŁĘDY PRACODAWCÓW

Mimo rosnącej świadomości, firmy wciąż powtarzają podobne błędy.

Do najczęstszych należą:

- X zatrudnienie osoby z legalnym pobytem, ale bez prawa do pracy** (np. wiza o niewłaściwym celu – np. turystyczna, a nie do pracy);
- X brak kopii dokumentu pobytowego** w aktach osobowych;
- X opóźnione lub niekompletne wnioski o zezwolenie na pracę**, skutkujące odmowami lub długimi przestojami;
- X niedostosowanie warunków pracy do treści zezwolenia** (inna umowa, wynagrodzenie czy stanowisko niż w zezwoleniu);
- X ignorowanie obowiązków informowania urzędów** o zmianach w zatrudnieniu.

PUŁAPKI PRZY UMOWIE O PRACĘ I ZLECENIE

W praktyce wiele firm rozważa zatrudnianie cudzoziemców na umowę o pracę vs. zatrudnianie cudzoziemców na umowę zlecenia. Wybór formy nie może jednak służyć omijaniu prawa – powinien odpowiadać rzeczywistemu sposobowi świadczenia pracy.

UMOWA O PRACĘ

przy umowie o pracę większa jest ochrona pracownicza (urlopy, BHP, świadczenia), ale też zakres obowiązków pracodawcy;

UMOWA ZLECENIE

tutaj należy uważać, by nie tworzyć w istocie pozornego stosunku pracy (dotkliwe konsekwencje przy kontroli ZUS/PIP);



niezależnie od formy współpracy, konieczne jest **pilnowanie zgodności** z zezwoleniem na pracę i dokumentem pobytowym.

Kary za nielegalne zatrudnianie cudzoziemców mogą obejmować grzywny, obowiązek pokrycia kosztów związanych z pobytem cudzoziemca, a w skrajnych przypadkach także odpowiedzialność karną.



Art. 84 ust. 1 Ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej stanowi, że kto nielegalnie powierza pracę cudzoziemcowi, podlega karze grzywny od 3000 do 50 000 zł. W takim przypadku karę grzywny wymierza się w kwocie nie niższej niż 3000 zł za 1 cudzoziemca.

Z kolei brak powiadomienia lub brak jego aktualizacji grozi karą grzywny od 1000 zł do 3000 zł. Ustawa różnicuje kary za naruszenia obowiązków informacyjnych: za brak przekazania organowi kopii umowy grozi grzywna od 1000 zł do 3000 zł (art. 84 ust. 6), natomiast za brak powiadomienia o podjęciu, niepodjęciu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca na podstawie oświadczenia – grzywna od 500 zł do 5000 zł (art. 84 ust. 10).

Pojęcie „nielegalnego powierzenia pracy cudzoziemcowi” zdefiniowano w art. 2 pkt 2 ustawy. Zgodnie z tym przepisem, **ilekroć jest mowa o nielegalnym powierzeniu pracy cudzoziemcowi – oznacza to powierzenie pracy cudzoziemcowi:**

- który nielegalnie przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (RP), lub
- którego podstawa pobytu nie uprawnia do wykonywania pracy, lub
- bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisanego do ewidencji oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, jeżeli są wymagane, lub
- na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w odpowiednim zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi wpisanym do ewidencji oświadczeń, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę lub cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie, lub
- na innych warunkach lub na innym stanowisku niż określone w zezwoleniu

na pobyt czasowy, o którym mowa w odpowiednich przepisach Ustawy z dn. 12.12.2023 r. o cudzoziemcach, chyba że przepisy prawa dopuszczają ich zmianę lub cudzoziemiec jest uprawniony do wykonywania pracy na innej podstawie, lub

- bez zawarcia umowy w formie pisemnej, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w art. 6 ust. 1 pkt 2 ustawy (dotyczy cudzoziemca, który będzie pełnił funkcję w zarządzie osoby prawnej wpisanej do rejestru przedsiębiorców KRS lub spółki kapitałowej w organizacji albo będzie reprezentował spółkę komandytową lub komandytowo-akcyjną lub prowadził sprawy takiej spółki, albo będzie pełnił funkcję prokurenta).

Jednocześnie nie podlega karze za wykroczenie określone w art. 84 ust. 1 ustawy, polegające na powierzeniu pracy cudzoziemcowi niemającemu ważnej wizy lub innego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP, kto, zatrudniając cudzoziemca, spełnił łącznie następujące warunki:

- wypełnił obowiązki, o których mowa w art. 4 ust. 2 i 4 ustawy (podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi żąda od cudzoziemca przedstawienia przed rozpoczęciem pracy ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP oraz przechowuje kopie dokumentów uprawniających do pobytu na tym terytorium przez cały okres wykonywania pracy przez cudzoziemca i przez okres 2 lat, licząc od końca roku kalendarzowego, w którym stosunek prawny będący podstawą zatrudnienia cudzoziemca uległ rozwiązaniu lub wygasł, chyba że odrębne przepisy przewidują dłuższy okres przechowywania dokumentacji dotyczącej zatrudnienia), chyba że wiedział, że przedstawiony dokument uprawniający do pobytu na terytorium RP został sfałszowany;
- zgłosił cudzoziemca, którego zatrudnił, do ubezpieczeń społecznych, o ile taki obowiązek wynika z obowiązujących przepisów.



Trzeba także wiedzieć, że cudzoziemiec, który nielegalnie wykonuje pracę, podlega karze grzywny nie niższej niż 1000 zł.

Większości problemów można jednak uniknąć, wdrażając kilka prostych zasad:



nie zatrudniać osoby, której status pobytowy i prawo do pracy budzą wątpliwości – lepiej przeprowadzić dodatkową weryfikację niż tłumaczyć się

przed urzędami;

-  stosować konsekwentnie przyjętą „checklistę” przy każdej rekrutacji;
-  regularnie aktualizować wiedzę działu HR (szkolenia, konsultacje z prawnikami, korzystanie z aktualnych wytycznych urzędów);
-  korzystać ze stałego doradztwa prawnego dla firm zatrudniających cudzoziemców, zamiast opierać się na przypadkowych interpretacjach z Internetu.

Zatrudnienie cudzoziemców to złożony proces. Na początek trzeba sprawdzić, czy kandydat ma ważne dokumenty pobytowe – czyli na przykład wizę, zezwolenie na pobyt czasowy lub kartę pobytu dla przedsiębiorcy, jeśli sam prowadzi działalność w Polsce. To kluczowy krok, od którego zależy legalność dalszego zatrudnienia. Zatrudnianie cudzoziemców wiąże się z wieloma formalnościami i pilnowaniem terminów ważności konkretnych dokumentów – i niestety, również z ryzykiem błędów, które mogą kosztować więcej, niż się wydaje. W praktyce to często nie są celowe działania, a raczej przeoczenia lub brak wiedzy o tym, co dokładnie i kiedy należy zrobić. Jednym z najczęstszych problemów jest brak odpowiedniego zezwolenia na pracę. Czasem wnioski zostają złożone za późno, czasem pracodawca nie dopełni obowiązku zgłoszenia zatrudnienia do ZUS czy innych instytucji. Bywa też, że dokumenty są formalnie poprawne, ale nie zgadzają się z rzeczywistością – np. wskazano inne stanowisko, lokalizację pracy albo zakres obowiązków niż te, które rzeczywiście wykonuje cudzoziemiec. W całym procesie legalizacji pracy łatwo też przeoczyć kwestie administracyjne, takie jak NIP dla cudzoziemca. Tymczasem uzyskanie numeru identyfikacji podatkowej to często warunek konieczny do pełnego rozliczania się z urzędami i podpisania legalnej umowy o pracę. Dlatego też warto wdrożyć w firmie proste procedury wewnętrzne – takie, które przypominają o kończących się terminach ważności zezwoleń czy kart pobytu. To pozwala uniknąć nerwów i zapewnić ciągłość zatrudnienia. Ewentualnym rozwiązaniem może być także skorzystanie z outsourcingu zatrudniania cudzoziemców w swojej firmie.

Informator zawiera stan prawny na: czerwiec 2026 r.

Ponad połowa punktów nieodpłatnej pomocy prawnej i nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego w Polsce jest prowadzona przez organizacje pozarządowe, jako zadanie publiczne powierzane przez starostów lub prezydentów, w efekcie corocznego, otwartego konkursu ofert.

SURSUM CORDA oznacza „w górę serca!”.

W tym zawołaniu zawiera się cała nasza misja – pomagać w trudnej sytuacji i dawać nadzieję na to, że może być lepiej. Dla tych, którzy chcą się angażować i wspierać projekty dobroczynne - tworzymy warunki do skutecznego działania, w klimacie zaufania i czytelnich zasad.

Jedną z form naszej aktywności jest prowadzenie od 2016r. sieci punktów nieodpłatnej pomocy prawnej, poradnictwa obywatelskiego i mediacji oraz urozmaicona edukacja prawna.

Stowarzyszenie Sursum Corda powstało w 2000 r. z inicjatywy grupy przyjaciół i profesjonalistów, którzy wcześniej – przez 6 lat – angażowali się społecznie jako wolontariusze. Jako organizacja pozarządowa **jesteśmy apolityczni działamy na zasadzie „non profit”, czyli nie dla zysku.**

Posiadamy status organizacji pożytku publicznego, co oznacza, że możesz przekazać nam 1,5% podatku, który codziennie inwestujemy w mądre pomaganie.

Będzie nam miło, jeśli dołączysz do naszej załogi!



**wolontariat
na ratunek?**



NIEODPŁATNE USŁUGI
-POMOC PRAWNA
-PORADY OBYWATELSKIE
-MEDIACJA

**wypoczynek
na plus +**

POMOC
seniorom

wypężyczalnia
SPRZĘTU REHABILITACYJNEGO I MEDYCZNEGO

szkolenia»»»

POMOC
ukrainie'



KRS 00000 20382

**Rozlicz
swój PIT
za darmo!**



www.sc.org.pl





POWIAT
BUSKI



NIEODPŁATNE USŁUGI
- POMOC PRAWNA
- PORADY OBYWATELSKIE
- MEDIACJA

Ministerstwo
Sprawiedliwości

**sursum
corda**
STOWARZYSZENIE
W GÓRĘ SERCA

System Nieodpłatnej Pomocy



Odwiedź
naszą stronę!



Potrzebujesz wsparcia?

Prawnika • Doradcy • Mediatora

Jesteś w trudnej sytuacji życiowej?

Skorzystaj z naszego systemu!



**Nieodpłatna
Pomoc Prawna**



**Nieodpłatne
Poradnictwo
Obywatelskie**



**Nieodpłatna
Mediacja**



/NieodplatnaPomoc

**Numer telefonu
do zapisów:**

41 370 50 98