

Ważne zmiany dotyczące zatrudniania cudzoziemców obowiązujące od 1 czerwca 2025 r.

Elektronizacja postępowań

Od 1 czerwca oświadczenia, wnioski o wydanie zezwolenia na pracę sezonową oraz wszelkie dokumenty w tych sprawach muszą być składane elektronicznie przez portal praca.gov.pl.

Dokumenty złożone w innej formie będą pozostawiane bez rozpoznania.

Najważniejsze zmiany ws. procedury oświadczeń

Nowy sposób ustalania właściwego urzędu dla osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (firmy z CEIDG):

Obywatele państw EOG, w tym Polski, nieposiadający na terytorium RP miejsca stałego pobytu, składają oświadczenie do powiatowego urzędu pracy, właściwego co do stałego miejsca prowadzenia swojej działalności gospodarczej.

Zmiany ws. obowiązków po otrzymaniu oświadczenia wpisanego do ewidencji, w tym nowe terminy na informowanie urzędu:

Pracodawca, którego oświadczenie zostanie wpisane do ewidencji, pisemnie 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 ewidencji oświadczeń;
- wcześniejszym zakończeniu pracy przez cudzoziemca lub o tym, że
- cudzoziemiec pracy nie podejmie (definitywnie).

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.

Inne obowiązki pracodawcy związane z procedurą oświadczeń (dotyczy również oświadczeń wpisanych do ewidencji przed dniem 1 czerwca 2025 r.):

1. uwzględnienie w umowie z cudzoziemcem warunków określonych w oświadczeniu lub zmiany warunków, które nie wymagają nowego oświadczenia;
2. przesłanie przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi, do starosty (urzędu pracy), który wpisał oświadczenie do ewidencji, kopii umowy zawartej z cudzoziemcem;
3. dostosowanie wysokości wynagrodzenia cudzoziemca do kwoty nie niższej niż aktualna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę lub kwota określona według minimalnej stawki godzinowej;

4. podwyższenie wynagrodzenia cudzoziemca proporcjonalnie do zwiększenia wymiaru czasu pracy cudzoziemca zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy lub liczby godzin, w których cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej;
5. przekazanie cudzoziemcowi kopii oświadczenia wpisanego do ewidencji;
6. zachowanie należytej staranności w postępowaniu dotyczącym wpisu oświadczenia do ewidencji;
7. na wniosek pracodawcy użytkownika przekazanie mu kopii oświadczenia dotyczącego pracownika tymczasowego;
8. udostępnienie staroście, wojewodzie, jednostce organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, konsulowi, ministrowi właściwemu do spraw zagranicznych, organowi Państwowej Inspekcji Pracy, Krajowej Administracji Skarbowej, Straży Granicznej lub Policji, na ich wniosek, dokumentów potwierdzających wypełnienie obowiązków określonych w pkt 1, 3 i 4.

Wpis nowego oświadczenia do ewidencji nie będzie wymagany, jeżeli:

1. nastąpiła zmiana siedziby, miejsca stałego pobytu, stałego miejsca prowadzenia działalności gospodarczej, nazwy lub formy prawnej polskiego podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi lub pracodawcy użytkownika;
2. nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
3. zwiększono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu określone w oświadczeniu o powierzeniu pracy cudzoziemcowi nie więcej niż do pełnego wymiaru czasu pracy;
4. nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca;
5. cudzoziemiec otrzymuje wynagrodzenie wyższe, niż to widniejące w oświadczeniu.

Zaległości pracodawcy oraz nieścistości i błędy w treści oświadczenia:

Nieregulowane zaległości względem ZUS lub Urzędu Skarbowego będą przeszkodą w uzyskaniu wpisu oświadczenia do ewidencji. Jeśli posiadają Państwo spłatę zaległości rozłożoną na raty lub niedawno uregulowali swoje zaległości, prosimy by do składanego oświadczenia załączyć kopię porozumienia ws. spłaty zaległości w ratach lub inne dokumenty potwierdzające uregulowanie zaległości. Prosimy również zwrócić uwagę na poprawność i prawdziwość danych wpisywanych w oświadczeniu. Nieprawdziwe, nieprawidłowe dane będą również podstawą do odmowy wpisu oświadczenia do ewidencji.

Najważniejsze zmiany ws. tytułów pobytowych nieuprawniających do pracy

Dodatkowo poza wizami cel wydania: 01 oraz 20, do pracy na podstawie oświadczenia lub zezwolenia na pracę, nie będą uprawniać wiza cel wydania: 02, 11, 14, 23, wiza wydane w celu tranzytu oraz wiza wydane przez inne państwo obszaru Schengen. W dalszym ciągu do pracy na podstawie oświadczenia lub zezwolenia nie będzie uprawniony obywatel Ukrainy, który wjechał do Polski ze względu na działania wojenne w okresie od dnia 24 lutego 2022 r. i jego pobyt w RP został uznany za legalny do dnia 30 września 2025 r. (ochrona czasowa). Taka osoba może podjąć pracę wyłącznie na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy.

Najważniejsze zmiany ws. procedury informacji starosty

Od dnia 1 czerwca 2025 r. zostają uchylone przepisy dotyczące testu rynku pracy i wydania informacji starosty. Od tego dnia informacja starosty może zostać wydana jedynie w przypadku, gdy ma dotyczyć postępowania o udzielenie zezwolenia na pracę wszczętego przed dniem 1 czerwca 2025 r.

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.

Najważniejsze zmiany ws. procedury zezwoleń na pracę sezonową

Nowy sposób ustalania właściwego urzędu dla osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą (firmy z CEIDG):

Obywatele państw EOG, w tym Polski, nieposiadający na terytorium RP miejsca stałego pobytu, składają wniosek o wydanie zezwolenia na pracę sezonową do powiatowego urzędu pracy, właściwego co do stałego miejsca prowadzenia swojej działalności gospodarczej.

Mniej załączników wymaganych do wniosku:

Do wniosków o wydanie lub przedłużenie zezwolenia na pracę sezonową, składanych od dnia 1 czerwca 2025 r., nie będzie wymagane załączenie informacji starosty.

Wydanie nowego zezwolenia na pracę sezonową nie będzie wymagane, jeżeli:

1. nastąpiła zmiana siedziby lub miejsca pobytu stałego, nazwy lub formy prawnej pracodawcy lub pracodawcy użytkownika;
2. nastąpiło przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę;
3. nastąpiła zmiana nazwy stanowiska pracy bez zmiany zakresu obowiązków cudzoziemca;
4. pracodawca i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej;
5. cudzoziemcowi (obywatelowi Republiki Białorusi, Republiki Mołdawii, Republiki Gruzji, Republiki Armenii lub Ukrainy) na okres 30 dni powierzono pracę innego rodzaju niż sezonowa.
6. pracodawca i cudzoziemiec zawarli umowę o pracę zamiast umowy cywilnoprawnej lub umowę o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników zamiast innej umowy cywilnoprawnej;
7. pracodawca i cudzoziemiec zawarli umowę inną niż wskazana w zezwoleniu na pracę sezonową umowa o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników;
8. jeżeli po zakończeniu pracy na podstawie umowy o pomocy przy zbiorach w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników cudzoziemiec będzie wykonywał pracę na podstawie innej umowy, a pozostałe warunki wykonywania pracy określone w zezwoleniu na pracę sezonową nie ulegną zmianie;
9. cudzoziemiec otrzymuje wynagrodzenie wyższe, niż to widniejące w zezwoleniu;

10. zwiększono wymiar czasu pracy lub liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, określone w zezwoleniu na pracę sezonową, nie więcej niż do pełnego wymiaru czasu pracy, a w przypadku umowy cywilnoprawnej – do 299 godzin miesięcznie, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia.

Uwaga: o powyższych zmianach pracodawca informuje urząd, który wydał zezwolenie, w terminie 7 dni od ich zaistnienia.

Obowiązki pracodawcy związane z procedurą zezwolenia na pracę (dotyczy również zezwoleń wydanych przed dniem 1 czerwca 2025 r.):

1. uwzględnienie w umowie z cudzoziemcem warunków określonych w zezwoleniu lub zmiany warunków, które nie wymagają nowego zezwolenia;
2. przesłanie przed powierzeniem pracy cudzoziemcowi, do starosty (urzędu pracy), który wydał zezwolenie, kopii umowy zawartej z cudzoziemcem;
3. dostosowanie wysokości wynagrodzenia cudzoziemca do kwoty nie niższej niż aktualna wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę lub kwota określona według minimalnej stawki godzinowej;
4. podwyższenie wynagrodzenia cudzoziemca proporcjonalnie do zwiększenia wymiaru czasu pracy cudzoziemca zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy lub liczby godzin, w których cudzoziemiec wykonuje pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej;
5. informowanie cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem w sprawie zezwolenia na pracę;
6. przekazanie cudzoziemcowi decyzji o wydaniu, zmianie lub uchyleniu zezwolenia na pracę, a także informacji o odmowie wydania zezwolenia na pracę;
7. zachowanie należytej staranności w postępowaniach o wydanie, zmianę lub uchylenie zezwolenia na pracę;
8. udostępnienie staroście, wojewodzie, jednostce organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, konsulowi, ministrowi właściwemu do spraw zagranicznych, organowi Państwowej Inspekcji Pracy, Krajowej Administracji Skarbowej, Straży Granicznej lub Policji, na ich wniosek, dokumentów potwierdzających wypełnienie obowiązków określonych w pkt 1– 6 i 9, sporządzone w języku polskim lub przetłumaczone na język polski;
9. na wniosek pracodawcy użytkownika przekazanie mu kopii zezwolenia dotyczącego pracownika tymczasowego.

Zaległości pracodawcy:

Nieregulowane zaległości względem ZUS, KRUS lub Urzędu Skarbowego będą przeszkodą w uzyskaniu zezwolenia na pracę sezonową. Jeśli posiadają Państwo spłatę zaległości rozłożoną na raty lub niedawno uregulowali swoje zaległości, prosimy by do składanego wniosku załączyć kopię porozumienia ws. spłaty zaległości w ratach lub inne dokumenty potwierdzające uregulowanie zaległości.

Mniej czasu na zgłoszenie się cudzoziemca do pracy sezonowej:

Po otrzymaniu zaświadczenia ws. pracy sezonowej wpisanego do ewidencji, pracodawca będzie miał 90 dni od daty rozpoczęcia pracy widniejącej na zaświadczeniu, na poinformowanie urzędu o zgłoszeniu się cudzoziemca w celu pracy. Niezgłoszenie tej informacji w wymienionym terminie będzie skutkowało umorzeniem postępowania ws. wydania zezwolenia oraz unieważnieniem wpisanego zaświadczenia.

Zmiany ws. możliwości otrzymania oświadczenia lub zezwolenia na pracę sezonową przez agencje pracy tymczasowej

Agencja pracy tymczasowej będzie mogła uzyskać wpis oświadczenia do ewidencji lub zezwolenie na pracę sezonową w celu zatrudnienia cudzoziemca, jako pracownika tymczasowego, pod warunkiem posiadania 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 wnioski o zmianę wpisu w tej sprawie.