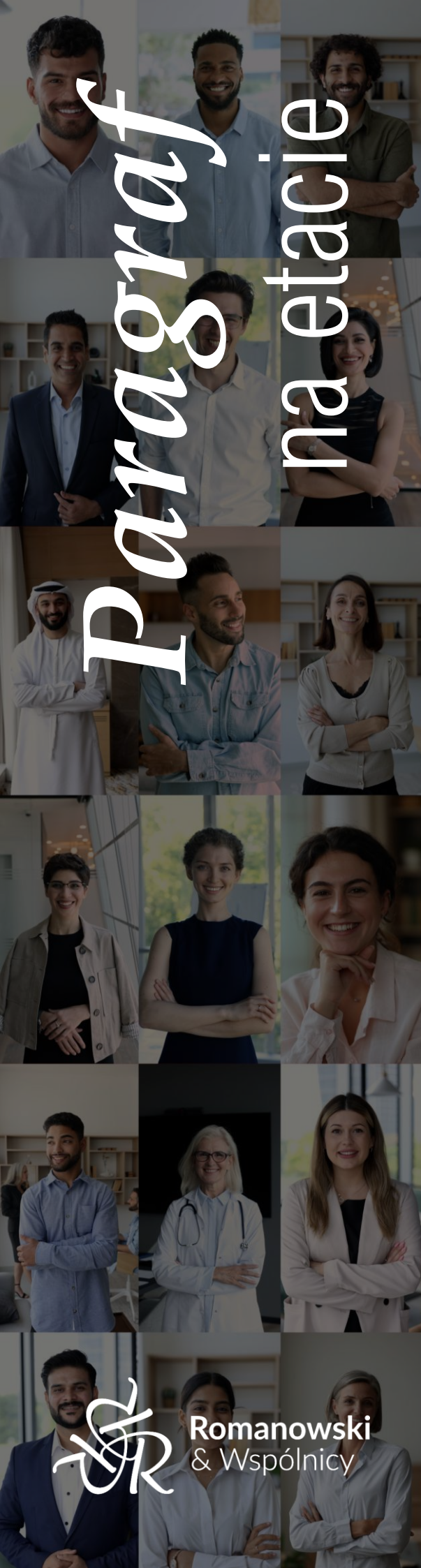




Paragraf na etacie



**Romanowski
& Wspólnicy**

Cudzoziemcy

Rewolucja w przepisach: od 1 czerwca nowe zasady rynku pracy i zatrudniania cudzoziemców.

12 maja 2025 r. w Dzienniku Ustaw opublikowane zostały dwie nowe ustawy uchwalone 20 marca 2025 r., które kompleksowo regulują rynek pracy oraz zasady zatrudniania cudzoziemców w Polsce: [ustawę o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej](#) oraz [ustawę o rynku pracy i służbach zatrudnienia](#). Przyjęcie tych przepisów ma na celu zarówno uproszczenie oraz uporządkowanie procedur zatrudniania cudzoziemców, jak i lepsze dostosowanie rynku pracy do współczesnych wyzwań społeczno-gospodarczych. Nowe przepisy wejdą w życie 1 czerwca 2025 r.



Nowe regulacje w zakresie warunków dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej

Pierwsza ustawa – o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom – tworzy nową ramę prawną dla legalnego zatrudniania cudzoziemców w Polsce. Zakłada pełną cyfryzację procedur, nowe obowiązki po stronie pracodawców, uelastycznienie zasad zatrudniania na podstawie różnych umów, ale także wzmocnienie kontroli i przeciwdziałanie nadużyciom. Oto kluczowe zmiany, które warto znać.

Obszar	Co się zmienia?
Obowiązek zawarcia pisemnej umowy i jej przekazania	Konieczność zawarcia z cudzoziemcem umowy w formie pisemnej przed dopuszczeniem do pracy (z wyjątkiem powierzenia cudzoziemcowi pracy polegającej na pełnieniu funkcji członka zarządu, reprezentanta spółki komandytowej lub komandytowo-akcyjnej lub prokurenta) i przekazania kopii tej umowy organowi wydającemu zezwolenie na pracę w ciągu 7 dni od dnia powierzenia pracy.
Obowiązek przechowywania tłumaczenia przysięgłego na język polski umowy zawartej z cudzoziemcem	Jeśli umowa z cudzoziemcem zostanie zawarta wyłącznie w języku obcym, pracodawca musi uzyskać jej tłumaczenie przysięgłe na język polski i przechowywać je przez cały okres zatrudnienia oraz minimum 2 lata po rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy (chyba że przepisy przewidują inny okres).

Obszar	Co się zmienia?
Obowiązek informowania cudzoziemców o prawie przystąpienia do związków zawodowych	Konieczność informowania cudzoziemców w formie pisemnej, w języku dla nich zrozumiałym, o prawie wstępowania do związków zawodowych, także w przypadku umów cywilnoprawnych.
Obowiązki informacyjne pracodawcy	Nowy obowiązek informacyjny dla pracodawcy zatrudniającego cudzoziemca na podstawie jednolitego zezwolenia na pobyt czasowy i pracę – w razie: - zmiany niektórych warunków zatrudnienia – należy poinformować wojewodę w ciągu 15 dni roboczych, - utrąty pracy przez cudzoziemca – obowiązek poinformowania wojewody w ciągu 15 dni.
Test rynku pracy	Zastąpiony określoną przez starostę listą zawodów, w stosunku do których odmawia się wydania zezwolenia na pracę cudzoziemca ze względu na trudną sytuację na lokalnym rynku pracy.
Warunki legalności pracy cudzoziemca	Brak możliwości wykonywania pracy na podstawie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy, jeżeli cudzoziemiec: - przebywa w Polsce na podstawie wizy wydanej przez inne państwo obszaru Schengen, - korzysta z ruchu bezwizowego (dotyczy obywateli krajów wskazanych w odrębnych przepisach).
Sankcje	Wprowadzenie nowych kar finansowych, w tym: - kara grzywny od 3 000 zł do 50 000 zł (wcześniej od 1 000 do 30 000 zł) za nielegalne powierzenie pracy cudzoziemcowi, - kara grzywny od 1 000 zł do 3 000 zł (wcześniej od 200 do 2 000 zł) za naruszenie obowiązku dostarczenia cudzoziemcowi tłumaczenia umowy przed jej podpisaniem (jeśli dotyczy).
Terminy informacyjne wobec wojewody	Skrócenie terminu na poinformowanie wojewody, który wydał zezwolenie na pracę, o: - niepodjęciu pracy, - przerwaniu pracy, - zakończeniu pracy przed upływem ważności zezwolenia – z 3 miesięcy do 2 miesięcy.
Obowiązek informacyjny wobec starosty	Wprowadzenie obowiązku poinformowania starosty, który dokonał wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, że cudzoziemiec: - nie podejmie pracy, - lub zakończył pracę przed dniem określonym w oświadczeniu.
Zmiana rodzajów zezwoleń na pracę	Nowa ustawa wprowadza nowe rodzaje zezwoleń na pracę: zezwolenie na pracę na rzecz polskiego podmiotu (zastępuje typ A), zezwolenie na pracę w związku z pełnieniem określonej funkcji (zastępuje typ B), zezwolenie na pracę w związku z delegowaniem cudzoziemca przez podmiot zagraniczny (zastępuje typy C, D i E) oraz zezwolenie na pracę sezonową (pozostaje bez zmian).
Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy	Kontrola PiP w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców nie będzie wymagała wcześniejszego zawiadomienia.

Wprowadzenie nowych przepisów w zakresie legalizacji pracy cudzoziemców wiąże się z obowiązkiem dostosowania się pracodawców do zmodyfikowanych procedur oraz nowych wymagań prawnych. Pracodawcy powinni szczególnie zwrócić uwagę na ich prawidłowe wdrożenie – zatrudnianie cudzoziemców znalazło się wśród priorytetów Państwowej Inspekcji Pracy, która zapowiedziała wzmożone kontrole w tym obszarze w ramach programu działania na lata 2025–2027.



Kluczowe zmiany wynikające z ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia

Druga z ustaw – o rynku pracy i służbach zatrudnienia – porządkuje dotychczasowe przepisy dotyczące funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia (PSZ), w tym urzędów pracy i instytucji rynku pracy. Wprowadza zmiany w zakresie usług pośrednictwa pracy, doradztwa zawodowego i aktywizacji osób bezrobotnych. Kluczowe założenia to szersze wykorzystanie narzędzi cyfrowych, uproszczenie procedur i bardziej elastyczne wsparcie zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Przykładowo, ustawa przewiduje utworzenie cyfrowej bazy ofert pracy i CV z automatycznym dopasowywaniem kandydatów do ofert, podwyższenie zasiłku dla osób z krótszym stażem pracy (poniżej 5 lat) z 80% do 100% podstawy oraz rozszerzenie usług urzędów pracy na osoby niezarejestrowane i bierne zawodowo.

Kancelaria M. Romanowski i Wspólnicy sp. k. z chęcią odpowie na Państwa wszelkie wątpliwości dotyczące wdrażania nowych regulacji i dokumentów prawnych. Nasz zespół specjalistów z zakresu prawa pracy wesprze Państwa w rozwiązywaniu problemów, które mogą pojawić się w związku z ich zastosowaniem w praktyce.



**Romanowski
& Wspólnicy**



Emil Smogorzewski
Counsel, prawo pracy



e.smogorzewski@romanowski.eu



795 561 926



Klaudia Szwarczyńska
Associate, prawo pracy



k.szwarczynska@romanowski.eu



668 310 898