

PRACOWNIK SPOZA UE

Najczęstsze trudności polskich firm

Paweł Jaworski

www.apexperts.pl

22.09.2026

Webinarium zostało realizowane przez Polską Agencję Rozwoju Przedsiębiorczości,
w ramach projektu Centrum Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw.



Plan prezentacji:

1. Nowa rzeczywistość prawna w 2026 roku – co realnie zmieniło się dla pracodawców?

- Najważniejsze zmiany w przepisach dotyczących zatrudniania cudzoziemców.
- Nowe obowiązki pracodawców.
- Elektronizacja procedur i zmiana podejścia administracji.
- Największe problemy, z którymi firmy mierzą się po zmianach.

2. MOS 2.0 – cyfryzacja procesu pobytowego w praktyce.

- Jak dziś wygląda składanie wniosków pobytowych.
- Rola pracodawcy w nowym systemie.
- Najczęstsze problemy techniczne i organizacyjne.
- Dlaczego MOS 2.0 miał uprościć procedury dla cudzoziemców, a w praktyce często komplikuje proces po stronie firm i działów HR.



Plan prezentacji:

3. Entry/Exit System (EES) – jak prawidłowo weryfikować legalność pobytu cudzoziemca?

- Czym jest system EES i co zmienia w praktyce.
- Praktyczne podejście do kontroli legalności pobytu przed zatrudnieniem.
- Jak ograniczyć ryzyko nielegalnego zatrudnienia po wdrożeniu EES.

4. O czym pracodawcy muszą pamiętać w procesie legalizacji zatrudnienia?

- Obowiązki informacyjne i dokumentacyjne.
- Najczęstsze błędy wykrywane podczas kontroli.
- Odpowiedzialność pracodawcy i konsekwencje naruszeń.
- Praktyczne rekomendacje dla działów HR i osób odpowiedzialnych za zatrudnianie cudzoziemców.

5. Pytania uczestników webinarium.



[Link do planu](#)

Nowa rzeczywistość prawna w 2026 roku – co realnie zmieniło się dla pracodawców?



Najważniejsze zmiany w przepisach dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

Nowe podstawy prawne, kluczowe przepisy – ustawy:

- Ustawa z dnia 20 marca 2025 roku o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP
- Ustawa z dnia 12 grudnia 2013 roku o cudzoziemcach
- Ustawa z dnia 20 marca 2025 roku o rynku pracy i służbach zatrudnienia



Najważniejsze zmiany w przepisach dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

Nowe podstawy prawne, kluczowe przepisy – rozporządzenia:

- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 20 listopada 2025 r. w sprawie szczególnych przypadków, w których cudzoziemiec uprawniony do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej może wykonywać pracę bez zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 listopada 2025 r. w sprawie państw, których obywateli mogą dotyczyć oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi oraz niektóre przepisy dotyczące zezwolenia na pracę sezonową
- Rozporządzenie Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 31 lipca 2026 r. w sprawie wykazu państw, których obywatele posiadający zezwolenie na pracę nie są uprawnieni do wykonywania pracy w czasie pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w ramach ruchu bezwizowego



Najważniejsze zmiany w przepisach dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

Nowa Strategia Migracyjna na lata 2025 – 2030

8 kluczowych obszarów:

1. Misje, cele i funkcje polityki migracyjnej
2. Dostęp do terytorium
3. Dostęp do ochrony krajowej i międzynarodowej
4. Warunki dostępu do rynku pracy
5. Migracje edukacyjne
6. Integracja cudzoziemców
7. Obywatelstwo i repatriacja
8. Kontakty z diasporą



Najważniejsze zmiany w przepisach dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

Nowa Strategia Migracyjna na lata 2025 – 2030

Najważniejsze założenia (z których wynikają późniejsze „konkretne” przepisy):

- Zapewnienie bezpieczeństwa narodowego – kontrolowany napływ cudzoziemców
- Cudzoziemcy w zawodach deficytowych lub jako wykwalifikowani specjaliści
- Zmiany w rekrutacji studentów na polskie uczelnie
- Stworzenie efektywnego modelu integracji cudzoziemców
- Proces legalizacji pobytu zostanie lepiej zorganizowany
- Program „Karta Polaka” będzie nadal utrzymany
- W 2027 roku możliwa ewentualna aktualizacja



Najważniejsze zmiany w przepisach dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

Wybrane zmiany:

1. Zwiększone kary za nielegalne powierzanie pracy oraz intensyfikacja kontroli zatrudnienia

- kary od 3 000 zł do 50 000 zł
- „mechanizm gradacji” (min. 3 000 zł / 1 cudzoziemiec)
- zwiększenie działań kontrolnych (również niezapowiedzianych)

2. Zmiany dla agencji pracy tymczasowej (APT)

- funkcjonowanie APT po 1 czerwca 2025 roku
- funkcjonowanie APT przed 1 czerwca 2025 roku
- obowiązek posiadania stacjonarnej siedziby



Najważniejsze zmiany w przepisach dotyczących zatrudniania cudzoziemców.

Wybrane zmiany:

3. Zaostrzenie wymagań do uzyskania zezwolenia na pracę

- nie prowadzenie działalności uzasadniającej powierzenie pracy cudzoziemcowi w danym okresie
- nie dopełnienie obowiązku opłacania składek lub podatków
- posiadanie przez cudzoziemca zezwolenia lub oświadczenia i wjechanie w tym celu do RP, ale brak wykonywania pracy (w okresie 2 lat przed wnioskiem)

4. Zmiany w zwolnieniach z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę (studenci)

- uzależnienie zwolnienia od uprawnienia uczelni
- legitymacja studencka nie jest wystarczająca – cudzoziemiec musi faktycznie studiować
- pracodawcy muszą wykazać się większą czujnością i weryfikacją



Nowe obowiązki pracodawców.

Wybrane obowiązki:

1. Przekazywanie kopii umowy do urzędu

- obowiązek wysłania kopii umowy zawartej z cudzoziemcem do urzędu, który wydał zezwolenie na pracę lub oświadczenie o powierzeniu pracy cudzoziemcowi – przed powierzeniem pracy
- kopię umowy należy przekazać poprzez serwis praca.gov.pl
- brak wypełnienia obowiązku zagrożony jest karą grzywny od 1 000 zł do 3 000 zł

2. Elektroniczne przekazywanie informacji do Wojewody od 1 czerwca 2026 roku

- po otrzymaniu zezwolenia na pracę należy informować o niepodjęciu, przerwaniu lub zakończeniu pracy przez cudzoziemca (w okresie 2 miesiące + 7 dni)



Nowe obowiązki pracodawców.

Wybrane obowiązki:

3. Wydłużony okres przechowywania dokumentów – na okres 2 lat po zakończeniu pracy przez cudzoziemca, dotyczy to:

- tłumaczenie umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca
- dokumentów potwierdzających legalność pobytu

4. Weryfikowanie możliwości wykonywania pracy w ramach ruchu bezwizowego:

- nie każdy cudzoziemiec, pomimo posiadania odpowiedniego dokumentu legalizującego pracę może być uprawniony do wykonywania pracy – nowe rozporządzenie od 22 sierpnia 2026 roku
- ograniczenie dotyczy (obecnie): Gruzji, Kolumbii i Wenezueli



Elektronizacja procedur i zmiana podejścia administracji.

- Dokumenty na pracę tylko i wyłącznie elektronicznie (praca.gov.pl)
- Dokumenty na pobyt - elektronicznie poprzez MOS 2.0 (z wyjątkami)
- Realizowanie obowiązków informacyjnych w formie elektronicznej (z wyjątkami)
- Pierwotnie zakładano usprawnienie procedur oraz szerszy zakres elektronizacji
- Urzędy (Wojewódzkie oraz PUP) dążą do pozyskiwania jak największej ilości danych dotyczących zarówno samego cudzoziemca jak i pracodawcy. Dzięki temu, przed faktycznym pojawieniem się organów kontrolnych, mają możliwość „wyłapania” ewentualnych uchybień ze strony pracodawców oraz cudzoziemców.



Największe problemy, z którymi firmy mierzą się po zmianach.

- Możliwość (a właściwie często jej brak) pozyskania zezwolenia na pracę i/lub oświadczenia
- Pilnowanie jeszcze większej ilości obowiązków do wypełnienia
- Przewlekłość postępowań administracyjnych, zarówno dla dokumentów na pracę jak i pobyt
- Wzrost kosztów – droższe opłaty za zezwolenia na pracę oraz oświadczenia o powierzeniu pracy
- Większe kary i wzmożone kontrole legalności zatrudnienia



MOS 2.0 – cyfryzacja procesu pobytowego w praktyce



Jak dziś wygląda składanie wniosków pobytowych.

- Elektroniczne składanie wniosku, w sprawie o udzielenie zezwolenia na:
 - pobyt czasowy,
 - pobyt stały,
 - pobyt rezydenta długoterminowego Unii Europejskiej.
- Wniosek jest wypełniany i wysyłany do właściwego urzędu elektronicznie – poprzez system MOS 2.0.
- Dalsze etapy postępowania odbywają się w trybie standardowym – czyli „papierowo”:
 - Pisma, wezwania i decyzje doręczane są tradycyjnie pocztą lub poprzez e-doręczenia.



Jak dziś wygląda składanie wniosków pobytowych.

- Cudzoziemiec musi złożyć wniosek samodzielnie (bez pełnomocnika).
- Konieczne jest utworzenie nowego konta w systemie MOS (konta z poprzedniej wersji nie zostały przeniesione).
- Podpisanie wniosku w formie elektronicznej – konieczność posiadania:
 - profilu zaufanego (ePUAP: bank, rozmowa wideo z urzędnikiem) lub
 - kwalifikowanego podpisu elektronicznego (certyfikowany dostawca komercyjny).

Jak dziś wygląda składanie wniosków pobytowych.

Kilka praktycznych uwag i sugestii:

- Cudzoziemiec może swobodnie edytować wniosek, zanim ostatecznie wyśle go do urzędu. Edycja możliwa jest w ciągu 45 dni od dokonania ostatnich zmian we wniosku.
- Nie ma możliwości cofnięcia lub edytowania przesłanego już wniosku.
- Poprzez portal MOS nie jest możliwe komunikowanie się z urzędem.
- O konieczności osobistego stawiennictwa i/lub uzupełnienia dokumentów cudzoziemiec zostanie poinformowany przez pracownika urzędu wojewódzkiego.
- Odwołanie od decyzji będzie należało wysłać poza portalem MOS, wysyłając pismo w formie papierowej lub elektronicznej na adres e-doręczeń Wojewody.
- Wniosek o wydanie nowej karty pobytu należy składać tradycyjnie – w wersji papierowej.



Rola pracodawcy w nowym systemie.

- Pracodawca ma 30 dni na podpisanie otrzymanego załącznika nr 1.
- Załącznik nr 1 do podpisu przychodzi z adresu noreply@cudzoziemcy.gov.pl – „zdawkowa” treść wiadomości, łatwo go przeoczyć lub trafia ona do folderu „spam”.
- Należy dołączyć pełnomocnictwo – w przypadku, gdy załącznik nr 1 podpisywany jest przez osobę upoważnioną.
- Warto pamiętać, że dopiero podpisanie załącznika nr 1 umożliwia cudzoziemcowi wysłanie go przez system MOS do urzędu – nie warto opóźniać tej procedury, żeby zapewnić cudzoziemcowi legalność pobytu.



Najczęstsze problemy techniczne i organizacyjne.

- Cudzoziemcy często nie są w stanie samodzielnie wypełnić wniosku.
- Konieczność uzyskania podpisu elektronicznego.
- Poprawne skanowanie dokumentów – system przyjmuje tylko skany dobrym formacie, jakości i wyraźne.
- MOS 2.0 posiada limity dotyczące wielkości plików – należy zadbać o ich odpowiednią kompresję:
 - maksymalna wielkość zdjęcia to 2,5 MB,
 - maksymalna wielkość innych załączników to 10 MB,
 - do systemu można dodać załączniki o łącznej wielkości do 50 MB.



Dlaczego MOS 2.0 miał uprościć procedury dla cudzoziemców, a w praktyce często komplikuje proces po stronie firm i działów HR.

- Duża liczba wniosków to konieczność kontrolowania procedury podpisywania załącznika nr 1 przez pracodawców.
- Trudność może stanowić obsługa systemu dla samych cudzoziemców.
- Wdrożenie systemu co do zasady miało uprościć i usprawnić procedury, ale finalnie je tylko skomplikowało, realnie nie skracając czasu rozpatrywania składanych wniosków.



Entry/Exit System (EES) – jak prawidłowo weryfikować legalność pobytu cudzoziemca?



Czym jest system EES i co zmienia w praktyce.

System EES: Entry Exit System

- Pełne wdrożenie nastąpiło 10.04.2026 r.
- W Polsce działa na wszystkich przejściach granicznych (71).
- System funkcjonuje w 29 państwach członkowskich.
- Cel nr 1: Usprawnienie, unowocześnienie odprawy granicznej.
- Cel nr 2: Wymiana informacji pomiędzy Państwami Członkowskimi.
- Cel nr 3: Rejestrowanie wjazdów i wyjazdów w ramach ruchu krótkoterminowego (bezwizowego).
W praktyce oznacza to zwiększenie kontroli limitu tzw. 90/180 dni poprzez rejestrowanie danych biometrycznych przy przekraczaniu wszystkich granic zewnętrznych.



Czym jest system EES i co zmienia w praktyce.

System EES: Entry Exit System

- Wdrożenie systemu spowodowało, że na granicach zewnętrznych nie są wstawiane do paszportów tzw. stemple graniczne, w przypadku wjazdu w ramach ruchu krótkoterminowego (np. bezwizowego).
- Z perspektywy pracodawców warto podkreślić, że system EES nie daje im bezpośrednich narzędzi do sprawdzania legalności krótkoterminowego pobytu pracownika w strefie Schengen, a tym samym w Polsce (brak stempli granicznych).
- Niezależnie od powyższego, na pracodawcach wciąż ciąży obowiązek sprawdzenia czy cudzoziemiec przebywa w Polsce legalnie (przed zatrudnieniem).



Praktyczne podejście do kontroli legalności pobytu przed zatrudnieniem.

W praktyce po wdrożeniu systemu EES pracodawca powinien realizować swój obowiązek przede wszystkim poprzez:

- Weryfikację dokumentu pobytowego przedstawionego przez cudzoziemca.
- Uzyskanie wygenerowanej przez cudzoziemca informacji z systemu „EES Online Tool” dotyczącej wykorzystanego limitu pobytu (narzędzie dostępne tylko dla cudzoziemców).
- Pozyskanie od cudzoziemca innych, istotnych informacji dotyczących legalności pobytu.
- Dokumentowanie dokonanej weryfikacji, np. poprzez stosowne oświadczenia cudzoziemca o dacie wjazdu i czasie pobytu na terenie Polski (i/lub strefie Schengen).



Jak ograniczyć ryzyko nielegalnego zatrudnienia po wdrożeniu EES.

Wdrożenie systemu EES istotnie wpływa na sposób dokumentowania pobytu krótkoterminowego, jednocześnie nie daje pracodawcom nowych uprawnień ani dostępu do systemów granicznych.

- Z perspektywy pracodawców weryfikacja legalności pobytu w praktyce opierała się na:
 - okazanych przez cudzoziemca dokumentach pobytowych,
 - informacjach uzyskanych przez cudzoziemca z systemu EES,
 - oświadczeniach i dokumentach przedstawionych przez cudzoziemca.

Powyższe dokumenty stanowią kluczowy element dokumentacji potwierdzającej dochowanie należytej staranności przez pracodawcę w kontekście weryfikacji legalności pobytu cudzoziemca.



O czym pracodawcy muszą pamiętać w procesie legalizacji zatrudnienia?



Obowiązki informacyjne i dokumentacyjne.

- Sprawdzić przed podjęciem pracy przez cudzoziemca, czy posiada on legalny pobyt.
- Zrobić kopię dokumentu pobytowego i przechowywać ją przez cały okres świadczenia pracy lub zlecenia przez cudzoziemca (+ 2 lata).
- Zawrzeć z cudzoziemcem umowę w formie pisemnej na warunkach zawartych w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu.
- Przedstawić cudzoziemcowi przed podpisaniem umowy jej tłumaczenie na język zrozumiały dla cudzoziemca.
- Przekazać cudzoziemcowi jeden egzemplarz zezwolenia na pracę (lub oświadczenia).
- Informować cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem o udzielenie lub przedłużenie zezwolenia na pracę oraz decyzjach o wydaniu, odmowie wydania lub uchyleniu zezwolenia (lub oświadczenia).
- Należyście prowadzić i przechowywać dokumentację cudzoziemca.



Obowiązki informacyjne i dokumentacyjne.

Wypełniać obowiązki informacyjne wobec właściwych urzędów (między innymi):

- **Powiatowy Urząd Pracy (oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy) – informować o:**
 - podjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 7 dni od dnia rozpoczęcia pracy (według oświadczenia),
 - niepodjęciu pracy przez cudzoziemca w terminie 14 dni od daty rozpoczęcia (według oświadczenia),
 - zakończeniu pracy przed dniem zakończenia pracy określonym w tym oświadczeniu.
- **Urząd Wojewódzki (zezwoenie na pracę) – informować o:**
 - nie podjęciu pracy w okresie 2 miesięcy od początkowej daty ważności zezwolenia na pracę,
 - przerwaniu pracy na okres przekraczający 2 miesiące,
 - zakończeniu pracy wcześniej niż 2 miesiące przed upływem okresu ważności zezwolenia na pracę.



Najczęstsze błędy wykrywane podczas kontroli.

- **Brak weryfikacji legalnego pobytu cudzoziemca przed zatrudnieniem.**
 - ruch bezwizowy – przekroczony ruch bezwizowy
 - wiza – nieważna wiza
 - karta pobytu (zezwolenie na pobyt) – nieaktualne lub cofnięte zezwolenie
- **Brak weryfikacji lub (niepoprawne zweryfikowanie) możliwości wykonywania pracy przez cudzoziemca**
 - ruch bezwizowy – ograniczenie według rozporządzenia
 - wiza – bez uprawnienia do wykonywania pracy
 - karta pobytu (zezwolenie na pobyt) – decyzja na innego pracodawcę



Najczęstsze błędy wykrywane podczas kontroli.

- **Niedopełnienie obowiązków informacyjnych**
- **Brak tłumaczenia umowy zawartej z cudzoziemcem**
- **Powierzanie wykonywania pracy lub zlecenia w mniejszej liczbie godzin**



Odpowiedzialność pracodawcy i konsekwencje naruszeń.

Dla cudzoziemca:

- kara grzywny nie mniejsza niż 1000 zł
- wydanie decyzji o zobowiązaniu cudzoziemca do powrotu, której konsekwencją są:
 - nakaz opuszczenia terytorium RP (tzw. termin dobrowolnego wyjazdu): od 8 do 30 dni
 - orzeczenie zakazu ponownego wjazdu na terytorium RP i innych państw obszaru Schengen



Odpowiedzialność pracodawcy i konsekwencje naruszeń.

Dla pracodawcy, między innymi:

- kara grzywny od 3 000 zł do 50 000 zł („mechanizm gradacji”: 1 cudzoziemiec = min. 3000 zł)
- kara grzywny od 1 000 zł do 3 000 zł za brak przekazania kopii umowy do urzędu
- kara grzywny od 3 000 zł do 100 000 zł za prowadzenie agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia (świadcząc usługi w zakresie pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy)
- uchylenie zezwolenia na pracę i odmowę wydania kolejnych zezwoleń w przyszłości



Praktyczne rekomendacje dla działów HR i osób odpowiedzialnych za zatrudnianie cudzoziemców.

Należy pamiętać, między innymi o:

- śledzeniu zmian w przepisach w trybie ciągłym – na bieżąco
- weryfikowaniu dostępnych wykazów (np. tzw. lista zawodów chronionych)
- planowaniu i przewidywaniu sytuacji pobytowych zatrudnionych cudzoziemców
- odpowiednim prowadzeniu dokumentacji pracowników – cudzoziemców



Praktyczne rekomendacje dla działów HR i osób odpowiedzialnych za zatrudnianie cudzoziemców.

Prawidłowa „teczka cudzoziemca”

- Dokument podróży (paszport)
- Tytuł pobytowy
- Dokument legalizujący pracę
- Umowa w formie pisemnej + tłumaczenie
- Aneks(y) do umowy
- Wnioski o urlop (jeśli dotyczą)
- Ewidencja realizacji godzin zlecenia lub ewidencja czasu pracy
- Rachunki za wykonanie zlecenia lub listy płac
- Druki ZUS: ZUA, ZWUA, RCA



Pytania uczestników webinarium.



[Link do planu](#)

Webinarium zostało zrealizowane w ramach projektu Centrum Rozwoju Małych i Średnich Przedsiębiorstw.

Kontakt:

Paweł Jaworski

tel.: +48 693 660 680

e-mail: p.jaworski@apexperts.pl

www.apexperts.pl

