



OSTROWSKI I WSPÓLNICY

Nowe przepisy o zatrudnianiu cudzoziemców

Czy to koniec outsourcingu?

Niebawem – niewykluczone, że nawet już 1 czerwca – wejdzie w życie nowa ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP.



ALERT PRAWNY

Niebawem – niewykluczone, że nawet już 1 czerwca – wejdzie w życie nowa **ustawa o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej**.

Wśród wielu zmian, jakie za sobą niesie, trzeba w szczególności zwrócić uwagę na te, które mogą położyć kres powszechnemu obecnie modelowi outsourcingu.

Firmy outsourcingowe działają bowiem często w oparciu o pracę właśnie cudzoziemców, a po zmianach uzyskanie zezwoleń na pracę lub jednolitych zezwoleń na pobyt czasowy i pracę, czy legalizacja pracy na podstawie wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, w takich przypadkach może okazać się niemożliwe.

Nowa ustawa wprowadza nowe przesłanki odmowy wydania zezwolenia na pracę oraz odmowy udzielenia zezwolenia jednolitego:

Art. 13 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

*Wydania **zezwolenia na pracę** odmawia się, jeżeli: (...)*

*7) z okoliczności sprawy wynika, że pracę cudzoziemcowi powierzyłby podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana **na rzecz osoby trzeciej***

Art. 117a. Ustawy o cudzoziemcach:

*Udzielenia **zezwolenia na pobyt czasowy i pracę** odmawia się, jeżeli: (...)*

*4) z okoliczności sprawy wynika, że cudzoziemiec byłby zatrudniony przez podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej działającą na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej zgodnie z obowiązującymi przepisami, a praca byłaby wykonywana **na rzecz osoby trzeciej***

Ponadto ustawa odnosi się też do oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi:

Art. 65 ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej:

*Starosta (...) odmawia dokonania wpisu **oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń**, jeżeli: (...)*

3) zachodzą okoliczności, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt (...) 4–11

Co oznaczają zmiany w przepisach?

- » W uzasadnieniu do ustawy wskazano, że nowe przepisy zostały wprowadzone **w związku z rosnącą skalą nadużyć dotyczących udostępniania podmiotom trzecim pracowników o określonych kwalifikacjach w ramach tzw. „outsourcingu pracowniczego”** pod pozorem świadczenia usług. Zdaniem ustawodawcy cudzoziemcy, którzy często nie znają języka polskiego, są bardziej narażeni na wyzysk ze strony pracodawców oraz na handel ludźmi, dlatego **ich udostępnianie innym podmiotom powinno być realizowane tylko na zasadach pracy tymczasowej.**
- » Od dłuższego czasu urzędy wojewódzkie walczą z firmami outsourcingowymi utrudniając im uzyskiwanie zezwoleń na pracę lub zezwoleń jednolitych dla pracowników, wzywając bez końca do przedłożenia rozmaitych dokumentów i informacji. Problem w tym, że utrudnienia napotykają nie tylko firmy outsourcingowe działające niezgodnie z prawem, czyli świadczące usługi ww. „outsourcingu pracowniczego”, lecz także firmy outsourcingowe świadczące czysty outsourcing – w którym rzeczywiście chodzi o usługę, a nie udostępnienie pracowników (np. firmy sprzątające, ochroniarskie). Pisaliśmy o tym między innymi [tutaj](#).

„Outsourcing pracowniczy” to potoczne określenie, które pojawiło się w obrocie dość niedawno. Chodzi tu o przypadki udostępniania pracowników, które zgodnie z prawem powinno odbywać się na zasadach pracy tymczasowej, ale odbywa się pod pozorem świadczenia usług – outsourcingu. Nie jest to czysty outsourcing, gdyż pracownicy ci często podlegają kierownictwu usługobiorcy i wykonują pracę razem z personelem usługobiorcy, a zatem brakuje tu wyodrębnienia procesu, usługi, faktycznie chodzi tylko o udostępnienie pracowników, co legalnie możliwe jest jedynie na zasadach pracy tymczasowej.

- » Po wejściu w życie nowej ustawy **urzędy wojewódzkie dostaną podstawę prawną, w oparciu o którą wprost będą mogły odmówić udzielenia zezwolenia, jeżeli ustalą, że cudzoziemiec ma wykonywać pracę „na rzecz osoby trzeciej”.**
- » Również starosta będzie mógł w takiej sytuacji (wykonywania przez cudzoziemca pracy „na rzecz osoby trzeciej”) **odmówić dokonania wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń.**
- » Wątpliwości budzi dość ogólnie sformułowana przesłanka wykonywania pracy „na rzecz osoby trzeciej”. Istnieją obawy, że interpretacja wprost prowadzić będzie do braku możliwości skierowania do pracy cudzoziemców (ze względu na odmowę uzyskania zezwoleń, czy odmowę wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi) przez podmioty świadczące usługi na rzecz swoich klientów (a więc osób trzecich), jak np. firmy budowlane, remontowe, czy sprzątające. Mamy jednak nadzieję, że nowa ustawa będzie stosowana z rozważą i rzeczywiście odmowa udzielenia zezwolenia lub odmowa wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi będzie miała miejsce jedynie w oczywistych przypadkach tzw. „outsourcingu pracowniczego”.
- » Wciąż wykonywać pracę „na rzecz osoby trzeciej” będą mogli m.in. obywatele państw członkowskich UE lub EFTA, do których ww. ustawa nie będzie miała zastosowania.

Nowe grzywny

Warto też wspomnieć, że nowa ustawa przewiduje kary grzywny w przypadku „outsourcingu pracowniczego”:

- » dla podmiotu korzystającego z usług tzw. „outsourcingu pracowniczego”: za powierzenie pracy cudzoziemcowi skierowanemu do wykonywania pracy przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia – kara grzywny **nie niższa niż 6000 zł** za jednego cudzoziemca,
- » dla podmiotu świadczącego usługi tzw. „outsourcingu pracowniczego”: za kierowanie cudzoziemcy do wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu na innej podstawie niż umowa przewidująca wykonywanie pracy tymczasowej – kara grzywny **nie niższa niż 3000 zł**.

Zwracamy uwagę, że sposób sformułowania przepisów wykroczeniowych sprawia, że nie jest jasne, czy kary grzywny nie będą też nakładane na podmioty korzystające z pracy cudzoziemców zwolnionych z obowiązku uzyskania zezwolenia lub wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, czy obywateli Ukrainy zatrudnionych na podstawie powiadomienia zgodnie ze specustawą.





Kiedy ustawa wejdzie w życie?

Ustawa jest już podpisana przez Prezydenta i oczekuje na ogłoszenie w Dzienniku Ustaw. Ustawa wejdzie w życie pierwszego dnia miesiąca następującego po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia. Zatem wiele zależy od tego, kiedy ustawa zostanie ogłoszona w Dzienniku Ustaw. Jeżeli ogłoszenie nastąpi:

- » do 17 maja, to wejdzie ona w życie już **1 czerwca**,
- » po 17 maja, a najpóźniej 16 czerwca, to wejdzie ona w życie **1 lipca**,
- » po 16 czerwca, a najpóźniej 17 lipca, to wejdzie ona w życie **1 sierpnia**,
- » (itd.).

**Zastanawiasz się, co dla Ciebie oznaczają powyższe zmiany?
I jak zmienić stosowany obecnie model współpracy
z kontrahentami? Skontaktuj się z autorkami alertu:**

autorki alertu

KONTAKT



Sylwia Benc

radczyni prawna
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

+48 726 475 012

s.benc@ostrowski-legal.net



Marta Trzeciak

radczyni prawna
Kancelaria Ostrowski i Wspólnicy

+48 570 998 777

m.trzeciak@ostrowski-legal.net