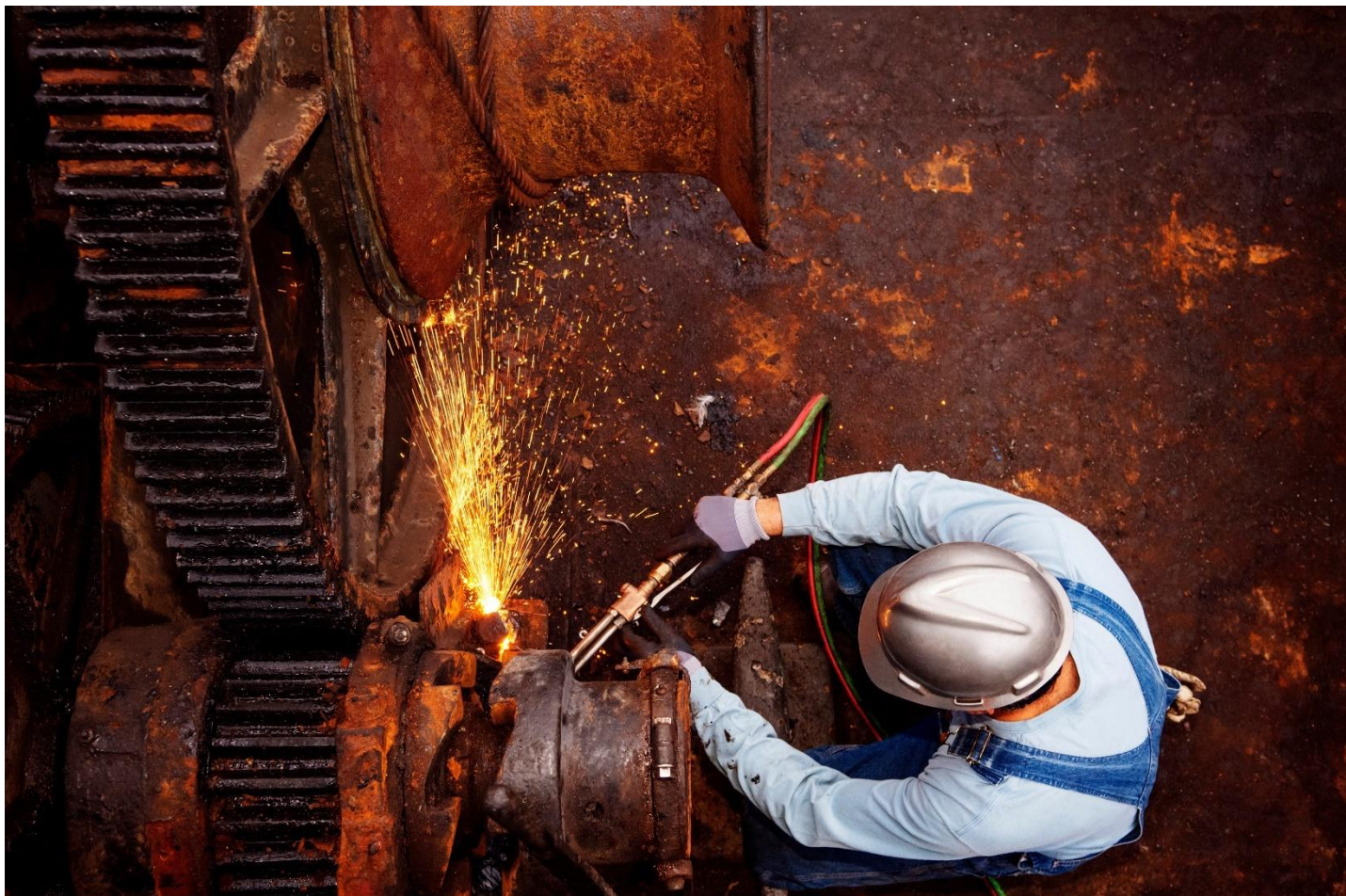




Nowe obowiązki dla agencji zatrudnienia powierzających pracę cudzoziemcom

1 czerwca 2025 r. przestaje obowiązywać ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W życie wejdą przepisy nowej ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom (Dz.U. poz. 621) i ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz.U. poz. 620). Reforma obejmie zarówno funkcjonowanie agencji pracy tymczasowej, jak i wprowadzenie nowych mechanizmów legalizacji pracy obcokrajowców. Dodatkowo, nowe przepisy w sposób jednoznaczny zakazują stosowania tzw. outsourcingu pracowniczego.

Nowe regulacje oznaczają istotne zmiany dla agencji zatrudnienia i firm współpracujących z podmiotami zewnętrznymi udostępniającymi pracowników z państw trzecich.

Dwuletni okres karencji – kluczowa zmiana w ustawie

Zgodnie z art. 305 ust. 3 ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia nowe agencje zatrudnienia muszą przejść przez obligatoryjny **2-letni okres oczekiwania** przed rozpoczęciem świadczenia usług na rzecz cudzoziemców wymagających zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy.

Agencje zatrudnienia utworzone po 1 czerwca 2025 r. będą musiały przez dwa lata ograniczyć swoją działalność wyłącznie do zatrudniania: obywateli polskich, obywateli państw UE i cudzoziemców zwolnionych z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę.

Przepisy przejściowe ustawy dają już istniejącym agencjom zatrudnienia tylko **3 miesiące** od dnia wejścia w życie ustawy na złożenie wniosku o aktualizację wpisu w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia (KRAZ). Niedotrzymanie tego terminu czy późniejsze wykreślenie agencji z rejestru będzie skutkować utratą uprawnień do świadczenia usług pośrednictwa pracy dla cudzoziemców.

Zakaz outsourcingu pracowniczego – co dokładnie się zmienia?

Zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 7 ustawy o warunkach zatrudnienia cudzoziemców wojewoda ma obowiązek odmówić wydania zezwolenia na pracę dla cudzoziemca, jeśli 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.

Celem tej regulacji – jak wskazano w uzasadnieniu ustawy – jest przeciwdziałanie rosnącej liczbie nadużyć, polegających na pozornym zatrudnieniu cudzoziemców przez jedną firmę, która następnie kieruje ich do pracy w innym przedsiębiorstwie, bez odpowiednich gwarancji prawnych i nadzoru. W praktyce takie działania przypominają nielegalne pośrednictwo pracy, pozbawione ochrony charakterystycznej dla zatrudnienia tymczasowego.

Dlatego też od 1 czerwca jedyną dopuszczalną formą powierzania pracy cudzoziemcowi na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu będzie zatrudnienie go jako pracownika tymczasowego – zgodnie z ustawą z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.



Konsekwencje naruszeń

Nowe przepisy określające sankcje za brak wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia różnicowały wymiar kar w zależności od rodzaju świadczonych usług. W przypadku doradztwa personalnego lub pośrednictwa pracy kary były określone na poziomie od 3 000 do 10 000 zł, natomiast w przypadku pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania osób do pracy za granicą – od **3 000 do 100 000 zł**.

Firmy, które mimo zakazu zdecydują się korzystanie z firm oferujących outsourcing pracowniczy, lub oferujące taką usługę również muszą liczyć się z surowymi sankcjami. Przewidziane kary to m.in.:

- ❖ **grzywna nie niższa niż 6 000 zł** – za powierzenie pracy cudzoziemcowi przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia, gdy praca ma być wykonywana na rzecz osoby trzeciej;
- ❖ **grzywna 3 000 zł do 50 000 zł** – w przypadku gdy to podmiot, do którego cudzoziemiec został skierowany, pełni funkcję faktycznego pracodawcy.

Praca tymczasowa a outsourcing procesowy

Państwowa Inspekcja Pracy w Programie Działania PIP na lata 2022–2024 wskazywała na problem obchodzenia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w szczególności przez wykorzystywanie usług outsourcingowych, stanowiących w praktyce pracę tymczasową. W praktyce granica między legalnym outsourcingiem usług a niedozwolonym outsourcingiem pracowniczym bywa trudna do uchwycenia – zwłaszcza w branżach takich jak produkcja, logistyka, usługi porządkowe czy kadrowe.

Z kolei outsourcing procesowy – choć dopuszczalny – opiera się wyłącznie na zasadach prawa cywilnego (swoboda umów), a nie na przepisach szczególnych dotyczących rynku pracy. Nie istnieje definicja outsourcingu procesowego w przepisach prawa pracy ani w ustawy o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom. Kluczowe jest więc, czy rzeczywistym celem umowy jest świadczenie usługi w ramach prawidłowo wyodrębnionych procesów, czy jedynie udostępnienie siły roboczej.

Od 1 czerwca 2025 r. obowiązywać będą nowe regulacje, które istotnie zmieniają zasady legalizacji pracy cudzoziemców w Polsce. Ustawodawca jednoznacznie zakazuje tzw. outsourcingu pracowniczego – tj. udostępniania pracowników pod pozorem świadczenia usług – wskazując, że taka praktyka nie będzie akceptowana ani przez prawo pracy, ani w procedurach legalizacyjnych. Konsekwencje obejmują odmowę wydania zezwoleń, kary finansowe, a nawet wykluczenie z rynku.

Wciąż dopuszczalny pozostaje outsourcing procesowy, o ile spełnia warunki legalności – tj. zapewnia samodzielność wykonawcy, nie prowadzi do podporządkowania pracowników i faktycznie dotyczy świadczenia usług, a nie pracy najemnej. Kluczowe znaczenie ma odpowiednie ukształtowanie umowy i realny sposób wykonywania zlecenia.

Zachęcamy również do korzystania z usług z agencji zatrudnienia posiadających zaktualizowane wpisy w Rejestrze Agencji Zatrudnienia (KRAZ).

W ramach wsparcia oferujemy:

- ❖ **doradztwo** w zakresie outsourcingu procesowego i przygotowanie niezbędnej dokumentacji,
- ❖ **opracowanie bezpiecznych i zgodnych z prawem umów outsourcingowych**,
- ❖ **tworzenie i audyt umów** dla agencji pracy tymczasowej (APT),
- ❖ **przygotowanie audytu prawnego** rozwiązań już stosowanych w Państwa organizacji,
- ❖ **wsparcie** podczas kontroli.

Zapraszamy do kontaktu w celu omówienia, jak nowe regulacje mogą wpłynąć na Państwa organizację i w jaki sposób możemy pomóc w bezpiecznym wdrożeniu zmian

Zapraszamy do kontaktu



Justyna Gunia

radca prawny, senior associate
Justyna.Gunia@gww.pl



Dominika Czastka

radca prawny, associate
Dominika.Czastka@gww.pl



Aleksandra Witek

aplikantka radcowska, junior associate
Aleksandra.Witek@gww.pl

GWW Grynhoff i Partnerzy
Radcowie Prawni
i Doradcy Podatkowi sp. p.
ul. Książęca 4,
00-498 Warszawa
tel. +22 212 00 00

warszawa@gww.pl

www.gww.pl