



# Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk

BM-II.059.1.308.2025

Warszawa, /elektroniczny znacznik czasu/

**Pan**

**Włodzimierz Czarzasty**

**Marszałek Sejmu**

**Rzeczypospolitej Polskiej**

Szanowny Panie Marszałku,

w odpowiedzi na interpelację nr 10516 Pana Posła Stanisława Tomczyszyna, w sprawie szczegółowej interpretacji ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, proszę przyjąć poniższe wyjaśnienia.

Sposób świadczenia usług znany w obrocie gospodarczym pod pojęciem outsourcingu nie został legalnie zdefiniowany ani uregulowany w przepisach prawa. Przyjmuje się, że pojęcie outsourcingu określa sposób działania w procesie zarządzania przedsiębiorstwem, polegający na wydzieleniu pewnych procesów biznesowych w przedsiębiorstwie i zleceniu ich wykonania podmiotom zewnętrznym, które w ocenie zlecającego są w stanie wykonać te zadania efektywniej. W przypadku outsourcingu tzw. „procesowego” przyjmujący zlecenie nie dostarcza pracowników, którzy mają wykonać określoną pracę, lecz bierze na siebie odpowiedzialność za całość usługi, tj. za jej jakość, terminowość oraz zgodność ze sztuką i przepisami prawa, a rozliczenie za usługę, w tym wypłata wynagrodzenia, następuje za efekt pracy, a nie samo udostępnienie pracowników. Na przyjmującym zlecenie ciąży odpowiedzialność za efektywność zatrudnionych osób, ich kwalifikacje, motywację czy zapewnienie im niezbędnych szkoleń. W praktyce często spotykanymi rodzajami usług zleczanych innym podmiotom w ramach tzw. „outsourcingu procesowego” są np. sprząatanie, usługi księgowo-obsługa spraw kadrowych podmiotu.

Zarówno poprzednia ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak i nowa ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium RP (dalej jako „ustawa o dopuszczalności”) nie ogranicza możliwości korzystania przez dany podmiot z dopuszczalnych prawem form świadczenia usług w ramach tzw. outsourcingu procesowego. W przypadku tzw. outsourcingu pracowniczego, gdy przedmiotem usługi jest udostępnienie lub wynajem pracowników innym podmiotom, zezwolenie na pracę może być udzielone tylko podmiotowi będącemu agencją pracy tymczasowej, który powierzy pracę cudzoziemcowi w charakterze pracownika tymczasowego na zasadach określonych w ustawie z dnia 9 lipca 2003 o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W art. 13 ust. 1 pkt 7 ustawy o warunkach dopuszczalności określono przesłankę odmowy wydania zezwolenia na pracę, gdy cudzoziemiec na podstawie umowy z pracodawcą wykonywałby pracę na rzecz osoby trzeciej, nie posiadając statusu pracownika tymczasowego zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej, świadczącej swoje usługi na terytorium Polski zgodnie z obowiązującymi przepisami. Przepis ma zastosowanie także do oświadczeń o powierzeniu pracy cudzoziemcom.

Praca „na rzecz” określonej osoby w rozumieniu przywołanego przepisu oznacza wykonywanie określonych czynności bezpośrednio na rzecz pracodawcy lub podmiotu, który ją faktycznie organizuje, powierza i rozlicza, a nie na rzecz klienta tego pracodawcy lub osoby zamawiającej określoną usługę. Jeżeli mamy do czynienia ze świadczeniem usług w ramach outsourcingu procesowego, np. z usługą sprzątnięcia, cudzoziemiec wykonuje pracę na rzecz podmiotu, który mu pracę powierza, a nie na rzecz osoby trzeciej, u której sprząta.

Na gruncie przepisów nowej ustawy nie ma podstaw do wydania zezwolenia na pracę w przypadku, gdy praca jest faktycznie wykonywana „na rzecz osoby trzeciej”, a podmiot, występujący jako pracodawca, w rzeczywistości świadczy usługi „wynajmu” pracowników posiadających określone kwalifikacje i umiejętności innym podmiotom.

W ostatnim czasie coraz bardziej upowszechnia się zjawisko korzystania przez pracodawców z tzw. „outsourcingu pracowniczego”, stanowiącego rozwiązanie konkurencyjne wobec pracy tymczasowej. Przedmiotem usługi zlecanej firmie zewnętrznej jest w tym przypadku zapewnienie „rąk do pracy” poprzez kierowanie pracowników posiadających określone kwalifikacje i umiejętności do innego podmiotu. Nierzadko korzystanie z tego typu usług ma na celu obejście przepisów dotyczących pracy tymczasowej. Zdarza się, że pod pozorem świadczenia usług w ramach outsourcingu procesowego (np. obsługi wynajętej linii produkcyjnej) przedsiębiorcy zawierają umowę, której rzeczywistym przedmiotem jest kierowanie cudzoziemców do pracy przez jeden z podmiotów w celu zaspokojenia potrzeb kadrowych drugiego podmiotu.

Wykorzystywanie mechanizmu outsourcingu pracowniczego do powierzania pracy cudzoziemcom w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej niesie ze sobą szereg zagrożeń wynikających z braku informacji o podmiocie, który korzysta z pracy cudzoziemca, a także z braku określenia obowiązków takiego przedsiębiorcy. W praktyce outsourcing prowadzi do „przerzucania” cudzoziemców pomiędzy podmiotami i różnymi miejscami pracy oraz tworzenia pozornych powiązań, które utrudniają wskazanie osób faktycznie odpowiedzialnych za powierzanie pracy cudzoziemcom. Ogranicza to skuteczność kontroli legalności wykonywania pracy przez cudzoziemców oraz uniemożliwia ukaranie osób winnych nadużyć w tym zakresie.

Odnosnie do pytań dotyczących możliwości uzyskania zezwolenia na pracę w przypadkach, gdy przedsiębiorca chce powierzyć pracę cudzoziemcowi w związku ze świadczeniem usług outsourcingu należy wyjaśnić, że ustawa o warunkach dopuszczalności nie precyzuje, jakie dokumenty należy dołączyć do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, aby wykazać, że podmiot nie zapewnia rąk do pracy innym podmiotom w ramach outsourcingu tylko świadczy usługi, za których wykonanie w całości bierze odpowiedzialność.

Wojewodowie rozpatrujący wnioski o wydanie zezwoleń na pracę w wielu przypadkach mają trudności w ustaleniu co stanowi rzeczywisty przedmiot usługi outsourcingu, tj. czy mają do czynienia z kierowaniem cudzoziemców o określonych kwalifikacjach do podmiotu trzeciego (tzw. outsourcing pracowniczy), czy też z usługą innego rodzaju, za którą w całości odpowiada podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi (tzw. outsourcing procesowy). Do organu rozpatrującego sprawę należy ocena, z jaką sytuacją ma on do czynienia w indywidualnej sprawie, co często wymaga przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego.

Przed rozpoczęciem pracy przez cudzoziemca organ rozpatrujący sprawę wydania zezwolenia na pracę nie ma możliwości ustalenia, czy pracodawca rzeczywiście kieruje pracą

cudzoziemca, wypłaca mu wynagrodzenie, kontroluje czas pracy i nadzoruje wykonanie usługi. W tym zakresie może opierać się tylko na deklaracjach podmiotu, który zamierza powierzyć pracę cudzoziemcowi i okolicznościach danej sprawy. Coraz częściej zdarzają się przypadki, w których materiał dowodowy dołączony do wniosku (np. kopia umowy między stronami, dokument określający sposób rozliczenia za wykonanie usługi) jest przygotowany na potrzeby postępowania w taki sposób, aby nie było podstaw do uznania, że podmiot zamierza udostępniać pracę cudzoziemca innym przedsiębiorcom. Ustalenie rzeczywistego stanu faktycznego w tych sprawach wymaga indywidualnego potraktowania każdego wniosku.

W celu ustalenia stanu faktycznego organ może korzystać z każdego środka dowodowego, który przyczyni się do szybkiego rozpatrzenia wniosku. W świetle przepisów art. 75 § 1 Kodeksu postępowania administracyjnego jako dowód należy dopuścić wszystko, co może przyczynić się do wyjaśnienia sprawy, a nie jest sprzeczne z prawem. Ponadto, według § 10 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny i Polityki Społecznej z dnia 18 lipca 2022 r. w sprawie zezwoleń na pracę i oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, które zachowuje moc do czasu wydania rozporządzenia wykonawczego na podstawie przepisów nowej ustawy, organ może żądać od wnioskodawcy przedstawienia dokumentów dotyczących okoliczności, o których mowa w art. 88j ust. 2b ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W praktyce urzędy wojewódzkie najczęściej dokonują analizy treści umów pomiędzy kontrahentami, określających warunki wykonania usługi, w tym formy nadzoru nad pracownikami oraz sposób rozliczenia usługi. W niektórych przypadkach organ bada m.in. profil działalności podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi (PKD), bierze też pod uwagę miejsce wykonywania pracy. Badane są także inne okoliczności, jeżeli mają one wpływ na sposób załatwienia sprawy.

Zważywszy, że podmioty deklarujące zamiar powierzenia pracy cudzoziemcom w ramach outsourcingu w ostatnim czasie bardzo dbają o to, aby dokumenty dołączone do wniosku o wydanie zezwolenia na pracę, w tym umowy pomiędzy kontrahentami, nie zawierały żadnych postanowień sugerujących zamiar udostępniania pracowników, organy rozpatrujące sprawy wydania zezwoleń na pracę często biorą pod uwagę faktyczne rozwiązania organizacyjne zastosowane w danym przypadku.

Wynajem linii produkcyjnej w celu świadczenia usług na rzecz podmiotu, który ją udostępnił może budzić wątpliwości organu rozpatrującego sprawę wydania zezwolenia na pracę, jeżeli z okoliczności tej sprawy wynika, że rzeczywistym celem stosunku zobowiązaniowego pomiędzy pracodawcą cudzoziemca a kontrahentem pracodawcy nie jest produkcja określonych towarów, lecz zapewnienie odpowiednich osób do obsługi linii produkcyjnej.

Może to dotyczyć sytuacji, gdy pracownicy podmiotu zlecającego usługę w ramach outsourcingu wspólnie wykonują tą samą pracę z pracownikami podmiotu będącego wykonawcą usługi, a także przypadków, w których podmiot wykonujący usługę w ramach outsourcingu dotychczas występował jako agencja pracy tymczasowej zajmująca się udostępnianiem pracowników w ramach pracy tymczasowej. W takich przypadkach może dochodzić do obchodzenia przepisów dotyczących pracy tymczasowej.

Obserwowany w ostatnim czasie wzrost przypadków wykorzystywania mechanizmu outsourcingu do powierzania pracy cudzoziemcom w warunkach charakterystycznych dla pracy tymczasowej oraz zagrożenia wiążące się z tą praktyką, wymagają od organów rozpatrujących sprawy wydawania zezwoleń na pracę zachowania szczególnej staranności podczas prowadzonych postępowań. Organy mają obowiązek podjęcia działań

ograniczających nadużycia poprzez odmowę udzielenia zezwolenia na pracę lub wpisu oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcom do ewidencji oświadczeń podmiotom, które próbują obchodzić przepisy regulujące kwestie pracy tymczasowej.

Z wyrazami szacunku

**Agnieszka Dziemianowicz-Bąk**  
**Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej**  
/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/