



Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, /elektron. znacznik czasu/

DRP-XI.0211.209.2025

Pani

Agnieszka Majewska

Rzecznik

Małych i Średnich Przedsiębiorców

Dotyczy: pytań zawartych w piśmie Zespołu Roboczego do spraw Rynku Pracy z dnia 20 czerwca br.

Szanowna Pani Minister,

w odpowiedzi na pismo z dnia 1 lipca znak WPL.244.2025.GS przesyłam odpowiedzi na pytania dotyczące ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (określanej dalej jako „DopPrCudzU”) i ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (określanej dalej jako „SłużZatrU”), zawarte w piśmie Zespołu Roboczego do spraw Rynku Pracy działającego w ramach Rady Przedsiębiorców.

- 1) *Czy brzmienie art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 6 ust. 2 DopPrCudzU, w którym wskazano, że w przypadku kierowania tego cudzoziemca przez podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi do innego podmiotu może się to odbywać wyłącznie na podstawie umowy z agencją pracy tymczasowej” – wyłącza możliwość świadczenia usługi outsourcingu procesowego z udziałem cudzoziemców?*

Sposób świadczenia usług znany w obrocie gospodarczym pod pojęciem outsourcingu nie został legalnie zdefiniowany ani uregulowany w przepisach prawa. Przyjmuje się, że pojęciem outsourcingu określa się 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, a nie samo udostępnienie pracowników. Na przyjmującym zlecenie ciąży odpowiedzialność za efektywność pracowników, ich kwalifikacje, motywowanie czy zapewnienie niezbędnych szkoleń. W praktyce często spotykanym rodzajem usług zleczanych innym podmiotom w ramach tzw. „outsourcingu procesowego” jest np. sprzątanie, usługi księgowe, obsługa dotycząca spraw kadrowych podmiotu.

Zarówno dotychczas obowiązująca 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, nie ograniczają możliwości korzystania przez dany podmiot z dopuszczalnych prawem form świadczenia usług w ramach tzw. outsourcingu procesowego. Natomiast 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, a nie miałby 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 powołanego przepisu oznacza wykonywanie określonych czynności bezpośrednio na rzecz pracodawcy lub podmiotu, który tę pracę 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 tzw. „outsourcingu procesowego” np. z usługą sprzątania – cudzoziemiec co do zasady 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, który występuje 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 w tym przypadku jest zapewnienie „rąk do pracy” poprzez kierowanie pracowników posiadających określone kwalifikacje i umiejętności do innego podmiotu. Często w praktyce

korzystanie z tego typu usług ma na celu obejście przepisów dotyczących pracy tymczasowej. Zdarzają się przypadki, gdy pod pozorem świadczenia usług w ramach tzw. 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 za 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 oraz różnymi miejscami pracy, 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.

- 2) *jeżeli intencją ustawodawcy nie jest wyeliminowanie dopuszczalności świadczenia usług outsourcingu procesowego z udziałem cudzoziemców, to czy prawidłowa jest praktyka żądania przez organy legalizujące pracę cudzoziemców na podstawie art. 6 ust. 1 pkt 1 oraz art. 6 ust. 2 DopPrCudzU przedstawienia przez podmiot powierzający pracę wpisu do rejestru agencji zatrudnienia (KRAZ) pod rygorem odmowy wydania zezwolenia na pracę, pomimo tego, że świadczy on wyłącznie usługi outsourcingu procesowego?*

Jeżeli w danym przypadku cudzoziemiec ma wykonywać pracę w ramach „outsourcingu procesowego” w tym rozumieniu, że przyjmujący zlecenie – podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi – nie dostarcza pracowników, którzy mają wykonać określoną pracę, lecz bierze na siebie odpowiedzialność za całość usługi, to do wydania zezwolenia na pracę nie jest wymagany jego wpis do rejestru agencji zatrudnienia.

3) czy w związku z brzmieniem art. 1 ust. 4 pkt 1 DopPrCudzU przedsiębiorca, który zawiera z cudzoziemcem wpisanym do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej umowę cywilnoprawną o wykonywanie pracy lub świadczenie usług w ramach jego działalności gospodarczej, jest zwolniony z weryfikowania legalności pobytu takiego cudzoziemca?

Zgodnie z przepisami art. 1 ust. 4 pkt 1 ustawa nie ma zastosowania do pracy cudzoziemca, który jest przedsiębiorcą wpisanym do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (CEIDG), wykonywanej na podstawie umowy cywilnoprawnej w ramach jego działalności gospodarczej. W takim przypadku nie ma miejsca powierzenie pracy cudzoziemcowi, lecz zlecenie przez jej odbiorcę przedsiębiorcy – cudzoziemcowi wykonującemu działalność gospodarczą zgodnie z przepisami ustawy z dnia 6 marca 2018 r. – Prawo przedsiębiorców i ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej. Ustawa nie nakłada zatem na odbiorcę usługi świadczonej przez przedsiębiorcę będącego cudzoziemcem obowiązku żądania i przechowywania kopii dokumentu uprawniającego cudzoziemca do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Należy zauważyć, że w świetle przepisów ustawy z dnia 6 marca 2018 r. o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej obywatele tzw. państw trzecich mają prawo do wykonywania działalności gospodarczej zgłoszonej do CEIDG, o ile przebywają na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej legalnie i to wyłącznie na podstawie określonych tytułów pobytowych.

- 4) *czy przedstawienie przez przedsiębiorcę w trakcie kontroli legalności zatrudnienia umowy zawartej z cudzoziemcem w dwóch wersjach językowych przy braku jakichkolwiek dodatkowych adnotacji przesądza o tym, że organ prowadzący kontrolę nie może żądać tłumaczenia, o którym mowa w art. 5 ust. 3 DopPrCudzU (tłumaczenie na język polski dokonane przez tłumacza przysięgłego wpisanego na listę tłumaczy przysięgłych prowadzoną przez Ministra Sprawiedliwości)? W takiej sytuacji, czy tłumaczenie takiej umowy powinno zawierać jakiekolwiek dodatkowe adnotacje, aby przyjąć, że obowiązek, o którym mowa w art. 5 ust. 3 jest wyłączony?*

Przepis ust. 3 dotyczy umowy sporządzonej wyłącznie w języku obcym. W przypadku, gdy umowa jest sporządzona w języku polskim oraz w języku obcym, nie jest wymagane dodatkowe tłumaczenie obcojęzycznej wersji umowy na język polski przez tłumacza przysięgłego.

- 5) *czy zasada pierwszeństwa określona w art. 27 DopPrCudzU dotycząca rozpoznawania wniosków o wydanie zezwolenia na pracę dla cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu powierzającego pracę oznacza, że podmiot, który znajduje się w grupie ostatniej („pozostałe”) może w*

sposób nieograniczony czasowo oczekiwać na rozpoznanie sprawy, w sytuacji gdy wnioski zgłaszane później, ale z grup mających pierwszeństwo będą rozpoznawane jako pierwsze? Według jakich kryteriów organ rozstrzyga o kolejności rozpatrywania otrzymanych wniosków w takich sytuacjach?

Art. 27 określa regułę ustalania kolejności rozpatrywania wniosków o wydanie zezwolenia na pracę cudzoziemca na rzecz polskiego podmiotu. Należy jednocześnie wziąć pod uwagę, że każde postępowanie w sprawie administracyjnej powinno zostać zakończone. W związku z tym należy przyjąć, że w myśl przepisów art. 27 wnioski należące do pierwszej grupy powinny być, co do zasady, rozpatrywane przed wnioskami należącymi do drugiej, trzeciej lub czwartej grupy, które wpłynęły w tym samym czasie. Z kolei wnioski należące do drugiej grupy powinny być, co do zasady, rozpatrywane przed wnioskami należącymi do trzeciej lub czwartej grupy. Jednocześnie warto podkreślić, że zasady pierwszeństwa rozpatrywania wniosków, o których mowa w analizowanym przepisie nie wykluczają obowiązku stosowania terminów załatwiania spraw, o których mowa w art. 35 Kpa, z zastrzeżeniem, że sprawy z ostatniej grupy w praktyce nie będą mogły być rozpatrzone niezwłocznie.

- 6) *czy po wejściu w życie DopPrCudzU cudzoziemcy zatrudnieni na podstawie umów zlecenia w oparciu o zezwolenie na pracę w związku z brzmieniem art. 17 ust. 1 pkt 5 DopPrCudzU, będą mogli wykonywać pracę przez większą liczbę godzin bez konieczności zmiany zezwolenia na pracę?*
- 7) *czy po wejściu w życie DopPrCudzU cudzoziemcy zatrudnieni na podstawie umów zlecenia w oparciu o oświadczenie o powierzeniu pracy*

*cudzoziemcowi w związku z brzmieniem art. 68 ust. 1 pkt 4 DopPrCudzU
będą mogli wykonywać pracę przez większą liczbę godzin bez
konieczności zmiany zezwolenia na pracę?*

Podmiot powierzający pracę obowiązany jest do wskazania we wniosku wymiaru czasu pracy albo liczby godzin pracy. W ustawie o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom przewidziano możliwość zwiększenia liczby godzin pracy, wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych bez konieczności uzyskania nowego dokumentu legalizującego pracę cudzoziemca tylko w przypadku zezwoleń na pracę sezonową, przy jednoczesnym proporcjonalnym zwiększeniu wynagrodzenia.

W pozostałych przypadkach podmiot powierzający wykonywanie pracy ma obowiązek zapewnić cudzoziemcowi pracę w takiej liczbie godzin w tygodniu lub miesiącu, które zostały określone odpowiednio w treści zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Zwiększenie liczby godzin na umowie zleceniu wiązać będzie się z koniecznością wpisu nowego oświadczenia.

Dopuszczalne jest także podniesienie wymiaru etatu w przypadku powierzenia pracy na podstawie umowy o pracę jak również praca w nadgodzinach zgodna z przepisami Kodeksu Pracy.

Przepisy nowej ustawy nie przewidują możliwości zwiększenia liczby godzin pracy, wykonywanej na podstawie umów cywilnoprawnych bez konieczności uzyskania nowego dokumentu legalizującego pracę cudzoziemca.

Mamy nadzieję, iż rygorystyczne stosowanie powyższych przepisów mogłoby uniemożliwić korzystanie przez cudzoziemca z przerw w wykonywaniu zlecenia (np. w celu wypoczynku lub ze względu na chorobę),

a także dostosowanie się podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcowi do nagłych, nieprzewidzianych okoliczności w sposób zgodny z interesem społecznym i słusznym interesem tego podmiotu.

W związku z tym rekomendujemy przyjęcie stanowiska, zgodnie z którym w sytuacjach wyjątkowych dopuszczalne jest powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi przez wyższą lub niższą liczbę godzin niż określona w zezwoleniu lub oświadczeniu. Ważne jednak, aby taka praktyka nie stała się regułą, a przekroczenie czasu pracy było niewielkie i wynikało z okoliczności niezależnych od podmiotu powierzającego wykonywanie pracy oraz nie budziło podejrzeń o obchodzenie przepisów dotyczących czasu pracy lub powierzania pracy cudzoziemcom, a także nie powodowało sytuacji wyzysku cudzoziemca ze strony podmiotu powierzającego pracę. Oczywiście zwiększenie wymiaru czasu pracy musi wiązać się z proporcjonalnym podwyższeniem wynagrodzenia.

- 8) W tym kontekście należy podkreślić, że przepisy prawa wymagają, aby podmiot, który zamierza powierzyć pracę cudzoziemcowi na podstawie umowy cywilnoprawnej określił liczbę godzin pracy w tygodniu lub miesiącu. Ewentualne odstępstwa od czasu pracy wskazanego w zezwoleniu na pracę lub oświadczeniu o powierzeniu pracy podlegają ocenie uprawnionych organów kontrolnych w trakcie kontroli legalności powierzenia pracy cudzoziemcowi z uwzględnieniem okoliczności indywidualnej sprawy. *czy obowiązki przewidziane w art. 17 ust. 1 pkt 6 i 7 DopPrCudzU powinny być spełnione przez przedsiębiorcę dopiero po zakończeniu postępowania w sprawie zezwolenia na pracę? W jakich terminach należy zrealizować te obowiązki?*

Według art. 17 ust. 1 pkt 6 podmiot powierzający pracę powinien poinformować cudzoziemca o działaniach podejmowanych w związku z postępowaniem w sprawie zezwolenia na pracę. Informacje takie można przekazywać już od momentu złożenia wniosku aż do zakończenia postępowania.

Natomiast według art. 17 ust. 1 pkt 7 podmiot powierzający pracę powinien przekazać cudzoziemcowi decyzje o wydaniu, zmianie lub uchyleniu zezwolenia na pracę lub informację o odmowie wydania zezwolenia na pracę. Może to nastąpić dopiero po otrzymaniu decyzji.

9) jaki okres pracy (oznaczony datami), w związku z brzmieniem art. 9 ust. 1 pkt 4 DopPrCudz, ma wskazać podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony?

W razie zamiaru zatrudnienia cudzoziemca na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony we wniosku o wydanie zezwolenia na pracę należy określić datę początkową, odpowiadającą przewidywanemu terminowi rozpoczęcia pracy przez cudzoziemca, natomiast data końcowa może być odległa. Zezwolenie na pracę może być wydane na okres nie dłuższy niż 3 lata.

10) czy cudzoziemiec, dla którego uzyskano zezwolenie na pracę i który przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w oparciu o dokument pobytowy wydany przez inne państwo strefy Schengen, może wnioskować o wydanie zezwolenia jednolitego i czy w okresie oczekiwania na takie zezwolenie może wykonywać pracę jeżeli spełnia warunki wskazane w art. 21 DopPrCudzU?

Według przepisów art. 116 pkt 8 ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, obowiązujących od dnia 1 czerwca br., wszczęcia postępowania w sprawie udzielenia zezwolenia na pobyt czasowy i pracę odmawia się, gdy w dniu składania wniosku o udzielenie zezwolenia cudzoziemiec przebywa na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na podstawie dokumentu pobytowego wydanego przez inne państwo obszaru Schengen, chyba że przebywając na podstawie tego dokumentu korzysta na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z mobilności, o której mowa w przepisach tej ustawy.

11)jaka maksymalna kara grzywny może zostać zasądzona za popełnienie wykroczenia, o którym mowa w art. 84 ust. 11 DopPrCudzU?

Najniższa kara grzywny przewidziana w przepisie art. 84 ust. 11 ustawy o warunkach dopuszczalności (...) za powierzanie pracy cudzoziemcowi udostępnionemu przez podmiot, który nie jest agencją pracy tymczasowej to 6000 złotych.

Funkcjonariusz Straży Granicznej lub inspektor Państwowej Inspekcji Pracy może wymierzyć w postępowaniu mandatowym karę grzywny w wysokości do 10 000 zł, a powyżej tej kwoty kieruje on wniosek do sądu o ukaranie za wykroczenie.

12)czy użyte w art. 84 ust. 11 DopPrCudzU sformułowanie „Kto powierza pracę cudzoziemcowi skierowanemu (...)” oznacza podmiot, który miałby pełnić rolę pracodawcy użytkownika zdefiniowanego w art. 2 pkt 7 DopPrCudzU?

Wykroczenie określone w art. 84 ust. 11 popełnia podmiot powierzający pracę cudzoziemcowi, gdy powierza pracę cudzoziemcowi skierowanemu do wykonywania pracy przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia. Zgodnie z definicją legalną zawartą w art. 305 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia agencjami zatrudnienia są podmioty wpisane do rejestru agencji zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej. Przepis art. 84 ust. 11 odnosi się do zatem do przypadku, w którym podmiot niewpisany do rejestru agencji zatrudnienia skierował cudzoziemca w ramach usługi pośrednictwa pracy do podmiotu powierzającego pracę cudzoziemcowi.

Wykroczenie, o którym mowa w tym przepisie popełnia podmiot, który faktycznie powierza pracę cudzoziemcowi skierowanemu przez podmiot niewpisany do rejestru agencji zatrudnienia, np. w ramach tzw. outsourcingu pracowniczego.

13) w jaki sposób należy wykonać obowiązek przewidziany w art. 445 ust. 6 pkt 2 SłużZatrU, w razie wątpliwości co do właściwej formy i trybu zgłoszenia wniosku, o którym mowa w tym przepisie?

Zgodnie z art. 445 ust. 6 pkt 2 podmioty wpisane do rejestru agencji zatrudnienia, świadczące usługę, o której mowa w art. 305 ust. 3 (prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej na rzecz cudzoziemców, od których wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, o których mowa w art. 6 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jest możliwe po 2 latach od wpisu do rejestru agencji zatrudnienia i świadczeniu usługi, o której mowa w ust. 2 pkt

1 lub 2. , przed dniem wejścia w życie ustawy) składają wniosek o zmianę wpisu, o którym mowa w art. 313 ust. 2, w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy w celu kontynuowania świadczenia usługi, o której mowa w art. 305 ust. 3, do tego wniosku nie dołączają oświadczenia, o którym mowa w art. 313 ust. 3 pkt 1.

Na stronie internetowej <https://stor.praca.gov.pl/portal/kraz> są dostępne wnioski dotyczące rejestru agencji zatrudnienia:

- wniosek o wpis do rejestru agencji zatrudnienia,
- wniosek o zmianę danych w rejestrze agencji zatrudnienia.

Wnioski do rejestru agencji zatrudnienia należy składać elektronicznie.

Podmiot zamierzający złożyć wniosek o wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub wniosek o zmianę danych w tym rejestrze powinien przejść do strony internetowej: <https://stor.praca.gov.pl/portal/kraz> i wybrać w sekcji „Składanie wniosków” odpowiedni link (w zależności od rodzaju wniosku) co spowoduje przekierowanie do serwisu praca.gov.pl.

Do wypełnionego wniosku składanego elektronicznie w dotychczasowej formie należy dołączyć wypełniony i podpisany nowy formularz wniosku o wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub odpowiednio nowy formularz wniosku o zmianę wpisu w rejestrze wraz z wymaganymi oświadczeniami i załącznikami (formularz jest dostępny na ww. stronie internetowej).

Są to dokumenty, bez których rejestracja danych wymaganych zgodnie z ustawą z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, nie będzie możliwa.

Załączone formularze wniosków wraz z załącznikami należy opatrzyć kwalifikowanymi podpisami elektronicznymi lub podpisami zaufanymi osób uprawnionych do reprezentowania podmiotu zgodnie ze sposobem reprezentacji podmiotu.

Oświadczenia do wniosku o wpis do rejestru agencji zatrudnienia składają wszystkie osoby reprezentujące podmiot zamierzający prowadzić agencję zatrudnienia i osoby zarządzające takim podmiotem.

Oświadczenia do wniosku o zmianę danych w rejestrze agencji zatrudnienia składają osoby uprawnione do reprezentowania podmiotu zgodnie ze sposobem reprezentacji podmiotu. Oświadczenia należy opatrzyć datą oraz podpisem osoby/osób składających ze wskazaniem imienia i nazwiska oraz pełnionej funkcji.

14) czy zastosowane w art. 445 ust. 6 SłużZatrU sformułowanie „podmioty wpisane do rejestru agencji zatrudnienia, świadczące usługę, o której mowa w art. 305 ust. 3, przed dniem wejścia w życie ustawy” oznacza, że przepis ten może dotyczyć podmiotów wpisanych do właściwego rejestru agencji zatrudnienia (KRAZ) na dzień wejścia w życie ustawy, ale nieświadczących jeszcze usług w zakresie pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej na rzecz cudzoziemców?

Zgodnie z art. 305 ust. 3 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. z 2025 r., poz. 620), zwanej dalej: ustawą, prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej na rzecz cudzoziemców, od których wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, o których mowa w art. 6 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jest możliwe po 2 latach od wpisu do rejestru agencji zatrudnienia i świadczeniu usługi, o której mowa w ust. 2 pkt 1 lub 2 (pośrednictwo pracy lub praca tymczasowa).

Na podstawie art. 305 ust. 4 ustawy prowadzenie działalności, o której mowa w ust. 3, jest możliwe po uzyskaniu zmiany wpisu w rejestrze agencji zatrudnienia.

Zgodnie z art. 445 ust. 6 ustawy podmioty wpisane do rejestru agencji zatrudnienia, świadczące usługę, o której mowa w art. 305 ust. 3, przed dniem wejścia w życie ustawy:

1. nie podlegają warunkowi, o którym mowa w art. 305 ust. 3 ustawy;
2. składają wniosek o zmianę wpisu, o którym mowa w art. 313 ust. 2 ustawy, w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy w celu kontynuowania świadczenia usługi, o której mowa w art. 305 ust. 3 ustawy, do tego wniosku nie dołączają oświadczenia, o którym mowa w art. 313 ust. 3 pkt 1 ustawy;
3. nie podlegają przepisom dotyczącym obligatoryjnego ponownego sprawdzenia przez marszałka województwa warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, o których mowa w art. 307 ustawy, w związku ze złożeniem wniosku o zmianę wpisu w rejestrze agencji zatrudnienia.

Jeżeli podmiot spełnia przesłanki wskazane w art. 445 ust. 6 ustawy to, aby prowadzić działalność gospodarczą w zakresie pośrednictwa pracy oraz pracy tymczasowej na rzecz cudzoziemców, od których wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, nie musi świadczyć usługi pośrednictwa pracy lub pracy tymczasowej przez 2 lata od wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Do tych przesłanek należy posiadanie wpisu do rejestru agencji zatrudnienia przed dniem wejścia w życie ustawy. Ponadto podmiot ten powinien świadczyć usługę, o której mowa w art. 305 ust. 3 ustawy przed dniem wejścia w życie ustawy, czyli realizować w tym zakresie konkretne działania.

Jedną z tych usług jest pośrednictwo pracy na rzecz cudzoziemców, od których wymagane jest posiadanie zezwolenia na pracę lub oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi, o których mowa w art. 6 ustawy z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Drugą z tych usług jest usługa pracy tymczasowej na rzecz ww. cudzoziemców.

Zgodnie z art. 445 ust. 6 pkt. 2 ustawy podmioty wpisane do rejestru agencji zatrudnienia, świadczące usługę, o której mowa w art. 305 ust. 3 ustawy, przed dniem wejścia w życie ustawy, składają wniosek o zmianę wpisu, o którym mowa w art. 313 ust. 2 ustawy, w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy w celu kontynuowania świadczenia usługi, o której mowa w art. 305 ust. 3 ustawy, do tego wniosku nie dołączają oświadczenia, o którym mowa w art. 313 ust. 3 pkt 1 ustawy.

W związku z powyższym agencja zatrudnienia może skorzystać z ww. przepisów przejściowych w przypadku usługi, którą będzie kontynuować, czyli w przypadku usługi realizowanej na rzecz ww. cudzoziemców przed dniem wejścia w życie ustawy.

Jeżeli agencja realizowała przed dniem wejścia w życie ustawy np. wyłącznie pośrednictwo pracy na rzecz ww. cudzoziemców, wówczas nie będzie podlegać warunkowi 2 lat, o którym mowa powyżej, wyłącznie w zakresie pośrednictwa pracy.

Oznacza to, iż agencja zatrudnienia wraz z wnioskiem o zmianę wpisu, o którym mowa w art. 445 ust. 6 pkt. 2 ustawy nie może wystąpić o rozszerzenie wpisu na usługę na rzecz ww. cudzoziemców, jeżeli tej usługi nie realizowała przed dniem wejścia w życie ustawy.

Podstawa prawna :

- ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o warunkach dopuszczalności powierzania pracy cudzoziemcom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. poz. 621)
- ustawa z dnia 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia (Dz. U. poz. 620)

Z wyrazami szacunku

z up. Ministry Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Aleksandra Gajewska

Sekretarz Stanu

/-kwalifikowany podpis elektroniczny-/