



Warmińsko-Mazurski Oddział Straży Granicznej

**OUTSOURCING PRACOWNICZY, A PRACA TYMCZASOWA –
DOŚWIADCZENIA WARMIŃSKO-MAZURSKIEGO ODDZIAŁU
STRAŻY GRANICZNEJ W ŚWIETLE PRZEPROWADZONYCH
KONTROLI LEGALNOŚCI ZATRUDNIENIA CUDZOZIEMCÓW.**

KPT. SG ŁUKASZ WOLAŃSKI



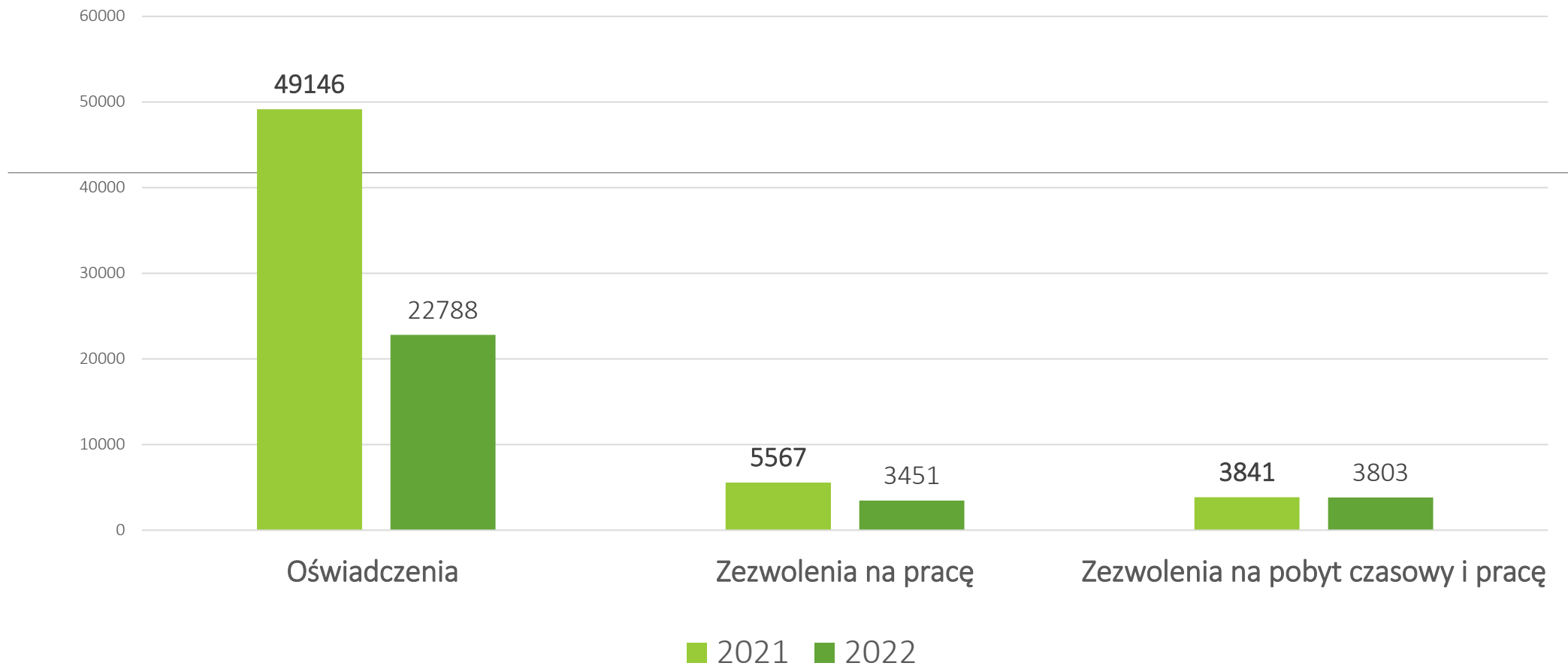
Jednostka/komórka organizacyjna	Ogółem liczba kontroli zakończonych do 31.12.2022	Efekty kontroli zakończonych do 31.12.2022 r.				Ogółem liczba kontroli zakończonych w których stwierdzono naruszenia
		Powierzenie wykonywania pracy i wykonywanie pracy	Powierzenie wykonywania pracy, wykonywanie pracy i prowadzenie działalności gospodarczej	Prowadzenie działalności gospodarczej	Liczba cudzoziemców objętych kontrolą	
PSG Braniewo	1 (1)	0 (1)	1 (0)	0 (0)	16 (90)	1 (1)
PSG Grzechotki	0 (2)	0 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (22)	0 (2)
PSG Bezledy	2 (7)	2 (7)	0 (0)	0 (0)	32 (41)	2 (7)
PSG Gołdap	29 (42)	25 (38)	4 (4)	0 (0)	860 (560)	25 (39)
PSG Olsztyn	48 (72)	32 (50)	16 (22)	0 (0)	3264 (3759)	40 (63)
PSG Sępólno	0 (1)	0 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (4)	0 (1)
PSG Banie Mazurskie	0 (1)	0 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (4)	0 (1)
PSG Górowo Iławeckie	0 (3)	0 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (20)	0 (3)
PSG Dubeninki	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
PSG Węgorzewo	22 (18)	20 (18)	2 (0)	0 (0)	178 (211)	15 (15)
PSG Barciany	19 (27)	17 (25)	2 (2)	0 (0)	399 (196)	18 (25)
Wydział ds. Cudzoziemców	16 (25)	14 (20)	2 (5)	0 (0)	980 (1078)	14 (20)
RAZEM	137 (199)	110 (166)	27 (33)	0 (0)	5729 (5985)	115 (177)



Jednostka/komórka organizacyjna	Karne						Administracyjne
	Pouczenie	Mandat		Wnioski do sądu	Wyrok		Decyzje o zobowiązaniu do powrotu
		Ilość	Kwota		Ilość	Kwota	
PSG Braniewo	1 (0)	0 (1)	0 (2000)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
PSG Grzechotki	0 (1)	0 (1)	0 (200)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
PSG Bezledy	0 (4)	2 (5)	400 (400)	0 (3)	2 (1)	4000 (1000)	0 (0)
PSG Gołdap	8 (8)	15 (35)	4600 (7800)	12 (19)	11 (20)	15010 (22250)	0 (18)
PSG Olsztyn	26 (45)	29 (42)	9100 (13010)	20 (18)	20 (17)	43750 (27100)	2 (2)
PSG Barciany	7 (7)	4 (13)	1200 (3100)	16 (12)	16 (12)	70800 (70450)	0 (0)
PSG Banie Mazurskie	0 (0)	0 (1)	0 (400)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
PSG Sępólno	0 (0)	0 (1)	0 (300)	0 (0)	0 (1)	0 (7000)	0 (0)
PSG Górowo Iławeckie	0 (0)	0 (3)	0 (1400)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
PSG Dubeninki	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (1)	0 (1000)	0 (0)
PSG Węgorzewo	4 (3)	12 (15)	3400 (4950)	3 (2)	2 (1)	2070 (3370)	0 (0)
Wydział ds. Cudzoziemców	29 (9)	13 (27)	5500 (13400)	10 (8)	8 (11)	30060 (42150)	1 (0)
RAZEM	75 (77)	75 (144)	24 200 (46960)	61 (62)	59 (64)	165 690 (174320)	3 (20)



Jednostka/komórka organizacyjna	Rodzaj wykroczenia							
	Art. 120 ust. 1	Art. 120 ust. 2	Art. 120 ust. 3	Art. 120 ust. 6	Art. 120 ust. 9	Art. 120 ust. 10	Art. 120 ust. 11	Art. 121 kw
PSG Braniewo	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (8)	0 (0)	33 (45)	0 (0)	0 (0)
PSG Grzechotki	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (3)	0 (0)	0 (11)	0 (0)	0 (0)
PSG Bezledy	0 (7)	0 (3)	0 (0)	5 (0)	0 (0)	0 (22)	0 (0)	0 (0)
PSG Gołdap	194 (218)	42 (31)	0 (11)	119 (4)	0 (0)	134 (122)	18 (15)	0 (0)
PSG Olsztyn	432 (349)	109 (46)	0 (17)	120 (91)	0 (0)	998 (1384)	0 (1)	2 (1)
PSG Barciany	193 (38)	9 (18)	0 (0)	30 (26)	0 (0)	32 (71)	10 (38)	1 (0)
PSG Górowo Iławeckie	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (20)	0 (0)	0 (0)
PSG Dubeninki	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
PSG Sępól	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (4)	0 (0)	0 (0)
PSG Banie Mazurskie	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (4)	0 (0)	0 (0)
PSG Węgorzewo	12 (3)	10 (1)	0 (1)	0 (1)	0 (0)	62 (118)	0 (0)	0 (0)
Wydział ds. Cudzoziemców	278 (199)	124 (27)	249 (1)	39 (56)	2 (12)	80 (143)	0 (2)	1 (0)
RAZEM	1109 (814)	294 (126)	249 (30)	313 (189)	2 (12)	1339 (1944)	28 (56)	4 (1)



- Powiadomienia – art. 22 UOUPUA - stan na 31.12.23 r. – 23 072

DEFINICJA OUTSOURCINGU

Wobec braku prawnej regulacji konstrukcji outsourcingu pracowniczego, organ kontrolujący kierował się wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r. (sygn. akt I PK 21/15, opubl. MoPr 2016/4/203), w którym wskazuje on: outsourcing można zdefiniować jako przedsięwzięcie polegające na wydzieleniu ze struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa macierzystego realizowanych przez nie funkcji i przekazanie ich do realizacji innym podmiotom gospodarczym. Ponadto cechą zasadniczą odróżniająca outsourcing od pracy tymczasowej jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania wykonawców w stosunku do podmiotu u którego usługi są wykonywane.



OUTSOURCING, A PRACA TYMCZASOWA RÓŻNICE

OUTSOURCING - realizowany jest zgodnie z Kodeksem cywilnym oraz umową handlową zawartą między stronami Działalność nie jest regulowana – brak obowiązku uzyskania certyfikatu itp.

Ramy prawne **PRACY TYMCZASOWEJ** określa ustawa z dnia 9 lipca 2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (umowa o współpracy na podstawie ww. przepisów – elementy obowiązkowe)

Działalność regulowana – agencja musi posiadać certyfikat.



OUTSOURCING, A PRACA TYMCZASOWA RÓŻNICE

	<u>PRACA TYMCZASOWA</u>	<u>OUTSOURCING</u>
Podmiot umowy	Agencja Pracy Tymczasowej – Pracodawca Użytkownik	Zleceniodawca (Zlecający) – Zleceniobiorca (wykonawca usługi)
Podstawa prawna	Ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych	Kodeks cywilny
Strony stosunku pracy	Agencja Pracy Tymczasowej – Pracownik Tymczasowy	Agencja pracy - Pracownik
Maksymalny okres zatrudniania	18 miesięcy w ciągu kolejnych 36 miesięcy	Brak regulacji
Wynagrodzenie za pracę	Tożsame z wynagrodzeniem pracowników etatowych pracodawcy użytkownika	Ustala wykonawca usługi
Kierownictwo	Pracownik tymczasowy świadczący pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika	Outsourcer zatrudnia pracowników i sprawuje nad nimi nadzór



OUTSOURCING, A PRACA TYMCZASOWA RÓŻNICE

Podmiot zewnętrzny nie dostarcza pracowników, którzy mają pomóc w realizacji zadania, ale bierze na siebie pełną odpowiedzialność za wykonanie zlecenia.

Klient nie wskazuje liczby pracowników potrzebnej do wykonania usługi, nie ustala stawek za godzinę pracy ani grafików, nie pełni też nadzoru nad pracownikami – te kwestie przejmuje na siebie wykonawca usługi.

Przy tej formie współpracy nie przekazuje się zleceniobiorcy żadnych instrukcji dotyczących sposobów realizacji zadań. Zleceniodawca nie kontroluje w żaden sposób zleceniodawcy, jedynie interesuje go efekt końcowy.



MATERIAŁ DOWODOWY

Organ kontrolujący po zebraniu i zabezpieczeniu w toku prowadzonych czynności kontrolnych materiału dowodowego stwierdza, że cudzoziemcy objęci kontrolą, skierowani przez kontrolowany podmiot Y, do wykonywania pracy w Spółce X, wykonyją pracę w warunkach typowych dla pracy tymczasowej, uregulowanej w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, i nie można w tym przypadku, kwalifikować relacji pomiędzy tymi podmiotami w kategoriach outsourcingu.



MATERIAŁ DOWODOWY

Materiał dowodowy:

- **umowa o świadczenie usługi** pomiędzy kontrolowanym podmiotem, a zakładem produkcyjnym do którego byli kierowani cudzoziemcy. Wybrane zapisy umowy świadczą, iż praca wykonywana przez skierowanych cudzoziemców, odbywała się w warunkach zależności i podporządkowania systemu kontroli i nadzoru Zleceniodawcy,
- **Zeznania osób (świadców)** objętych czynnościami kontrynymi z których wynika fakt sprawowania nadzoru przez podmiot do którego zostali skierowani – cudzoziemcy, ob. RP, kierownicy produkcji, brygadziści (kto sprawuje faktyczny nadzór, kto wydaje polecenia, kto przydziela zadania, czy ob. RP wykonują pracę zbieżne na tych samych stanowiskach itd.);
- Organ w toku przeprowadzonych czynności kontrolnych bada, czy cudzoziemcy skierowani przez kontrolowany podmiot, wykonywali pracę na stanowiskach pracy znajdujących się w wydzielonej strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa do którego zostali skierowani,



MATERIAŁ DOWODOWY

Zgodnie z art. 9 pkt. 2a ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych „Pracodawca użytkownik:

- dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, (...)
- przeprowadza szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego oraz informuje o tym ryzyku.
- Ponadto, to pracodawca użytkownik prowadzi ewidencje czasu pracy, udostępnia pracownikowi tymczasowemu urządzenia socjalne na zasadach przewidzianych dla pracowników etatowych.

Zgromadzony w toku kontrolnych materiał dowodowy wykazał, że wszystkie powyższe obowiązki realizowane są w powyższym zakresie przez spółkę Y, do której kontrolowany podmiot skierował swoich pracowników.

- Wszystkie obowiązki leżały po stronie podmiotu do którego delegowano cudzoziemców.



- **Faktyczny czas pracy cudzoziemców skierowanych do określonego kontrahenta, znacząco różni się od tego wykazywanego przez podmiot, który skierował cudzoziemców do wykonywania pracy w ramach pozornego outsourcingu.**
- **Zawiadomienie odpowiednich instytucji o podejrzeniu naruszenia przepisów zgodnie z właściwością – obowiązek z UOSG.**



IMIĘ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	RAZEM
VOLODYMYR	12	12		12			8		8														12								64
HALINA	12	12		12			12	12	12	12	12			12	12	12	12	12	8		12	12	12	12	12			8	12	12	256
YURII	12	12		12			12	12	12	12	12				12	12	12	12				12	12	12	12			12	12	12	228
OLENA	12	12		12			12	12	12	12	12	8		12	12	12	12	12			12	12	8	12	12			12	12	12	256
SERHII	12	12		12	8		12	12	12	12	12			8	8	12	12	8	8		12	12	12	12	12	8		12	12	12	264
ANNA	12	12		12			12	8	12	8	8			12	12	12	12	12			8	12	12	8	12	8	8	12	12	12	248
SERHII	12	12		12	12		12	12	12	12	12	8		12	12			12	12		12	12	12	12	12	12		12	12	12	272
ROMAN	12	8		12			12	12	8	12					8	12	12		8		8	8	8	8	12			12	12	8	192
KAMILA	8	8		8			12	12	12		12	8		8	8	8	8	8	8		12	12	12	12	12	8		12	12	12	232
ANDRIY	8	12		12				8	12	12	12			8	12	12	12	12			8	12	12	12	12						188
VIKTORIAA	12	8		8			12	8		12	12	6		12	8	12	12	12			12	12	12	10	8	8		12	12	12	232
SERHII	12	12		12	8		12	12	12	12	12			12	12	12	12	12	8		12	12	12	12	12						232
OLENA	12	8		8			12	12	12	12	12	8		12	12	8	12	12	8		12	12	12	12	12			12	12	12	256
OLEKSII									12	8	12	8		12	12	12	12	12			12	12	12	12	12			12	12	12	196
YULIA	8	8			8		8	8	8	10	10	8		10	10	10	10	10			10	10	8	10	10	8		10	10	10	212
VIKTOR	12	12		12	8		12	12	12	12	12	8		12	12	12	12	12	8		12	12	12	12	12	8		12	12	12	284
MARIIA									12	12	12	8		12	12	12	12	12			12	8	12	12	12	8		12	12	12	204
VASUL									12	12	12	8		12	12	12	12	12			12	8	12	12	12	8		12	12	12	204
SERHII	8	10					12	12	8					5							8	8									71
OLEKSANDR	12	12		8	8		12	12	12	12	12			12	12	12	8	12													156
NATALIIA	8	12		12	8		12	12	12	8	12			12	12	12	8	8			8	12	8	12	8		12	12	12	232	
VIKTOR	12	8		8	8		12	8																							56
LIUDMYLA	12	12		12			12	12	12	12	12	8		8	12	12	12	12	8		12	12	12	12	12	8		12	12	12	272
ANZHELIKA	12	12		12			12	12	12	12	12			12	12	12	12	8	8		8	12	12	12	12			12	12	8	248
MYKHAILO	12	12		12			12	12	12	12	12			12	8	12	12	8	8		8	12	12	12	12			12	12	8	244
SERHII	12	12		12	8		12	12	12	8																					88
VIKTORIAA	12	12		8	8		8	12	8	12																					80
LARYSA	12	8		12			12	12	8	12				8	8	12	12		8		8	8	8	8	12			12	12	8	200
KATERYNA	12	12		12			12	12	12	12	12	8		8	12	12	12	12	8		12	12	12	12	12	8		12	12	12	272
KATERYNA	8	12		8	8		12	12	12	12	8	8		8	12	8	8	8	8		12	12	8	12	12	8		12	12	12	252



Kateryna P

PESEL	
Numer umowy	UC 432/2021
Wymiar zatrudnienia	

Numer rachunku	
Lista rachunków	LR 11/06/2021
Miesiąc	czerwiec 2021
Data	10.07.2021

Składniki opodatkowane	
Kwota na rachunku	549,00
Brutto	549,00
Składki ZUS pracownika	75,27
Podstawa składki zdrowotnej	473,73

Do wypłaty	
Do wypłaty	431,09
w tym przelewem	431,09

Netto	
Koszty uzyskania przychodu	0,00
Podstawa opodatkowania	549,00
Podatek naliczony	0,00
Miesięczna ulga podatkowa	0,00
Zdrowotne odliczane od podatku	0,00
Zaliczka na podatek	0,00
Zdrowotne nieodliczane od podatku	42,64
Netto	431,09

ZUS		
Podstawa wymiaru składki em. i rent.		549,00
Podstawa wymiaru składki chorobowej	→	549,00
Podstawa wymiaru składki wypadkowej		549,00
Fundusz	Pracownik	Pracodawca
Emerytalny	53,58	53,58
Rentowy	8,24	35,69
Chorobowy	13,45	
Wypadkowy		9,17
FP i FS		0,00
FGŚP		0,55
RAZEM	75,27	98,99

Parametry				
Liczba godzin do przepracowania	→	168:00	Liczba wszystkich dni absencji zasiłkowych	0
Liczba dni do przepracowania	→	21	Liczba dni absencji zasiłkowych w dniach rob.	0
Liczba godzin przepracowanych	→	30:00	Liczba godzin absencji zasiłkowych	00:00
Liczba dni przepracowanych		6	Liczba dni absencji urlopowych	0
Liczba godzin nadliczbowych płatnych 0%		00:00	w tym urlopu wypoczynkowego	0
Liczba godzin nadliczbowych płatnych 50%		00:00	Liczba godzin absencji urlopowych	00:00
Liczba godzin nadliczbowych płatnych 100%		00:00	w tym urlopu wypoczynkowego	00:00
Liczba godzin przepracowanych nocnych		00:00	Liczba dni innej nieobecności	0
Liczba godzin absencji do potrącenia (ECP)		00:00	Liczba godzin innej nieobecności	00:00
Liczba dni roboczych poza umową		0		
Liczba godzin poza umową		00:00		



KWALIFIKACJA PRAWNA CZYNU

W przypadkach, o których mowa w art. 88 ust. 1 pkt 3 i 4, w zezwoleniu na pracę jest określany podmiot, do którego cudzoziemiec jest delegowany. Jeżeli zezwolenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego, w zezwoleniu na pracę jest określany pracodawca użytkownik.

W art. 88z. ust.1. pkt 4 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy określono, że w oświadczeniu o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, podlegającym wpisaniu do ewidencji oświadczeń, podmiot powierzający wykonywanie pracy cudzoziemcowi zamieszcza dane dotyczące pracodawcy użytkownika, jeżeli oświadczenie dotyczy pracy cudzoziemca w charakterze pracownika tymczasowego: nazwę albo imię (imiona) i nazwisko, adres stałego pobytu albo siedziby.

W art. 118. 1. ustawy z dnia 12 grudnia 2013 r. o cudzoziemcach, wskazano, że w decyzji o udzieleniu cudzoziemcowi zezwolenia na pobyt czasowy i pracę, poza okresem ważności tego zezwolenia, wskazuje się m.in. podmiot powierzający wykonywanie pracy, a w przypadku gdy cudzoziemiec będzie pracownikiem tymczasowym – także pracodawcę użytkownika;



KWALIFIKACJA PRAWNA CZYNU

W odniesieniu do wskazanych podmiotów stwierdzono:

- popełnienie wykroczenia określonego w art. 120 ust. 1 – **powierzenie nielegalnego wykonywania pracy cudzoziemcom poprzez poprzez kierowanie ich do wykonywania pracy na rzecz podmiotu trzeciego, a więc niezgodnie z posiadanymi przez cudzoziemców oświadczeniami o powierzeniu pracy, zezwoleniami na pracę, zezwoleniami na pobyt czasowy i pracę,**
- **prowadzenie działalności agencji zatrudnienia bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia, popełniając wykroczenie określone w art. 121.1. w zw. z art. 18 ust. 1 pkt 4 cytowanej ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,, Kto bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzi agencję zatrudnienia, świadcząc usługi w zakresie: pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, podlega karze grzywny od 3000 do 100 000 zł.**



KWALIFIKACJA PRAWNA CZYNU

- Art. 1 KW – brak sankcji odniesieniu do skierowanych cudzoziemców - Odpowiedzialności za wykroczenie podlega ten tylko, kto popełnia czyn społecznie szkodliwy, zabroniony przez ustawę obowiązującą w czasie jego popełnienia pod groźbą kary aresztu, ograniczenia wolności, grzywny do 5000 złotych lub nagany. **§ 2. Nie popełnia wykroczenia sprawca czynu zabronionego, jeżeli nie można mu przypisać winy w czasie czynu.**
- Brak w definicji nielegalnego powierzenia wykonywania pracy – terminu praca na innych warunkach niż określone w zarejestrowanym oświadczeniu...co powoduje pewne komplikacje w kontekście finalnego wykonywania pracy bez zezwolenia...i konieczności wszczęcia postępowania administracyjnego z art. 302 ust. 1 pkt. 4 ustawy o cudzoziemcach bądź...



Wyrok NSA III OSK5047/21 z dnia 01 czerwca 2022 r.

Skaraga kasacyjna od wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w sprawie skargi na decyzję MRPiPS o

- wniosek o wydanie zezwolenia na pracę w charakterze spawacza w sp. z o.o. X,
- Umowa o świadczenie usługi pomiędzy sp. X oraz spółką Y– spółka matką, (powiązane kapitałowo),
- spółka Y – zawierała umowy z poszczególnymi kontrahentami do których byli kierowani cudzoziemcy,
- Nie było bezpośrednich umów pomiędzy sp. X, a bezpośrednimi wykonawcami usługi,
- Usługa udostępniania cudzoziemców, którzy podlegają obowiązkowi posiadania zezwolenia na pracę może zostać zrealizowana tylko na zasadach określonych w ustawie z dnia 09 lipca o zatrudnianiu pracowników tymczasowych,
- konieczny wpis do KRAZ,
- Celem umowy pomiędzy podmiotami nie jest wykonanie określonych prac, a dostarczenie pracownika do ich wykonania.



Wyrok NSA III OSK5047/21 z dnia 01 czerwca 2022 r.

Skaraga kasacyjna od wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w sprawie skargi na decyzję MRPiPS o

- Konieczność wskazania pracodawcy użytkownika, brak wskazania przestanką do odmowy wydania zezwolenia.
- Grupa kapitałowa, nie ma zdolności do czynności prawnych (nie ma organów które mogą ją reprezentować), nie może być zatem pracodawcą,
- Trójstronny stosunek prawny możliwy wyłącznie w przypadku zatrudnienia cudzoziemca jako pracownika tymczasowego przez podmiot będący APT na rzecz pracodawcy użytkownika,
- Konstrukcja outsourcingu usług nie wyłącza stosowania przepisów ustawy o delegowaniu oraz ustawy o promocji, a stanowi próbę ich obejścia,
- **Przyjęty model biznesowy polegający na zastosowaniu konstrukcji outsourcingu, który nie jest w żaden sposób zdefiniowany i uregulowany przepisami powszechnie obowiązującego prawa, prowadzi do sytuacji w której wypaczone zostają zamierzenia ustawodawcy sprawowania należytej kontroli nad dostępem do rynku pracy oraz działającymi na nim podmiotami, poprzez stworzone w tym celu ustawowe instrumenty. Obowiązujące w tym zakresie przepisy należy wyklądać możliwie ściśle, właśnie z tego powodu, że ich inna interpretacja niweczyłaby ww. założenia.**



Wyrok NSA III OSK5047/21 z dnia 01 czerwca 2022 r.

Skaraga kasacyjna od wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w sprawie skargi na decyzję MRPiPS o

- Skoro od cudzoziemca wymaga się zezwolenia to mamy do czynienia z reglamentacją rynku pracy, która podlega określonemu reżimowi prawnemu.
- NSA – „ustawa rozróżnia 2 formy świadczenia pracy przez cudzoziemca: pracy wykonywanej przez cudzoziemca (art. 88 c ust. 1a) oraz pracy tymczasowej wykonywanej przez cudzoziemca (art. 88 c ust. 1 b)”.
- NSA - Outsourcing „jest to instytucja prawnanieznana przepisom stosowanej ustawy”.
- Umowa outsourcingu wywodzone z zasady swobody zawierania umów, możliwa na gruncie prawa prywatnego. Nie jest powiązana i dopuszczona w żaden sposób jako forma dostępu do reglamentowanego rynku pracy - nie wywołuje skutków na gruncie prawa administracyjnego.



Wyrok NSA III OSK5047/21 z dnia 01 czerwca 2022 r.

Skaraga kasacyjna od wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w sprawie skargi na decyzję MRPiPS o

- **Stanowisko – U ds. C – przesłanka do odmowy zezwolenia jednolitego, gdy w załączniku nr 1 brak jest informacji o pracodawcy użytkownika – art. 100 ust 1 pkt 1 nie spełnia wymogów ze względu na deklarowany cel.**
- **Zezwolenia na pracę, oświadczenia**

?



Zmiany na polskim rynku pracy

- ➔ Coraz większa samowystarczalność ob. Ukrainy w zakresie znajdowania zatrudnienia, wzrost ich świadomości prawnej, negocjowanie lepszych warunków zatrudnienia.
- ➔ Coraz większa liczba zatrudnianych cudzoziemców pochodzących z państw odległych geograficznie i kulturowo, takich jak np. Indie, Pakistan, Bangladesz, Kolumbia, Meksyk. Cudzoziemcy pochodzący z państw Ameryki Środkowej i Południowej stanowią grupę szczególnie narażoną na proceder handlu ludźmi – dane za 2022 rok wskazują, iż 98% domniemanych ofiar handlu ludźmi stanowią cudzoziemcy pochodzący z obu Ameryk, którzy wykorzystywani byli do pracy przymusowej.

Zarządzanie migracjami

Skuteczne zarządzanie migracjami – w kontekście dostępu do polskiego rynku pracy – obejmuje:

- analizowanie zagrożeń związanych z legalizacją pobytu;
- identyfikację podmiotów uzyskujących dokumenty uprawniające do pracy bez faktycznego zamiaru jej powierzenia;
- Powiadamianie odpowiednich instytucji w tym pionu operacyjno-śledczego w kontekście art. 264 par. 3 KK

Oficer łącznikowy Straży Granicznej w Departamencie Rynku Pracy Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej



❖ Pogłębienie współpracy pomiędzy Strażą Graniczną, a MRiPS, w zakresie analizy danych zgromadzonych w zasobach MRiPS, odpowiedniego ich filtrowania i przetwarzania, w celu wczesnej identyfikacji zjawisk niepożądanych, które w sposób destrukcyjny wpływają na rynek pracy i politykę migracyjną tworząc pola do nadużyć.



Ogólnopolski punkt kontaktowy, oficer łącznikowy SG dokonywałby przeglądu danych zgromadzonych w zasobach MRiPS, pod kątem identyfikowania podmiotów, które dopuszczają się nadużyć w zakresie wykorzystywania systemu zatrudniania cudzoziemców w Polsce do ich legalizacji pobytu, bez faktycznego zamiaru powierzenia pracy cudzoziemcom.



Program pilotażowy, który obejmie doraźne pełnienie służby przez funkcjonariusza SG w MRiPS, z możliwością zmiany częstotliwości wizyt w zależności od zgłaszanych potrzeb.

Dziękuję za uwagę.



Warmińsko-Mazurski
Oddział Straży Granicznej

www.strazgraniczna.pl