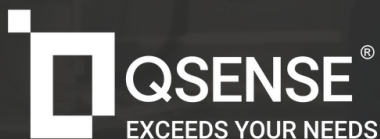


OUTSOURCING

Zgodny z prawem

Wszystko, co musisz wiedzieć o outsourcingu procesowym i pracy tymczasowej, aby zapewnić bezpieczeństwo swojej organizacji i uniknąć kar.



1. Wstęp.....	str.3
2. Kluczowe informacje.....	str.5
3. Key Facts.....	str.7
4. Rodzaje współpracy.....	str.9
5. Outsourcing procesowy.....	str.11
6. Outsourcing procesowy w świetle nowych interpretacji prawnych.....	str.13
7. Co odróżnia outsourcing procesowy od pracy tymczasowej?.....	str.21
8. Zagrożenia związane z niedostosowaniem się do przepisów.....	str.27
9. Jak się zabezpieczyć przed negatywnymi konsekwencjami.....	str.29
10. Korzyści zastosowania outsourcingu procesowego.....	str.34
11. O autorach raportu.....	str.38



SPIS TREŚCI

1

WSTĘP





Jako eksperci w dziedzinie kontroli jakości i outsourcingu procesowego na bieżąco śledzimy zmiany w zakresie interpretacji przepisów oraz najlepsze rynkowe praktyki.

Zauważyliśmy, że jest dostępnych bardzo niewiele rzetelnych, kompleksowych informacji w tej tematyce, skierowanych do przedsiębiorstw produkcyjnych.

Dlatego stworzyliśmy dla Państwa kompendium wiedzy w zakresie różnic między outsourcingiem procesowym a pracą tymczasową. Komentarza prawnego udzieliły ekspertki z zakresu prawa pracy z Olesiński i Wspólnicy.

*Zachęcam do lektury,
Andrzej P. Kublik
CEO QSense*

Andrzej P. Kublik

Dyrektor Generalny | QSense





2

KLUCZOWE INFORMACJE

Outsourcing pracowniczy

rozwiązanie nieposiadające oparcia w obowiązującym prawie (obecnie uznawane za niedozwolone) – liczne interpretacje organów tj. PIP, DUW, potwierdzone stanowiskiem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Najistotniejszym zagrożeniem dla podmiotu korzystającego z usług outsourcingu jest stwierdzenie przez organy, że usługi świadczone w ramach outsourcingu stanowią w rzeczywistości ukrytą pracę tymczasową lub stosunek pracy między świadczeniobiorcą a personelem świadczeniodawcy.


W takim przypadku PIP może nałożyć na przedsiębiorcę **grzywnę w wysokości do 30 tys. PLN** oraz – w zależności od stanu faktycznego – podjąć dalsze działania, jak np. dokonanie zgłoszenia do ZUS (który następnie może wydać decyzję o ustaleniu faktycznego płatnika składek - tu: podmiot korzystający z outsourcingu). Organ może też może wystąpić o ustalenie rzeczywistego pracodawcy.

Kluczowym elementem dla prawidłowego i zgodnego z prawem **ukształtowania współpracy na zasadzie outsourcingu procesowego** jest więc świadomość faktu, że z prawnego punktu widzenia takie umowy należy zakwalifikować jako umowę o świadczenie usług.

Po stronie firmy świadczącej outsourcing procesowy jest:

- Prowadzenie ewidencji czasu pracy, planowanie czasu pracy, rejestrowanie oraz rozliczanie czasu pracy
- Odpowiedzialność za osoby wykonujące zadania
- Nadzór nad pracą osób wykonujących zadania oraz planowanie działań podejmowanych przez osoby podejmujące działania
- Szkolenie BHP
- Badania lekarskie
- Wyposażenie w odzież ochronną

Według raportów Statista **wartość rynkowa usług outsourcingowych** wzrosła z 45,6 biliona dolarów (2000 r.) do 92,5 biliona dolarów (2019 r.)

45,6 bln \$  **92,5** bln \$

Jakie są najważniejsze aspekty jakościowe, które najbardziej cenisz u dostawcy usług outsourcingowych?



Źródło: Deloitte Global Outsourcing Survey 2022



3

**KEY
FACTS**



Employee outsourcing

A solution that has no support in the applicable law (currently considered prohibited) - numerous interpretations by authorities, i.e. PIP, DUW, confirmed by the position of the Ministry of Labor and Social Policy.

On the side of the process outsourcing company is:

- ⊗ Keeping time records, scheduling working time, recording and accounting for working time
- ⊗ Responsibility for persons performing tasks
- ⊗ Supervision of the work of persons performing tasks
- ⊗ Health and safety training
- ⊗ Medical examinations
- ⊗ Provision of protective clothing

The most significant threat to an outsourcing entity, of course, is the authorities' determination that the outsourced services actually constitute disguised temporary work or an employment relationship between the recipient and the provider's staff.

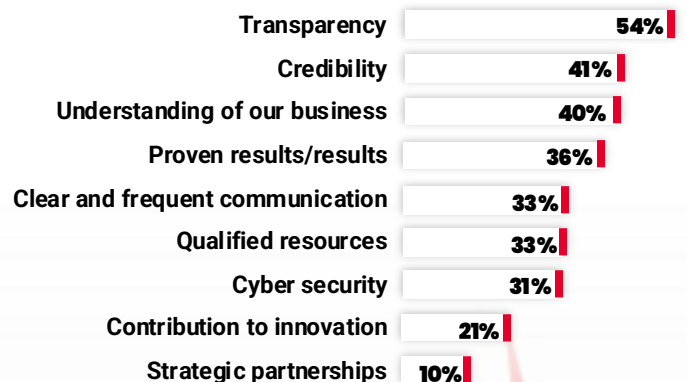
In such a case, the PIP may impose a **fine of up to PLN 30,000** on the entrepreneur and, depending on the facts, take further action, such as filing a notification with the Social Insurance Institution (which may then issue a decision to determine the actual payer of contributions - here, the outsourcing entity). The authority may also request the determination of the actual employer.

Thus, a **key element** for the correct and lawful **formation of cooperation on the basis of litigation outsourcing** is the awareness of the fact that, from a legal point of view, such contracts should be classified as a contract for the provision of services.

Statista reports that the market value of outsourcing services has increased from \$45.6 trillion (2000) to \$92.5 trillion (2019).



What are the most important quality aspects you value most in an outsourcing provider?



Source: Deloitte Global Outsourcing Survey 2022



4

RODZAJE WSPÓŁPRACY



Praca tymczasowa

rozwiązania oparte na ustawie o zatrudnianiu pracowników – szczegółowe regulacje dotyczące warunków współpracy / nasze warunki współpracy są ściśle regulowane aktami prawnymi.

Outsourcing pracowniczy !

rozwiązanie nieposiadające oparcia w obowiązującym prawie, zbliżone do pracy tymczasowej (obecnie uznawane za niedozwolone) – liczne interpretacje organów tj. PIP, DUW, potwierdzone stanowiskiem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Outsourcing procesowy

rozwiązanie nieposiadające wyraźnego oparcia w obowiązującym prawie, odrębne od pracy tymczasowej (uznawane za dopuszczalne), przy zachowaniu niezbędnych elementów.

Rodzaje współpracy



5

OUTSOURCING PROCESOWY

Outsourcing procesowy – podstawowe informacje



Outsourcing procesowy polega na wyodrębnieniu wybranych działań/funkcji firmy i powierzenie ich wykonywania zewnętrznemu podmiotowi. W tym celu przedsiębiorcy decydują się na współpracę z wyspecjalizowanym dostawcą.

Celem skorzystania z usług outsourcingu procesowego jest zapewnienie jak najwyższego standardu usługi w kluczowych procesach przedsiębiorstwa np. kontroli jakości, na różnych etapach produkcji czy sortowaniu komponentów.

QSense jako specjalista w obszarze outsourcingu procesowego przejmuje odpowiedzialność za prawidłowe wykonanie usługi, zgodnie z ustalonymi przez strony oczekiwaniami.

6

OUTSOURCING PROCESOWY W ŚWIETLE NOWYCH INTERPRETACJI PRAWNYCH

Dlaczego temat zgodności z prawem outsourcingu jest obecnie tak ważny i aktualny

Komentarz Olesiński i Wspólnicy

Outsourcing już od wielu lat budzi sporo kontrowersji i pytań o możliwość takiej formy współpracy z zewnętrznymi podmiotami. Kwestia w ostatnim czasie stała się szczególnie interesująca w związku z wytycznymi, jakie miało przesłać MRiPS do wojewodów. Zawarto w nich wskazanie, by nie wydawali oni zezwoleń na pracę dla cudzoziemców, którzy zostaną zatrudnieni przez firmy świadczące outsourcing pracowniczy. Tym samym outsourcing uznano za jedną z ukrytych form pracy tymczasowej.

Wytyczne nie są wprawdzie oficjalne, niemniej były szeroko komentowane w przestrzeni publicznej. Mają one związek z projektowaną ustawą o zatrudnianiu cudzoziemców, w której wprost wskazano, że zezwolenia na pracę odmawia się, jeśli:

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 i pod kierownictwem osoby trzeciej.

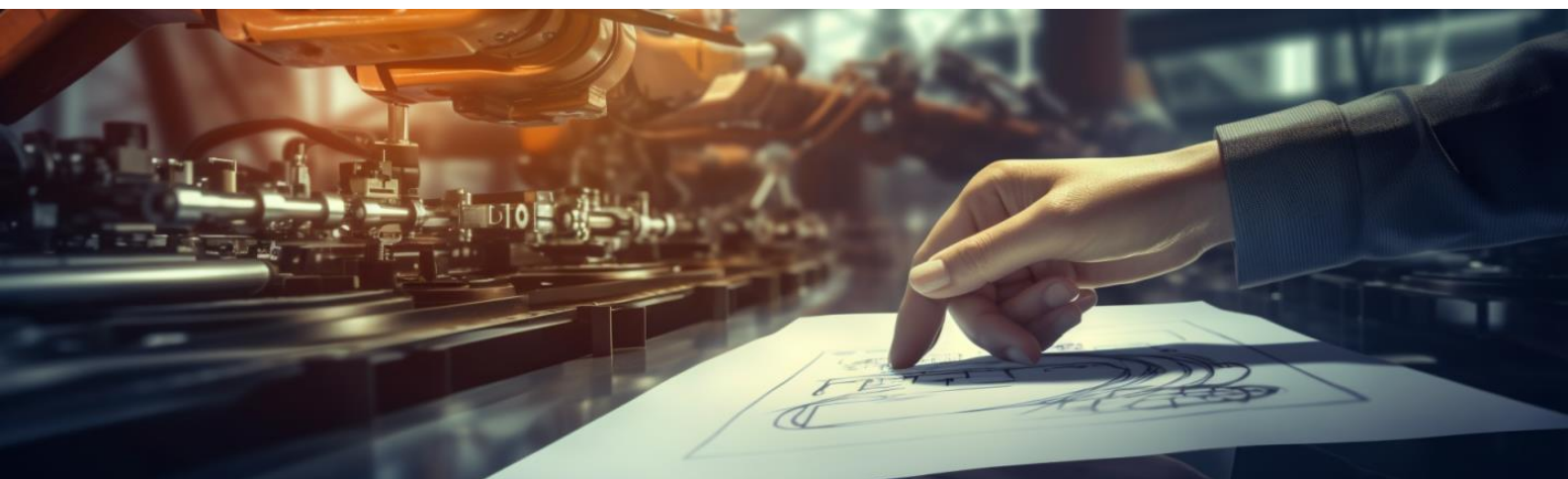


Choć sama ustawa nie weszła w życie (aktualnie trudno przewidzieć, czy wejdzie, a nawet jeśli tak, to w jakim kształcie) sygnały o proponowanych zmianach wywołały sporo zamieszania i zmusiły przedsiębiorców (szczególnie produkcyjnych, u których często korzysta się z usług firm zewnętrznych) do pochylenia się nad stosowanymi modelami współpracy.

Dodatkowo również Państwowa Inspekcja Pracy zwraca uwagę na problemy z nieprawidłowym stosowaniem outsourcingu u pracodawców.

Kontrole w tym zakresie przeprowadzane są regularnie od wielu lat, w ostatnim czasie widać jednak większe ich natężenie i bardzo skrupulatne sprawdzanie współpracy z podmiotami zewnętrznymi. Kontrole nie ograniczają się do weryfikacji umowy z firmą zewnętrzną – inspektorzy znają stosowane rozwiązania i bardzo konkretnie sprawdzają, czy faktycznie wykonanie współpracy opartej na umowie outsourcingu odpowiada treści umowy. PIP zgłasza zresztą postulaty ustalenia konkretnych zasad odpowiedzialności (dalej idących niż aktualne) za stosowanie outsourcingu noszącego cechy pracy tymczasowej.

Powyższe tym bardziej podkreśla bezcenną rolę świadomego wyboru prawidłowego (czyli zgodnego z potrzebami firmy i w granicach prawa) modelu współpracy i może stanowić ważny sygnał dla przedsiębiorców, aby przyjrzyli się już zawartym umowom oraz sposobom ich faktycznego wykonywania.



Cechy charakterystyczne outsourcingu procesowego



Podporządkowanie personelu firmie świadczącej usługi outsourcingu procesowego

(NIE klientowi, na rzecz którego usługi są świadczone).



Wyraźny element nadzoru nad pracą pracowników/ zleceniobiorców (brygadzista, lider zmiany, kierownik kontraktu / projektu / regionu) – wyraźna struktura organizacyjna.



Ponoszenie odpowiedzialności wykonawcy usługi za jej wykonanie na zasadach ustalonych wspólnie przez strony.



Wynagrodzenie za usługę / odrębne niż na zasadach działalności agencji pracy tymczasowej.



Prowadzenie ewidencji czasu pracy, planowanie czasu pracy, rejestrowanie oraz rozliczanie czasu pracy – wyłącznie po stronie firmy świadczącej usługi outsourcingu procesowego.



Szkolenie BHP (część ogólna i stanowiskowa) po stronie firmy świadczącej outsourcing procesowy.



Badania lekarskie – po stronie firmy świadczącej outsourcing procesowy.



Wyposażenie pracowników w odzież roboczą i elementy odzieży ochronnej po stronie firmy świadczącej usługi outsourcingu procesowego.



W praktyce outsourcing często jest mylnie traktowany przez przedsiębiorców jako tzw. body leasing



**Natalia
Komarzańska**

Adwokat, manager



Olesirski
Wspólnicy

Cechy charakterystyczne outsourcingu procesowego

W polskim systemie prawnym nie znajdziemy definicji outsourcingu, w tym outsourcingu procesowego – co jest jednym z czynników wpływającym na kontrowersje wokół stosowania tej instytucji.

Potocznie outsourcingiem procesowym określa się umowy, których przedmiotem jest wytransferowanie przez firmę określonych zadań, funkcji lub procesów biznesowych do innego podmiotu, który specjalizuje się w danej dziedzinie. Wśród usług, które najczęściej stają się przedmiotem outsourcingu procesowego, możemy wymienić m.in. usługi kontroli jakości czy wsparcia logistyki w zakładach przemysłowych.

Chociaż instytucja ta jest stosowana przez przedsiębiorców od lat, to dopiero w 2019 r., za sprawą wyroku Sądu Najwyższego doczekaliśmy się częściowego zdefiniowania oraz umiejscowienia outsourcingu procesowego na mapie prawnej – SN uznał outsourcing za umowę o świadczenie usług lub umowę mieszaną (z elementami zlecenia, dzieła, dostawy), której stronami są najczęściej przedsiębiorcy, a przedmiotem są usługi określonego rodzaju.



Niezależnie od stanowiska SN, w praktyce outsourcing często jest mylnie traktowany przez przedsiębiorców jako tzw. body leasing – tj. wynajęcie pracowników innego pracodawcy. **Jest to oczywiście podejście błędne** – w polskim systemie prawnym nie ma tak rozumianego leasingu pracowników.

Kluczowym elementem dla prawidłowego i zgodnego z prawem ukształtowania współpracy na zasadzie outsourcingu procesowego jest więc świadomość faktu, że z prawnego punktu widzenia takie umowy należy zakwalifikować jako umowę o świadczenie usług. Ciężar przedmiotu umowy jest tu kładziony na zakup konkretnej usługi, a nie wynajęcie pracowników do jej wykonywania od innego przedsiębiorcy.

Układając realizację biznesową pomiędzy przedsiębiorcami korzystającymi i dostarczającymi usługi w ramach outsourcingu procesowego należy pamiętać, że są to pod względem organizacyjnym dwa niezależne podmioty, z których jeden świadczy wyspecjalizowane usługi na rzecz drugiego. Ta niezależność przejawia się przede wszystkim w tym, że firma outsourcingowa samodzielnie zatrudnia osoby, którymi będzie posługiwała się do wykonywania danej usługi i sprawuje nad nimi kierownictwo. Przedsiębiorca korzystający z outsourcingu jest zainteresowany wyłącznie efektem końcowym, czyli tym, aby usługa, którą otrzymuje była wykonana prawidłowo, a nie tym, jak dany pracownik firmy outsourcingowej ją wykonuje (to podlega ocenie w relacji pracownik – pracodawca).

Transfer części zadań biznesowych na inny podmiot – czyli właśnie outsourcing – niesie oczywiście wiele korzyści. Kupując daną usługę przedsiębiorca nie musi się już martwić, czy dysponuje odpowiednimi zasobami itp. Nie można jednak zapomnieć, że korzystanie z outsourcingu wiąże się dla firm także z ryzykami i to nie tylko na poziomie operacyjnym czy biznesowym, ale także prawnym.

Dlatego tak ważne jest:



prawidłowe określenie potrzeb firmy (czy szuka dostawcy usługi, czy też poszukuje narzędzi do rozszerzenia swoich zasobów kadrowych, aby daną usługę wykonać we własnym zakresie),



jeżeli intencją jest zakup usługi - prawidłowe skonstruowanie umowy outsourcingu procesowego, a następnie prawidłowe jej wykonywanie.

Komentarz klienta QSense



Gestamp Wrocław to część międzynarodowej grupy zajmującej się projektowaniem, produkcją i sprzedażą części oraz zespołów metalowych wykorzystywanych w przemyśle motoryzacyjnym. Jest to bardzo wymagająca branża, dlatego od lat korzystamy z outsourcingu procesowego i doceniamy mnogość korzyści, jakie daje ta forma współpracy.

Outsourcing procesowy to dla mnie przede wszystkim sposób na zwiększenie efektywności działań. Dzięki autorskim, systemowym rozwiązaniom, które oferuje QSense, mamy pełną kontrolę nad każdym elementem procesu i zaawansowane możliwości raportowania w czasie rzeczywistym.

Doceniam sprawną **komunikację, pełną transparentność oraz proaktywność** przy realizacji projektów. W organizacji korzystamy także z bogatego doświadczenia naszych partnerów w branży automotive, w tym ze szkoleń.

W tak dynamicznym środowisku kluczowa jest elastyczność, którą zapewnia outsourcing procesowy oraz krótki czas reakcji na zmiany.

W ostatnich latach obserwuję tendencję wzrostową stosowania outsourcingu procesowego w branży automotive i sądzę, że **trend ten będzie się umacniał.**



Alicja

Mielnik

Purchasing Manager | Gestamp

7

**CO ODRÓŻNIA
OUTSOURCING PROCESOWY
OD PRACY TYMCZASOWEJ?**

OUTSOURCING PROCESOWY A AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ (1/3)

Outsourcing procesowy na przykładzie QSense

APT

Podmiot umowy	QSense sp. z o.o. sp.k.	QSense Personel sp. z o.o.
Podstawa prawna	Kodeks Cywilny i inne ustawy związane ze swobodą prowadzenia działalności gospodarczej.	Ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, ustawa o promocji zatrudnienia.
Strony stosunku prawnego	Klient, QSense.	Agencja Pracy Tymczasowej (QSense Personel), Pracodawca Użytkownik, Pracownik Tymczasowy.
Maksymalny okres zatrudnienia	Brak regulacji ustawowych w tym zakresie.	18 miesięcy w ciągu kolejnych 36 miesięcy.
Forma zatrudnienia	Umowa o pracę (okres próbny, czas określony, czas nieokreślony), umowa zlecenie, B2B.	Umowa o pracę tymczasową lub umowa o wykonawstwo tymczasowe.

OUTSOURCING PROCESOWY A AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ (2/3)

Outsourcing procesowy na przykładzie QSense

APT

<p>Wynagrodzenie za pracę</p>	<p>Ustala QSense – w oparciu o realia rynkowe – możliwość prowadzenia własnej polityki wynagrodzeń.</p>	<p>Tożsamy z wynagrodzeniem pracowników etatowych/zleceniobiorców Pracodawcy Użytkownika.</p>
<p>Dokumenty wewnętrzzakładowe</p>	<p>QSense nie dotyczą regulacje wewnętrzne Klienta. Posiada własne zasady w tych obszarach.</p>	<p>Obowiązek stosowania Regulaminów i innych zasad obowiązujących u Pracodawcy Użytkownika, także wobec Pracownika Tymczasowego.</p>
<p>Równe traktowanie w zatrudnieniu</p>	<p>Brak takiego obowiązku po stronie QSense.</p>	<p>Obowiązek równego traktowania w zatrudnieniu Pracownika Tymczasowego z Pracownikiem Etatowym Klienta.</p>

OUTSOURCING PROCESOWY A AGENCJA PRACY TYMCZASOWEJ (3/3)

Outsourcing procesowy na przykładzie QSense

APT

<p>Kierownictwo</p>	<p>Nadzór dostarczany przez QSense.</p>	<p>Konieczność sprawowania nadzoru nad Pracownikiem Tymczasowym, stosunek podległości służbowej.</p>
<p>BHP</p>	<p>Szkolenie BHP prowadzi QSense.</p>	<p>Obowiązek prowadzenia szkolenia BHP po stronie Pracodawcy Użytkownika.</p>
<p>Ograniczenia w zakresie powierzenia określonych prac</p>	<p>-</p>	<p>Ograniczenia w stosowaniu pracy tymczasowej:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) brak możliwości wykonywania prac szczególnie niebezpiecznych, b) brak możliwości pokrycia zapotrzebowania na pracowników strajkujących, c) brak możliwości zatrudnienia w przypadku konieczności uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową.



Outsourcing procesowy wiąże się z konkretną, profesjonalną, wyspecjalizowaną usługą danego rodzaju



Magdalena

Maślak

-Gościmińska

Adwokat, manager

Co odróżnia outsourcing procesowy od pracy tymczasowej?

Wbrew powszechnie utartej opinii, outsourcing procesowy oraz praca tymczasowa stanowią dwie zupełnie odmienne formy współpracy, funkcjonujące na innych zasadach oraz na podstawie odrębnych regulacji. Innymi słowy – różni je wszystko.

W dużym uproszczeniu mówiąc, outsourcing procesowy wiąże się z konkretną, profesjonalną, wyspecjalizowaną usługą danego rodzaju (np. zamawiam usługę w postaci weryfikowania jakości wytworzonych przeze mnie produktów, outsourcuję cały proces jakościowy do zewnętrznego podmiotu). Dostarczanie pracowników tymczasowych to natomiast zapewnianie dodatkowych „rąk do pracy” w procesach samodzielnie realizowanych przez danego pracodawcę, gdzie (jak sama nazwa wskazuje) tymczasowo występują braki kadrowe.

Świadomość powyższych, ale też i innych różnic pomiędzy outsourcingiem procesowym a pracą tymczasową jest kluczowa pod kątem doboru właściwej (a przez to bezpiecznej dla obu stron) formy współpracy. Decydujące znaczenie powinny tutaj mieć intencje oraz nasze wyobrażenie, jak ta współpraca ma w przyszłości wyglądać oraz na jakich zasadach ma przebiegać. Jeśli przeważają cechy charakterystyczne dla outsourcingu procesowego, podmiot może rozważyć jego wdrożenie, jeśli jednak założenia co do zakresu i sposobu współpracy bardziej odpowiadają pracy tymczasowej – to właśnie ten model będzie właściwy.



8

**ZAGROŻENIA ZWIĄZANE Z
NIEDOSTOSOWANIEM SIĘ DO
PRZEPISÓW**



*PIP może nałożyć
na przedsiębiorcę
grzywnę w wysokości
do 30 tys. PLN*



Natalia Mosur

Adwokat, senior manager



Jakie zagrożenia/konsekwencje niesie za sobą niedostosowanie się do przepisów?

Outsourcing, choć jest często stosowanym przez przedsiębiorców rozwiązaniem, równie często weryfikowany jest przez różne organy. Jest to zresztą jeden ze stałych punktów w planie kontroli PIP. Dodatkowo pojawiają się informacje, że Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej wystąpiło do wojewodów z zaleceniami, by nie wydawali zezwoleń na pracę dla cudzoziemców, którzy zostaną zatrudnieni przez firmy świadczące outsourcing pracowniczy.

Najistotniejszym zagrożeniem dla podmiotu korzystającego z usług outsourcingu jest oczywiście stwierdzenie przez organy, że usługi świadczone w ramach outsourcingu stanowią w rzeczywistości ukrytą pracę tymczasową lub stosunek pracy między świadczeniobiorcą a personelem świadczeniodawcy.

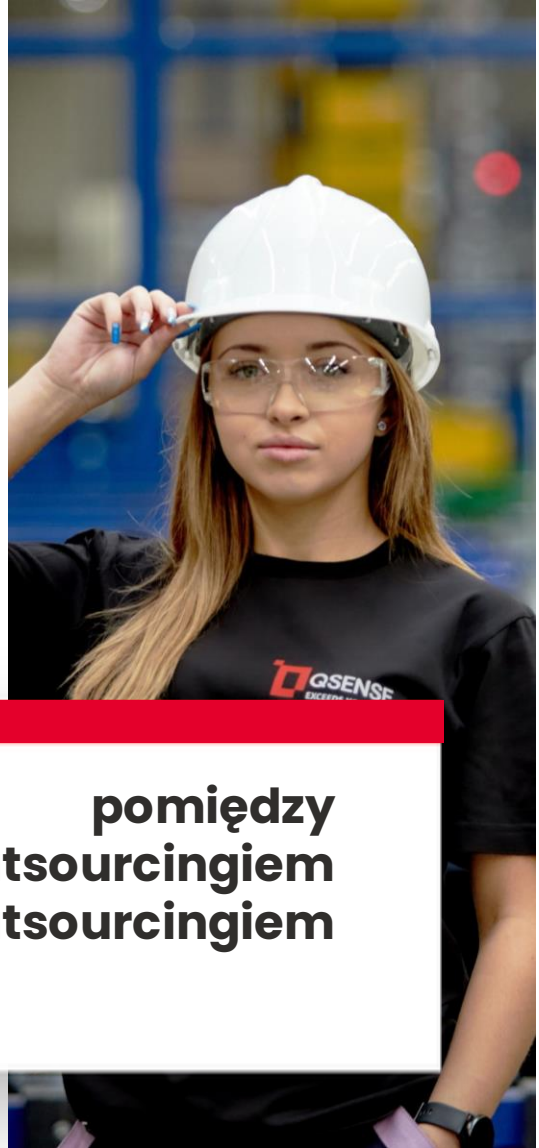
W takim przypadku PIP może nałożyć na przedsiębiorcę grzywnę w wysokości do 30 tys. PLN oraz – w zależności od stanu faktycznego – podjąć dalsze działania, jak np. dokonanie zgłoszenia do ZUS. Organ może też wystąpić o ustalenie rzeczywistego pracodawcy.

Jeżeli więc przedsiębiorca korzysta z zewnętrznych zasobów, tym istotniejsza stała się teraz świadoma decyzja, co do formy współpracy oraz jej prawidłowe uregulowanie, a następnie wykonywanie.

9

**JAK SIĘ ZABEZPIECZYĆ
PRZED NEGATYWNYMI
KONSEKWENCJAMI**

Jakie działania pozwolą się zabezpieczyć przed negatywnymi konsekwencjami? 1/4

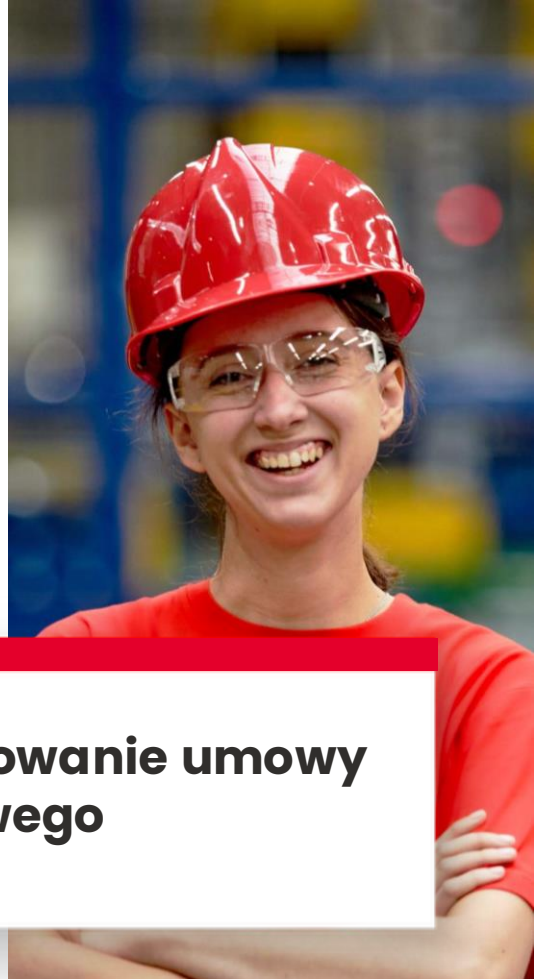


1

Zrozumienie różnic pomiędzy pracą tymczasową, outsourcingiem pracowniczym a outsourcingiem procesowym

W pierwszej kolejności kluczowe jest prawidłowe zrozumienie różnic pomiędzy pracą tymczasową/ outsourcingiem pracowników a outsourcingiem procesowym. Postawienie znaku równości pomiędzy tymi dwoma rodzajami outsourcingu to prosta droga do problemów. Prawidłowa interpretacja potrzeb podmiotu, wraz z uwzględnieniem kluczowych informacji i różnic między tymi instytucjami, umożliwią wybór odpowiedniej formy oraz zakresu usług, które mają podlegać wyodrębnieniu albo powierzeniu podmiotowi zewnętrznemu. Chodzi przede wszystkim o określenie, czy do realizacji danego celu są nam potrzebni pracownicy znajdujący się pod naszym bezpośrednim kierownictwem. Jeśli nie ma takiej konieczności, formą współpracy może stać się outsourcing procesowy, który wiąże się z drugim etapem zabezpieczenia przedsiębiorstwa, czyli optymalnym sformułowaniem postanowień umowy w tym przedmiocie.

Jakie działania pozwolą się zabezpieczyć przed negatywnymi konsekwencjami? 2/4



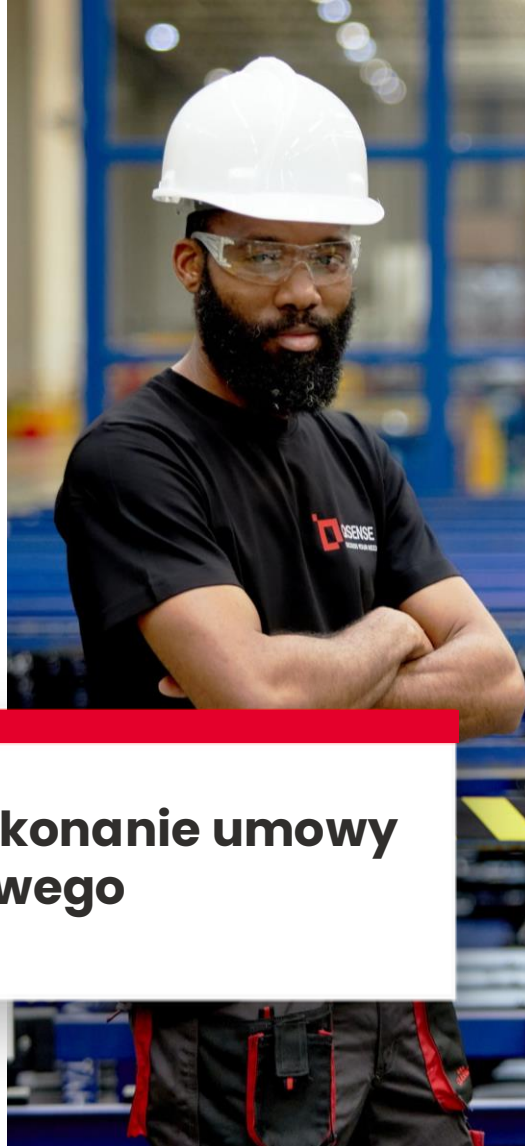
2

Odpowiednie skonstruowanie umowy outsourcingu procesowego

Odpowiednio skonstruowana umowa outsourcingu powinna zawierać m.in.:

- ✓ szczegółową informację, jakie usługi staną się przedmiotem outsourcingu;
- ✓ wyraźne zastrzeżenie, że podmiot odbierający usługi nie będzie sprawował bezpośredniej kontroli nad pracownikami podmiotu świadczącego usług (oraz postanowienia dotyczące tej kwestii);
- ✓ informację, w jakim trybie podmiot odbierający będzie kontrolować efekty pracy świadczonej przez podmiot świadczący (zazwyczaj kontroli podlega efekt, a nie praca poszczególnych pracowników świadczeniodawcy);
- ✓ adekwatny model wynagrodzenia.

Jakie działania pozwolą się zabezpieczyć przed negatywnymi konsekwencjami? 3/4

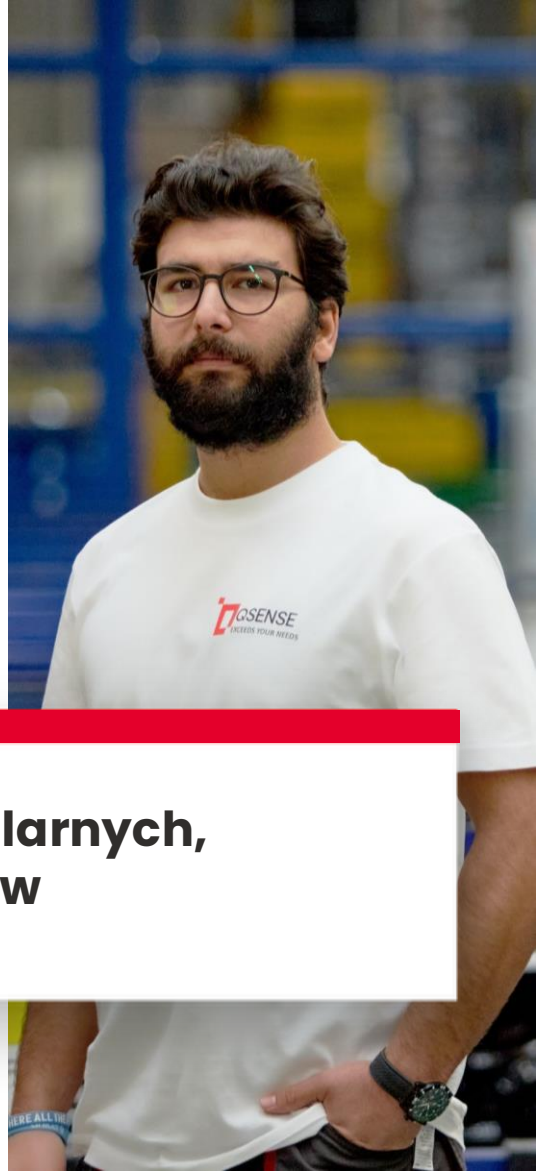


3

Dbłość o należyte wykonanie umowy outsourcingu procesowego

Nawet najlepiej skonstruowana umowa nie zabezpieczy przedsiębiorców, jeśli jej wykonanie będzie pozostawiać wiele do życzenia. Organy w trakcie kontroli już od dawna nie ograniczają się do analizy dokumentów - mogą obecnie przesłuchiwać świadków (pracowników) czy dopytywać o konkretne, praktyczne rozwiązania i schematy działania. Jeśli w trakcie kontroli okaże się, że to podmiot zlecający usługi sprawuje faktyczne kierownictwo nad personelem firmy świadczącej usługi, czy też w praktyce wykonuje inne uprawnienia standardowo przypisane pracodawcy, nietrudno będzie zakwestionować przyjęcie outsourcingu jako modelu współpracy.

Jakie działania pozwolą się zabezpieczyć przed negatywnymi konsekwencjami? 4/4



4

**Przeprowadzanie regularnych,
wewnętrznych audytów**

Na koniec istotnym elementem minimalizowania ryzyka jest przeprowadzanie regularnych, wewnętrznych audytów funkcjonowania różnych modeli współpracy z podmiotami zewnętrznymi w miejscu świadczenia usług – tak, aby regularnie weryfikować, czy z biegiem czasu wykonanie umowy nadal odzwierciedla założenia umowne odpowiednie dla outsourcingu.



10

**KORZYŚCI ZASTOSOWANIA
OUTSOURCINGU
PROCESOWEGO**

Zalety outsourcingu procesowego

Klient wskazuje proces do przejęcia, a QSense prezentuje proponowane rozwiązania w tym obszarze.

Wprowadzenie elementu nadzoru nad prawidłowym przebiegiem procesu ze strony QSense, dzięki czemu Klient nie ma obowiązku zarządzania personelem i nie ponosi odpowiedzialności z tym związanej.

QSense prowadzi ewidencję czasu pracy, a także odpowiada za szkolenia BHP i badania lekarskie pracowników.

QSense odpowiada za motywowanie pracowników, mierzenie efektywności, nadzór nad jakością i terminowym wykonaniem usługi.

QSense odpowiada za legalność zatrudnienia cudzoziemców.

brak odpowiedzialności Klienta

Wynagrodzenie QSense ustalane jest na odmiennych zasadach niż w przypadku APT. Nie ma konieczności stosowania rozwiązań ustawowych dedykowanych Pracownikom Tymczasowym.

Zakres odpowiedzialności QSense ustalany jest na mocy umowy ramowej, brak konieczności stosowania rozwiązań z Kodeksu Pracy.

Brak konieczności prowadzenia przez Klienta dokumentacji kadrowo-płacowej pracowników, odpowiedzialność w tym zakresie spoczywa na QSense.

Brak ograniczeń związanych z zakresem powierzonych prac QSense.

QSense jest wyłącznym podmiotem kontrolowanym przez organy państwowe w obszarze prawidłowości zatrudnienia pracowników/zleceniobiorców. Klient nie jest stroną takiej kontroli.



Obecna sytuacja rynkowa pokazuje na coraz większą popularność stosowania rozwiązań właściwych outsourcingowi procesowemu.

Wynika to z faktu pojawienia się na rynku firm takich jak QSense - wysoko wyspecjalizowanych w obszarach świadczonych usług, co stanowi odpowiedź na zapotrzebowanie rynkowe. Stąd też pojawiła się potrzeba przygotowania rozwiązań szytych na miarę, które zapewnią bezpieczeństwo i właściwe ramy współpracy dwóm stronom stosunku prawnego.



Malwina Stasiewicz

Payroll & Administration Director,

Radca prawny | QSense



Z perspektywy QSense dbamy o to, żeby przygotowane przez nas oferty wraz z oprawą dokumentową, spełniały wszelkie wymogi prawne w obszarze outsourcingu procesowego.

Dysponujemy wysoko wykwalifikowaną kadrą, która sprawuje nadzór nad personelem QSense oraz procesem naszych klientów. W zawieranych umowach o współpracy kładziemy nacisk na spełnienie wszelkich przesłanek właściwych outsourcingowi procesowemu, ze szczególnym uwzględnieniem procesu ich realizacji.

Wierzymy bowiem, że kluczowe są nie tylko same regulacje ale także ich prawidłowe realizacje. Świadczenie usług na najwyższym poziomie z jednoczesnym zapewnieniem bezpieczeństwa naszym klientom stanowi nasz priorytet i azymut podejmowanych przez nas działań.

Stąd też podmioty korzystające z usług QSense mają pewność kompleksowego zaopiekowania się procesem z dokumentowego oraz operacyjnego punktu widzenia





11

O AUTORACH RAPORTU

Jesteśmy grupą **zaangażowanych i doświadczonych menedżerów, inżynierów i specjalistów** z różnych branż, w obszarach zapewnienia jakości, produkcji i lean management. Jesteśmy firmą ze 100% polskim kapitałem. Wychodząc naprzeciw wymaganiom rynku, a w szczególności klientów z branży motoryzacyjnej, w 2015 roku uruchomiliśmy własny pomysł na **innowacyjne i profesjonalne świadczenie usług outsourcingu kontroli jakości**. Łączy nas **pasja, odpowiedzialność i determinacja w rozwiązywaniu spraw naszych klientów**.



Skontaktuj się z naszymi specjalistami



Wojciech Musiałowski

Business Development Manager

@ wojciech.musialowski@qsense.pl



Michał Dudar

Business Development Manager

@ michal.dudar@qsense.pl

Wspieramy przedsiębiorców w obszarach prawa, podatków, pomocy publicznej, księgowości i analityki finansowej. Jednym z ważnych obszarów naszego doradztwa jest prawo pracy i wsparcie działów HR polskich oraz międzynarodowych firm.

Świadczymy usługi doradcze w pełnym zakresie indywidualnego i zbiorowego prawa pracy. Doradzamy tak w ramach bieżącej działalności,

jak i w projektach strategicznych. Wspieramy działy HR m.in. w nawiązywaniu i rozwiązywaniu stosunków pracy, opracowywaniu optymalnych modeli zatrudnienia, w tym z uwzględnieniem kwestii podatkowych, zatrudnianiu pracowników tymczasowych czy tworzeniu wewnętrznych polityk i regulaminów. Nasz dział Global mobility doradza klientom we wszystkich kwestiach związanych z oddelegowaniami. Mamy również doświadczenie w kształtowaniu codziennych relacji z organizacjami związkowymi.

Więcej informacji o naszych kompetencjach

– [HR / prawo pracy OW](#).

Autorki komentarzy



Natalia Mosur

Adwokat, senior manager w Olesinski i Wspolnicy

@ natalia.mosur@olesinski.com



Natalia Komarzańska

Adwokat, manager w Olesinski i Wspolnicy

@ natalia.komarzanska@olesinski.com



Magdalena Maślak-Gościmińska

Adwokat, senior manager w Olesinski i Wspolnicy

@ magdalena.maslak@olesinski.com



Zapraszamy do kontaktu

qsense-group.com

Chcesz dowiedzieć się więcej o outsourcingu procesowym?

Skontaktuj się z nami!

QSense Sp. z o.o. Sp. k.
Żmigrodzka 81/206
51-130 Wrocław
Poland

