



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VIII kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM-10-5-17

Druk nr 1274
Warszawa, 2 lutego 2017 r.

Pan
Marek Kuchciński
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Z poważaniem

(-) Beata Szydło

U S T A W A

z dnia

o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw¹⁾

Art. 1. W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360) wprowadza się następujące zmiany:

1) tytuł Rozdziału II otrzymuje brzmienie:

„Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych oraz kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej”;

2) w art. 7 dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„2. Agencja pracy tymczasowej może, na podstawie umowy prawa cywilnego, kierować osoby niebędące pracownikami takiej agencji do wykonywania pracy tymczasowej.”;

3) w art. 8:

a) pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) tego samego rodzaju jak praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik;”;

¹⁾ Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, ustawę z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, ustawę z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia, ustawę z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawę z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

- b) dodaje się pkt 4 w brzmieniu:
 - „4) wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji (Dz. U. z 2012 r. poz. 576, z 2013 r. poz. 829, z 2014 r. poz. 295, z 2015 r. poz. 1505 oraz z 2016 r. poz. 1948 i 1954).”;
- 4) w art. 9 w ust. 2:
 - a) pkt 1 otrzymuje brzmienie:
 - „1) wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawia do wglądu treść tych regulacji;”;
 - b) w pkt 2 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 3 w brzmieniu:
 - „3) niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika, o których mowa w art. 8 pkt 3.”;
- 5) po art. 9 dodaje się art. 9a w brzmieniu:
 - „Art. 9a. Pracodawca użytkownik niezwłocznie informuje na piśmie agencję pracy tymczasowej o zmianie wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 1, w okresie wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, a na wniosek agencji pracy tymczasowej, przedstawia do wglądu treść zmienionych regulacji.”;
- 6) art. 11 otrzymuje brzmienie:
 - „Art. 11. O treści uzgodnień w zakresie, o którym mowa w art. 9 i art. 10, agencja pracy tymczasowej zawiadamia na piśmie osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę.”;
- 7) po art. 11 dodaje się art. 11a i art. 11b w brzmieniu:
 - „Art. 11a. W celu zawarcia umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego między agencją pracy tymczasowej a osobą, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, agencja pracy tymczasowej ustala łączny okres pracy dotychczas

wykonywanej przez taką osobę na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego.

Art. 11b. Osoba, której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego, przedkłada agencji pracy tymczasowej świadectwa pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę oraz składa pisemne oświadczenie lub przedkłada zaświadczenia potwierdzające okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy prawa cywilnego, o których mowa w art. 25a ust. 2 – z okresu 36 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika.”;

8) w art. 13:

a) po ust. 2 dodaje się ust. 2a i 2b w brzmieniu:

„2a. Agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, informacje umożliwiające mu bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej, dotyczące adresu miejsca kontaktu, numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej, a także dni i przedziału godzinowego, w których możliwy jest taki kontakt. Informacje przekazuje się w postaci papierowej lub elektronicznej.

2b. O każdej zmianie informacji, o których mowa w ust. 2a, agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego nie później niż w terminie 7 dni od dnia zaistnienia zmiany, w sposób określony w ust. 2a zdanie drugie.”,

b) uchyla się ust. 3;

9) po art. 14 dodaje się art. 14a w brzmieniu:

„Art. 14a. 1. Pracodawca użytkownik prowadzi ewidencję osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, zawierającą informacje o dacie rozpoczęcia i zakończenia wykonywania takiej pracy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy, o którym mowa w art. 20, oraz przechowuje tę ewidencję przez okres jej prowadzenia i przypadający bezpośrednio po nim okres 36 miesięcy.

2. Ewidencję, o której mowa w ust. 1, prowadzi się i przechowuje w postaci papierowej lub elektronicznej, odrębnie dla każdej osoby.”;

10) w art. 17:

a) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„3a. Agencja pracy tymczasowej nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w ust. 3, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w czasie pozostawania pracownika tymczasowego w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tą samą agencją pracy tymczasowej, w celu powierzenia wykonywania pracy tymczasowej u tego samego pracodawcy użytkownika, u którego była wykonywana taka praca, bezpośrednio przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniej umowy o pracę z tą agencją.”,

b) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustala się:

- 1) dzieląc wynagrodzenie wypłacone pracownikowi tymczasowemu w okresie 3 miesięcy wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej, poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym udzielono takiemu pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, przez liczbę godzin pracy, w czasie których wykonywał on pracę w okresie tych 3 miesięcy;
- 2) a następnie mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy przez liczbę godzin przypadających w czasie wolnym od pracy w dniach, w których pracownik tymczasowy wykonywałby pracę, gdyby nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.”,

c) dodaje się ust. 5–11 w brzmieniu:

„5. Okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okres kolejnych 90 dni zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej udzielającą urlopu wypoczynkowego, dotyczących wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, przypadający w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu;

bieg okresu kolejnych 90 dni zatrudnienia rozpoczyna się w dniu bezpośrednio poprzedzającym miesiąc kalendarzowy, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu.

6. Jeżeli w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, pracownik tymczasowy pozostawał w zatrudnieniu wyłącznie na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę obejmujących miesiąc kalendarzowy lub jego wielokrotność, okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okres kolejnych 3 miesięcy kalendarzowych.

7. Jeżeli pracownik tymczasowy przed rozpoczęciem korzystania z udzielonego mu czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż określony w ust. 4 pkt 1, do obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy przyjmuje się wynagrodzenie wypłacone w okresie faktycznie przepracowanym, przypadającym w okresie, o którym mowa w ust. 5.

8. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się, że dla pracownika tymczasowego zatrudnionego:

- 1) w pełnym wymiarze czasu pracy – jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom;
- 2) w niepełnym wymiarze czasu pracy – jeden dzień urlopu odpowiada liczbie godzin ustalonej proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy, biorąc za podstawę 8 godzin; niepełne godziny urlopu zaokrągla się w górę do pełnych godzin.

9. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego dla pracownika, którego wymiar czasu pracy w okresie zatrudnienia ulegał zmianom, przepis ust. 8 stosuje się odpowiednio.

10. Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się:

- 1) sumując kwotę wypłaconych wynagrodzeń w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu wypłaca się ekwiwalent pieniężny, przypadających w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wypłaty ekwiwalentu;

- 2) a następnie dzieląc otrzymany wynik przez liczbę godzin, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywał pracę w okresie, o którym mowa w pkt 1;
- 3) a następnie mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę godzin urlopu wypoczynkowego, za którą jest wypłacany ekwiwalent, ustaloną zgodnie z ust. 8.

11. Do ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy przepisy ust. 5–7 stosuje się odpowiednio.”;

- 11) w art. 18a po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę oraz okresy wykonywania takiej pracy.”;

- 12) art. 20 otrzymuje brzmienie:

„Art. 20. 1. Agencja pracy tymczasowej może skierować danego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

2. Agencja pracy tymczasowej może skierować daną osobę do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

3. Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

4. Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tej samej osoby wykonującej pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

5. Agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego do wykonywania w sposób ciągły pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, obejmującej zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika,

a pracodawca użytkownik może korzystać z pracy takiego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy.

6. Po okresie wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w ust. 5, pracownik tymczasowy może być skierowany przez agencję pracy tymczasowej oraz przyjęty przez tego samego pracodawcę użytkownika do wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.

7. Agencja pracy tymczasowej może skierować daną osobę do wykonywania w sposób ciągły pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, obejmującej zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika, a taki pracodawca może korzystać z pracy skierowanej do niego osoby przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy.

8. Po okresie wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w ust. 7, dana osoba może być skierowana przez agencję pracy tymczasowej oraz przyjęta przez tego samego pracodawcę użytkownika do wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.

9. Przepisów ust. 1, 3 i 5 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, zgodnie z art. 177 § 3 Kodeksu pracy.”;

13) uchyla się art. 24;

14) po art. 25 dodaje się art. 25a i art. 25b w brzmieniu:

„Art. 25a. 1. Do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 8, art. 9 ust. 1, art. 12, art. 20 ust. 1, 3, 5 i 6 i art. 23.

2. Agencja pracy tymczasowej wydaje osobie skierowanej do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczenie potwierdzające okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika.

3. Zaświadczenie, o którym mowa w ust. 2, wydaje się w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, a jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie zaświadczenia w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła albo doręcza zaświadczenie osobie, która wykonywała pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego lub osobie przez nią upoważnionej

do odebrania takiego zaświadczenia. Upoważnienie może być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.

Art. 25b. Do osób w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.”;

- 15) uchyla się Rozdział III;
- 16) w art. 27 w ust. 1 po wyrazach „podlega karze grzywny” dodaje się wyrazy „od 1000 do 30 000 zł”;
- 17) po art. 27 dodaje się art. 27a i art. 27b w brzmieniu:

„Art. 27a. Kto, będąc agencją pracy tymczasowej lub działając w jej imieniu, kieruje pracownika tymczasowego do wykonywania:

- 1) pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy,
- 2) pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,
- 3) pracy tego samego rodzaju jak praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik,
- 4) pracy wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji,
- 5) pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy,
- 6) pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do

obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika

– podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

Art. 27b. 1. Kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu, korzysta z pracy pracownika tymczasowego, powierzając mu wykonywanie:

- 1) pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy,
- 2) pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,
- 3) pracy tego samego rodzaju jak praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik,
- 4) pracy wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji

– podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

2. Tej samej karze podlega, kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu:

- 1) korzysta z pracy tymczasowej tego samego pracownika tymczasowego przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy;
- 2) korzysta z pracy tymczasowej przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika;
- 3) nie prowadzi ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników;

- 4) uniemożliwia pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie urlopu wypoczynkowego zgodnie z art. 10 ust. 2.”;
- 18) w art. 28 wyrazy „o których mowa w art. 27” zastępuje się wyrazami „o których mowa w art. 27–27b”.

Art. 2. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60) w art. 25¹ po § 4 dodaje się § 4¹ w brzmieniu:

„§ 4¹. Przepisów § 1 i 3 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu zgodnie z art. 177 § 3.”.

Art. 3. W ustawie z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963, z późn. zm.²⁾) w art. 50 po ust. 14 dodaje się ust. 14a w brzmieniu:

„14a. Zakład udostępnia publicznym służbom zatrudnienia, w postaci elektronicznej, dane zgromadzone na koncie płatnika składek, o których mowa w art. 45, obejmujące:

- 1) numer NIP lub numer identyfikacyjny REGON, a jeżeli nie nadano tych numerów lub jednego z nich – numer PESEL lub serię i numer dowodu osobistego albo paszportu,
- 2) nazwę skróconą lub imię i nazwisko,
- 3) stan rozliczeń należnych składek na:
 - a) ubezpieczenia społeczne,
 - b) ubezpieczenia zdrowotne,
 - c) Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
 - d) Fundusz Emerytur Pomostowych

– w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.”.

Art. 4. W ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2016 r. poz. 1713 i 1948) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 17 § 2 otrzymuje brzmienie:

„§ 2. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–27b ustawy z dnia

²⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2016 r. poz. 1247, 1579, 1807, 1810, 1921, 1948, 2138, 2255 i 2260 oraz z 2017 r. poz. 38 i 60.

9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 119–123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.³⁾), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27 i art. 28 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. 868), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 oraz z 2016 r. poz. 1265), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.”;

2) w art. 96 po § 1b dodaje się § 1ba w brzmieniu:

„§ 1ba. Jeżeli ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie określone w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych popełnia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł.”.

Art. 5. W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.⁴⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 18:

a) w ust. 1 w pkt 1:

– lit. f otrzymuje brzmienie:

„f) kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, o którym mowa w art. 85,”,

– dodaje się lit. g w brzmieniu:

„g) kierowaniu cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, o którym mowa w art. 85a,”,

³⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2016 r. poz. 691, 868, 1265, 1579, 1860, 1940, 1948, 1984, 2138 i 2260 oraz z 2017 r. poz. 38 i 60.

⁴⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2016 r. poz. 691, 868, 1265, 1579, 1860, 1940, 1948, 1984, 2138 i 2260 oraz z 2017 r. poz. 38 i 60.

b) dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Wpisowi do rejestru podlega wykonywanie usługi, o której mowa w ust. 1 pkt 4, przez przedsiębiorców zagranicznych z państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy mogą korzystać ze swobody świadczenia usług na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi, posiadających uprawnienia i prowadzących zgodnie z prawem działalność w zakresie pracy tymczasowej na terytorium tego państwa oraz zamierzających świadczyć tę usługę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.”;

2) w art. 18c w ust. 1:

a) wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„Nie wymaga wpisu do rejestru świadczenie usług, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1–3, przez:”;

b) pkt 4 otrzymuje brzmienie:

„4) przedsiębiorców zagranicznych z państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy mogą korzystać ze swobody świadczenia usług na podstawie umów zawartych przez te państwa z Unią Europejską i jej państwami członkowskimi, posiadających uprawnienia i prowadzących zgodnie z prawem działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium tego państwa oraz zamierzających świadczyć te usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.”;

3) w art. 18d po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. W przypadku przedsiębiorcy zagranicznego, o którym mowa w art. 18 ust. 3, właściwym do prowadzenia rejestru jest marszałek województwa wybrany przez przedsiębiorcę zagranicznego spośród marszałków województw właściwych dla siedziby lokalu, o którym mowa w art. 19fa.”;

4) w art. 18e:

a) w ust. 1:

– pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) adres zamieszkania lub siedziby podmiotu oraz adresy lokali, o których mowa w art. 19fa, wraz z nazwą gminy, powiatu i województwa oraz numerem telefonu;”,

– po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu:

„3a) określenie rodzaju świadczonych usług:

a) pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub

b) pracy tymczasowej;”,

– pkt 4 i 5 otrzymują brzmienie:

„4) numer identyfikacji podatkowej NIP – o ile podmiot posiada taki numer;

5) numer wpisu w Krajowym Rejestrze Sądowym albo informację o wpisie do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej – w przypadku przedsiębiorcy, o ile podmiot posiada taki numer;”,

b) dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„4. Przedsiębiorca zagraniczny, o którym mowa w art. 18 ust. 3, do wniosku dołącza, tłumaczenie na język polski przez tłumacza przysięgłego, dokumentu uprawniającego tego przedsiębiorcę do prowadzenia działalności w zakresie usługi pracy tymczasowej na terytorium państwa pochodzenia.”;

5) w art. 18i:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Marszałek województwa wydaje certyfikat o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru, uprawniający do świadczenia usług, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1–3, albo uprawniający do świadczenia usługi pracy tymczasowej, zwany dalej „certyfikatem”.”,

b) w ust. 2:

– po pkt 3 dodaje się pkt 3a w brzmieniu:

„3a) określenie rodzaju świadczonych usług:

a) pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego albo

b) pracy tymczasowej;”,

- pkt 4 otrzymuje brzmienie:
 - „4) datę dokonania wpisu do rejestru w zakresie usług, o których mowa w pkt 3a lit. a albo b;”;
- 6) w art. 18j ust. 1 otrzymuje brzmienie:
 - „1. Marszałek województwa dokonuje zmiany wpisu oraz wydaje uwzględniający te zmiany certyfikat w przypadku otrzymania informacji o zmianie:
 - 1) danych, o których mowa w art. 18e ust. 1 pkt 1 i 2, w zakresie zmiany oznaczenia podmiotu oraz adresu siedziby podmiotu;
 - 2) rodzaju świadczonych usług, o których mowa w art. 18i ust. 2 pkt 3a.”;
- 7) w art. 18l:
 - a) pkt 2 otrzymuje brzmienie:
 - „2) podmiot wykreślono z rejestru w przypadkach, o których mowa w art. 18m ust. 1 pkt 3 i 5–9, w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wpis;”;
 - b) pkt 4 otrzymuje brzmienie:
 - „4) podmiot został założony i jest prowadzony przez osobę fizyczną, która poprzednio dopuściła się naruszenia przepisów ustawy, skutkującego wykreśleniem z rejestru podmiotu prowadzonego przez tę osobę, w przypadkach, o których mowa w art. 18m ust. 1 pkt 3 i 5–9, w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wpis.”;
- 8) w art. 18m w ust. 1:
 - a) pkt 5 i 6 otrzymują brzmienie:
 - „5) naruszenia przez podmiot warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w art. 19 pkt 2 i 3, art. 19b–19d, art. 85 ust. 2–5 oraz art. 85a;
 - 6) nieusunięcia przez podmiot, w wyznaczonym terminie, naruszeń warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w art. 19 pkt 1, art. 19e–19h;”;
 - b) w pkt 9 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 10 w brzmieniu:
 - „10) powzięcia informacji o śmierci przedsiębiorcy.”;
- 9) art. 18o otrzymuje brzmienie:
 - „Art. 18o. 1. Marszałek województwa sprawuje kontrolę w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, o których mowa w art. 19, art. 19e–19fa ustawy.
 - 2. Marszałek województwa w cyklu kwartalnym pozyskuje z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przy wykorzystaniu systemów

teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy, dane, o których mowa w art. 50 ust. 14a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963, z późn. zm.⁵⁾ w celu ustalenia, czy agencje zatrudnienia, świadczące usługę pracy tymczasowej mają zaległości z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych, o ile były obowiązane do ich opłacania.”;

10) w art. 19 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) nie posiadać zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych;”;

11) art. 19b otrzymuje brzmienie:

„Art. 19b. Agencja zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 18c, są obowiązane do przetwarzania posiadanych danych osobowych zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.”;

12) w art. 19e w ust. 1 pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) każdej zmianie danych, o których mowa w art. 18e ust. 1 pkt 1 i 2 lub zmianie rodzaju świadczonych usług, o których mowa w art. 18i ust. 2 pkt 3a, w terminie 14 dni od dnia ich powstania, przy czym art. 18e ust. 3 stosuje się odpowiednio;”;

13) art. 19f otrzymuje brzmienie:

„Art. 19f. 1. Agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawiania marszałkowi województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej usług, o których mowa w art. 18 ust. 1 – w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni – zawierającej w szczególności:

1) liczbę osób, z uwzględnieniem obywatelstwa, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, a w przypadku kierowania do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, z podaniem państw zatrudnienia;

⁵⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2016 r. poz. 1247, 1579, 1807, 1810, 1921, 1948, 2138, 2255 i 2260 oraz z 2017 r. poz. 38 i 60.

- 2) liczbę pracodawców oraz osób korzystających z usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego;
- 3) liczbę osób skierowanych przez agencję zatrudnienia do pracy tymczasowej, z podaniem obywatelstwa cudzoziemców skierowanych do pracy tymczasowej;
- 4) informację o zrzeszeniu agencji zatrudnienia w związkach branżowych.

2. W przypadku konieczności zmiany informacji o działalności agencji zatrudnienia, o której mowa w ust. 1, agencja zatrudnienia przedstawia marszałkowi województwa zmienioną informację w terminie do dnia 1 marca danego roku.

3. Do informacji, o których mowa w ust. 1 i 2, przepis art. 18f stosuje się odpowiednio.”;

- 14) po art. 19f dodaje się art. 19fa w brzmieniu:

„Art. 19fa. Agencja zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 18c ust. 1 pkt 1–3 oraz podmioty prowadzące działalność, o której mowa w art. 18c ust. 2 pkt 1–3 i 5–7, są obowiązane posiadać lokal, w którym są świadczone usługi.”;

- 15) w art. 19i:

- a) w ust. 1:

– wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„Przedsiębiorca zagraniczny, o którym mowa w art. 18c ust. 1 pkt 4, przed rozpoczęciem działalności w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, składa marszałkowi województwa właściwemu dla miejsca świadczenia usług zawiadomienie, zawierające następujące dane:”;

– pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) planowane miejsce i termin wykonywania usług oraz rodzaj świadczonych usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.”;

- b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Wraz z zawiadomieniem, o którym mowa w ust. 1, przedsiębiorca zagraniczny składa marszałkowi województwa, tłumaczenie na język polski przez tłumacza przysięgłego, dokumentu uprawniającego tego przedsiębiorcę do prowadzenia działalności w zakresie usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium państwa pochodzenia.”;

c) ust. 2 i 3 otrzymują brzmienie:

„2. Zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, może być złożone w postaci elektronicznej.

3. W przypadku gdy:

- 1) niemożliwe jest określenie planowanego miejsca wykonywania usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przedsiębiorca zagraniczny składa zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, do marszałka województwa mazowieckiego;
- 2) planowane miejsce wykonywania usługi znajduje się na terenie co najmniej dwóch województw, przedsiębiorca zagraniczny składa zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, do marszałka województwa, wybranego spośród marszałków województw właściwych ze względu na planowane miejsce wykonywania usługi.”,

d) dodaje się ust. 4 i 5 w brzmieniu:

„4. W przypadku nieprzekazania danych i dokumentów, o których mowa w ust. 1 i 1a, marszałek województwa informuje o tym przedsiębiorcę zagranicznego, który nie może rozpocząć działalności w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej do czasu uzupełnienia danych oraz dokumentów.

5. Przedsiębiorca zagraniczny, o którym mowa w ust. 1, ma obowiązek informowania marszałka województwa o każdej zmianie danych, o których mowa w ust. 1 pkt 1–3, lub o zaprzestaniu prowadzenia działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w terminie 14 dni od dnia zaistnienia zdarzenia.”;

16) po art. 19i dodaje się art. 19ia w brzmieniu:

„Art. 19ia. 1. Marszałek województwa prowadzi wykaz przedsiębiorców zagranicznych, o których mowa w art. 19i ust. 1, zawierający:

- 1) oznaczenie oraz siedzibę przedsiębiorcy, w tym nazwę państwa siedziby przedsiębiorcy;
- 2) rodzaj świadczonych usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- 3) planowane miejsce oraz termin wykonywania usług.

2. Wykaz jest jawny i jest prowadzony w postaci elektronicznej.”;

17) art. 19k otrzymuje brzmienie:

„Art. 19k. Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wzór wniosku o wpis do rejestru, wzory certyfikatów, a także wzory składanych informacji, mając na względzie tworzenie warunków do rozwoju agencji zatrudnienia oraz zapewnienie bezpieczeństwa klientów agencji zatrudnienia.”;

18) w art. 85:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Podejmowanie pracy za granicą następuje w drodze bezpośrednich uzgodnień dokonywanych przez osoby podejmujące pracę z pracodawcami zagranicznymi lub za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia, a także agencji zatrudnienia wyłącznie w ramach świadczonej usługi, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. f.”,

b) w ust. 2:

– wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

„Kierowanie do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych za pośrednictwem agencji zatrudnienia odbywa się wyłącznie bezpośrednio do pracodawcy zagranicznego na podstawie pisemnej umowy zawieranej przez te agencje z osobami kierowanymi. Umowa ta powinna określać w szczególności:”,

– pkt 1 otrzymuje brzmienie:

„1) oznaczenie i siedzibę pracodawcy zagranicznego;”,

– pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) rodzaj umowy oraz warunki zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne;”,

– uchyla się pkt 9,

c) po ust. 2 dodaje się ust. 2a w brzmieniu:

„2a. Agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi kierowanemu do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego, przed podpisaniem umowy, o której mowa w ust. 2, jej pisemnego tłumaczenia na język dla niego zrozumiały oraz przekazania temu cudzoziemcowi egzemplarza zawartej umowy.”;

19) po art. 85 dodaje się art. 85a w brzmieniu:

„Art. 85a. 1. Agencja zatrudnienia w ramach świadczonej usługi, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. g, może kierować cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej wyłącznie bezpośrednio do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

2. Skierowanie cudzoziemca przez agencję zatrudnienia do podmiotu, o którym mowa w ust. 1, powierzającego wykonanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej cudzoziemcowi, odbywa się na podstawie pisemnej umowy zawartej pomiędzy agencją zatrudnienia a tym cudzoziemcem.

3. Umowa, o której mowa w ust. 2, powinna określać w szczególności:

- 1) oznaczenie i siedzibę podmiotu powierzającego wykonanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- 2) okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- 3) rodzaj umowy oraz warunki zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i wynagrodzenia, a także przysługujące cudzoziemcowi kierowanemu do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej świadczenia socjalne;
- 4) warunki ubezpieczeń społecznych, jakim cudzoziemiec będzie objęty;
- 5) obowiązki i uprawnienia agencji zatrudnienia oraz cudzoziemca kierowanego do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- 6) zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a cudzoziemcem kierowanym do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

4. Agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi kierowanemu do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przed podpisaniem umowy, o której mowa w ust. 2, jej pisemnego tłumaczenia na język dla niego zrozumiały oraz przekazania temu cudzoziemcowi egzemplarza zawartej umowy.

5. Agencja zatrudnienia ma obowiązek poinformować na piśmie:

- 1) cudzoziemca kierowanego do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w języku dla niego zrozumiałym, o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) podmiot, do którego agencja zatrudnienia kieruje cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy

cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej oraz o obowiązkach, o których mowa w art. 88h i art. 88i.

6. Agencja zatrudnienia jest obowiązana do prowadzenia:

- 1) wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego w szczególności oznaczenie i siedzibę podmiotu;
- 2) wykazu cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego imię i nazwisko, obywatelstwo i datę urodzenia cudzoziemca oraz oznaczenie i siedzibę podmiotu, do którego skierowano cudzoziemca do pracy, okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.”;

20) w art. 120 dodaje się ust. 7 w brzmieniu:

„7. Kto powierza zatrudnienie lub inną pracę zarobkową cudzoziemcowi kierowanemu przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.”;

21) w art. 121:

a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. Kto bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzi agencję zatrudnienia, świadcząc usługi w zakresie:

- 1) doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pośrednictwa pracy z wyłączeniem kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, podlega karze grzywny od 3000 do 10 000 zł;
- 2) 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.”,

b) po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Tym samym karom podlega, kto, prowadząc przedsiębiorstwo zagraniczne przed rozpoczęciem działalności w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, nie złożył zawiadomienia, o którym mowa w art. 19i ust. 1, marszałkowi województwa właściwemu dla miejsca świadczenia usług.”,

c) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu:

„3a. Kto, będąc przedsiębiorcą zagranicznym nie informuje marszałka województwa o zmianie danych, o których mowa w art. 19i ust. 1 pkt 1–3, lub

o zaprzestaniu prowadzenia działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w wyznaczonym terminie, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.”,

d) ust. 6 otrzymuje brzmienie:

„6. Kto, prowadząc agencję zatrudnienia świadczącą usługę, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. f, nie kieruje osoby do pracy za granicą bezpośrednio do pracodawcy zagranicznego lub nie zawiera z tą osobą pisemnej umowy, o której mowa w art. 85 ust. 2, lub zawiera tę umowę niezgodnie z warunkami określonymi w art. 85 ust. 2, podlega karze grzywny nie niższej niż 4000 zł.”,

e) dodaje się ust. 7 i 8 w brzmieniu:

„7. Kto, prowadząc agencję zatrudnienia świadczącą usługę, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. f, nie zawiera z pracodawcą zagranicznym pisemnej umowy, o której mowa w art. 85 ust. 3 lub zawiera tę umowę niezgodnie z warunkami określonymi w art. 85 ust. 3, podlega karze grzywny nie niższej niż 4000 zł.

8. Kto, prowadząc agencję zatrudnienia świadczącą usługę, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. g, nie kieruje cudzoziemca do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej bezpośrednio do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, nie zawiera z cudzoziemcem umowy, o której mowa w art. 85a ust. 2, lub zawiera tę umowę niezgodnie z warunkami określonymi w art. 85a ust. 3, lub nie przedstawia cudzoziemcowi pisemnego tłumaczenia tej umowy, lub nie przedstawia cudzoziemcowi lub podmiotowi pisemnej informacji, o której mowa w art. 85a ust. 5, lub nie prowadzi wykazów, o których mowa w art. 85a ust. 6, podlega karze grzywny nie niższej niż 4000 zł.”.

Art. 6. W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640, z późn. zm.⁶⁾) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 10 w ust. 1 w pkt 3 lit. f otrzymuje brzmienie:

„f) prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U.

⁶⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2015 r. poz. 1240 oraz z 2016 r. poz. 542, 691, 868, 1165, 1265, 1948 i 1986.

z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.⁷⁾), zgodnie z warunkami określonymi w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy;”;

2) w art. 13 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy,”.

Art. 7. Do umów o pracę i umów prawa cywilnego, na podstawie których jest wykonywana praca tymczasowa, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 8 pkt 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu dotychczasowym.

Art. 8. Do umów o pracę, na podstawie których jest wykonywana praca tymczasowa, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się art. 9a ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 9. Agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu, którego umowa o pracę na podstawie której jest wykonywana praca tymczasowa trwa w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, informacje, o których mowa w art. 13 ust. 2a ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 10. Umowy o pracę na czas określony, na podstawie których jest wykonywana praca tymczasowa, trwające w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które uległyby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulegają przedłużeniu do dnia porodu.

Art. 11. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego, trwający w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, ustala się, stosując art. 17 ust. 4–7 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 12. W świadectwie pracy wydawanym pracownikowi tymczasowemu przez agencję pracy tymczasowej, obejmującym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, podaje się także informacje, o których mowa w art. 18a ust. 1a ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą,

⁷⁾ Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2016 r. poz. 691, 868, 1265, 1579, 1860, 1940, 1948, 1984, 2138 i 2260 oraz z 2017 r. poz. 38 i 60.

przy czym dodatkowo podaje się informację o okresie wykonywania pracy tymczasowej przypadającym od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do dnia rozwiązania umowy o pracę.

Art. 13. 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, na podstawie której jest wykonywana praca tymczasowa, trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, przypadający od tego dnia, wlicza się do łącznego okresu wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę albo korzystania z takiej pracy na podstawie umowy o pracę, o których mowa odpowiednio w art. 20 ust. 1, 3 i 5 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. Bieg okresów obejmujących 36 kolejnych miesięcy, o których mowa w art. 20 ust. 1 i 3 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, rozpoczyna się od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 14. Przepisy art. 13 stosuje się odpowiednio do umów prawa cywilnego, na podstawie których jest wykonywana praca tymczasowa, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 15. 1. Okresy wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów o pracę albo umów prawa cywilnego, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, przypadające od tego dnia, wlicza się do łącznego okresu skierowania do wykonywania pracy tymczasowej i łącznego okresu korzystania z takiej pracy, o których mowa odpowiednio w art. 20 ust. 2 i 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

2. Bieg okresów obejmujących 36 kolejnych miesięcy, o których mowa w art. 20 ust. 2 i 4 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, rozpoczyna się od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 16. W zaświadczeniu, o którym mowa w art. 25a ust. 2 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, potwierdzającym okres wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, zamieszcza się informację o okresie wykonywania takiej pracy przypadającym od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy do dnia zakończenia wykonywania takiej pracy.

Art. 17. Do spraw dotyczących roszczeń pracowników tymczasowych, wszczętych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, w zakresie właściwości sądu pracy stosuje się przepisy dotychczasowe.

Art. 18. 1. Do dnia 31 grudnia 2017 r. podmioty, o których mowa w art. 18c ust. 1 ustawy zmienianej w art. 5, mogą prowadzić działalność w zakresie pracy tymczasowej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej na zasadach dotychczasowych.

2. Do dnia 31 grudnia 2017 r. przedsiębiorcy zagraniczni, o których mowa w art. 19i ustawy zmienianej w art. 5, są obowiązani do złożenia marszałkowi województwa dokumentu uprawniającego ich do prowadzenia działalności w zakresie usług pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium państwa pochodzenia, przetłumaczonego na język polski przez tłumacza przysięgłego.

Art. 19. 1. Agencje zatrudnienia posiadające w dniu wejścia w życie ustawy wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, są obowiązane w terminie do dnia 31 sierpnia 2017 r. do złożenia marszałkowi województwa właściwemu dla siedziby podmiotu, pod rygorem odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań, oświadczenia, w którym oświadczają:

- 1) jakiego rodzaju usługi zamierzają świadczyć spośród:
 - a) pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub
 - b) pracy tymczasowej;
- 2) że znane są im i spełniają warunki prowadzenia agencji zatrudnienia odpowiednio w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej – określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- 3) że są świadome odpowiedzialności karnej za złożenie fałszywego oświadczenia; klauzula ta zastępuje pouczenie organu o odpowiedzialności karnej za składanie fałszywych zeznań.

2. Oświadczenie, o którym mowa w ust. 1, powinno również zawierać:

- 1) numer wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia;
- 2) oznaczenie podmiotu prowadzącego agencję zatrudnienia oraz adres siedziby podmiotu;
- 3) podpis osoby uprawnionej do reprezentowania podmiotu, ze wskazaniem imienia i nazwiska oraz pełnionej funkcji.

3. Agencjom zatrudnienia, które złożyły oświadczenie określone w ust. 1, marszałek województwa w terminie do dnia 31 grudnia 2017 r. wydaje certyfikaty o dokonaniu wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, odrębne do świadczenia usług, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1–3 ustawy zmienianej w art. 5, w brzmieniu nadanym

niniejszą ustawą, albo do świadczenia usługi pracy tymczasowej, zgodnie z usługami, które zamierzają świadczyć, wskazanymi w oświadczeniu.

Art. 20. Agencje zatrudnienia posiadające w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, są obowiązane w terminie do dnia 15 stycznia 2018 r., do złożenia marszałkowi województwa właściwemu dla siedziby podmiotu, informacji o adresach lokali, o których mowa w art. 19fa ustawy zmienianej w art. 5 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Art. 21. 1. Certyfikaty wydane na podstawie dotychczasowych przepisów zachowują ważność do dnia wydania certyfikatów na podstawie art. 19 ust. 3 niniejszej ustawy, nie dłużej jednak niż do dnia 31 grudnia 2017 r.

2. Do postępowań, o których mowa w art. 18j ustawy zmienianej w art. 5 w brzmieniu dotychczasowym, wszczętych i niezakończonych do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe. Przepis art. 19 niniejszej ustawy stosuje się.

Art. 22. 1. Agencje zatrudnienia przedstawiają marszałkowi województwa informację o działalności agencji zatrudnienia, o której mowa w art. 19f ust. 1 i 2 ustawy zmienianej w art. 5 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, za 2017 r., na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

2. Informacje, o których mowa w ust. 1, są przekazywane na formularzach według wzorów określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 19k ustawy zmienianej w art. 5 w brzmieniu dotychczasowym.

Art. 23. Wnioski o wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, złożone i nierozpatrzone do dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, marszałek województwa pozostawia bez rozpoznania, informując o tym wnioskodawcę i zwracając opłatę wniesioną za wydanie certyfikatu.

Art. 24. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 2017 r., z wyjątkiem art. 5 pkt 9 w zakresie art. 18o ust. 2 i pkt 14, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

UZASADNIENIE

I. Potrzeba i cel wydania aktu

Umowy o pracę tymczasową postrzegane są jako bardziej elastyczny i mniej obciążający finansowo model zatrudnienia. Następstwem tego jest coraz częstsze korzystanie przez firmy z tej formy pracy i szybki, ciągły rozwój rynku pracy tymczasowej. Zaobserwować można, że wraz z tym procesem wzrasta liczba agencji pracy tymczasowej oraz przedsiębiorców korzystających z ich usług. Jednocześnie coraz częściej pojawiają się informacje o nadużywaniu tej formy zatrudnienia oraz nieprzestrzeganiu praw pracowników tymczasowych.

Do Ministra Pracy i Polityki Społecznej wpłynęły postulaty dotyczące nowelizacji nie tylko ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ale także innych przepisów związanych z kwestią pracy tymczasowej, w tym działalnością agencji pracy tymczasowej. Propozycje zmian zostały zgłoszone przez: Głównego Inspektora Pracy (pismem z dnia 6 czerwca 2014 r.), NSZZ „Solidarność” (jako projekt ustawy nowelizującej w 2012 r.) oraz przez Polskie Forum HR, Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia i Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy – przy współpracy z Konfederacją Lewiatan, pod patronatem Pracodawców RP oraz Business Centre Club (w postaci Rekomendacji w zakresie podniesienia standardów na rynku pracy tymczasowej w Polsce – przekazanych na konferencji pt. „10 lat pracy tymczasowej w Polsce”, która odbyła się 29 września 2014 r.).

Analiza zgłoszonych propozycji odbywała się w ramach zespołu eksperckiego, w skład którego wchodziłi przedstawiciele organizacji zgłaszających postulaty zmiany stanu prawnego w zakresie pracy tymczasowej. Prace zespołu zmierzały do wypracowania rozwiązań stanowiących próbę kompromisu między racjami poszczególnych autorów propozycji zmian, z uwzględnieniem przede wszystkim podniesienia standardów pracy tymczasowej, warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych i bezpieczeństwa prawnego pracodawców użytkowników, korzystających z agencji pracy tymczasowej. Istotnym aspektem pracy zespołu było także analizowanie rodzaju naruszeń przepisów dotyczących pracy tymczasowej wskazanych w sprawozdaniach Państwowej Inspekcji Pracy; służyło to zwłaszcza ocenie skuteczności proponowanych rozwiązań prawnych dla poprawy sytuacji pracowników tymczasowych.

Na podstawie pracy zespołu eksperckiego w Ministerstwie Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej został przygotowany wstępny projekt ustawy nowelizującej ustawę o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz ustawę o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przedmiotowy projekt został następnie przekazany Radzie Dialogu Społecznego, z prośbą o objęcie pracami Rady tematyki pracy tymczasowej. Na spotkaniach Zespołu do spraw prawa pracy Rady Dialogu Społecznego rozwiązania zaproponowane we wstępnym projekcie ustawy zostały poddane dyskusji i analizie. Brano zwłaszcza pod uwagę kwestię zrównoważonego rozwoju pracy tymczasowej, uwzględniającego zasadność wprowadzania ograniczeń dotyczących korzystania z pracy tymczasowej, ze względu na interes ogólny związany ze zwiększeniem ochrony interesów pracowników tymczasowych, a także potrzebą zapewnienia lepszego funkcjonowania rynku pracy tymczasowej i zapobiegania występującym na nim nadużyciom. Podczas tych prac pojawiły się również nowe propozycje regulacji przedstawione zarówno przez stronę związkową, jak i stronę pracodawców. Należy przy tym podkreślić, że zgodnie z przyjętą formułą, podstawowym celem prac Zespołu było uzyskanie kompromisu odnośnie do proponowanych zmian. Dlatego też istotne znaczenie miały spotkania strony związkowej i strony pracodawców w ramach dialogu autonomicznego. Propozycje rozwiązań, co do których obie strony porozumiały się, przyjęto i uwzględniono w projekcie ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw.

Głównym celem projektowanych zmian jest zatem podniesienie standardów pracy tymczasowej, warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych i bezpieczeństwa prawnego pracodawców użytkowników korzystających z usług agencji pracy tymczasowej.

II. Obecny stan prawny i faktyczny w zakresie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

1. Zgodnie z art. 8 pkt 3 ustawy, zabronione jest powierzenie pracownikowi tymczasowemu wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy na stanowisku pracy, na którym w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez tego pracownika tymczasowego był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących

pracowników. Pojawiły się jednakże praktyki obchodzenia tego przepisu przez zatrudnianie pracowników tymczasowych do wykonywania takiej samej pracy jak praca, którą wykonywał zwolniony pracownik pracodawcy użytkownika, lecz na innym bądź zbliżonym nazwą stanowisku pracy. Takie działania pośrednio ułatwia także brak obowiązku informowania agencji pracy tymczasowej przez pracodawcę użytkownika o niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika, o których mowa w przedmiotowym przepisie.

2. Obecnie, zgodnie z art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy, wśród obowiązków informacyjnych spoczywających na pracodawcy użytkownika, znajduje się obowiązek informowania agencji pracy tymczasowej na piśmie m.in. o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u takiego pracodawcy. Natomiast zgodnie z art. 9 ust. 3 pkt 1 ustawy, przed zawarciem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownika uzgadniają na piśmie zakres informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego, oraz sposób i termin przekazywania tych informacji agencji pracy tymczasowej w celu prawidłowego obliczania wynagrodzenia za pracę tego pracownika. Jednakże w praktyce pojawiają się problemy z przekazywaniem tych informacji. Agencje pracy tymczasowej nie mają bowiem możliwości wglądu i zweryfikowania tych danych ani też uzyskania informacji o ewentualnych zmianach zasad wynagradzania przez pracodawcę użytkownika.
3. Zgodnie z art. 11 ustawy, agencja pracy tymczasowej ma obowiązek zawiadomić osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, o uzgodnieniach między tą agencją i pracodawcą użytkownikiem, dokonywanych zgodnie z art. 9 i art. 10 ustawy w celu zawarcia umowy o pracę między daną agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym. Pojawiają się jednakże sygnały o braku informowania pracowników o treści tych uzgodnień, przekazywaniu informacji niepełnych, jak też o przekazywaniu ich w krótkiej, ogólnikowej formie ustnej.

4. Aktualnie przepisy ustawy nie przewidują żadnych regulacji w zakresie możliwości skontaktowania się pracownika tymczasowego wykonującego pracę u pracodawcy użytkownika z agencją pracy tymczasowej będącą jego formalnym pracodawcą. Taki stan prowadzi do pogorszenia sytuacji pracownika tymczasowego w stosunku zarówno do pracownika stałego pracodawcy użytkownika, jak i stałego pracownika agencji pracy tymczasowej, w razie potrzeby pilnego kontaktu ze swoim pracodawcą.
5. Obecnie zgodnie z art. 13 ust. 3 ustawy, do umowy o pracę zawartej z pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 177 § 3 Kodeksu pracy. W rezultacie, w przypadku pracownic tymczasowych w ciąży, nie następuje przedłużanie umowy do dnia porodu, tak jak przewiduje to ww. przepis Kodeksu pracy, z którego wynika, że umowa zawarta na czas określony, która rozwiązałaby się po upływie trzeciego miesiąca ciąży ulega przedłużeniu do dnia porodu.
6. Aktualnie kwestie dotyczące ustalania przysługującego pracownikom tymczasowym wynagrodzenia za jeden dzień urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień tego urlopu są regulowane w art. 17 ust. 4 ustawy. Zgodnie z tym przepisem, wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalent pieniężny za jeden dzień tego urlopu ustala się, dzieląc wynagrodzenie uzyskane przez pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę dni pracy, za które to wynagrodzenie przysługiwało. Co istotne, regulacja ta ma charakter szczególny w stosunku do rozwiązań przewidzianych przepisami Kodeksu pracy oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. poz. 14, z późn. zm.).

Pojawiają się jednak sygnały o niedoskonałościach obecnej regulacji, które utrudniają ustalenie należnego wynagrodzenia urlopowego lub ekwiwalentu (konieczność cofania się w obliczeniach do początku zatrudnienia tymczasowego), co w konsekwencji powoduje duże zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia za urlop lub ekwiwalent między pracownikami tymczasowymi, a pracownikami zatrudnionymi na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Z uwagi na powyższe zasadne wydaje się zbliżenie regulacji dotyczącej ustalania przysługującego

pracownikom tymczasowym wynagrodzenia urlopowego lub ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy do regulacji powszechnej.

7. Zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy, w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej zatrudniająca pracownika tymczasowego może skierować tego pracownika do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy. Przepis ten jest jednakże w praktyce interpretowany i rozumiany jako wykonywanie pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez pracownika tymczasowego skierowanego z jednej lub kilku agencji pracy tymczasowej. W praktyce skutkować może to tym, że na podstawie skierowania z różnych agencji pracy tymczasowej pracownik tymczasowy może wykonywać pracę na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika z ominięciem ograniczeń czasowych przewidzianych w ustawie. Aktualne regulacje nie eliminują zatem możliwości obchodzenia limitów czasowych pracy tymczasowej. Znane są także praktyki na rynku pracy polegające na tworzeniu przez jeden podmiot założycielski kilku agencji pracy tymczasowej jedynie w celu kierowania tego samego pracownika tymczasowego, przez różne agencje pracy tymczasowej, do tego samego pracodawcy użytkownika. Dotychczasowy stan prawny w sposób niewystarczający uniemożliwia dokonywanie takich działań i powoduje, że pracodawca użytkownik może, korzystając z usług różnych agencji, zyskać pracownika tymczasowego na praktycznie nieograniczony okres. Natomiast dla pracowników tymczasowych wykonywanie pracy przez cały czas na rzecz jednego podmiotu powoduje, że taka praca nabiera charakteru pracy stałej, pomimo że formalnie jest to nadal praca tymczasowa.
8. Zgodnie z art. 24 ustawy, roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika. Tym samym przepis ten, w odniesieniu do pracowników tymczasowych, wyłącza przemianą właściwość sądu w sprawach z zakresu prawa pracy, wynikającą z art. 461 Kodeksu postępowania cywilnego (zgodnie z tym przepisem takim sądem może być sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy). Obecna regulacja może budzić jednak uzasadnione wątpliwości w kwestii równego traktowania, jak też co do jej zgodności

z art. 32 ust. 1 i art. 45 Konstytucji RP, gdyż ogranicza pracownikowi tymczasowemu prawo do sądu w zakresie właściwości miejscowej. Wydaje się bowiem, że wszyscy pracownicy w równym stopniu powinni posiadać prawo wyboru sądu, przed którym będzie się toczył proces z ich powództwa, niezależnie od tego, czy mają status pracownika własnego agencji pracy tymczasowej, czy też status pracownika tymczasowego.

9. Aktualnie, zgodnie z art. 26 ust. 2 ustawy, do osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego stosuje się odpowiednio: art. 8 (wskazanie prac, które nie mogą być powierzane pracownikowi tymczasowemu), art. 9 ust. 1 (informacje o warunkach pracy służące zawarciu umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym) i art. 23 (współpraca pracodawcy użytkownika z działającą u niego zakładową organizacją związkową w zakresie korzystania z pracy tymczasowej). Obecna regulacja może w konsekwencji nie w pełni zabezpieczać takie osoby przed nadużyciem zatrudnienia tymczasowego, zwłaszcza w zakresie limitów czasowych wykonywania pracy tymczasowej, jak też rodzaju i charakteru zadań powierzanych do wykonywania, które mogą wykraczać poza definicję pracy tymczasowej. Ponadto, w odniesieniu do osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów prawa cywilnego, nie znajduje również zastosowania zakaz wprowadzania warunku niezatrudniania przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej.
10. Przepis art. 27 ustawy przewiduje sankcje dla pracodawcy użytkownika lub podmiotu działającego w jego imieniu za niezapewnienie pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej lub niewyposażenie stanowiska pracy pracownika tymczasowego w maszyny i inne urządzenia techniczne, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności, jak też za niewypełnianie uzgodnionych na piśmie z agencją pracy tymczasowej obowiązków pracodawcy, w tym zwłaszcza za:
 - 1) niedostarczenie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
 - 2) niezapewnienie pracownikowi tymczasowemu napojów i posiłków profilaktycznych;

- 3) niezapewnienie przeszkolenia pracownika tymczasowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz szkolenia okresowego;
- 4) niezapewnienie ustalenia w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, któremu uległ pracownik tymczasowy;
- 5) niepoinformowanie pracownika tymczasowego o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami.

Natomiast dla agencji pracy tymczasowej ustawa nie przewiduje sankcji za nieprzestrzeganie obowiązków określonych w tej ustawie. W rezultacie agencja pracy tymczasowej, będąc pracodawcą pracownika tymczasowego, ponosi odpowiedzialność wykroczeniową na podstawie przepisów Kodeksu pracy w zakresie określonym przepisami działu trzynastego (odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika). Kodeks pracy określa karę grzywny za wykroczenia przeciwko prawom pracownika w wysokości od 1000 do 30 000 zł (kara grzywny w wysokości od 1000 do 30 000 zł może być nałożona przez sąd, zaś inspektor pracy w postępowaniu mandatowym może nałożyć karę grzywny w wysokości do 2000 zł, a w warunkach recydywy w wysokości do 5000 zł). Z kolei pracodawca użytkownik, na rzecz którego pracownik tymczasowy wykonuje pracę tymczasową, nie będąc pracodawcą takiego pracownika, nie ponosi odpowiedzialności wykroczeniowej na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy, ponosi jednak taką odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko prawom pracownika tymczasowego na podstawie ustawy i w zakresie w niej określonym (art. 27 ustawy).

W związku z tym, że ustawa nie wskazuje wysokości kary grzywny za popełnienie wykroczeń w niej określonych, może być wymierzona, zgodnie z art. 24 ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. z 2015 r. poz. 1094, z późn. zm.) kara grzywny w wysokości od 20 do 5000 zł (kara grzywny w wysokości od 20 do 5000 zł może być nałożona przez sąd), zaś zgodnie z art. 96 § 1 i 1a Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia inspektor pracy w postępowaniu mandatowym może nałożyć karę grzywny w wysokości do 2000 zł.

W efekcie, tak określony zakres odpowiedzialności agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika, w porównaniu z zakresem nałożonych obowiązków,

czyni mało skutecznymi działania kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy, która nie może nałożyć na te podmioty grzywny w postaci mandatu karnego za nieprzestrzeganie istotnych obowiązków określonych w ustawie.

III. Różnice między dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym

Projektowana ustawa wprowadza zmiany do ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360), zwanej dalej „ustawą”, do ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.), a także do ustaw: z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia i z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy.

1) Zmiany w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Szczególne ograniczenia w zakresie powierzania wykonywania pracy tymczasowej

Zmiana art. 8 pkt 3 ustawy (art. 1 pkt 3 lit. a ustawy nowelizującej) polega na wprowadzeniu nowego sposobu określenia pracy, której wykonywanie nie może być powierzone pracownikowi tymczasowemu po zwolnieniu pracownika stałego pracodawcy użytkownika. Dotyczy to pracownika stałego, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej. Pojęcie „stanowisko pracy” proponuje się zastąpić określeniem „rodzaj pracy”. Należy podkreślić, że sama zmiana stanowiska pracy nie musi w praktyce oznaczać zmiany rodzaju pracy powierzanej pracownikowi tymczasowemu. Istotą ograniczenia zawartego w art. 8 pkt 3 ustawy jest natomiast zakaz powierzania pracownikowi tymczasowemu tego samego rodzaju pracy, jaką wykonywał pracownik pracodawcy użytkownika wcześniej zwolniony z pracy z przyczyn nieleżących po jego stronie. Taka zmiana powinna także ułatwić inspektorom Państwowej Inspekcji Pracy prowadzenie działań kontrolnych w zakresie naruszania zakazów powierzania pracy tymczasowej. Ocenie inspektora Państwowej Inspekcji Pracy będzie zatem podlegać rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, nie zaś stanowisko pracy zajmowane przez wcześniej zwolnionego pracownika.

Dodatkowo proponuje się wprowadzenie ograniczenia o charakterze terytorialnym, co oznaczać będzie, że taka praca nie mogłaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce

organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik stały pracodawcy użytkownika.

Celem tej regulacji jest uniemożliwienie obchodzenia obecnie obowiązującego przepisu przez powierzanie wykonywania pracy tego samego rodzaju w tej samej lub w innej jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika albo tworzenie w tym celu nowych jednostek organizacyjnych.

Ponadto, w celu zapewnienia większej skuteczności projektowanych rozwiązań, proponuje się wprowadzenie zmiany w art. 9 ust. 2 ustawy, tak aby pracodawca użytkownik był zobowiązany informować na piśmie agencję pracy tymczasowej o fakcie niewystępowania okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika, o których mowa w art. 8 pkt 3 ustawy (art. 1 pkt 4 lit. b ustawy nowelizującej).

Druga zmiana wprowadzana do art. 8 ustawy (art. 1 pkt 3 lit. b ustawy nowelizującej) wprost przesądza, że nie jest możliwe powierzanie wykonywania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia przewidzianego w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji (Dz. U. z 2012 r. poz. 576, z późn. zm.). Obecnie, zgodnie z art. 29 i art. 30 ustawy o broni i amunicji, przedsiębiorcy posiadający koncesję na prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie usług ochrony osób i mienia oraz posiadający broń na podstawie pozwolenia na jej posiadanie, mogą udostępniać tę broń osobom zatrudnionym przez tych przedsiębiorców, które posiadają dopuszczenie do posiadania broni. Z uwagi na fakt, iż stosunek pracy istnieje między pracownikiem tymczasowym a agencją pracy tymczasowej, natomiast nie zachodzi między pracownikiem tymczasowym a pracodawcą użytkownikiem, konieczne jest jednoznaczne przesądzenie o zakazie powierzania pracownikom tymczasowym pracy wymagającej uzbrojenia w broń lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej. Tym samym proponowana zmiana powinna wyeliminować występujące obecnie w praktyce przypadki wykorzystywania do ochrony z bronią pracowników tymczasowych.

Ustalanie wynagrodzenia pracownika tymczasowego

W art. 1 pkt 4 lit. a ustawy nowelizującej dotyczącym art. 9 ust. 2 pkt 1 ustawy, proponuje się, aby pracodawca użytkownik, na wniosek agencji pracy tymczasowej, miał także obowiązek przedstawienia treści wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania obowiązujących u niego – do wglądu agencji. Ma to na celu umożliwienie agencji pracy tymczasowej ustalenia prawidłowego i niedyskryminującego poziomu wynagrodzenia pracownika tymczasowego.

Temu samemu celowi, z uwagi na niewystarczającą w praktyce regulację art. 9 ust. 3 pkt 1 ustawy, służy propozycja zobowiązania pracodawcy użytkownika do pisemnego poinformowania agencji pracy tymczasowej o zmianie wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania obowiązujących u takiego pracodawcy w okresie wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego (art. 1 pkt 5 ustawy nowelizującej).

Uzgodnienia w celu zawarcia umowy o pracę tymczasową

W art. 1 pkt 6 ustawy nowelizującej proponuje się nowe brzmienie art. 11 ustawy, doprecyzowujące, iż agencja pracy tymczasowej jest obowiązana zawiadamiać na piśmie osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę, o treści uzgodnień, w zakresie, o którym mowa w art. 9 i art. 10 ustawy. Przyjęcie formy pisemnej dla zawiadomienia przekazywanego pracownikom tymczasowym o treści uzgodnień agencji pracy tymczasowej i pracodawcy użytkownika, ma na celu zapobieżenie pojawiającym się nadużyciom polegającym m.in. na nieprzekazywaniu takiej informacji albo przekazywaniu informacji niepełnej bądź ogólnej.

Umowa o pracę tymczasową

Proponuje się zobowiązać agencję pracy tymczasowej do przekazania pracownikowi tymczasowemu, nie później niż w terminie 7 dni od zawarcia z nim umowy o pracę, informacji umożliwiających takiemu pracownikowi nawiązanie bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej. Byłyby to następujące informacje: adres miejsca kontaktu, numer telefonu oraz adres poczty elektronicznej, a także określenie dni i przedziału godzinowego, w którym taki kontakt byłby możliwy

(art. 1 pkt 8 lit. a ustawy nowelizującej). Przekazanie takich informacji mogłoby nastąpić w postaci papierowej lub elektronicznej. Agencja pracy tymczasowej byłaby także zobowiązana do uaktualniania takich informacji. Celem projektowanej regulacji jest stworzenie pracownikom tymczasowym realnych możliwości skontaktowania się ze swoim formalnym pracodawcą, jakim jest agencja pracy tymczasowej.

Uprawnienia pracownic tymczasowych w ciąży

Proponuje się uchylenie art. 13 ust. 3 ustawy (art. 1 pkt 8 lit. b ustawy nowelizującej), który obecnie wyłącza stosowanie do pracownic tymczasowych art. 177 § 3 Kodeksu pracy. W rezultacie w przypadku pracownic tymczasowych, których umowa uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesięcy ciąży, następowałoby z mocy prawa przedłużenie umowy do dnia porodu, tak jak przewiduje to ww. przepis Kodeksu pracy. W konsekwencji taka pracownica otrzymywałaby po porodzie zasiłek macierzyński. Celem takiego rozwiązania jest zrównanie sytuacji prawnej pracownic w ciąży zatrudnionych na podstawie umów na czas określony na podstawie przepisów Kodeksu pracy i pracownic w ciąży wykonujących pracę tymczasową na podstawie przepisów ustawy.

Należy dodać, że regulacja zawarta w art. 5 ustawy, zgodnie z którą w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami tej ustawy i przepisami odrębnymi, do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika, umożliwić będzie m.in. stosowanie do pracownic w ciąży, których umowa przedłużałaby się do dnia porodu, art. 179 Kodeksu pracy. Wspomniany przepis będzie miał zastosowanie np. w sytuacjach, gdy agencja pracy tymczasowej byłaby zobowiązana do skrócenia czasu pracy pracownicy w ciąży, przeniesienia takiej pracownicy do innej pracy lub zwolnienia jej z obowiązku świadczenia pracy.

Prowadzenie ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową

Proponuje się wprowadzenie przepisu art. 14a ustawy (art. 1 pkt 9 ustawy nowelizującej), nakładającego na pracodawcę użytkownika obowiązek prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego. Ewidencjonowaniu podlegałby, odrębnie dla każdej osoby, okres wykonywania pracy na podstawie takich umów przypadający od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika, do dnia

zakończenia okresu 36 miesięcy liczonego od tego dnia. Ewidencja byłaby przechowywana przez okres jej prowadzenia, a także przez kolejne 36 miesięcy (co odpowiada limitom czasowym wykonywania pracy tymczasowej przez jedną osobę na rzecz danego pracodawcy użytkownika). Ewidencję można będzie prowadzić i przechowywać w postaci papierowej lub elektronicznej.

Celem tej regulacji jest zapewnienie odpowiedniej dokumentacji ułatwiającej pracodawcy użytkownikowi przestrzeganie przepisów dotyczących limitów czasowych korzystania z pracy tymczasowej świadczonej przez tę samą osobę na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, a także podejmowanie skutecznych działań kontrolnych przez inspektorów pracy.

Ustalanie wynagrodzenia lub ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

W art. 1 pkt 10 ustawy nowelizującej, który dotyczy projektowanych zmian art. 17 ustawy, proponuje się uregulowanie zasad obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego oraz ekwiwalentu pieniężnego dla takiego pracownika za niewykorzystany przez niego urlop. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy byłoby obliczane na podstawie wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi tymczasowemu w okresie 3 miesięcy (łącznie z kolejnych 90 dni) poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu wypoczynkowego, przy czym będzie się brać pod uwagę wynagrodzenie wypłacone w tym czasie przypadającym w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownik tymczasowy korzysta z urlopu wypoczynkowego. Wartość jednej godziny pracy uzyskaną przez podzielenie wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy (łącznie z kolejnych 90 dni) przez liczbę przepracowanych w tym czasie godzin, będzie się następnie mnożyło, w celu ustalenia wynagrodzenia urlopowego, przez liczbę godzin, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywałby pracę, gdyby nie korzystał z urlopu. Jeżeli natomiast łączny okres pracy przyjmowany do obliczeń byłby krótszy niż 3 miesiące (łącznie kolejnych 90 dni), to do obliczania wynagrodzenia urlopowego będzie się przyjmować wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres faktycznie przepracowany (np. za 2 miesiące). Z kolei w przypadku zatrudnienia pracownika tymczasowego wyłącznie na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę obejmujących miesiąc kalendarzowy lub jego wielokrotność, okres 3 miesięcy będzie odpowiadać miesiącom kalendarzowym.

W nieco inny sposób będzie się obliczać wartość ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Wynagrodzenie z 3 miesięcy (łącznie z kolejnych 90 dni) poprzedzających miesiąc wypłaty ekwiwalentu będzie stanowił podstawę do ustalenia wynagrodzenia za jeden dzień niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. W tym celu wynagrodzenie z 3 miesięcy (łącznie z 90 dni) poprzedzających miesiąc wypłaty ekwiwalentu będzie się dzielić przez liczbę godzin, w czasie których pracownik wykonywał pracę w tym okresie, a następnie otrzymany wynik będzie się mnożyć przez liczbę godzin urlopu wypoczynkowego, za który należy zapłacić ekwiwalent. Także i w tym przypadku będzie się brało pod uwagę okres 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym należy wypłacić ekwiwalent pieniężny.

Projekt przewiduje, że dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy jeden dzień urlopu wypoczynkowego, za który należy wypłacić ekwiwalent, odpowiada 8 godzinom, natomiast w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada odpowiednio mniejszej liczbie godzin ustalonej proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy. Przykładowo dla pracownika tymczasowego zatrudnionego w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu jeden dzień urlopu, za który należy wypłacić ekwiwalent odpowiada 4 godzinom.

Powyższe zasady obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powinny zapewnić pracownikowi tymczasowemu porównywalne traktowanie z pracownikami własnymi pracodawcy użytkownika, przy jednoczesnym zachowaniu koniecznych odrębności wynikających ze specyfiki określenia wymiaru urlopu wypoczynkowego oraz zasad jego udzielania w odniesieniu do pracowników tymczasowych.

Proponuje się także, aby pracownik tymczasowy mógł wykorzystać urlop wypoczynkowy w naturze, zamiast otrzymania ekwiwalentu pieniężnego, jeżeli będzie on kontynuował zatrudnienie w tej samej agencji pracy tymczasowej, która skieruje go do tego samego pracodawcy użytkownika, przy czym dotyczyłoby to przypadku zawarcia kolejnej umowy o pracę bezpośrednio po ustaniu poprzedniego zatrudnienia.

Maksymalny okres wykonywania pracy tymczasowej

Proponuje się wprowadzenie regulacji (art. 1 pkt 12 ustawy nowelizującej), która jednoznacznie określi, iż agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika

tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Z kolei pracodawca użytkownik będzie mógł korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego również przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Zatem pracodawca użytkownik, niezależnie od tego, czy pracownik tymczasowy jest kierowany do wykonywania pracy tymczasowej z jednej czy też z kilku agencji pracy tymczasowej, nie będzie mógł korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego ponad limity wykonywania pracy tymczasowej określone w art. 20 ustawy. Celem tej regulacji jest utrzymanie istoty pracy tymczasowej polegającej na ograniczonym czasowo jej świadczeniu przez danego pracownika tymczasowego na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Ponadto taka zmiana powinna przyczynić się do wyeliminowania obecnych praktyk na rynku pracy polegających na tworzeniu kolejnych agencji jedynie w celu kierowania tego samego pracownika tymczasowego przez różne agencje pracy tymczasowej do tego samego pracodawcy użytkownika z ominięciem ograniczeń czasowych przewidzianych w ustawie.

Analogiczne limity wykonywania pracy tymczasowej (18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy) dotyczyć będą także wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego (art. 1 pkt 12 ustawy nowelizującej).

W celu uniknięcia obchodzenia powyższych limitów wykonywania pracy tymczasowej dotyczących świadczenia takiej pracy wyłącznie na podstawie umowy o pracę albo wyłącznie na podstawie umowy prawa cywilnego, projektowana ustawa wprowadza dodatkową normę, zgodnie z którą limit 18 miesięcy będzie również dotyczył świadczenia pracy tymczasowej w okresie 36 kolejnych miesięcy na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego (art. 1 pkt 12 ustawy nowelizującej). Przykładowo, w okresie 36 kolejnych miesięcy dana osoba będzie mogła wykonywać pracę tymczasową na rzecz danego pracodawcy użytkownika przez 10 miesięcy na podstawie umowy o pracę i przez 8 miesięcy na podstawie umowy prawa cywilnego.

Wprowadzenie powyższych przepisów powinno także zapobiec obchodzeniu maksymalnych dopuszczalnych limitów czasowych wykonywania pracy tymczasowej w sytuacjach kierowania do wykonywania takiej pracy oraz korzystania z takiej pracy

naprzemiennie na podstawie umowy o pracę, a następnie na podstawie umowy prawa cywilnego.

Proponuje się także wprowadzenie wyraźnej normy prawnej, z której będzie wynikało, że limity wykonywania pracy tymczasowej nie będą miały zastosowania w przypadku przedłużenia umowy o pracę zawartej w celu wykonywania pracy tymczasowej – do dnia porodu, jeżeli miałyby się ona rozwiązać po upływie 3 miesiąca ciąży (art. 1 pkt 12 ustawy nowelizującej).

Stosowanie projektowanej regulacji dotyczącej limitowania pracy tymczasowej dodatkowo wymaga wprowadzenia rozwiązań prawnych umożliwiających agencji pracy tymczasowej ustalenie pracodawców użytkowników i okresów pracy u nich, wykonywanych przez osobę ubiegającą się o wykonywanie pracy tymczasowej. W tym celu proponuje się zobowiązać agencję pracy tymczasowej do podawania w świadectwie pracy pracownika tymczasowego danych identyfikujących wszystkich pracodawców użytkowników, na rzecz których ten pracownik wykonywał pracę tymczasową oraz okresy wykonywania tej pracy (art. 1 pkt 11 ustawy nowelizującej).

Proponuje się także (art. 1 pkt 7 ustawy nowelizującej), aby w celu ustalenia możliwości zawarcia umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego, na podstawie której miałyby być wykonywana praca tymczasowa na rzecz danego pracodawcy użytkownika, agencja pracy tymczasowej dokonywała ustalenia dotychczasowego łącznego okresu wykonywania pracy przez osobę ubiegającą się o pracę tymczasową u takiego pracodawcy użytkownika na podstawie zarówno umowy o pracę, jak i umowy prawa cywilnego. Takie ustalenie byłoby dokonywane na podstawie świadectw pracy lub innych dokumentów potwierdzających okres wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę oraz na podstawie składanego na piśmie oświadczenia osoby ubiegającej się o wykonywanie pracy tymczasowej o okresach wykonywania takiej pracy na podstawie umowy prawa cywilnego u danego pracodawcy użytkownika lub na podstawie przedkładanych przez nią zaświadczeń dotyczących takich okresów wykonywania pracy tymczasowej wydawanych przez agencje pracy tymczasowej. Obowiązek wydania takiego zaświadczenia przez agencje pracy tymczasowej będzie wynikać z nowego art. 25a ust. 2 ustawy (art. 1 pkt 14 ustawy nowelizującej).

Wprowadzenie takiej regulacji jest konieczne w celu ograniczenia możliwości obchodzenia maksymalnych dopuszczalnych limitów czasowych wykonywania pracy

tymczasowej, w sytuacjach kierowania do wykonywania takiej pracy oraz korzystania z takiej pracy naprzemiennie na podstawie umowy o pracę, a następnie na podstawie umowy prawa cywilnego.

Właściwość sądu dla roszczeń pracownika tymczasowego

Proponuje się uchylenie art. 24 ustawy (art. 1 pkt 13 ustawy nowelizującej), co w konsekwencji oznaczać będzie, że pracownik tymczasowy będzie mieć takie samo prawo wyboru wskazania sądu właściwego miejscowo do rozpatrzenia jego sprawy, jak pracownik własny agencji pracy tymczasowej. Obecna regulacja art. 24 ustawy znacznie ogranicza ochronę procesową pracownika tymczasowego, na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy w Gliwicach, zadając pytanie prawne Trybunałowi Konstytucyjnemu dotyczące kwestii zgodności art. 24 ustawy z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP (sygn. akt P 121/15 – sprawa połączona z P 122/15). Co istotne, z wątpliwościami Sądu Rejonowego w Gliwicach zgodzili się Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Prokurator Generalny. Podzielając argumentację przedstawioną przez Sąd Rejonowy w Gliwicach, proponuje się zatem uchylenie art. 24 ustawy.

Wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umów prawa cywilnego

Dla zapewnienia właściwych standardów pracy tymczasowej osobom wykonującym taką pracę na podstawie umowy prawa cywilnego konieczne jest objęcie tych osób także maksymalnym okresem wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika oraz zakazem wprowadzania warunku niezatrudniania przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej. W tym celu proponuje się uzupełnienie katalogu przepisów stosowanych do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego (art. 1 pkt 14 ustawy nowelizującej).

Ze względu na objęcie pracy tymczasowej wykonywanej na podstawie umowy prawa cywilnego limitami czasowymi, proponuje się zobowiązać agencję pracy tymczasowej do tego, aby w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej na podstawie takiej umowy wydawała osobie wykonującej taką pracę zaświadczenie potwierdzające okres wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego na rzecz danego pracodawcy użytkownika, a jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie takiego zaświadczenia w tym terminie nie byłoby możliwe, powinno być ono w terminie kolejnych 7 dni przesłane lub doręczone osobie, która wykonywała pracę tymczasową

lub osobie przez nią upoważnionej. Takie upoważnienie będzie mogło być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej (art. 1 pkt 14 ustawy nowelizującej).

Konsekwencją projektowanych zmian w zakresie wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego są także zmiany konstrukcyjne w ustawie polegające na nadaniu nowego brzmienia tytułowi rozdziału II ustawy (art. 1 pkt 1 ustawy nowelizującej), dodaniu ust. 2 w art. 7 ustawy (art. 1 pkt 2 ustawy nowelizującej), a także uchyleniu rozdziału III ustawy (art. 1 pkt 15 ustawy nowelizującej). Skutkiem tych zmian będzie stosowanie definicji pracy tymczasowej do osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego.

Sankcje za niestosowanie przepisów ustawy

Proponuje się wprowadzenie nowych regulacji określających odpowiedzialność wykroczeniową zarówno agencji pracy tymczasowej, jak i pracodawcy użytkownika lub osób działających w ich imieniu – odpowiednio w zależności od winy (art. 1 pkt 17 ustawy nowelizującej).

Agencja pracy tymczasowej lub osoby działające w jej imieniu będą ponosić odpowiedzialność za kierowanie pracownika tymczasowego do:

- 1) pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy (np. prace na wysokości, prace budowlane i rozbiórkowe);
- 2) pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;
- 3) pracy tymczasowej z naruszeniem szczególnego ograniczenia w zakresie powierzania wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w art. 8 pkt 3 ustawy, tj. powierzania pracownikowi tymczasowemu wykonywania pracy tego samego rodzaju jak praca, która była wykonywana przez pracownika stałego pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej;
- 4) pracy wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji;

- 5) pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika na okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy;
- 6) pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika.

Natomiast pracodawca użytkownik lub osoby działające w jego imieniu będą ponosić odpowiedzialność w sytuacji korzystania z pracy pracownika tymczasowego i powierzenia mu wykonywania:

- 1) pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy (np. prace na wysokości, prace budowlane i rozbiórkowe),
- 2) pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,
- 3) pracy tymczasowej z naruszeniem szczególnego ograniczenia w zakresie powierzania wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w art. 8 pkt 3 ustawy, tj. powierzenia pracownikowi tymczasowemu wykonywania pracy tego samego rodzaju jak praca, która była wykonywana przez pracownika stałego pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej,
- 4) pracy wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji

– jak też w przypadku korzystania:

- 5) z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy,
- 6) z pracy tymczasowej przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania,

których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika.

Proponuje się także rozszerzyć odpowiedzialność pracodawcy użytkownika lub osoby działającej w jego imieniu o przypadki: nieprowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników oraz uniemożliwienia pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie urlopu wypoczynkowego (art. 1 pkt 17 ustawy nowelizującej).

W celu zwiększenia efektywności proponowanych rozwiązań, a także nieróżnicowania sankcji wobec pracodawców użytkowników i agencji pracy tymczasowej za wykroczenia przeciwko prawom pracownika tymczasowego, proponuje się ustalić wysokość grzywny na takim samym poziomie, jak przewiduje to Kodeks pracy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, tj. od 1000 do 30 000 zł (art. 1 pkt 16 i 17 ustawy nowelizującej).

Co istotne, proponowane rozwiązania stwarzają prawną możliwość ukarania danego podmiotu w przypadku ustalenia przez Państwową Inspekcję Pracy, że jest on winny naruszenia przepisów. Takim podmiotem może być agencja pracy tymczasowej albo pracodawca użytkownik, jak też możliwa jest sytuacja, gdy winnymi naruszenia prawa są oba te podmioty (każdy z osobna). Zgodnie bowiem z obowiązującymi przepisami, odpowiedzialność za dane wykroczenie ponosi wyłącznie podmiot, którego winę ustalono. Celem regulacji jest zatem ustalenie i ukaranie podmiotu winnego naruszenia przepisów. Nie wyklucza to jednak sytuacji, gdy wina będzie mogła być przypisana obu tym podmiotom.

2) Zmiany w ustawie – Kodeks pracy

Zmiana proponowana w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (art. 2 ustawy nowelizującej) zmierza do wyraźnego przesądzenia, że w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu nie będzie się stosować limitów zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony, wskazanych w art. 25¹ § 1 Kodeksu pracy, a także konstrukcji przekształcania umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, wskazanej w art. 25¹ § 3 Kodeksu pracy. Tym samym projektowana zmiana potwierdzi obecną wykładnię, zgodnie z którą regulacja art. 177 § 3 Kodeksu pracy ma charakter szczególny w stosunku do art. 25¹ Kodeksu pracy, gdyż jej celem jest zagwarantowanie pracownicy w ciąży zatrudnionej na

podstawie umowy o pracę na czas określony, pozostawania w stosunku pracy do dnia porodu, w przypadku gdy jej umowa o pracę miałyby się rozwiązać po upływie 3 miesięcy ciąży. Analogiczna regulacja w odniesieniu do pracowników tymczasowych zawarta została w art. 1 pkt 12 ustawy nowelizującej.

3) Zmiany w ustawie – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia

Projekt przewiduje dwie zmiany w ustawie z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2016 r. poz. 1713 i 1948). Pierwsza z nich zmierza do uzupełnienia przepisów dotyczących oskarżyciela publicznego, o wskazanie, że inspektor pracy pełni taką rolę także w sprawach o wykroczenia określone w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (art. 4 pkt 1 ustawy nowelizującej). Druga zmiana zmierza do umożliwienia nakładania przez właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy w postępowaniu mandatowym wyższej grzywny (do 5000 zł), jeżeli wykroczenie określone w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych zostanie popełnione w warunkach recydywy (art. 4 pkt 2 ustawy nowelizującej).

4) Zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych

Dwa rodzaje agencji zatrudnienia

Projekt ustawy wprowadza dwa rodzaje agencji zatrudnienia:

- 1) świadczących usługi: pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego,
- 2) świadczących usługi pracy tymczasowej.

Każdy rodzaj agencji zatrudnienia otrzyma odrębny certyfikat.

Agencja zatrudnienia, ubiegając się o wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, zobowiązana będzie wskazać zakres usług jakie zamierza świadczyć, a w przypadku posiadania wpisu do ww. rejestru zobowiązana jest informować o zmianach w zakresie rodzaju świadczonych usług.

Obowiązek dokonywania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia dla przedsiębiorców zagranicznych z UE/EOG świadczących pracę tymczasową

W celu zwiększenia ochrony klientów agencji zatrudnienia, w szczególności świadczących usługi w zakresie pracy tymczasowej, oraz poprawy skuteczności działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w przeciwdziałaniu nadużyciom i patologiom w zakresie działalności zagranicznych agencji zatrudnienia świadczących pracę tymczasową – przedsiębiorcy zagraniczni z UE/EOG zamierzający prowadzić na terytorium Polski działalność z zakresu pracy tymczasowej zostali zobowiązani do uzyskania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, o którym mowa w art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Przyjęcie takiego rozwiązania zwiększy poziom ochrony osób korzystających z usług pracy tymczasowej albowiem wraz z wpisem do ww. rejestru, na agencję zatrudnienia nałożonych jest szereg obowiązków oraz sankcji związanych z niewypełnieniem tych obowiązków. Najdalej idącą sankcją i najbardziej dotkliwą jest wykreślenie agencji zatrudnienia z ww. rejestru, co jest równoznaczne z zakazem prowadzenia działalności z zakresu agencji zatrudnienia.

Certyfikacja usługi kierowania do pracy cudzoziemców i nowe zasady świadczenia tej usługi

W art. 18 w ust. 1 w pkt 1 w lit. g ustawy zmienianej w art. 5, wprowadza się obowiązek certyfikacji usługi pośrednictwa pracy w zakresie kierowania pracownikami-cudzoziemcami do podmiotów działających na terytorium Polski. Obowiązek certyfikacji dotyczyłby podmiotów świadczących ww. usługę zarówno posiadających siedzibę w Polsce jak również niemających siedziby w Polsce. Takie rozwiązanie ma zapobiec występującej patologii na rynku pracy polegającej na sprowadzaniu i zatrudnianiu cudzoziemców przez nielegalne agencje zatrudnienia.

W ostatnim okresie wystąpił znaczny wzrost liczby zatrudnianych cudzoziemców, głównie do pracy krótkookresowej. W 2015 r. zarejestrowano ponad 780 tys. oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi, pozwalających na pracę w okresie do 6 miesięcy w ciągu kolejnych 12 miesięcy, bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę. Agencje zatrudnienia świadczą w tym kontekście zarówno usługi pośrednictwa jak i pracy tymczasowej (wg szacunków MRPiPS kilkanaście procent

ogółu oświadczeń jest rejestrowanych przez agencje zatrudnienia świadczące usługę pracy tymczasowej), pojawiają się też sygnały o dużej liczbie nadużyć.

W art. 85a (art. 5 pkt 19 ustawy nowelizującej), w celu wzmocnienia ochrony klientów agencji zatrudnienia nakłada się na agencje zatrudnienia, świadczące usługę z zakresu kierowania cudzoziemców do pracy do podmiotów prowadzących działalność w Polsce, obowiązek m.in.:

- zawierania z cudzoziemcami pisemnej umowy, określającej m.in.: pracodawcę, warunki pracy i płacy oraz inne zobowiązania stron,
- informowania cudzoziemca oraz podmiotu, do którego kierowany jest cudzoziemiec do pracy, m.in. o zasadach dotyczących pobytu i pracy cudzoziemców w Polsce,
- prowadzenia wykazu podmiotów, do których kierowani są cudzoziemcy oraz wykazu cudzoziemców kierowanych do pracy przez agencję zatrudnienia.

Rozwiązania przewidziane w art. 85a ustawy zmienianej w art. 5 pozwolą na odpowiednią ochronę cudzoziemców, którym będzie powierzana praca na terytorium Polski, jednocześnie ułatwiając jej szybsze znalezienie.

Naruszanie prawa odnośnie do zawieranych umów przez cudzoziemców, potwierdzają informacje ze Sprawozdania z działalności PIP, a także wniesione odwołania od zezwoleń na pracę, informacje ze Straży Granicznej czy NGOs zajmujących się cudzoziemcami. Dotyczy to w szczególności zawierania umów cywilnoprawnych, w sytuacji gdy charakter pracy wskazuje, iż powinna być zawarta umowa o pracę. MRPiPS nie dysponuje danymi statystycznymi dotyczącymi tego zagadnienia w odniesieniu do cudzoziemców, podobnie jak wobec dotychczasowego braku odrębnych uregulowań odnośnie do pośrednictwa pracy cudzoziemców – nie dysponuje danymi statystycznymi dot. nadużyć pośredników wobec cudzoziemców.

W załączniku do uzasadnienia przedstawiono informacje ze „Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 roku” dot. kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w Polsce (<https://www.pip.gov.pl/pl/o-urzedzie/sprawozdania-z-dzialalnosci>).

Przyczyny naruszeń prawa w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców nie zmieniają się od lat; dwa główne z nich to: dążenie przedsiębiorców do maksymalizacji

zysków oraz chęć unikania przez pracodawców formalności legalizujących zatrudnienie.

W ocenie MRPiPS zaprojektowane rozwiązanie pozytywnie wpłynie na jakość świadczonych usług przez agencje zatrudnienia oraz zminimalizuje niepożądane zjawiska na rynku pracy dot. zatrudnienia cudzoziemców.

Sprawdzanie przez marszałka województwa zaległości w odprowadzaniu przez agencję zatrudnienia składek na ubezpieczenia społeczne

W art. 18o w ust. 2 (art. 5 pkt 9 ustawy nowelizującej), w celu wzmocnienia ochrony klientów agencji pracy tymczasowej nakłada się na marszałków województw obowiązek okresowego sprawdzania (co kwartał), czy agencje zatrudnienia świadczące usługi pracy tymczasowej odprowadzają obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne za pracowników.

Marszałek województwa w cyklu kwartalnym dokonywać będzie czynności sprawdzających, a w przypadku stwierdzenia naruszenia przez agencję zatrudnienia warunku dot. nieposiadania zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne – zgodnie z obowiązującymi przepisami – zobowiąże agencję do usunięcia zaległości w wyznaczonym terminie. Po bezskutecznym upływie tego terminu – marszałek wykreśli agencję z rejestru agencji zatrudnienia, pozbawiając ją tym samym uprawnień do świadczenia usług z zakresu agencji zatrudnienia.

Zarzut nieodprowadzenia przez agencje składek na ubezpieczenia społeczne postawiony został przez partnerów społecznych reprezentujących organizacje zrzeszające agencje zatrudnienia.

Marszałek województwa za pośrednictwem systemów teleinformatycznych, utworzonych i udostępnionych przez ministra właściwego ds. pracy, będzie pozyskiwał z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych informacje w celu ustalenia, czy agencje zatrudnienia świadczące usługę pracy tymczasowej mają zaległości z tytułu niepłacenia składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz na Fundusz Emerytur Pomostowych, o ile były obowiązane do ich opłacania. Obecnie już takie systemy funkcjonują, umożliwiając powiatowym urządowi pracy wgląd w stan zaległości w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne za osoby bezrobotne.

Dodatkowo, projekt ustawy zawiera odpowiednie zmiany w ustawie o systemie ubezpieczeń społecznych (art. 3 nowelizowanej ustawy), przez dodanie w art. 50 ust. 14a umożliwiającego ZUS udostępnianie publicznym służbom zatrudnienia stosownych danych o płatnikach składek.

Jednocześnie projekt ustawy w art. 19 pkt 1 ustawy zmienianej w art. 5, rozszerza przyczyny wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia o te podmioty, które posiadają zaległości w opłacaniu składek na Fundusz Emerytur Pomostowych.

Rozszerzenie zakresu danych składanych przez agencje zatrudnienia

W art. 19f (art. 5 pkt 13 ustawy nowelizującej) w składanej przez agencje zatrudnienia sprawozdawczości uwzględniono cudzoziemców, co jest konsekwencją wprowadzenia odrębnej usługi pośrednictwa pracy w zakresie kierowania cudzoziemców do pracy do podmiotów działających na terytorium Polski.

Dodatkowo, składana informacja została rozszerzona o informację dotyczącą zrzeczenia agencji zatrudnienia w związku branżowym – zgodnie z postulatem zgłoszonym przez partnerów społecznych.

Kwestia przekazywania informacji o zrzeczaniu agencji zatrudnienia w związkach branżowych była wynegocjowana przez partnerów społecznych w ramach dialogu autonomicznego Rady Dialogu Społecznego. Zdaniem partnerów społecznych, informacja o zrzeczeniu może potencjalnym klientom agencji zatrudnienia przybliżyć standardy świadczenia usług przez podmioty w ramach organizacji, w których się zrzeszają. Nieprzekazanie przez agencję zatrudnienia informacji o zrzeczeniu w związku branżowym nie stanowi ani podstawy do wykluczenia do wpisu w rejestrze agencji zatrudnienia, ani nie powoduje innych sankcji.

W art. 19f w ust. 2 wprowadza się przepis umożliwiający składanie przez agencję zatrudnienia zmiany informacji o działalności agencji zatrudnienia w terminie do dnia 1 marca danego roku. Jest to dostosowanie przepisów do postulatu zgłoszonego przez partnerów społecznych.

Posiadanie lokalu przeznaczonego do świadczenia usług

W art. 19fa przywraca się obowiązek posiadania przez agencję zatrudnienia lokalu przeznaczonego do świadczenia usług z zakresu agencji zatrudnienia (art. 5 pkt 14 ustawy nowelizującej). Obowiązek ten został nałożony również na podmioty, o których

mowa w art. 18c. Zgodnie ze zgłoszonym przez Państwową Inspekcję Pracy postulatem – ma to wzmocnić ochronę klientów agencji zatrudnienia przez zwiększenie skuteczności kontroli prowadzonych w agencjach zatrudnienia. Natomiast prowadzenie przez agencje tzw. „wirtualnych biur” zwiększa ryzyko nadużyć w stosunku do osób korzystających z usług agencji a także utrudnia, a nawet uniemożliwia przeprowadzanie kontroli.

Prowadzenie przez marszałka województwa wykazu podmiotów zagranicznych świadczących usługi agencji zatrudnienia w Polsce

W art. 19ia w celu zrównania sytuacji prawnej podmiotów krajowych i zagranicznych – wprowadza się obowiązek prowadzenia przez marszałków województwa wykazu przedsiębiorców zagranicznych z państw UE/EOG, które złożyły marszałkowi województwa zawiadomienie o świadczeniu na terytorium Polski działalności z zakresu pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego, tj. wywiązały się z obowiązku określonego w art. 19i (art. 5 pkt 15 ustawy nowelizującej). Proponowana zmiana jest uwzględnieniem postulatu zgłoszonego przez partnerów społecznych.

Kierowanie do pracy za granicą wyłącznie bezpośrednio do pracodawców zagranicznych

W art. 85 w ust. 1 ustawy zmienianej w art. 5, w celu wzmocnienia ochrony klientów agencji zatrudnienia kierowanych do pracy za granicą doprecyzowuje się przepis, iż kierowanie do pracy za granicą za pośrednictwem agencji zatrudnienia odbywa się wyłącznie w ramach świadczonej usługi, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. f. Z informacji Państwowej Inspekcji Pracy oraz Wojewódzkich Urzędów Pracy wynika, iż agencje zatrudnienia realizując usługę „kierowania osób do pracy za granicą”, świadczą ją w ramach pośrednictwa pracy w zakresie udzielonej pomocy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia, nie wywiązując się z obowiązku zawierania z kierowanymi osobami umowy, o której mowa w art. 85 ust. 2.

W art. 85 w ust. 2 ustawy zmienianej w art. 5, wprowadza się zmianę doprecyzującą świadczone przez agencje zatrudnienia usługi w zakresie kierowania osób do pracy za granicą przez jednoznaczne wskazanie, iż kierowanie do pracy za granicą odbywa się w sposób wyłącznie bezpośredni do pracodawców zagranicznych. Postulat zgłoszony przez Państwową Inspekcję Pracy w celu wzmocnienia ochrony klientów agencji

zatrudnienia ma uniemożliwić, stosowanie przez agencje zatrudnienia, praktyki kierowania osób do zagranicznych pośredników pracy – niebędących zagranicznymi pracodawcami.

Sankcje za niestosowanie przepisów ustawy

W celu wzmocnienia ochrony klientów agencji zatrudnienia wprowadza się modyfikację w art. 18m w ust. 1 w pkt 5 ustawy zmienianej w art. 5, dodając podstawę wykreślenia podmiotu z rejestru w przypadku naruszenia przez niego warunków z zakresu świadczenia usług dla cudzoziemców, o których mowa w art. 85a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ponadto w art. 18m w pkt 6 przywraca się sankcję w postaci wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia podmiotu za niezłożenie informacji o działalności agencji zatrudnienia, w wyznaczonym przez marszałka terminie.

Celem przywrócenia tej sankcji jest poprawa dostępu Państwowej Inspekcji Pracy do informacji będących podstawą do kontroli agencji zatrudnienia, a tym samym – wzmocnienie ochrony klientów agencji zatrudnienia.

W art. 120 w ust. 7 (art. 5 pkt 20 ustawy nowelizującej) wprowadza się karę grzywny nie niższej niż 3000 zł, za powierzanie pracy cudzoziemcowi, kierowanemu przez nielegalnie działającą agencję zatrudnienia.

W art. 121 w ust. 1 (art. 5 pkt 21 ustawy nowelizującej) wprowadza się wysokie kary za nielegalne prowadzenie usług świadczonych przez agencje zatrudnienia oraz za naruszanie prawa wobec osób zatrudnianych za ich pośrednictwem lub zatrudnianych jako pracownicy tymczasowi. Wysokość kar jest zróżnicowana w zależności od rodzaju usługi agencji zatrudnienia. W przypadku nielegalnego prowadzenia agencji doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pośrednictwa pracy, z wyłączeniem kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, kara grzywny będzie wynosiła od 3000 do 10 000 zł. Natomiast za nielegalne świadczenie usługi pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych kara grzywny będzie wynosiła od 3000 do 100 000 zł;

Analogiczne kary zostały wprowadzone dla przedsiębiorców zagranicznych, którzy przed rozpoczęciem działalności w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa

personalnego lub poradnictwa zawodowego w Polsce nie złożyli marszałkowi województwa zawiadomienia, o którym mowa w art. 19i. Dodatkowo została wprowadzona kara grzywny dla ww. przedsiębiorców zagranicznych, którzy nie poinformowali marszałka województwa o zmianie nazwy, siedziby, planowanym miejscu i terminie wykonywania działalności lub zaprzestaniu działalności.

W art. 121 w ust. 6 i 7 określono kary za świadczenie przez agencję zatrudnienia usługi z zakresu kierowania do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych niezgodnie z warunkami określonymi w art. 85 ust. 2 i 3.

W art. 121 w ust. 8 wprowadza się na agencje zatrudnienia kary za niewywiązywanie się z obowiązków nałożonych przepisem art. 85a.

Przepis porządkujący

W art. 18l w pkt 2 i 4 – wprowadza się uporządkowanie przepisów przez rozszerzenie przypadków dokonania przez marszałka województwa odmowy wpisu do rejestru agencji zatrudnienia o przypadek wyszczególniony w przepisie o wykreślaniu z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, tj. pkt 9 w art. 18m ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

5) Zmiany w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy

W konsekwencji nałożenia w przepisach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy na agencje zatrudnienia nowego obowiązku, określonego w art. 19fa (obowiązek posiadania lokalu) i w art. 85a (procedura kierowania cudzoziemców do pracy w Polsce) ustawy zmienianej w art. 6 – konieczne było wprowadzenie odpowiednich zmian dotyczących poszerzenia zakresu kompetencji kontrolnych i zadań Państwowej Inspekcji Pracy określonych w art. 10 w ust. 1 w pkt 3 w lit. f oraz w art. 13 w pkt 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640, z późn. zm.).

6) Przepisy przejściowe i wejście w życie ustawy

Przepisy przejściowe związane ze zmianami w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Przepisy przejściowe towarzyszące zmianom w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych mają na celu przesądzenie, który stan prawny (dotychczasowy, czy też

nowy) będzie miał zastosowanie do umów trwających w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy, na podstawie których będzie wykonywana w tym dniu praca tymczasowa. Proponuje się, aby do umów o pracę zawartych w celu wykonywania pracy tymczasowej trwających w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy miały zastosowanie nowe przepisy (art. 8–16 ustawy nowelizującej). Oznaczałoby to:

- a) informowanie przez pracodawcę użytkownika na piśmie agencji pracy tymczasowej o zmianie wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania w okresie wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę trwającej w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy (co dotyczyć będzie także wglądu do tych regulacji) – art. 8 ustawy nowelizującej,
- b) przekazanie informacji, o których mowa w art. 13 ust. 2a ustawy zmienianej w art. 1, w postaci papierowej lub elektronicznej, w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie ustawy; będą to informacje zawierające dane kontaktowe do agencji pracy tymczasowej (art. 9 ustawy nowelizującej),
- c) przedłużenie do dnia porodu umowy o pracę, na podstawie której jest wykonywana praca tymczasowa, trwającej w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy, która miałaby się rozwiązać po upływie 3 miesięcy ciąży (art. 10 ustawy nowelizującej),
- d) stosowanie nowych zasad obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy do urlopów trwających w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy (art. 11 ustawy nowelizującej),
- e) wliczanie do limitów pracy tymczasowej okresów pracy na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego trwających w dniu wejścia w życie ustawy, przypadających od tego dnia (art. 13–15 ustawy nowelizującej),
- f) wydawanie świadectwa pracy oraz zaświadczenia, dotyczących okresów wykonywania pracy tymczasowej według nowych przepisów w stosunku do umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy (art. 12 i art. 16 ustawy nowelizującej).

Projektowana ustawa w bardzo ograniczonym zakresie przewiduje natomiast stosowanie dotychczasowych przepisów do umów o pracę zawartych w celu wykonywania pracy tymczasowej trwających w dniu wejścia w życie nowych rozwiązań prawnych. Do takich umów:

- a) nie będzie się stosować nowych ograniczeń dotyczących powierzania pracownikowi tymczasowemu pracy określonej w nowym pkt 3 art. 8 ustawy, co dotyczyć będzie

także umów prawa cywilnego trwających w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy (art. 7 ustawy nowelizującej),

- b) w zakresie właściwości sądów pracy będzie się stosować dotychczasowe przepisy, jeżeli sprawa dotycząca roszczeń pracowników tymczasowych została wszczęta przed dniem wejścia w życie projektowanej ustawy (art. 17 ustawy nowelizującej).

Przepisy przejściowe związane ze zmianami w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Podmioty, o których mowa w art. 18c ust. 1 ww. ustawy, świadczące usługi pracy tymczasowej na terytorium Polski, będą mogły prowadzić tę działalność na zasadach dotychczasowych do dnia 31.12.2017 r.

Przedsiębiorcy zagraniczni, o których mowa w art. 19i ww. ustawy, zostali zobowiązani do złożenia przetłumaczonego dokumentu uprawniającego ich do prowadzenia pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium państwa pochodzenia, do dnia 31 grudnia 2017 r.

Agencje zatrudnienia wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia zobowiązane zostały w terminie do 31.08.2017 r. do złożenia oświadczenia, ze wskazaniem, jakie rodzaje usług będą świadczyły. Marszałkowie województw wystawią tym agencjom stosowne certyfikaty – nie później niż do 31.12.2017 r.

Ponadto agencje zatrudnienia wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia obowiązane są, w terminie do 15 stycznia 2018 r., do złożenia marszałkowi województwa informacji o adresach lokali, o których mowa w art. 19fa ustawy zmienianej w art. 5 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Certyfikaty wydane na podstawie dotychczasowych przepisów zachowają ważność do dnia wydania nowych certyfikatów, wydanych na podstawie art. 19 ust. 3 ww. ustawy, nie dłużej jednak niż do dnia 31.12.2017 r. Natomiast w postępowaniach dotyczących zmiany wpisu do rejestru oraz wydania w tym zakresie certyfikatu, które zostały wszczęte i niezakończone przed dniem wejścia w życie ustawy, stosowane będą przepisy dotychczasowe.

Informacje z działalności agencji zatrudnienia za 2017 r. będą mogły być przekazywane na formularzach według wzorów określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 19k ustawy zmienianej w art. 5 w brzmieniu dotychczasowym.

Wnioski o wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, które zostały złożone i nierozpatrzone do dnia wejścia w życie ustawy, marszałek województwa pozostawia bez rozpoznania, jednocześnie informując o tym wnioskodawcę.

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie z dniem 1 czerwca 2017 r., z wyjątkiem art. 5 pkt 9 w zakresie art. 18o ust. 2, jak też pkt 14, które wchodziłyby w życie z dniem 1 stycznia 2018 r. (art. 24 ustawy nowelizującej). Przewidywany termin wejścia w życie, jak i proponowana długość okresu *vacatio legis*, są wystarczające na dostosowanie się adresatów norm do nowych rozwiązań prawnych wprowadzanych przepisami ustawy.

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Projektowana ustawa podlega obowiązkowi notyfikacji, o której mowa w art. 5 ust. 5 oraz art. 10 ust. 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej.

Projektowana ustawa nie podlega procedurze notyfikacji określonej w przepisach rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 2002 r. w sprawie sposobu funkcjonowania krajowego systemu notyfikacji norm i aktów prawnych (Dz. U. poz. 2039, z późn. zm.).

Projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingskiej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. poz. 1414, z późn. zm.). Zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006 i 1204) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Załącznik do uzasadnienia

Informacja ze „Sprawozdania z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2015 roku” dot. kontroli legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców w Polsce.

Ogółem w roku 2015 Państwowa Inspekcja Pracy skontrolowała 2743 podmiotów, w których wykonywało pracę 24,7 tys. cudzoziemców ze 129 państw, w tym blisko 21 tys. cudzoziemców nieposiadających obywatelstwa państwa członkowskiego UE/EOG lub Szwajcarii.

Wyniki kontroli dotyczące ogółu cudzoziemców:

W 2015 r. ujawniono nieprzestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy wobec ponad 1,8 tys. cudzoziemców – w 32% kontrolowanych podmiotów (w 2014 r. – wobec 1,6 tys. cudzoziemców w 33% podmiotów, w 2013 r. – w stosunku do 1,2 tys. cudzoziemców w 36% podmiotów).

W zakresie prawnej ochrony pracy obcokrajowców (obejmującej np. przestrzeganie przez pracodawców przepisów o czasie pracy, urlopach wypoczynkowych, dodatkowym wynagrodzeniu za godziny nadliczbowe) nieprawidłowości stwierdzono w 16% podmiotów poddanych kontroli (w 2014 r. – w 17%, w 2013 r. – w 19%). Dotyczyły one 1052 osób, tj. 8% cudzoziemców objętych kontrolą w tym zakresie.

Wyniki kontroli legalności zatrudnienia i wykonywania pracy przez obywateli państw trzecich:

Naruszenia przepisów stwierdzono w czasie 334 kontroli, tj. w 12,2% kontroli prowadzonych w tym zakresie (w 2014 r. – w 10,5%, w 2012 r. – w 12,1%). Dotyczyły one obywateli 30 państw.

Nielegalne zatrudnienie i wykonywanie pracy stwierdzono w przypadku 1122 osób (5,3% objętych kontrolą), co oznacza wzrost w stosunku do lat poprzednich [29% więcej niż w 2014 r. (872) i ponad dwukrotnie więcej niż w 2013 r. (518)]. Jest to związane z odnotowanym w 2015 r. znacznym przyrostem liczby cudzoziemców podejmujących pracę na terytorium Polski.

Naruszenia przepisów w zakresie legalności wykonywania pracy i przestrzegania obowiązków podmiotu powierzającego wykonywanie pracy cudzoziemcom wykazała

co trzecia kontrola (33%). W latach 2010–2015 najczęściej stwierdzany był brak wymaganego zezwolenia na pracę, który dotyczył 83% nielegalnie pracujących cudzoziemców.

Inspektorzy odnotowali większą liczbę przypadków powierzania pracy cudzoziemcom, których pobyt na terytorium Polski był nielegalny. Wzrasta także liczba przypadków nieuzyskania od cudzoziemców ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium RP lub nieprzechowywaniu kopii tego dokumentu.

<p>Nazwa projektu</p> <p>Ustawa o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw</p> <p>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</p> <p>Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</p> <p>Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS</p> <p>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</p> <p>Pani Anita Gwarek – Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w MRPiPS, tel. 22 461 15 53</p> <p>Pani Beata Czajka - Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy w MRPiPS, tel. 22 529 07 40</p> <p>Pani Janina Suzdorf - Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy w MRPiPS, tel. 22 461 15 60</p> <p>Pan Piotr Pęczak - główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy w MRPiPS, tel. 22 461 15 65</p>	<p>Data sporządzenia</p> <p>22.12.2016 r.</p> <p>Źródło:</p> <p>inne</p> <p>Nr w wykazie prac UD95</p>
--	---

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Jaki problem jest rozwiązywany?

Projekt ma na celu wprowadzenie rozwiązań zapewniających poprawę warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych, zwiększenie ochrony klientów agencji zatrudnienia oraz poprawę skuteczności działań kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w obszarze szeroko rozumianej pracy tymczasowej, jak też bezpieczeństwa prawnego agencji pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników, a w efekcie podniesienie standardów pracy tymczasowej. Projekt zawiera nowe regulacje służące przeciwdziałaniu nadużyciom polegającym na zastępowaniu stałego zatrudnienia pracą tymczasową, korzystaniu z pracy tymczasowej, w przypadkach gdy jest to zabronione lub narusza maksymalne dopuszczalne limity zatrudnienia tymczasowego.

2. Rekomendowane rozwiązanie, w tym planowane narzędzia interwencji, i oczekiwany efekt

Projekt zakłada zwłaszcza:

- 1) określenie maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz danego pracodawcy użytkownika niezależnie od tego czy jest on kierowany do pracy przez jedną czy kilka agencji;
- 2) wprowadzenie większej ochrony pracownic w ciąży wykonujących pracę tymczasową, co oznaczać będzie stosowanie do nich art. 177 § 3 Kodeksu pracy;
- 3) objęcie większą ochroną osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego;
- 4) wprowadzenie sankcji (kara grzywny od 1000 do 30 000 zł) za nieprzestrzeganie określonych przepisów ustawy przez agencję pracy tymczasowej albo pracodawcę użytkownika (np. naruszenie limitów czasowych pracy tymczasowej);
- 5) dookreślenie, w jakich przypadkach nie może być powierzana praca tymczasowa, w sytuacji wcześniejszego zwolnienia przez pracodawcę użytkownika jego stałego pracownika z przyczyn nieleżących po stronie takiego pracownika;
- 6) przyznanie pracownikowi tymczasowemu takiego samego prawa wyboru wskazania sądu właściwego miejscowo do rozpatrzenia jego sprawy, jakie przysługuje pracownikowi własnemu agencji pracy tymczasowej;
- 7) wprowadzenie wysokich kar za nielegalne prowadzenie usług świadczonych przez agencje zatrudnienia oraz za naruszanie prawa wobec osób zatrudnianych za ich pośrednictwem lub zatrudnianych jako pracownicy tymczasowi (od 3000 do 10 000 zł albo od 3000 do 100 000 zł w zależności od rodzaju usługi agencji zatrudnienia), oraz wprowadzenie kar za niewywiązanie się agencji zatrudnienia z nowo nałożonych obowiązków;
- 8) ułatwienie wykonywania kontroli agencji zatrudnienia przez Państwową Inspekcję Pracy przez przywrócenie wymogu posiadania lokalu, w którym będą świadczone usługi;
- 9) zobowiązanie marszałków województw do sprawdzania, za pośrednictwem systemów teleinformatycznych, czy agencje zatrudnienia świadczące pracę tymczasową posiadają zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne;
- 10) wprowadzenie obowiązku dla agencji zatrudnienia świadczących usługi z zakresu kierowania cudzoziemców do zatrudnienia, dotyczącego zawierania z cudzoziemcem stosownej umowy, przedstawienia tłumaczenie tej umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca oraz informowania cudzoziemca i pracodawcy o zasadach dotyczących pobytu i pracy;

- 11) zrównanie sytuacji prawnej przedsiębiorców polskich i zagranicznych świadczących w Polsce usługi z zakresu pracy tymczasowej oraz ochronę pracowników tymczasowych, przez wprowadzenie dla przedsiębiorców zagranicznych z UE/EOG, zamierzających świadczyć usługi pracy tymczasowej na terytorium Polski, obowiązku dokonywania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia;
- 12) rozszerzenie kompetencji kontrolnych Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie nowych obowiązków nałożonych na agencje zatrudnienia.

Efektom projektowanych zmian powinno być poprawienie standardów pracy tymczasowej i ochrony pracowników tymczasowych.

3. Jak problem został rozwiązany w innych krajach, w szczególności krajach członkowskich OECD/UE?

W prawie UE regulację pracy tymczasowej zawiera dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (dalej: dyrektywa 2008/104/WE), która m.in. nakłada na państwa członkowskie obowiązek podjęcia odpowiednich środków, zgodnie ze swoimi przepisami lub praktyką, w szczególności, aby zapobiegać stosowaniu kolejnych skierowań w celu obchodzenia przepisów tej dyrektywy.

Z kolei Art. 4 dyrektywy 2008/104/WE stanowi, że zakazy lub ograniczenia korzystania z pracy tymczasowej uzasadnione mogą być tylko ze względu na ogólny interes, odnoszący się w szczególności do:

- 1) ochrony pracowników tymczasowych;
- 2) wymogów zdrowia i bezpieczeństwa w pracy;
- 3) potrzeby zapewnienia właściwego funkcjonowania rynku pracy;
- 4) potrzeby zapobiegania nadużyciom.

Na podstawie tego przepisu ograniczoną listę powodów umożliwiających świadczenie pracy tymczasowej wprowadziły: Belgia, Finlandia, Francja, Grecja, Portugalia, Rumunia i Włochy. Zakazy korzystania z pracy pracowników tymczasowych we wskazanym okresie w razie zwolnienia pracownika „stałego” z powodów ekonomicznych dotyczących pracodawcy wprowadziły: Chorwacja, Francja, Grecja, Hiszpania, Słowenia i Włochy. Natomiast ograniczenie dotyczące długości trwania lub liczby skierowań pracownika do pracy tymczasowej wprowadziły: Belgia, Francja, Grecja i Portugalia (m.in. od max. 6 miesięcy w Belgii, 12 miesięcy w Portugalii, 18 miesięcy we Francji do max. 36 miesięcy w Grecji).¹

Dyrektywa 2008/104/WE pozostawia w kompetencji państw członkowskich możliwość regulacji zasad rejestracji, licencjonowania, certyfikacji, gwarancji finansowych, czy też monitorowania działania agencji pracy tymczasowej. Z dostępnych danych wynika, że na 28 badanych państw system licencji wprowadziło 27 państw europejskich², natomiast nie wprowadziło wymogu posiadania przez agencję pracy tymczasowej gwarancji finansowych 12 państw europejskich³.

Na podstawie art. 10 dyrektywy 2008/104/WE państwa członkowskie są zobowiązane ustanowić skuteczne, proporcjonalne i odstraszające sankcje stosowane w przypadku naruszeń przepisów krajowych wdrażających przedmiotową dyrektywę i podjąć wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia stosowania tych sankcji, w szczególności zapewniają pracownikom lub ich przedstawicielom odpowiednie środki do egzekwowania obowiązków przewidzianych w niniejszej dyrektywie.

4. Podmioty, na które oddziałuje projekt

Grupa	Wielkość	Źródło danych	Oddziaływanie
Agencje zatrudnienia	6500	Rejestr agencji zatrudnienia	Poprawa jakości świadczonych usług; koszty związane z wymogami dot. obowiązków informacyjnych
Agencje zatrudnienia świadczące usługę pracy	ok. 1950	Dane MRPiPS	Poprawa jakości świadczonych usług; zwiększenie kosztów

¹ Dane z dokumentu roboczego Komisji Europejskiej z dnia 21 marca 2014 r. pn. „Technical annexes Accompanying the document REPORT FROM THE COMMISSION TO THE EUROPEAN PARLIAMENT, THE COUNCIL, THE EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE AND THE COMMITTEE OF THE REGIONS on the application of Directive 2008/104/EC on temporary agency work COM(2014) 176 final”.

² Na 28 badanych państw, 27 wprowadziło system licencji, tj.: Austria, Belgia, Bułgaria, Czechy, Dania, Estonia, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Litwa, Luksemburg, Łotwa, Niemcy, Norwegia, Polska, Portugalia, Rumunia, Słowacja, Słowenia, Szwajcaria, Szwecja, Węgry, Wielka Brytania, Włochy (zob. „Comparative overview List of conditions for private employment services to operate and provide temporary agency work”, stan na dzień 17 czerwca 2014 r.).

³ Na 28 badanych państw, 12 nie wprowadziło systemu gwarancji finansowej, tj.: Austria, Dania, Estonia, Holandia, Irlandia, Łotwa, Polska, Rosja, Słowacja, Słowenia, Szwecja, Wielka Brytania (zob. „Comparative overview List of conditions for private employment services to operate and provide temporary agency work”, stan na dzień 17 czerwca 2014 r.).

tymczasowej			w związku z przedłużeniem do dnia porodu umów w przypadku kobiet, których umowa uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży
Kobiety wykonujące pracę tymczasową, których umowa o pracę uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży	3,1–3,6 tys. rocznie	Szacunki MRPiPS na podstawie Informacji o działalności agencji zatrudnienia w 2015 r. (opracowanie MRPiPS), raportu Rynek Agencji Zatrudnienia Polskiego Forum HR, prognozy ludności Eurostat, danych GUS dot. liczby urodzeń w 2014 r. wg źródła utrzymania matki.	Przedłużenie czasu trwania umów o pracę do dnia porodu w przypadku kobiet, których umowa uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży.
Marszałkowie województw	16	Statystyka publiczna	Usprawnienie sprawdzenia zaległości agencji zatrudnienia w opłacaniu składek na ubezpieczenia społeczne
Pracownicy zatrudnieni przez agencje pracy tymczasowej	ok. 800 tys.	Dane MRPiPS	Poprawa ochrony klientów agencji zatrudnienia
Cudzoziemcy podejmujący pracę w Polsce	400–600 tys. rocznie	Szacunek na podstawie danych dot. liczby wydawanych zezwoleń na pracę i rejestrowanych oświadczeń w 2015 r.	Większa ochrona cudzoziemców podejmujących pracę krótkoterminową i sezonową w Polsce
PIP (Okręgowe Inspektoraty Pracy)	16	Dane GIP	Poprawa efektywności przeprowadzanych przez PIP kontroli agencji zatrudnienia

5. Informacje na temat zakresu, czasu trwania i podsumowanie wyników konsultacji

Projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, stosownie do wymogów art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. poz. 1414, z późn. zm.). Zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006 i 1204) projekt został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny. Projekt został przesłany do zaopiniowania następującym partnerom społecznym:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność”;
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacji „Lewiatan”, Związkowi Rzemiosła Polskiego oraz Związkowi Pracodawców Business Centre Club.

Ponadto projekt został skierowany do zaopiniowania przez Radę Dialogu Społecznego na podstawie art. 5 ustawy z dnia 24 lipca 2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego (Dz. U. z 2015 r. poz. 1240) oraz Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego na podstawie art. 3 pkt 5 ustawy z dnia 6 maja 2005 r. o Komisji Wspólnej Rządu i Samorządu Terytorialnego oraz o przedstawicielach Rzeczypospolitej Polskiej w Komitecie Regionów Unii Europejskiej (Dz. U. poz. 759).

W ramach konsultacji publicznych projekt został przesłany do Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Ogólnopolskiego Konwentu Agencji Pracy, Polskiego Forum HR, Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Centrum Promocji Kobiet, Stowarzyszenia Inicjatywa Mobilności Pracy, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, Korporacji Przedsiębiorców Budowlanych „Uni-Bud”, Związku Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”, Związku Banków Polskich i Polskiej Izby Ubezpieczeń.

Projekt został także przesłany do zaopiniowania przez Głównego Inspektora Pracy i Radę Rynku Pracy.

6. Wpływ na sektor finansów publicznych

(ceny bieżące)	Skutki w okresie 10 lat od wejścia w życie zmian [mln zł]											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Łącznie (0–10)
Dochody	3,4	6,1	6,2	6,4	6,4	6,6	6,6	6,6	6,9	7,0	7,0	69,2

budżet państwa	0,6	1,2	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	14,4
FUS	1,3	2,2	2,2	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,4	2,4	2,4	24,4
NFZ ⁴	0,8	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	13,0
FP	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	2,1
FGŚP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JST	0,6	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	1,6	1,6	1,6	15,3
Wydatki ogółem	13,4	23,6	23,7	24,0	24,3	24,4	24,6	24,8	25,1	25,4	25,7	259,0
budżet państwa	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FUS	13,3	23,5	23,7	24,0	24,3	24,4	24,6	24,8	25,1	25,4	25,7	258,8
NFZ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FP ⁵	0,1	0,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0,2
FGŚP	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JST	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Saldo ogółem	-10,0	-17,5	-17,5	-17,6	-17,9	-17,8	-18,0	-18,2	-18,2	-18,4	-18,7	-189,8
budżet państwa	0,6	1,2	1,3	1,3	1,3	1,4	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	14,4
FUS	-12,0	-21,3	-21,5	-21,7	-22,0	-22,1	-22,3	-22,5	-22,7	-23,0	-23,3	-234,4
NFZ	0,8	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,3	13,0
FP	-	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	1,9
FGŚP ⁶	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JST	0,6	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5	1,5	1,5	1,6	1,6	1,6	15,3

Źródła finansowania Fundusz Pracy – sfinansowanie zmian w systemach teleinformatycznych PSZ odbędzie się ze środków Funduszu Pracy w ramach planu wydatków Funduszu Pracy i nie spowoduje wzrostu wydatków w 2017 r. w porównaniu z poziomem wydatków zaplanowanych na 2016 r.

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń W związku z przedłużeniem do dnia porodu umów o pracę kobiet, które były zatrudnione do pracy tymczasowej przez agencje zatrudnienia, konsekwencją dla sektora finansów publicznych będą przychody z podatków i składek na ubezpieczenia społeczne, NFZ, FP i FGŚP przez okres, kiedy kobiety te będą pracowały, oraz koszty dla ZUS przez okres, gdy kobiety będą otrzymywały zasiłek chorobowy na zwolnieniu lekarskim.

Liczbę kobiet, których dotyczą planowane regulacje oszacowano na podstawie prognozowanej liczby urodzeń w kolejnych latach wg aktualnej prognozy Eurostatu, oraz następujących założeń:

- liczba kobiet rodzących jest równa liczbie urodzeń (odsetek porodów wielorakich jest pomijalny),
- udział kobiet pracujących w ogóle kobiet rodzących we wszystkich latach okresu 2017–2026 będzie równy 0,7574, czyli taki jak w 2014 r. wg „Rocznika demograficznego 2015” GUS,
- odsetek kobiet zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej w ogóle pracujących kobiet rodzących we wszystkich latach okresu 2017–2026 będzie równy 1,3%, czyli taki jak udział pracowników tymczasowych w ogóle zatrudnionych w 2015 r. wg raportu Forum HR⁷.

Rezultatem powyższych założeń jest następująca liczba kobiet objętych zmienionymi regulacjami w zakresie przedłużenia ważności umów:

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Prognozowana na liczbę urodzeń	373 878	367 831	361 162	353 973	346 335	338 575	330 915	323 601	316 880	310 914	305 784
Liczba matek pracujących	283 175	278 595	273 544	268 099	262 314	256 437	250 635	245 095	240 005	235 486	231 601
Liczba matek pracujących tymczasowo	3 681	3 622	3 556	3 485	3 410	3 334	3 258	3 186	3 120	3 061	3 011

⁴ Dochody NFZ zostały obliczone jako dodatkowe wpływy składek na ubezpieczenie zdrowotne za 2 miesiące: 1 miesiąc wykonywania pracy i 1 miesiąc otrzymywania wynagrodzenia chorobowego w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim.

⁵ Skutki w zakresie wpływu na sektor finansów publicznych zostały przedstawione w milionach złotych w zaokrągleniu do części dziesiątych, zatem liczby mniejsze od 100 tys. zł widnieją jako zera.

⁶ Jak wyżej. Zwiększenie przychodów FGŚP szacowane jest na 4-8 tys. zł rocznie.

⁷ http://admin.polskieforumhr.pl/dir_upload/site/70c12353731d477c8cda0204c7564695/raport_PFHR.pdf

	<p>Nie są dostępne dane dot. wynagrodzeń kobiet zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej. Przyjęto, że w 2017 r. będzie to średnio kwota wynagrodzenia minimalnego, czyli 2000 zł brutto, natomiast w kolejnych latach kwota ta będzie rosła zgodnie z prognozami dynamiki realnej wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce wg „Wytucznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw” opublikowanych przez MF w maju 2016 r.</p> <p>Założono, że wszystkie kobiety po 4 miesiącu ciąży odejdą z pracy na zwolnienie lekarskie. Przez pierwsze 33 dni zwolnienia, wynagrodzenie za okres niezdolności do pracy wypłacać będzie pracodawca, zaś w pozostałym okresie zasiłek chorobowy wypłacać będzie ZUS. Dla uproszczenia przyjęto, że wszystkie kobiety będą pobierać zasiłek chorobowy przez 4 miesiące, od 6 miesiąca ciąży.</p> <p>Przedłużenie ważności umowy do dnia porodu oznacza także, że część kobiet nabędzie prawo do zasiłku macierzyńskiego, którego nie miałyby, gdyby w dniu porodu nie były zatrudnione. Założono, że gdyby nie przedłużenie zatrudnienia, kobiety te korzystałyby ze świadczenia rodzicielskiego w wysokości 1000 zł netto. Ponieważ osoby pracujące na czas określony często mają przerwy w zatrudnieniu, a ponadto średnio zarabiają mniej niż osoby zatrudnione na czas nieokreślony, można założyć, że średnia wysokość zasiłku macierzyńskiego, obliczona wg podstawy wymiaru, tj. średniej wysokości wypłaconego wynagrodzenia z ostatnich 12 miesięcy, nie będzie przekraczać wysokości świadczenia rodzicielskiego, a zatem koszty dla finansów publicznych nie zwiększą się w porównaniu do sytuacji, gdyby umowy o pracę nie były przedłużone do dnia porodu (wpływ na sektor finansów publicznych uzyskania prawa do zasiłku macierzyńskiego będzie więc zerowy).</p> <p>Ponieważ planowana data wejścia w życie ustawy to 1 czerwca 2017 r., kwoty wydatków i dochodów finansów publicznych w roku zerowym obliczono proporcjonalnie, tzn. jako 7/12 kwot oszacowanych dla całego roku.</p> <p>Do wydatków finansów publicznych zaliczono także wydatki z Funduszu Pracy, jakie zostaną poniesione na opracowanie, wdrożenie i utrzymanie w systemach teleinformatycznych PSZ zmiany umożliwiającej marszałkom województw monitorowanie odprowadzania składek na ubezpieczenia społeczne przez agencje zatrudnienia. Przyjęto, iż wydatki w okresie pierwszych 2 lat wynosić będą po 0,1 mln zł i w kolejnych latach po 0,02 mln zł rocznie.</p> <p>W związku z projektowanymi zmianami, odnośnie do niewywiązania się agencji zatrudnienia z tytułu nałożonych obowiązków, nie należy oczekiwać dodatkowych wpływów do budżetu z tytułu zwiększonych kar. Obecnie, pomimo że ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie określa górnego limitu kary to Kodeks wykroczeń określa maksymalną kwotę za popełnienie wykroczenie na poziomie 5 tys. zł. Niemniej jednak z wyników kontroli PIP za 2014 r. w zakresie przestrzegania przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wynika, iż średnia kwota nałożonej kary wynosiła 1190 zł. Należy zatem oczekiwać, że w przypadku 3070 postępowań sądowych, dla których określono wysokość kary grzywny w 2015 r. była ona zbliżona do dolnej dopuszczalnej granicy, tj. nie niższej niż 3000 zł.</p>
--	---

7. Wpływ na konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorczość, w tym funkcjonowanie przedsiębiorców oraz na rodzinę, obywateli i gospodarstwa domowe

		Skutki						
Czas w latach od wejścia w życie zmian		0	1	2	3	5	10	Łącznie (0–10)
W ujęciu pieniężnym (w mln zł, ceny bieżące)	Przedsiębiorstwa	-9,2	-15,8	-16,0	-16,1	-16,4	-17,2	-174,0
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe	18,8	32,7	33,0	33,4	33,9	35,4	358,7
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
Niemierzalne								

Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Wpływy gospodarstw domowych to wpływy uzyskiwane przez kobiety w związku z przedłużeniem ważności ich umów dot. zatrudnienia do dnia porodu. W związku z przyjęciem założenia, że kobiety będą korzystały ze zwolnienia lekarskiego, są to dochody z wynagrodzenia przez 1 miesiąc, i zasiłku chorobowego przez 4 miesiące.</p> <p>Agencje zatrudnienia, zatrudniające do pracy tymczasowej kobiety, które w okresie przedłużenia umowy do dnia porodu w związku z ciążą będą korzystały ze zwolnienia lekarskiego, będą zobligowane wypłacić wynagrodzenie oraz ponieść pozapłacowe koszty pracy za pierwsze 33 dni absencji chorobowej. Przyjęto dla uproszczenia miesiąc absencji chorobowej dla wszystkich kobiet, których wg szacunków mogą dotyczyć zmiany regulacji.</p>
--	--

	<p>W przypadku gdy kobieta w ciąży będzie gotowa kontynuować zatrudnienie po zakończeniu umowy z użytkownikiem, agencja zatrudnienia będzie ponosić koszty wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości do dnia porodu, jeżeli nie znajdzie odpowiedniej pracy dla zatrudnionej kobiety. Przyjęto, że takich przypadków będzie niewiele. Koszty te nie zostały uwzględnione w tabeli.</p> <p>Szacunkowy roczny koszt, liczony na podstawie pomiaru bazowego wg metody kosztu standardowego, jaki poniosą agencje zatrudnienia (6500) z tytułu:</p> <ol style="list-style-type: none"> zwiększenia liczby składanych danych w rocznej informacji o działalności agencji zatrudnienia, zawierania umów z cudzoziemcami na kierowanie ich do pracy oraz przedstawienia im tłumaczenia tej umowy, informowania cudzoziemca oraz pracodawcę o zasadach pobytu i pracy w Polsce, prowadzenia wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy oraz prowadzenia wykazu cudzoziemców kierowanych do pracy, wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia dokonanego przez przedsiębiorców zagranicznych z UE/EOG zamierzających świadczyć usługi agencji zatrudnienia na terytorium Polski – przyjęto 0,3 mln zł rocznie.
--	---

8. Zmiana obciążeń regulacyjnych (w tym obowiązków informacyjnych) wynikających z projektu

<input type="checkbox"/> nie dotyczy	
Wprowadzane są obciążenia poza bezwzględnie wymaganymi przez UE (szczegóły w odwróconej tabeli zgodności).	<input type="checkbox"/> tak <input checked="" type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy
<input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby dokumentów <input type="checkbox"/> zmniejszenie liczby procedur <input type="checkbox"/> skrócenie czasu na załatwienie sprawy <input type="checkbox"/> inne:	<input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby dokumentów <input checked="" type="checkbox"/> zwiększenie liczby procedur <input type="checkbox"/> wydłużenie czasu na załatwienie sprawy <input checked="" type="checkbox"/> inne: Zwiększenie zakresu składanej przez agencje zatrudnienia informacji
Wprowadzane obciążenia są przystosowane do ich elektronizacji.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

9. Wpływ na rynek pracy

Spodziewanym rezultatem wprowadzanych zmian będzie poprawienie standardów pracy tymczasowej i ochrony pracowników tymczasowych. Możliwe jest także zwiększenie zatrudnienia na czas nieokreślony w konsekwencji braku możliwości zatrudniania tego samego pracownika w dłuższym okresie przez kolejne agencje pracy tymczasowej, oraz lepszej kontroli respektowania ograniczeń w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych w miejsce wcześniej zwolnionych przez pracodawcę stałych pracowników z przyczyn nieleżących po stronie tych pracowników.

Nie można wykluczyć, że proponowane zmiany dot. kobiet w ciąży wpłyną negatywnie na skłonność agencji pracy tymczasowej do zatrudniania kobiet do pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę. W związku z tym, że odsetek kobiet zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej jest niewielki w porównaniu do ogółu pracujących kobiet, a także biorąc pod uwagę zmiany demograficzne, w szczególności coroczny spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym, można założyć, że ewentualny negatywny wpływ w tym zakresie nie będzie znaczący dla sytuacji kobiet na rynku pracy, tj. nie spowoduje zauważalnych zmian stopy bezrobocia i wskaźnika zatrudnienia kobiet.

10. Wpływ na pozostałe obszary

<input type="checkbox"/> środowisko naturalne <input type="checkbox"/> sytuacja i rozwój regionalny <input type="checkbox"/> inne:	<input type="checkbox"/> demografia <input type="checkbox"/> mienie państwowe	<input type="checkbox"/> informatyzacja <input type="checkbox"/> zdrowie
Omówienie wpływu		

11. Planowane wykonanie przepisów aktu prawnego

1 czerwca 2017 r., z wyjątkiem dwóch przepisów, które weszłyby w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

12. W jaki sposób i kiedy nastąpi ewaluacja efektów projektu oraz jakie mierniki zostaną zastosowane?

Przewiduje się dokonanie ewaluacji efektów projektu po okresie 2 lat obowiązywania nowych rozwiązań prawnych. W zakresie funkcjonowania agencji zatrudnienia jako miernik proponuje się liczbę agencji zatrudnienia świadczących usługę pracy tymczasowej, które zostaną wykreślone z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia z powodu nieopłacania składek na ubezpieczenia społeczne.

13. Załączniki (istotne dokumenty źródłowe, badania, analizy itp.)

19 grudnia 2016 r.

Raport z konsultacji
projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz
niektórych innych ustaw.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. poz. 1414, z późn. zm.) z chwilą skierowania do uzgodnień, konsultacji publicznych oraz opiniowania, *projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw* został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Jednocześnie zgodnie z § 52 ust. 1 uchwały nr 190 Rady Ministrów z dnia 29 października 2013 r. – Regulamin pracy Rady Ministrów (M.P. z 2016 r. poz. 1006 i 1204) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.

Ponadto projekt ustawy został przesłany do konsultacji następującym partnerom społecznym:

- 1) na podstawie art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881) Ogólnopolskiemu Porozumieniu Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych oraz NSZZ „Solidarność”;
- 2) na podstawie art. 16 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o organizacjach pracodawców (Dz. U. z 2015 r. poz. 2029) Pracodawcom Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacji „Lewiatan”, Związkowi Rzemiosła Polskiego oraz Związkowi Pracodawców Business Centre Club.

Informacja o projekcie została przesłana także do: Stowarzyszenia Agencji Zatrudnienia, Ogólnopolskiego Konwentu Agencji Pracy, Polskiego Forum HR, Stowarzyszenia Prawa Pracy, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, Naczelnej Rady Zrzeszeń Handlu i Usług, Krajowej Izby Gospodarczej, Polskiej Izby Handlu, Związku Liderów Usług Biznesowych w Polsce, Centrum Promocji Kobiet, Stowarzyszenia Inicjatywa Mobilności Pracy, Związku Przedsiębiorców i Pracodawców, Korporacji Przedsiębiorców Budowlanych „Uni-Bud”, Związku Pracodawców „Transport i Logistyka Polska”, Związku Banków Polskich i Polskiej Izby Ubezpieczeń.

Uwagi i opinie do projektu zgłosili: NSZZ „Solidarność”, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, Konfederacja Lewiatan oraz Business Centre Club.

Dodatkowo w trakcie konsultacji publicznych uwagi zgłosili: Stowarzyszenie Agencji Zatrudnienia, Polskie Forum HR, Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy, Związek Banków Polskich oraz Polska Izba Ubezpieczeń.

Projekt ustawy został również przesłany do zaopiniowania przez Radę Rynku Pracy. Przedstawiciele organizacji związkowych, organizacji pracodawców i przedstawiciel strony samorządowej przesłali w tym trybie uwagi tożsame z uwagami zgłoszonymi w procesie konsultacji z partnerami społecznymi oraz w ramach opiniowania projektu przez Komisję Wspólną Rządu i Samorządu Terytorialnego.

Żaden podmiot nie zgłosił zainteresowania pracami nad projektem w trybie ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa.

Nie zasięmano opinii, nie prowadzono konsultacji ani nie uzgadniano projektu z organami i instytucjami Unii Europejskiej, w tym Europejskim Bankiem Centralnym.

Konsultacje publiczne projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw

Lp.	Artykuł projektu	Treść uwagi	Podmiot zgłaszający	Odniesienie MRPiPS
1.	Uwaga ogólna	Projektowana nowelizacja: - zwiększa stopień złożoności regulacji, które prowadzą do braku pewności po stronie podmiotów je stosujących (wprowadzenie sankcji, dokumentowanie okresów zatrudnienia),	Polskie Forum HR	Celem projektowanej ustawy jest podniesienie standardów pracy tymczasowej, co musi się wiązać z przyjęciem bardziej szczegółowych, niż obowiązujące dotychczas, przepisów regulujących m.in. limity czasowe wykonywania takiej pracy i związane z tym dokumentowanie okresów świadczenia pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego; określenie przypadków, w których wykonywanie pracy tymczasowej jest niedozwolone, określenie wykroczeń, które mogą być popełnione przez agencję pracy tymczasowej albo przez pracodawcę użytkownika.
2.	Uwaga ogólna	Projektowana nowelizacja: - wprowadza nowe obciążenia i koszty w przypadku umów o pracę (np. przerzucenie na przedsiębiorców kosztów wydłużania umowy o pracę do dnia porodu),	Polskie Forum HR	W celu ochrony pracownic w ciąży wykonujących pracę tymczasową projekt zawiera rozwiązanie, zgodnie z którym umowa o pracę z taką pracownicą będzie przedłużać się do dnia porodu, jeżeli miałyby się rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Projekt nie przewiduje natomiast zmiany w przepisach Kodeksu pracy polegającej na przedłużeniu umowy zawartej na zastępstwo do dnia porodu, jeżeli miałyby się ona rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży.

3.	Uwaga ogólna	<p>Projektowana nowelizacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - legalizuje i wzmacnia pozycję umów cywilnoprawnych kosztem umów o pracę, co może być postrzegane jako promowanie zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych, - zniechęci przedsiębiorców do stosowania tej formy zatrudnienia i spowoduje upowszechnienie stosowania umów prawa cywilnego. 	Polskie Forum HR	<p>Praca tymczasowa, bez względu na podstawę jej świadczenia, ma ze swej istoty charakter ograniczony czasowo. Wprowadzenie projektowanych regulacji służy zatem potwierdzeniu takiego charakteru pracy tymczasowej wykonywanej także na podstawie umów prawa cywilnego. Zatem nie można twierdzić, że projektowane zmiany mają na celu promowanie umów prawa cywilnego; służą one walce z nadużyciami polegającymi na obchodzeniu przepisów ustawy o pracy tymczasowej wykonywanej na podstawie umów o pracę poprzez zawieranie nielimitowanych obecnie umów prawa cywilnego.</p>
4.	Art. 1 pkt 5 lit a	<p>Należy rozważyć zmianę art. 1 pkt 5 lit a projektu polegającą na możliwości wprowadzenia danych kontaktowych agencji pracy tymczasowej w formie pisemnej informacji bez konieczności umieszczenia ich w treści umowy o pracę.</p> <p>Rozważyć można możliwość informowania pracownika o danych kontaktowych z agencją w formie dodatkowej informacji. Niejednokrotnie bowiem bywa tak, że dane takie jak numer telefonu czy adres poczty elektronicznej ulegają zmianom i czynienie z tych informacji essentialia negotii tj. postanowień istotnych umowy o pracę wydaje się wysoce nieefektywne.</p>	Polskie Forum HR	<p>Uwaga uwzględniona.</p> <p>Proponuje się, aby art. 13 ust. 1a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych otrzymał brzmienie:</p> <p>„1a. Agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, informacje umożliwiające mu bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej, dotyczące adresu miejsca kontaktu, numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej, a także dni i przedziału godzinowego, w których możliwy jest taki kontakt. Informacje przekazuje się w postaci papierowej lub elektronicznej”.</p> <p>Agencja pracy tymczasowej będzie także uaktualniała te</p>

				informacje nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zaistnienia zmiany.
5.	Art. 1 pkt 5 lit b	<p>Elastyczność zatrudnienia stanowi podstawę dla konstrukcji pracy tymczasowej jako atypowej formy zatrudnienia, a więc zasadniczo odmiennej od klasycznego zatrudnienia pracowniczego. Wyłączenie art. 177 § 3 Kodeksu pracy względem zatrudnienia tymczasowego doprowadzi do sytuacji obciążania agencji pracy tymczasowej kosztami dalszego zatrudnienia pracownicy do dnia porodu pomimo tego, iż dany projekt zatrudnieniowy u pracodawcy użytkownika już się zakończył.</p> <p>Ponieważ pracownik tymczasowy może wykonywać pracę tylko na rzecz wskazanego uprzednio w umowie o pracę pracodawcy użytkownika nie ma zatem możliwości prawnej wymuszenia dalszej pracy u tego ostatniego jeżeli dany projekt się zakończył. Proponowana zmiana doprowadzić może do sytuacji dalszego trwania stosunku pracy bez możliwości faktycznego świadczenia pracy. Z uwagi na powyższe, proponowana zmiana w tym zakresie jest niewłaściwa i należałoby od niej odstąpić.</p>	Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy	Wyjaśnienie, patrz pkt 2
6.	Art. 1 pkt 5 lit b	Stosowanie art. 177 § 3 Kodeksu pracy do pracownic w ciąży wykonujących pracę tymczasową w znacznym stopniu ograniczy dostępność pracy tymczasowej dla kobiet i spowoduje zwiększenie zatrudnienia kobiet na	Związek Banków Polskich	Wyjaśnienie, patrz pkt 2

		<p>podstawie umów cywilnoprawnych. Koszty tej zmiany obciążą w największym stopniu agencje pracy tymczasowej, ponieważ to agencje są pracodawcami pracowników tymczasowych i będą zobowiązane zapewnić pracę ciężarnym pracownicom do dnia porodu. Takie rozwiązanie pogorszy zatem sytuację kobiet na rynku pracy zamiast im pomóc.</p>		
7.	Art. 1 pkt 5 lit b	<p>Uchylenie art. 13 ust. 3 ustawy, który wyłącza stosowanie do pracownic tymczasowych art. 177 § 3 Kodeksu pracy jest w całości nie do przyjęcia.</p> <p>Zapis taki w bezpośredni sposób ingeruje w istotę prawną pracy tymczasowej, której podstawową cechą jest swoiste i wyłączone pośredniczenie w powierzaniu pracy zleconej przez podmiot zewnętrzny. W wyniku wprowadzonej zmiany, ryzyko gospodarcze w całości zostaje przerzucone na agencję pracy tymczasowej, podczas kiedy z jej istoty wynika, że zatrudnienie tymczasowe trwać może tak długo jak wynika to ze zgłoszonego zapotrzebowania na pracę przez pracodawcę użytkownika. Podkreślić należy, że brak jest możliwości prostego przerzucenia ryzyka gospodarczego na agencje pracy tymczasowej w zakresie konieczności modyfikowania długości zatrudnienia ponad wzajemne, umowne ustalenia stron.</p> <p>Proponuje się rozważenie możliwości przejęcia obowiązków ubezpieczeniowych przez powszechny system</p>	Polskie Forum HR	Wyjaśnienie, patrz pkt 2

		<p>ubezpieczeń społecznych.</p> <p>Efekt przedłużenia umów z mocy prawa może nie być w interesie pracownic tymczasowych, gdyż zatrudnienie takie z natury swojej jest określone czasowo, czego mają pełną świadomość prawną obie strony takiego zatrudnienia.</p> <p>Ingerencja ustawodawcy w prawny charakter pracy tymczasowej może spowodować w praktyce daleko idące zmniejszenie zainteresowania tą formułą zatrudnienia, co bezwzględnie wpłynie na zubożenie instancjonalne rynku pracy, a w konsekwencji wzrost osób poszukujących pracy, zwłaszcza w okresie prognozowanego na kolejne lata zmniejszonego popytu na pracę.</p> <p>Zmiany w systemie wydatnie podnoszące koszty utrzymania pracownic w ciąży zniechęcą pracodawców do zatrudniania tak wielu kobiet.</p>		
8.	Art. 1 pkt 6	<p>Zaproponowana konstrukcja prawna ustalania wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy budzi liczne wątpliwości interpretacyjne zarówno w zakresie ustalania okresu czasu, w ramach którego ustalane jest wynagrodzenie za taki okres niewykonywania pracy oraz różnicowania zasad ustalania wynagrodzenia za urlop i ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.</p> <p>Proponuje się przyjęcie przepisów w następującym brzmieniu:</p>	Polskie Forum HR	<p>Projekt zawiera nowe brzmienie zmian w art. 17 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych uwzględniające różne uwagi zgłoszone do tego przepisu.</p> <p>6) w art. 17: a) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu: „3a. Agencja pracy tymczasowej nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w ust. 3, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawiania pracownika tymczasowego w stosunku pracy na podstawie kolejnej</p>

	<p><i>„4. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy lub ekwiwalent pieniężny za urlop ustala się:</i></p> <p><i>1) dzieląc wynagrodzenie uzyskane przez pracownika tymczasowego w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik tymczasowy wykorzystuje urlop wypoczynkowy lub nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego, przez liczbę godzin, za które to wynagrodzenie przysługiwało, a następnie,</i></p> <p><i>2) uzyskane w ten sposób wynagrodzenie za jedną godzinę urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę godzin pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tych dniach nie korzystał z urlopu,</i></p> <p><i>3) przy czym przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy, a w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość ekwiwalentu pieniężnego ustalana jest w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy tego pracownika.”</i></p> <p><i>Dodaje się ustęp 5, 6 i 7:</i></p> <p><i>„5) okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okresy zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej udzielającej tego urlopu, przypadające w okresie 6 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy, w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu.</i></p> <p><i>6) jeżeli pracownik tymczasowy przed rozpoczęciem</i></p>	<p>umowy o pracę zawartej z tą samą agencją pracy tymczasowej, w celu powierzenia wykonywania pracy tymczasowej u tego samego pracodawcy użytkownika, u którego była wykonywana taka praca, bezpośrednio przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniej umowy o pracę z taką agencją.”,</p> <p>b) ust. 4 otrzymuje brzmienie:</p> <p><i>„4. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustala się:</i></p> <p><i>1) dzieląc wynagrodzenie wypłacone pracownikowi tymczasowemu w okresie 3 miesięcy wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej, poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym udzielono takiemu pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, przez liczbę godzin pracy, w czasie których wykonywał on pracę w okresie tych 3 miesięcy, a następnie,</i></p> <p><i>2) mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy przez liczbę godzin przypadających w czasie wolnym od pracy w dniach, w których pracownik tymczasowy wykonywałby pracę, gdyby nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.”,</i></p> <p>c) dodaje się ust. 5-11 w brzmieniu:</p> <p><i>„5. Okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okres kolejnych 90 dni zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej udzielającą urlopu</i></p>
--	---	---

	<p><i>korzystania z udzielonego czasu wolnego od pracy otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż określony w ust. 4 pkt 1, do obliczania wynagrodzenia za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się wynagrodzenie wypłacone za okres faktycznie przepracowany przypadający w okresie, o którym mowa w ust. 5. 7) do ustalania ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu przepisy ust. 5 i 6 stosuje się odpowiednio.”</i></p> <p>Przedstawiona propozycja jest znacznie bardziej precyzyjna i prezentuje jednolite podejście do liczenia wynagrodzenia za urlop i ekwiwalent. W art. 17 ust. 4 odnosimy się do wynagrodzenia uzyskanego a nie wypłaconego uwzględniając fakt, iż wynagrodzenie bywa wypłacane w kolejnym miesiącu, a więc liczba godzin przepracowanych w 3 miesiącach poprzedzających nie zawsze odpowiada wypłaconemu wynagrodzeniu. Nie widzimy potrzeby ustawowego określania okresu 3 miesięcy jako 90 dni. Zastosowanie powinny mieć reguły analogiczne do stosowanych w Kodeksie pracy. Okres 3 miesięcy poprzedzających miesiąc wypłaty wynagrodzenia urlopowego/ekwiwalentu liczymy naturalnie, jako trzy miesiące wstecz. W przypadku przerw okres miesiąca będzie liczony jako 30 dni.</p> <p>W uzasadnieniu nie wyjaśniono czemu ma służyć przejście na 90 dni. Jeżeli ww. podejście budzi jakieś wątpliwości w świetle liczenia terminów dla potrzeb nabywania, ustalania</p>	<p>wypoczynkowego, dotyczących wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, przypadający w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu; bieg okresu kolejnych 90 dni zatrudnienia rozpoczyna się w dniu bezpośrednio poprzedzającym miesiąc kalendarzowy, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu.</p> <p>6. Jeżeli w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, pracownik tymczasowy pozostawał w zatrudnieniu wyłącznie na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę obejmujących miesiąc kalendarzowy lub jego wielokrotność, okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okres kolejnych 3 miesięcy kalendarzowych.</p> <p>7. Jeżeli pracownik tymczasowy przed rozpoczęciem korzystania z udzielonego mu czasu wolnego od pracy w wymiarze przysługującego mu urlopowi wypoczynkowemu otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż określony w ust. 4 pkt 1, do obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy przyjmuje się</p>
--	--	---

		<p>uprawień w prawie pracy to powinny to znaleźć odzwierciedlenie w uzasadnieniu. W uzasadnieniu powinno się znaleźć również wyjaśnienie zastosowania ust. 5. Uwzględnianie okresów zatrudniania z okresu 6 miesięcy ma zastosowanie w przypadku przerw w zatrudnieniu.</p> <p>Ponadto mając na uwadze zasadę wyrażoną w proponowanym brzmieniu art. 17 ust. 4 pkt 1 w każdym przypadku agencja uwzględnia wynagrodzenie z możliwie najbliższych miesięcy.</p>	<p>wynagrodzenie wypłacone w okresie faktycznie przepracowanym, przypadającym w okresie, o którym mowa w ust. 5 i 6.</p> <p>8. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się, że dla pracownika tymczasowego zatrudnionego:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) w pełnym wymiarze czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom, 2) w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada liczbie godzin ustalonej proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy biorąc za podstawę 8 godzin; niepełne godziny urlopu zaokrągła się w górę do pełnych godzin. <p>9. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego dla pracownika, którego wymiar czasu pracy w okresie zatrudnienia ulegał zmianom, przepis ust. 8 stosuje się odpowiednio.</p> <p>10. Ekwiwalent pieniężny ustala się:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) sumując kwotę wypłaconych wynagrodzeń w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym pracownikowi tymczasowemu wypłaca się ekwiwalent pieniężny, przypadających w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wypłaty ekwiwalentu, a następnie, 2) dzieląc otrzymany wynik przez liczbę godzin, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywał pracę w okresie, o którym mowa w pkt 1, a następnie, 3) mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę
--	--	--	---

				wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę godzin urlopu wypoczynkowego, za którą jest wypłacany ekwiwalent, ustaloną zgodnie z ust. 8. 11. Do ustalania ekwiwalentu pieniężnego przepisy ust. 5-7 stosuje się odpowiednio.”;
9.	Art. 1 pkt 8	Wydaje się, że efektem zmiany art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych będzie powiązanie pracownika tymczasowego z samym pracodawcą użytkownikiem a nie jak było dotychczas w praktyce z agencją pracy tymczasowej. Z uwagi na zasadnicze znaczenie tej zmiany dla branży, konieczne jest zapewnienie odpowiednio elastycznego i długiego okresu przejściowego w tym zakresie.	Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy	Projekt zakłada, że nowe przepisy wejdą w życie z dniem 1 czerwca 2017 r., natomiast art. 18o ust. 2 i art. 19fa ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – z dniem 1 stycznia 2018 r.
10.	Art. 1 pkt 8	Należy zmienić brzmienie art. 1 pkt 8 projektu przez wydłużenie w zmienianym art. 20 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych okresu zatrudnienia tymczasowego do 24 miesięcy, oraz wyłączyć z tego okresu zatrudnienie osób w formule cywilnoprawnej. Pracodawcy użytkownicy, których działalność poddaje się całorocznej sezonowości i niepewności w zakresie bieżących obrotów, mają często stałą potrzebę uzupełniania personelu stałego personelem tymczasowym. W wielu sektorach zamknięcie pojęcia sezonowości w 18 miesiącach nie jest wystarczające. Ograniczenie to jest szczególnie dotkliwe przy realizacji dużych projektów	Polskie Forum HR	Projekt zawiera rozwiązanie kompromisowe, biorące pod uwagę różne propozycje partnerów społecznych. Zgodnie z projektowanym przepisem maksymalny okres wykonywania pracy tymczasowej przez tę samą osobę na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika skierowaną do takiej pracy przez jedną lub przez kilka agencji pracy tymczasowej nie będzie mógł przekraczać 18 miesięcy. Powyższy limit będzie dotyczyć wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę albo na podstawie umowy prawa cywilnego albo na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego.

		<p>produkcyjnych. Ucierpią również pracownicy tymczasowi zatrudnieni w lokalizacjach o ograniczonej liczbie pracodawców, brak wydłużenia tego okresu może w sposób znaczący wpłynąć na ich sytuację na rynku pracy. Proponowane w projekcie zmiany do ustawy rozwiązania prawne stanowczo ograniczą możliwość korzystania z usług osób wykonujących zajęcia tymczasowe oferowane przez agencje pracy tymczasowej.</p>		
11.	Art. 1 pkt 9	<p>Uchylenie art. 24 ustawy może doprowadzić do sytuacji, w której spory sądowe z pracownikami mogą toczyć się w miejscowościach znacznie odległych od siedziby agencji, a więc jego służb kadrowo – płacowych – prawnych. Znacząco może przyczynić się to do wzrostu kosztów obsługi takich sporów co ma niebagatelne znaczenie dla podmiotów z branży należących do grona małych i średnich przedsiębiorstw.</p> <p>W efekcie wprowadzenia takiej zmiany rozciągnie się czas realizacji postępowań przed sądem – w związku z koniecznością zapewnienia udziału stronie. Dział kadr i osoby odpowiedzialne za kwestie kadrowo płacowe w agencji pracy tymczasowej oprócz normalnych czynności będą musiały brać udział w sprawach, czyli ich możliwości czasowe będą znacznie ograniczone w przypadku sprawy w odległym rejonie Polski i zamiast na bieżąco będą musiały wnioskować o odroczenie terminu.</p> <p>Należy uznać, iż proponowana zmiana w tym zakresie jest niewłaściwa i należałoby od niej odstąpić.</p>	Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy	<p>Uwaga nieuwzględniona.</p> <p>Przepis ten, wyłącza przemienną właściwość sądu w sprawach z zakresu prawa pracy, wynikającą z art. 461 Kodeksu postępowania cywilnego (takim sądem może być sąd właściwości ogólnej pozwanego, bądź sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, bądź sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy). Obecna regulacja znacznie ogranicza ochronę procesową pracowników tymczasowych. Zwrócił na to uwagę Sąd Rejonowy w Gliwicach zadając pytanie prawne Trybunałowi Konstytucyjnemu, dotyczące kwestii zgodności art. 24 ustawy z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP (sygn. akt P 121/15 - sprawa połączona z P 122/15). Wątpliwościami Sądu Rejonowego w Gliwicach podzielili Rzecznik Praw Obywatelskich oraz Prokurator Generalny. Wszyscy pracownicy w równym stopniu powinni posiadać prawo wyboru sądu, przed którym będzie się toczył proces z ich powództwa,</p>

				<p>niezależnie od tego, czy mają status pracownika własnego agencji pracy tymczasowej, czy też status pracownika tymczasowego. Dotychczas Trybunał nie zajął się tą sprawą.</p> <p>Należy dodać, że partnerzy społeczni podczas prac Zespołu ds. Prawa Pracy RDS zgodzili się na przedmiotową zmianę.</p>
12.	Art. 1 pkt 9	<p>Należy skreślić w całości proponowane zmiany tj. art. 1 pkt 9 projektu i pozostawić obecnie obowiązujący art. 24 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych bez zmian.</p> <p>Zmiana ta wpisuje się w ciąg zmian znacząco podnoszących koszty zatrudnienia tymczasowego, powoduje komplikacje natury organizacyjnej, a zatem jednocześnie prowadzi do jej osłabienia. Struktura zatrudnienia tymczasowego ze swojej własnej natury jest bowiem rozporoszona geograficznie i pracownicy tymczasowi zatrudnieni przez agencje wykonują pracę na terenie całego kraju. Dotychczasowa regulacja sprzyjała zatem zasadzie koncentracji sporów sądowych prowadzonych przez agencje poprzez wskazanie sądu właściwego dla siedziby agencji pracy tymczasowej. Odpowiadała zatem całkowicie charakterowi zatrudnienia tymczasowego i z tych przyczyn stała się odmienna od zasad powszechnie obowiązujących w tym zakresie. Nie są zatem przekonujące argumenty przemawiające za</p>	Polskie Forum HR	Wyjaśnienie, jw.

		zrównaniem sytuacji prawnej pracowników tymczasowych z innym tzw. „stałymi” pracownikami. Nie uwzględniają one bowiem cech charakterystycznych zatrudnienia tymczasowego.		
13.	Art. 1 pkt 10	<p>W kwestii zmiany art. 26 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, biorąc pod uwagę dotychczasową praktykę branży, wydaje się zasadnym umożliwienie wydania zaświadczenia w terminie późniejszym niż dzień zakończenia wykonywania pracy. Zmiana w powyższym zakresie jest konieczna tak aby była faktyczna możliwość organizacyjna po stronie agencji pracy tymczasowej jej zastosowania.</p> <p>Ponadto, zgodnie z art. 18a ust. 3 ww. ustawy, w przypadku umów o pracę możliwe jest wydanie świadectwa pracy w terminie 7 dni, natomiast dla umów cywilno-prawnych nowe regulacje przewidują wystawienie zaświadczenia w dniu zakończenia pracy – to jest zapis dyskryminujący w stosunku do umów o pracę.</p>	Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy	<p>Uwaga uwzględniona.</p> <p>Z uwagi na zmianę w konstrukcji ustawy proponuje się treść art. 26 zamieścić w art. 25a w brzmieniu:</p> <p>„Art. 25a. 1. Do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 2 pkt 3, art. 8, art. 9 ust. 1, art. 12, art. 20 ust. 1, 3, 5 i 6 i art. 23.</p> <p>2. Agencja pracy tymczasowej wydaje osobie skierowanej do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczenie potwierdzające okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika.</p> <p>3. Zaświadczenie, o którym mowa w ust. 2, wydaje się w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, a jeżeli wydanie zaświadczenia w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie kolejnych 7 dni, przesyła albo doręcza zaświadczenie osobie, która wykonywała pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego lub osobie przez nią upoważnionej na piśmie do odebrania takiego zaświadczenia.</p>

				4. Do osób w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, ponadto stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.”;
14.	Art. 1 pkt 10	Projektowane w art. 26 ustawy rozwiązanie znacznie ogranicza czasowo okres wykonywania pracy tymczasowej (tj. do 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy) u danego pracodawcy użytkownika w formule pracy tymczasowej dla osób, które pracę tymczasową traktują jako dodatkowe zajęcie i w tym celu zawierają umowy cywilnoprawne.	Związek Banków Polskich	Wyjaśnienie, patrz pkt 10.
15.	Art. 1 pkt 12	Należy zmienić proponowany system sankcji przez wykreślenie „powielającej się” odpowiedzialności karnej i przypisanie jej podmiotom właściwym. I tak w przypadku art. 1 pkt 12 projektu dodającego w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych art. 27a wykreślenie w nim pkt 1, 2 i 3, a w przypadku dodanego art. 27 b wykreślenie w ustępie 2 pkt 1 i 2. System penalizujący określone działania lub zaniechania dwóch podmiotów działających na rynku pracy tymczasowej tj. agencji pracy tymczasowej oraz pracodawcy użytkownika wymaga niezbędnych korekt, gdyż w żaden sposób nie odpowiada rzeczywistości,	Polskie Forum HR	Uwaga nieuwzględniona. Propozycja zmierza do rezygnacji z wykroczeń, które mogłyby popełnić agencja pracy tymczasowej kierując pracownika tymczasowego do wykonywania prac, których nie można powierzać takiemu pracownikowi (za powierzanie takich prac ponosiłby odpowiedzialność jedynie pracodawca użytkownik), oraz do rezygnacji z wykroczeń, które mógłby popełnić pracodawca użytkownik naruszając limity korzystania z pracy tego samego pracownika tymczasowego (zatem jedynie agencja pracy tymczasowej ponosiłaby odpowiedzialność za naruszenie limitów pracy tymczasowej przy kierowaniu

	<p>prawnemu charakterowi pracy tymczasowej, ukształtowanemu zresztą przez pozostałą część przepisów, z powodu braku jakiegokolwiek synchronizacji pomiędzy nakładanymi sankcjami, a rzeczywistymi prawami i obowiązkami podmiotów odpowiedzialnych.</p> <p>W perspektywie pozostałych zaproponowanych zmian wprowadza się kolejny element zwiększający ryzyko korzystania z zatrudnienia tymczasowego i znacznie obniża przejrzystość prawną funkcjonowania rynku agencji zatrudnienia.</p> <p>Z uzasadnienia do projektu wynika, że proponowane rozwiązania stwarzają prawną możliwość ukarania danego podmiotu w przypadku ustalenia przez Państwową Inspekcję Pracy, że jest on winny naruszenia przepisów. Takim podmiotem może być agencja pracy tymczasowej albo pracodawca użytkownik, jak też możliwa jest sytuacja, gdy winnymi naruszenia prawa są oba te podmioty (każdy z osobna). Zgodnie bowiem z obowiązującymi przepisami, odpowiedzialność za dane wykroczenie ponosi wyłącznie podmiot, którego winę ustalono. Celem regulacji jest zatem ustalenie i ukaranie podmiotu winnego naruszenia przepisów. Nie wyklucza to jednak sytuacji, gdy wina będzie mogła być przypisana obu tym podmiotom.</p> <p>Mając na uwadze takie uzasadnienie należy rozważyć czy przypisanie winy za określone działania czy zaniechania jest w ogóle możliwe w przypadku jeżeli podmiot</p>	<p>pracownika tymczasowego do tego samego pracodawcy użytkownika).</p> <p>Wina za naruszenie wskazanych przepisów może być w niektórych sytuacjach przypisana obu podmiotom, zatem przepisy powinny umożliwiać pociągnięcie do odpowiedzialności obu podmiotów.</p>
--	--	---

		<p>zatrudniający nie ma przypisanych żadnych praw czy obowiązków, w zakresie za który może zostać ukarany.</p> <p>Tworzenie zatem analogicznych systemów sankcji dla obu „aktorów” pracy tymczasowej tj. agencji i użytkownika jest z formalno – prawnego punktu widzenia nieprawidłowe, a uznanie, że pozostawienie takiej możliwości daje organowi nakładającemu kary znacznie większą swobodę w możliwości przypisywania winy, w prostej drodze prowadzić może do licznych nadużyć.</p>		
16.	Art. 2 pkt 2	<p>Stosowanie art. 177 § 3 Kodeksu pracy do pracownic w ciąży zatrudnionych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy w znacznym stopniu ograniczy dostępność pracy tymczasowej dla kobiet i spowoduje zwiększenie zatrudnienia kobiet na podstawie umów cywilnoprawnych. Koszty tej zmiany obciążą w największym stopniu agencje pracy tymczasowej, ponieważ to agencje są pracodawcami pracowników tymczasowych i będą zobowiązane zapewnić pracę ciężarnym pracownicom do dnia porodu. Takie rozwiązanie pogorszy zatem sytuację kobiet na rynku pracy zamiast im pomóc.</p>	Związek Banków Polskich	Projekt nie przewiduje zmiany w przepisach Kodeksu pracy polegającej na przedłużeniu umowy zawartej na zastępstwo do dnia porodu, jeżeli miałyby się ona rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży.
17.	Art. 3 pkt 2 i 3	<p>Rozważenia wymaga system sankcji za nieprzestrzeganie projektowanych przepisów ustawy, w szczególności związanych z wykreśleniem z rejestru agencji zatrudnienia za niezłożenie informacji o działalności agencji zatrudnienia lub przekazanie jej niezgodnej ze stanem</p>	Polskie Forum HR	Wyjaśnienie. Odstąpiono od wprowadzenia sankcji w pkt 7, tj. wykreślenie z rejestru za złożenie przez agencję zatrudnienia informacji o działalności niezgodnej ze stanem faktycznym.

		faktycznym. Takie niezgodności bowiem mogą być wynikiem oczywistych omyłek pisarskich, obiektywnego braku możliwości zebrania wszystkich informacji na dzień składania stosownych raportów, co w praktyce mogłoby powodować zupełnie niewspółmierną do przewinienia sankcję tj. wykreślenie agencji z rejestru.		
18.	Art. 3 pkt 5	<p>Wprowadzenie zabezpieczenia zobowiązań finansowych, w formie gwarancji bankowej lub ubezpieczeniowej, w wysokości 25-krotności przeciętnego wynagrodzenia przez cały okres posiadania wpisu do rejestru może znacząco pogorszyć sytuację finansową już istniejących APT z sektora MSP, a także znacząco utrudnić tworzenie się nowych agencji.</p> <p>Nie wprowadzono w projekcie rozróżnienia na APT posiadające znaczący obrót roczny w segmencie usług pracy tymczasowej (np. roczny obrót w wysokości 1 200 000 zł i więcej) i inne które takiegoż nie posiadają. Zasadnym wydaje się, że aby utrzymać pełną konkurencyjność na skomplikowanym rynku usług pracy tymczasowej należy zadbać również o podmioty mniejsze i średnie oparte wyłącznie na kapitale lokalnym. Aby osiągnąć taki cel należałoby wprowadzić przykładowo gwarancje finansowe, których kwota byłaby proporcjonalna do skali świadczonych przez dany podmiot usług pracy tymczasowej. Takie rozwiązanie pozwoliłoby na zachowanie równych szans na rynku APT w Polsce w</p>	Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy	Uwaga bezprzedmiotowa, w związku z odstąpieniem w projekcie ustawy od wprowadzenia instrumentu prawnego jakim jest zabezpieczenie zobowiązań finansowych.

	<p>zakresie obciążeń biurokratycznych nakładanych przez ustawodawcę, które powinny być adekwatne do potrzeb i możliwości przedsiębiorców.</p> <p>W projektowanym art. 19ah ust. 1 pkt 2 ustawy o promocji, wnosimy o zmianę tego terminu na: w ciągu 30 dni po dacie wygaśnięcia starej, a nie 14 przed jej wygaśnięciem - w dniu zakończenia starej lub w ciągu 14 dni od zakończenia . 14 dni przed oznacza, że firma ponosi w tym okresie podwójne koszty (firmy mają prawo do zmiany banku lub ubezpieczyciela) więc w takim przypadku ogranicza się jej prawo do zmiany i zobowiązuje do ponoszenia w tym okresie kosztów. Kwestie administracyjne instytucji finansowych często nie działają jak trzeba i spełnienie tego wymogu będzie nierealne w wielu przypadkach.</p> <p>Należy rozważyć, iż w okresie kiedy usługi pracy tymczasowej nie są świadczone na taki czas przedsiębiorca powinien być zwolniony z posiadania gwarancji. Wydaje się zasadnym powiązanie konieczności posiadania gwarancji ze świadczeniem usług APT a nie samym pozostawianiem w rejestrze KRAZ.</p> <p>Wobec konieczności dostosowania oferty na rynku finansowym do wprowadzanych zmian w zakresie gwarancji dla APT koniecznym wydaje się wprowadzenie dla przepisów regulujących tę tematykę okresu vacatio</p>		
--	--	--	--

	legis dłuższego niż 3 miesięczny		
	Projektowany art. 19ah wymaga zmiany redakcyjnej – zgodnie z proponowanymi przepisami marszałek województwa występować będzie w roli beneficjenta gwarancji i dlatego powinien on otrzymywać oryginał, a nie odpis zabezpieczenia zobowiązań finansowych.	Polska Izba Ubezpieczeń	Uwaga bezprzedmiotowa, w związku z odstąpieniem w projekcie ustawy od wprowadzenia instrumentu prawnego jakim jest zabezpieczenie zobowiązań finansowych.
	Suma gwarancyjna w wysokości 25-krotności średniego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw (około 110 000 zł) nie pokryje roszczeń poszkodowanych osób zatrudnionych przez agencje świadczące usługi pracy tymczasowej. Szczególnie w przypadku dużych, zatrudniających po kilkaset lub nawet kilka tysięcy osób, kwota ta wydaje się być symboliczna. Roszczenia poszkodowanych mogą bowiem dotyczyć zaległości w płatności wynagrodzenia sięgających kilku miesięcy. Proponuje się uzależnić wysokość sumy gwarancyjnej od skali działalności agencji pracy tymczasowej. Ze względu na charakter ryzyka ubezpieczeniowego część podmiotów działających na tym rynku może nie być w stanie uzyskać oferty, pozwalającej im przedłożyć wymagane prawem zabezpieczenie zobowiązań finansowych. Efektem wprowadzenia takiego obowiązku może być więc wyeliminowanie niektórych (zwłaszcza niewielkich) agencji z rynku pracy tymczasowej oraz stworzenie poważnej bariery wejścia w postaci posiadania	Polska Izba Ubezpieczeń	Uwaga bezprzedmiotowa, w związku z odstąpieniem w projekcie ustawy od wprowadzenia instrumentu prawnego jakim jest zabezpieczenie zobowiązań finansowych

		odpowiedniego kapitału lub innych aktywów, które mogą służyć jako zabezpieczenie roszczeń regresowych gwaranta.		
19.	Art. 3 pkt 5	Projekt modyfikując kwestie gwarancji zaspakajania roszczeń pracowniczych w sytuacjach tzw. niewypłacalności posługuje się w projektowanym art. 19ac ust. 1 pojęciem „braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez agencję zatrudnienia, trwającego dłużej niż 2 miesiące”. Nie ma przy tym prawnej pewności w jaki sposób stwierdzone będzie przez uprawniony do tego organ faktyczne zaprzestanie działalności przez agencję zatrudniania. Brak definicji legalnej tego pojęcia może prowadzić do nadużyć. Proponuje się w tym zakresie odwołać do powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy tj. ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych.	Polskie Forum HR	Uwaga bezprzedmiotowa, w związku z odstąpieniem w projekcie ustawy od wprowadzenia instrumentu prawnego jakim jest zabezpieczenie zobowiązań finansowych.
20.	Art. 3 pkt 6	Warto rozważyć, aby w proponowanym art. 19f ust 1 pkt 4 agencja zatrudnienia miała obowiązek wskazać z nazwy związek branżowy, w który jest zrzeszona. Informacja taka powinna być ogólnodostępna dla obywateli. Zmiana taka miała by pozytywny wpływ na proces zrzeszania się agencji zatrudnienia co pośrednio przyczynia się do podwyższania standardów działania zrzeszonych agencji zarówno odnośnie pracowników tymczasowych jak i klientów – pracodawców użytkowników.	Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy	Wyjaśnienie. Brzmienie art. 19f wprowadza obowiązek przedstawienia marszałkowi województwa, m. in. informację o zrzeszeniu agencji zatrudnienia w związkach branżowych. Propozycja zapisu jest zgodna z brzmieniem ustalonym przez partnerów na forum RDS.

21.	Art. 3 pkt 9	Proponuje się, aby rejestr przedsiębiorców zagranicznych, o którym mowa w projektowanym art. 19ia ustawy o promocji, był również dostępny w KRAZ.	Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy	Uwaga bezprzedmiotowa, ponieważ przedsiębiorcy zagraniczni z UE/EOG zostali zobowiązani do posiadania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (skreślenie art. 19i).
22.	Art. 3 pkt 13	Należy zwrócić uwagę na przepis karny przewidujący odpowiedzialność wykroczeniową podmiotu korzystającego z zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej osoby skierowanej do takich zajęć przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia. Wydaje się w tym przypadku, że odpowiedzialność karną powinna ponosić wyłącznie agencja prowadząca nielegalnie działalność pośredniczącą. Przypisywanie jej korzystającemu z pracy osoby skierowanej przez nielegalną agencję jest niepoprawne z formalno – prawnego punktu widzenia zważywszy na okoliczność braku możliwości przypisania takiemu podmiotowi winy, niezbędnej przesłanki odpowiedzialności karnej. Proponuje się skreślić art. 3 ust. 3 pkt 7 projektu, w zakresie pojęcia „faktycznego zaprzestania działalności przez agencję zatrudnienia” odesłać do ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. z 2014 r. poz. 272, z późn. zm.), oraz skreślić art. 3 pkt 13 projektu.	Polskie Forum HR	Uwaga bezprzedmiotowa, w związku z odstąpieniem w projekcie ustawy od wprowadzenia instrumentu prawnego jakim jest zabezpieczenie zobowiązań finansowych.
23.	Art. 11-13	Celem pogodzenia pojęcia pracy tymczasowej jako atypowej formy zatrudnienia z ważnymi interesami	Ogólnopolski Konwent	Projekt przewiduje, że nowe rozwiązania prawne będą się stosować do umów o pracę i umów prawa cywilnego

		<p>gospodarczymi branży agencji pracy tymczasowej i ich klientów zasadne wydaje się rozważenie modyfikacji przepisów przejściowych w ten sposób aby nowe zasady dotyczyły umów o pracę i umów cywilnoprawnych z pracownikami tymczasowymi zawieranymi od dnia wejścia w życie ustawy.</p> <p>Warto rozważyć dłuższy niż proponowany 3 miesięczny okres vacatio legis ustawy w powyższym zakresie.</p>	Agencji Pracy	<p>zawieranych w nowym stanie prawnym.</p> <p>Natomiast przepisy przejściowe regulują sytuację takich umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy.</p> <p>Okres wykonywania pracy tymczasowej na podstawie takich umów przypadający od dnia wejścia w życie ustawy będzie wliczany do 18 miesięcznego limitu pracy tymczasowej.</p> <p>Natomiast okres 36 miesięcy, w czasie których nie można wykonywać pracy przez okres dłuższy niż 18 miesięcy będzie liczony poczynając od dnia wejścia w życie ustawy.</p>
24.	Art. 22	<p>Należy zmienić brzmienie art. 22 projektu i wydłużyć okres vacatio legis do 6 miesięcy.</p> <p>Zważywszy na mechanizm „natychmiastowego” działania przepisów ustawy, do jej wprowadzenia niezbędny jest odpowiednio długi okres przygotowawczy. Instytucje rynku pracy dotknięte zmianami, zważywszy na szeroki zakres ingerencji ustawodawczej, zarówno w sferze zasad zatrudniania, jak również prowadzonej dokumentacji powinny mieć niezbędny czas na przygotowania.</p> <p>Zaproponowany przez projektodawcę 3 miesięczny okres vacatio legis jest stanowczo za krótki.</p>	Polskie Forum HR	<p>Projekt zakłada, że nowe przepisy wejdą w życie z dniem 1 czerwca 2017 r. natomiast art. 18o ust. 2 i art. 19fa ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – z dniem 1 stycznia 2018 r.</p>

Zestawienie uwag zgłoszonych w trakcie opiniowania
projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw przez organizacje związkowe
i organizacje pracodawców

Lp.	Artykuł projektu	Treść uwagi	Podmiot zgłaszający	Odniesienie MRPiPS
1.	Uwagi ogólne	<p>Projektowana nowelizacja: - zwiększa stopień złożoności regulacji, które prowadzą do braku pewności po stronie podmiotów je stosujących (wprowadzenie sankcji, dokumentowanie okresów zatrudnienia),</p>	Konfederacja Lewiatan	<p>Celem projektowanej ustawy jest podniesienie standardów pracy tymczasowej, co musi się wiązać z przyjęciem bardziej szczegółowych, niż obowiązujące dotychczas, przepisów regulujących m.in. limity czasowe wykonywania takiej pracy i związane z tym dokumentowanie okresów świadczenia pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego; określenie przypadków, w których wykonywanie pracy tymczasowej jest niedozwolone, określenie wykroczeń, które mogą być popełnione przez agencję pracy tymczasowej albo przez pracodawcę użytkownika.</p>
		<p>Projektowana nowelizacja: - wprowadza nowe obciążenia i koszty w przypadku umów o pracę (np. przerzucenie na przedsiębiorców kosztów wydłużania umowy o pracę do dnia porodu),</p>	Konfederacja Lewiatan	<p>W celu ochrony pracownic w ciąży wykonujących pracę tymczasową projekt zawiera rozwiązanie, zgodnie z którym umowa o pracę z taką pracownicą będzie przedłużać się do dnia porodu, jeżeli miałyby się rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Projekt nie przewiduje natomiast zmiany w przepisach Kodeksu pracy polegającej na przedłużeniu umowy zawartej na zastępstwo do dnia porodu, jeżeli miałyby się ona rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży.</p>

		<p>Projektowana nowelizacja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - wzmocnia pozycję umów cywilnoprawnych kosztem umów o pracę, co może być postrzegane jako promowanie zatrudnienia w ramach umów cywilnoprawnych, - zniechęci przedsiębiorców do stosowania tej formy zatrudnienia i spowoduje upowszechnienie stosowania umów prawa cywilnego. 	Konfederacja Lewiatan	Praca tymczasowa, bez względu na podstawę jej świadczenia, ma ze swej istoty charakter ograniczony czasowo. Wprowadzenie projektowanych regulacji służy zatem potwierdzeniu takiego charakteru pracy tymczasowej wykonywanej także na podstawie umów prawa cywilnego. Zatem nie można twierdzić, że projektowane zmiany mają na celu promowanie umów prawa cywilnego; służą one walce z nadużyciami polegającymi na obchodzeniu przepisów ustawy o pracy tymczasowej wykonywanej na podstawie umów o pracę poprzez zawieranie nielimitowanych obecnie umów prawa cywilnego.
2.	Uwaga ogólna	Zastrzeżenia wywołują rozwiązania, które wykraczają poza ustalenia podjęte przez partnerów społecznych na forum Rady Dialogu Społecznego. Organizacje pracodawców oceniły je negatywnie i nie były one przedmiotem dalszych prac, nieuzasadnione jest włączenie ich do projektowanej regulacji. Należy odstąpić od tych propozycji w projektowanej nowelizacji.	Pracodawcy RP	Należy wyjaśnić, że ustalenia na forum Rady Dialogu Społecznego dotyczyły włączenia do nowelizacji ustawy przygotowywanej w resorcie tych propozycji, co do których partnerzy społeczni osiągnęli konsensus, a nie polegały na ograniczeniu zakresu projektu jedynie do zmian uzgodnionych przez partnerów społecznych.
3.	Uwaga ogólna	<p>Zmianę art. 20 i art. 27-27b ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych należy ocenić pozytywnie.</p> <p>Szkoda jednak, że nie zdecydowano się na skorzystanie z rozwiązania przewidzianego w projekcie kodeksu pracy wypracowanego przez Komisję Kodyfikacyjną, która przewidywała, iż w razie przekroczenia maksymalnego limitu pracy tymczasowej dojdzie do przekształcenia umowy z</p>	NSZZ Solidarność	Należy wyjaśnić, że propozycja traci na aktualności ze względu na zmiany wprowadzane w ustawie nowelizującej, tj. sankcje w art. 27a i 27b związane z przekroczeniem limitu czasowego pracy tymczasowej, zarówno przez agencje pracy tymczasowej, jak i przez pracodawcę użytkownika. Ponadto, zaznaczyć należy, że z uwagi na specyfikę trójstronnej relacji między agencją pracy tymczasowej, pracownikiem tymczasowym i

		pracownikiem tymczasowym w umowę o pracę na czas nieokreślony zawartej z pracodawcą użytkownikiem. Jest to istotne w kontekście poglądu wyrażonego (w stosunku do jeszcze aktualnego stanu prawnego) w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 1 kwietnia 2015 r. (I PK 203/14), iż norma zawarta w art. 20 omawianej ustawy to jedynie norma techniczna, której naruszenie nie zostało zabezpieczone sankcją. Opiniowany projekt, co prawda częściowo dezaktualizuje tę tezę, jednak nie rozwiązuje całkowicie sygnalizowanego przez Sąd Najwyższy problemu.		pracodawcą użytkownikiem – pracownik tymczasowy nie jest związany żadnym stosunkiem prawnym z pracodawcą użytkownikiem. Trudno zatem rozpatrywać koncepcję przewidującą przekształcenie umowy pracownika tymczasowego z agencją pracy tymczasowej w umowę takiego pracownika z pracodawcą użytkownikiem.
4.	Uwagi ogólne (Art. 1 pkt 4, 8 i 10)	Niepokojąca jest propozycja zmiany polegająca na zrównaniu wszelkiej dokumentacji związanej z zatrudnieniem pracowników tymczasowych na podstawie umowy prawa cywilnego w stosunku do umów o pracę.	Business Centre Club	Należy wyjaśnić, że zmiany w projekcie nie dotyczą wszelkiej dokumentacji, lecz jedynie potwierdzania wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego (zaświadczenie) w celu przestrzegania limitów czasowych pracy tymczasowej.
		Zastrzeżenia budzi nałożenie czynności biurowych na pracodawcę użytkownika w przypadku korzystania z pracy pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umów prawa cywilnego – tj. prowadzenia przez pracodawcę użytkownika ewidencji okresu pracy zleceniobiorcy wykonującego pracę u tego pracodawcy – oprócz ewidencji, którą musi prowadzić agencja zatrudnienia.	Business Centre Club	Trzeba wskazać, że ze względu na obowiązek przestrzegania przez pracodawcę użytkownika limitów czasowych pracy tymczasowej wykonywanej u niego przez tego samego pracownika tymczasowego, pracodawca użytkownik powinien w praktyce podjąć działania, które umożliwiają mu przestrzeganie tego obowiązku. Proponuje się wprowadzenie przepisu nakładającego obowiązek prowadzenia ewidencji przez okres od dnia rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika przez daną osobę, do dnia zakończenia okresu 36 miesięcy liczonego także od tego

				<p>dnia oraz przez kolejne 36 miesięcy (co odpowiada limitom czasowym wykonywania pracy tymczasowej przez jedną osobę na rzecz danego pracodawcy użytkownika).</p> <p><u>Zaproponowano nowy art. 14a w brzmieniu:</u> „Art. 14a. 1. Pracodawca użytkownik prowadzi ewidencję osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, zawierającą informacje o dacie rozpoczęcia i zakończenia wykonywania takiej pracy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy, o którym mowa w art. 20, oraz przechowuje tę ewidencję przez okres jej prowadzenia i przypadający bezpośrednio po nim okres 36 miesięcy. 2. Ewidencję, o której mowa w ust. 1, prowadzi się odrębnie dla każdej osoby; ewidencję prowadzi się w postaci papierowej lub elektronicznej.”</p>
		<p>Ograniczenie pracy do 18 miesięcy na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy prawa cywilnego budzi dużą kontrowersję z racji, iż na podstawie takiej samej umowy każda firma nie posiadająca certyfikatu agencji zatrudnienia może świadczyć podobną usługę.</p>	<p>Business Centre Club</p>	<p>Należy wyjaśnić, że wprowadzenie limitu czasowego pracy tymczasowej dotyczącego umów prawa cywilnego służy zapobieganiu obchodzenia takich limitów dotyczących umów o pracę, poprzez nieograniczone czasowo zawieranie umów prawa cywilnego. Ponadto, ustawa nie reguluje relacji pomiędzy podmiotami gospodarczymi związanymi umowami prawa cywilnego – jej zakres dotyczy ochrony pracowników i zleceniobiorców wykonujących pracę tymczasową.</p>

		Jedną z ważniejszych kwestii jest również data wprowadzenia obowiązujących zaproponowanych przepisów, a zwłaszcza zbierania informacji – oświadczeń od zleceniobiorców dla kogo w ciągu ostatnich 3 lat pracowali – ten zapis budzi zdumienie, że ma wejść w życie od razu z chwilą ogłoszenia ustawy.	Business Centre Club	Należy wyjaśnić, że projektowane przepisy przewidują składanie oświadczeń lub zaświadczeń przez osoby starające się o pracę na podstawie umowy prawa cywilnego, od dnia wejścia w życie ustawy, bez konieczności cofania się do okresu sprzed wejścia w życie ustawy. Limity czasowe przewidziane w ustawie dotyczyć będą nowo zawieranych umów, a w zakresie umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy obejmą tylko okres od tego dnia do dnia rozwiązania umowy.
5.	Art. 1 pkt 1	Zastrzeżenia budzi ograniczenie powtórnego wykonywania pracy tego samego rodzaju do jakiegokolwiek jednostki organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik. Proponuje się zastąpić gminę np. powiatem, który jest jednostką samorządu terytorialnego obejmującą kilka gmin.	NSZZ Solidarność	Uwaga nieuwzględniona. Propozycja zawarta w projekcie jest wynikiem uzgodnień partnerów społecznych na forum Rady Dialogu Społecznego.
6.	Art. 1 pkt 2 lit. b	Projektowana zmiana przyczyni się do zwiększenia obciążeń po stronie pracodawcy użytkownika, dlatego postuluje się o niewłączanie nowego punktu 3 do art. 9 ust. 3 przedmiotowej ustawy.	Pracodawcy RP	Uwaga nieuwzględniona. Dodanie pkt 3 w art. 9 ust. 2 jest związane z zakazem powierzania pracy tymczasowej w warunkach określonych w art. 8 pkt 3. Jeżeli agencja pracy tymczasowej ma ponosić odpowiedzialność za skierowanie do pracy tymczasowej z naruszeniem art. 8 pkt 3. Agencja pracy tymczasowej, zgodnie z art. 27a pkt 3 będzie ponosiła odpowiedzialność za powierzenie pracy tymczasowej z naruszeniem art. 8 pkt 3 dlatego też powinna posiadać stosowaną informację od pracodawcy użytkownika.

7.	Art. 1 pkt 4	W świetle projektowanego art. 11b, uzasadnione wydaje się przyznanie możliwości żądania przez agencje pracy tymczasowej przedstawiania przez kandydata na pracownika również oświadczenia nt. wcześniejszych okresów zatrudnienia na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Szczególnie w przypadku braku dysponowania przez pracownika tymczasowego stosownymi dokumentami	Konfederacja Lewiatan	Projekt zawiera rozwiązanie kompromisowe. Samo oświadczenie wydaje się niewystarczające zwłaszcza w związku z proponowanym ponoszeniem odpowiedzialności wykroczeniowej zarówno przez agencję pracy tymczasowej, jak i przez pracodawcę użytkownika za naruszenie limitów czasowych pracy tymczasowej. Tytułem przykładu można wskazać, że w akcie wykonawczym do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 12 listopada 2012 r. w sprawie rejestracji bezrobotnych poszukujących pracy) w § 5 przyjęto, że osoba ubiegająca się o zarejestrowanie jako bezrobotny albo poszukujący pracy przedkłada do wglądu pracownikowi powiatowego urzędu pracy dokonującemu rejestracji, min. świadectwa pracy i inne dokumenty niezbędne do ustalenia jej uprawnień przysługujących na podstawie przepisów ustawy. Zatem także w porównywalnej sytuacji (udowadnianie okresów zatrudnienia) nie przewidziano formy oświadczenia. Podobne regulacje występują także w przepisach ubezpieczeniowych.
8.	Art. 1 pkt 5 lit. a	Nie budzi wątpliwości kwestia potrzeby zapewnienia pracownikom tymczasowym aktualnych danych kontaktowych. Można ewentualnie rozważyć czy umowa o pracę jest odpowiednim miejscem do wprowadzania elementów o charakterze informacyjnym. W przypadku	Konfederacja Lewiatan	Uwaga uwzględniona. Zaproponowano, aby art. 13 ust. 1a ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych otrzymał brzmienie: „1a. Agencja pracy tymczasowej przekazuje

		<p>zmiany adresu zamieszkania, telefonu zmiana stosownej informacji w umowie o pracę będzie wymagała zachowania trybu przewidzianego dla zmiany umowy o pracę.</p>		<p>pracownikowi tymczasowemu, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, informacje umożliwiające mu bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej, dotyczące adresu miejsca kontaktu, numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej, a także dni i przedziału godzinowego, w których możliwy jest taki kontakt. Informacje przekazuje się w postaci papierowej lub elektronicznej”.</p> <p>Agencja pracy tymczasowej będzie także uaktualniała te informacje nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zaistnienia zmiany.</p>
9.	Art. 1 pkt 5 lit b	<p>Proponuje się pozostawienie art. 13 ust. 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.</p> <p>Projektowana zmiana spowoduje znaczne pogorszenie sytuacji kobiet na rynku pracy tymczasowej, z tendencją do wypierania kobiet przez mężczyzn do prac w ramach zatrudnienia tymczasowego. Może również doprowadzić do częstszego stosowania umów prawa cywilnego zamiast umów o pracę, w przypadku zatrudniania kobiet.</p> <p>Wykreślenie art. 177 § 3 Kodeksu pracy wobec pracownic tymczasowych, które zaszły w ciążę, obciąża kosztami tylko i wyłącznie agencje zatrudnienia. Agencje jednakże nie mają wpływu na czas zatrudnienia pracownic tymczasowych oraz nie mają możliwości zmiany ich stanowiska pracy. To bowiem pracodawca użytkownik zamawia określoną osobę i</p>	Business Centre Club	<p>W celu ochrony pracownic w ciąży wykonujących pracę tymczasową projekt zawiera rozwiązanie, zgodnie z którym umowa o pracę z taką pracownicą będzie przedłużać się do dnia porodu, jeżeli miałyby się rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Projekt nie przewiduje natomiast zmiany w przepisach Kodeksu pracy polegającej na przedłużeniu umowy zawartej na zastępstwo do dnia porodu, jeżeli miałyby się ona rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży.</p>

		<p>określoną liczbę godzin niezbędną do pracy na jego rzecz w określonym czasie. Niewykonalne jest więc, aby agencja po informacji, że dana pracownica jest w 3 miesiącu ciąży mogła nagle oddelegować ją do innej pracy, czy też do innego pracodawcy użytkownika.</p> <p>Mając na względzie specyfikę elastycznych form zatrudnienia jaką niewątpliwie jest praca tymczasowa, celem objęcia większą ochroną kobiet w ciąży (co jest zgodne z obecną polityką prorodzinną rządu) oraz aby nie wyeliminować kobiet z tej formy zatrudnienia, projektodawca powinien zapewnić refinansowanie kosztów zatrudnienia takich pracownic.</p>		
		<p>Sprzeciw przeciwko wykreśleniu ust. 3 w art. 13 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</p> <p>Idea poprawy sytuacji kobiet w związku z macierzyństwem zasługuje na poparcie, jednak zastosowanie w pracy tymczasowej kodeksowej regulacji przedłużania umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia porodu (art. 177 §3 k.p.) nie uwzględnia specyfiki pracy tymczasowej, jest nieuzasadnione i będzie generować szereg istotnych problemów prawnych i praktycznych. Narzucenie takiego rozwiązania byłoby zresztą niemożliwe ze względu na konstrukcję pracy tymczasowej, gdyż pracodawcy użytkownika nie łączy z pracownikiem tymczasowym żaden związek formalny, ani zobowiązanie co do trwania okresu wykonywania pracy.</p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Wyjaśnienie, jw.</p>

	<p>Ponadto, agencja ma ograniczone możliwości modyfikacji warunków w przypadku zatrudniania pracownic w ciąży. Nawet gdyby udało się znaleźć pracę, agencja nie może skierować pracownicy, bez jej zgody, do innego rodzaju pracy bądź tożsamej pracy u innego pracodawcy użytkownika.</p> <p>Efektom wprowadzenia projektowanego rozwiązania będzie pogorszenie sytuacji kobiet na rynku pracy i zniechęcenie pracodawców do ich zatrudniania, jak też podniesienie ryzyka wystąpienia dodatkowych kosztów.</p> <p>Proponowane rozwiązanie jest nieproporcjonalne ze względu na przeciętną długość trwania umowy na czas określony w pracy tymczasowej, która mieści się w przedziale jeden miesiąc – trzy miesiące.</p> <p>Kwestia zapewnienia prawa do zasiłku macierzyńskiego w przypadku terminowego rozwiązania umowy o pracę na czas określony powinna zostać rozwiązana w ramach systemu ubezpieczeń społecznych, na wzór już obowiązujących rozwiązań zawartych art. 30 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.</p> <p>Zasadne byłoby zastosowanie art. 30 . o świadczeniach pieniężnych (...) również do sytuacji, gdy umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta, przed dniem porodu a po upływie trzeciego miesiąca ciąży.</p>		
--	---	--	--

	<p>Z uwagi na rozbieżne stanowiska strony pracodawców i strony związków zawodowych w ramach prac Rady Dialogu Społecznego nie osiągnięto w tej kwestii porozumienia. Projektowana regulacja wykracza poza zakres ustaleń podjętych przez organizacje pracodawców oraz centrale związkowe i nie powinna zostać uwzględniona w projekcie</p> <p>Obowiązujące wyłączenie art. 177 § 3 spod regulacji dotyczącej pracy tymczasowej jest uzasadnione specyfiką tej formy zatrudnienia. Odmiennosc wynika ze stosunku trójstronnego (pomiędzy APT, pracodawcą użytkownikiem i pracownikiem tymczasowym) oraz ograniczenia w zakresie okresu skierowania do pracy na rzecz pracodawcy użytkownika. Projektowana zmiana jest sprzeczna z ideą pracy tymczasowej i nie odpowiada specyfice tej atypowej formy.</p> <p>Uchylenie art. 13 ust 3 i wprowadzenie projektowanej zmiany może doprowadzić do obciążania agencji kosztami dalszego zatrudnienia pracownicy do dnia porodu pomimo tego, iż dany projekt zatrudnieniowy u pracodawcy użytkownika już się zakończył. Pracownik tymczasowy może wykonywać pracę tylko na rzecz wskazanego uprzednio w umowie o pracę pracodawcy użytkownika, nie ma możliwości prawnej wymuszenia dalszego zatrudnienia. Agencja ustala z pracodawcą użytkownikiem przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej, zaś pracodawca użytkownik posiada prawo zrezygnowania z pracy pracownika tymczasowego w każdym momencie z</p>	Pracodawcy RP	Wyjaśnienie, jw.
--	---	------------------	------------------

	<p>zachowaniem okresu wypowiedzenia umowy.</p> <p>Proponowana zmiana wiąże się zatem z nadmiernym zobowiązaniem po stronie agencji, związanym z ryzykiem ponoszenia kosztów zatrudnienia pracownika, który faktycznie nie będzie świadczył pracy.</p> <p>Projektowane rozwiązanie obciąży w efekcie pracodawców dużymi dodatkowymi kosztami - ze wstępnych wyliczeń wynika, iż taka zmiana przepisów może oznacza koszty rzędu ok. 300 mln zł miesięczne.</p> <p>Istnieje ryzyko, iż pracodawcy będą niechętnie zatrudniać młode kobiety – czy to w ramach pracy tymczasowej, czy na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa, bowiem projektowana ustawa uchyla także art. 177 § 3¹ k.p., co oznacza obowiązek przedłużania do dnia porodu także umów na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności.</p> <p>Proponuje się modyfikację art. 30 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i wprowadzenie kolejnego wyjątku w postaci przysługiwania zasiłku macierzyńskiego, gdy ubezpieczenie ustało w okresie ciąży w przypadku pracownic tymczasowych, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży.</p>		
--	---	--	--

10.	Art. 1 pkt 6	<p>W art. 17 ust. 4 pkt 1 ustawy, po słowach „dzieląc wynagrodzenie wypłacone pracownikowi tymczasowemu” należy dodać wyrazy „pracującemu na rzecz danego pracodawcy użytkownika”.</p> <p>Pracownik tymczasowy w ciągu 3 miesięcy może bowiem zmienić kilkakrotnie pracodawcę użytkownika, w związku z tym należy doprecyzować, że wynagrodzenie urlopowe dotyczy danego pracodawcy użytkownika, gdyż pracownik tymczasowy może otrzymywać różne wynagrodzenia u różnych pracodawców użytkowników, a pracodawca użytkownik udzielający urlopu nie powinien pokrywać kosztów innego pracodawcy użytkownika.</p> <p>W art. 17 ust. 7 pkt 2 ustawy, zwrot „liczbę dni” zastąpić zwrotem „liczbę godzin” oraz dodać pkt 3 w brzmieniu: „3) mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę godzin przypadających na jeden dzień wielkości etatu zatrudnienia tego pracownika.”</p> <p>W wyliczaniu za urlop wypoczynkowy zastosowano formę za jedną godzinę, a zatem w przypadku wyliczeń ekwiwalentu również powinno być przyjęte wyliczenie za 1 godzinę. Rozliczenie za 1 godzinę ma także uzasadnienie praktyczne, bowiem znaczna część pracowników tymczasowych pracuje albo w niepełnych ilościach etatu lub w równoważnym systemie pracy.</p>	Business Centre Club	<p>Projekt zawiera nowe brzmienie zmian w art. 17 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, uwzględniające różne uwagi zgłoszone do tego przepisu.</p> <p>6) w art. 17:</p> <p>a) po ust. 3 dodaje się ust. 3a w brzmieniu: „3a. Agencja pracy tymczasowej nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w ust. 3, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawiania pracownika tymczasowego w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tą samą agencją pracy tymczasowej, w celu powierzenia wykonywania pracy tymczasowej u tego samego pracodawcy użytkownika, u którego była wykonywana taka praca, bezpośrednio przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniej umowy o pracę z taką agencją.”,</p> <p>b) ust. 4 otrzymuje brzmienie: „4. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustala się:</p> <p>1) dzieląc wynagrodzenie wypłacone pracownikowi tymczasowemu w okresie 3 miesięcy wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej, poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym udzielono takiemu pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, przez liczbę godzin pracy, w czasie których wykonywał on pracę w okresie tych 3 miesięcy, a następnie,</p>
-----	--------------	---	----------------------	---

			<p>2) mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy przez liczbę godzin przypadających w czasie wolnym od pracy w dniach, w których pracownik tymczasowy wykonywałby pracę, gdyby nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.”,</p> <p>c) dodaje się ust. 5-11 w brzmieniu:</p> <p>„5. Okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okres kolejnych 90 dni zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej udzielającą urlopu wypoczynkowego, dotyczących wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, przypadający w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu; bieg okresu kolejnych 90 dni zatrudnienia rozpoczyna się w dniu bezpośrednio poprzedzającym miesiąc kalendarzowy, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu.</p> <p>6. Jeżeli w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, pracownik tymczasowy pozostawał w zatrudnieniu wyłącznie na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę obejmujących miesiąc</p>
--	--	--	---

				<p>kalendarzowy lub jego wielokrotność, okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okres kolejnych 3 miesięcy kalendarzowych.</p> <p>7. Jeżeli pracownik tymczasowy przed rozpoczęciem korzystania z udzielonego mu czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż określony w ust. 4 pkt 1, do obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy przyjmuje się wynagrodzenie wypłacone w okresie faktycznie przepracowanym, przypadającym w okresie, o którym mowa w ust. 5 i 6.</p> <p>8. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się, że dla pracownika tymczasowego zatrudnionego:</p> <p>1) w pełnym wymiarze czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom,</p> <p>2) w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada liczbie godzin ustalonej proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy biorąc za podstawę 8 godzin; niepełne godziny urlopu zaokrągla się w górę do pełnych godzin.</p> <p>9. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego dla pracownika, którego wymiar czasu pracy w okresie zatrudnienia ulegał zmianom, przepis ust. 8 stosuje się odpowiednio.</p> <p>10. Ekwiwalent pieniężny ustala się:</p> <p>1) sumując kwotę wypłaconych wynagrodzeń w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w</p>
--	--	--	--	--

				<p>którym pracownikowi tymczasowemu wypłaca się ekwiwalent pieniężny, przypadających w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wypłaty ekwiwalentu, a następnie,</p> <p>2) dzieląc otrzymany wynik przez liczbę godzin, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywał pracę w okresie, o którym mowa w pkt 1, a następnie,</p> <p>3) mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę godzin urlopu wypoczynkowego, za którą jest wypłacany ekwiwalent, ustaloną zgodnie z ust. 8.</p> <p>11. Do ustalania ekwiwalentu pieniężnego przepisy ust. 5-7 stosuje się odpowiednio.”;</p>
		<p>Proponuje się przyjęcie brzmienia ust. 4 w art. 17 w wersji zgłoszonej przez organizacje pracodawców na wcześniejszych etapach konsultacji, tj.:</p> <p>Ust. 4 w art. 17 otrzymuje brzmienie:</p> <p><i>4. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy lub ekwiwalent pieniężny za urlop ustala się:</i></p> <p><i>1) dzieląc wynagrodzenie uzyskane przez pracownika tymczasowego w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownik tymczasowy wykorzystuje urlop wypoczynkowy lub nabywa prawo do ekwiwalentu pieniężnego, przez liczbę godzin, za które to wynagrodzenie przysługiwało, a następnie,</i></p> <p><i>2) uzyskane w ten sposób wynagrodzenie za jedną godzinę urlopu wypoczynkowego mnoży się przez liczbę godzin pracy</i></p>	<p>Konfederacja Lewiatan</p>	<p>Wyjaśnienie, jw.</p>

		<p><i>zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy, gdyby w tych dniach nie korzystał z urlopu,</i></p> <p><i>3) przy czym przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy, a w przypadku zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość ekwiwalentu pieniężnego ustalana jest w wymiarze proporcjonalnym do wymiaru czasu pracy tego pracownika.</i></p> <p>Ponadto do art. 17 dodane zostałyby ustępy 5, 6 i 7:</p> <p><i>5. okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okresy zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej udzielającej tego urlopu, przypadające w okresie 6 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy, w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu.</i></p> <p><i>6. jeżeli pracownik tymczasowy przed rozpoczęciem korzystania z udzielonego czasu wolnego od pracy otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż określony w ust. 4 pkt 1, do obliczania wynagrodzenia za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się wynagrodzenie wypłacone za okres faktycznie przepracowany przypadający w okresie, o którym mowa w ust. 5.</i></p> <p><i>7. do ustalania ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu przepisy ust. 5 i 6 stosuje się odpowiednio</i></p> <p>Przedstawiona propozycja jest bardziej przejrzysta i prezentuje jednolite podejście do liczenia wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy i ekwiwalent.</p>		
--	--	--	--	--

		W art. 17 ust. 4 propozycji odniesiono się do wynagrodzenia uzyskanego a nie wypłaconego uwzględniając fakt, iż wynagrodzenie bywa wypłacane w kolejnym miesiącu, a zatem liczba godzin przepracowanych w 3 miesiącach poprzedzających korzystanie z urlopu/wypłatę ekwiwalentu nie zawsze odpowiada wynagrodzeniu wypłaconemu w tych miesiącach.		
		<p>Odnośnie zmiany art. 17 ust. 4 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych dot. ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy – wydaje się, że propozycja niesie ze sobą ryzyko, że agencje pracy tymczasowej będą udzielać urlopów w dni, w które pracownik ma najmniej godzin pracy (albo celowo będą planowały w dni urlopowe obniżoną liczbę godzin pracy).</p> <p>Z zaproponowanych przepisów nie wynika, że zastosowanie będzie miał tu art. 154(2) § 2 kp., zgodnie z którym przy udzielaniu urlopu jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy. W związku z tym w praktyce może się zdarzać, zwłaszcza w przypadku pracowników zatrudnionych w równoważnym czasie pracy, że jeden pracownik otrzyma urlop w wymiarze 16 godzin, a inny w wymiarze np. dwóch godzin.</p> <p>Z powyższych powodów proponuje się dodanie przepisu, zgodnie z którym przy udzielaniu urlopu pracownikowi zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom pracy.</p>	NSZZ Solidarność	Wyjaśnienie, jw.
11.	Art. 1 pkt 6	W projekcie ministerstwa budzi wątpliwości kwestia odrębnego zdefiniowania dla potrzeb stosowania przepisów	Konfederacja Lewiatan	Projekt ustawy i uzasadnienie w zakresie art. 17 zostały skorygowane. Wyjaśnienie, jw.

		<p>ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych okresu 3 miesięcy jako 90 dni.</p> <p>W uzasadnieniu do projektu nie wyjaśniono czemu ma służyć takie rozwiązanie. Wydaje się, iż w ww. ustawie powinny mieć zastosowanie powszechne reguły liczenia okresu zatrudnienia. Przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop albo ekwiwalentu pod uwagę będą brane trzy miesiące kalendarzowe poprzedzające termin korzystania z urlopu, wypłaty ekwiwalentu a w przypadku, gdy ciągłość terminu nie będzie zachowana, miesiąc będzie liczony jako 30 dni.</p> <p>W uzasadnieniu do projektu powinno się znaleźć wyjaśnienie zastosowania ust. 5. Uwzględnianie okresów zatrudniania z okresu 6 miesięcy ma zastosowanie w przypadku przerw w zatrudnieniu. Ponadto mając na uwadze zasadę wyrażoną w art. 17 ust. 4 pkt 1 w każdym przypadku agencja uwzględnia wynagrodzenie z możliwie najbliższych miesięcy.</p>		
12.	Art. 1 pkt 8	<p>Zmiana art. 20 ustawy oznacza powiązanie pracownika tymczasowego z samym pracodawcą użytkownikiem, a nie jak było to dotychczas w praktyce – z agencją pracy tymczasowej.</p> <p>Proponowana zmiana będzie miała zasadnicze znaczenie dla branży agencji pracy tymczasowej w Polsce. Wprowadzi ona problemy na już i tak obecnie trudnym dla pracodawców rynku pracy. Będzie stanowiła komplikację wobec rozpowszechnionej praktyki utrzymywania pracownika tymczasowego u tego samego pracodawcy użytkownika za pośrednictwem różnych często powiązanych ze sobą kapitałowo agencji.</p>	Pracodawcy RP	Należy wyjaśnić, że propozycja przyjęcia limitu czasowego korzystania przez pracodawcę użytkownika z pracy tego samego pracownika tymczasowego, nie ma na celu powiązania tych dwóch podmiotów, lecz ma służyć utrzymaniu istoty pracy tymczasowej. Podstawą trwałego zatrudnienia danej osoby u pracodawcy użytkownika powinna być umowa o pracę zawierana na podstawie przepisów Kodeksu pracy nie zaś wielokrotnie powtarzające się skierowanie danej osoby do ograniczonego czasowo wykonywania pracy tymczasowej.

		<p>Kluczowe jest odpowiednie ukształtowanie przepisów przejściowych w tym zakresie. Muszą one uwzględniać ideę pracy tymczasowej, jako atypowej formy zatrudnienia, a także interesy gospodarcze branży i pracodawców użytkowników.</p>		
		<p>Proponuje się wydłużenie zatrudnienia do 24 miesięcy, wyłącznie w odniesieniu do umów o pracę, a także w przypadku grup osób defaworyzowanych na rynku pracy tj. np. osób długotrwale bezrobotnych, osób niepełnosprawnych czy kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z macierzyństwem. Zapewni to promowanie umów o pracę i ograniczenie stosowania kontraktów cywilnoprawnych, a także poprawę sytuacji osób mających trudności ze znalezieniem zatrudnienia.</p>	Pracodawcy RP	<p>Projekt zawiera rozwiązanie kompromisowe biorące pod uwagę różne propozycje partnerów społecznych. Zgodnie z projektowanym przepisem maksymalny okres wykonywania pracy tymczasowej przez tę samą osobę na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika skierowaną do takiej pracy przez jedną lub przez kilka agencji pracy tymczasowej nie będzie mógł przekraczać 18 miesięcy. Powyższy limit będzie dotyczyć wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę albo na podstawie umowy prawa cywilnego albo na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego.</p>
13.	Art. 1 pkt 8	<p>Odnosnie nowego brzmienia art. 20, zasadnicze zastrzeżenia w stosunku do proponowanej regulacji dotyczą braku inicjatywy w zakresie promowania wykonywania pracy tymczasowej w oparciu o umowy o pracę. W praktyce ustawodawca zrównuje możliwość zawierania umów o pracę i umów cywilnoprawnych.</p>	Konfederacja Lewiatan	<p>Należy wyjaśnić, że praca tymczasowa, bez względu na podstawę jej świadczenia, ma ze swej istoty charakter ograniczony czasowo. Wprowadzenie projektowanych regulacji służy zatem potwierdzeniu takiego charakteru pracy tymczasowej wykonywanej także na podstawie umów prawa cywilnego. Zatem nie można twierdzić, że projektowane zmiany mają na celu promowanie umów prawa cywilnego; służą one walce z nadużyciami polegającymi na obchodzeniu przepisów ustawy o pracy tymczasowej wykonywanej na podstawie umów o pracę poprzez zawieranie nielimitowanych obecnie umów prawa cywilnego.</p>

		Zrównoważony rozwój pracy tymczasowej powinien uwzględniać wydłużenie okresu 18 miesięcy do 24 miesięcy dla umów o pracę. Proponuje się w art. 20 ust. 1 i ust. 3 wprowadzenie okresu wykonywania pracy nieprzekraczającego łącznie 24 miesięcy w okresie 36 kolejnych miesięcy.	Konfederacja Lewiatan	Wyjaśnienie, patrz pkt 12
14.	Art. 1 pkt 8	Konsekwencją pozostawienia art. 13 ust 3 jest wykreślenie proponowanego art. 20 ust. 9 ustawy.	Business Centre Club	Wyjaśnienie, patrz pkt 9
15.	Art. 1 pkt 10	W art. 26 ust. 1 należy wykreślić odniesienie do art. 2 pkt. 3 (definicja pracy tymczasowej), zgodnie z którym do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio ten przepis. Umowa prawa cywilnego jako sama w sobie ma bowiem charakter bądź okresowy bądź doraźny - wprowadzenie przepisu w projektowanym brzmieniu jest zatem zbyteczne. Poza tym spowoduje to nałożenie na agencje zatrudnienia i pracodawców użytkowników dodatkowego nakładu pracy w celu wykazywania, że dana umowa prawa cywilnego spełnia ten wymóg, podczas gdy ona sama w sobie spełnia ten wymóg.	Business Centre Club	Uwaga nieuwzględniona. Uwzględnienie uwagi przeczyłoby istocie zmian w przepisach o pracy tymczasowej w zakresie jej wykonywania na podstawie umów prawa cywilnego. Intencją zmian jest bowiem m.in. zapobieżenie obchodzeniu przepisów ustawy dotyczących limitów czasowych pracy tymczasowej świadczonej na podstawie umowy o pracę, poprzez niekontrolowane zawieranie umów prawa cywilnego. Należy dodać, że partnerzy społeczni podczas prac Zespołu ds. Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego zgodzili się na przedmiotową zmianę.
16.	Art. 1 pkt 10	Wątpliwości budzi treść proponowanego art. 26 ust 2 ustawy. Biorąc pod uwagę dotychczasową praktykę związaną z wystawianiem świadectw pracy, zasadne jest umożliwienie wydania ww. zaświadczenia w terminie późniejszym niż dzień zakończenia wykonywania pracy. Proponuje się	Pracodawcy RP	Uwaga uwzględniona. Z uwagi na zmianę w konstrukcji ustawy zaproponowano, aby treść art. 26 została zamieszczona w art. 25a w brzmieniu:

		<p>wprowadzenie regulacji analogicznej, jak w przypadku świadectw pracy, zawartej w art. 18a ust. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</p> <p>Zgodnie z tym przepisem agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie kolejnych 7 dni, przesyła albo doręcza świadectwo pracy pracownikowi tymczasowemu lub osobie upoważnionej przez niego na piśmie do odebrania świadectwa pracy. Zaproponowane rozwiązanie umożliwi APT realizację nałożonego na nie nowego obowiązku dotyczącego wydawania zaświadczeń, stanowiących <i>de facto</i> substytut świadectwa pracy.</p>		<p>„Art. 25a. 1. Do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 2 pkt 3, art. 8, art. 9 ust. 1, art. 12, art. 20 ust. 1, 3, 5 i 6 i art. 23.</p> <p>2. Agencja pracy tymczasowej wydaje osobie skierowanej do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczenie potwierdzające okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika.</p> <p>3. Zaświadczenie, o którym mowa w ust. 2, wydaje się w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, a jeżeli wydanie zaświadczenia w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie kolejnych 7 dni, przesyła albo doręcza zaświadczenie osobie, która wykonywała pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego lub osobie przez nią upoważnionej na piśmie do odebrania takiego zaświadczenia.</p> <p>4. Do osób w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, ponadto stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.”;</p>
17.	Art. 2 pkt 2	<p>Sprzeciw wobec propozycji uchyleniu 177 § 3¹ k.p.</p> <p>Wyłączenie instytucji przedłużania umowy na czas określony w stosunku do umów o pracę na czas określony zawartych w</p>	Konfederacja Lewiatan	<p>Projekt nie przewiduje zmiany w przepisach Kodeksu pracy polegającej na przedłużeniu umowy zawartej na zastępstwo do dnia porodu, jeżeli miałyby się ona rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży.</p>

		<p>celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy jest podyktowane specyfiką tej formy zatrudnienia.</p> <p>W przypadku zastosowania art. 177§ 3 k.p. i powrotu nieobecnego pracownika pracodawca będzie musiał pokrywać jednocześnie koszty utrzymania dwóch etatów.</p> <p>W przypadku umowy na zastępstwo koszty zastosowania art. 177 § 3 k.p. są najbardziej odczuwalne dla pracodawców.</p> <p>Ponadto pracodawca ma ograniczone możliwości modyfikacji warunków zatrudnienia kobiety w ciąży.</p> <p>Analogicznie jak w przypadku zatrudnienia pracownic w ramach pracy tymczasowej kwestie uprawnień kobiet w ciąży powinny zostać rozwiązane w ramach systemu ubezpieczenia społecznego.</p>		
18.	Art. 3 pkt 3	<p>Sankcja wykreślenia z rejestru została w art. 18m pkt 7 rozszerzona o przekazanie informacji na temat działalności agencji (art. 19f) niezgodnych ze stanem faktycznym.</p> <p>Jednocześnie rozszerza się zakres informacji jakie agencja jest obowiązana przedstawić zgodnie z art. 19f.</p> <p>Przy rozbudowanym katalogu informacji, o których mowa w art. 19f może dojść do pomyłki, która w świetle brzmienia art. 18m staje się okolicznością obligującą marszałka województwa do wykreślenia agencji z rejestru.</p> <p>Jest to daleko idąca sankcja. Należy rozważyć takie sformułowanie przepisu, aby marszałek województwa miał możliwość działania w pewnych ramach, zależnie od stopnia konkretnego naruszenia.</p>	Konfederacja Lewiatan	<p>Uwaga uwzględniona.</p> <p>Odstąpiono od wprowadzenia sankcji w pkt 7, tj. wykreślenie z rejestru za złożenie przez agencję zatrudnienia informacji o działalności niezgodnej ze stanem faktycznym.</p>

19.	Art. 3 pkt 5	<p>W art. 19ac przyjęto, iż niewypłacalność agencji zatrudnienia świadczącej usługę pracy tymczasowej zachodzi tylko w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez agencję zatrudnienia, trwającego dłużej niż 2 miesiące.</p> <p>Przesłanka faktycznego zaprzestania działalności będzie w praktyce bardzo trudna do wykazania.</p> <p>Mając na uwadze cele stawiane zabezpieczeniu społecznemu i efektywności tego instrumentu proponuje się zastosowanie przesłanek niewypłacalności pracodawcy tożsamy z przesłankami określonymi w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, nie ograniczając się jedynie do przypadku faktycznego zaprzestania działalności.</p> <p>Zmiany redakcyjnej wymaga projektowany art. 19ah.</p> <p>W związku z tym, że marszałek województwa będzie występować w roli beneficjenta gwarancji, powinien on otrzymywać oryginał, a nie odpis zabezpieczenia zobowiązań finansowych</p>	Konfederacja Lewiatan	Uwaga bezprzedmiotowa, w związku z odstąpieniem w projekcie ustawy od wprowadzenia instrumentu prawnego jakim jest zabezpieczenie zobowiązań finansowych.
		<p>Propozycja dotycząca wymaganych gwarancji finansowych zawarta w art. 19aa ust 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wymaga ponownego rozważenia.</p> <p>Propozycja nie uwzględnia postulatu strony pracodawców zgłoszonego w toku prac na forum Rady Dialogu</p>	Pracodawcy RP	Uwaga bezprzedmiotowa, w związku z odstąpieniem w projekcie ustawy od wprowadzenia instrumentu prawnego jakim jest zabezpieczenie zobowiązań finansowych.

	<p>Společnego, dotyczącego zwolnienia z obowiązku posiadania gwarancji tych agencji, których roczny obrót jest niższy niż 1 200 000 zł. Celem tego rozwiązania jest zapewnienie proporcjonalności regulacji poprzez wyłącznie spod obowiązku posiadania gwarancji podmiotów działających na mniejszą skalę. W ten sposób nie zostanie zablokowany dostęp do rynku dla nowych agencji oraz utrzymana będzie na nim konkurencja.</p> <p>Należy również rozważyć zwolnienie z obowiązku posiadania gwarancji w okresie, kiedy usługi pracy tymczasowej nie są świadczone. Zasadne jest powiązanie konieczności posiadania gwarancji ze świadczeniem usług pracy tymczasowej, a nie z samym faktem pozostawania w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia. Ponadto ze względu na potrzebę dostosowania oferty na rynku finansowym do zmian w zakresie gwarancji dla agencji pracy tymczasowej celowe jest wprowadzenie dla przepisów regulujących tę tematykę dłuższego niż 3 miesięczny okresu <i>vacatio legis</i>.</p> <p>W odniesieniu do projektowanego art. 19ah ust. 1 pkt 2 należy wydłużyć terminy na przekazywanie marszałkowi województwa odpisów zobowiązań finansowych. Zamiast sformułowania „nie później niż 14 dni przez upływem obowiązywania poprzedniego zabezpieczenia”, proponuje się: „w ciągu 30 dni po dacie wygaśnięcia poprzedniego zobowiązania”.</p> <p>Analogiczny 30-dniowy termin obowiązywałby również w</p>		
--	--	--	--

		<p>przypadku wykorzystania w całości lub w części przez agencję zabezpieczenia zobowiązań finansowych.</p> <p>Należy pamiętać, że termin określony jako „14 dni przed” oznacza, iż dany podmiot ponosiłby w tym okresie podwójne koszty.</p> <p>Ponadto każde przedsiębiorstwo ma prawo do zmiany banku lub ubezpieczyciela, a w omawianym przypadku to prawo zostałoby ograniczone. Co więcej, ze względu na ewentualne problemy biurokracyjne po stronie instytucji finansowych realizacja nałożonego na agencje obowiązku mogłaby w praktyce okazać się nierealna. Wydłużenie tych terminów jest również zasadne z uwagi na wysoką karę grzywny przewidzianą za ich niedochowanie – nie niższą niż 100 000 zł (projektowany art. 121d ust. 1).</p>		
20.	Art. 3 pkt 6	Należy rozważyć modyfikację proponowanego brzmienia art. 19f ust 1 pkt 4. Proponuje się uzupełnienie regulacji poprzez wprowadzenie obowiązku wskazywania nazwy związku branżowego, w którym dana agencja jest zrzeszona, a także reprezentatywnej organizacji pracodawców, jeśli do takiej ona należy.	Pracodawcy RP	Wyjaśnienie. Brzmienie art. 19f wprowadza obowiązek przedstawienia marszałkowi województwa, m. in. informację o zrzeszeniu agencji zatrudnienia w związkach branżowych. Propozycja zapisu jest zgodna z brzmieniem ustalonym przez partnerów na forum RDS.
21.	Art. 3 pkt 9	Odnosnie projektowanego art. 19ia ust. 1, proponuje się aby prowadzony przez marszałka województwa wykaz przedsiębiorców zagranicznych prowadzących na terytorium RP działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej był również dostępny w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia.	Pracodawcy RP	Uwaga bezprzedmiotowa, ponieważ przedsiębiorcy zagraniczni z UE/EOG zostali zobowiązani do posiadania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (skreślenie art. 19i).

22.	Art. 3 pkt 14	Odnosnie obowiązującego artykułu 120 ust. 3 ustawy o promocji [...] i w związku ze zmianą art. 121 ust. 1 i 2 i zróżnicowaniem określonej w tych ustępach wysokości kar, konieczne jest dokonanie w ust. 3 odesłania do ust. 1.	Konfederacja Lewiatan	Uwaga nieuwzględniona – nie jest zasadne dokonanie proponowanego odesłania. Przepisy art. 120 i 121 dotyczą różnych czynów.
23.	Art. 3 pkt 14 i 15	Projektowane przepisy art. 121 ust. 1 i art. 121d ust. 1 stanowią <i>de facto</i> podwójne karanie agencji za to samo przewinienie. Wprawdzie dokonano formalnego rozdzielenia rodzaju naruszeń – na brak wpisu do rejestru i brak posiadania gwarancji finansowych to, jednak są one ze sobą powiązane. Oczywistym jest bowiem, że podmiot niewpisany do rejestru, nie będzie również posiadał wymaganych gwarancji. Należy zmodyfikować w tym zakresie projektowaną regulację.	Pracodawcy RP	Uwaga bezprzedmiotowa, w związku z odstąpieniem w projekcie ustawy od wprowadzenia instrumentu prawnego jakim jest zabezpieczenie zobowiązań finansowych.
24.	Art. 7	Należy zwrócić uwagę na sprzeczność między treścią art. 7 projektu, a uzasadnieniem do tego przepisu (s. 23 lit. c), co może wpływać na jego interpretację. Zgodnie z projektowanym brzmieniem agencja pracy tymczasowej w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie nowelizacji miałaby przekazać pracownikom tymczasowym, których umowy o pracę trwają – w formie pisemnej informacji umożliwiające pracownikowi tymczasowemu bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej. Zastosowanie pisemnej informacji jest wystarczające, lecz w uzasadnieniu do projektu jest mowa o obowiązku zamieszczenia tych informacji w umowach o pracę. Oznacza to, że zmiana miałaby nastąpić w drodze podpisania przez strony aneksu. Odmowa podpisania aneksu przez pracownika,	Pracodawcy RP	Uwaga uwzględniona. Uzasadnienie zostało skorygowane.

		uniemożliwiłaby zrealizowanie obowiązku informacyjnego. Stąd zasadne jest zastosowanie jednostronnej informacji, co powinno być jasno określone w przepisie, jak również znaleźć odzwierciedlenie w uzasadnieniu do projektu.		
25.	Art. 7	Ponadto w odniesieniu do przedmiotowego obowiązku informacyjnego proponuje się rozważenie możliwości jego realizacji również w formie elektronicznej. Byłaby to forma fakultatywna, dopuszczalna obok standardowej pisemnej, o której stanowi ww. przepis. Takie rozwiązanie odpowiadałoby promowanej idei digitalizacji oraz ograniczania biurokracji w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.	Pracodawcy RP	Uwaga uwzględniona. Zaproponowano w art. 8 ustawy nowelizującej zastąpienie wyrazów „w formie pisemnej” wyrazami ”w postaci papierowej lub elektronicznej”, oraz nowe brzmienie art. 13 ust. 1a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych: Wyjaśnienie, patrz pkt 8
26.	Art. 8	W związku z uwagami do art. 13 ust. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, proponuje się wykreślenie art. 8 ustawy nowelizującej.	Konfederacja Lewiatan	Wyjaśnienie, patrz pkt 9
27.	Art. 11-13	Zasadne jest rozważenie modyfikacji przepisów przejściowych, w ten sposób, aby nowe zasady dotyczyły umów o pracę i umów cywilnoprawnych z pracownikami tymczasowymi zawieranych od dnia wejścia w życie ustawy.	Pracodawcy RP	Projekt przewiduje, że nowe rozwiązania prawne będą się stosować do umów o pracę i umów prawa cywilnego zawieranych w nowym stanie prawnym. Natomiast przepisy przejściowe regulują sytuację takich umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy. Okres wykonywania pracy tymczasowej na podstawie takich umów przypadający od dnia wejścia w życie ustawy będzie wliczany do 18 miesięcznego limitu pracy tymczasowej. Natomiast okres 36 miesięcy, w czasie których nie można wykonywać pracy przez okres dłuższy niż 18 miesięcy

				będzie liczony poczynając od dnia wejścia w życie ustawy.
28.	Art. 11 i 13	Odnośnie art. 11 ust. 2 oraz 13 ust. 2, zgodnie z którymi bieg okresów obejmujących 36 kolejnych miesięcy, o których mowa w art. 20 ust. 1, 2, 3 i 4 ustawy zmienianej w art. 1, rozpoczyna się od dnia wejścia w życie opinowanej ustawy - regulacja ta przyczyni się do pogorszenia sytuacji pracowników tymczasowych, wydłużając ich czas wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika.	NSZZ Solidarność	Uwaga nieuwzględniona. Okres rozliczeniowy 36 miesięcy stosowany dla czasowego limitu pracy tymczasowej (18 miesięcy) w przypadku umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie wprawdzie liczony na nowo ale jednocześnie okres rozliczeniowy 36 miesięcy przypadający przed wejściem w życie ustawy zakończy się w tym dniu (a zatem będzie skrócony).
29.	Art. 21	Mając na uwadze szereg nowych rozwiązań, zarówno w zakresie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jak i ustawy o promocji zatrudnienia, które będą wymagały zasadniczych zmian w programach płacowo-kadrowych agencji pracy tymczasowych postuluje się wydłużenie okresu <i>vacatio legis</i> do 6 miesięcy.	Konfederacja Lewiatan	Projekt zakłada, że nowe przepisy wejdą w życie z dniem 1 czerwca 2017 r. natomiast art. 18o ust. 2 i art. 19fa ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – z dniem 1 stycznia 2018 r.
30.	Art. 21	Ze względu na zakres zmian i ich znaczenie dla rynku pracy tymczasowej, w tym dla 6,5 tys. podmiotów działających w branży zatrudniających ponad 700 tys. pracowników, proponuje się zapewnić odpowiednio długi okres <i>vacatio legis</i> dla projektowanej nowelizacji. Przewidziany w projekcie 3 miesięczny okres <i>vacatio legis</i> należy uznać za niewystarczający – proponuje się jego wydłużenie co najmniej do 1 kwietnia 2017 r.	Pracodawcy RP	Wyjaśnienie, jw.

KPRM



AAA185159



Minister
Spraw Zagranicznych

Centrum Obsługi Administracji Rządowej

Warszawa, 18 stycznia 2017 r.

Wpl.

20 -01- 2017

OWP-5272-2017

KANCELARIA OGÓLNA
w KPRM

DPUE.920.1035.2016 / 20 / as

dot.: RM-10-5-17 z 11.01.2017 r.

Pani
Jolanta Rusiniak
Sekretarz Rady Ministrów

Opinia

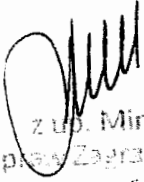
o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw, wyrażona przez ministra właściwego do spraw członkostwa Rzeczypospolitej Polskiej w Unii Europejskiej

Szanowna Pani Minister,

w związku z przedłożonym projektem ustawy pozwalam sobie wyrazić poniższą opinię.

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem


z up. Ministra
Spraw Zagranicznych
Renata Szczerba
Podsekretarz Stanu

Do wiadomości:

Pani Elżbieta Rafalska
Minister Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej