

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 wchodził przedstawiciel 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.

W oparciu o pracę 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; 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 powierzanie 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 poprzez 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 użytkownik 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. 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.

4. 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.

5. 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. z 1997 r. Nr. 2, poz. 14, z późn. zm.).

Pojawiają się jednak sygnały o niedoskonałościach obecnej regulacji, które utrudniają ustalanie 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 pomiędzy 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.

6. 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, mimo że formalnie jest to nadal praca tymczasowa.

7. 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 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 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.

8. 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 nadużywaniem 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 pracowników tymczasowych wykonujących taką pracę na podstawie umów prawa cywilnego, nie znajduje również zastosowania zakaz wprowadzania warunku niezatrudniania przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej.

9. 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 1 000 do 30 000 zł (kara grzywny w wysokości od 1 000 do 30 000 zł może być nałożona przez sąd, zaś inspektor pracy w postępowaniu mandatowym może nałożyć karę grzywny w wysokości do 2 000 zł, a w warunkach recydywy w wysokości do 5 000 zł). Z kolei pracodawca użytkownik, na rzecz którego pracownik tymczasowy wykonuje pracę tymczasową, nie będąc pracodawcą takiego pracownika, nie ponosi odpowiedzialności karnej na zasadach określonych przepisami Kodeksu pracy, ponosi jednak taką odpowiedzialność za wykroczenia przeciwko pracownikowi tymczasowemu 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 5 000 zł (kara grzywny w wysokości od 20 do 5 000 zł może być nałożona przez sąd, zaś inspektor pracy w postępowaniu mandatowym może nałożyć karę grzywny w wysokości do 2 000 zł, a w warunkach recydywy w wysokości do 5 000 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 pomiędzy 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 2015 r. poz. 149, z późn. zm.), oraz do ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640, z późn. zm.).

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 1 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 nie leżących 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 poprzez 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 2 lit. b ustawy nowelizującej).

Ustalanie wynagrodzenia pracownika tymczasowego

W art. 1 pkt 2 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 przepisów dotyczących wynagrodzeń 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, służy propozycja zobowiązania pracodawcy użytkownika do pisemnego poinformowania agencji pracy tymczasowej o zmianie przepisów o wynagradzaniu obowiązujących u takiego pracodawcy w okresie wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego (art. 1 pkt 3 ustawy nowelizującej).

Umowa o pracę tymczasową

Proponuje się również rozszerzyć treść umowy o pracę tymczasową, której dotyczy art. 13 ustawy w taki sposób, aby w umowie o pracę pracownika tymczasowego agencja pracy tymczasowej była zobowiązana zamieszczać informacje dotyczące umożliwienia temu pracownikowi nawiązania 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 5 lit. a ustawy nowelizującej). Celem tej 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 5 lit b ustawy nowelizującej), który 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, następowaloby 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 i pracownic wykonujących pracę tymczasową.

Ponadto, 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.

Ustalanie wynagrodzenia lub ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy

W art. 1 pkt 6 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 w oparciu o wynagrodzenie wypłacone 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 poprzez 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).

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 stanowić 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 dni, w czasie których pracownik wykonywał pracę w tym okresie. Także i w tym przypadku będzie się brało pod uwagę okres 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym należy wypłacić ekwiwalent pieniężny.

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 kontynuować 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 8 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. 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 8 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 i umowy prawa cywilnego (art. 1 pkt 8 ustawy nowelizowanej). Przykładowo, jeżeli w okresie 36 kolejnych miesięcy dana osoba będzie wykonywała pracę tymczasową na rzecz danego pracodawcy użytkownika przez 10 miesięcy na podstawie umowy o pracę i przez 8 miesięcy na podstawie umowy prawa cywilnego, to kolejne skierowanie do pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika będzie możliwe dopiero po upływie 36 miesięcy.

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 miesięcy ciąży (art. 1 pkt 8 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 kandydata na pracownika tymczasowego. 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 (art. 1 pkt 7 ustawy nowelizującej).

Proponuje się także (art. 1 pkt 4 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 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. 26 ust. 2 ustawy.

Wprowadzenie takiej regulacji jest konieczne celem 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 9 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 uchylene 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 definicją pracy tymczasowej, 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 10 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 (art. 1 pkt 10 ustawy nowelizującej).

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 12 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 tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika na okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy;

5) 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 nie dotyczących pracowników w okresie 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej;

- jak też w przypadku korzystania:

4) z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy;

5) 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 12 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 1 000 do 30 000 zł (art. 1 pkt 11 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

Zmiany proponowane w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (art. 2 ustawy nowelizującej) są konsekwencją zmian zaproponowanych w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, które dotyczą przedłużania umowy o pracę zawartej w celu wykonywania pracy tymczasowej do dnia porodu, jeżeli taka umowa miałaby się rozwiązać po upływie 3 miesiąca ciąży.

Proponowane zmiany zmierzają zatem do:

- a) uchylecia art. 177 § 3¹ Kodeksu pracy, zgodnie z którym w obecnym stanie prawnym nie przedłużają się do dnia porodu umowy o pracę na czas określony zawarte w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, jeżeli miałyby się one rozwiązać po upływie 3 miesiąca ciąży; tym samym sytuacja prawna pracownic w ciąży zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony, niezależnie od tego, czy podstawą takiego zatrudnienia jest Kodeks pracy czy też ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – byłaby taka sama. Ich umowy o pracę na czas określony będą przedłużać się do dnia porodu, gdyby miało dojść do ich rozwiązania po upływie 3 miesiąca ciąży;
- b) 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 miałaby się rozwiązać po upływie 3 miesięcy ciąży.

3) Zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

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

W art. 18 w ust. 1 w pkt 1 lit. g wprowadza się obowiązek certyfikacji usługi pośrednictwa pracy w zakresie kierowania pracowników-cudzoziemców do podmiotów działających na terytorium Polski. Obowiązek certyfikacji dotyczyłby podmiotów świadczących ww. usługę zarówno posiadających siedzibę w Polsce jak również nie mających siedziby w Polsce (art. 3 pkt 1 ustawy nowelizującej). 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 świadczących usługę pracy tymczasowej), pojawiają się też sygnały o dużej liczbie nadużyć.

W art. 85a 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. 3 pkt 12 ustawy nowelizującej pozwolą na odpowiednią ochronę cudzoziemców, którym będzie powierzana praca na terytorium Polski, jednocześnie ułatwiając jej szybsze znalezienie.

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

W art. 18o w ust. 2 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 (art. 3 pkt 4 ustawy nowelizującej).

Marszałek województwa dokonywać będzie czynności sprawdzających na koniec każdego kwartału, 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.

Posiadanie zabezpieczenia zobowiązań finansowych przez agencję zatrudnienia zarejestrowaną w Polsce

Przepisy art. 19aa - 19ah nakładają na agencje zatrudnienia świadczące pracę tymczasową obowiązek posiadania zabezpieczenia zobowiązań finansowych, przeznaczonego na zaspokojenie roszczeń pracowniczych w przypadku niewypłacalności agencji zatrudnienia, oraz regulują tryb i zasady dokonywania wypłat roszczeń uprawnionym osobom (art. 3 pkt 5 ustawy nowelizującej).

W wyniku dialogu autonomicznego, prowadzonego na forum Zespołu problemowego ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego, partnerzy społeczni zgłosili propozycję dotyczącą wprowadzenia dla agencji zatrudnienia świadczących pracę tymczasową obowiązku posiadania, przez cały okres świadczenia tej usługi, zabezpieczenia zobowiązań

finansowych, w formie gwarancji bankowej lub ubezpieczeniowej, w wysokości 25-krotności przeciętnego wynagrodzenia.

Ponadto, partnerzy społeczni wskazali również, że:

1. przesłanką wypłaty środków z ww. zabezpieczenia powinna być niewypłacalność agencji zatrudnienia w rozumieniu ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy i przyjęto, iż, niewypłacalność agencji zatrudnienia świadczącej usługę pracy tymczasowej zachodzi w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez agencję zatrudnienia, trwającego dłużej niż 2 miesiące,
2. zaspokojeniu powinny podlegać należności, o których mowy w art. 12 ust. 2 ustawy o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy,
3. w przypadku niewypłacalności agencji zatrudnienia, wypłata należnych świadczeń przysługuje pracownikom tymczasowym oraz osobom skierowanym do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego,
4. w przypadku niewypłacalności agencji zatrudnienia, wypłata należnych świadczeń w pierwszej kolejności powinna pochodzić z proponowanego zabezpieczenia zobowiązań finansowych.

Agencja zatrudnienia świadcząca usługę pracy tymczasowej, która zaprzestanie wypłacania świadczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez taką agencję zatrudnienia, w okresie powyżej 2 miesięcy, może wystąpić z wnioskiem do marszałka województwa, uruchamiając zabezpieczenie zobowiązań finansowych na podstawie ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W przypadku braku wystarczających środków na zaspokojenie wszystkich roszczeń pracowniczych z zabezpieczenia zobowiązań finansowych, agencja zatrudnienia może wystąpić do marszałka województwa z wnioskiem o zaspokojenie niezaspokojonych roszczeń pracowniczych na podstawie ustawy z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Roszczenia pracownicze, w części niezaspokojonej z zabezpieczenia zobowiązań finansowych, podlegają zaspokojeniu w trybie i na zasadach określonych w ww. ustawie. Niewypłacalność agencji zatrudnienia świadczącej usługę pracy tymczasowej nie jest tożsama z niewypłacalnością pracodawcy użytkownika, do którego agencja kieruje pracowników do wykonywania pracy tymczasowej.

Analogicznie jak w przypadku agencji zatrudnienia zarejestrowanych w Polsce (art. 19ah), przepis art. 19i nakłada na przedsiębiorcę zagranicznego z UE/EOG, świadczącego pracę tymczasową na terytorium Polski, obowiązek przekazywania marszałkowi województwa odpisu zabezpieczenia zobowiązań finansowych, o którym mowa w art. 19aa ust. 1 (art. 3 pkt 5 i 8 ustawy nowelizującej).

Ponadto, wprowadzono obowiązek doprecyzowania przez podmiot zagraniczny planowanego miejsca wykonywania usługi na terytorium Polski.

Posiadanie lokalu na biuro agencji zatrudnienia

W art. 19fa przywraca się obowiązek posiadania przez agencję zatrudnienia lokalu na biuro agencji zatrudnienia, zapewniającego poufność prowadzonych rozmów (art. 3 pkt 7 ustawy nowelizującej). Postulat zgłoszony przez Państwową Inspekcję Pracy – ma wzmocnić ochronę klientów agencji zatrudnienia poprzez zwiększenie skuteczności kontroli prowadzonych w agencjach zatrudnienia. Prowadzenie przez agencje tzw. „wirtualnych biur” zwiększa ryzyko nadużyć 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 podmiotów zagranicznych z państw UE/EOG, które złożyły marszałkowi województwa zawiadomienie o świadczeniu na terytorium Polski działalności z zakresu agencji zatrudnienia, tj. wywiązały się z obowiązku określonego w art. 19i (art. 3 pkt 9 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 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 wprowadza się zmianę doprecyzowującą świadczone przez agencje zatrudnienia usługi w zakresie kierowania osób do pracy za granicą poprzez 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 – nie będących zagranicznymi pracodawcami.

Rozszerzenie zakresu danych składanych przez agencje zatrudnienia

W art. 19f 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 (art. 3 pkt 6 ustawy nowelizującej).

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

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.

Sankcje za niestosowanie przepisów ustawy

W art. 3 pkt 3 ustawy nowelizującej, w celu wzmocnienia ochrony klientów agencji zatrudnienia wprowadza się modyfikację w art. 18m w ust. 1 pkt 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.

Natomiast w art. 18m pkt 6 rozszerza się przypadki wykreślenia agencji zatrudnienia z rejestru i umożliwia się marszałkowi województwa wykreślenie agencji, w przypadku nieusunięcia, w wyznaczonym terminie, naruszeń warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w art. 19aa ust. 1, art. 19ah ust. 1 i art. 19ai, tj. w przypadku nieposiadania zabezpieczenia zobowiązań finansowych oraz nie przekazania stosownego odpisu tego zabezpieczenia.

Dodatkowo, w art. 18m pkt 6 i 7 przywraca się sankcję w postaci wykreślenia z rejestru agencji zatrudnienia podmiotu za niezłożenie informacji o działalności agencji zatrudnienia lub przekazanie jej niezgodnej ze stanem faktycznym (chodzi tu o coroczną informację o liczbie osób, które podjęły pracę na pośrednictwem agencji zatrudnienia według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, z podaniem państw zatrudnienia, liczbie pracodawców oraz osób korzystających z usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego oraz liczbie osób skierowanych przez agencje zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej).

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 wprowadza się karę za powierzanie pracy cudzoziemcowi, kierowanemu przez nielegalnie działającą agencję zatrudnienia, natomiast w ust. 8 wprowadza się analogiczną karę na pracodawcę użytkownika (art. 3 pkt 13 ustawy nowelizującej).

W art. 121 w ust. 1 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 3 000 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 3 000 do 100 000 zł;

W art. 121 w ust. 1a wprowadza się analogiczne kary grzywny dla przedsiębiorstw zagranicznych, które przed rozpoczęciem działalności agencji zatrudnienia w Polsce nie złożyły marszałkowi województwa wymaganego zawiadomienia – co stanowi zrównanie sytuacji prawnej podmiotów krajowych i zagranicznych.

Postulaty odnośnie podwyższenia kar i objęcia nimi przedsiębiorstw zagranicznych zgłoszone zostały przez partnerów społecznych.

W art. 121 w ust. 7 jako konsekwencję zmiany w przepisie art. 85 ust. 2 wprowadza się karę dla osób, które prowadząc agencję zatrudnienia świadczą usługę z zakresu kierowania

osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych - nie przestrzegając zasady bezpośredniego kierowania do pracodawcy.

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

Ponadto w art. 121d wprowadza się na agencje zatrudnienia kary za nie posiadanie zabezpieczenia zobowiązań finansowych, o którym mowa w art. 19aa ust. 1, oraz za niedopełnienie obowiązku przekazywania marszałkowi województwa stosownych odpisów zabezpieczeń zobowiązań finansowych.

Przepis porządkujący

W art. 18l w pkt 2 wprowadza się uporządkowanie przepisów poprzez rozszerzenie przypadków dokonania przez marszałka województwa odmowy wpisu do rejestru agencji zatrudnienia o przypadek wprowadzony do przepisu o wykreśleniu z rejestru agencji zatrudnienia, tj. w art. 18m - pkt 9 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 3 pkt 2 ustawy nowelizującej).

4) 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 nowym art. 85a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – konieczne jest wprowadzenie odpowiednich zmian o charakterze porządkowym w przepisach regulujących kompetencje i zadania Państwowej Inspekcji Pracy określonych w art. 10 w ust. 1 w pkt 3 w lit. f oraz w art. 13 w pkt 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy (art. 4 ustawy nowelizującej).

5) Przepisy przejściowe i wejście w życie ustawy

Przepisy przejściowe związane ze zmianami w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych i w ustawie – Kodeks pracy

Przepisy przejściowe towarzyszące zmianom w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, a także zmianom w ustawie – Kodeks pracy 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, a także do umów o pracę na czas określony trwających w dniu

wejścia w życie ustawy, zawartych na podstawie Kodeksu pracy, które zgodnie z dotychczasowym stanem prawnym uległyby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży.

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. 6-14 ustawy nowelizującej). Oznaczałoby to:

- a) przedstawianie przez pracodawcę użytkownika na wniosek agencji pracy tymczasowej do wglądu treści przepisów o wynagrodzeniu stosowanych do pracowników tymczasowych zatrudnionych na podstawie umowy o pracę trwającej w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy,
- b) informowanie przez pracodawcę użytkownika na piśmie agencji pracy tymczasowej o zmianie w przepisach o wynagrodzeniu 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 przepisów),
- c) zamieszczanie w umowie o pracę trwającej w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy informacji umożliwiającej pracownikowi tymczasowemu bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej (taka informacja byłaby zamieszczana w ciągu 14 dni od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy),
- d) przedłużenie do dnia porodu umowy o pracę trwającej w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy, która miałaby się rozwiązać po upływie 3 miesiąca ciąży,
- e) stosowanie nowych zasad obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy do urlopów trwających w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy,
- f) zamieszczenie w świadectwie pracy dotyczącym umowy o pracę trwającej w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy informacji o pracodawcy użytkowniku oraz o okresie wykonywania pracy na jego rzecz, przypadających od tego dnia (co dotyczyć będzie także zaświadczeń wydawanych w związku z zakończeniem wykonywania pracy na podstawie umowy prawa cywilnego),
- g) wliczanie do limitów pracy tymczasowej okresu pracy na podstawie umowy o pracę i umowy prawa cywilnego trwających w dniu wejścia w życie ustawy, przypadających od tego dnia.

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. 5 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. 15 ustawy nowelizującej).

Z kolei art. 16 ustawy nowelizującej przesądza, że umowy o pracę na czas określony zawarte na podstawie przepisów Kodeksu pracy w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy trwające w dniu wejścia w życie projektowanej ustawy będą się przedłużały do dnia porodu, jeżeli miałyby się rozwiązać po upływie 3 miesiąca ciąży.

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

W okresie przejściowym - tj. od dnia wejścia w życie projektowanej ustawy - do dnia 31 grudnia 2017 r. – tj. do dnia poprzedzającego wejście w życie przepisu nakładającego na marszałka województwa obowiązek sprawdzania czy agencja pracy tymczasowej odprowadziła obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne pracowników – agencje zatrudnienia mają obowiązek przedstawiania marszałkowi województwa co miesiąc zaświadczeń o nieposiadaniu zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne (art. 18 ustawy nowelizującej). Ten obowiązek nałożony na nowopowstające agencje zatrudnienia świadczące usługę pracy tymczasowej został wypracowany w ramach dialogu społecznego w celu zwiększenia ochrony klientów agencji zatrudnienia.

Ponadto, po wejściu w życie przepisów ustawy, agencja zatrudnienia świadcząca usługę pracy tymczasowej będzie zobowiązana do przekazania marszałkowi województwa odpisu zabezpieczenia zobowiązań finansowych, w formie gwarancji bankowej lub ubezpieczeniowej, w terminie do 3 miesiące od dnia wejścia w życie ustawy (art. 21 ustawy nowelizującej).

Proponuje się, aby projektowana ustawa weszła w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 3 pkt 4 i 7, które wchodziłyby w życie z dniem 1 stycznia 2018 r. (art. 22 ustawy nowelizującej).

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. Nr 239, 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 lobbingsowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, 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. poz. 979, z późn. zm.) projekt ustawy został udostępniony w Biuletynie Informacji Publicznej na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji, w serwisie Rządowy Proces Legislacyjny.