

(projekt)

ust. 4. Przepisy ust. 1–3 stosuje się odpowiednio w innych sytuacjach, w których z mocy przepisów prawa pracy pracodawca jest obowiązany do naprawienia szkody poniesionej przez pracownika w związku z wykonywaniem pracy.”

4) w art. 20 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„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. Pracodawca użytkownik nie może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres dłuższy niż 18 miesięcy w ciągu kolejnych 36 miesięcy”

5) po art. 20 ust. 3 dodaje się ust. 4 w brzmieniu:

„W razie przekroczenia okresu, o którym mowa w art. 20, uważa się, że między pracownikiem a dotychczasowym pracodawcą użytkownikiem została zawarta umowa o pracę na czas nieokreślony”.

6) art. 23 ust. 1 otrzymuje następujące brzmienie:

„Pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednakże pracodawca użytkownik, który zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest uzgodnić to z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi.”

7) w art. 26 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„Do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 2 ust. 1 pkt 3 oraz ust. 2, art. 8, 9 ust. 1, a także art. 15, 16, 20 i art. 23.”

8) dodaje się art. 27a w brzmieniu:

„Kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu powierza pracownikowi tymczasowemu pracę, o której mowa w art. 8, podlega karze grzywny.”

9) art. 28 otrzymuje brzmienie:

„W sprawach o wykroczenia, o których mowa w art. 27 i art. 27a, orzeka się, na podstawie wniosku pochodzącego od inspektora pracy, w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.”

Art. 2.

W ustawie z dnia z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2008.69.415 j.t. ze zm.) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 18e dodaje się ustęp 4 w brzmieniu:

„4. W przypadku ubiegania się o wpis do rejestru jako agencja pracy tymczasowej lub agencja pośrednictwa pracy w zakresie pośrednictwa do pracy za granicą do wniosku dołącza się informację o zabezpieczeniu zobowiązań finansowych w wysokości co najmniej 50-krotności przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 28 ustawy; dane o formach zabezpieczenia finansowego mogą być przekazane w postaci kopii umowy poręczenia udzielonego przez bank, gwarancji bankowej, umowy gwarancji ubezpieczeniowej lub umów ubezpieczenia składanych przez podmioty ubiegające się o wpis do rejestru, lub w formie wyciągów wskazujących:

- 1) bank lub zakład ubezpieczeniowy udzielający zabezpieczenia finansowego;
- 2) sumę gwarancji lub sumę gwarancyjną w umowie ubezpieczenia;
- 3) termin ważności zabezpieczenia finansowego oraz termin, do którego jest możliwe składanie żądania wypłaty środków z zabezpieczenia finansowego.”

2) w art. 18m dodaje się po pkt 5) pkt 5a) w brzmieniu:

„5a) w razie naruszenia przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w szczególności na podstawie pisemnego wniosku inspektora pracy”

Art. 3.

W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2007, Nr 89, poz. 589 ze zm.) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 10 ust. 1 dodaje się pkt 1a)

„1a) nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy przez agencje zatrudnienia, a w razie naruszenia przepisów prawa pracy wnioskowanie do organu rejestracyjnego o wykreślenie podmiotu z rejestru.”

Art. 4.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

UZASADNIENIE

1. Wyjaśnienie celu ustawy

Celem ustawy jest objęcie osób świadczących pracę tymczasową skutecznymi przepisami ochronnymi. Pomimo, iż ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewiduje szereg rozwiązań o charakterze ochronnym nie są one skuteczne w praktyce. Część projektowanych rozwiązań zostało zaczerpnięte z projektu indywidualnego Kodeksu

pracy opracowanego przez Komisję Kodyfikacyjną¹ oraz z prezydenckiego projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych z roku 2009².

Na wstępie należy przypomnieć, że celem ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie jest stałe zatrudnianie pracowników tymczasowych, ale zbudowanie instrumentu ułatwiającego odnalezienie stałego zatrudnienia po okresie świadczenia pracy tymczasowej. Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia, z założenia, ma być krótkotrwała i ograniczona w czasie i ma stanowić „pomost” pomiędzy bezrobociem a stałym zatrudnieniem. Aby zrealizować główny cel uregulowań ustawy o zatrudnianiu pracowników proponuje się wprowadzenie następujących zmian.

2. Przedstawienie stanu obecnego i uzasadnienie proponowanych rozwiązań

Przede wszystkim w projekcie przewiduje się wprowadzenie konsekwencji naruszenia przez pracodawcę użytkownika przesłanek pracy tymczasowej (art. 2 pkt 3 ustawy) oraz okresu wykonywania pracy tymczasowej (art. 20 ustawy). Na podstawie art. 2 pkt 3 ustawy pracownik tymczasowy wykonuje zadania, które określić można mianem pracy tymczasowej. Według tego przepisu w ramach pojęcia praca tymczasowa mieszczą się zadania o charakterze a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. W dotychczasowym piśmiennictwie podkreśla się, że nie wynikają z przepisów ustawy konsekwencje świadczenia przez pracownika tymczasowego pracy „nietymczasowej”. Można zauważyć, że w razie odstąpienia od przesłanek pracy tymczasowej powinny zostać określone pewne konsekwencje w sferze cywilnoprawnej (zob. A. Sobczyk proponuje np. nabycie przez pracownika tymczasowego uprawnień takich jak pracownicy nietymczasowi lub wręcz domniemanie, że pracownik stanie się zatrudniony przez agencję lub pracodawcę użytkownika na podstawie przepisów kodeksowych, /w:/ *Zatrudnienie tymczasowe. Komentarz, Warszawa 2009, s. 22-23; tenże Ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Komentarz, Zakamycze 2005, s. 25.*). Właśnie w razie odstąpienia od przesłanek pracy tymczasowej zawartych w ustawie proponuje się przekształcenie terminowej umowy o pracę zawartej przez agencję z

¹Projekt dostępny są na stronie <http://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/projekty-kodeksow-pracy/>

² Projekt dostępny na stronie <http://www.prezydent.pl/archiwum/archiwum-ustaw/ustawy-zgloszone/art,41,projekt-ustawy-o-zmianie-ustawy-o-zatrudnianiu-pracownikow-tymczasowych.html>

pracownikiem tymczasowym w umowę o pracę na czas nieokreślony zawartej z pracodawcą użytkownikiem.

Podobną konsekwencję proponuje się przy przekroczeniu maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej. Na podstawie art. 20 ustawy wprowadzony został maksymalny okres świadczenia pracy tymczasowej. 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. Jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika, okres wykonywania pracy tymczasowej nie może przekroczyć 36 miesięcy. Po okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracownik tymczasowy może być ponownie skierowany do wykonywania pracy tymczasowej u tego pracodawcy użytkownika nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy. Polskie rozwiązanie dotyczące ograniczenia w postaci określenia maksymalnego okresu świadczenia pracy tymczasowej nie jest odosobnione, a takie rozwiązania wprowadzają także inne państwa Unii Europejskiej. Takie ograniczenie w stosowaniu pracy tymczasowej wprowadzają m.in. Belgia, Portugalia, Francja, Luxemburg (zob. *J. Arrowsmith, Temporary agency work in an enlarged European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2006, s. 22.*) Wprowadzenie takiego rozwiązania jest związane z tym, iż pracownik tymczasowy jest zatrudniany w oparciu o terminową umowę o pracę.

Ostatnia nowelizacja przepisu art. 20 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ustawą z dnia 23 października 2009 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych miała zapobiec praktyce kierowania tego samego pracownika tymczasowego do tego samego pracodawcy użytkownika za pośrednictwem innej agencji pracy tymczasowej. Tymczasem ustawodawca osiągnął odmienny efekt. Wskazana nowelizacja pozwoliła całkowicie na omijanie limitu czasowego trwania zatrudnienia tymczasowego, ponieważ przepis po nowelizacji odnosi się do konkretnego pracownika tymczasowego, konkretnej agencji pracy tymczasowej i konkretnego pracodawcy użytkownika. Jak się zauważyło doszło do zalegalizowania patologii (Zob. A. Sobczyk, *Konstytucyjne dylematy zatrudnienia tymczasowego*, /w:/ *Z problematyki zatrudnienia tymczasowego*, pod red. A.

Sobczyka, Warszawa 2011, s. 157 i 164.). Dodać trzeba, że projektowane rozwiązanie pochodzi z projektu indywidualnego Kodeksu pracy (art. 412 projektu Kodeksu pracy).

Także z projektu indywidualnego Kodeksu pracy pochodzi propozycja wprowadzenia odpowiedzialności solidarnej pracodawcy użytkownika i agencja pracy tymczasowej ponoszą wobec pracownika tymczasowego. Odpowiedzialność solidarna jest wyrazem, przyjętej przez autorów projektu indywidualnego Kodeksu pracy, koncepcji trójstronnego stosunku pracy. Z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie wynika wprost, który z podmiotów ponosi odpowiedzialność wobec pracownika tymczasowego. Ustawa odnosi się jedynie do odpowiedzialności za naruszenie zasady równego traktowania i przewiduje w pierwszej kolejności odpowiedzialność agencji pracy tymczasowej. Wprowadzenie odpowiedzialności solidarnej agencji i pracodawcy użytkownika przyczyni się niewątpliwie ochronie pracowników tymczasowych. Należy także pokreślić, że na podstawie art. 12 Konwencji 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy państwo członkowskie powinno w prawie krajowym rozstrzygać o podziale odpowiedzialności za wywiązywanie się z obowiązków związanych z ochroną pracownika tymczasowego. W myśl art. 12 konwencji prawo krajowe powinno rozstrzygać o podziale odpowiedzialności za wywiązywanie się z obowiązków związanych z zapewnieniem ochrony pracowników w odniesieniu do rokowań zbiorowych, minimalnych płac, czasu pracy i innych warunków pracy, świadczeń z ubezpieczenia społecznego dostępu do szkolenia, bezpieczeństwa i higieny pracy, odszkodowania w razie wypadku przy pracy, odszkodowania w przypadku niewypłacalności i ochrony roszczeń pracowniczych, ochrony macierzyństwa i świadczeń z tym związanych. Unormowanie konwencji ma na celu zapewnienie odpowiedniej ochrony pracownikom prywatnych agencji zatrudnienia, a także podział odpowiedzialności pomiędzy obydwie podmioty biorące udział w trójstronnym zatrudnieniu – mowa w tym przypadku o podzielonej relacji zatrudnieniowej pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem. Z uwagi na postulat wynikający z dokumentów Międzynarodowej Organizacji Pracy, aby kwestia odpowiedzialności pracodawcy użytkownika została uregulowana wyraźnie w przepisach prawa, należy dojść do przekonania, iż polska regulacja nie jest tego przykładem (*problem skomplikowanej trójpodmiotowej struktury pracy tymczasowej dostrzega Międzynarodowa Organizacja Pracy /w:/ The scope of the employment relationship, Report V, International Labour Conference, 91st Session, Geneva 2003, s. 51*).

W projekcie przewiduje się rozszerzenie zastosowania niektórych przepisów ustawy w odniesieniu do osób zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej na podstawie umów

cywilnoprawnych. Agencje pracy tymczasowej mogą stosować obok zatrudnienia pracownika tymczasowego na podstawie umowy o pracę także umowy cywilnoprawne na podstawie art. 26 ustawy. Z Raportów dotyczących działalności agencji zatrudnienia wynika jednak, że agencje pracy tymczasowej nadużywają umów cywilnoprawnych jako podstawy zatrudnienia.

Do pewnych wniosków w zakresie podstaw zatrudnienia można dojść na podstawie Raportu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, a także Sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2010. Z Raportu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na temat Agencji Zatrudnienia w 2010 r. - 193 755 osób zatrudnionych zostało na podstawie umowy o pracę na czas określony i umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, co stanowiło ok. 45% wszystkich osób zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej. W 2009 r. liczba ta stanowiła 42% ogółu zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Rynku Pracy, Agencje Zatrudnienia 2010, Warszawa 2011, s. 19.). Także z danych Państwowej Inspekcji Pracy za rok 2010 wynika, iż trzecia część osób zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej to osoby zatrudnione na podstawie umów cywilnoprawnych. W 418 podmiotach objętych kontrolą pracowało ponad 69,7 tys. osób, a ponad 25,3 tys. osób (36%) świadczyło pracę na podstawie umowy cywilnej (Sprawozdanie Głównego Inspektora Pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2010 r., Warszawa 2011, Druk sejmowy 4363, s. 128). Należy zauważyć, że ta tendencja wzrostu liczby osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego utrzymuje się od pewnego czasu. Łatwo zatem dojść do wniosku, że agencje częściej stosują jako podstawę zatrudnienia umowy cywilnoprawne, chociaż zatrudnienie cywilne powinno być wyjątkiem w działalności agencji pracy tymczasowych.

Na podstawie art. 26 ustawy 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. Według ust. 2 tego przepisu do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 8 (zakaz powierzenia niektórych prac, w tym niebezpiecznych), art. 9 ust. 1 (uzgodnienie na piśmie rodzaju pracy, która ma być powierzona pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem) i art. 23 (obowiązki informacyjne względem organizacji związkowej oraz zatrudnionej osoby o wolnych stanowiskach pracy). Aby uzyskać odpowiedź na pytanie dlaczego tak duże jest zainteresowanie umowami cywilnoprawnymi wystarczy wskazać, że do osób kierowanych przez agencję do pracodawcy użytkownika na podstawie umowy

cywilnej nie stosuje się większości ochronnych rozwiązań ustawy. Jako przykładem można posłużyć się art. 20 ustawy, który określa maksymalny czas świadczenia pracy tymczasowej, a nie dotyczy cywilnoprawnie zatrudnionych. Sytuację zmienić może rozszerzenie zastosowania przepisów ochronnych do osób kierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umów cywilnoprawnych (art. 2 ust.1 pkt 3 oraz ust. 2, art. 15-16, art. 20).

W projekcie wzmacnia się także rolę związków zawodowych działających u pracodawcy użytkownika w zakresie korzystania przez niego z pracowników tymczasowych. Zgodnie z regulacją ustawy organizacjom związkowym działającym u pracodawcy użytkownika przysługuje prawo do informacji i konsultacji w sprawach zatrudniania pracowników tymczasowych, ale także osób, które zostaną zatrudnione w oparciu o umowy cywilnoprawne (art. 26 ust. 2 ustawy). Związek zawodowy na podstawie art. 23 ust. 1 i 2 ustawy ma zadanie czuwać nad korzystaniem z pracy tymczasowej, aby odbywało się to w sposób zgodny z przepisami prawa.

Pracodawca użytkownik jest obowiązany jedynie poinformować reprezentatywną organizację związkową. Natomiast w razie zamiaru powierzenia pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywania pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia. Ta druga forma współpracy pracodawcy użytkownika ze związkami zawodowymi może budzić wątpliwości. Wprowadzenie procedury uzgodnień mogłoby przyczynić się do ochrony pracowników stałych pracodawcy użytkownika, a także do osiągnięcia głównego celu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Ochronę stałych pracowników pracodawcy użytkownika ma także propozycja odnosząca się do dawnego art. 3 ustawy (uchylony). Uchylony art. 3 ustawy przewidywał, że pracodawcą użytkownikiem nie mógł być pracodawca, który w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego wypowiedział pracownikom stosunki pracy lub rozwiązał te stosunki na mocy porozumienia stron z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli liczba zwolnionych z tych przyczyn pracowników odpowiada liczbie określonej w art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844). W obecnym stanie prawnym uzyskanie statusu pracodawcy użytkownika wydaje się dosyć łatwe. Natomiast art. 8 pkt 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewiduje wyłączenie mające na celu zapobieżenie praktykom zastępowania pracowników stałych przez pracowników

tymczasowych. Przepis ten, w odróżnieniu od uchylonego art. 3 ustawy nie pozbawia danego podmiotu generalnej zdolności bycia pracodawcą użytkownikiem, ponieważ zakaz dotyczy tylko pacy na stanowisku zajmowanym wcześniej przez pracownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących tego pracownika.

Nawiązując do prezydenckiego projektu ustawy z 2009 r. celem projektu jest wprowadzenie regulacji w sposób pełniejszy zabezpieczającej pracowników pracodawcy użytkownika przed rozwiązywaniem z nimi umów o pracę w celu zastąpienia ich pracownikami tymczasowymi. Wprowadzenie przepisu art. 8 pkt 3 w nowym brzmieniu ma na celu zapobieżenie sytuacji, w której rodzaj wykonywanej pracy i miejsce jej wykonywania przez pracownika pracodawcy użytkownika w całości lub w części odpowiadać będzie rodzajowi pracy i miejscu jej wykonywania przez pracownika tymczasowego. W praktyce spowoduje to, że ochrona przed zastąpieniem stałego pracownika pracownikiem tymczasowym przez pracodawcę użytkownika, nie będzie miała charakteru iluzorycznego jak ma to miejsce w aktualnym stanie prawnym. Obecnie obowiązujący art. 8 pkt 3 stanowi bowiem, że praca taka nie może być wykonywana „na tym samym stanowisku”, co w praktyce oznacza, że wystarczy zmienić nazwę stanowiska, aby pracodawca użytkownik nie był objęty przepisem ograniczającym możliwość zatrudnienia pracownika tymczasowego. Ponadto, nastąpi wydłużenie z 3 do 6 miesięcy okresu, w którym przyjmowanie pracowników tymczasowych w warunkach wskazanych w omawianym przepisie jest niedopuszczalne.

Proponuje się również rozszerzenie katalogu wykroczeń, popełnianych przez pracodawcę użytkownika lub osobę działającą w jego imieniu polegających na powierzeniu pracownikowi tymczasowemu wykonywania pracy, o której mowa w art. 8 ustawy tj.: (1) pracy szczególnie niebezpiecznej, (2) pracy na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku, (3) pracy, w ramach której rodzaj wykonywanej pracy i miejsce jej wykonywania pokrywają się w całości lub w części z rodzajem wykonywanej pracy i miejscem jej wykonywania przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego. Wprowadzenie nowego rodzaju wykroczenia spowodowało również konieczność zmiany art. 28, poprzez dodanie w jego treści art. 27a.

Oprócz zmian w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w projekcie proponuje się wprowadzenie zmian w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku

pracy oraz ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. O ile większość z zaproponowanych rozwiązań dotyczyła pracodawcy użytkownika, o tyle pozostałe rozwiązania zawarte w projekcie mają wzmocnić kontrolę działalności agencji zatrudnienia zajmującymi się pracą tymczasową. Jedno z zaproponowanych rozwiązań prowadzi do wyposażenia marszałka województwa w uprawnienie do wykreślenia agencji zatrudnienia, a zwłaszcza agencji pracy tymczasowej, jeżeli narusza ona przepisy ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Po rozszerzeniu katalogu przesłanek określonych w art. 18m ustawy o promocji (...) marszałek województwa wykreśla agencję zatrudnienia z rejestru. Dodać trzeba, że odpowiednia zmiana została także zaproponowana w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Uprawnienia kontrolne w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia przysługują marszałkowi województwa na podstawie art. 18o, a także PIP (art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. e ustawy o PiP). W celu umożliwienia marszałkowi województwa wydania decyzji o zakazie wykonywania działalności okręgowy inspektor pracy niezwłocznie powiadamia go o przypadkach naruszenia warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach komentowanej ustawy. W razie stwierdzenia w toku kontroli wykroczenia polegającego na naruszeniu przepisów komentowanej ustawy w zakresie warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, właściwy inspektor pracy występuje z wnioskiem do właściwego sądu o ukaranie osób odpowiedzialnych za stwierdzone nieprawidłowości. Po wprowadzeniu projektowanych rozwiązań okręgowy inspektor pracy będzie zawiadamiał także marszałka województwa o przypadkach naruszeń ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W projekcie przewiduje się także powrót do rozwiązań przewidzianych w rozporządzeniu Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 9 kwietnia 2003 r. w sprawie rejestru agencji zatrudnienia (Dz. U. z 2003, Nr 73, poz. 665). Rozporządzenie przewidywało właśnie obowiązek dołączenia informacji o zabezpieczeniu zobowiązań finansowych przez agencję pracy tymczasowej. Obowiązek taki, świadczyłby o wiarygodności finansowej agencji pracy tymczasowej i byłby potwierdzeniem jej wypłacalności. Warunek potwierdzenia wypłacalności agencji pracy tymczasowej występuje w prawie francuskim (*D. Makowski, Praca tymczasowa jako nietypowa forma zatrudnienia, Warszawa 2006, s. 94*).

3. Oczekiwane skutki społeczne, gospodarcze, finansowe i prawne

Proponowane zmiany nie zwiększą kosztów po stronie budżetu państwa. Wzmocnienie ochrony pracowników tymczasowych, a także pracowników stałych podmiotu korzystającego z pracy tymczasowej, przyczyni się do wzrostu wpływów do budżetu państwa z tytułu podatków czy ubezpieczeń społecznych.

4. Ocena zgodności z prawem Unii Europejskiej

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej, a zwłaszcza z a w szczególności z dyrektywą 2008/104/WE³ oraz dyrektywą 91/383/EWG⁴. Należy zauważyć, że projekt ustawy nie ma na celu wprowadzenia nowych ograniczeń w zakresie pracy tymczasowej, ale ma na celu zapewnienie skuteczności dotychczasowych, uznanych przez MPiPS za zgodne z regulacją unijną, ochronnych rozwiązań ustawy.

Ocena Skutków Regulacji

Podmioty na które oddziałuje projekt zmiany ustawy :

- pracownicy tymczasowi
- pracownicy stali podmiotu korzystającego z pracy tymczasowej
- Agencje pracy tymczasowej
- Państwowa Inspekcja Pracy
- Marszałkowie Województw
- pracodawcy użytkownicy
- związki zawodowe

³ Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej, Dz. U. L 327 z 5.12.2008, s. 9 -14.

⁴ Dyrektywą Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniająca środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy, Dz. U. L 206 z 29.7.1991, s. 19 – 21.

Wpływ regulacji na sektor finansów publicznych, w tym budżet państwa i jednostki samorządu terytorialnego.

Proponowane zmiany nie wpłyną na zwiększenie kosztów po stronie budżetu państwa. Mogą natomiast przyczynić się do wzrostu wpływów do budżetu państwa z tytułu podatków czy ubezpieczeń społecznych, w związku ze wzmocnieniem ochrony pracowników tymczasowych oraz pracowników stałych podmiotu korzystającego z pracy tymczasowej.

Wpływ regulacji na rynek pracy, konkurencyjność gospodarki i przedsiębiorstw, w tym na funkcjonowanie przedsiębiorstw oraz na sytuację i rozwój regionalny.

Polski rynek pracy charakteryzuje się dużą niestabilnością oraz nadużywaniem atypowych form zatrudnienia. Nowelizacja ustawy ma na celu realizację głównego zadania, którym jest zbudowanie instrumentu ułatwiającego znalezienie stałego zatrudnienia po okresie świadczenia pracy tymczasowej.

Wprowadzenie skutecznych przepisów ochronnych obejmujących osoby świadczące pracę tymczasową będzie miało pozytywny wpływ na rynek pracy.

