



MINISTER  
Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

Warszawa, dnia 13 lipca 2016 r.

*Elżbieta Rafalska*

DPR.1.02100.8.2.2016.PP

**według rozdzielnika**

Stosownie do art. 19 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1881), przesyłam w załączeniu *projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw*, z uprzejmą prośbą o wyrażenie opinii i przekazanie uwag do przedmiotowego projektu w terminie 21 dni od otrzymania projektu. Skrócenie terminu na wyrażenie opinii i przekazanie uwag jest uzasadnione pilną potrzebą wprowadzenia zmian w przepisach dotyczących pracy tymczasowej, celem podniesienia standardów świadczenia takiej pracy oraz funkcjonowania agencji pracy tymczasowej.

Projekt ustawy został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w zakładce „Projekty aktów prawnych” oraz na stronie podmiotowej Rządowego Centrum Legislacji w zakładce „Rządowy Proces Legislacyjny” (UD 95).

Projekt ustawy został przesłany również w wersji elektronicznej.

Ewentualne uwagi proszę kierować również drogą elektroniczną na adresy mailowe: [Janina.Suzdorf@mpips.gov.pl](mailto:Janina.Suzdorf@mpips.gov.pl) oraz [Piotr.Pecak@mpips.gov.pl](mailto:Piotr.Pecak@mpips.gov.pl).

Załącznik:

MINISTER  
*Elżbieta Rafalska*  
Elżbieta Rafalska

projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw wraz z uzasadnieniem i OSR

Otrzymują:

1. Pan Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
2. Pani Dorota Gardias - Przewodnicząca Forum Związków Zawodowych
3. Pan Jan Guz – Przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

**Ustawa**

**z dnia .....**

**o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**

**oraz niektórych innych ustaw<sup>1)</sup>**

**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) w art. 8 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 jakiejkolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, w której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik.”;

2) w art. 9 w ust. 2:

a) w pkt 1 po wyrazach „u pracodawcy użytkownika” dodaje się wyrazy „, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawia do wglądu treść tych przepisów”;

b) w pkt 2 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 3 w brzmieniu:

---

<sup>1)</sup> Niniejszą ustawą zmienia się ustawy: ustawę z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, 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.

„3) niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika, o których mowa w art. 8 pkt 3.”;

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

„Art. 9a. Pracodawca użytkownik niezwłocznie informuje na piśmie agencję pracy tymczasowej o zmianie przepisów o wynagrodzeniu, 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 przepisów.”;

4) po art. 11 dodaje się art. 11a i 11b w brzmieniu:

„Art. 11a. W celu zawarcia umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego pomiędzy agencją pracy tymczasowej a osobą, której ma być powierzony 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 oświadczenie lub przedkłada zaświadczenia potwierdzające okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy prawa cywilnego, o których mowa w art. 26 ust. 2 - z okresu 36 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika.”;

5) w art. 13:

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

„1a. W umowie o pracę zawiera się informacje umożliwiające pracownikowi tymczasowemu 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.”,

b) uchyla się ust. 3;

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 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 taką agencją.”,

b) ust. 4 otrzymuje brzmienie:

„4. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustala się:

1) dzieląc wynagrodzenie wypłacone pracownikowi tymczasowemu w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, 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,

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.”,

c) dodaje się ust. 5-8 w brzmieniu:

„5. Okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okres kolejnych 90 dni zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej udzielającej tego urlopu, przypadający w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu.

6. Jeżeli pracownik tymczasowy przed rozpoczęciem korzystania z udzielonego mu czasu wolnego od pracy 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.

7. Ekwiwalent pieniężny za jeden dzień urlopu 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, a następnie,

2) dzieląc otrzymany wynik przez liczbę dni, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywał pracę w okresie, o którym mowa w pkt 1.

8. Do ustalania ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu przepisy ust. 5 i 6 stosuje się odpowiednio.”;

7) 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.”;

8) 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 i 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 i 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 i 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.”;

9) uchyla się art. 24;

10) art. 26 otrzymuje brzmienie:

„Art. 26. 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.

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; zaświadczenie wydaje się w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej przez taką osobę.

3. 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.”;

11) w art. 27 ust. 1 po wyrazach „podlega karze grzywny” dodaje się wyrazy „od 1 000 do 30 000 zł”;

12) po art. 27 dodaje się art. 27a i 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. 237<sup>15</sup> 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 nietyczących 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 tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez 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

- podlega karze grzywny od 1 000 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. 237<sup>15</sup> 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 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

- podlega karze grzywny od 1 000 do 30 000 zł.

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

1) korzysta z pracy 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.”;

13) 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 2014 r. poz. 1502, z późn. zm.<sup>2)</sup>) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 25<sup>1</sup> po § 4 dodaje się § 4<sup>1</sup> w brzmieniu:

„§ 4<sup>1</sup>. Przepisów § 1 i 3 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, zgodnie z art. 177 § 3.”;

2) w art. 177 uchyla się § 3<sup>1</sup>.

**Art. 3.** W ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, 691 i 868) wprowadza się następujące zmiany:

1) w art. 18 w ust. 1 w pkt 1 po lit. f 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.”;

2) w art. 18l 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;”;

3) w art. 18m w ust. 1 pkt 5-7 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. 19aa ust. 1, art. 19ah ust. 1, art. 19ai, art. 19e-19h;

7) złożenia przez podmiot oświadczenia, o którym mowa w art. 18e ust. 2 pkt 1 i ust. 3, lub przekazania informacji, o których mowa w art. 19e ust. 1 pkt 1 i art. 19f, niezgodnych ze stanem faktycznym;”;

---

2) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 1662, z 2015 r. poz. 1066, 1220, 1224, 1240, 1268 i 1735 oraz z 2016 r. poz. 868 i 910.

4) w art. 18o dotychczasową treść oznacza się jako ust. 1 i dodaje się ust. 2 w brzmieniu:

„2. Marszałek województwa sprawdza za pośrednictwem systemów teleinformatycznych na koniec kwartału, czy agencja zatrudnienia świadcząca usługę pracy tymczasowej ma w tym okresie zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne, o ile była obowiązana do ich opłacania.”;

5) po art. 19a dodaje się art. 19aa-19ah w brzmieniu:

„Art. 19aa. 1. Agencja zatrudnienia świadcząca lub zamierzająca świadczyć usługę pracy tymczasowej jest obowiązana posiadać zabezpieczenie zobowiązań finansowych, w formie gwarancji bankowej lub ubezpieczeniowej, w wysokości 25-krotności przeciętnego wynagrodzenia, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 28, przez cały okres posiadania wpisu do rejestru.

2. Zabezpieczenie zobowiązań finansowych, o którym mowa w ust. 1, obowiązany jest posiadać przedsiębiorca zagraniczny, o którym mowa w art. 19i, świadczący usługi pracy tymczasowej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przez cały okres świadczenia tej usługi, wskazany w zawiadomieniu złożonym marszałkowi województwa.

3. Zabezpieczenie zobowiązań finansowych, o którym mowa w ust. 1, zawiera upoważnienie dla marszałka województwa do wypłaty świadczeń na zaspokojenie roszczeń pracowniczych.

Art. 19ab. Zabezpieczenie zobowiązań finansowych, o którym mowa w art. 19aa ust. 1, jest przeznaczone, w przypadku niewypłacalności agencji zatrudnienia, na zaspokojenie roszczeń pracowniczych, o których mowa w art. 12 ust. 2 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.<sup>3)</sup>), przysługujących pracownikom tymczasowym oraz osobom skierowanym do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego.

Art. 19ac. 1. Niewypłacalność agencji zatrudnienia świadczącej usługę pracy tymczasowej, o której mowa w art.19ab, zachodzi w razie niezaspokojenia roszczeń

---

3) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2014 r. poz. 598 i 923, z 2015 r. poz. 978, 1268 i 1830 oraz z 2016 r. poz. 827.

pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez agencję zatrudnienia, trwającego dłużej niż 2 miesiące.

2. Datą wystąpienia niewypłacalności agencji zatrudnienia świadczącej usługę pracy tymczasowej jest dzień następujący po upływie 2-miesięcznego okresu, o którym mowa w ust. 1.

Art. 19ad. 1. W przypadku niewypłacalności agencji zatrudnienia, o której mowa w art.19ab, marszałek województwa właściwy dla siedziby tej agencji zatrudnienia, a w przypadku przedsiębiorcy zagranicznego, o którym mowa w art. 19i, marszałek województwa, do którego zostało złożone zawiadomienie, rozpoczyna postępowanie wyjaśniające w sprawie wypłaty środków z zabezpieczenia zobowiązań finansowych, o którym mowa w art. 19aa, na wniosek:

1) osoby, która jest lub była pracownikiem tymczasowym lub osobą skierowaną do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, lub

2) agencji zatrudnienia świadczącej usługę pracy tymczasowej, zawierający oświadczenie agencji zatrudnienia o niezaspokojeniu roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez agencję zatrudnienia.

2. Marszałek województwa po otrzymaniu wniosku, o którym mowa w ust. 1, niezwłocznie wzywa niewypłacalną agencję zatrudnienia świadcząca usługę pracy tymczasowej do przedstawienia, w terminie 30 dni, zbiorczego wykazu niezaspokojonych roszczeń z okresów poprzedzających datę niewypłacalności agencji zatrudnienia, określenia osób uprawnionych do wypłaty świadczeń poprzez wskazanie imienia, nazwiska, numeru PESEL, adresu zamieszkania, podania ogólnych kwot środków niezaspokojonych roszczeń osób uprawnionych do wypłaty świadczeń, ze wskazaniem tytułów i wysokości kwot środków roszczeń poszczególnych osób uprawnionych do wypłaty świadczeń oraz numerów rachunków bankowych osób uprawnionych do wypłaty świadczeń, na które ma nastąpić wypłata z zabezpieczenia zobowiązań finansowych.

3. Wypłata z zabezpieczenia zobowiązań finansowych następuje na pisemne żądanie zapłaty skierowane przez marszałka województwa do wystawcy zabezpieczenia zobowiązań finansowych, na podstawie zbiorczego wykazu niezaspokojonych roszczeń, o którym mowa w ust. 2, w terminie 14 dni od dnia otrzymania wykazu.

4. Żądanie zapłaty, o którym mowa w ust. 3, powinno zawierać:

- 1) wskazanie podstawy prawnej żądania;
- 2) oświadczenie marszałka województwa o wystąpieniu okoliczności, o których mowa w art. 19ac;
- 3) oświadczenie marszałka województwa o wysokości kwoty niezbędnej na pokrycie kosztów niezaspokojonych roszczeń;
- 4) wskazanie numeru rachunku bankowego marszałka województwa, na który ma nastąpić wypłata z zabezpieczenia zobowiązań finansowych.

5. Marszałek województwa przekazuje należne kwoty środków na zaspokojenie roszczeń pracowniczych bezpośrednio na rachunki bankowe osób uprawnionych, a w przypadku braku konta - w formie pieniężnej do rąk osób uprawnionych, w terminie nie dłuższym niż 14 dni od dnia otrzymania środków.

Art. 19ae. 1. W przypadku wypłaty świadczeń na zaspokojenie roszczeń pracowniczych ze środków zabezpieczenia zobowiązań finansowych łączna kwota środków dla osoby nie może przekraczać minimalnego wynagrodzenia za pracę, o którym mowa w art. 2 ust. 1 pkt 12a.

2. W przypadku gdy wysokość zabezpieczenia zobowiązań finansowych, o którym mowa w art. 19aa ust. 1, jest niższa od kwoty roszczeń pracowniczych wskazanej w zbiorczym wykazie niezaspokojonych roszczeń, wypłaty należnych świadczeń na zaspokojenie roszczeń pracowniczych dokonuje się proporcjonalnie do wysokości kwot należnych poszczególnym osobom uprawnionym.

Art. 19af. O odmowie wypłaty świadczenia na zaspokojenie roszczeń pracowniczych w całości lub w części marszałek województwa zawiadamia na piśmie wnioskodawcę, podając uzasadnienie tej odmowy.

Art. 19ag. Marszałek województwa jest uprawniony do występowania na rzecz pracowników w sprawach wypłaty świadczeń na zaspokojenie roszczeń pracowniczych, na zasadach określonych w zabezpieczeniach zobowiązań finansowych.

Art. 19ah. 1. Agencja zatrudnienia świadcząca usługę pracy tymczasowej jest obowiązana przekazywać marszałkowi województwa:

- 1) odpis pierwszego zabezpieczenia zobowiązań finansowych nie później niż 30 dni od dnia wpisu do rejestru,
- 2) odpisy kolejnych zabezpieczeń zobowiązań finansowych nie później niż 14 dni przed upływem terminu obowiązywania poprzedniego zabezpieczenia zobowiązań finansowych, a w przypadku wykorzystania w całości lub w części przez agencję

zatrudnienia zabezpieczenia zobowiązań finansowych, w terminie 14 dni od zakończenia wypłaty należności przez marszałka województwa

- potwierdzone przez wystawcę zabezpieczenia zobowiązań finansowych.

2. Do odpisów zabezpieczeń zobowiązań finansowych, o których mowa w ust. 1, przepisy art. 18f stosuje się odpowiednio.

Art. 19ai. W przypadku gdy odpisy zabezpieczenia zobowiązań finansowych, o którym mowa w art. 19aa ust. 1, są sformułowane w języku obcym, dołącza się także ich tłumaczenie na język polski dokonane przez tłumacza przysięgłego. Ten sam obowiązek dotyczy przedkładania kolejnych odpisów zabezpieczenia zobowiązań finansowych.”;

6) art. 19f otrzymuje brzmienie:

„Art. 19f. 1. Agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawiania marszałkowi województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia – 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;

2) liczbę pracodawców oraz osób korzystających z usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego;

3) liczbę osób skierowanych przez agencję zatrudnienia do wykonywania 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.”;

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

„Art. 19fa. Agencja zatrudnienia jest obowiązana posiadać lokal na biuro agencji zatrudnienia zapewniający poufność prowadzonych rozmów z klientami agencji zatrudnienia.”;

8) w art. 19i:

a) w ust. 1 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) planowane miejsce oraz termin wykonywania usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.”,

b) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„3. W przypadku gdy niemożliwe jest określenie planowanego miejsca wykonywania usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej lub gdy planowane miejsca wykonywania usługi znajdują się na terenie co najmniej 2 województw, przedsiębiorca zagraniczny składa zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, do marszałka województwa mazowieckiego.”,

c) dodaje się ust. 4-6 w brzmieniu:

„4. Przedsiębiorca zagraniczny jest obowiązany przekazywać marszałkowi województwa wraz z zawiadomieniem, o którym mowa w ust. 1, odpis zabezpieczenia zobowiązań finansowych, o którym mowa w art. 19ah, potwierdzony przez wystawcę tego zabezpieczenia.

5. Przedsiębiorca zagraniczny jest obowiązany przekazywać marszałkowi województwa odpisy kolejnych zabezpieczeń zobowiązań finansowych, potwierdzonych przez wystawców zabezpieczenia zobowiązań finansowych, nie później niż 14 dni przed upływem terminu obowiązywania poprzedniego zabezpieczenia zobowiązań finansowych, a w przypadku wykorzystania w całości lub w części przez przedsiębiorcę zagranicznego zabezpieczenia zobowiązań finansowych, w terminie 14 dni od zakończenia wypłaty należności przez marszałka województwa.

6. Do odpisów zabezpieczeń zobowiązań finansowych, o których mowa w ust. 4 i 5, przepis art. 18f stosuje się odpowiednio.”;

9) 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 może być prowadzony w formie dokumentu elektronicznego.”;

10) art. 19k otrzymuje brzmienie:

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

11) 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:

„2. 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:”;

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

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

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 pracy;
- 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) zakres 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 pobytu i pracy cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) podmiot, do którego agencja zatrudnienia kieruje cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, o zasadach dotyczących pobytu i pracy cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej oraz o obowiązkach, o których mowa w art. 88h.

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.”;

13) w art. 120 dodaje się ust. 7 i 8 w brzmieniu:

„7. Kto powierza zatrudnienie lub inną pracę zarobkową cudzoziemcowi kierowanemu przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł.

8. Tej samej karze podlega, kto będąc pracodawcą użytkownikiem, o którym mowa w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, lub osobą działającą w jego imieniu, wyznacza cudzoziemcowi kierowanemu przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia, zadania i kontroluje ich wykonanie.”;

14) 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 3 000 zł 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 3 000 do 100 000 zł.”,

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

„1a. Tym samym karom podlega, kto, prowadząc przedsiębiorstwo zagraniczne, o którym mowa w art. 18c ust. 1 pkt 4, przed rozpoczęciem działalności w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, nie złożył marszałkowi województwa właściwemu dla miejsca świadczenia usług zawiadomienia, o którym mowa w art. 19i.”,

c) 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, kieruje osoby do pracy za granicą niezgodnie z zasadami określonymi w art. 85 ust. 2, podlega karze grzywny nie niższej niż 4 000 zł.

8. Kto prowadząc agencję zatrudnienia świadczącą usługę, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. g, nie zawiera z cudzoziemcem umowy, o której mowa w art. 85a ust. 2, lub nie przedstawia cudzoziemcowi lub podmiotowi pisemnej informacji, o której mowa w art. 85a ust. 4 lub 5, lub nie prowadzi wykazów, o których mowa w art. 85a ust. 6, podlega karze grzywny nie niższej niż 4 000 zł.”;

15) po art. 121c dodaje się art. 121d w brzmieniu:

„Art. 121d. 1. Kto, świadcząc usługę pracy tymczasowej, nie posiada zabezpieczenia zobowiązań finansowych, o którym mowa w art. 19aa ust. 1, lub nie dopełnia obowiązku przekazywania marszałkowi województwa stosownych odpisów zabezpieczeń zobowiązań finansowych, podlega karze grzywny nie niższej niż 100 000 zł.

2. Kto, będąc przedsiębiorcą zagranicznym, o którym mowa w art. 18c ust. 1 pkt 4, świadczy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej usługę pracy tymczasowej bez posiadanego zabezpieczenia zobowiązań finansowych, o którym mowa w art. 19aa ust. 1, lub nie dopełnia obowiązku przekazywania marszałkowi województwa stosownych odpisów zabezpieczeń zobowiązań finansowych, podlega karze grzywny nie niższej niż 100 000 zł.”.

**Art. 4.** W ustawie z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640, z późn. zm.<sup>4)</sup>) 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. z 2016 r. poz. 645, 691 i 868), zgodnie z warunkami określonymi w art. 19c, art. 19d, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy;”;

2) w art. 13 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

---

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

„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. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy,”.

**Art. 5.** 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 dotychczasowym brzmieniu.

**Art. 6.** 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. 7.** 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. 1a ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą; informacje przekazuje się w formie pisemnej w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 8.** 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. 9.** Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego, trwający w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, ustala się stosując art. 17 ust. 3-8 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

**Art. 10.** W świadectwie pracy wydawanym pracownikowi tymczasowemu przez agencję pracy tymczasowej, obejmującym okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, na podstawie której jest wykonywana praca tymczasowa, trwającej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, podaje się także informacje dotyczące pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie takiej umowy, oraz okres wykonywania takiej pracy przypadający od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 11.** 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 i 3 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. 12.** Przepisy art. 11 stosuje się odpowiednio do umów prawa cywilnego, na podstawie których jest wykonywana praca tymczasowa, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy.

**Art. 13.** 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 albo 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. 14.** W zaświadczeniu, o którym mowa w art. 26 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. 15.** Do spraw dotyczących roszczeń pracowników tymczasowych, wszczętych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, w zakresie właściwości sądu pracy stosuje się przepisy dotychczasowe.

**Art. 16.** Umowy o pracę na czas określony zawarte w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, trwające w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, które uległyby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulegają przedłużeniu do dnia porodu.

**Art. 17.** Do cudzoziemców skierowanych przez agencje zatrudnienia do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej na terytorium Rzeczypospolitej Polski przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy stosuje się przepisy dotychczasowe.

**Art. 18.** W okresie od dnia wejścia w życie art. 3 pkt 5 niniejszej ustawy do dnia 31 grudnia 2017 r. agencje zatrudnienia świadczące usługę pracy tymczasowej przez okres pierwszych 12 miesięcy funkcjonowania od dnia wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, są obowiązane do składania marszałkowi województwa comiesięcznych zaświadczeń o nieposiadaniu zaległości z tytułu podatków oraz składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, o ile były obowiązane do ich opłacania.

**Art. 19.** Agencje zatrudnienia przedstawiają marszałkowi województwa informację o działalności agencji zatrudnienia, o której mowa w art. 19f ust. 1 i 2 ustawy zmienianej w art. 3 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, za lata 2016 i 2017, na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych.

**Art. 20.** Agencja zatrudnienia świadcząca lub zamierzająca świadczyć usługę pracy tymczasowej w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy jest obowiązana do przekazania marszałkowi województwa odpisu zabezpieczenia zobowiązań finansowych, o którym mowa w art. 19aa ustawy zmienianej w art. 3 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, w terminie nie dłuższym niż 3 miesiące od dnia wejścia w życie ustawy.

**Art. 21.** Dotychczasowe przepisy wykonawcze wydane na podstawie art. 19k ustawy zmienianej w art. 3 zachowują moc do dnia wejścia w życie przepisów wykonawczych wydanych na podstawie art. 19k ustawy zmienianej w art. 3 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą, nie dłużej jednak niż do dnia 31 grudnia 2017 r.

**Art. 22.** Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 3 pkt 4 i 7, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 2018 r.

ZASTĘPCA DYREKTORA  
Departamentu Prawnego



## 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 nie dotyczących 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. 237<sup>15</sup> 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 niedotyczących 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. 237<sup>15</sup> 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;

- 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 § 3<sup>1</sup> 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. 25<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy, a także konstrukcji

przekształcania umowy o pracę na czas określony w umowę o pracę na czas nieokreślony, wskazanej w art. 25<sup>1</sup> § 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. 25<sup>1</sup> 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.

#### Sprawdzenie 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 urlopow 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.

<p><b>Nazwa projektu</b> Ustawa o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw</p> <p><b>Ministerstwo wiodące i ministerstwa współpracujące</b> Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej</p> <p><b>Osoba odpowiedzialna za projekt w randze Ministra, Sekretarza Stanu lub Podsekretarza Stanu</b> Pan Stanisław Szwed – Sekretarz Stanu w MRPiPS</p> <p><b>Kontakt do opiekuna merytorycznego projektu</b> Pani Anita Gwarek – Dyrektor Departamentu Prawa Pracy w MRPiPS, tel. 22 461 15 53 Pani Beata Czajka - Zastępca Dyrektora Departamentu Rynku Pracy w MRPiPS, tel. 22 529 07 40 Pani Janina Suzdorf - Naczelnik Wydziału Legislacji w Departamencie Prawa Pracy w MRPiPS, tel. 22 461 15 60 Pan Piotr Pęczak - główny specjalista w Departamencie Prawa Pracy w MRPiPS, tel. 22 461 15 65</p>	<p><b>Data sporządzenia</b> 12.07.2016 r.</p> <p><b>Źródło:</b> inne</p> <p><b>Nr w wykazie prac UD95</b></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, jak też pracownic w ciąży zatrudnionych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy, 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 1 000 do 30 000 złotych) 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 obowiązku posiadania, przez agencje zatrudnienia świadczące pracę tymczasową, zabezpieczenia finansowego, w formie gwarancji bankowej lub ubezpieczeniowej, na zaspokajanie roszczeń pracowniczych wraz z sankcjami – w przypadku ich nieustanowienia,
- 8) 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 3 000 do 10 000 złotych albo od 3 000 do 100 000 złotych w zależności od rodzaju usługi agencji zatrudnienia) oraz wprowadzenie kar za niewywiązanie się agencji zatrudnienia z nowo nałożonych obowiązków,

- 9) ułatwienie wykonywania kontroli agencji zatrudnienia przez Państwową Inspekcję Pracy poprzez przywrócenie wymogu posiadania lokalu na biuro agencji zatrudnienia,
- 10) zobowiązanie marszałków województw do sprawdzania, za pośrednictwem systemów teleinformatycznych, czy agencje zatrudnienia świadczące pracę tymczasową posiadają zaległości z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne,
- 11) wprowadzenie obowiązku dla agencji zatrudnienia świadczących usługi z zakresu kierowania cudzoziemców do zatrudnienia, dotyczącego zawierania z cudzoziemcem stosownej umowy, przedstawienia tłumaczenia tej umowy na język zrozumiały dla cudzoziemca oraz informowania cudzoziemca i pracodawcy o zasadach dotyczących pobytu i pracy,
- 12) zrównanie sytuacji prawnej przedsiębiorców polskich i zagranicznych poprzez wprowadzenie analogicznych kar grzywny dla przedsiębiorców zagranicznych z UE/EOG i prowadzenie przez marszałka województwa wykazu przedsiębiorców zagranicznych z UE/EOG,
- 13) 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).<sup>1</sup>

Dyrektywa 2008/104/WE pozostawia w kompetencji państw członkowskich możliwość regulacji zasad rejestracji, licencjonowania, certyfikacji, gwarancji finansowych czy też monitorowania działania agencji

<sup>1</sup> 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”.

pracy tymczasowej. Z dostępnych danych wynika, że na 28 badanych państwach system licencji wprowadziło 27 państw europejskich<sup>2</sup>, natomiast nie wprowadziło wymogu posiadania przez agencję pracy tymczasowej gwarancji finansowych 12 państw europejskich<sup>3</sup>.

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. zabezpieczenia
Agencje zatrudnienia świadczące usługę pracy tymczasowej	1947	Dane MRPiPS	Poprawa jakości świadczonych usług; zwiększenie kosztów 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 na lata 2014 – 2050 GUS, 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.
Kobiety zatrudnione na podstawie umowy na zastępstwo za nieobecny pracownika, których umowa o pracę uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży	2,4-2,7 tys. rocznie	Szacunki MRPiPS na podstawie Prognozy ludności na lata 2014-2050 GUS, danych GUS dot. liczby urodzeń w 2014 r. wg źródła utrzymania matki, oraz wskaźników dot. pracy na czas określony	Przedłużenie czasu trwania umów o pracę do dnia porodu w przypadku kobiet, których umowa uległaby rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży.
Przedsiębiorcy zatrudniający kobiety na podstawie umowy na zastępstwo za nieobecny	2,4-2,7 tys. rocznie	Szacunki MRPiPS	Zwiększone koszty pracy – konieczność wypłaty dodatkowego wynagrodzenia oraz opłacenia pozapłacowych

<sup>2</sup> Na 28 badanych państwach, 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.).

<sup>3</sup> Na 28 badanych państwach, 12 nie wprowadziło system 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.).



<b>ogółem</b>		14,1	14,5	14,9	15,3	15,6	15,8	16,1	16,3	16,6	16,9	156,2
budżet państwa		2,1	2,2	2,3	2,4	2,4	2,5	2,6	2,6	2,7	2,7	24,6
FUS		3,7	3,8	3,9	4,0	4,0	4,1	4,1	4,2	4,2	4,3	40,4
NFZ		5,7	5,8	6,0	6,1	6,2	6,2	6,3	6,4	6,5	6,6	61,7
FP		0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	3,4
JST		2,3	2,4	2,4	2,5	2,6	2,7	2,7	2,8	2,9	2,9	26,2
<b>Wydatki ogółem</b>		42,6	43,6	44,4	45,3	45,9	46,4	46,9	47,4	47,9	48,5	458,9
budżet państwa		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FUS		42,5	43,5	44,4	45,3	45,9	46,4	46,9	47,4	47,9	48,5	458,5
NFZ		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
FP i FGŚP		0,1	0,1	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,02	0,4
JST		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Saldo ogółem</b>		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		28,5	29,0	- 29,5	- 30,0	30,3	30,6	- 30,8	- 31,1	31,3	31,7	302,7
budżet państwa		2,1	2,2	2,3	2,4	2,4	2,5	2,6	2,6	2,7	2,7	24,6
FUS		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		38,8	39,6	- 40,5	- 41,3	41,8	42,3	- 42,7	- 43,2	43,6	44,2	418,2
NFZ		5,6	5,7	5,9	6,1	6,1	6,2	6,3	6,4	6,4	6,5	61,3
FP i FGŚP		0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	3,4
JST		2,3	2,4	2,4	2,5	2,6	2,7	2,7	2,8	2,9	2,9	26,2

<b>Źródła finansowania</b>	
Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń	<p>Wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń:</p> <p>W związku z przedłużeniem do dnia porodu umów o pracę kobiet, które były zatrudnione do pracy tymczasowej poprzez agencje zatrudnienia, oraz kobiet pracujących na podstawie umowy na zastępstwo za nieobecnego pracownika na podstawie Kodeksu pracy, konsekwencją dla sektora finansów publicznych będą przychody z podatków i składek na ubezpieczenia społeczne, NFZ, FP i FGŚP przez okres, kiedy kobiety te będą zatrudnione, oraz koszty dla ZUS przez okres, gdy kobiety będą na zwolnieniu lekarskim.</p> <p>Przedłużenie czasu trwania 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</p>

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).

Liczbę kobiet, których dotyczą planowane regulacje oszacowano na podstawie prognozowanej liczby urodzeń w kolejnych latach zawartej w wysokim wariancie dzietności w „Prognozie ludności na lata 2014-2050” GUS, 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 HR<sup>4</sup>,
- odsetek kobiet zatrudnionych na podstawie umowy na zastępstwo w ogóle pracujących kobiet rodzących we wszystkich latach okresu 2017-2026 będzie równy 1%.

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

Rok	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Prognozowana liczba urodzeń	362 618	360 228	357 401	353 698	347 389	341 080	334 771	328 462	322 153	316 970
Liczba matek pracujących	274 647	272 837	270 696	267 891	263 112	258 334	253 556	248 777	243 999	240 073
Liczba matek pracujących tymczasowo	3 570	3 547	3 519	3 483	3 420	3 358	3 296	3 234	3 172	3 121
Liczba matek pracujących na zastępstwo	2 746	2 728	2 707	2 679	2 631	2 583	2 536	2 488	2 440	2 401
Liczba matek, których dot. zmiany	6 317	6 275	6 226	6 161	6 052	5 942	5 832	5 722	5 612	5 522

Nie są dostępne dane dot. wynagrodzeń kobiet pracujących na podstawie umów na zastępstwo, ani zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej. Przyjęto, że w 2017 r. będzie to średnio kwota wynagrodzenia minimalnego (założono, że będzie to kwota zgodna z propozycją rządową, czyli 2000 zł), natomiast w kolejnych latach kwota ta będzie rosła zgodnie z prognozami dynamiki realnej wynagrodzenia przeciętnego w gospodarce wg „Wytycznych dotyczących stosowania jednolitych wskaźników makroekonomicznych będących podstawą oszacowania skutków finansowych projektowanych ustaw” opublikowanych przez MF w maju 2016 r.

<sup>4</sup> [http://admin.polskieforumhr.pl/dir\\_upload/site/70c12353731d477e8cda0204c7564695/raport\\_PFHR.pdf](http://admin.polskieforumhr.pl/dir_upload/site/70c12353731d477e8cda0204c7564695/raport_PFHR.pdf)

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.

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.

W związku z projektowanymi zmianami, odnośnie niewywiązania się agencji zatrudnienia z tytułu nałożonych obowiązków, nie należy oczekiwać dodatkowych wpływów do budżetu z tytułu zwiększonych kar. Obecnie, mimo 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.

**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 stałe z 2016 r.)	przedsiębiorstwa		- 15,3	- 15,6	- 16,0	- 16,5	- 17,6	- 165,5
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe		53,1	54,3	55,5	57,3	60,6	573,1
W ujęciu niepieniężnym	duże przedsiębiorstwa							
	sektor mikro-, małych i średnich przedsiębiorstw							
	rodzina, obywatele oraz gospodarstwa domowe							
	(dodaj/usuń)							
Niemierzalne	(dodaj/usuń)							
	(dodaj/usuń)							



<p>Dodatkowe informacje, w tym wskazanie źródeł danych i przyjętych do obliczeń założeń</p>	<p>Wpływy gospodarstw domowych to wpływy uzyskiwane przez kobiety w związku z przedłużeniem czasu trwania ich umów o pracę 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>Przedsiębiorstwa zatrudniające na zastępstwo oraz 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 poniosą 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. Założono, że wszystkie koszty zatrudnienia dotyczą sektora prywatnego.</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, jeśli nie znajdzie odpowiedniej pracy dla zatrudnionej kobiety. Przyjęto, że takich przypadków będzie niewiele. Koszty te nie zostały uwzględnione w tabeli.</p> <p>Kosztami przedsiębiorstw będą również koszty agencji zatrudnienia związane z wprowadzonymi zmianami w zakresie zabezpieczeń finansowych. Koszty te nie zostały uwzględnione w tabeli.</p> <p>Szacując roczne wydatki związane z wprowadzeniem obowiązku posiadania przez agencje zatrudnienia zabezpieczenia zobowiązań finansowych, w formie gwarancji bankowej lub ubezpieczeniowej, przyjęto, iż:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- liczba agencji zatrudnienia, świadczących usługę pracy tymczasowej, podlegających projektowanej zmianie jest przyjęta wg stanu na dzień 31.12.2015 r. i wynosi 1947,</li><li>- kwota gwarancji bankowej lub ubezpieczeniowej, stanowiąca 25-krotność przeciętnego wynagrodzenia, wynosi ok. 101,7 tys. zł (obliczenia dla wartości przeciętnego wynagrodzenia w IV kw. 2015 r. – 4066,95 zł).</li><li>- maksymalny roczny koszt prowizji za udzielenie gwarancji bankowej (na podstawie informacji Związku Banków Polskich), stanowiący od 4% rocznie do 5% co 3 miesiące liczone od kwoty gwarancji, wynosi od ok. 4,1 tys. zł do ok. 20,3 tys. zł rocznie.</li></ul> <p>Zatem, maksymalne szacunkowe roczne wydatki wszystkich agencji zatrudnienia świadczących usługę pracy tymczasowej, związane z posiadaniem zabezpieczenia finansowego w okresie roku wynoszą ok. 39,5 mln zł.</p> <p>Polska Izba Ubezpieczeń (PIU) nie podała szacunkowych kosztów uzyskania gwarancji ubezpieczeniowej. Jednakże PIU podkreśla, że ze względu na charakter ryzyka niektóre podmioty działające na rynku mogą nie być w stanie uzyskać oferty pozwalającej przedłożyć wymagane prawem zabezpieczenie. W związku z tym, efektem wprowadzenia przedkładania gwarancji może być wyeliminowanie części agencji zatrudnienia świadczących pracę tymczasową z rynku oraz stworzenie poważnej bariery wejścia w postaci posiadania odpowiedniego kapitału lub innych aktywów, które mogą służyć jako zabezpieczenie roszczeń regresowych gwaranta.</p> <p>Roczny koszt związany ze zwiększeniem liczby danych, w składanej przez agencje zatrudnienia informacji o działalności agencji, na podstawie pomiaru bazowego wg metody kosztu standardowego, przyjęto: 0,15 mln zł. Szacując ten koszt przyjęto, iż dotyczy 6500 agencji zatrudnienia a zwiększenie liczby podawanych danych w informacji o działalności agencji zatrudnienia wynosi 10%, przy możliwości składania ww. informacji drogą elektroniczną.</p>
---	--

--	--

### 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 elektroniczności.	<input checked="" type="checkbox"/> tak <input type="checkbox"/> nie <input type="checkbox"/> nie dotyczy

### 9. Wpływ na rynek pracy

Poprawienie standardów pracy tymczasowej i ochrony pracowników tymczasowych. Możliwe zwiększenie zatrudnienia na czas nieokreślony w konsekwencji braku możliwości zatrudnienia tego samego pracownika w dłuższym okresie poprzez kolejne agencje pracy tymczasowej, oraz lepszej kontroli respektowania ograniczeń w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych w miejsce wcześniej zwolnionych przez pracodawcę stałych pracowników (z przyczyn nie leżących 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, oraz ogółu pracodawców do zatrudniania kobiet na podstawie umów na zastępstwo za nieobecnego pracownika. W związku z tym, że odsetek kobiet pracujących na podstawie umów na zastępstwo oraz 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, 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

3 miesiące od dnia ogłoszenia.

### 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 niepłacenia składek na ubezpieczenia społeczne.

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