

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

23.	Art. 11-13	<p>Celem pogodzenia pojęcia pracy tymczasowej jako atypowej formy zatrudnienia z ważnymi interesami gospodarczymi branży agencji pracy tymczasowej i ich klientów zasadne wydaje się rozważenie modyfikacji przepisów przejściowych w ten sposób aby nowe zasady dotyczyły umów o pracę i umów cywilnoprawnych z pracownikami tymczasowymi zawieranymi od dnia wejścia w życie ustawy.</p> <p>Warto rozważyć dłuższy niż proponowany 3 miesięczny okres vacatio legis ustawy w powyższym zakresie.</p>	Ogólnopolski Konwent Agencji Pracy	<p>Projekt przewiduje, że nowe rozwiązania prawne będą się stosować do umów o pracę i umów prawa cywilnego zawieranych w nowym stanie prawnym.</p> <p>Natomiast przepisy przejściowe regulują sytuację takich umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy.</p> <p>Okres wykonywania pracy tymczasowej na podstawie takich umów przypadający od dnia wejścia w życie ustawy będzie wliczany do 18 miesięcznego limitu pracy tymczasowej.</p> <p>Natomiast okres 36 miesięcy, w czasie których nie można wykonywać pracy przez okres dłuższy niż 18 miesięcy będzie liczony poczynając od dnia wejścia w życie ustawy.</p>
24.	Art. 22	<p>Należy zmienić brzmienie art. 22 projektu i wydłużyć okres vacatio legis do 6 miesięcy.</p> <p>Zważywszy na mechanizm „natychmiastowego” działania przepisów ustawy, do jej wprowadzenia niezbędny jest odpowiednio długi okres przygotowawczy. Instytucje rynku pracy dotknięte zmianami, zważywszy na szeroki zakres ingerencji ustawodawczej, zarówno w sferze zasad zatrudniania, jak również prowadzonej dokumentacji powinny mieć niezbędny czas na przygotowania.</p> <p>Zaproponowany przez projektodawcę 3 miesięczny okres vacatio legis jest stanowczo za krótki.</p>	Polskie Forum HR	<p>Projekt zakłada, że nowe przepisy wejdą w życie z dniem 1 czerwca 2017 r. natomiast art. 18o ust. 2 i art. 19fa ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – z dniem 1 stycznia 2018 r.</p>