

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

Lp.	Artykuł projektu	Treść uwagi	Podmiot zgłaszający	Odniesienie MRPiPS
1.	Uwagi ogólne	Projektowana nowelizacja: - zwiększa stopień złożoności regulacji, które prowadzą do braku pewności po stronie podmiotów je stosujących (wprowadzenie sankcji, dokumentowanie okresów zatrudnienia),	Konfederacja Lewiatan	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.
		Projektowana nowelizacja: - wprowadza nowe obciążenia i koszty w przypadku umów o pracę (np. przerzucenie na przedsiębiorców kosztów wydłużania umowy o pracę do dnia porodu),	Konfederacja Lewiatan	W celu ochrony pracownic w ciąży wykonujących pracę tymczasową projekt zawiera rozwiązanie, zgodnie z którym umowa o pracę z taką pracownicą będzie przedłużać się do dnia porodu, jeżeli miałyby się rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Projekt nie przewiduje natomiast zmiany w przepisach Kodeksu pracy polegającej na przedłużeniu umowy zawartej na zastępstwo do dnia porodu, jeżeli miałyby się ona rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży.

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

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

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

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

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

		<p>elementów o charakterze informacyjnym. W przypadku zmiany adresu zamieszkania, telefonu zmiana stosownej informacji w umowie o pracę będzie wymagała zachowania trybu przewidzianego dla zmiany umowy o pracę.</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 informacje nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zaistnienia zmiany.</p>
9.	Art. 1 pkt 5 lit b	<p>Proponuje się pozostawienie art. 13 ust. 3 ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych.</p> <p>Projektowana zmiana spowoduje znaczne pogorszenie sytuacji kobiet na rynku pracy tymczasowej, z tendencją do wypierania kobiet przez mężczyzn do prac w ramach zatrudnienia tymczasowego. Może również doprowadzić do częstszego stosowania umów prawa cywilnego zamiast umów o pracę, w przypadku zatrudniania kobiet.</p> <p>Wykreślenie art. 177 § 3 Kodeksu pracy wobec pracownic tymczasowych, które zaszły w ciążę, obciąża kosztami tylko i wyłącznie agencje zatrudnienia. Agencje jednakże nie mają wpływu na czas zatrudnienia pracownic tymczasowych oraz nie mają możliwości zmiany ich stanowiska pracy. To</p>	Business Centre Club	<p>W celu ochrony pracownic w ciąży wykonujących pracę tymczasową projekt zawiera rozwiązanie, zgodnie z którym umowa o pracę z taką pracownicą będzie przedłużać się do dnia porodu, jeżeli miałyby się rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży. Projekt nie przewiduje natomiast zmiany w przepisach Kodeksu pracy polegającej na przedłużeniu umowy zawartej na zastępstwo do dnia porodu, jeżeli miałyby się ona rozwiązać po upływie trzeciego miesiąca ciąży.</p>

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



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

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

	<p>zachowaniem okresu wypowiedzenia umowy. Proponowana zmiana wiąże się zatem z nadmiernym zobowiązaniem po stronie agencji, związanym z ryzykiem ponoszenia kosztów zatrudnienia pracownika, który faktycznie nie będzie świadczył pracy.</p> <p>Projektowane rozwiązanie obciąży w efekcie pracodawców dużymi dodatkowymi kosztami - ze wstępnych wyliczeń wynika, iż taka zmiana przepisów może oznacza koszty rzędu ok. 300 mln zł miesięczne.</p> <p>Istnieje ryzyko, iż pracodawcy będą niechętnie zatrudniać młode kobiety – czy to w ramach pracy tymczasowej, czy na podstawie umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa, bowiem projektowana ustawa uchyla także art. 177 § 3<sup>1</sup> k.p., co oznacza obowiązek przedłużania do dnia porodu także umów na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności.</p> <p>Proponuje się modyfikację art. 30 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa i wprowadzenie kolejnego wyjątku w postaci przysługiwania zasiłku macierzyńskiego, gdy ubezpieczenie ustało w okresie ciąży w przypadku pracownic tymczasowych, których stosunek pracy uległ rozwiązaniu po upływie 3 miesiąca ciąży.</p>		
--	--	--	--

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

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

			<p>kalendaryzacyjny lub jego wielokrotność, okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okres kolejnych 3 miesięcy kalendarzowych.</p> <p>7. Jeżeli pracownik tymczasowy przed rozpoczęciem korzystania z udzielonego mu czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż określony w ust. 4 pkt 1, do obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy przyjmuje się wynagrodzenie wypłacone w okresie faktycznie przepracowanym, przypadającym w okresie, o którym mowa w ust. 5 i 6.</p> <p>8. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się, że dla pracownika tymczasowego zatrudnionego:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) w pełnym wymiarze czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom,</li><li>2) w niepełnym wymiarze czasu pracy, jeden dzień urlopu odpowiada liczbie godzin ustalonej proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy biorąc za podstawę 8 godzin; niepełne godziny urlopu zaokrągla się w górę do pełnych godzin.</li></ol> <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"><li>1) sumując kwotę wypłaconych wynagrodzeń w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w</li></ol>
--	--	--	---

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

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



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

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

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

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

16.	Art. 1 pkt 10	<p>Wątpliwości budzi treść proponowanego art. 26 ust 2 ustawy. Biorąc pod uwagę dotychczasową praktykę związaną z wystawianiem świadectw pracy, zasadne jest umożliwienie wydania ww. zaświadczenia w terminie późniejszym niż dzień zakończenia wykonywania pracy. Proponuje się wprowadzenie regulacji analogicznej, jak w przypadku świadectw pracy, zawartej w art. 18a ust. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.</p> <p>Zgodnie z tym przepisem agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie kolejnych 7 dni, przesyła albo doręcza świadectwo pracy pracownikowi tymczasowemu lub osobie upoważnionej przez niego na piśmie do odebrania świadectwa pracy. Zaproponowane rozwiązanie umożliwi APT realizację nałożonego na nie nowego obowiązku dotyczącego wydawania zaświadczeń, stanowiących <i>de facto</i> substytut świadectwa pracy.</p>	Pracodawcy RP	<p>Uwaga uwzględniona.</p> <p>Z uwagi na zmianę w konstrukcji ustawy zaproponowano, aby treść art. 26 została zamieszczona w art. 25a w brzmieniu:</p> <p>„Art. 25a. 1. Do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 2 pkt 3, art. 8, art. 9 ust. 1, art. 12, art. 20 ust. 1, 3, 5 i 6 i art. 23.</p> <p>2. Agencja pracy tymczasowej wydaje osobie skierowanej do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczenie potwierdzające okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika.</p> <p>3. Zaświadczenie, o którym mowa w ust. 2, wydaje się w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, a jeżeli wydanie zaświadczenia w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie kolejnych 7 dni, przesyła albo doręcza zaświadczenie osobie, która wykonywała pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego lub osobie przez nią upoważnionej na piśmie do odebrania takiego zaświadczenia.</p> <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</p>

				młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.”;
17.	Art. 2 pkt 2	<p>Sprzeciw wobec propozycji uchynieniu 177 § 3<sup>1</sup> k.p.</p> <p>Wyłączenie instytucji przedłużania umowy na czas określony w stosunku do umów o pracę na czas określony zawartych w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy jest podyktowane specyfiką tej formy zatrudnienia.</p> <p>W przypadku zastosowania art. 177§ 3 k.p. i powrotu nieobecnego pracownika pracodawca będzie musiał pokrywać jednocześnie koszty utrzymania dwóch etatów.</p> <p>W przypadku umowy na zastępstwo koszty zastosowania art. 177 § 3 k.p. są najbardziej odczuwalne dla pracodawców.</p> <p>Ponadto pracodawca ma ograniczone możliwości modyfikacji warunków zatrudnienia kobiety w ciąży.</p> <p>Analogicznie jak w przypadku zatrudnienia pracownic w ramach pracy tymczasowej kwestie uprawnień kobiet w ciąży powinny zostać rozwiązane w ramach systemu ubezpieczenia społecznego.</p>	Konfederacja Lewiatan	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.
18.	Art. 3 pkt 3	<p>Sankcja wykreślenia z rejestru została w art. 18m pkt 7 rozszerzona o przekazanie informacji na temat działalności agencji (art. 19f) niezgodnych ze stanem faktycznym.</p> <p>Jednocześnie rozszerza się zakres informacji jakie agencja jest obowiązana przedstawić zgodnie z art. 19f.</p> <p>Przy rozbudowanym katalogu informacji, o których mowa w</p>	Konfederacja Lewiatan	Uwaga uwzględniona. Odstąpiono od wprowadzenia sankcji w pkt 7, tj. wykreślenie z rejestru za złożenie przez agencję zatrudnienia informacji o działalności niezgodnej ze stanem faktycznym.

		<p>art. 19f może dojść do pomyłki, która w świetle brzmienia art. 18m staje się okolicznością obligującą marszałka województwa do wykreślenia agencji z rejestru.</p> <p>Jest to daleko idąca sankcja. Należy rozważyć takie sformułowanie przepisu, aby marszałek województwa miał możliwość działania w pewnych ramach, zależnie od stopnia konkretnego naruszenia.</p>		
19.	Art. 3 pkt 5	<p>W art. 19ac przyjęto, iż niewypłacalność agencji zatrudnienia świadczącej usługę pracy tymczasowej zachodzi tylko w razie niezaspokojenia roszczeń pracowniczych z powodu braku środków finansowych w przypadku faktycznego zaprzestania działalności przez agencję zatrudnienia, trwającego dłużej niż 2 miesiące.</p> <p>Przesłanka faktycznego zaprzestania działalności będzie w praktyce bardzo trudna do wykazania.</p> <p>Mając na uwadze cele stawiane zabezpieczeniu społecznemu i efektywności tego instrumentu proponuje się zastosowanie przesłanek niewypłacalności pracodawcy tożsamy z przesłankami określonymi w ustawie z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, nie ograniczając się jedynie do przypadku faktycznego zaprzestania działalności.</p> <p>Zmiany redakcyjnej wymaga projektowany art. 19ah.</p> <p>W związku z tym, że marszałek województwa będzie występować w roli beneficjenta gwarancji, powinien on otrzymywać oryginał, a nie odpis zabezpieczenia zobowiązań</p>	Konfederacja Lewiatan	Uwaga bezprzedmiotowa, w związku z odstąpieniem w projekcie ustawy od wprowadzenia instrumentu prawnego jakim jest zabezpieczenie zobowiązań finansowych.

	finansowych		
	<p>Propozycja dotycząca wymaganych gwarancji finansowych zawarta w art. 19aa ust 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, wymaga ponownego rozważenia.</p> <p>Propozycja nie uwzględnia postulatu strony pracodawców zgłoszonego w toku prac na forum Rady Dialogu Społecznego, dotyczącego zwolnienia z obowiązku posiadania gwarancji tych agencji, których roczny obrót jest niższy niż 1 200 000 zł. Celem tego rozwiązania jest zapewnienie proporcjonalności regulacji poprzez wyłącznie spod obowiązku posiadania gwarancji podmiotów działających na mniejszą skalę. W ten sposób nie zostanie zablokowany dostęp do rynku dla nowych agencji oraz utrzymana będzie na nim konkurencja.</p> <p>Należy również rozważyć zwolnienie z obowiązku posiadania gwarancji w okresie, kiedy usługi pracy tymczasowej nie są świadczone. Zasadne jest powiązanie konieczności posiadania gwarancji ze świadczeniem usług pracy tymczasowej, a nie z samym faktem pozostawania w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia. Ponadto ze względu na potrzebę dostosowania oferty na rynku finansowym do zmian w zakresie gwarancji dla agencji pracy tymczasowej celowe jest wprowadzenie dla przepisów regulujących tę tematykę dłuższego niż 3 miesięczny okresu <i>vacatio legis</i>.</p>	Pracodawcy RP	Uwaga bezprzedmiotowa, w związku z odstępniem w projekcie ustawy od wprowadzenia instrumentu prawnego jakim jest zabezpieczenie zobowiązań finansowych.



		<p>W odniesieniu do projektowanego art. 19ah ust. 1 pkt 2 należy wydłużyć terminy na przekazywanie marszałkowi województwa odpisów zobowiązań finansowych. Zamiast sformułowania „nie później niż 14 dni przez upływem obowiązywania poprzedniego zabezpieczenia”, proponuje się: „w ciągu 30 dni po dacie wygaśnięcia poprzedniego zobowiązania”.</p> <p>Analogiczny 30-dniowy termin obowiązywałby również w przypadku wykorzystania w całości lub w części przez agencję zabezpieczenia zobowiązań finansowych.</p> <p>Należy pamiętać, że termin określony jako „14 dni przed” oznacza, iż dany podmiot ponosiłby w tym okresie podwójne koszty.</p> <p>Ponadto każde przedsiębiorstwo ma prawo do zmiany banku lub ubezpieczyciela, a w omawianym przypadku to prawo zostałoby ograniczone. Co więcej, ze względu na ewentualne problemy biurokracyjne po stronie instytucji finansowych realizacja nałożonego na agencje obowiązku mogłaby w praktyce okazać się nierealna. Wydłużenie tych terminów jest również zasadne z uwagi na wysoką karę grzywny przewidzianą za ich niedochowanie – nie niższą niż 100 000 zł (projektowany art. 121d ust. 1).</p>		
20.	Art. 3 pkt 6	<p>Należy rozważyć modyfikację proponowanego brzemienia art. 19f ust 1 pkt 4. Proponuje się uzupełnienie regulacji poprzez wprowadzenie obowiązku wskazywania nazwy związku branżowego, w którym dana agencja jest zrzeszona, a także reprezentatywnej organizacji pracodawców, jeśli do takiej ona należy.</p>	Pracodawcy RP	<p>Wyjaśnienie.</p> <p>Brzmienie art. 19f wprowadza obowiązek przedstawienia marszałkowi województwa, m. in. informację o zrzeszeniu agencji zatrudnienia w związkach branżowych.</p> <p>Propozycja zapisu jest zgodna z brzmieniem ustalonym przez partnerów na forum RDS.</p>

21.	Art. 3 pkt 9	Odnośnie projektowanego art. 19ia ust. 1, proponuje się aby prowadzony przez marszałka województwa wykaz przedsiębiorców zagranicznych prowadzących na terytorium RP działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej był również dostępny w Krajowym Rejestrze Agencji Zatrudnienia.	Pracodawcy RP	Uwaga bezprzedmiotowa, ponieważ przedsiębiorcy zagraniczni z UE/EOG zostali zobowiązani do posiadania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (skreślenie art. 19i).
22.	Art. 3 pkt 14	Odnośnie obowiązującego artykułu 120 ust. 3 ustawy o promocji [...] i w związku ze zmianą art. 121 ust. 1 i 2 i zróżnicowaniem określonej w tych ustępach wysokości kar, konieczne jest dokonanie w ust. 3 odesłania do ust. 1.	Konfederacja Lewiatan	Uwaga nieuwzględniona – nie jest zasadne dokonanie proponowanego odesłania. Przepisy art. 120 i 121 dotyczą różnych czynów.
23.	Art. 3 pkt 14 i 15	Projektowane przepisy art. 121 ust. 1 i art. 121d ust. 1 stanowią <i>de facto</i> podwójne karanie agencji za to samo przewinienie. Wprawdzie dokonano formalnego rozdzielenia rodzaju naruszeń – na brak wpisu do rejestru i brak posiadania gwarancji finansowych to, jednak są one ze sobą powiązane. Oczywistym jest bowiem, że podmiot niewpisany do rejestru, nie będzie również posiadał wymaganych gwarancji. Należy zmodyfikować w tym zakresie projektowaną regulację.	Pracodawcy RP	Uwaga bezprzedmiotowa, w związku z odstąpieniem w projekcie ustawy od wprowadzenia instrumentu prawnego jakim jest zabezpieczenie zobowiązań finansowych.
24.	Art. 7	Należy zwrócić uwagę na sprzeczność między treścią art. 7 projektu, a uzasadnieniem do tego przepisu (s. 23 lit. c), co	Pracodawcy RP	Uwaga uwzględniona. Uzasadnienie zostało skorygowane.

		<p>może wpływać na jego interpretację. Zgodnie z projektowanym brzmieniem agencja pracy tymczasowej w terminie 14 dni od dnia wejścia w życie nowelizacji miałyby przekazać pracownikom tymczasowym, których umowy o pracę trwają – w formie pisemnej informacji umożliwiające pracownikowi tymczasowemu bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej.</p> <p>Zastosowanie pisemnej informacji jest wystarczające, lecz w uzasadnieniu do projektu jest mowa o obowiązku zamieszczenia tych informacji w umowach o pracę. Oznacza to, że zmiana miałyby nastąpić w drodze podpisania przez strony aneksu. Odmowa podpisania aneksu przez pracownika, uniemożliwiłaby zrealizowanie obowiązku informacyjnego. Stąd zasadne jest zastosowanie jednostronnej informacji, co powinno być jasno określone w przepisie, jak również znaleźć odzwierciedlenie w uzasadnieniu do projektu.</p>		
25.	Art. 7	<p>Ponadto w odniesieniu do przedmiotowego obowiązku informacyjnego proponuje się rozważenie możliwości jego realizacji również w formie elektronicznej. Byłaby to forma fakultatywna, dopuszczalna obok standardowej pisemnej, o której stanowi ww. przepis. Takie rozwiązanie odpowiadałoby promowanej idei digitalizacji oraz ograniczania biurokracji w ramach prowadzonej działalności gospodarczej.</p>	Pracodawcy RP	<p>Uwaga uwzględniona.</p> <p>Zaproponowano w art. 8 ustawy nowelizującej zastąpienie wyrazów „w formie pisemnej” wyrazami ”w postaci papierowej lub elektronicznej”, oraz nowe brzmienie art. 13 ust. 1a ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych:</p> <p>Wyjaśnienie, patrz pkt 8</p>
26.	Art. 8	<p>W związku z uwagami do art. 13 ust. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, proponuje się wykreślenie art.</p>	Konfederacja Lewiatan	<p>Wyjaśnienie, patrz pkt 9</p>

		8 ustawy nowelizującej.		
27.	Art. 11-13	Zasadne jest rozważenie modyfikacji przepisów przejściowych, w ten sposób, aby nowe zasady dotyczyły umów o pracę i umów cywilnoprawnych z pracownikami tymczasowymi zawieranych od dnia wejścia w życie ustawy.	Pracodawcy RP	Projekt przewiduje, że nowe rozwiązania prawne będą się stosować do umów o pracę i umów prawa cywilnego zawieranych w nowym stanie prawnym. Natomiast przepisy przejściowe regulują sytuację takich umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy. Okres wykonywania pracy tymczasowej na podstawie takich umów przypadający od dnia wejścia w życie ustawy będzie wliczany do 18 miesięcznego limitu pracy tymczasowej. Natomiast okres 36 miesięcy, w czasie których nie można wykonywać pracy przez okres dłuższy niż 18 miesięcy będzie liczony poczynając od dnia wejścia w życie ustawy.
28.	Art. 11 i 13	Odnośnie art. 11 ust. 2 oraz 13 ust. 2, zgodnie z którymi bieg okresów obejmujących 36 kolejnych miesięcy, o których mowa w art. 20 ust. 1, 2, 3 i 4 ustawy zmienianej w art. 1, rozpoczyna się od dnia wejścia w życie opiniowanej ustawy - regulacja ta przyczyni się do pogorszenia sytuacji pracowników tymczasowych, wydłużając ich czas wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika.	NSZZ Solidarność	Uwaga nieuwzględniona.  Okres rozliczeniowy 36 miesięcy stosowany dla czasowego limitu pracy tymczasowej (18 miesięcy) w przypadku umów trwających w dniu wejścia w życie ustawy, będzie wprawdzie liczony na nowo ale jednocześnie okres rozliczeniowy 36 miesięcy przypadający przed wejściem w życie ustawy zakończy się w tym dniu (a zatem będzie skrócony).
29.	Art. 21	Mając na uwadze szereg nowych rozwiązań, zarówno w zakresie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, jak i ustawy o promocji zatrudnienia, które będą wymagały zasadniczych zmian w programach płacowo-kadrowych	Konfederacja Lewiatan	Projekt zakłada, że nowe przepisy wejdą w życie z dniem 1 czerwca 2017 r. natomiast art. 18o ust. 2 i art. 19fa ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – z dniem 1 stycznia 2018 r.

		agencji pracy tymczasowych postuluje się wydłużenie okresu <i>vacatio legis</i> do 6 miesięcy.		
30.	Art. 21	Ze względu na zakres zmian i ich znaczenie dla rynku pracy tymczasowej, w tym dla 6,5 tys. podmiotów działających w branży zatrudniających ponad 700 tys. pracowników, proponuje się zapewnić odpowiednio długi okres <i>vacatio legis</i> dla projektowanej nowelizacji. Przewidziany w projekcie 3 miesięczny okres <i>vacatio legis</i> należy uznać za niewystarczający – proponuje się jego wydłużenie co najmniej do 1 kwietnia 2017 r.	Pracodawcy RP	Wyjaśnienie, jw.