



**Zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia  
i instytucjach rynku oraz w niektórych  
ustawach, a także w ustawie o zatrudnianiu  
pracowników tymczasowych.**

**obowiązujące od dnia 1 czerwca 2017 r.**

# Rozszerzenie kompetencji PIP

- zmiana w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy

Art. 10 w ust. 1 w pkt 3 lit. f, otrzymał brzmienie:

Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy: kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązku:

- prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (wyłączenia podmiotowe i przedmiotowe), zgodnie z warunkami określonymi w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy;”

# Rozszerzenie kompetencji PIP

- zmiana w ustawie z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy

Art. 13 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

- „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, 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a”

---

# Zmiany w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Nowy podział usług agencji zatrudnienia

**Rodzaje usług ujęto w ramach dwóch odrębnych certyfikatów na ich świadczenie:**

- pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego;
- pracy tymczasowej.

Dotychczasowe certyfikaty ważne są do dnia **31.12.2017 r.**

Przy ubieganiu się o wpis agencja ma obowiązek wskazać zakres/rodzaj usług, a w przypadku posiadania wpisu poinformować o zmianach rodzaju usług – w terminie 14 dni od ich powstania.

art. 18i ust. 1 i 2 pkt 3a, 19e ust. 1 pkt 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Certyfikacja usługi kierowania do pracy cudzoziemców na teren RP

- **Kierowanie cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej** do podmiotów prowadzących działalność na terenie RP stanowi działalność regulowaną, wymagającą wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.
- Obowiązek posiadania wpisu przez podmioty (zarówno mające jak i niemające siedziby w Polsce) świadczące usługę kierowania pracownikami – cudzoziemcami do podmiotów na terenie RP.
- Cel zmiany - zapobieganie sprowadzaniu i zatrudnianiu cudzoziemców przez nielegalne agencje zatrudnienia.

art. 18 ust. 1 pkt 1g ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Obowiązki agencji kierującej cudzoziemca do pracy na teren RP w ramach usługi z art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. g

- **Wyłącznie bezpośrednio** kierowanie do podmiotów na terenie RP.
- Wymóg **pisemnej umowy** zawierającej:
  - oznaczenie i siedzibę podmiotu powierzającego wykonanie pracy;
  - okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
  - rodzaj umowy oraz warunki pracy i wynagrodzenia, a także świadczenia socjalne;
  - warunki ubezpieczeń społecznych,
  - obowiązki i uprawnienia agencji zatrudnienia oraz cudzoziemca;
  - zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy.

art. 85a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Obowiązki agencji kierującej cudzoziemca do pracy w ramach usługi z art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. g

- Obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi kierowanemu do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów na terenie RP - przed podpisaniem umowy - jej **pisemnego tłumaczenia** na język dla niego zrozumiały oraz przekazania egzemplarza zawartej umowy.
- Analogiczny obowiązek wprowadzono w stosunku do agencji kierujących osoby, w tym cudzoziemców, do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych.

art. 85 ust. 2a oraz 85 a ust. 4 ustawy



# Obowiązki agencji kierującej cudzoziemców na teren RP

- Poinformowanie na piśmie:
  - **cudzoziemca** - o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców w RP;
  - **podmiotu**, do którego agencja kieruje cudzoziemców – o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców w RP oraz obowiązkach z art. 88h i 88i ustawy.
- Prowadzenie:
  - **wykazu podmiotów**, do których są kierowani cudzoziemcy (oznaczenie i siedziba podmiotu);
  - **wykazu cudzoziemców** (imię i nazwisko, obywatelstwo i datę urodzenia oraz oznaczenie i siedzibę podmiotu, do którego skierowano cudzoziemca).

art. 85a ust. 5 i 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Wykreślenie z rejestru za naruszenia warunków świadczenia usług dla cudzoziemców

- Marszałek województwa wykreśla, w drodze decyzji, podmiot z rejestru agencji zatrudnienia w przypadku naruszenia warunków, o których mowa w art. 85 a ww. ustawy, czyli jeśli podmiot:
  - nie kieruje cudzoziemca do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej **bezpośrednio** do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,
  - **nie zawiera** z cudzoziemcem **umowy**, o której mowa w art. 85a ust. 2, lub zawiera tę umowę niezgodnie z warunkami określonymi w art. 85a ust. 3 ww. ustawy,
  - nie przedstawia cudzoziemcowi pisemnego **tłumaczenia** tej umowy, lub nie przedstawia cudzoziemcowi lub podmiotowi pisemnej **informacji**, o której mowa w art. 85a ust. 5 ww. ustawy, lub
  - nie prowadzi **wykazów**, o których mowa w art. 85a ust. 6 art.18m ust. 1 pkt 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Obowiązek posiadania wpisu przez przedsiębiorców zagranicznych

- **Przedsiębiorcy zagraniczni z UE/EOG, zamierzający świadczyć na terenie RP usługi pracy tymczasowej** zobowiązani są do posiadania wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia.
- **Przedsiębiorcy zagraniczni z UE/EOG, prowadzący działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego** – zobowiązani są do zawiadomienia właściwego dla świadczenia usług marszałka województwa o planowanym miejscu i terminie wykonywania usług oraz ich rodzaju, o nazwie państwa pochodzenia i oznaczeniu przedsiębiorcy i jego siedzibie.

art. 18 ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Nowe kompetencje marszałka województwa

- Okresowe (co kwartał) sprawdzanie zaległości w odprowadzaniu składek na ubezpieczenie społeczne, zdrowotne, na FP i FGŚP oraz FEP przez **agencje pracy tymczasowej**.
- W przypadku stwierdzenia zaległości – marszałek województwa zobowiązuje agencję do usunięcia ich w wyznaczonym terminie, po bezskutecznym upływie którego następuje wykreślenie, w drodze decyzji, z rejestru agencji zatrudnienia.
- Prowadzenie wykazu przedsiębiorców zagranicznych (wykaz jawny, elektroniczny).

art. 18o ust. 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Kompetencje Marszałka województwa

Marszałek województwa sprawuje kontrolę w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, o których mowa w art. 19 i art. 19e-19fa:

- spełnienie warunków do uzyskania wpisu do rejestru;
- obowiązek informacyjny o zmianie danych i prowadzeniu działalności (zaprzestanie, wznowienie, zawieszenie);
- przedstawienie corocznej informacji o działalności;
- prawidłowość oznaczania ofert;
- zwrot oryginałów dokumentów;
- współpraca z organami zatrudnienia.

art. 18 o ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Przywrócenie obowiązku posiadania lokalu

- Obowiązek **posiadania lokalu** przeznaczonego na świadczenie usług, także przez zagranicznego przedsiębiorcę świadczącego usługę pracy tymczasowej na terenie RP.
- Przepis obowiązuje od dnia **1.01.2018 r.**
- Agencje posiadające wpis w terminie do dnia 15.01.2018 r. powinny uzupełnić informację o adresach lokali.
- Eliminacja „wirtualnych biur”.

art.19fa ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Kierowanie do pracy za granicą w sposób bezpośredni

- Obowiązek **wyłącznie bezpośredniego** kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych za pośrednictwem agencji zatrudnienia.
- Uniemożliwienie praktyki kierowania osób do zagranicznych pośredników pracy – niebędących zagranicznymi pracodawcami.
- Analogiczny obowiązek w przypadku agencji kierujących cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terenie RP.

art. 85 ust. 2 oraz art. 85a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Treść umowy zawieranej z osobą kierowaną do pracy za granicą

- Zmiany w treści umowy zawieranej z osobą kierowaną do pracy za granicą:
  - **oznaczenie i siedzibę pracodawcy zagranicznego** (obecnie - pracodawca zagraniczny);
  - **rodzaj umowy oraz warunki zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej** i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne (obecnie - rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne).
- Uchylenie art. 85 pkt 9 – element umowy „**inne zobowiązania stron**”
  - art. 85 ust. 2 pkt 1 i 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy



# Nowe sankcje za niestosowanie przepisów ustawy

- Usankcjonowanie powierzania pracy cudzoziemcowi, kierowanemu przez nielegalną agencję zatrudnienia.

Kto powierza zatrudnienie lub inną pracę zarobkową cudzoziemcowi **kierowanemu przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia**, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.

art. 120 ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Nowe sankcje za niestosowanie przepisów ustawy

- Podwyższenie kar za **nielegalne usługi agencji:**

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 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**.

art. 121 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Nowe sankcje za niestosowanie przepisów ustawy

- Analogiczne kary dla przedsiębiorców zagranicznych:

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

oraz

Kto, będąc przedsiębiorcą zagranicznym nie informuje marszałka województwa o zmianie danych, o których mowa w art. 19i ust. 1 pkt 1–3, lub o zaprzestaniu prowadzenia działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w wyznaczonym terminie, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.

(zmiana nazwy, siedziby, planowanym miejscu i terminie wykonywania działalności lub jej zaprzestaniu)

art. 121 ust. 1a i 3a ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Nowe sankcje za nieprzestrzeganie przepisów ustawy

- Wprowadzenie kary za nieprzestrzeganie warunków kierowania do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych:

Kto, prowadząc agencję zatrudnienia świadczącą usługę, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. f, nie kieruje osoby do pracy za granicą **bezpośrednio** do pracodawcy zagranicznego lub nie zawiera z tą osobą pisemnej umowy, o której mowa w art. 85 ust. 2, lub zawiera tę umowę niezgodnie z warunkami określonymi w art. 85 ust. 2, podlega karze grzywny nie niższej niż 4000 zł.

art. 121 ust. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Nowe sankcje za nieprzestrzeganie przepisów ustawy

- Usankcjonowanie niezawierania umów z pracodawcą zagranicznym

Kto, prowadząc agencję zatrudnienia świadczącą usługę, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. f, **nie zawiera** z pracodawcą zagranicznym **pisemnej umowy**, o której mowa w art. 85 ust. 3 lub zawiera tę umowę **niezgodnie z warunkami** określonymi w art. 85 ust. 3, podlega karze grzywny nie niższej niż 4000 zł.

art. 121 ust. 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

# Nowe sankcje za nieprzestrzeganie przepisów ustawy

- Analogiczne kary przy kierowaniu cudzoziemców na terenie RP:

Kto, prowadząc agencję zatrudnienia świadczącą usługę, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. g, nie kieruje cudzoziemca do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej **bezpośrednio** do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, nie zawiera z cudzoziemcem umowy, o której mowa w art. 85a ust. 2, lub zawiera tę umowę niezgodnie z warunkami określonymi w art. 85a ust. 3, lub nie przedstawia cudzoziemcowi pisemnego tłumaczenia tej umowy, lub nie przedstawia cudzoziemcowi lub podmiotowi pisemnej informacji, o której mowa w art. 85a ust. 5, lub nie prowadzi wykazów, o których mowa w art. 85a ust. 6, podlega karze grzywny nie niższej niż 4000 zł.

art. 121 ust. 8 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

---

# Zmiany w ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych

# Nowelizacja a zatrudnienie cywilnoprawne w pracy tymczasowej

- Doprecyzowanie dopuszczalności zatrudnienia cywilnoprawnego w ramach pracy tymczasowej:

*„Agencja pracy tymczasowej może, na podstawie umowy prawa cywilnego, kierować osoby niebędące pracownikami takiej agencji do wykonywania pracy tymczasowej”.*

art. 7 ust. 2 ustawy o zpt



# Zmiana zakazu wykonywania pracy tymczasowej

Nowy sposób określenia pracy, której nie można powierzyć pracownikowi tymczasowemu – **stanowisko pracy** zastąpiono **rodzajem pracy**.

„Pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzone wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy użytkownika **tego samego rodzaju** jak praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących 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”.

art. 8 pkt 3 ustawy o zpt

# Cel

- **Zapobieganie obejściu prawa:**
  - zwalnianiu pracownika stałego i zatrudnianiu tymczasowego przy wykonywaniu pracy **tego samego rodzaju** np.: zwalniany pracownik stały – stanowisko kucharz, zatrudniany tymczasowy – pomocnik kucharza (ten sam rodzaj wykonywanej pracy).
    - uniemożliwienie obchodzenia prawa poprzez wykonywanie pracy tego samego rodzaju w tej samej lub innej jednostce pracodawcy użytkownika lub utworzonej w tym celu (**ograniczenie terytorialne**).
- **Ułatwienie działań kontrolnych** w zakresie naruszania zakazu i powierzenie inspektorom pracy oceny rodzaju pracy, nie zaś stanowiska pracy zajmowanego przez zwalnianego pracownika.

# Nowy obowiązek informacyjny pracodawcy użytkownika

- Kontrola w zakresie dopełnienia nowego obowiązku pracodawcy użytkownika - poinformowania – **na piśmie** – agencji pracy tymczasowej o niewystąpieniu okoliczności uniemożliwiających wykonywanie pracy przez pracownika tymczasowego - **o rozwiązaniu stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników** w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających termin wykonywania pracy tymczasowej (tego samego rodzaju, z uwzględnieniem ograniczenia terytorialnego).

art. 9 ust. 2 pkt 3 ustawy o zpt

# Rozszerzenie zakazu wykonywania pracy tymczasowej

- Wprowadzenie dodatkowego zakazu powierzania pracy tymczasowej **wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony** w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji (Dz. U. z 2012 r. poz. 576, z 2013 r. poz. 829, z 2014 r. poz. 295, z 2015 r. poz. 1505 oraz z 2016 r. poz. 1948 i 1954).
- Ww. ustawa zezwala przedsiębiorcom na udostępnianie broni zatrudnianym osobom, które posiadają dopuszczenie do posiadania broni, natomiast **pracodawcą użytkownik nie jest pracodawcą** pracownika tymczasowego.

art. 8 pkt 4 ustawy o zpt

# Ustalanie wynagrodzenia pracownika tymczasowego

## Nowy obowiązek pracodawcy użytkownika:

- poinformowanie agencji na piśmie o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, **oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika**, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawienie do wglądu treści tych regulacji;
- **niezwłoczne** informowanie agencji o **zmianach** regulacji dotyczących wynagradzania , a na wniosek agencji – przedstawianie ich - do wglądu;
- umożliwienie ustalenia prawidłowego i niedyskryminującego poziomu wynagrodzenia.

art. 9 ust. 2 pkt 1 oraz 9a ustawy o zpt

# Wymogi uzgodnień w celu zawarcia umowy o pracę tymczasową

- Wprowadzenie **pisemnej formy** zawiadomienia (przed zawarciem umowy) osoby umowy której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, o treści uzgodnień z art. 9 i 10 ustawy m.in. o:
  - **rodzaju pracy;**
  - **wymaganiach kwalifikacyjnych;**
  - **okresie wykonywania pracy tymczasowej;**
  - **wymiarze czasu pracy;**
  - **miejscu pracy;**
  - **sposobie wykorzystania urlopu wypoczynkowego.**
- Zapobieganie nieprzekazywaniu lub nieprawidłowemu przekazywaniu informacji.

art. 11 ustawy o zpt

# Bezpośredni kontakt z agencją pracy tymczasowej

- W terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy agencja pracy tymczasowej ma obowiązek przekazania pracownikowi tymczasowemu informacji - w formie papierowej lub elektronicznej - zapewniających **bezpośredni kontakt z agencją**, czyli określenie:
  - adresu miejsca kontaktu;
  - numeru telefonu;
  - adresu poczty elektronicznej;
  - dni i przedziału godzinowego kontaktu.
- Informowanie pracownika o każdej zmianie, nie później niż w ciągu 7 dni od zaistnienia zmiany.

art. 13 ust. 2a i 2b ustawy zpt

# Uprawnienia pracownic tymczasowych w ciąży

- Wprowadzenie obowiązku **przedłużenia do dnia porodu** umowy o pracę z pracownicą tymczasową – art. 177 § 3 Kp do pracownic mających **łącznie** co najmniej 2 miesięczny staż (okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej w danej agencji - 36 m-cy przed zawarciem umowy lub okres przypadający od dnia zawarcia umowy o pracę do dnia kiedy osiągnęła łącznie 2 m-ce).
- Po porodzie uprawnienie do **zasiłku macierzyńskiego**.
- Przy pracach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia kobiet w ciąży - stosowanie art. 179 Kp w stosunku do pracownic tymczasowych w ciąży, czyli obowiązku agencji skrócenia czasu pracy pracownicy w ciąży, przeniesienia do innej pracy czy zwolnienia z obowiązku jej świadczenia.

uchylenie art. 13 ust. 3 ustawy o zpt



# Ewidencja osób wykonujących pracę tymczasową

- Wprowadzenie obowiązku pracodawcy użytkownika prowadzenia **ewidencji osób** wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów o pracę oraz umów prawa cywilnego, obejmującej:
  - **datę rozpoczęcia i zakończenia pracy** w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.
- Odrębnie dla każdej osoby, w formie papierowej lub elektronicznej
- Obowiązek **przechowywania** ewidencji osób przez okres jej prowadzenia i a także kolejne 36 miesięcy.
- Ułatwienie przestrzegania limitów i zapewnienie skuteczności kontroli PIP.

art. 14a ustawy o zpt

# Urlop wypoczynkowy pracownika tymczasowego zamiast ekwiwalentu

- Pracownik będzie mógł wykorzystać urlop w naturze zamiast ekwiwalentu, jeśli będzie kontynuował zatrudnienie w tej samej agencji pracy tymczasowej i u tego samego pracodawcy użytkownika.

Agencja pracy tymczasowej nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, w przypadku **gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu** wypoczynkowego 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 tą agencją.

art. 17 ust. 3a ustawy o zpt

[www.pip.gov.pl](http://www.pip.gov.pl)

# Nowe zasady ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy oraz ekwiwalentu

- Przyjęcie rozwiązań zbliżonych do regulacji powszechnej w przypadku zatrudnienia obejmującego okres kolejnych 3 miesięcy kalendarzowych.
- Przed nowelizacją, wynagrodzenie za 1 dzień urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalentu ustalono dzieląc wynagrodzenie uzyskane **w okresie wykonywania pracy tymczasowej** przez liczbę dni pracy, za które to wynagrodzenie przysługiwało.
- Konieczność cofania się w obliczeniach do początku zatrudnienia tymczasowego – duże zróżnicowanie wysokości wynagrodzenia za urlop w porównaniu do pracowników kodeksowych.

art. 17 ustawy o zpt

# Nowe zasady ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy

**1/ Wynagrodzenie wypłacone 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, **należy podzielić przez liczbę godzin pracy**, w czasie których wykonywał on pracę w okresie tych 3 miesięcy;

**2/ a następnie pomnożyć** tak otrzymane wynagrodzenie za 1 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.

# Nowe zasady ustalania wynagrodzenia urlopowego

- Okres 3 miesięcy, 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 kalendarzowy, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu.
- Jeżeli w okresie ww. 6 miesięcy pracownik był zatrudniony miesiąc lub wielokrotnie – podstawę wymiaru stanowią kolejne 3 miesiące kalendarzowe.

# Nowe zasady ustalania ekwiwalentu za urlop

Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się:

- 1/ **sumując** kwoty 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;
- 2/ **a następnie dzieląc** otrzymany wynik przez liczbę godzin, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywał pracę w okresie, o którym mowa w pkt 1;
- 3/ **a następnie mnożąc** tak otrzymane wynagrodzenie za 1 godzinę wykonywania pracy tymczasowej **przez liczbę godzin urlopu wypoczynkowego**, za którą jest wypłacany ekwiwalent.

# Nowe zasady ustalania ekwiwalentu za urlop - zapamiętać

Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się, że dla pracownika tymczasowego zatrudnionego:

- 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, przy czym niepełne godziny urlopu zaokrągla się w górę do pełnych godzin (art. 17 ust. 8 zpt).

\*Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego dla pracownika tymczasowego, którego wymiar czasu pracy w okresie zatrudnienia ulegał zmianom, przepis ust. 8 ww. przepisu stosuje się odpowiednio.

# Nowa treść świadectwa pracy pracownika tymczasowego

---

- W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące:
  - **każdego pracodawcy użytkownika (dane identyfikacyjne)**, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę;
  - **okresy wykonywania takiej pracy.**

art. 18 1a ustawy o zpt



# Maksymalne okresy wykonywania pracy tymczasowej

- Wprowadzenie jednoznacznej regulacji określającej limity wykonywania pracy tymczasowej zarówno **w danej agencji pracy tymczasowej jak i u tego samego pracodawcy użytkownika - łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy**;
- Analogiczne limity obowiązują w przypadku zatrudnienia pracowników tymczasowych na umowy cywilnoprawne oraz łączone z umowami o pracę (tzw. „mixy” np. zatrudnienie cywilnoprawne - 10 miesięcy, umowa o pracę np. - 8 miesięcy).
- Wyeliminowanie praktyki tworzenia kolejnych agencji (tzw. pączkowania) w celu kierowania tego samego pracownika do tego samego pracodawcy użytkownika nawet przez kilka lat.

art. 20 ustawy o zpt

# Maksymalne okresy pracy tymczasowej

- **Okres nieprzekraczający 36 miesięcy** - skierowanie przez agencję i korzystanie przez pracodawcę użytkownika w przypadku wykonywania pracy na rzecz jednego użytkownika w sposób ciągły, obejmującej zadania za nieobecnego pracownika pracodawcy użytkownika.
- Zastosowanie do umów cywilnoprawnych oraz do tzw. „mixów”.
- Limity zatrudnienia nie mają zastosowania w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, zgodnie z art. 177 § 3 Kp.

art. 20 ustawy o zpt

# Nowe regulacje ograniczające możliwość obchodzenia limitów

- W celu ustalenia możliwości zawarcia umowy o pracę tymczasową albo umowy prawa cywilnego agencja pracy tymczasowej ustala – na podstawie świadectw pracy lub zaświadczeń – **łączy okres** dotychczas wykonywanej pracy na rzecz danego pracodawcy użytkownika.
- Osoba, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej (na podstawie umowy o pracę lub prawa cywilnego) przedkłada agencji pracy tymczasowej – świadectwa pracy z okresu pracy tymczasowej, oświadczenia lub zaświadczenia – **z okresu 36 miesięcy poprzedzających termin rozpoczęcia pracy.**

art. 11 a i 11 b ustawy o zpt

# Właściwość sądu

- Po nowelizacji pracownicy tymczasowi mogą dochodzić roszczeń zgodnie z **właściwością przemienną** sądu, zgodnie z art. 461 Kodeksu postępowania cywilnego, czyli:
  - sąd właściwości ogólnej pozwanego;
  - sąd, w okręgu którego praca jest, była lub miała być wykonywana;
  - sąd, w którego okręgu znajduje się zakład pracy.

Zgodnie z art. 24 ustawy zpt sądem właściwym był sąd właściwy ze względu na siedzibę agencji. Takie ograniczenie budziło wątpliwości RPO, Prokuratora Generalnego, Sąd Rejonowy w Gliwicach zadał w tej sprawie pytanie Trybunałowi Konstytucyjnemu (P 121/15 – sprawa połączona z P 122/15).

uchylenie art. 24 ustawy o zpt

# Właściwość sądu

- Art. 24 ustawy o zpt w zakresie, w jakim uniemożliwia wytoczenie powództwa przed sąd, w którego okręgu praca jest, była lub miała być wykonywana, jest niezgodny z art. 32 ust. 1 w związku z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP

Wyrok TK z dnia 22.03.2017, sygn. P 121/15.

# Praca tymczasowa na podstawie umów cywilnoprawnych

- Nowelizacja zwiększa ochronę pracowników wykonujących pracę tymczasową na podstawie umów cywilnoprawnych (art. 8, 9 ust. 1, art. 12, art. 20 ust. 1,3,5 i 6 oraz art. 23 zpt)
- **limity** wykonywania pracy tymczasowej (18/36);
- stosowanie **definicji pracy tymczasowej**;
- **zakaz wprowadzania warunku** niezatrudniania przez pracodawcę użytkownika po zakończeniu pracy;
- **zaświadczenie** wydawane przez agencję w dniu zakończenia pracy (nie później niż w terminie 7 dni) potwierdzającej zatrudnienie na podstawie umowy cywilnoprawnej.

art. 25a ustawy o zpt

## Sankcje za nieprzestrzeganie przepisów ustawy

- Odpowiedzialność **agencji pracy tymczasowej** i **pracodawcy użytkownika** (inspektor pracy będzie mógł przypisać winę i karać obie strony) za **nieprzestrzeganie zakazu powierzania i korzystania z pracy tymczasowej obejmującego:**
  - prace szczególnie niebezpieczne,
  - zastępstwo za pracownika uczestniczącego w strajku,
  - zastępowanie przy pracach tego samego rodzaju pracownika zwolnionego z przyczyn nie dotyczących pracowników,
  - prace wymagające uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej.

art. 27a i 27 b ustawy o zpt

# Sankcje za nieprzestrzeganie przepisów ustawy

## ▪ Nieprzestrzeganie limitów zatrudnienia tymczasowego:

- powierzanie pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika (agencja) i korzystanie z pracy tego samego pracownika tymczasowego (pracodawca użytkownik) **przez okres przekraczający łącznie 18/36;**
- powierzanie pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika i korzystanie 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 danego pracodawcę.



# Sankcje za nieprzestrzeganie przepisów ustawy

---

- Odpowiedzialność pracodawcy użytkownika:
  - **nieprowadzenie ewidencji czasu pracy;**
  - **uniemożliwienie wykorzystania urlopu wypoczynkowego.**

art. 27a i 27b ustawy o zpt

# Wysokość grzywny

- Zrównanie wysokości grzywny z poziomem, jaki przewiduje Kodeks pracy, tj. od **1 000** do **30 000** zł.
- Inspektor pracy - **oskarżycielem publicznym** w sprawach o wykroczenia z ustawy o zpt.
- Umożliwienie inspektorom pracy nakładania w postępowaniu mandatowym grzywny (do 5 000 zł), jeżeli wykroczenie z ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych popełniono w warunkach **recydywy** (ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie popełnia w ciągu 2 lat od ostatniego ukarania takie wykroczenie).

art. 17 § 2 oraz art. 96 § 1ba kpsw

## Podstawowe akty prawne:

---

- ustawa z dnia 13 kwietnia 2007r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. z 2017r. poz. 786 oraz ze zmianą z 2017r. poz. 962);
- ustawa z dnia 9 lipca 2003r. ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2016r. poz. 360 oraz ze zmianą z 2017r. poz. 962);
- ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2016r. poz. 645 ze zmianami oraz z 2017r. poz. 60).

# Dziękuję za uwagę!

Izabela Struczyńska  
Państwowa Inspekcja Pracy  
Okręgowy Inspektorat Pracy  
w Gdańsku  
Sekcja Prawna  
e-mail: [izabela.struczynska@gdansk.pip.gov.pl](mailto:izabela.struczynska@gdansk.pip.gov.pl)