



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
IV kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM 10-16-03

Druk nr 1349
Warszawa, 12 lutego 2003 r.

Pan
Marek Borowski
Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Jednocześnie uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

Z wyrazami szacunku
(-) Leszek Miller

Projekt**U S T A W A**
z dnia.....**o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.****Rozdział I****Przepisy ogólne**

Art. 1. Ustawa reguluje zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy tymczasowej oraz zasady kierowania tych pracowników i osób nie będących pracownikami takiej agencji do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz przedsiębiorcy użytkownika.

Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) przedsiębiorca użytkownik - przedsiębiorcę użytkownika w rozumieniu ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56, z późn. zm.¹⁾);
- 2) pracownik tymczasowy – pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem przedsiębiorcy użytkownika;

- 3) praca tymczasowa – wykonywanie na rzecz danego przedsiębiorcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań:
- a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub
 - b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez przedsiębiorcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub
 - c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez przedsiębiorcę użytkownika.

Art. 3. 1. Przedsiębiorcą użytkownikiem nie może być pracodawca, który w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego wypowiedział pracownikom stosunki pracy lub rozwiązał te stosunki na mocy porozumienia stron z przyczyn dotyczących pracodawcy, jeżeli liczba zwolnionych z tych przyczyn pracowników jest zgodna z art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980, z późn. zm.²⁾).

2. Przedsiębiorca użytkownik, który w okresie przewidzianym w ust. 1, nie dokonał zwolnień z pracy z przyczyn i w rozmiarze określonym w tym przepisie, jest obowiązany złożyć agencji pracy tymczasowej pisemne oświadczenie w tej sprawie, nie później niż w terminie przekazania tej agencji informacji określonych w art. 8 ust. 1.

Art. 4. W zakresie nie uregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika

tymczasowego i przedsiębiorcy użytkownika stosuje się przepisy prawa pracy dotyczące odpowiednio pracodawcy i pracownika, z uwzględnieniem art. 5.

Art. 5. Do pracownika tymczasowego nie stosuje się przepisów ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Rozdział II

Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych i kierowania tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej

Art. 6. Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy.

Art. 7. Pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzone wykonywanie na rzecz przedsiębiorcy użytkownika pracy:

- 1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237¹⁵ Kodeksu pracy;
- 2) na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik przedsiębiorcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w akcji strajkowej;
- 3) na stanowisku pracy, na którym, w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik

przedsiębiorcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Art. 8. 1. W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, przedsiębiorca użytkownik informuje tę agencję na piśmie o:

- 1) rodzaju pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- 2) wymaganiach kwalifikacyjnych koniecznych do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
- 3) przewidywanym okresie wykonywania pracy tymczasowej;
- 4) wymiarze czasu pracy pracownika tymczasowego;
- 5) miejscu wykonywania pracy tymczasowej;
- 6) wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u przedsiębiorcy użytkownika;
- 7) warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy.

2. Przed zawarciem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, agencja pracy tymczasowej i przedsiębiorca użytkownik ustalają na piśmie:

- 1) zakres informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mogą mieć wpływ na wysokość

wynagrodzenia pracownika tymczasowego, oraz sposób i termin przekazywania tych informacji agencji pracy tymczasowej w celu prawidłowego obliczania wynagrodzenia tego pracownika;

- 2) zakres przejęcia przez przedsiębiorcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, obejmujących w szczególności dostarczanie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnienie napojów i posiłków profilaktycznych, przeprowadzanie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalenie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, przeprowadzanie oceny ryzyka zawodowego oraz informowanie o tym ryzyku;
- 3) zakres przejęcia przez przedsiębiorcę użytkownika obowiązku pracodawcy dotyczącego wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

Art. 9. 1. Agencja pracy tymczasowej i przedsiębiorca użytkownik mogą uzgodnić wykorzystanie przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego, w całości lub w części, w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tego przedsiębiorcy użytkownika.

2. Jeżeli okres wykonywania pracy na rzecz danego przedsiębiorcy użytkownika obejmuje 6 miesięcy lub okres dłuższy, przedsiębiorca użytkownik jest obowiązany umożliwić pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie w tym okresie urlopu wypoczynkowego,

udzielając, w terminie uzgodnionym z tym pracownikiem, czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu temu pracownikowi urlopowi wypoczynkowemu.

Art. 10. O ustaleniach, o których mowa w art. 8 i 9, agencja pracy tymczasowej zawiadamia osobę, której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę.

Art. 11. Ustalenie między agencją pracy tymczasowej a przedsiębiorcą użytkownikiem warunku niezatrudnienia pracownika tymczasowego przez przedsiębiorcę użytkownika po zakończeniu wykonywania pracy tymczasowej jest nieważne.

Art. 12. 1. Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy, rodzaj umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać przedsiębiorcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz przedsiębiorcy użytkownika, w szczególności:

- 1) warunki wskazane w art. 8 ust. 1 pkt 1, 4 i 5;
- 2) wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

2. W umowie o pracę zawartej na czas określony strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron:

- 1) za trzydniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni;
- 2) za jednotygodniowym wypowiedzeniem, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.

3. Do umowy o pracę zawartej z pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 177 § 3 Kodeksu pracy.

4. Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, agencja pracy tymczasowej potwierdza pracownikowi tymczasowemu w formie pisemnej rodzaj zawartej umowy o pracę i jej warunki, nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej.

Art. 13. 1. Przedsiębiorca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego.

2. Przedsiębiorca użytkownik jest obowiązany zapewnić pracownikowi tymczasowemu bezpieczne i higieniczne warunki wykonywania pracy w miejscu przez niego wyznaczonym.

3. Przedsiębiorca użytkownik prowadzi ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników.

4. Przedsiębiorca użytkownik nie może stosować do pracownika tymczasowego przepisu art. 42 § 4 Kodeksu pracy, ani też powierzać mu wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu.

Art. 14. 1. Pracownik tymczasowy, w okresie wykonywania pracy na rzecz przedsiębiorcy użytkownika, nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego przedsiębiorcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

2. W zakresie dostępu do szkolenia zawodowego organizowanego przez przedsiębiorcę użytkownika, przepis ust. 1 nie dotyczy pracownika tymczasowego wykonującego pracę na rzecz tego przedsiębiorcy użytkownika krócej niż 6 tygodni.

Art. 15. 1. Pracownikowi tymczasowemu, wobec którego przedsiębiorca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, w zakresie warunków określonych w art. 14, przysługuje prawo dochodzenia od agencji pracy tymczasowej odszkodowania w wysokości określonej w przepisach Kodeksu pracy dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

2. Agencja pracy tymczasowej ma prawo dochodzenia od przedsiębiorcy użytkownika zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone pracownikowi tymczasowemu.

Art. 16. 1. Pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego przedsiębiorcy użytkownika lub więcej niż jednego przedsiębiorcy użytkownika.

2. Urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi tymczasowemu w dni, które byłyby dla niego dniami pracy, gdyby nie

korzystał z tego urlopu. W przypadku określonym w art. 9 ust. 2 do pracownika tymczasowego stosuje się art. 167² Kodeksu pracy.

3. W razie niewykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego w okresie wykonywania pracy na rzecz przedsiębiorcy użytkownika, agencja pracy tymczasowej wypłaca pracownikowi tymczasowemu ekwiwalent pieniężny w zamian za ten urlop lub niewykorzystaną jego część.

4. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalent pieniężny za jeden dzień tego urlopu ustala się, dzieląc wynagrodzenie uzyskane przez pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę dni pracy, za które to wynagrodzenie przysługiwało.

Art. 17. 1. Umowa o pracę zawarta z pracownikiem tymczasowym rozwiązuje się z upływem ustalonego między stronami okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego przedsiębiorcy użytkownika, z uwzględnieniem art. 12 ust. 2.

2. Przedsiębiorca użytkownik, który zamierza zrezygnować z wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego przed upływem okresu wykonywania pracy tymczasowej ustalonego z agencją pracy tymczasowej, zawiadamia agencję pracy tymczasowej na piśmie o przewidywanym terminie zakończenia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, w miarę możliwości z wyprzedzeniem uwzględniającym obowiązujący strony umowy o pracę okres wypowiedzenia tej umowy.

3. W razie faktycznego zaprzestania wykonywania przez pracownika tymczasowego pracy tymczasowej na rzecz przedsiębiorcy

użytkownika z powodu niestawienia się do pracy, bez usprawiedliwienia przyczyn nieobecności w pracy, albo odmowy dalszego wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz, przedsiębiorca użytkownik zawiadamia niezwłocznie agencję pracy tymczasowej o terminie i okolicznościach zaprzestania wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego.

Art. 18. 1. Agencja pracy tymczasowej jest obowiązana do naprawienia szkody wyrządzonej przedsiębiorcy użytkownikowi przez pracownika tymczasowego przy wykonywaniu pracy tymczasowej - na zasadach i w granicach obowiązujących pracownika zgodnie z przepisami o odpowiedzialności materialnej pracowników.

2. Agencja pracy tymczasowej ma prawo dochodzenia od pracownika tymczasowego zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało wypłacone przedsiębiorcy użytkownikowi.

Art. 19. 1. W okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy kalendarzowych łączny okres wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego przedsiębiorcy użytkownika nie może przekroczyć 12 miesięcy.

2. Jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły na rzecz danego przedsiębiorcy użytkownika pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego przedsiębiorcę użytkownika, okres wykonywania pracy tymczasowej nie może przekroczyć 36 miesięcy.

3. Po okresie wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w ust. 2, na rzecz danego przedsiębiorcy użytkownika pracownik

tymczasowy może być ponownie skierowany do wykonywania pracy tymczasowej u tego przedsiębiorcy użytkownika nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.

Art. 20. Do umów o pracę na czas określony zawartych między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym nie stosuje się art. 25¹ Kodeksu pracy.

Art. 21. Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy tymczasowej na rzecz przedsiębiorcy użytkownika ma prawo do korzystania z ogólnodostępnych urządzeń socjalnych przedsiębiorcy użytkownika na zasadach dotyczących pracowników zatrudnionych przez tego przedsiębiorcę użytkownika.

Art. 22. 1. Przedsiębiorca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednakże przedsiębiorca użytkownik, który zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi.

2. Przedsiębiorca użytkownik jest obowiązany przekazać organizacjom związkowym, o których mowa w ust. 1, informacje określone w art. 8 ust. 1 pkt 1–5. Przedsiębiorca użytkownik i reprezentatywne organizacje związkowe mogą ustalić szerszy zakres informacji, które mają być przekazane tym organizacjom związkowym.

3. Przedsiębiorca użytkownik jest obowiązany informować pracowników tymczasowych, w sposób przyjęty u tego przedsiębiorcy użytkownika, o wolnych stanowiskach pracy, na których zamierza zatrudnić pracowników.

Art. 23. Roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika.

Rozdział III

Kierowanie do pracy tymczasowej osób nie będących pracownikami

Art. 24. 1. Z osobami w wieku od 16 do 26 lat będącymi uczniami lub studentami oraz z osobami pobierającymi świadczenie emerytalne lub rentowe agencja pracy tymczasowej może, w celu skierowania ich do wykonywania pracy tymczasowej, zawrzeć, zamiast umowy o pracę, umowę prawa cywilnego.

2. Do umów prawa cywilnego, o których mowa w ust. 1, zawartych z osobami w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.

3. Do osób, o których mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio przepisy art. 7, art. 8 ust. 1 i art. 22.

Rozdział IV

Przepisy karne

Art. 25. 1. Kto, będąc przedsiębiorcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu, nie wyposaża stanowiska pracy pracownika tymczasowego w maszyny i inne urządzenia techniczne, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności, podlega karze grzywny.

2. Tej samej karze podlega, kto, będąc przedsiębiorcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu, nie wypełnia ustalonych na piśmie z agencją pracy tymczasowej obowiązków pracodawcy, w tym:

- 1) nie dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
- 2) nie zapewnia pracownikowi tymczasowemu napojów i posiłków profilaktycznych;
- 3) nie zapewnia przeszkolenia pracownika tymczasowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz szkolenia okresowego;
- 4) nie zapewnia ustalenia w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, któremu uległ pracownik tymczasowy;
- 5) nie informuje pracownika tymczasowego o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami;
- 6) nie wypełnia innych obowiązków, ustalonych z agencją pracy tymczasowej, związanych z

wykonywaniem pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego.

3. Tej samej karze podlega ten, kto, będąc pracodawcą prowadzącym agencję pracy tymczasowej lub osobą działającą w jego imieniu, popełnia wykroczenie określone w art. 281–283 Kodeksu pracy.

Art. 26. W sprawach o wykroczenia, o których mowa w art. 25, orzeka się, na podstawie wniosku pochodzącego od inspektora pracy, w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

Rozdział V

Przepisy dostosowujące i końcowe

Art. 27. W ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.³⁾) skreśla się art. 298³.

Art. 28. W ustawie z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176, z późn. zm.⁴⁾) w art. 21 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Do przychodów pracowników tymczasowych, w rozumieniu odrębnych przepisów, otrzymanych od przedsiębiorcy użytkownika ma zastosowanie ust. 1 pkt 11, 13 i 16.”.

Art. 29. W ustawie z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2001 r. Nr 6, poz. 56, z późn. zm.⁵⁾) w art. 37 w ust. 4 zdanie pierwsze otrzymuje brzmienie:

„Usługi w zakresie zatrudniania pracowników w celu ich udostępniania stronie trzeciej, którą może być pracodawca lub podmiot nie będący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy, zwanej dalej „przedsiębiorcą użytkownikiem”, wykonują wyłącznie agencje pracy tymczasowej.”.

Art. 30. Przepis art. 20 ma zastosowanie od dnia przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej.

Art. 31. Ustawa wchodzi w życie po upływie 3 miesięcy od dnia ogłoszenia.

-
- 1) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2001 r. Nr 42, poz. 475, Nr 89, poz. 973, Nr 100, poz. 1080, Nr 122, poz. 1323 i 1325, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1793, z 2002 r. Nr 25, poz. 253, Nr 74, poz. 675 i Nr 113, poz. 984 oraz z 2003 r. Nr 6, poz. 65.
 - 2) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2002 r. Nr 135, poz. 1146 i Nr 200, poz. 1679.
 - 3) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805 oraz z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679.
 - 4) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 2000 r. Nr 22, poz. 270, Nr 60, poz. 703, Nr 70, poz. 816, Nr 104, poz. 1104, Nr 117, poz. 1228 i Nr 122, poz. 1324, z 2001 r. Nr 4, poz. 27, Nr 8, poz. 64, Nr 52, poz. 539, Nr 73, poz. 764, Nr 74, poz. 784, Nr 88, poz. 961, Nr 89, poz. 968, Nr 102, poz. 1117, Nr 106, poz. 1150, Nr 110, poz. 1190, Nr 125, poz. 1363 i 1370 i Nr 134, poz. 1509 oraz z 2002 r. Nr 19, poz. 199, Nr 25, poz. 253, Nr 74, poz. 676, Nr 78, poz. 715, Nr 89, poz. 804, Nr 135, poz. 1146, Nr 141, poz. 1182, Nr 169, poz. 1384, Nr 181, poz. 1515 i Nr 200, poz. 1679.
 - 5) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały wymienione w odnośniku 1.

UZASADNIENIE

Projektowana ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych - ma na celu włączenie do polskiego porządku prawnego nieznanych wcześniej instytucji pracy tymczasowej i pracowników tymczasowych, którzy są zatrudniani wyłącznie w celu ich skierowania do wykonywania pracy na rzecz innych podmiotów niż zatrudniająca ich agencja pracy tymczasowej.

Należy nadmienić, że w uchwalonej w dniu 20 grudnia 2002 r. nowelizacji ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 2003 r. Nr 6, poz. 65), która była przedmiotem rządowej inicjatywy ustawodawczej, został zwiększony krąg podmiotów uprawnionych do prowadzenia pośrednictwa pracy oraz zostało usankcjonowane prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie pośrednictwa pracy przez agencje zatrudnienia, w tym także przez agencje pracy tymczasowej. W tym zakresie przepisy art. 37 ust. 4 znowelizowanej ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu przesądzają, że „usługi w zakresie zatrudniania pracowników w celu ich udostępniania stronie trzeciej, którą może być osoba fizyczna lub prawna, zwana dalej „przedsiębiorcą użytkownikiem”, wykonują wyłącznie agencje pracy tymczasowej.” Ustawa ta określa warunki tworzenia i działalności agencji pracy tymczasowej jako podmiotu wykonującego zadania w zakresie pośrednictwa pracy. Pośrednictwo pracy realizowane przez agencje pracy tymczasowej znajduje umocowanie w prawie międzynarodowym, mianowicie w konwencji Nr 181 Międzynarodowej Organizacji Pracy,

przyjętej w 1997 r., dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy. Prywatne biuro pośrednictwa pracy w rozumieniu tej konwencji oznacza każdą osobę fizyczną lub prawną, niezależną od władz publicznych, która zapewnia określone usługi rynku pracy, w tym także usługę polegającą na „zatrudnianiu pracowników w celu ich udostępniania stronie trzeciej...”, która wyznacza ich zadania i kontroluje wykonywanie tych zadań”.

W Polsce omawiana forma pośrednictwa pracy jest w praktyce stosowana i obejmuje znaczną liczbę osób, które są kierowane do zainteresowanych firm w sytuacji sezonowego wzrostu produkcji, okresowego zwiększenia zamówień, bądź realizacji dodatkowych projektów i potrzeb z tym związanych. Osoby te wykonują z reguły prace o charakterze administracyjnym lub biurowym (recepcja, sekretariat, pomoc biurowa, obsługa komputera) lub prace tzw. okołoprodukcyjne (magazyny, pakowanie, transport wewnętrzny). Specyfiką tej pracy jest jej zdecydowanie zadaniowy charakter. Działające agencje pracy tymczasowej obsługują przeważnie działające w Polsce firmy zagraniczne i międzynarodowe, które są przyzwyczajone do korzystania z pracowników tymczasowych, ze względu na istnienie takich możliwości zarówno w ich krajach macierzystych, jak i w państwach, w których inwestują (krajowe przepisy o wynajmowaniu pracowników obowiązują także w niektórych państwach ubiegających się o członkostwo w Unii Europejskiej, np. na Węgrzech).

I. Przedstawiany projekt ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych reguluje status prawny osób podejmujących pracę tymczasową za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej. W świetle

całości zamierzonych regulacji prawnych - agencja pracy tymczasowej będzie mogła wykonywać zadania w zakresie pośrednictwa pracy w stosunku do pracowników tymczasowych wyłącznie jako ich pracodawca w rozumieniu Kodeksu pracy, Natomiast wobec osób w wieku 16-26 lat będących uczniami lub studentami oraz wobec osób pobierających emeryturę lub rentę agencja pracy tymczasowej będzie mogła wykonywać zadania w zakresie pośrednictwa pracy, będąc stroną zawartej z tymi osobami umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej.

II. Jeżeli chodzi o prawodawstwo Unii Europejskiej, przedmiot regulacji projektowanej ustawy jest objęty postanowieniami dyrektywy Nr 91.383.EWG z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającej środki zachęcające do poprawy sytuacji w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy opartym na umowie na czas określony lub w tymczasowym stosunku pracy. Wymaga ona stosowania do pracowników tymczasowych – zgodnie z zakresem swojej regulacji – ochrony prawnej w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia w pracy na takim samym poziomie, jaki jest gwarantowany innym pracownikom przedsiębiorstwa użytkownika.

Ponadto – ze względu na przewidywane w projektowanej ustawie zatrudnianie pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy - w zakresie problematyki objętej omawianym projektem ma zastosowanie dyrektywa Rady 1999.77.WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia Ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC, która wymaga od państw członkowskich

zagwarantowania należytej ochrony wszystkim pracownikom zatrudnionym na podstawie umów terminowych. Zgodnie z klauzulą 5 Porozumienia, stanowiącego integralną część wymienionej dyrektywy, w celu zapobieżenia nadużyciom wynikającym z wykorzystywania kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, państwa członkowskie są obowiązane do określenia w regulacjach krajowych obiektywnych powodów uzasadniających odnawianie umów lub stosunków pracy zawartych na czas określony, wskazania maksymalnej dopuszczalnej łącznej długości kolejnych umów o pracę lub stosunków pracy zawieranych na czas określony, bądź określenia liczby dopuszczalnych odnowień takich umów lub stosunków pracy zawieranych na czas określony.

Wreszcie, z punktu widzenia problematyki regulowanej w projektowanej ustawie, istotne znaczenie ma również projekt dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie warunków pracy pracowników tymczasowych. Wprawdzie projektowana dyrektywa nie jest jeszcze częścią wspólnotowego porządku prawnego, jednakże zawiera - istotne dla proponowanej regulacji krajowej - wskazówki dotyczące podstawowych norm ochronnych dotyczących pracowników tymczasowych. W preambule projektowanej dyrektywy stwierdza się, że istnieją znaczne różnice w sytuacji prawnej pracowników tymczasowych w ramach Unii Europejskiej oraz zwraca się uwagę, że dotychczas nie doszło do zawarcia między międzysektorowymi organizacjami partnerów społecznych (UNICE, CEEP i ETUC) porozumienia w sprawie pracy tymczasowej. Podkreśla się także rosnące znaczenie pracy tymczasowej, która zaspokaja potrzeby przedsiębiorstw, jeżeli chodzi o elastyczność w reagowaniu na zwiększone zapotrzebowanie na pracę, oraz odpowiada

potrzebom pracowników w zakresie godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym, a także ma swój wkład w tworzenie miejsc pracy i aktywizację zawodową bezrobotnych. W konsekwencji uznaje się za celowe przyjęcie proponowanej unijnej regulacji pracy tymczasowej w celu ustanowienia ram ochronnych dla pracowników tymczasowych oraz zapewnienia agencjom pracy tymczasowej warunków do prowadzenia działalności. W zakresie sytuacji prawnej pracowników tymczasowych projektowana dyrektywa:

- 1) określa cechy specyficzne stosunku pracy między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym (agencja pracy tymczasowej jest pracodawcą, który zatrudnia pracownika tymczasowego wyłącznie w celu delegowania go do przedsiębiorstwa - użytkownika, które korzysta z pracy tego pracownika i pracę tę nadzoruje),
- 2) określa krąg podmiotów, na rzecz których może być świadczona praca przez pracowników tymczasowych (podmioty prowadzące działalność gospodarczą, bez względu na to, czy ich działalność jest zorientowana na osiągnięcie zysku, czy też nie),
- 3) wskazuje ogólne założenia wymagane w regulacji statusu pracowników tymczasowych: zasadę niedyskryminacji pracowników tymczasowych i zasadę traktowania pracy tymczasowej jako elementu funkcjonowania rynku pracy,
- 4) określa kryteria stosowania zasady niedyskryminacji w stosunku do pracowników tymczasowych (przez odniesienie się do warunków pracy i zatrudnienia obowiązujących na takim samym lub porównywalnym stanowisku pracy zajmowanym przez pracownika zatrudnionego w przedsiębiorstwie korzystającym z pracy pracownika tymczasowego)

oraz dopuszcza odstępstwa od tej zasady (w przypadku świadczenia pracy czasowej w danym przedsiębiorstwie - użytkownika przez okres krótszy niż 6 tygodni),

- 5) określa wymagania dotyczące zapewnienia pracownikom tymczasowym dostępu do stałego zatrudnienia (obowiązek informowania o każdym wolnym stanowisku pracy w przedsiębiorstwie – użytkownika, korzystającym z pracy pracowników tymczasowych),
- 6) wprowadza zakaz stosowania i nieważność prawną klauzul wyłączających w sposób bezpośredni lub pośredni zatrudnienie pracownika tymczasowego w przedsiębiorstwie - użytkownika, po upływie okresu jego delegowania do tego przedsiębiorstwa z agencji pracy tymczasowej,
- 7) wymaga zagwarantowania pracownikom tymczasowym dostępu do usług socjalnych w przedsiębiorstwie – użytkownika,
- 8) wymaga popierania działań zapewniających dostęp pracowników czasowych do szkoleń zawodowych organizowanych przez agencję pracy tymczasowej i przez przedsiębiorstwo - użytkownika,
- 9) zobowiązuje do równego traktowania pracowników tymczasowych w zakresie ich zdolności związkowej i wliczania ich do stanu zatrudnienia warunkującego utworzenie reprezentującego ich organu zarówno w agencji pracy tymczasowej, jak i w przedsiębiorstwie - użytkownika,
- 10) zobowiązuje pracodawcę prowadzącego przedsiębiorstwo - użytkownika do informowania działającej u niego reprezentacji pracowniczej o korzystaniu z pracy pracowników tymczasowych.

III. Projektowana ustawa, uwzględniając wymagania obowiązującego prawa Unii Europejskiej, jak też ogólne wskazówki dotyczące ukształtowania sytuacji prawnej osób objętych pośrednictwem pracy agencji pracy tymczasowej wynikające z projektowanej dyrektywy w sprawie warunków pracy pracowników tymczasowych - przewiduje:

- 1) umowę o pracę (na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy), jako podstawę stosunku prawnego łączącego pracownika tymczasowego i agencję pracy tymczasowej; alternatywne stosowanie umowy cywilnoprawnej byłoby możliwe tylko w odniesieniu do uczniów, studentów, emerytów i rencistów, a więc tych kategorii osób, których sytuacja życiowa uniemożliwia stałe świadczenie pracy lub też nie wymaga posiadania w sposób ciągły źródła dochodu zapewniającego zarazem korzystanie z ochrony ubezpieczeniowej (art. 6 i art. 24 projektu);
- 2) określenie stanowisk pracy, na których przedsiębiorca użytkownik nie może korzystać z pracy pracowników tymczasowych; wyłączenia te służą zapewnieniu niezbędnej ochrony zdrowia i życia pracowników tymczasowych, wyeliminowaniu możliwości zastępowania pracownikami tymczasowymi własnych pracowników przedsiębiorcy użytkownika - w czasie trwania akcji strajkowej, jak też mają zapobiegać powierzaniu pracownikom tymczasowym pracy na stanowiskach pracy opróżnionych w wyniku zwolnień grupowych, ale tylko w okresie bezpośrednio następującym po tych zwolnieniach (art. 7 projektu);
- 3) wskazanie okoliczności wyłączających możliwość korzystania z pracy pracowników tymczasowych (brak zdolności bycia przedsiębiorcą użytkownikiem (art. 3 ust. 1 projektu);

-
- 4) zakres informacji wymaganych od przedsiębiorcy użytkownika przed skierowaniem do niego pracownika agencji do wykonywania pracy tymczasowej, umożliwiających późniejsze określenie warunków zatrudnienia pracownika tymczasowego w umowie zawieranej między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym (art. 8 ust. 1 projektu);
 - 5) podział uprawnień i obowiązków pracodawcy pomiędzy agencją pracy tymczasowej i przedsiębiorcą użytkownika - z mocy ustawy lub na podstawie dobrowolnego przejęcia przez przedsiębiorcę użytkownika (art. 8 ust. 2, art. 9 i art. 13 ust. 1–3);
 - 6) zakaz dyskryminowania pracowników tymczasowych w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia oraz szkolenia zawodowego w stosunku do własnych pracowników przedsiębiorcy użytkownika zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy, a także prawo dochodzenia przez pracownika tymczasowego odszkodowania w razie naruszenia wobec niego zakazu dyskryminacji (art. 14 i 15 projektu),
 - 7) określenie w sposób szczególny zasad nabycia i realizacji prawa do urlopu wypoczynkowego z tytułu wykonywania pracy tymczasowej (art. 9 i 16 projektu);
 - 8) niedopuszczalność uzgadniania i nieważność prawną klauzul zakazujących zatrudnienia pracownika tymczasowego u przedsiębiorcy użytkownika po zakończeniu pracy tymczasowej (art. 11 projektu);
 - 9) wymagania formalne dotyczące umowy o pracę zawieranej między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym, obligatoryjne i fakultatywne elementy treści tej umowy oraz termin pisemnego potwierdzenia warunków zatrudnienia pracownika

-
- tymczasowego w razie niezawarcia umowy o pracę na piśmie (art. 12 ust. 1 i 4 projektu);
- 10) zapewnienie stronom umowy o pracę na czas określony możliwości negocjowania klauzuli o dopuszczalności wcześniejszego rozwiązania tej umowy (przed upływem zakontraktowanego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz przedsiębiorcy użytkownika), z zastosowaniem okresu wypowiedzenia, zróżnicowanego ze względu na okres trwania tej umowy (art. 12 ust. 2 projektu);
 - 11) uregulowanie w sposób szczególny trybu wyrównania szkody poniesionej przez przedsiębiorcę użytkownika przy wykonywaniu pracy przez pracownika tymczasowego, z uwzględnieniem ochrony interesów zarówno tego przedsiębiorcy, jak i agencji pracy tymczasowej (art. 18 projektu);
 - 12) objęcie przedsiębiorcy użytkownika odpowiedzialnością za wykroczenia przeciwko prawom pracowników tymczasowych - w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 25 projektu);
 - 13) ograniczenie do 12 miesięcy (w ciągu kolejnych 36 miesięcy kalendarzowych) okresu wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego przedsiębiorcy użytkownika, w celu zwiększenia szans zatrudnienia tego pracownika, po zakończeniu pracy tymczasowej, w charakterze pracownika tego przedsiębiorcy użytkownika. Dłuższy okres wykonywania pracy tymczasowej (do 36 miesięcy) na rzecz jednego przedsiębiorcy użytkownika byłby dopuszczalny tylko w przypadku zastępstwa nieobecnego w pracy pracownika przedsiębiorcy użytkownika (art. 19 projektu);
 - 14) wyłączenie stosowania art. 25¹ Kodeksu pracy (obecnie jego stosowanie jest zawieszona) w stosunkach pracy, w ramach których jest

wykonywana praca tymczasowa - od dnia reaktywowania tej regulacji, tj. od dnia przystąpienia Rzeczypospolitej Polskiej do Unii Europejskiej (art. 20 i 30 projektu);

- 15) posiłkowe stosowanie do podmiotów stosunku pracy, w ramach którego jest wykonywana praca tymczasowa, oraz do przedsiębiorcy użytkownika powszechnych przepisów prawa pracy (z wyłączeniem ustawy o grupowych zwolnieniach z pracy) – w zakresie nie uregulowanym odmiennie przepisami projektowanej ustawy i przepisami odrębnymi (art. 4 i 5 projektu);
- 16) zagwarantowanie pracownikom tymczasowym prawa do korzystania z ogólnodostępnych urządzeń socjalnych funkcjonujących u przedsiębiorcy użytkownika, na zasadach dotyczących pracowników zatrudnionych u tego przedsiębiorcy (art. 21 projektu);
- 17) zobowiązanie przedsiębiorcy użytkownika do informowania działającej u niego reprezentatywnej organizacji związkowej o zamiarze skorzystania z pracy pracowników agencji pracy tymczasowej, a w razie zamierzonego korzystania z takich pracowników przez okres dłuższy niż 6 miesięcy - do współdziałania z tą organizacją związkową przy podejmowaniu decyzji w tej sprawie (art. 22 ust. 1 projektu);
- 18) zobowiązanie przedsiębiorcy użytkownika do przekazywania działającej u niego reprezentatywnej organizacji związkowej określonych informacji dotyczących pracy, która ma być powierzona do wykonywania pracownikom tymczasowym (art. 22 ust. 2 projektu);
- 19) zobowiązanie przedsiębiorcy użytkownika do informowania pracowników tymczasowych o wolnych stanowiskach pracy, na których będzie zatrudniał pracowników (art. 22 ust. 3 projektu);
- 20) możliwość stosowania do osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy cywilnoprawnej zawartej z agencją pracy

tymczasowej niektórych regulacji odnoszących się do pracowników tymczasowych; chodzi tu o przepisy zakazujące, ze względów ochronnych, wykonywania pracy tymczasowej na niektórych stanowiskach, przepisy określające zakres informacji wymaganych od przedsiębiorcy użytkownika zainteresowanego powierzeniem pracy tymczasowej oraz przepisy zapewniające organizacji związkowej dostęp do informacji o zamiarze korzystania przez pracodawcę z usług agencji pracy tymczasowej, a pracownikowi tymczasowemu – dostęp do informacji o możliwości zatrudnienia w przedsiębiorstwie – użytkownika (art. 24 ust. 3 projektu).

W świetle postanowień art. 7 projektowanej dyrektywy w sprawie warunków pracy pracowników tymczasowych, nie jest potrzebne wprowadzanie w projektowanej ustawie regulacji dotyczących związkowej reprezentacji pracowników tymczasowych. Skoro bowiem pracownicy tymczasowi będą pozostawali w stosunku pracy z agencją, tym samym będą mieli prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych działających w agencji i być reprezentowani przez związek. Przewidziana natomiast w art. 7 projektowanej dyrektywy regulacja stanowiąca, że państwa członkowskie mogą ustalić, że w ramach warunków, jakie określą, pracownicy tymczasowi brani są pod uwagę w celu obliczania progu, powyżej którego w przedsiębiorstwie użytkownika powinny być utworzone organy reprezentujące pracowników – nie ma zastosowania w naszych warunkach, bowiem ustawodawstwo polskie nie nakłada obowiązku tworzenia reprezentacji pracowników powyżej określonej liczby pracowników.

Należy zaznaczyć, że w porównaniu z projektowaną dyrektywą, przedstawiany projekt ustawy przyjmuje szersze rozumienie pojęcia przedsiębiorcy użytkownika (zrezygnowano z wynikającego z projektowanej dyrektywy wyraźnego ograniczenia kręgu przedsiębiorców użytkowników tylko do podmiotów prowadzących działalność gospodarczą). Zakres znaczeniowy pojęcia przedsiębiorcy użytkownika na użytek projektowanej ustawy jest szerszy także w stosunku do regulacji zawartej w art. 37 ust. 4 ustawy z dnia 20 grudnia 2002 r. nowelizującej ustawę o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz.U. z 2003 r. Nr 6, poz. 65), która przewiduje, że przedsiębiorcą użytkownikiem może być osoba fizyczna lub osoba prawna. Wprowadzone w ustawie o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu znaczenie pojęcia przedsiębiorcy użytkownika eliminuje z jego zakresu podmiotowego tych pracodawców, którzy są jednostkami organizacyjnymi nie mającymi osobowości prawnej. Z tego względu w projektowanej ustawie przewiduje się zmianę art. 37 ust. 4 ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, zmierzającą do przyznania zdolności bycia przedsiębiorcą użytkownikiem pracodawcom i podmiotom nie będącym pracodawcami w rozumieniu Kodeksu pracy, a więc zarówno osobom fizycznym, osobom prawnym, jak i jednostkom organizacyjnym nie mającym osobowości prawnej – bez względu na to, czy zatrudniają, czy też nie zatrudniają własnych pracowników. Jak najszersze rozumienie pojęcia przedsiębiorcy użytkownika będzie sprzyjać szerszemu korzystaniu z usług agencji pracy tymczasowej, co jest rozwiązaniem celowym ze względu na konieczność poszukiwania wszelkich możliwych form aktywizacji zawodowej bezrobotnych; powinno ono obowiązywać w sytuacji, gdy nie planuje się wykluczenia takiego rozwiązania przez prawo Unii Europejskiej.

Projektowana ustawa przewiduje także nowelizację ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych; w następstwie tej nowelizacji należności otrzymywane przez pracownika tymczasowego od przedsiębiorcy użytkownika, określone w art. 21 ust. 1 pkt 11, 13 i 16 tej ustawy, będą wolne od podatku dochodowego.

IV. Projektowana ustawa była przedmiotem uzgodnień międzyresortowych, a także konsultacji z partnerami społecznymi w trybie art. 19 ustawy o związkach zawodowych oraz art. 16 ustawy o organizacjach pracodawców.

Projektowana ustawa została w pełni uzgodniona na forum zespołu problemowego Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

W przedstawianej wersji projektowana ustawa uwzględnia uwagi i propozycje zmian zgłoszone w toku uzgodnień międzyresortowych i konsultacji z partnerami społecznymi - w zakresie dotyczącym w szczególności :

- radykalnego ograniczenia kręgu podmiotów pozbawionych zdolności do bycia przedsiębiorcą użytkownikiem,
- nałożenia na podmiot zainteresowany korzystaniem z usług agencji pracy tymczasowej obowiązku informowania z urzędu o tym, że nie jest pozbawiony zdolności bycia przedsiębiorcą użytkownikiem,
- rozszerzenia pojęcia pracy tymczasowej przez uwzględnienie także zadań o charakterze doraźnym, jak również zadań wynikających z zastępstwa pracownika nieobecnego z przyczyn nieusprawiedliwionych,

-
- rezygnacji z zakazu powierzania pracownikom tymczasowym pracy w godzinach nadliczbowych,
 - stosowania do pracowników tymczasowych wyłącznie umów na czas określony i umów na czas wykonania określonej pracy,
 - uzależnienia okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony od okresu wykonywania pracy tymczasowej,
 - sprecyzowania przedmiotu ochrony antydyskryminacyjnej pracowników tymczasowych w stosunku do pracowników przedsiębiorcy użytkownika oraz przyznania tym pracownikom roszczenia o odszkodowanie w razie naruszenia wobec nich zakazu dyskryminacji,
 - korzystniejszego uregulowania wymiaru urlopu wypoczynkowego pracownika tymczasowego, sprecyzowania zasad udzielania tego urlopu, a także obliczania wynagrodzenia i ekwiwalentu za ten urlop,
 - skrócenia dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego przedsiębiorcy użytkownika,
 - ograniczenia dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej także w przypadku zastępowania nieobecnego pracownika przedsiębiorcy użytkownika,
 - zapewnienia organizacjom związkowym nie tylko informacji o planowym przez pracodawcę skorzystaniu z usług pracowników agencji pracy tymczasowej, ale także wpływu na urzeczywistnienie zamiaru pracodawcy dotyczącego powierzenia takim pracownikom pracy tymczasowej na okres dłuższy niż 6 miesięcy,
 - zobowiązania przedsiębiorcy użytkownika do przekazania reprezentatywnym organizacjom związkowym określonego zakresu informacji dotyczących pracy, która ma być powierzona pracownikom tymczasowym, a także przyznanie tym organizacjom prawa do

-
- negocjowania z przedsiębiorcą użytkownikiem w sprawie udostępnienia szerszego zakresu informacji odnoszącego się do tej pracy,
- zobowiązania przedsiębiorcy użytkownika do informowania wszystkich pracowników tymczasowych o wolnych stanowiskach pracy, na których zamierza zatrudnić pracowników, a nie tylko tych spośród nich, którzy zgłoszą żądanie udzielenia im takiej informacji,
 - traktowania umowy cywilnoprawnej jako alternatywnej, a nie jedynej podstawy wykonywania pracy tymczasowej przez uczniów, studentów, emerytów i rencistów.

Projektowana ustawa nie obejmuje niektórych postulatów zgłoszonych przez stronę społeczną – ze względu na to, że zmiernają one do nadmiernego usztywnienia projektowanej regulacji prawnej, albo też nieuzasadnionego charakterem pracy tymczasowej ograniczenia uprawnień pracowników tymczasowych, czy też zakresu zobowiązań agencji pracy tymczasowej. Chodzi tu o propozycje zmian w projektowanej ustawie dotyczące:

- uzależnienia możliwości zatrudnienia pracownika tymczasowego przez przedsiębiorcę użytkownika od niezgłoszenia sprzeciwu przez działającą u niego zakładową organizację związkową (OPZZ),
- nałożenia na przedsiębiorcę użytkownika obowiązku informowania zakładowej organizacji związkowej o wolnych stanowiskach pracy (NSZZ „S”),
- nałożenia na przedsiębiorcę użytkownika obowiązku uzgodnienia z działającą u niego zakładową organizacją związkową zamiaru

-
- powierzenia pracy pracownikowi agencji pracy tymczasowej, niezależnie od czasu wykonywania pracy tymczasowej (NSZZ „S”),
 - pozbawienia pracodawcy zdolności bycia przedsiębiorcą użytkownikiem przez okres roku od przeprowadzenia grupowego zwolnienia własnych pracowników (Forum ZZ),
 - wyłączenia stosowania art. 41 Kodeksu pracy w stosunku do pracowników tymczasowych (PKPP),
 - zwolnienia agencji pracy tymczasowej z obowiązku dokonywania odpisu na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, jak też wnoszenia wpłat na Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – w zakresie odnoszącym się do pracowników tymczasowych (PKPP).

V. Projektowana ustawa zmniejszy obciążenia biurokratyczne przedsiębiorców użytkowników, jakie by miały miejsce w razie samodzielnego zatrudniania pracowników - ze względu na możliwość uniknięcia konieczności samodzielnego nawiązania stosunków pracy lub stosunków cywilnoprawnych w celu realizacji zadań, które mają charakter przejściowy lub okazjonalny, a także ze względu na wykonywanie wobec pracowników tymczasowych tylko niektórych obowiązków pracodawcy w trakcie korzystania z ich pracy.

W ocenie skutków społecznych projektowanej ustawy (OSR) należy podkreślić, że projektowana ustawa będzie sprzyjać racjonalizacji i uelastycznieniu polityki zatrudnienia w firmach, gdy chodzi o realizację ich okresowo zwiększonych zadań lub zadań, które nie mogą być wykonane przez własnych pracowników. Dzięki możliwości korzystania z pracy pracowników agencji pracy tymczasowej, firmy będą mogły, bez

zobowiązań wynikających z tytułu samodzielnego zatrudnienia pracownika, zaspokajać potrzeby kadrowe w sytuacjach, które nie uzasadniają trwałego zwiększenia własnego stanu zatrudnienia. Upowszechnienie takiej formy zatrudnienia wpłynie na zmniejszenie bezrobocia i tzw. szarej strefy, ograniczenie wydatków budżetowych na świadczenia dla bezrobotnych, a także zwiększenie atrakcyjności polskiej oferty dla inwestorów zagranicznych, co może przyczynić się do zwiększenia jej konkurencyjności. Ustawowe usankcjonowanie pracy tymczasowej poprawi i ustabilizuje sytuację prawną osób wykonujących już obecnie taką pracę, bowiem będzie im generalnie zagwarantowany status pracowniczy, podczas gdy obecnie agencje pracy tymczasowej zawierają z osobami, które mają być skierowane do wykonywania pracy tymczasowej, wyłącznie umowy cywilnoprawne.

Projektowana ustawa spowoduje także pośrednio wzrost dochodów budżetu państwa z tytułu podatku dochodowego (zwłaszcza od osób fizycznych w związku ze zwiększonym zatrudnieniem), jednakże skala zwiększenia tych dochodów jest trudna do ustalenia. Należy zakładać, że będzie to systematyczny, ale początkowo niewielki wzrost, w związku z faktem, że wzrost liczby osób podejmujących pracę za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej będzie następował stopniowo. Można jednak przewidywać, że w ciągu najbliższych lat ta forma zatrudnienia będzie zyskiwała na popularności, a świadczą o tym choćby przykłady krajów Unii Europejskiej.





**SEKRETARZ
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ
SEKRETARZ STANU
W MINISTERSTWIE SPRAW ZAGRANICZNYCH**

Prof. dr hab. Danuta Hübner
Sokr. Min. DH/242/2003/DPE-eb

Warszawa, 14.03. 2003 r.

**Pan
Aleksander Proksa
Sekretarz Rady Ministrów**

Opinia o zgodności projektu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, z prawem Unii Europejskiej, wyrażona na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej, Minister Danutę Hübner, działającą z upoważnienia Przewodniczącego Komitetu Integracji Europejskiej

W związku z przedłożonym projektem ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (pismo nr RM-10-16-03), pozwalam sobie wyrazić następującą opinię:

- I. Celem przedłożonego projektu ustawy jest stworzenie podstaw prawnych do zatrudniania pracowników czasowych przez pracodawcę będącego agencją pracy czasowej oraz zasad kierowania tych pracowników i osób nie będących pracownikami agencji pracy czasowej do wykonywania pracy czasowej na rzecz innych podmiotów. Kwestie objęte zakresem przedmiotowym przedłożonego projektu ustawy uregulowane zostały w prawie Unii Europejskiej przepisami Dyrektywy Rady 91/383/EWG z dnia 25 czerwca 1991 roku uzupełniającej przepisy mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w tymczasowym stosunku pracy (Dz.Urz.WE Nr L 206, 29.07.1991). Projekt powinien podlegać ponadto analizie co do zgodności z regulacją Dyrektywy Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 roku w sprawie Porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP i ETUC (Dz.Urz.WE Nr L 175, 10.07.1999) oraz Dyrektywy Rady 94/33/EWG z dnia 22 czerwca 1994 roku w sprawie ochrony pracowników młodocianych (Dz.Urz.WE Nr L 216, 20.08.1994).

- II. Zgodnie z brzmieniem uzasadnienia do przedłożonego projektu ustawy, zaproponowane w niej rozwiązania uwzględniają wskazówki dotyczące ukształtowania sytuacji prawnej osób objętych pośrednictwem pracy agencji pracy czasowej, wynikające z projektu Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie warunków pracy pracowników czasowych. Należy stwierdzić, iż projektowana dyrektywa - chociaż wskazuje kierunek, w którym będą zmierzały uregulowania tymczasowego stosunku pracy na gruncie ustawodawstwa Wspólnoty - nie jest jeszcze częścią wspólnotowego porządku prawnego. Ocena zgodności z prawem Unii Europejskiej przedłożonego projektu ustawy w powyższym zakresie nie jest zatem możliwa na obecnym etapie.
- III. Analiza przedłożonego projektu ustawy pozwala na stwierdzenie jego zgodności z *acquis*, o którym mowa w punkcie pierwszym niniejszej opinii. W szczególności, projekt przewiduje nałożenie na agencję pracy tymczasowej obowiązku przekazania pracownikowi tymczasowemu informacji, o których mowa w art. 4 ust.1-3 projektowanej ustawy, wyłącza *expressis verbis* możliwość różnego traktowania pracowników tymczasowych i stałych w zakresie warunków pracy, jak również rozszerza katalog wykroczeń pracodawcy przeciwko prawom pracownika tymczasowego o zaniechanie obowiązku wyposażenia jego stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne.
- IV. W konkluzji pozwalam sobie zatem stwierdzić, iż przedłożony projekt ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem,

Do uprzejmej wiadomości:

Jerzy Hausner

Minister Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej

Z

Żp. Sekt. Zarz. Komitetu
Narod. Europejskiej
Pracowników
Czasowych
Pracodawcy

Pracodawca

Tłoczono z polecenia Marszałka Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej

Skierowano do druku 25 lutego 2003 r.

Cena 1,47 zł + 22% VAT

