



**Druk nr 1929**

Warszawa, 9 lipca 2008 r.

SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ  
VI kadencja  
Komisja Nadzwyczajna „Przyjazne  
Państwo” do spraw związanych  
z ograniczaniem biurokracji  
NPP-020-49-2008

Pan  
Bronisław Komorowski  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 32 ust. 2 regulaminu Sejmu Komisja Nadzwyczajna „Przyjazne Państwo” do spraw związanych z ograniczaniem biurokracji wnosi projekt ustawy:

**- o zmianie ustawy o zatrudnianiu  
pracowników tymczasowych.**

Do reprezentowania stanowiska Komisji w pracach nad projektem ustawy została upoważniona poseł Hanna Zdanowska.

Przewodniczący Komisji

(-) Janusz Palikot

## USTAWA

**z dnia 2008 r.**

### **o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**

#### **Art. 1.**

W ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608, z 2004 r. Nr 96, poz. 959 oraz z 2007 r. Nr 89, poz. 589) wprowadza się następujące zmiany:

1) uchyla się art. 3;

2) w art. 8 pkt 3 otrzymuje brzmienie:

„3) na stanowisku pracy, na którym w okresie ostatnich 6 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników.”;

3) po art. 8 dodaje się art. 8a i 8b w brzmieniu:

„Art. 8a. Osoba, z którą agencja pracy tymczasowej nawiązuje kolejną umowę o pracę w ciągu 30 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, w celu skierowania do tego samego pracodawcy użytkownika do wykonywania takiej samej pracy tymczasowej albo pracy na tym samym stanowisku lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy, w okresie objętym zaświadczeniem lekarskim, nie podlega wstępnym badaniom lekarskim, jeżeli przerwa między kolejnymi umowami o pracę nie była spowodowana niezdolnością tej osoby do pracy lub innym zdarzeniem mającym wpływ na stan jej zdrowia.

Art. 8b. Przed dopuszczeniem pracownika tymczasowego do wykonywania powierzonej pracy nie jest wymagane szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w przypadku skierowania do tego samego pracodawcy użytkownika w celu świadczenia takiej samej pracy tymczasowej albo pracy na tym samym stanowisku lub stanowisku o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę nawiązanej w ciągu 30 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę.”;

4) po art. 18 dodaje się art. 18a w brzmieniu:

„Art. 18a. 1. Agencja pracy tymczasowej wydaje pracownikowi tymczasowemu świadectwo pracy dotyczące łącznego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy.

2. W każdym czasie, na żądanie pracownika tymczasowego, agencja pracy tymczasowej jest obowiązana wydać świadectwo pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem każdej kolejnej umowy o pracę lub świadectwo pracy dotyczące łącznego okresu zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej przypadającego przed zgłoszeniem takiego żądania.”;

5) w art. 20 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

„1. W okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej zatrudniająca pracownika tymczasowego może skierować tego pracownika do

wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy.”

## **Art. 2.**

Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

## **UZASADNIENIE**

### **1. Wyjaśnienie celu ustawy**

Celem ustawy jest efektywniejsze umożliwienie pracodawcom użytkownikom zatrudniania pracowników tymczasowych. Proponowane zmiany zmniejszą biurokratyczną procedurę, a tym samym polepszą sytuację pracowników tymczasowych. Mają one na celu umożliwienie zatrudniania pracowników tymczasowych u pracodawców użytkowników w których wystąpiły zwolnienia grupowe szczególnie w działach u których nie było takich zwolnień, gdzie jest zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych.

Proponowane zmiany spowodują również obowiązek wystawiania pracownikowi tymczasowemu świadectwa pracy raz w roku kalendarzowego uwzględniając wszystkie okresy zatrudnienia w danym roku. Zlikwiduje to konieczność wystawiania świadectwa pracy przez agencję pracy tymczasowej za każdym razem rozwiązania bądź wygaśnięcia stosunku pracy.

Projektowane przepisy spowodują eliminację wielokrotnego powtarzania przez pracownika tymczasowego szkoleń z zakresu bhp i wstępnych badań lekarskich jeżeli przerwa między jednym zatrudnieniem a następnym z tą samą agencją nie będzie trwała dłużej niż 30 dni.

### **2. Przedstawienie stanu obecnego**

W obecnym stanie prawnym niedopuszczalne jest zatrudnianie pracowników tymczasowych u pracodawcy użytkownika jeżeli w przeciągu ostatnich 6 miesięcy nastąpiły zwolnienia grupowe. Również w każdej sytuacji rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy agencja ma obowiązek wystawić świadectwo pracy. Taki sam obowiązek istnieje również w przypadku wstępnych badań lekarskich oraz szkoleń z zakresu bhp.

### **3. Różnice między dotychczasowym a przewidywanym stanem prawnym**

Postulowany stan spowoduje zwiększoną możliwość elastycznego zatrudniania pracowników, jak również zlikwiduje czasochłonną i kosztowną barierę administracyjną w funkcjonowaniu agencji pracy tymczasowej w postaci zmniejszenia wystawiania świadectw pracy jak również znacznej eliminacji niepotrzebnych bo powtarzających się szkoleń z zakresu bhp i wstępnych badań lekarskich.

### **4. Oczekiwane skutki społeczne, gospodarcze, finansowe i prawne**

Proponowane zmiany spowodują większą aktywizację zawodową pracowników tym samym zmniejszając bezrobocie. Koszty zatrudniania pracowników tymczasowych ulegną znacznemu zmniejszeniu a tym samym staną się bardziej konkurencyjni na rynku pracy.

Proponowane zmiany nie zwiększą kosztów po stronie budżetu państwa. Wręcz przeciwnie, zwiększenie liczby zatrudnianych pracowników spowoduje większe wpływy do budżetu państwa z tytułu podatków, ubezpieczeń społecznych.

### **5. Ocena zgodności z prawem Unii Europejskiej**

Projekt ustawy jest zgodny z prawem Unii Europejskiej.

Warszawa, 28 lipca 2008 r.

BAS-WAEiM-2084/08

Pan  
Bronisław Komorowski  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia prawna**  
**o zgodności komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Hanna Zdanowska) z prawem Unii Europejskiej**

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. - Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 2002 r. Nr 23, poz. 398, ze zm.) sporządza się następującą opinię:

**I. Przedmiot projektu ustawy**

Przedstawiony komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewiduje: zmniejszenie ograniczeń w korzystaniu z pracowników tymczasowych, wyłączenie obowiązku przeprowadzania, przed dopuszczeniem do pracy, szkoleń pracowników tymczasowych w zakresie bhp w przypadku podjęcia przez takiego pracownika pracy u tego samego pracodawcy użytkownika, na tym samym stanowisku lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy. W stosunku do takich pracowników nie przeprowadzano by również wstępnych badań lekarskich, jeżeli przerwa w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy użytkownika wynosiła nie więcej niż 30 dni. Ponadto, projekt zakłada, że agencja pracy tymczasowej, wydaje pracownikowi tymczasowemu świadectwo pracy dotyczące łącznego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy. Na żądanie pracownika tymczasowego, agencja będzie zobowiązana wydać świadectwo w każdym czasie, jeżeli będzie się to wiązało z wygaśnięciem lub rozwiązaniem każdej kolejnej umowy o pracę lub dotyczyło łącznego okresu zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej przypadającego przed zgłoszeniem takiego żądania.

**II. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy**

Prawodawstwo Unii Europejskiej w zakresie prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy jest bardzo bogate. W kontekście proponowanych zmian trzeba przede wszystkim wskazać:

1) Dyrektywę Rady **89/391/EWG** z dnia 12 czerwca 1989 r. w sprawie wprowadzenia środków w celu poprawy bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscu pracy<sup>1</sup>. W preambule zaznaczono, iż dyrektywa nie zezwala na zmniejszenie osiągniętego już stopnia ochrony w poszczególnych państwach członkowskich. Podkreślono także, że dyrektywa nie powinna powodować administracyjnych, finansowych i prawnych ograniczeń, które stanowiłyby czynnik uniemożliwiający tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw.

Zgodnie z art. 5 dyrektywy, pracodawca ponosi odpowiedzialność w zakresie zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracownikom w każdym aspekcie odnoszącym się do ich pracy. Przepis art. 6 ust. 1 stanowi, że w zakresie swoich obowiązków pracodawca powinien przedsięwziąć środki niezbędne do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników, włącznie z zapobieganiem zagrożeniom związanym z wykonywaniem czynności służbowych, informowaniem i szkoleniem, jak również zapewnieniem niezbędnych ram organizacyjnych i środków. Pracodawca powinien reagować na potrzeby i odpowiednio dostosowywać środki, biorąc pod uwagę zmieniające się okoliczności i środki zapobiegawcze, umożliwiające poprawę istniejącej sytuacji. Przedsięwzięcia odnoszące się do bezpieczeństwa i higieny pracy nie powinny w żaden sposób obciążać pracowników kosztami finalnymi.

Zgodnie z art. 12 dyrektywy, pracodawca powinien zapewnić, aby każdy pracownik otrzymał odpowiednie przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia pracowników, w szczególności w postaci przyswojenia informacji i instrukcji specyficznych dla swojego miejsca pracy lub rodzaju wykonywanych czynności: podczas przyjmowania do pracy, w wypadku przeniesienia na inne stanowisko robocze, w wypadku wprowadzenia nowego wyposażenia lub zmiany wyposażenia miejsca pracy, w wypadku wprowadzenia nowej technologii. Szkolenie powinno być dostosowane, z uwzględnieniem charakteru występujących nowych lub zmienionych zagrożeń, oraz powtarzane okresowo, jeżeli będzie to konieczne. Szkolenie nie powinno obciążać pracowników lub też przedstawicieli pracowników.

Z kolei przepis art. 14 dyrektywy stanowi, że należy przedsięwziąć odpowiednie działania w celu zapewnienia pracownikom odpowiedniej profilaktycznej ochrony zdrowia, stosownie do zagrożeń zdrowia i bezpieczeństwa, które występują w miejscu pracy. Środki te powinny zapewnić każdemu pracownikowi, stosownie do jego potrzeb, odpowiednie przedsięwzięcia z zakresu profilaktycznej ochrony zdrowia realizowane w regularnych odstępach czasu.

2) Dyrektywę Rady **91/383/EWG** z dnia 25 czerwca 1991 r. uzupełniającą środki mające wspierać poprawę bezpieczeństwa i zdrowia w

---

<sup>1</sup> Dz.U. WE L 183 z 29.6.1989 r., s. 1, Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 5, tom 1 s. 349

pracy pracowników pozostających w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy<sup>2</sup>. Dyrektywa w swojej preambule wskazuje, że pracownicy pozostający w stosunku pracy na czas określony lub w czasowym stosunku pracy na ogół są w niektórych sektorach bardziej narażeni na ryzyko związane z wypadkami przy pracy czy chorobami zawodowymi niż inni pracownicy. To dodatkowe ryzyko jest częściowo związane z pewnymi szczególnymi sposobami integrowania nowych pracowników z przedsiębiorstwem. Ryzyko to można zmniejszyć poprzez zapewnienie odpowiednich informacji oraz szkoleń od początku okresu zatrudnienia.

Przepis art. 1 ust. 2 dyrektywy wyraźnie stanowi, że ma ona zastosowanie do czasowego stosunku pracy pomiędzy agencją pracy tymczasowej, tzn. pracodawcą i pracownikiem, przy czym ten ostatni jest przydzielony do pracy i pod kontrolą przedsiębiorstwa lub firmy korzystającej z jego usług.

Zgodnie z jej art. 2 dyrektywa ma na celu zapewnienie, że pracownicy tymczasowi uzyskują taki sam stopień ochrony, w odniesieniu do bezpieczeństwa i zdrowia przy pracy, jak inni pracownicy w przedsiębiorstwie lub firmie. Istnienie czasowego stosunku pracy nie usprawiedliwia różnego traktowania w odniesieniu do warunków pracy, w zakresie zapewnienia ochrony bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy (...).

Przepis art. 3 dyrektywy stanowi, że Państwa Członkowskie podejmują wszelkie czynności w celu zapewnienia, że zanim pracownik pozostający w czasowym stosunku pracy rozpocznie jakąkolwiek działalność, zostanie poinformowany przez korzystające z jego usług przedsiębiorstwo lub firmę o ryzykach, które podejmuje. Informacja ta powinna obejmować w szczególności wszelkie szczególne kwalifikacje zawodowe lub umiejętności lub wymagany specjalny nadzór medyczny, zdefiniowane w ustawodawstwie krajowym, oraz wyraźnie określać każde konkretne wzmożone ryzyko, zdefiniowane w ustawodawstwie krajowym, które może pociągać za sobą dana praca.

Stosownie do art. 4 dyrektywy, Państwa Członkowskie podejmują wszelkie niezbędne środki w celu zapewnienia, że (...) każdy pracownik otrzyma wystarczające przeszkolenie, właściwe ze względu na charakter pracy, przy czym wykorzystane zostaną jego kwalifikacje i doświadczenie.

Stosownie do art. 7 dyrektywy, Państwa Członkowskie podejmują niezbędne czynności w celu zapewnienia, że zanim pracownicy pozostający w czasowym stosunku pracy z agencją pracy czasowej, zostaną przydzieleni, korzystające z ich pracy przedsiębiorstwo lub firma określają agencji pracy czasowej, między innymi, kwalifikacje zawodowe, których wymagają oraz szczególne cechy posady, która ma zostać obsadzona. Agencja pracy czasowej jest zobowiązana podać te fakty do wiadomości zainteresowanych pracowników.

---

<sup>2</sup> Dz.Urz. WE L 206 z 29 lipca 1991 r., s. 19, Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne Rozdział 5, tom 1, s. 418.

Zgodnie z art. 8 dyrektywy, Państwa Członkowskie zobowiązane są podjąć niezbędne czynności w celu zapewnienia, że bez uszczerbku dla zastosowania ustalonej w prawie krajowym odpowiedzialności związanej z czasowym stosunkiem pracy, w czasie trwania okresu przydzielenia korzystające przedsiębiorstwo lub firma są odpowiedzialne za zasady regulujące wykonanie pracy. Zasady te są ograniczone do ochrony zdrowia, bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przepis art. 9 dyrektywy zezwala na przyjmowanie przepisów bardziej korzystnych dla pracowników czasowych.

**3)** Warto także zwrócić uwagę, że w Unii Europejskiej trwają prace nad odrębną dyrektywą dotyczącą warunków pracy pracowników tymczasowych<sup>3</sup>. Projekt dyrektywy przewiduje, że podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych, w trakcie ich pracy u pracodawcy użytkownika będą przynajmniej takie, jakie ów pracodawca zaoferowałaby pracownikom, których zatrudniłby bezpośrednio.

### **III. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej**

W przypadku pracodawców użytkowników zatrudniających pracowników tymczasowych częste zatrudnianie pracowników na stosunkowo krótkie okresy, konieczność częstego przeprowadzania badań wstępnych i szkoleń z zakresu bhp wobec tych samych pracowników może powodować administracyjne, finansowe i prawne ograniczenia utrudniające tworzenie i rozwój małych i średnich przedsiębiorstw (zob. preambuła dyrektywy 89/391/EWG).

Należy wziąć pod uwagę, że przepis art. 20 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych<sup>4</sup> ogranicza długość okresów zatrudnienia pracownika tymczasowego u danego pracodawcy, co powinno minimalizować skutki rezygnacji ze wstępnych badań lekarskich oraz szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (nawet w przypadku przyjęcia proponowanej liberalizacji tego ograniczenia – zob. art. 1 pkt. 5 projektu). Nie można jednak wykluczyć, że proponowane rozwiązania będą w praktyce prowadziły do dyskryminacji pracowników tymczasowych. W szczególności nie zostaną poinformowani o nowych wytycznych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, które pojawią się w trakcie przerwy w ich zatrudnieniu u danego pracodawcy użytkownika.

W konsekwencji należy uznać, że proponowane rozwiązania polegające na ograniczeniu przeprowadzania szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny

---

<sup>3</sup> Zmieniony wniosek Komisji Wspólnot Europejskich w sprawie dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie warunków pracy pracowników tymczasowych (COM (2002) 701). Zob. także przedstawioną przez Komisję Wspólnot Europejskich Zieloną Księgę – Modernizacja prawa pracy w celu sprostania wyzwaniom XXI wieku (KOM (2006) 708 wersja ostateczna).

<sup>4</sup> Dz.U. Nr 166, poz. 1608, ze zm.



pracy wobec pracowników tymczasowych są niezgodne z art. 6 i 12 dyrektywy 89/391/EWG, a także z art. 2, 3 i 4 dyrektywy 91/383/EWG.

Postanowienia projektu ustawy dotyczące wstępnych badań lekarskich nie są sprzeczne z dyrektywami 89/391/EWG i 91/383/EWG.

Postanowienia dotyczące świadectw pracy i możliwości korzystania z pracowników tymczasowych pozostają poza zakresem regulacji prawa Unii Europejskiej.

#### **IV. Konkluzje**

Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, w zakresie, w jakim ogranicza przeprowadzanie szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wobec pracowników tymczasowych, jest niezgodny z art. 6 i 12 dyrektywy 89/391/EWG, a także z art. 2, 3 i 4 dyrektywy 91/383/EWG.

W pozostałym zakresie projekt nie jest sprzeczny z prawem Unii Europejskiej.

*Opracował: Zespół Prawa Europejskiego*

*Akceptował: Dyrektor Biura Analiz Sejmowych*

*Michał Królikowski*

Warszawa, 28 lipca 2008 r.

Pan  
Bronisław Komorowski  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia prawna dotycząca możliwości uznania przedstawionego  
komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu  
pracowników tymczasowych (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Hanna  
Zdanowska) za projekt ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w  
rozumieniu art. 95a ust. 1 Regulaminu Sejmu**

Stosownie do art. 95a ust. 1 Regulaminu Sejmu, projektem ustawy wykonującym prawo Unii Europejskiej jest projekt ustawy mający na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

Przedstawiony komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewiduje: zmniejszenie ograniczeń w korzystaniu z pracowników tymczasowych, wyłączenie obowiązku przeprowadzania, przed dopuszczeniem do pracy, szkoleń pracowników tymczasowych w zakresie bhp w przypadku podjęcia przez takiego pracownika pracy u tego samego pracodawcy użytkownika, na tym samym stanowisku lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy. W stosunku do takich pracowników nie przeprowadzano by również wstępnych badań lekarskich, jeżeli przerwa w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy użytkownika wynosiła nie więcej niż 30 dni. Ponadto, projekt zakłada, że agencja pracy tymczasowej, wydaje pracownikowi tymczasowemu świadectwo pracy dotyczące łącznego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy. Na żądanie pracownika tymczasowego, agencja będzie zobowiązana wydać świadectwo w każdym czasie, jeżeli będzie się to wiązało z wygaśnięciem lub rozwiązaniem każdej kolejnej umowy o pracę lub dotyczyło łącznego okresu zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej przypadającego przed zgłoszeniem takiego żądania.

Ponieważ opiniowany projekt ustawy nie wykonuje żadnego przepisu prawa Unii Europejskiej, nie ma podstaw, by uznać go, w trybie art. 95a ust. 3 Regulaminu Sejmu, za projekt ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej.

*Opracował: Zespół Prawa Europejskiego*

*Akceptował: Dyrektor Biura Analiz Sejmowych*

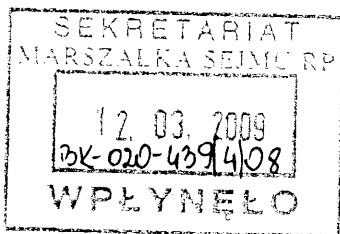
*Michał Królikowski*



Warszawa, dnia 12 marca 2009 r.

SEJM  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

VI kadencja  
Komisja Nadzwyczajna  
„Przyjazne Państwo” do spraw związanych  
z ograniczaniem biurokracji  
NPP-020-49(2)-2009



Pan  
Bronisław Komorowski  
  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

Na podstawie art. 119 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz art. 36 ust. 1 a regulaminu Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej w imieniu wnioskodawcy zgłaszam autopoprawkę do projektu ustawy

**- o zmianie ustawy o zatrudnianiu  
pracowników tymczasowych.**

Przewodniczący Komisji

*Sekuła M.*  
(Miroslaw Sekula)

**Autopoprawka do komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy  
o zatrudnianiu pracowników tymczasowych**

W art. 1 uchyla się zmianę 3 dotyczącą art. 8a i art. 8b

## UZASADNIENIE

W związku z zastrzeżeniami zgłoszonymi przez Biuro Analiz Sejmowych Kancelarii Sejmu do przedmiotowego projektu w zakresie art. 8a i art. 8b (art. 1 pkt 3), dotyczących ograniczenia przeprowadzania wstępnych badań lekarskich i szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wobec pracowników tymczasowych, jako niezgodnych z art. 6, 12 i 14 dyrektywy 89/391/EWG, a także z art. 2, 3 i 4 dyrektywy 91/383/EWG, Komisja wnosi niniejszą autopoprawkę, która zapobieże tym zarzutom.

Warszawa, 23 marca 2009 r.

BAS-WAL-553/09

Pan  
Bronisław Komorowski  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia prawna**  
**o zgodności komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Hanna Zdanowska), w wersji uwzględniającej autopoprawkę z dnia 12 marca 2009 r., z prawem Unii Europejskiej**

Na podstawie art. 34 ust. 9 uchwały Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 30 lipca 1992 r. - Regulamin Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej (M.P. z 2002 r. Nr 23, poz. 398, ze zm.) sporządza się następującą opinię:

**I. Przedmiot projektu ustawy**

Przedstawiony komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewiduje zmiany w zakresie ograniczeń w korzystaniu z pracowników tymczasowych. Ponadto, projekt zakłada, że agencja pracy tymczasowej, wydaje pracownikowi tymczasowemu świadectwo pracy dotyczące łącznego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy. Na żądanie pracownika tymczasowego, agencja będzie zobowiązana wydać świadectwo w każdym czasie, jeżeli będzie się to wiązało z wygaśnięciem lub rozwiązaniem każdej kolejnej umowy o pracę lub dotyczyło łącznego okresu zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej przypadającego przed zgłoszeniem takiego żądania.

**II. Stan prawa Unii Europejskiej w materii objętej projektem ustawy**

Ze względu na przedmiot projektu ustawy należy przywołać dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady **2008/104/WE** z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz. Urz. UE L 327 z 5.12.2008 r., s. 9). Zgodnie z motywem pierwszym preambuły do dyrektywy, została ona opracowana w

szczegółności w celu zapewnienia pełnej zgodności z art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE C 303 z 14.12.2007 r., s. 1), który stanowi, że każdy pracownik ma prawo do warunków pracy zapewniających poszanowanie jego zdrowia, bezpieczeństwa i godności oraz do ograniczenia maksymalnego czasu pracy, do okresów dziennego i tygodniowego odpoczynku oraz do corocznego płatnego urlopu.

Stosownie do art. 1 ust. 1 dyrektywy, stosuje się ją do pracowników zatrudnionych przez agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę lub związanych z tą agencją stosunkiem pracy, których skierowano do przedsiębiorstw użytkowników w celu wykonywania tymczasowo pracy pod nadzorem i kierownictwem tych przedsiębiorstw.

Celem dyrektywy jest zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie, że zasada równego traktowania będzie stosowana do pracowników zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej oraz poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawcę (art. 2 dyrektywy). Zasada równego traktowania polega na tym, że podstawowe warunki pracy i zatrudnienia pracowników tymczasowych w okresie skierowania do pracy w przedsiębiorstwie użytkownika odpowiadają co najmniej warunkom, jakie miałyby zastosowanie, gdyby zostali oni bezpośrednio zatrudnieni przez to przedsiębiorstwo na tym samym stanowisku (art. 5 ust. 1 dyrektywy). Przy czym przez podstawowe warunki pracy i zatrudnienia należy rozumieć warunki pracy i zatrudnienia ustanowione przez przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne, układy zbiorowe pracy lub inne wiążące przepisy ogólne obowiązujące w przedsiębiorstwie użytkownika dotyczące:

- norm czasu pracy, godzin nadliczbowych, przerw, okresów odpoczynku, pracy w porze nocnej, urlopu oraz świąt,
- wynagrodzenia (art. 3 ust. 1 lit. f dyrektywy).

Zgodnie z art. 4 ust. 1 dyrektywy, zakazy lub ograniczenia dotyczące korzystania z pracy tymczasowej uzasadnione są tylko ze względu na interes ogólny związany w szczególności z ochroną pracowników tymczasowych, wymogami zdrowia i bezpieczeństwa w pracy lub potrzebą właściwego funkcjonowania rynku pracy i zapobiegania nadużyciom.

### **III. Analiza przepisów projektu pod kątem ustalonego stanu prawa Unii Europejskiej**

Uchylenie art. 3 ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. Nr 166, poz. 1608, ze zm.; dalej: ustawa) należy uznać za zgodną z art. 4 dyrektywy likwidację ograniczeń w zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Zmiana art. 8 pkt. 3 ustawy powoduje rozszerzenie ograniczenia w zatrudnianiu pracowników tymczasowych. O ile samo ograniczenie w zatrudnianiu pracowników tymczasowych w związku ze zwolnieniami

pracowników z przyczyn niedotyczących pracowników (tzw. zwolnienia grupowe) może zostać uznane za usprawiedliwione w świetle art. 4 ust. 1 dyrektywy (zapewnienie właściwego funkcjonowania rynku pracy i zapobieganie nadużyciom), jednak zwiększanie tego ograniczenia jest dyskusyjne z punktu widzenia zgodności z prawem Unii Europejskiej. Zwłaszcza, że przepis art. 4 ust. 2 dyrektywy nakłania państwa członkowskie raczej do znoszenia ograniczeń w zatrudnianiu pracowników tymczasowych niż do ich zwiększania. Należy także zwrócić uwagę, że proponowany przepis jest niezrozumiały w świetle uzasadnienia projektu ustawy. Z uzasadnienia wynika bowiem, że celem zmiany jest skrócenie okresu w którym niedopuszczalne jest zatrudnienie pracowników tymczasowych u pracodawcy użytkownika, u którego nastąpiły zwolnienia grupowe. Tymczasem proponowany przepis wprowadza wydłużenie tego okresu. W uzasadnieniu do projektu ustawy podano, że obecnie okres ten wynosi 6 miesięcy, podczas gdy w rzeczywistości okres ten wynosi obecnie 3 miesiące. Wobec tego proponowany przepis faktycznie wydłuża okres zakazu zatrudniania pracowników tymczasowych u pracodawców, u których nastąpiły zwolnienia grupowe. Nie można uznać, by proponowany przepis powodował „zwiększoną możliwość elastycznego zatrudniania pracowników”. Skutek będzie wręcz odwrotny. W konsekwencji proponowany przepis art. 8 pkt 3 ustawy należy uznać za niezgodny z art. 4 ust. 1 i 2 dyrektywy.

Proponowany art. 18a ustawy nie jest sprzeczny z art. 5 ust. 1 w związku z art. 2 i art. 3 ust. 1 lit. f dyrektywy.

Proponowany art. 20 ust. 1 ustawy można uznać za zgodny z art. 4 ust. 1 i ust. 2 dyrektywy. Samo ograniczenie okresu zatrudnienia pracownika tymczasowego u jednego pracodawcy użytkownika może być uznane za dopuszczalne ograniczenie w zatrudnianiu pracowników tymczasowych (właściwe funkcjonowanie rynku pracy i zapobieganie nadużyciom), a liberalizacja tego ograniczenia jest zgodna z art. 4 ust. 2 dyrektywy.

#### **IV. Konkluzje**

Komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych:

- w zakresie, w jakim wydłuża okres, w którym niedozwolone jest zatrudnienie pracowników tymczasowych u pracodawcy użytkownika, u którego nastąpiły zwolnienia grupowe (art. 1 pkt 2 projektu) – jest niezgodny z art. 4 ust. 1 i 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej,
- w zakresie, w jakim zwiększa możliwość zatrudniania pracowników tymczasowych (art. 1 pkt 1 i pkt 5 projektu) – jest zgodny z art. 4 ust. 1 i 2 dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej,



- w zakresie, w jakim reguluje wydawanie pracownikom tymczasowym świadectw pracy (art. 1 pkt 4 projektu) – pozostaje poza zakresem regulacji prawa Unii Europejskiej.

*Opracował: Zespół Prawa Europejskiego i Międzynarodowego*

*Akceptował: Dyrektor Biura Analiz Sejmowych*

*Michał Królikowski*

BAS-WAEM-554/09

Warszawa, 23 marca 2009 r.

Pan  
Bronisław Komorowski  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

**Opinia prawna dotycząca możliwości uznania przedstawionego komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (przedstawiciel wnioskodawców: poseł Hanna Zdanowska), w wersji uwzględniającej autopoprawkę z dnia 12 marca 2009 r., za projekt ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej w rozumieniu art. 95a ust. 1 Regulaminu Sejmu**

Stosownie do art. 95a ust. 1 Regulaminu Sejmu, projektem ustawy wykonującym prawo Unii Europejskiej jest projekt ustawy mający na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

Przedstawiony komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewiduje zmiany w zakresie ograniczeń w korzystaniu z pracowników tymczasowych. Ponadto projekt zakłada, że agencja pracy tymczasowej wydaje pracownikowi tymczasowemu świadectwo pracy dotyczące łącznego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy. Na żądanie pracownika tymczasowego, agencja będzie zobowiązana wydać świadectwo w każdym czasie, jeżeli będzie się to wiązało z wygaśnięciem lub rozwiązaniem każdej kolejnej umowy o pracę lub dotyczyło łącznego okresu zatrudnienia w agencji pracy tymczasowej przypadającego przed zgłoszeniem takiego żądania.

Ponieważ opiniowany projekt ustawy nie wykonuje żadnego przepisu prawa Unii Europejskiej, nie ma podstaw, by uznać go, w trybie art. 95a ust. 3 Regulaminu Sejmu, za projekt ustawy wykonującej prawo Unii Europejskiej.

*Opracował: Zespół Prawa Europejskiego*

*Akceptował: Dyrektor Biura Analiz Sejmowych*

*Michał Królikowski*

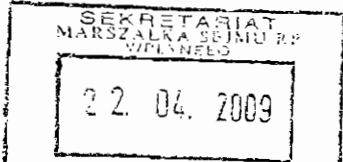
Deskryptory Bazy REX: Unia Europejska, prawo pracy, pracownicy tymczasowi



SEJMN  
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Warszawa, dnia 22 kwietnia 2009 r.

Komisja Ustawodawcza  
UST-00 - 25 /09



BK-020-439(5)08  
BK-020-802(3)09

Pan  
Bronisław KOMOROWSKI  
Marszałek Sejmu  
Rzeczypospolitej Polskiej

Szanowny Panie Marszałku

Przekazuję – przyjęte na posiedzeniu w dniu 22 kwietnia 2009 r. – opinie Komisji Ustawodawczej:

- o komisyjnym projekcie ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wraz z autopoprawką,
- o komisyjnym projekcie ustawy o zmianie ustawy o podatku akcyzowym.

Z poważaniem

Przewodniczący Komisji

/Wojciech Szarama/

**OPINIA nr 282**  
**Komisji Ustawodawczej**

**w sprawie komisyjnego projektu ustawy**  
**o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wraz z autopoprawką**

przyjęta na posiedzeniu  
w dniu 22 kwietnia 2009 r.

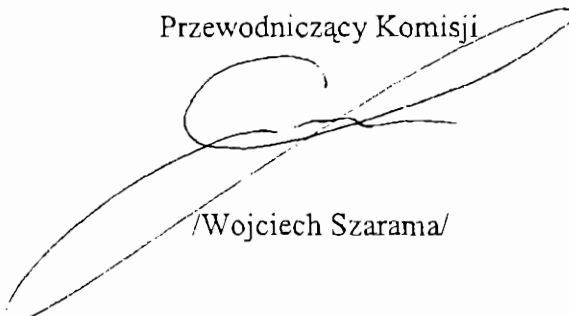
**dla Marszałka Sejmu**

Komisja Ustawodawcza, na posiedzeniu w dniu 22 kwietnia 2009 r., rozpatrzyła skierowany przez Marszałka Sejmu – w trybie art. 34 ust. 8 regulaminu Sejmu RP, celem wyrażenia opinii w świetle zgłoszonych wątpliwości w sprawie zgodności projektu ustawy z Prawem Unii Europejskiej komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wraz z autopoprawką.

Komisja, po przedstawieniu projektu i wysłuchaniu ekspertów, przeprowadziła dyskusję. W wyniku głosowania Komisja

- **uznała ten projekt za dopuszczalny.**

Przewodniczący Komisji

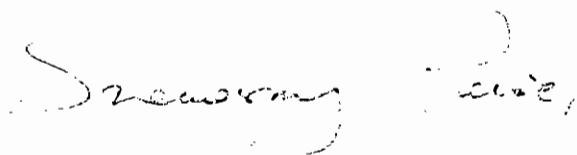


/Wojciech Szarama/

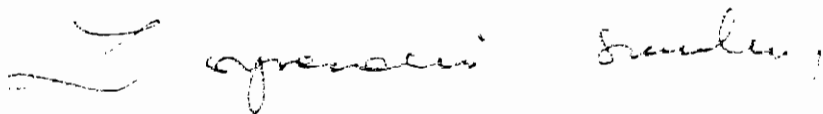
PKPP/487/32/GS/2008

Warszawa, 2 października 2008 r.

Pan  
**Lech CZAPLA**  
Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu



W odpowiedzi na pismo (PS-226/08) z dnia 3 września 2008 r. dotyczące komisijnego projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, przesyłam w załączeniu opinię Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan.



Henryka Bochniarz  
Prezydent  
Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan

**WYDZIAŁ PREZYDIALNY**

L.dz. ....  
Data wpływu 06-10-2008

SEKRETARIAT  
ZASTĘPCY SZEFA KS

**WPŁYNEŁO**

**OPINIA**  
**POLSKIEJ KONFEDERACJI PRACODAWCÓW PRYWATNYCH LEWIATAN DO**  
**KOMISYJNEGO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY O ZATRUDNIANIU**  
**PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH**

Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan popiera propozycje zmian przedłożone w projekcie ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Zgadzamy się z przedłożonym celem, który ma umożliwić efektywniejsze zatrudnianie pracowników tymczasowych i zmniejszać biurokrację, która stanowi ogromne obciążenie dla agencji pracy tymczasowej.

**W Art. 1. projektu:**

**pkt 1) dotyczy art. 3**

PKPP Lewiatan popiera uchylene art. 3 ustawy, który dotychczas uniemożliwiał korzystanie z pracowników tymczasowych, jeśli w innej wyodrębnionej jednostce organizacyjnej pracodawcy-użytkownika wystąpiły zwolnienia grupowe, niż akurat było zgłaszane zapotrzebowanie. Poprzez uchylene tego przepisu zostanie dopuszczona większa swoboda i elastyczność w reagowaniu na zatrudnianie większej liczby pracowników tymczasowych.

**pkt 2) dotyczy art. 8 pkt 3**

PKPP Lewiatan nie popiera zmiany, która wydłuża okres uniemożliwiający zatrudnienie pracownika tymczasowego na stanowisku pracy, na którym był zatrudniony pracownik stały pracodawcy-użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W ten sposób zwiększamy barierę w korzystaniu z pracowników tymczasowych przez wydłużenie okresu wyczekiwania, wobec dużej zmienności na rynku i konieczności szybkiego reagowania na otaczającą nas rzeczywistość.

**pkt 3) dotyczy dodania art. 8a i 8b**

Każde zaświadczenie lekarskie potwierdzające brak przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku pracy posiada informację, kiedy powinno być wykonane następne badanie. Proponujemy zatem, aby w okresie od wykonania badania wstępnego do daty następnego badania wskazanej w zaświadczeniu lekarskim, pracownik tymczasowy nie podlegał ponownie wstępnym badaniom lekarskim, jeżeli jest przyjmowany do pracy u tego samego pracodawcy użytkownika na to samo stanowisko lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy.

**Wobec powyższego proponujemy treść art. 8a**

„Art. 8a. Pracownicy tymczasowi przyjmowani ponownie do pracy u tego samego pracodawcy użytkownika na to samo stanowisko pracy lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie umów o pracę zawartych z agencją pracy tymczasowej, nie podlegają wstępnym badaniom lekarskim do daty następnego badania wskazanej w zaświadczeniu lekarskim wydanym w wyniku badania wstępnego. „

Można ewentualnie sformułować treść tego przepisu w sposób zbliżony do art. 229 § 1 zd. 2 kodeksu pracy:

„Art. 8a. Wstępnym badaniom lekarskim nie podlegają osoby przyjmowane ponownie do pracy u tego samego pracodawcy użytkownika na to samo stanowisko pracy lub na stanowisko o takich samych warunkach pracy, na podstawie umów o pracę zawartych z agencją pracy tymczasowej, do daty następnego badania wskazanej w zaświadczeniu lekarskim wydanym w wyniku badania wstępnego. „

W sprawie dotyczącej przeprowadzania szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, PKPP Lewiatan popiera przedłożoną propozycję zmiany.

#### **pkt 4) dotyczy dodania art. 18a**

Uważamy, że zmiany dotyczące obowiązku wystawiania świadectw pracy przez agencje pracy tymczasowej są słuszne. Z pewnością zostanie ograniczona ogromna liczba świadectw pracy dokumentujących bardzo krótkie okresy zatrudnienia. Jest to rozwiązanie uciążliwe (biurokratycznie, czasowo, kosztowo), nie tylko dla agencji pracy tymczasowej, ale także dla samych pracowników otrzymujących czasem kilkanaście lub nawet kilkadziesiąt świadectw pracy w związku z pracą na rzecz danego pracodawcy użytkownika. Propozycja wprowadzenia regulacji umożliwiającej wystawienie zbiorczego świadectwa pracy, chyba że wola pracownika tymczasowego będzie otrzymać świadectwa częściowe, zasługuje na poparcie.

Jednak chcemy zwrócić uwagę na istniejący wciąż problem. Otóż brak jest odniesienia do kwestii bezpośredniości następujących po sobie kolejnych umów o pracę. Obecnie, przy jednodniowej przerwie w zatrudnieniu obowiązek wystawienia świadectwa pracy nadal istnieje. W przedłożonej propozycji pomija się konieczność bezpośredniego nawiązywania po sobie umów o pracę. Rodzi się pytanie, czy ma to oznaczać, że w praktyce zostanie dopuszczona kilkudniowa przerwa między zawieraniem kolejno umowami o pracę? Niezbędne jest doprecyzowanie, że dotyczy to sytuacji, gdy przerwa nie przekracza 14 dni. W związku z tym proponujemy następujące brzmienie przepisu:

„Art. 18a. 1. Agencja pracy tymczasowej wydaje pracownikowi tymczasowemu świadectwo pracy dotyczące łącznego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami, jeżeli przerwa między rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekracza 14 dni, w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy.”

#### **pkt 5) dotyczy zmiany brzmienia art. 20 ust. 1**

PKPP Lewiatan popiera propozycję wydłużenia okresu wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego na rzecz danego pracodawcy użytkownika z 12 do 18 miesięcy.

Jedną z najbardziej dotkliwych barier w działalności agencji pracy tymczasowej w Polsce jest ograniczenie maksymalnej długości okresu zatrudnienia pracownika tymczasowego do 12 miesięcy w okresie kolejnych 36 miesięcy, gdy praca jest wykonywana na rzecz jednego przedsiębiorstwa – to jest pracodawcy użytkownika.

Należy podkreślić, że propozycja jest nie tylko zgodna z projektowaną dyrektywą w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych, ale nawet ją przewyższa. W projekcie dyrektywy nie ma bowiem wprowadzonego limitu korzystania z pracy tymczasowej. Co więcej, w art. 4 projektu dyrektywy państwa członkowskie po konsultacji z partnerami społecznymi, zgodnie z krajowymi przepisami ustawowymi, układami zbiorowymi pracy i praktykami, przeprowadzają przegląd wszelkich ograniczeń lub zakazów dotyczących korzystania z pracy tymczasowej, mający na celu zweryfikowanie, czy są one uzasadnione.

Warto też mieć na uwadze treść art. 2 projektu dyrektywy, który stanowi, że „celem jest zapewnienie ochrony pracownikom tymczasowym oraz poprawa jakości pracy tymczasowej poprzez zagwarantowanie, że zasada równego traktowania stosuje się do pracowników zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej oraz poprzez uznanie agencji pracy tymczasowej za pracodawcę; jednocześnie należy mieć na uwadze konieczność utworzenia właściwych uregulowań prawnych w zakresie korzystania z pracy tymczasowej, co powinno skutecznie przyczynić się do tworzenia miejsc pracy i rozwoju elastycznych form zatrudnienia.”

Wydłużenie dopuszczalnego okresu zatrudnienia tymczasowego jest jak najbardziej pożądane, zarówno przez same agencje pracy tymczasowej i pracodawców użytkowników, lecz także przez pracowników tymczasowych.

Osiągnięcie pożądanych efektów w przyczynianiu się do lepszego funkcjonowania rynku pracy zależy od udostępnienia równych możliwości wszystkim podmiotom działającym na rynku.

Dodatkowo należy wziąć pod uwagę następujące argumenty.

Obowiązywanie limitu maksymalnego okresu zatrudnienia pracownika tymczasowego u jednego pracodawcy użytkownika nie oznacza, zgodnie z pierwotną intencją ustawodawcy, znaczącego zwiększenia szans na stałe zatrudnienie tej osoby. Te szanse faktycznie zwiększa wyłącznie ogólny klimat panujący na rynku pracy, w szczególności pozytywne zmiany, jakie mamy okazję wszyscy obserwować w ostatnim czasie. Możliwość zatrudnienia w krajach UE zmniejszyła dostępność kandydatów, oraz znacząco zmieniła poziom akceptacji dla oferowanych warunków zatrudnienia w Polsce. Firmy oferują stałą pracę w sytuacji posiadania wakatów, korzystając jak najbardziej z puli pracowników tymczasowych skierowanych wcześniej przez agencje. Jednakże nie wiąże się to z przymusem wywołanym upływającym okresem 12 miesięcy pracy tymczasowej, lecz bieżącą potrzebą danego pracodawcy. Agencja po upływie roku zatrudnienia nie może wywrzeć wpływu na pracodawcę użytkownika, aby ten przyjął pracownika tymczasowego na stałe do swojej firmy. Jeśli takiej potrzeby nie ma w danej chwili, pracownik traci miejsce pracy i zostaje zastąpiony innym, zgodnie z życzeniem pracodawcy użytkownika.

Inwestorzy wchodzący na rynek potrzebują kompleksowej obsługi w zakresie pozyskiwania i obsługi pracowników. Bardzo często dopiero w momencie ukształtowania struktur wewnętrznych, firmy decydują się na zatrudnianie pracowników we własnym zakresie; okres 12 miesięcy jest w takich sytuacjach zbyt krótki na stworzenie odpowiednio funkcjonujących struktur, a jest to jednocześnie jedna z tych sytuacji stwarzająca najwięcej możliwości pracownikom tymczasowym do przekształcenia ich zatrudnienia w stałe. Jest to także jeden z istotnych elementów biznesowych, na który większość potencjalnych inwestorów zwraca uwagę przy podejmowaniu decyzji o ulokowaniu inwestycji – na jakich zasadach dopuszczalne jest kierowanie pracownikami przez firmy zewnętrzne (co jest powszechną praktyką w państwach zachodnioeuropejskich). Im zasady elastyczniejsze, tym szanse wzrastają.

Zatrudnianie nawet znacznej części pracowników firmy poprzez agencje pracy tymczasowej bywa także elementem strategii biznesowej przedsiębiorstw. Kierownictwo danej firmy może wówczas koncentrować się na prowadzeniu działań biznesowych, a konieczność rekrutacji i selekcji oraz bieżącej opieki nad pracownikami zostaje powierzona profesjonalistom. Długoterminowo strategia ta jest opłacalna dla wszystkich stron: firma ogranicza koszty utrzymania działu kadr, a pracownik pod opieką agencji ma stałość zatrudnienia. W tych wypadkach, ograniczenie okresu zatrudnienia pracownika po raz kolejny uderza przede wszystkim w pracownika, bowiem agencja aby przestrzegać prawo, musi po okresie roku na jego miejsce znaleźć nową osobę. Ograniczenie to nie zaspokaja więc potrzeb gospodarczych przedsiębiorców związanych z korzystaniem z zewnętrznej siły roboczej.

Częste są sytuacje, gdy koncern narzuca na lokalne firmy w poszczególnych krajach konieczność posiadania określonego wskaźnika osób zatrudnianych przez firmę zewnętrzną dla zachowania bezpieczeństwa prowadzenia działalności biznesowej. W warunkach zmieniających się potrzeb ekonomicznych konieczne jest stosowanie elastycznych form zatrudnienia, by w razie nagłej zmiany zapotrzebowania na produkty czy usługi danej firmy możliwa była szybka reakcja, pozwalająca na obniżenie kosztów działalności, i tym samym zabezpieczenie interesów pozostałych zatrudnionych.



Poniżej przedstawiamy przegląd ograniczeń prawnych związanych z działalnością agencji pracy tymczasowej w krajach członkowskich UE. Z poniższej tabeli wynika, że dopuszczona jest znaczna swoboda korzystania z pracowników tymczasowych. W większości krajów nie ma żadnych ograniczeń, jeśli chodzi o maksymalny czas trwania zatrudnienia tymczasowego.

W związku z powyższym PKPP Lewiatan uważa, że powinniśmy zmodyfikować limit zatrudnienia pracownika tymczasowego wykonującego pracę na rzecz danego pracodawcy-użytkownika przez jego wydłużenie - ewentualnie zniesienie limitu, które byłoby uzależnione od indywidualnej zgody każdego pracownika, czy chce nadal na tej podstawie prawnej pracować.

Proponujemy przyjęcie następującego zapisu:

„Art. 20. 1. W okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy łączny okres wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika nie może przekroczyć 18 miesięcy, chyba że pracownik tymczasowy wyrazi zgodę na piśmie na kontynuowanie wykonywania pracy na rzecz tego pracodawcy użytkownika.

2. Jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę 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 pracodawcy użytkownika pracownik tymczasowy może być ponownie skierowany do wykonywania pracy tymczasowej u tego pracodawcy użytkownika nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy, chyba że wyrazi on zgodę na piśmie na skierowanie do wykonywania pracy tymczasowej u tego pracodawcy użytkownika przed upływem powyższego okresu.

Państwo	Ograniczenia	Maksymalny czas świadczenia pracy tymczasowej u jednego użytkownika
<b>Austria</b>	w niewielkim zakresie	bez ograniczeń
<b>Belgia</b>	Zatrudnienie pracownika tymczasowego (PT) tylko w przypadku: - zastępowania nieobecnego pracownika; - konieczności czasowego zwiększenia wydajności lub wykonania określonego zadania	Od 15 dni do 12 miesięcy (niezależnie od ilości odnawianych umów)
<b>Dania</b>	nie	bez ograniczeń
<b>Francja</b>	Zatrudnienie PT tylko w przypadku: - zastępowania nieobecnego pracownika; - konieczności czasowego zwiększenia wydajności przedsiębiorstwa;	18 miesięcy (niezależnie od ilości odnawianych umów), w niektórych przypadkach 9 albo 24 miesiące
<b>Finlandia</b>	Ograniczenia wynikające z treści porozumień zbiorowych; warunki pracy i płacy ustalone w porozumieniach zbiorowych	bez ograniczeń
<b>Grecja</b>	W niewielkim zakresie – np. zakaz zastępowania pracowników strajkujących i pracowników zwolnionych w ramach zwolnień zbiorowych w ciągu poprzedniego roku;	8 miesięcy + 8 możliwego przedłużenia umowy
<b>Hiszpania</b>	Ograniczona do: - zastępowania nieobecnego pracownika; - konieczności czasowego zwiększenia wydajności w związku z określonym zadaniem lub „wymaganiami rynku”;	W niektórych przypadkach bez ograniczeń, w niektórych ograniczona do 6 lub 18 miesięcy
<b>Holandia</b>	W niewielkim zakresie	bez ograniczeń
<b>Irlandia</b>	brak danych	bez ograniczeń
<b>Luksemburg</b>	Ograniczone w czasie pracy, niezwiązane ze standardową działalnością przedsiębiorstwa	12 miesięcy (wliczając w to 2 dopuszczalne odnowienia umowy)
<b>Niemcy</b>	w niewielkim zakresie	12 miesięcy (maksymalna długość umowy o świadczenie pracy tymczasowej zawartej na czas określony wynosi 24 miesiące)
<b>Portugalia</b>	Tylko w przypadku: - zastępowania nieobecnego pracownika; - tymczasowego uzupełnienia braków kadrowych;	6-12 miesięcy

	Czasowego lub związanego z wykonaniem określonego zadania zwiększenia zapotrzebowania na pracowników; - wykonywania zadań ograniczonych czasowo lub o charakterze sezonowym;	
<b>Wielka Brytania</b>	Bardzo niewiele, np. zakaz zatrudniania PT w zastępstwie pracowników strajkujących;	bez ograniczeń
<b>Włochy</b>	Zatrudnienie PT tylko w przypadku - zastępowania nieobecnego pracownika; - konieczności czasowego zwiększenia wydajności przedsiębiorstwa; Nie można zatrudniać PT: - do wykonywania prac niebezpiecznych; W zastępstwie pracowników strajkujących; - w przypadku gdy w okresie wcześniejszych 12 miesięcy dokonano zwolnień zbiorowych;	24 miesiące (włączając w to 4 dopuszczalne odnowienia umowy)
<b>Czechy</b>		12 kolejnych miesięcy; możliwość przedłużenia kontraktu na prośbę pracownika tymczasowego;
<b>Węgry</b>	Niewielkie ograniczenia; nie podczas strajku	Bez ograniczeń
<b>Słowacja</b>		Bez ograniczeń
<b>Słowenia</b>		Maksymalnie 12 miesięcy przy tym samym typie pracy;

*Na podstawie raportu TUC: The EU Temp Trade. Temporary Agency Work across the European Union 17.06.2005r.*

**Warszawa, 1 października 2008 r.**

**Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan**

(PKPP/487/32/GS/2008)



Warszawa, dnia 29 września 2008 r.

KPP/3279/09.08/AA/KM

Pan  
Lech Czapla  
Zastępca  
Szefa Kancelarii Sejmu

*Szanowny Panie Lechu,*

W odpowiedzi na pismo z dnia 3 września 2008 r., PS/226/08, dotyczące komisijnego projektu *ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, Konfederacja Pracodawców Polskich przesyła, w załączeniu, swoje stanowisko.

*Z wyrazami szacunku*

Prezydent  
Konfederacji Pracodawców Polskich

*Andrzej Malinowski*  
Andrzej Malinowski

Stanowisko Konfederacji Pracodawców Polskich w sprawie komisyjnego projektu  
*ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*

Konfederacja Pracodawców Polskich uważa, że wprowadzenie do polskiego systemu prawnego instytucji pracy tymczasowej, jako nowej, szczególnej formy zatrudnienia polegającej na zatrudnianiu pracowników tymczasowych przez agencje pracy tymczasowej i delegowanie ich do pracy na rzecz potrzeb innego pracodawcy, było dobrym rozwiązaniem. Z tej formy zatrudnienia coraz częściej korzystają polscy pracodawcy. KPP podkreśla, że na dzisiejszym rynku pracy dla wielu przedsiębiorstw niemożność znalezienia odpowiedniego personelu staje się główną barierą w działalności, szczególnie w czasie, gdy gospodarka rozwija się od kilku lat w przyspieszonym tempie. Zgodnie z badaniem przeprowadzonym przez KPMG „Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie?” ponad połowa przedsiębiorstw odczuwa brak potencjalnych pracowników na polskim rynku pracy, a co czwarte już dostrzega koszty związane z brakiem pracowników i łączy je z niewykorzystanymi możliwościami rynkowymi i konkretnymi stratami finansowymi<sup>1</sup>.

Dalszy rozwój elastycznych form zatrudnienia w Polsce jest nieunikniony i może przynieść wszystkim zainteresowanym korzyść. Problemem o dyskusji nie wydaje się być to, czy promować elastyczne zatrudnienie, ale jak to robić i jak umożliwić godzenie dwóch sprzecznych tendencji: dążenia firm do większej elastyczności zatrudnienia oraz dążenie pracowników do bezpieczeństwa zatrudnienia, rozumianego jako konieczność podnoszenia kompetencji i umiejętności pracowników, szczególnie osób młodych, które dopiero chcą nabyć doświadczenie zawodowe. W tym zakresie rolę taką pełnią agencje zatrudnienia. Swoim dynamizmem działania dostosowują swoją ofertę do potrzeb pracodawców i pracowników. Współpraca z agencjami zatrudnienia to szansa na zdobywanie nowych doświadczeń, ewentualnie podniesienie już posiadanych kwalifikacji. Agencje zatrudnienia uzupełniają w ograniczonym oczywiście zakresie, lukę, jaka powstała po likwidacji wielu szkół zawodowych i fali emigracji zarobkowej. Edukacyjna działalność agencji zatrudnienia nie odnosi się tylko i wyłącznie do prac prostych, nie wymagających wysokich kwalifikacji. Rozwój gospodarczy i związane z nim projektowe podejście do realizacji profesjonalnych zadań powoduje, że coraz częściej firmy nie mają potrzeby utrzymywać na stałe wysokokwalifikowanej i dobrze opłacanej kadry. Stan ten generuje zapotrzebowanie na rozwój zatrudnienia typu kontraktowego.

Zdaniem KPP dotychczas obowiązująca *ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.) dalej zw. ustawą o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*, wymaga pilnych zmian. Niezbędne jest wyeliminowanie tych rozwiązań, która blokują możliwość rozwoju potrzebnych polskiemu rynkowi pracy instytucji. Popieramy zaproponowany przez posłów kierunek zmian, ponieważ pokrywa się on z wysuwanymi od kilku już lat postulatami pracodawców. Uważamy, że obowiązujący przepis ustawy, który w art. 3 okresowo wyłącza zdolność bycia pracodawcą użytkownikiem ze względu na ilość dokonanych zwolnień pracowników u pracodawcy użytkownika z przyczyn

---

<sup>1</sup> Witold Jagiełło, Sabina Węsierska, „Migracja pracowników – szansa czy zagrożenie?”, Raport KPMG Doradztwo gospodarcze, 2007, str.28-29

niedotyczących pracowników w czasookresie 6 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej w istotny sposób ogranicza możliwości działania polskich firm. Szczególnie tych firm, które inwestują lub, w celu sprostaniu rosnącej konkurencji, reorganizują swoje struktury. Zdaniem KPP istnieje uzasadniona wątpliwość, czy dotychczas obowiązujący przepis art. 3 jest zgodny z Konstytucją z uwagi na naruszenie wolności gospodarczej.

Bardzo istotną propozycją jest wydłużenie dopuszczalnego okresu wykonywania przez pracownika tymczasowego pracy tymczasowej na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika – z 12 miesięcy do 18. Zmiana taka w zdecydowany sposób umożliwi rozwój pracy kontraktowej dla specjalistów i pozwoli przełamać stereotyp pracy tymczasowej jako substytut gorszego zatrudnienia. Uważamy, że termin ten powinien być wydłużony nawet do 24 miesięcy.

Zdecydowanie przeciwni jednak jesteśmy przypisaniu związkom zawodowym kompetencji do (jak rozważa/proponuje w swoim projekcie Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej), uprawnień do decydowania o możliwości wydłużenia lub skrócenia czasookresu korzystania przez danego pracodawcę użytkownika z pracy pracowników tymczasowych. W ocenie KPP nie ma to jakiegokolwiek aksjologicznego uzasadnienia, tym bardziej, że stopa uzwiązkowienia w Polsce wynosi zaledwie kilkanaście procent ogółu zatrudnionych pracowników, a więc faktyczna możliwość stosowania takich porozumień byłaby znacznie ograniczona. Cechą stosunku pracy tymczasowej jest jego trójpodmiotowość. Z jednej strony zawiązany zostaje stosunek pracy łączący pracownika tymczasowego z daną agencją pracy tymczasowej, która staje się jego pracodawcą, a z drugiej powstaje więź prawna o charakterze gospodarczym, łącząca agencję z pracodawcą użytkownikiem. Ustawodawca, bardzo rozsądnie, zdaniem KPP, wprowadzając do polskiego porządku prawnego instytucję pracy tymczasowej dokonał pewnej systematyki. Relacje prawne pomiędzy pracownikiem tymczasowym, a agencją pracy tymczasowej umieścił w *ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*. Natomiast relacje pomiędzy agencją pracy tymczasowej, a pracodawcą użytkownikiem w *ustawie z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnianiu i przeciwdziałaniu bezrobociu*; obecnie *ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001 i Nr 273 z późn. zm.)*. Nie ma powodów, w ocenie KPP, do zmiany tej systematyki i dlatego popieramy w tym zakresie propozycje posłów.

Zwracamy też uwagę, że wydłużenie z 3 do 6 miesięcy okresu zakazu delegowania pracownika tymczasowego na stanowisko, na którym był uprzednio zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika i rozwiązany z nim został stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników może okazać się istotną barierą dla tych firm objętych procesem restrukturyzacji. Należy podkreślić, że firmy takie odzyskują dopiero płynność finansową i podejmują próby odnawiania stosunków gospodarczych. W efekcie ich partnerzy gospodarczy z dużą dozą ostrożności, nawiązują ponowną współpracę. Nie są to niestety kontrakty o charakterze długoterminowym, ale pojedyncze zlecenia na wyrób określonych towarów lub dostarczenie usług, stanowiące swoistego rodzaju sprawdzenie wiarygodności i możliwości wywiązania się z zobowiązań takiego przedsiębiorcy. W naszym przekonaniu jest to argument, który należałoby rozważyć decydując się na zmianę dotyczącą art. 8 pkt 3 ustawy. Tym bardziej w sytuacji, w której nie mamy pewności, że obecna koniunktura gospodarcza zostanie podtrzymana.

Ponadto uważamy, że przyznanie kompetencji podmiotowi trzeciemu (związkowi zawodowym) o *de facto* decydowaniu o sytuacji prawnej innego podmiotu (agencji pracy tymczasowej) może zostać uznane jako przepis naruszający konstytucyjną zasadę wolności działalności gospodarczej.

Ponadto pozytywnie oceniamy proponowane przez posłów zmiany dotyczące znoszenia zbędnych obciążeń biurokratycznych nakładanych na pracę tymczasową.

Przy okazji tej zmiany proponujemy zamieszczenie w projekcie propozycji zapisu o odpowiednim stosowaniu przepisów prawa pracy. Obecnie art. 5 *ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych* nakazuje w zakresie nieuregulowanym odmiennie przepisami ustawy i przepisami odrębnymi do agencji pracy tymczasowej, pracownika tymczasowego i pracodawcy użytkownika stosowanie wprost przepisów kodeksu pracy. Nie zawsze jest to możliwe i w praktyce powoduje to szereg wątpliwości interpretacyjnych.



## OGÓLNOPOLSKIE POROZUMIENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

00-924 Warszawa, ul. Kopernika 36/40, tel. +48 22 551-55-00 fax +48 22 551-55-01

NIP: 526-025-13-39

REGON: 001133016

KRS: 0000033976

Warszawa, dnia 6 października 2008 roku

OPZZ/AR/PŚ/834/2008

### WYDZIAŁ PREZYDIALNY

L.dz. ....

Data wpływu 10-10-2008

Pan

**Lech Czapla**

Zastępca Szefa

Kancelarii Sejmu

Szanowny Panie Ministrze,

Z zaskoczeniem przyjęliśmy komisyjny projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ponieważ w tej kwestii prowadzone są rozmowy w Zespole Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

W kilku zagadnieniach osiągnęliśmy porozumienie, w innych w dalszym ciągu prowadzimy negocjacje. Zaproponowane zmiany w ww. projekcie nie są jednak zbieżne z efektami prac partnerów społecznych.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych do przesłanego w dniu 10 września br. komisyjnego projektu ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych zgłasza następujące uwagi:

- do art. 1 pkt 1 - brak zgody na uchylenie art. 3 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Uchylenie zapisu zmieni całkowicie sens ustawy, która przecież miała na celu uzupełnianie czasowych niedoborów pracowników u danego pracodawcy, a nie zastępowanie pracowników zatrudnionych u pracodawcy na podstawie typowych umów o pracę, pracownikami rekrutowanymi przez agencje pracy tymczasowej.

Proponowana regulacja spowoduje dalsze promowanie atypowych form zatrudniania, a ponadto będzie zachęcać pracodawców do przeprowadzania zwolnień grupowych, aby w większym stopniu zatrudniać pracowników tymczasowych. W Polsce nacisk należy położyć na stosowanie i upowszechnianie typowych umów o pracę, a nie na efektywniejsze umożliwienie korzystania przez pracodawców z coraz bardziej elastycznych i nie mających wiele wspólnego z prawem pracy rozwiązań prawnych.

- do art. 1 pkt 5 – nie widzimy potrzeby wydłużania okresu wykonywania pracy tymczasowej u jednego pracodawcy użytkownika.

Z założenia praca tymczasowa powinna charakteryzować się doraźnością i krótkim okresem jej wykonywania. Nie można zatem akceptować kolejnych propozycji przedłużenia czasu wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego. Pracodawca użytkownik, który chce aby dany pracownik pracował u niego dłużej ma pełną możliwość jego zatrudnienia na podstawie typowej umowy o pracę.

SEKRETARIAT  
ZASTĘPCY SZEFA KS

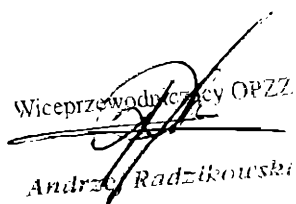
WPLYNĘŁO  
10. 10. 2008

Ponadto należy zwrócić uwagę na to, że w Polsce mamy do czynienia z patologizacją zatrudnienia – mamy jeden z najwyższych w UE odsetek umów na czas określony oraz szeroko rozpowszechnioną praktykę samozatrudniania się pracowników.

Zaproponowane przez Komisję Nadzwyczajną „Przyjazne Państwo” zmiany mogą spowodować, że całkowicie zniknie typowa forma zatrudnienia pracowników jaką jest umowa o pracę na czas nieokreślony – gwarantująca pracownikowi największą stabilność oraz bezpieczeństwo zatrudnienia.

Takie działania są sprzeczne z wytycznymi oraz zaleceniami MOP oraz UE, wskazującymi na umowę o pracę na czas nieokreślony jako najbardziej pożądaną i właściwą formę zatrudnienia pracowników.

Z poważaniem

Wiceprzewodniczący OPZZ.  
  
Andrzej Radzikowski





**ZASTĘPCA  
GŁÓWNEGO INSPEKTORA PRACY**

Anna Tomczyk

GPP 302 – 4000 - 9/08

Warszawa, dnia 24.09.2008

**Pan**

**Lech Czapla**

**Zastępca Szefa Kancelarii Sejmu**

W odpowiedzi na pismo z dnia 3 września br. znak: PS/226/08, w sprawie projektu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych Komisji Nadzwyczajnej „Przyjazne Państwo” do spraw związanych z ograniczaniem biurokracji, przedstawiam następującą opinię:

Zgodnie z projektem, proponuje się po art. 8 dodać art. 8a i 8 b w brzmieniu:

„Art. 8a. Osoba, z którą agencja pracy tymczasowej nawiązuje kolejną umowę pracę w ciągu 30 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę, w celu skierowania do tego samego pracodawcy użytkownika do wykonywania takiej samej pracy albo pracy na tym samym stanowisku lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy, w okresie objętym zaświadczeniem lekarskim, nie podlega wstępnym badaniom lekarskim, jeżeli przerwa między kolejnymi umowami o pracę nie została spowodowana niezdolnością tej osoby do pracy lub innym zdarzeniem mającym wpływ na stan jej zdrowia.

Art. 8b. Przed dopuszczeniem pracownika tymczasowego do wykonywania powierzonej pracy nie jest wymagane szkolenie wstępne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy w przypadku skierowania do tego samego pracodawcy użytkownika w celu świadczenia takiej samej pracy tymczasowej albo pracy na tym samym stanowisku lub na stanowisku o takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę nawiązanej w ciągu 30 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy o pracę”

**WYDZIAŁ PREZYDIALNY**

L.dz. ....

Oba projektowane przepisy przewidują brak konieczności przeprowadzenia wstępnych szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wstępnych badań lekarskich m.in. w sytuacji zatrudnienia na stanowisku o „takich samych warunkach pracy”. W praktyce natomiast warunki takie mogą wystąpić jedynie w sytuacji zatrudnienia na tym samym stanowisku lub przy tej samej pracy, co wspomniane przepisy także przewidują. Wprowadzenie zapisu „o takich samych warunkach pracy” może w praktyce budzić wątpliwości interpretacyjne dlatego proponuje się skreślenie tych wyrażeń z projektowanych przepisów.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping strokes. The signature is located in the lower right quadrant of the page.