



Agencje zatrudnienia,
agencje pracy tymczasowej



Zatrudnianie pracowników tymczasowych

Uprawnienia kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy

- kontrola przepisów wynikających z ustawy z dnia 9 lipca 2003r. ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych
- kontrola przepisów wynikających z ustawy z dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2018r. poz. 2177)
- kontrola innych przepisów zgodnie z właściwością rzeczową organów Państwowej Inspekcji Pracy.



Zatrudnianie pracowników tymczasowych

Kontrola PIP w przypadku planowanych kontroli obejmuje co do zasady przestrzeganie przepisów w zakresie

Zawieranie i rozwiązywanie umów o pracę

- zawarcie na piśmie lub potwierdzenie w takiej formie, nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej, rodzaju zawartej z pracownikiem tymczasowym umowy o pracę i jej warunków (art. 13 ust. 4 ustawy o zpt);
- prawidłowość zawierania (sporządzania) umów o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym;
- przestrzeganie zakazu traktowania pracowników tymczasowych w sposób mniej korzystny w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy;
- wydawanie świadectw pracy pracownikom tymczasowym (w świadectwie pracy powinny być podane informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę, oraz okresy wykonywania takiej pracy – art. 18a pkt 1a ustawy o zpt).



Zatrudnianie pracowników tymczasowych

Kontrola PIP w przypadku planowanych kontroli obejmuje co do zasady przestrzeganie przepisów w zakresie

Powierzanie wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego

- zgodność umowy cywilnoprawnej zawartej z osobą wykonującą pracę tymczasową z charakterem świadczonej pracy;
- stosowanie do osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego przepisów art. 8, art. 9 ust 1, art. 12 i art. 20 ust. 1,3, 5 i 6;
- wydawanie zaświadczenia potwierdzającego okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika osobie skierowanej do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego – art. 25a ust. 2 ustawy o zpt.
- wypłata minimalnej stawki godzinowej



Zatrudnianie pracowników tymczasowych na podstawie umów cywilnoprawnych

Ustawa z dnia 9 lipca 2003r. ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz.U. z 2018r. poz. 594 ze zmianami z 2018r. poz. 1608

- **Art. 7. 2.** Agencja pracy tymczasowej może, na podstawie umowy prawa cywilnego, kierować osoby niebędące pracownikami takiej agencji do wykonywania pracy tymczasowej.
- **Art. 25a. 1.** Do osób skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 8, art. 9 ust. 1, art. 12, art. 20 ust. 1, 3, 5 i 6 oraz art. 23.



Zatrudnianie pracowników tymczasowych na podstawie umów cywilnoprawnych

Uprawnienia kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy (ustalenie stosunku pracy)

- **ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. - Kodeks pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 917 ze zmianami oraz 2018r. poz. 2245)**
- **Art. 22. [Stosunek pracy]**
- **§ 1.** Przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.
- **§ 1¹.** Zatrudnienie w warunkach określonych w § 1 jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy.
- **§ 1².** Nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy, określonych w § 1.



Zatrudnianie pracowników tymczasowych na podstawie umów cywilnoprawnych

Uprawnienia kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy (ustalenie stosunku pracy)

Postępowanie pokontrolne w przypadku ustalenia że dana umowa cywilnoprawna
nosi cechy stosunku pracy

- wystąpienie pokontrolne (prognozowane zmiany dotyczą kierowania decyzji o przekształcenie umowy cywilnoprawnej w umowę o pracę)
- wnoszenie powództw o ustalenie stosunku pracy
- wszczęcie postępowania wykroczeniowego.



Zatrudnianie pracowników tymczasowych na podstawie umów cywilnoprawnych

Potrącenia z wynagrodzenia w przypadku umów cywilnoprawnych Wyjaśnienia MRPiPS

- Przepisy ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę nie wyłączają możliwości dokonania potrącenia wierzytelności przysługujących zleceniodawcy lub usługodawcy z wierzytelnością przysługującą zleceniobiorcy lub usługobiorcy z tytułu wynagrodzenia, zatem należy przyjąć, że – w świetle przepisów ustawy – jest ono dopuszczalne. Określona na podstawie przepisów przedmiotowej ustawy wysokość minimalnej stawki godzinowej stanowi kwotę przysługującą zleceniobiorcy za każdą godzinę wykonanego zlecenia lub świadczonych usług, podlegająca opodatkowaniu i składkowaniu, według zasad określonych w powszechnie obowiązujących przepisach, a także ewentualnym potrąceniom.



Zatrudnianie pracowników tymczasowych

Wypłacanie wynagrodzenia

- wypłacanie pracownikom tymczasowym wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy;
- prawidłowość ustalania i wypłacania pracownikom tymczasowym wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za ten urlop (art. 17 ust. 1-11 ustawy o zpt);



Zatrudnianie pracowników tymczasowych

Wypłacanie wynagrodzenia

- wypłacanie pracownikom tymczasowym wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy;
- prawidłowość ustalania i wypłacania pracownikom tymczasowym wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego za ten urlop (art. 17 ust. 1-11 ustawy o zpt);



Stanowisko MRPiPS z dnia 19.07.2017 r

Z kolei przepis art. 17 ust. 4 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 czerwca br. określa sposób ustalania wynagrodzenia urlopowego pracownika tymczasowego. Wynagrodzenie to ustala się na podstawie wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi tymczasowemu w okresie 3 miesięcy wykonywania pracy poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym udzielono takiemu pracownikowi urlopu wypoczynkowego. Zgodnie zatem z wykładnią językową przepisu, w podstawie wymiaru wynagrodzenia urlopowego należy uwzględnić wynagrodzenie faktycznie wypłacone w tym okresie, tj. w okresie 3 miesięcy przypadających przed urlopem.

Należy zauważyć, że powyższe reguły nie budzą wątpliwości w przypadku gdy wypłata wynagrodzenia za pracę następuje w tym samym miesiącu, w którym była wykonywana praca. Średnia wartość jednej godziny pracy w okresie 3 miesięcy przed urlopem wynikać będzie z wynagrodzenia wypłaconego za godziny przepracowane w tym okresie.

Z kolei, w przypadku wypłaty wynagrodzenia do 10 dnia następnego miesiąca, wyliczona średnia wartość godziny pracy, nie będzie odpowiadała średniej wartości godziny pracy z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc wykorzystywania urlopu. Jeżeli tak wyliczona średnia wartość jednej godziny pracy byłaby niższa od obliczonej w pierwszym przypadku, należałoby przyjąć, że o wysokości przysługującego pracownikowi wynagrodzenia urlopowego powinny decydować wszystkie składniki wynagrodzenia wypłaconego lub należnego w okresie trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (patrz uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r. – sygn. akt II PK 192/13).

Zatrudnianie pracowników tymczasowych

INNE ZAGADNIENIA OBJĘTE KONTROLĄ :

- przestrzeganie zakazu powierzania na rzecz pracodawcy użytkownika pracy szczególnie niebezpiecznej - w rozumieniu przepisów art. 237¹⁵-Kodeksu pracy;
- uzgodnienie na piśmie między pracodawcą użytkownikiem a agencją pracy tymczasowej warunków pracy tymczasowej oraz realizowania obowiązków dotyczących pracowników tymczasowych (przed zawarciem umowy o pracę z pracownikiem tymczasowym) - art. 9 ust. 1 i 3 ustawy o zpt;
- Realizowanie obowiązków dotyczących zagrożeń środowiska pracy – przestrzegania przepisów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (w zakresie dotyczącym agencji pracy tymczasowej),
- Przestrzeganie przepisów dotyczących dopuszczalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika
- wykonywanie pracy w ramach **outcourcing-u**

Outsourcing a praca tymczasowa

Outsourcing

- Realizowany jest zgodnie z Kodeksem cywilnym oraz umową handlową zawartą między stronami (outsourcing nie został zdefiniowany wprost w prawie polskim)
- Działalność nie jest regulowana

Praca tymczasowa

- Ramy prawne określa ustawa z dnia 9 lipca 2003r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych
- Działalność regulowana – agencja musi posiadać certyfikat



Outsourcing a praca tymczasowa

- Zgodnie zaś z art. 2 pkt 2 i 3 ww. ustawy o promocji zatrudnienia pracownikiem tymczasowym jest pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika. Natomiast **pracą tymczasową** jest wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ww. ustawie, zadań:

Mając na uwadze przytoczoną definicję pracy tymczasowej oraz opierając się m.in. na stanowisku MPIPS z dnia 23.07.2010 r. oraz z listopada 2016 r. do kryteriów charakterystycznych dla pracy tymczasowej należy zaliczyć :

- występowanie trzech podmiotów (osoba wykonująca pracę, agencja zatrudnienia, pracodawca użytkownik)
- kierowanie pracownikami albo osobami niebędącymi pracownikami od wykonywania pracy u pracodawcy użytkownika
- wykonywanie pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika **i pod jego kierownictwem.**



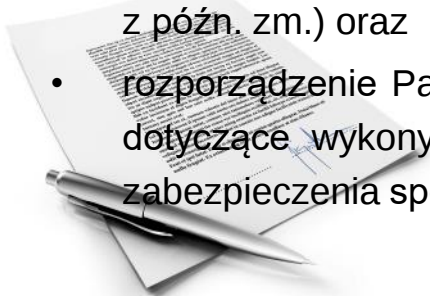
Outsourcing a praca tymczasowa

- Podstawowe znaczenie dla oceny, czy w danym przypadku mamy do czynienia z pracą tymczasową , czy też nie, ma sposób wykonywania usługi w tym kto bezpośrednio nadzoruje wykonywanie pracy.
- W przypadku usługi outsourcingu praca pracowników firmy outsourcingowej (wykonującej zlecone zadanie) odbywa się na rzecz i pod kierownictwem tej firmy. Firmy zlecającej i pracowników firmy świadczącej usługi outsourcingu nie wiąże żadna umowa. (stanowisko MRPiPS z listopada 2016 r.)
- Opierając się treści uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2016 r. (I PK 21/15) należy uznać iż podstawową i naczelną cechą odróżniającą outsourcing od pracy tymczasowej jest brak bezpośredniego i stałego podporządkowania (zarówno prawnego jak i faktycznego) wykonawców w stosunku do podmiotu (insourcera) , u którego takie usługi lub praca są wykonywane.



Akty prawne regulujące warunki delegowania pracowników

- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I), (Dz.Urz. UE L z 2008 r., nr 177 str. 6 z późn. zm.),
- dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotycząca delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (Dz.Urz. UE L z 1997 r., nr 18 str. 1 z późn. zm.)
- dyrektywa 2014/64/UE Parlamentu Europejskiego i Rady 2014/67/UE z dnia 15 maja 2014 r. w sprawie egzekwowania dyrektywy 96/71/WE dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, zmieniająca rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 w sprawie współpracy administracyjnej za pośrednictwem systemu wymiany informacji na rynku wewnętrznym (rozporządzenie w sprawie IMI) (Dz.Urz. UE L z 2014 r., nr 159 str. 11),
- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 883/2004 z dnia kwietnia 2004 r. w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz. UE L z 2004 r., nr 166 str. 1 z późn. zm.) oraz
- rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) nr 987/2009 z dnia 16 września 2009 r. dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 883/2004 w sprawie koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego (Dz.Urz. UE L z 2009 r., nr 284 str. 1 z późn. zm.).



Delegowanie pracowników - Dyrektywa

Pracodawca jest obowiązany zapewnić pracownikowi delegowanemu obowiązujące w kraju oddelegowania :

- minimalne stawki wynagrodzenia, w tym stawki za nadgodziny
- minimalny wymiar płatnego corocznego urlopu wypoczynkowego
- maksymalny wymiar czasu pracy i minimalny okres wypoczynku
- warunki wynajmu pracowników, w szczególności przez przedsiębiorstwa pracy tymczasowej
- bezpieczeństwo, ochronę zdrowia i higienę w miejscu pracy
- ochronę kobiet w ciąży i w okresie połogu, dzieci i młodzieży
- zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn oraz inne przepisy w zakresie niedyskryminacji



Umowy cywilnoprawne i samozatrudnienie

Umowy podlegające przepisom prawa cywilnego (umowa zlecenie, umowa o dzieło), mogą być uznane za delegowanie, jeżeli przepisy kraju przyjmującego uznają tego rodzaju zatrudnienie za pracownicze.

W Polsce wszystkie umowy zawierane zgodnie z kodeksem cywilnym są umowami prawa cywilnego, a nie zatrudnieniem pracowniczym, do którego stosuje się kodeks pracy.

Samozatrudnienie, zgodnie z zasadami określonymi w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1829 z późn. zm.), prowadzenie działalności na własny rachunek, bez poleceń kierownika i z ponoszeniem ryzyka gospodarczego - nie jest delegowaniem pracownika.



Delegowanie

Delegowanie to czasowa zmiana miejsca wykonywania pracy.

Delegowanie może nastąpić na podstawie:

- odrębnego porozumienia zawartego z pracownikiem (tzw. „porozumienie zmieniające”),
- wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy (art. 42 § 1 – 3 k.p.),

W porozumieniu zawartym z pracownikiem, można dodać zapisy określające walutę, w jakiej będzie wypłacane wynagrodzenie, święta i dni wolne od pracy, zasady pokrywania kosztów wyjazdu i powrotu pracownika i jego rodziny, itp.



Wybór prawa właściwego

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (WE) Nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)

Artykuł 8

Indywidualne umowy o pracę

1. Indywidualna umowa o pracę podlega prawu wybranemu przez strony zgodnie z art. 3. Taki wybór prawa nie może jednak prowadzić do pozbawienia pracownika ochrony przyznanej mu na podstawie przepisów, których nie można wyłączyć w drodze umowy, na mocy prawa, jakie, w przypadku braku wyboru, byłoby właściwe zgodnie z ust. 2, 3 i 4 niniejszego artykułu.
2. W zakresie, w jakim strony nie dokonały wyboru prawa właściwego dla indywidualnej umowy o pracę, umowa podlega prawu państwa, w którym lub – gdy takiego brak – z którego pracownik zazwyczaj świadczy pracę w wykonaniu umowy. Za zmianę państwa, w którym zazwyczaj świadczona jest praca, nie uważa się tymczasowego zatrudnienia w innym państwie.



Wybór prawa właściwego

ROZPORZĄDZENIE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY (WE) Nr 593/2008 z dnia 17 czerwca 2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (Rzym I)

Artykuł 8

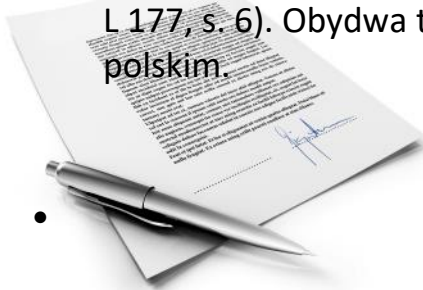
Indywidualne umowy o pracę

3. Jeżeli nie można ustalić prawa właściwego zgodnie z ust. 2, umowa podlega prawu państwa, w którym znajduje się przedsiębiorstwo, za pośrednictwem którego zatrudniono pracownika.
4. Jeżeli ze wszystkich okoliczności wynika, że umowa wykazuje ściślejszy związek z państwem innym niż wskazane w ust. 2 lub 3, stosuje się prawo tego innego państwa.



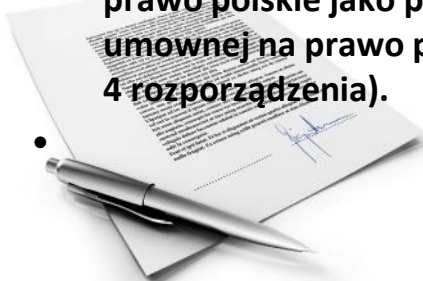
Wybór prawa właściwego

- Stanowisko
 - Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy
 - z dnia 23 kwietnia 2009 r.
- w sprawie stosowania przepisów Kodeksu pracy dotyczących pracy w niedziele i święta (art. 151⁹ i nast. k.p) oraz dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta (art. 151¹ § 1 pkt 1 k.p.), w przypadku delegowania pracowników do innego państwa członkowskiego Unii Europejskiej.
- Korzystniejsze warunki zatrudnienia mogą wynikać z prawa, któremu podlega umowa o pracę. Natomiast o tym, jakiemu prawu umowa ta podlega decydują normy prawa prywatnego międzynarodowego, których celem jest rozstrzyganie kolizji prawnych, do jakich dochodzi w trakcie realizacji konkretnej umowy, w warunkach zbiegu systemów prawnych różnych państw.
- Zagadnienia dotyczące prawa właściwego w odniesieniu do umów o pracę zawartych do dnia 17.12.2009 r. rozstrzygane są w oparciu o postanowienia kolizyjnoprawne zawarte w Konwencji Rzymskiej z dnia 19.06.1980 r. o prawie właściwym dla zobowiązań umownych (Dz.Urz. UE z 1998 r. C 27), natomiast w odniesieniu do umów o pracę zawartych po dniu 17.12.2009 r. w oparciu o postanowienia rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (WE) Nr 593/2008 z dnia 17.6.2008 r. w sprawie prawa właściwego dla zobowiązań umownych (tzw. Rzym I) (tekst. jedn.: Dz. Urz. UE z 2008 r. L 177, s. 6). Obydwa te akty znajdują zastosowanie przed regulacją kolizyjnoprawną zawartą w prawie polskim.



Stanowisko
Komisji Prawnej Głównego Inspektora Pracy
z dnia 23 kwietnia 2009 r.

- Odnosząc powyższe wyjaśnienia do przedstawionego na wstępie zagadnienia, stwierdzić należy, że problematyka rekompensowania pracy świadczonej w godzinach nadliczbowych - zgodnie z art. 3 ust. 1 pkt a dyrektywy - **zasadniczo podlegać będzie prawu państwa przyjmującego** („maksymalne okresy pracy i minimalne okresy wypoczynku”).
- Na podstawie przepisów tego prawa ustalany będzie zatem obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Wymiar ten będzie determinowany przez regulację państwa przyjmującego dotyczącą dni wolnych (odpowiednik polskiej ustawy o dniach wolnych od pracy). Stąd też terminy dni wolnych od pracy w okresie oddelegowania wyznaczone będą według rozkładu świąt ustalonych w prawie państwa przyjmującego. Nie dochodzi więc do kumulacji dni świątecznych, które przypadały w okresie oddelegowania w państwie przyjmującym i oddelegowującym.
- Postanowienia zawarte w polskim prawie, zwłaszcza w Kodeksie pracy, znajdą w omawianym zakresie zastosowanie, pod warunkiem, że będą gwarantowały korzystniejsze dla pracownika warunki zatrudnienia. W tym kontekście korzystniejszość rodzimej regulacji kodeksowej może się przejawiać w szczególności w wyższym dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, sposobie czy terminie rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych.
- **Powyższe wyjaśnienia należy odnosić wprost do sytuacji, w której strony w umowie o pracę wskazały prawo polskie jako prawo rządzące umową oraz do sytuacji, w której pomimo braku tego typu klauzuli umownej na prawo polskie wskazuje ogólna norma kolizyjna (tj. art. 6 ust. 2 konwencji oraz art. 8 ust 2-4 rozporządzenia).**



Stanowisko Komisji Prawnej
Głównego Inspektora Pracy
z dnia 4 marca 2010 r.

w sprawie możliwości pozbawienia pracowników skierowanych do pracy za granicą urlopu w naturze, w związku z tak zwanym funduszem urlopowym, w świetle polskiego Kodeksu pracy

Zaktualizowane stanowiskiem z dnia 17 lutego 2012 r.

- **Pracownik świadczący pracę w warunkach delegowania celem świadczenia usług na terytorium innego państwa członkowskiego UE nie może zostać pozbawiony prawa do urlopu w naturze w związku faktem podlegania przepisom o tzw. funduszach urlopowych obowiązujących w państwie przyjmującym (państwo, na którego terytorium świadczona jest praca w warunkach delegowania).**
- W niektórych państwach członkowskich UE (np. Niemcy, Austria, Dania, Belgia) wypłata wynagrodzenia za czas korzystania z urlopu wypoczynkowego oraz ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze dokonywana jest ze środków tzw. funduszu urlopowego (kasy urlopowej). Co do zasady, fundusz jest zasilany wpłatami określonego procentu wynagrodzenia brutto pracownika, dokonywanymi przez pracodawców, w zamian za późniejszy całkowity lub częściowy zwrot świadczeń wypłaconych pracownikom w okresie korzystania z urlopu.



Stanowisko Komisji Prawnej
Głównego Inspektora Pracy
z dnia 4 marca 2010 r.

- W związku z tym, że przepisy regulujące zasady funkcjonowania funduszy urlopowych mają charakter wymuszający swoje zastosowanie – podlegają nim również polscy pracodawcy delegujący swych pracowników do państw, w których przepisy te obowiązują. Odprowadzanie składek na wspomniany fundusz sprawia, że polski pracodawca zwolniony jest z obowiązku zapłaty wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego przypadającego w okresie delegowania, w części wypłaconej ze środków funduszu urlopowego. W tej samej części pracodawca ten zwolniony jest również z obowiązku wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jeżeli stosunek pracy ustał w okresie delegowania, a pracownik delegowany nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w przysługującym mu wymiarze.
- Dopuszczalność stosowania systemu funduszy urlopowych w stosunku do pracowników oddelegowanych z państw, w których obowiązuje odmienny system finansowania uprawnień urlopowych została usankcjonowana w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Sprawiedliwości (zob. wyrok ETS z 14.4.2005 r., sprawa C-341/02; wyrok ETS z 18.7.2007 r., sprawa C-490/04).



Stanowisko Komisji Prawnej
Głównego Inspektora Pracy
z dnia 4 marca 2010 r.

- Uczestnictwo pracodawcy w systemie składkowym funduszy urlopowych służy wyłącznie zagwarantowaniu wypłaty należności pracowniczych związanych z korzystaniem z uprawnień urlopowych. **W żadnej mierze nie oddziałuje na kształt czy granice tych uprawnień. W szczególności zaś wymiar przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego nie ulega proporcjonalnemu obniżeniu o równowartość odprowadzanych okresowo składek na rzecz funduszu.** Tym samym pracodawca podlegający obowiązkowi odprowadzania składek na fundusz urlopowy w państwie przyjmującym nadal obowiązany jest udzielać urlopu wypoczynkowego w naturze swym pracownikom wykonującym pracę w warunkach delegowania na terytorium tego państwa.
- Prawo do corocznego płatnego urlopu wypoczynkowego zagwarantowane zostało m.in. w art. 7 dyrektywy nr 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dz. Urz. UE L 299 z 18.11.2003, str. 9; Dz. Urz. UE polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 381),



**Stanowisko Komisji Prawnej
Głównego Inspektora Pracy
z dnia 22 kwietnia 2010 r.**

w sprawie prawa pracowników kierowanych do pracy za granicę do zwrotu kosztów podróży służbowej oraz dopuszczalności umów lub aneksów pozbawiających pracowników tych świadczeń

- **Prawo do zwrotu kosztów związanych z podróżą służbową pozostaje w bezpośrednim związku z umówionym miejscem pracy, określonym w umowie o pracę.**
- **Pracownik świadczący pracę w państwie obcym nie ma prawa do zwrotu kosztów z tytułu zagranicznej podróży służbowej, jeżeli w okresie pracy świadczonej za granicą jego miejsce pracy było zlokalizowane na terytorium tego państwa.**
- **Jeżeli jednak w związku z powierzeniem pracownikowi zadania służbowego za granicą nie doszło do zmiany umówionego stałego miejsca pracy na zagraniczną miejscowość, w której zadanie to ma zostać wykonane, pracownikowi przysługuje zwrot kosztów związanych z odbywaną w tych warunkach podróżą służbową.**
- **Postanowienia umów lub aneksów, których celem byłoby pozbawienie pracownika prawa do przedmiotowych świadczeń, przy istnieniu przesłanek do ich wypłaty, stanowią naruszenie regulacji zawartej w art. 77⁵ Kodeksu pracy.**



**Stanowisko Komisji Prawnej
Głównego Inspektora Pracy
z dnia 22 kwietnia 2010 r.**

w sprawie prawa pracowników kierowanych do pracy za granice do zwrotu kosztów podróży służbowej oraz dopuszczalności umów lub aneksów pozbawiających pracowników tych świadczeń

- W zakresie przedstawionego na wstępie zagadnienia należy rozróżnić dwie odrębne instytucje: zagraniczną podróż służbową oraz oddelegowanie do innego państwa celem świadczenia usług. Pierwsza z tych instytucji jest uregulowana w kodeksie pracy (art. 77⁵ Kodeksu pracy), druga z nich podlega przepisom wydanym na podstawie dyrektywy nr 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 16.12.1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług (tekst jedn. w Dz. Urz. UE z 1997 r., L. 18).
- Zasadnicza różnica pomiędzy tymi dwoma instytucjami polega na tym, że w okresie odbywania zagranicznej podróży służbowej ustalone w umowie miejsce pracy nie ulega zmianie.



Stanowisko MRPiPS z dnia 14 lutego 2017 r.

Ustawa, jak i rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 21 kwietnia 2015 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę (Dz. U. poz. 588), regulują wykonywanie pracy przez cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej. Zezwolenie na pracę oraz zarejestrowane oświadczenie o zamiarze powierzenia wykonywania pracy dają możliwość wykonywania legalnej pracy na terytorium Polski. Nie ma podstaw do wydania zezwolenia na pracę, jak również rejestracji oświadczenia w przypadku, gdy praca będzie wykonywana wyłącznie za granicą, np. w innym państwie członkowskim Unii Europejskiej. Nie wyklucza to jednak możliwości tymczasowego delegowania za granicę cudzoziemców zatrudnionych zgodnie z zezwoleniem na pracę lub zarejestrowanym oświadczeniem, w szczególności do innych państw członkowskich UE.



W celu oceny możliwości delegowania pracowników będących obywatelami Ukrainy do innego państwa członkowskiego UE należy wziąć pod uwagę przepisy Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) oraz poprzedzających go traktatów, orzecznictwo europejskiego Trybunału Sprawiedliwości w zakresie świadczenia usług, jak również postanowienia dyrektywy 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 16 grudnia 1996 r. dotyczącej delegowania pracowników w ramach świadczenia usług.

Art. 57 Traktatu o funkcjonowaniu UE stanowi, że świadczący usługę może wykonywać przejściowo działalność w innym państwie członkowskim w celu spełnienia świadczenia na tych samych warunkach, jakie państwo to nakłada na własnych obywateli.



Stanowisko MRPiPS z dnia 14 lutego 2017 r.

Dyrektywa 96/71/WE o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług definiuje pracownika jako osobę, która zwyczajowo pracuje na terytorium jednego państwa członkowskiego, a następnie przez ograniczony czas wykonuje swoje obowiązki w innym państwie członkowskim, przy czym przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy podmiotem delegującym a pracownikiem. Oznacza to, że przed ewentualnym delegowaniem do innego państwa członkowskiego pracownik powinien być zatrudniony przez pracodawcę i stosunek pracy powinien zostać utrzymany przez cały okres delegowania.

W świetle art. 1 ust. 3 pkt c dyrektywy 96/71/WE o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług, agencje pracy zajmujące się udostępnianiem personelu są podmiotami uprawnionymi do korzystania z unijnej swobody świadczenia usług obejmujących delegowanie pracowników na terytorium innego państwa członkowskiego.

Rozwiązania przyjęte w dyrektywie uwzględniają wcześniejsze orzecznictwo europejskiego Trybunału Sprawiedliwości, nie odnosząc się jednak do kwestii wjazdu, pobytu i zatrudnienia pracowników z państw trzecich.



Stanowisko MRPiPS z dnia 14 lutego 2017 r.

Wreszcie z wyroku w sprawach C-307/09-309/09 Vicoplus i in. wynika, że art. 56 i 57 TFUE nie zabraniają stosowania przez państwo przyjmujące wymogu uzyskania pozwolenia na pracę w przypadku, gdy usługodawca w rozumieniu TFUE wykonuje czynności polegające na wprowadzeniu pracowników na rynek pracy przyjmującego państwa członkowskiego (o ile przepisy tego państwa wymagają uzyskania pozwolenia na pracę dla pracowników bezpośrednio zatrudnianych w tym państwie).

W związku z powyższym wydaje się, że na podstawie przepisów prawa UE obywatel państwa trzeciego, który przebywa legalnie na terytorium RP i jest uprawniony do wykonywania pracy na tym terytorium na podstawie zezwolenia na pracę lub zarejestrowanego oświadczenia, może być delegowany do drugiego państwa członkowskiego UE w celu wykonania usługi na rachunek swojego pracodawcy, o ile ma (lub uzyska) stosowny tytuł pobytowy w tym drugim państwie. Pracownik delegowany nie podlega wymogowi uzyskania zezwolenia na pracę w drugim państwie, chyba że ma być udostępniony pracodawcy działającemu w drugim państwie (np. jako pracownik tymczasowy zatrudniony przez polską agencję zatrudnienia).



Wyjaśnienia MRPiPS z dnia 28 lutego 2017 r.

W przypadku zatrudnienia cudzoziemca przez pracodawcę polskiego wyłącznie w celu delegowania go do pracy za granicę (przy braku wykonywania pracy w Polsce) zezwolenie na pracę nie powinno zostać wydane. Zezwolenie wydaje się bowiem, gdy cudzoziemiec wykonuje (lub ma wykonywać) pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, a w omawianym przypadku przesłanka ta nie zachodzi. Ponieważ w takim przypadku cudzoziemiec nie uzyskuje dostępu do zatrudnienia w Polsce, nie mają zastosowania przepisy prawa UE, przewidujące zwolnienie obywatela państwa spoza UE, będącego pracownikiem delegowanym z jednego państwa członkowskiego do drugiego państwa członkowskiego, z wymogu uzyskania zezwolenia na pracę w tym drugim państwie¹. Z tego względu w takim przypadku w opinii DRP wymagane jest uzyskanie zezwolenia na pracę w Niemczech.

Niezależnie od powyższego, w przypadku delegowania przez polską agencję pracy tymczasowej cudzoziemca do firmy niemieckiej (będącej pracodawcą użytkownikiem) prawo UE pozwala na stosowanie wymogu uzyskania zezwolenia na pracę określonego przepisami niemieckimi².



Kierowanie osób do pracodawców zagranicznych

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 1265 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 622)

- **Art. 84. [Podejmowanie pracy u pracodawców zagranicznych]**
- Podejmowanie pracy za granicą u pracodawców zagranicznych odbywa się w trybie i na zasadach obowiązujących w państwie zatrudnienia oraz określonych w umowach międzynarodowych.
- **Art. 85. [Kierowanie do pracy za granicą]**
- 1. Podejmowanie pracy za granicą następuje w drodze bezpośrednich uzgodnień dokonywanych przez osoby podejmujące pracę z pracodawcami zagranicznymi lub za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia, a także agencji zatrudnienia wyłącznie w ramach świadczonej usługi, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. f.



Kierowanie osób do pracodawców zagranicznych

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 1265 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 622)

- Art. 85 ust. 2. Kierowanie do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych za pośrednictwem agencji zatrudnienia odbywa się wyłącznie bezpośrednio do pracodawcy zagranicznego na podstawie pisemnej umowy zawieranej przez te agencje z osobami kierowanymi. Umowa ta powinna określać w szczególności:
 - 1) pracodawcę zagranicznego i jego siedzibę;
 - 2) okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
 - 3) rodzaj umowy oraz warunki zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne;
 - 4) warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych;
 - 5) obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji zatrudnienia;



Kierowanie osób do pracodawców zagranicznych

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 1265 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 622)

- 6) zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a osobą kierowaną, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń;
- 7) kwoty należne agencji zatrudnienia z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, poniesione na:
 - a) dojazd i powrót osoby skierowanej,
 - b) wydanie wizy,
 - c) badania lekarskie,
 - d) tłumaczenia dokumentów;
- 8) informację o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie wykonywania pracy;



Kierowanie osób do pracodawców zagranicznych

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 1265 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 622)

- art. 85 2a. Agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi kierowanemu do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego przed podpisaniem umowy, o której mowa w ust. 2, jej pisemnego tłumaczenia na język dla niego zrozumiały.
- 3. Agencja zatrudnienia ma obowiązek zawierania z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować osoby do pracy za granicą, pisemnej umowy określającej w szczególności:
 - 1) liczbę miejsc pracy;
 - 2) okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
 - 3) rodzaj oraz warunki pracy, zasady wynagradzania, a także przysługujące osobom podejmującym pracę świadczenia socjalne;
 - 4) zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między pracownikiem a pracodawcą, w tym stronę pokrywającą koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w razie niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy, oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń.



Kierowanie osób do pracodawców zagranicznych

Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018r. poz. 1265 ze zmianami oraz z 2019r. poz. 622)

- 3a. Agencja zatrudnienia jest obowiązana do prowadzenia:
 - 1) wykazu podmiotów, do których są kierowane osoby do pracy za granicą, zawierającego w szczególności oznaczenie i siedzibę podmiotu oraz nazwę państwa pochodzenia podmiotu;
 - 2) wykazu osób kierowanych do pracy za granicą, zawierającego imię i nazwisko, adres zamieszkania osoby oraz w szczególności oznaczenie i siedzibę podmiotu, do którego skierowano osobę do pracy za granicą, oraz nazwę państwa pochodzenia podmiotu, okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.
- 4. Agencja zatrudnienia ma obowiązek poinformować na piśmie osobę kierowaną do pracy za granicą o przysługujących jej uprawnieniach, o których mowa w art. 86.



Wyjaśnienia MRPiPS z dnia 07.08.2018 r.

nawiązując do pisma z dnia 17 lipca 2018 r. znak: GNL-467-0821-264-3/18, w sprawie opinii w przedmiocie dopuszczalności zawierania przez podmioty z siedzibą na terenie RP umów w imieniu zagranicznych pracodawców, stanowiących podstawę zatrudnienia za granicą – Departament Rynku Pracy uprzejmie wyjaśnia:

Zgodnie z art. 85 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2018 r. poz. 1265 i 1149) podejmowanie pracy za granicą następuje w jednym z trzech niżej wymienionych przypadków:

- w drodze bezpośrednich uzgodnień dokonanych przez osoby z pracodawcami zagranicznymi, lub
- za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia, lub
- za pośrednictwem agencji zatrudnienia wyłącznie w ramach świadczonej usługi pośrednictwa pracy w zakresie kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. f ww. ustawy.

Zasady kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych za pośrednictwem agencji zatrudnienia została określona w kolejnych ustępach przywołanego art. 85 (ust. 2-5).



Certyfikacja usługi kierowania do pracy cudzoziemców na teren RP

Kierowanie cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terenie RP stanowi działalność regulowaną, wymagającą wpisu do rejestru agencji zatrudnienia.

Obowiązek posiadania wpisu przez podmioty świadczące usługę kierowania pracownikami – cudzoziemcami do podmiotów na terenie RP.

Powyższa nowelizacja ma służyć zapobieganiu sprowadzaniu i zatrudnianiu cudzoziemców przez nielegalne agencje zatrudnienia.

art. 18 ust. 1 pkt 1g ustawy o promocji zatrudnienia...



Certyfikacja usługi kierowania do pracy cudzoziemców na teren RP

Wyłącznie bezpośrednio kierowanie do podmiotów na terenie RP.

Wymóg **pisemnej umowy** zawierającej:

- oznaczenie i siedzibę podmiotu powierzającego wykonanie pracy;
- okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- rodzaj umowy oraz warunki pracy i wynagrodzenia, a także świadczenia socjalne;
- warunki ubezpieczeń społecznych,
- obowiązki i uprawnienia agencji zatrudnienia oraz cudzoziemca;
- zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy.

art. 85a ustawy o promocji zatrudnienia...



Certyfikacja usługi kierowania do pracy cudzoziemców na teren RP

Obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi kierowanemu do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów na terenie RP - przed podpisaniem umowy - jej **pisemnego tłumaczenia** na język dla niego zrozumiały oraz przekazania egzemplarza zawartej umowy.

Analogiczny obowiązek wprowadzono w stosunku do agencji kierujących osoby, w tym cudzoziemców, do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych.

art. 85 ust. 2a oraz 85 a ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia...



Certyfikacja usługi kierowania do pracy cudzoziemców na teren RP

Poinformowanie na piśmie:

- **cudzoziemca** - o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców w RP;
- **podmiotu**, do którego agencja kieruje cudzoziemców – o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców w RP oraz obowiązkach z art. 88h i 88i ustawy.

Prowadzenie:

- **wykazu podmiotów**, do których są kierowani cudzoziemcy (oznaczenie i siedziba podmiotu);
- **wykazu cudzoziemców** (imię i nazwisko, obywatelstwo i datę urodzenia oraz oznaczenie i siedzibę podmiotu, do którego skierowano cudzoziemca).

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



Obowiązek posiadania lokalu

Obowiązek **posiadania lokalu** przeznaczonego na świadczenie usług, także przez zagranicznego przedsiębiorcę świadczącego usługę pracy tymczasowej na terenie RP.

Przepis obowiązuje od dnia **1.01.2018 r.**

Agencje posiadające wpis w terminie do dnia 15.01.2018 r. powinny uzupełnić informację o adresach lokali.

Powyższa zmiana ma służyć eliminacji „wirtualnych biur”.

art.19fa ustawy o promocji zatrudnienia...



Kary

- Kto bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzi agencję zatrudnienia, świadcząc usługi w zakresie:
- 1) doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pośrednictwa pracy z wyłączeniem kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, podlega karze grzywny od 3000 do 10 000 zł;
- 2) pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, podlega karze grzywny od 3000 do 100 000 zł.

art.121 ustawy o promocji zatrudnienia...



Kary

- 1a. Tym samym karom podlega, kto, prowadząc przedsiębiorstwo zagraniczne przed rozpoczęciem działalności w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, nie złożył zawiadomienia, o którym mowa w art. 19i ust. 1, marszałkowi województwa właściwemu ze względu na miejsce świadczenia usług.
- 2. Kto, świadcząc usługi, o których mowa w art. 18 ust. 1 lub w art. 18c ust. 2, pobiera od osoby, dla której poszukuje zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub której udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, dodatkowe opłaty inne niż wymienione w art. 85 ust. 2 pkt 7, podlega karze grzywny nie niższej niż **3000 zł**.

art.121 ustawy o promocji zatrudnienia...



Kary

- 6. Kto, prowadząc agencję zatrudnienia świadczącą usługę, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. f, nie kieruje osoby do pracy za granicą bezpośrednio do pracodawcy zagranicznego lub nie zawiera z tą osobą pisemnej umowy, o której mowa w art. 85 ust. 2, lub zawiera tę umowę niezgodnie z warunkami określonymi w art. 85 ust. 2, podlega karze grzywny nie niższej niż **4000 zł**.
- 7. Kto, prowadząc agencję zatrudnienia świadczącą usługę, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. f, nie zawiera z pracodawcą zagranicznym pisemnej umowy, o której mowa w art. 85 ust. 3, lub zawiera tę umowę niezgodnie z warunkami określonymi w art. 85 ust. 3, podlega karze grzywny nie niższej niż **4000 zł**.

art.121 ustawy o promocji zatrudnienia...



Kary

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

art.121 ustawy o promocji zatrudnienia...



DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

