

UZASADNIENIE

- I. Konwencja Nr 181 została przyjęta w dniu 19 czerwca 1997 r. na 85. sesji Konferencji Ogólnej Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP). Konwencja weszła w życie dnia 10 maja 2000 r.

Konwencja, według stanu na dzień 25 stycznia 2008 r., została ratyfikowana przez 20 państw, w tym przez 10 państw należących do Unii Europejskiej (Belgia, Bułgaria, Czechy, Finlandia, Hiszpania, Królestwo Niderlandów, Litwa, Portugalia, Węgry i Włochy).

- II. Artykuł 1 definiuje pojęcia: „prywatne biuro pośrednictwa pracy”, „pracownik” oraz „przetwarzanie danych osobowych pracowników”.

Artykuł 2 stanowi, że Konwencja ma zastosowanie do wszystkich prywatnych biur pośrednictwa pracy, do wszystkich kategorii pracowników i wszystkich gałęzi działalności gospodarczej, z wyjątkiem rekrutacji i pośrednictwa pracy marynarzy. Konwencja pozwala na zakazanie prywatnym biurom pośrednictwa pracy zajmowania się pewnymi kategoriami pracowników lub gałęziami działalności gospodarczej oraz wyłączenie pracowników pewnych gałęzi działalności gospodarczej, lub ich części, z zakresu stosowania Konwencji lub pewnych jej postanowień.

Artykuł 3 nakłada obowiązek określenia statusu prawnego prywatnych biur pośrednictwa pracy oraz warunków do prowadzenia przez nie działalności.

Artykuł 4 zobowiązuje do zapewnienia pracownikom rekrutowanym przez prywatne biura pośrednictwa pracy prawa do wolności związkowej i do rokowań zbiorowych.

Artykuł 5 stanowi o zapewnieniu zasady równego traktowania w dostępie do zatrudnienia oraz niedyskryminacji pracowników.

Artykuł 6 ustanawia zasady przetwarzania przez prywatne biura pośrednictwa pracy danych osobowych pracowników.

Artykuł 7 ustanawia zasadę bezpłatnego świadczenia usług przez prywatne biura pośrednictwa pracy.

Artykuł 8 zobowiązuje Członka do zapewnienia właściwej ochrony i zapobiegania nadużyciom w stosunku do pracowników migrujących rekrutowanych lub udostępnianych na Jego terytorium przez prywatne biura pośrednictwa pracy.

Artykuł 9 stanowi, że zakazane jest korzystanie i zapewnianie dzieci do pracy.

Artykuł 10 zobowiązuje państwa-strony do zapewnienia odpowiedniego mechanizmu i procedur dla rozpatrywania skarg, zarzucanych nadużyć i oszukańczych praktyk dotyczących działalności prywatnych biur pośrednictwa pracy.

Artykuł 11 stanowi o obowiązku zapewnienia właściwej ochrony pracownikom agencji pracy tymczasowej w odniesieniu do następujących kwestii: rokowania zbiorowe, minimalne płace, czas pracy i inne warunki pracy, ustawowe świadczenia z ubezpieczenia społecznego, dostęp do szkolenia, ochrona w zakresie bezpieczeństwa i zdrowia zawodowego, odszkodowania w przypadku wypadków lub chorób zawodowych, odszkodowania w przypadku niewypłacalności i ochrona roszczeń pracowników, ochrona i świadczenia macierzyńskie oraz ochrona i świadczenia rodzicielskie.

Artykuł 12 zobowiązuje do określenia i wyznaczenia stosownych obowiązków prywatnym biurom pośrednictwa pracy świadczącym usługi w zakresie pracy tymczasowej w odniesieniu do tych samych kwestii, o których mowa w artykule 11.

Artykuł 13 stanowi o relacjach między prywatnymi biurami pośrednictwa pracy a publicznymi służbami zatrudnienia, o prawie władzy publicznej do decydowania w kwestiach polityki rynku pracy oraz do korzystania lub kontroli wykorzystania publicznych funduszy przeznaczonych na realizację tej polityki, obowiązku prywatnych biur pośrednictwa pracy do przekazywania informacji na temat swojej działalności oraz obowiązku

władz publicznych do gromadzenia i rozpowszechniania otrzymywanych danych.

Artykuł 14 nakłada obowiązek zapewnienia kontroli realizowania postanowień wprowadzających w życie niniejszą Konwencję i wprowadzenia stosownych kar i skutecznego ich stosowania w przypadku naruszania postanowień niniejszej Konwencji.

Artykuł 15 stanowi, że postanowienia niniejszej Konwencji nie będą naruszały korzystniejszych postanowień stosowanych do pracowników rekrutowanych, udostępnianych lub zatrudnianych przez prywatne biura pośrednictwa pracy, przewidzianych w innych międzynarodowych konwencjach pracy.

Artykuł 16 wyjaśnia, że niniejsza Konwencja rewiduje Konwencję Nr 96 dotyczącą płatnych biur pośrednictwa pracy (zrewidowaną) z 1949 r. oraz Konwencję Nr 34 dotyczącą płatnych biur pośrednictwa pracy z 1933 r.

Artykuły od 17 do 24 zawierają postanowienia końcowe dotyczące ratyfikacji i wypowiedzenia Konwencji, jej wejścia w życie, zmiany oraz podobne regulacje dotyczące załączników do Konwencji.

III. Analiza porównawcza przepisów polskiego ustawodawstwa i praktyki z postanowieniami Konwencji Nr 181 – stan na dzień 25 stycznia 2008 r.

W Polsce kwestie objęte Konwencją regulują następujące akty prawne:

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.) oraz akty wykonawcze do niego,

- rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 13 października 2005 r. w sprawie wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia oraz informacji składanych przez agencje zatrudnienia (Dz. U. Nr 212, poz. 1770),
- rozporządzenie Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 8 grudnia 2004 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (Dz. U. Nr 265, poz. 2644 oraz z 2007 r. Nr 106, poz. 728),

a także:

- ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych (Dz. U. z 2002 r. Nr 101, poz. 926, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2007 r. Nr 155, poz. 1095, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. Nr 106, poz. 1148, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 13 czerwca 2003 r. o cudzoziemcach (Dz. U. z 2006 r. Nr 234, poz. 1694, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz. U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks postępowania karnego (Dz. U. Nr 89, poz. 555, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 28 listopada 2003 r. o świadczeniach rodzinnych (Dz. U. z 2006 r. Nr 139, poz. 992, z późn. zm.),

- ustawa z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 158, poz. 1121),
- ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, z późn. zm.),
- ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. Nr 89, poz. 589),
- ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.).

Ad artykułu 1 Konwencji

Ad ustępu 1 – w Polsce kwestie związane z działalnością prywatnych biur pośrednictwa pracy są regulowane ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W myśl ustawy „prywatnym biurem pośrednictwa pracy” jest „agencja zatrudnienia”. Agencje zatrudnienia działają w pięciu kategoriach:

- pośrednictwa pracy na terenie Polski (spełniająca przesłanki ustępu 1 lit. a Konwencji),
- pośrednictwa pracy za granicą (spełniająca przesłanki ustępu 1 lit. a Konwencji),
- pracy tymczasowej (spełniająca przesłanki ustępu 1 lit. b Konwencji),
- doradztwa personalnego (spełniająca przesłanki ustępu 1 lit. c Konwencji),
- poradnictwa zawodowego (spełniająca przesłanki ustępu 1 lit. c Konwencji).

Agencja zatrudnienia świadcząca usługi w zakresie pośrednictwa pracy na terenie RP i pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych to agencja pośrednictwa pracy. Pośrednictwo pracy świadczone przez taką agencję polega na: udzielaniu pomocy bezrobotnym i poszukującym pracy w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia oraz praco-

dawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych, pozyskiwaniu ofert pracy, udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy, inicjowaniu i organizowaniu kontaktów bezrobotnych i poszukujących pracy z pracodawcami, informowaniu bezrobotnych o przysługujących im prawach i obowiązkach. Agencja pośrednictwa pracy nie jest stroną stosunków pracy, które mogą z ich usług wynikać.

Agencja pracy tymczasowej to agencja zatrudnienia zajmująca się zatrudnianiem pracowników tymczasowych oraz kierowaniem tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonania określonej pracy na rzecz osoby trzeciej. Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych przez agencje pracy tymczasowej oraz zasady kierowania przez te agencje pracowników tymczasowych i osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika reguluje dodatkowo ustawa z dnia 9 lipca 2003 r. o zasadach zatrudniania pracowników tymczasowych.

Agencja zatrudnienia świadcząca usługi polegające w szczególności na: prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy, wskazywaniu źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy, weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji, z zastosowaniem narzędzi i metod psychologicznych, to agencja doradztwa personalnego.

Z kolei agencja poradnictwa zawodowego prowadzi usługi polegające na: udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, udzielaniu informacji zawodowych, udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy na stanowiska wymagające szczególnych predyspozycji psychofizycznych.

Ad ustępu 2 – ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy odnosi się do wszystkich osób poszukujących pracy – ma zastosowanie do obywateli polskich poszukujących i podejmujących zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz zatrudnienie

lub inną pracę zarobkową za granicą u pracodawców zagranicznych oraz do cudzoziemców zamierzających wykonywać lub wykonujących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej (art. 1 ust. 3 pkt 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Ad ustępu 3 – art. 18a ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że przetwarzanie danych przez agencję zatrudnienia odbywa się zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych. Zgodnie z art. 7 pkt 2 ustawy o ochronie danych osobowych – przez przetwarzanie danych osobowych rozumie się jakiegokolwiek operacje wykonywane na danych osobowych, takie jak zbieranie, utrwalanie, przechowywanie, opracowywanie, zmienianie, udostępnianie i usuwanie, a zwłaszcza te, które wykonuje się w systemach informatycznych. Tak sformułowany przepis jest zgodny z definicją „przetwarzania danych osobowych” sformułowaną w artykule 1 ustęp 3 Konwencji.

Ad artykułu 2 Konwencji

Ad ustępów 1 i 2 – ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ma zastosowanie do wszystkich prywatnych agencji zatrudnienia działających w Polsce objętych zakresem stosowania Konwencji, tj. reguluje i pozwala na prowadzenie działalności nie tylko agencjom pośrednictwa pracy, ale również agencjom pracy tymczasowej oraz biurom doradztwa personalnego i zawodowego (art. 6 ust. 4 ustawy). Ustawa odnosi się także do wszystkich kategorii pracowników i wszystkich gałęzi działalności gospodarczej objętych zakresem stosowania Konwencji (art. 1 ust. 3 pkt 1 i 2 ustawy).

Ad ustępu 3 – zgodnie z art. 6 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy instytucjami rynku pracy realizującymi zadania określone w ustawie są agencje zatrudnienia, czyli niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej, pod warunkiem uzyskania wpisu do rejestru.

W zakresie ochrony osób poszukujących pracy przepisy ustawy stanowią, że agencja zatrudnienia nie może dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej (art. 18a ust. 4); nie może pobierać opłat innych niż określone w art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy, w związku ze skierowaniem do pracy za granicę, od osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej lub którym udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia; ma obowiązek współpracować z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy oraz może przetwarzać dane osobowe osób poszukujących pracy tylko w sposób określony przepisami ustawy o ochronie danych osobowych.

Ad artykułu 3 Konwencji

Prawo polskie jest zgodne z postanowieniami artykułu 3 Konwencji. Art. 18 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że świadczenie usług w zakresie pośrednictwa pracy jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Marszałek województwa dokonuje przedmiotowego wpisu na podstawie pisemnego wniosku podmiotu.

Agencje, które po raz pierwszy ubiegają się o wpis do rejestru i spełniają określone prawem wymogi, otrzymują wstępny certyfikat ważny przez rok. Dopiero po tym okresie mogą ubiegać się o certyfikat bezterminowy.

Do wymogów, które musi spełniać agencja, aby uzyskać certyfikat, należą m.in.: niezaleganie ze składkami ZUS, niekaralność, posiadanie własnej siedziby oraz odpowiedniego sprzętu technicznego, zatrudnienie personelu o odpowiednim poziomie wykształcenia (ze średnim wykształceniem w przypadku agencji pośrednictwa pracy w kraju i za granicą oraz z wyższym w agencjach doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego).

Wykaz jednostek, które posiadają wpis do rejestru agencji zatrudnienia jest umieszczony na stronie internetowej Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia – www.kraz.praca.gov.pl. Informację, czy dana jednostka posiada wpis do rejestru agencji zatrudnienia, można także uzyskać w powiatowym urzędzie pracy lub w wojewódzkim urzędzie pracy.

Ad artykułu 4 Konwencji

Prawo polskie zapewnia wszystkim pracownikom prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych, bez względu na sposób ich rekrutowania (również przez agencje zatrudnienia). Prawo do wolności związkowej i wolności zrzeszania się jest regulowane ustawą zasadniczą – Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. w art. 59. Zakres wolności zrzeszania się w związkach zawodowych oraz innych wolności związkowych może podlegać tylko takim ograniczeniom ustawowym, jakie są dopuszczalne przez wiążące RP umowy międzynarodowe. Konkretyzacja tego prawa następuje w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

Zakaz dyskryminacji z powodu przynależności związkowej wynika z art. 18^{3a} ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy. Poza tym przepis art. 18a ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zakazuje dyskryminacji ze względu na przynależność związkową. Jeżeli podmiot prowadzący usługi rynku pracy naruszy ten przepis, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł (art. 121 ustawy).

Jeżeli chodzi o pracowników kierowanych do pracy za granicą – podlegają oni umowom międzynarodowym oraz prawodawstwu poszczególnych państw w tym zakresie, zaś agencje zatrudnienia kierujące do pracy za granicą mają obowiązek przestrzegania tych umów międzynarodowych, jak również ustawodawstwa poszczególnych państw.

Ad artykułu 5 Konwencji

Prawo polskie zapewnia równe traktowanie w odniesieniu do wszystkich spraw wymienionych w niniejszym artykule Konwencji. Wymóg zagwarantowania równości praw i równego traktowania jest zawarty w Konstytucji RP (art. 32, 33, 60, art. 65 ust. 1, art. 66 i art. 68 ust. 3); zaś przepisy Kodeksu

pracy zawierają szczegółową regulację obowiązku pracodawcy równego traktowania pracowników w zakresie określonym w art. 18^{3a} § 1. Pracodawca jest również obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 94 pkt 2b K.p.). Zakaz dyskryminowania znalazł również wyraz w art. 18a ust. 4 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ad ustępu 2 – polskie ustawodawstwo nie zabrania prywatnym biurom pośrednictwa pracy zapewniania i świadczenia szczególnych usług i programów opracowanych w celu udzielenia szczególnej pomocy w poszukiwaniu pracy osobom będącym w najtrudniejszej sytuacji.

Ad artykułu 6 Konwencji

Zgodnie z art. 18a ust. 3 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy przetwarzanie danych osobowych dokonywane przez agencję zatrudnienia, czyli zbieranie danych i ich wykorzystywanie, musi być zgodne z przepisami ustawy o ochronie danych osobowych z 1997 r. Zgodnie z tą ustawą każdy ma prawo do ochrony dotyczących go danych osobowych. Art. 26 ust. 1 ustawy nakłada obowiązek na administratora danych, który przetwarza dane, dołożenia szczególnej staranności w celu ochrony interesów osób, których dane dotyczą, a w szczególności zapewnienia, aby dane te były: przetwarzane zgodnie z prawem, zbierane dla oznaczonych, zgodnych z prawem celów i niepoddawane dalszemu przetwarzaniu niezgodnemu z tymi celami, merytorycznie poprawne i adekwatne w stosunku do celów, w jakich są przetwarzane, przechowywane w postaci umożliwiającej identyfikację osób, których dotyczą, nie dłużej niż jest to niezbędne do osiągnięcia celu przetwarzania. W odniesieniu do agencji pracy tymczasowej stosuje się także przepis art. 22¹ K.p., który uszczegółowia, jakich informacji może żądać agencja pracy tymczasowej (pracodawca) od poszukującego pracę. Są to: imię (imiona) i nazwisko, imiona rodziców, data urodzenia, miejsce zamieszkania (adres do korespondencji), wykształcenie oraz przebieg dotychczasowego zatrudnienia. Do pozostałych agencji zatrudnienia stosuje się przepisy ustawy o ochronie danych osobowych.

Ponadto w ustawie o ochronie danych osobowych znalazły się przepisy gwarantujące osobom, których dane dotyczą, prawo dostępu do informacji na ich temat, jak również prawo wymagania, aby dane nieprawidłowe lub niepełne zostały usunięte lub poprawione.

Ad artykułu 7 Konwencji

Art. 18a ust. 5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stanowi, że agencja zatrudnienia od osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, nie może pobierać kwot innych niż określone w art. 85 ust. 2 pkt 7, tj. kwot należnych agencji pośrednictwa pracy z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą (są to: koszty poniesione na dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie, tłumaczenia dokumentów).

Ad artykułu 8 Konwencji

Ad ustępu 1 – ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy ma zastosowanie zarówno do cudzoziemców zamierzających wykonywać lub wykonujących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, jak również obywateli polskich rekrutowanych na terenie RP do pracy za granicą.

Jeżeli chodzi o pracowników zatrudnionych na terytorium RP – podlegają oni ochronie przewidzianej przepisami prawa pracy. Natomiast w przypadku rekrutowania pracowników do pracy za granicą – agencja ma obowiązek zawarcia z osobą kierowaną do pracy umowy (art. 85 ust. 2 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy). Umowa taka powinna zawierać takie informacje jak:

- dane zagranicznego pracodawcy,
- okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej,
- rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne,
- warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych,

- obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji pośrednictwa pracy,
- zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją pośrednictwa pracy a obywatelem polskim, w tym strony pokrywającej koszty dojazdu i powrotu osoby skierowanej do pracy w przypadku niewywiązania się pracodawcy zagranicznego z warunków umowy oraz tryb dochodzenia związanych z tym roszczeń,
- kwoty należne agencji pośrednictwa pracy z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą poniesione na: dojazd i powrót osoby skierowanej, wydanie wizy, badania lekarskie i tłumaczenie dokumentów,
- informację o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie wykonywania pracy,
- inne zobowiązania stron.

W przypadku stwierdzenia przez służby kontroli legalności zatrudnienia niezgodności w działaniu agencji – stosowania nadużyć w stosunku do pracowników, jak również praktyk oszukańczych – agencja może zostać ukarana karą grzywny, odebrania certyfikatu oraz wykreślenia z rejestru podmiotów uprawnionych do prowadzenia agencji zatrudnienia (art. 121 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy).

Ad artykułu 9 Konwencji

Prawo polskie spełnia wymagania niniejszego artykułu Konwencji, bowiem zgodnie z art. 190 § 2 K.p. „zabronione jest zatrudnianie osoby, która nie ukończyła 16 lat”.

Ad artykułu 10 Konwencji

Zgodnie z art. 63 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej każdy ma prawo składać petycje, wnioski i skargi w interesie publicznym, własnym lub innej osoby, za jej zgodą, do organów władz publicznych oraz do organizacji i

instytucji społecznych w związku z wykonywanymi przez nie zadaniami zleconymi z zakresu administracji publicznej.

Istnieją dwa mechanizmy rozpatrywania skarg dotyczących nadużyć i oszukańczych praktyk prywatnych biur pośrednictwa pracy. Jeżeli agencja zatrudnienia stosuje praktyki nadużyć i oszukiwania – pracownik może poinformować o tym fakcie Państwową Inspekcję Pracy lub marszałka województwa właściwego dla siedziby agencji zatrudnienia. Marszałek województwa może odmówić wpisu agencji zatrudnienia do rejestru, wydania agencji certyfikatu lub wykreślić agencję z rejestru, jeżeli ww. nadużycia przyjmą formę, która – zgodnie z ustawą – uprawnia marszałka województwa do takich działań.

W myśl art. 10 ust. 1 pkt 1 oraz pkt 3 lit. d i e ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:

- a) nadzór i kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych,
- b) kontrola przestrzegania obowiązku:
 - dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od dokonania wpisu do tego rejestru,
 - prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Każdy, kto powziął wiadomość o nieprzestrzeganiu przez agencję zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w tym o nadużyciach i oszukańczych praktykach takiego podmiotu, może złożyć skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. W przypadku agencji pracy tymczasowej skarga może dotyczyć również nieprzestrzegania przepisów ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz innych przepisów prawa pracy. Uprawnienie do złożenia skargi przysługuje także

organizacjom pracowników (tj. związkom zawodowym) oraz organizacjom pracodawców.

Skarga może zostać złożona w formie pisemnej, telegraficznie lub za pomocą dalekopisu, telefaksu, poczty elektronicznej, a także ustnie do protokołu. Skarga powinna zawierać w szczególności: imię i nazwisko (nazwę) oraz adres wnoszącego, nazwę i adres podmiotu, którego skarga dotyczy, oraz opis naruszeń prawa, których ten podmiot się dopuścił. Co do zasady skargi anonimowe pozostawia się bez rozpoznania.

Inspektor pracy powinien rozpatrzyć skargę bez zbędnej zwłoki, lecz nie później niż w terminie jednego miesiąca od daty jej wpływu. Jeżeli z przyczyn obiektywnych niemożliwe jest załatwienie skargi w obowiązującym terminie, rozpatrujący sprawę informuje o tym zainteresowanego na piśmie, podając przyczyny zwłoki i wskazując nowy termin załatwienia sprawy.

Załatwiający skargę ma obowiązek podjąć wszelkie działania niezbędne do dokładnego wyjaśnienia zarzutów zawartych w skardze. Po przeanalizowaniu treści skargi inspektor pracy podejmuje decyzję o przeprowadzeniu kontroli w podmiocie, którego skarga dotyczy, albo o udzieleniu skarżącemu wyjaśnień o przysługujących mu prawach lub o trybie postępowania w celu ich realizacji.

W razie stwierdzenia w wyniku kontroli (w tym również przeprowadzonej w związku ze skargą) przypadków naruszania przez agencję zatrudnienia przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a w przypadku agencji pracy tymczasowej – również przepisów prawa pracy, inspektor pracy kieruje do ww. podmiotu wystąpienie o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości (art. 11 pkt 8 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

W sytuacji gdy naruszenia noszą znamiona wykroczeń z art. 121 ust. 1-5 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a w przypadku agencji pracy tymczasowej – również z art. 281-283 K.p., kontrolujący kieruje wniosek o ukaranie osoby odpowiedzialnej za ich popełnienie do sądu grodzkiego (art. 37 ust. 1 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy),

względnie stosuje środek oddziaływania wychowawczego (art. 41 Kodeksu wykroczeń).

Ponadto właściwy okręgowy inspektor pracy powiadamia marszałka właściwego województwa o naruszeniu warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (art. 37 ust. 3 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy).

O sposobie rozpatrzenia skargi należy poinformować osobę skarżącą. Odpowiedź do skarżącego powinna dotyczyć wszystkich problemów poruszonych w skardze, a w zawiadomieniu o odmownym załatwieniu skargi lub tylko niektórych zarzutów należy zamieścić uzasadnienie faktyczne i prawne.

Ad artykułów 11 i 12 Konwencji

W polskim porządku prawnym usługi określone w artykule 1 ustęp 1 lit. b Konwencji świadczą agencje pracy tymczasowej. Usługi te polegają na zatrudnianiu pracowników (nawiązaniu stosunku pracy między pracownikiem a agencją pracy tymczasowej) w celu ich udostępnienia stronie trzeciej (tzw. pracodawcy użytkownikowi), która wyznacza tym pracownikom zadania i kontroluje wykonywanie tych zadań. Ochrona prawna pracownika zatrudnionego przez agencje pracy tymczasowej w celu wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, a także obowiązki agencji pracy tymczasowej w celu zapewnienia realizacji tej ochrony na rzecz pracownika tymczasowego – są przedmiotem regulacji ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, która była projektowana w oparciu o postanowienia Konwencji Nr 181 MOP. W zakresie, o którym mowa w artykułach 11 i 12 Konwencji – do pracownika tymczasowego stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy prawa pracy; wynika to wprost z art. 5 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Gwarancja prawna mająca charakter ogólnej regulacji ochronnej jest określona w art. 15 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Regulacja ta ustanawia zasadę niedyskryminacji pracowników tymczasowych przy ustalaniu ich warunków pracy i innych warunków

zatrudnienia. Zobowiązania wynikające z tej regulacji obciążają zarówno agencję pracy tymczasowej, jak i pracodawcę użytkownika – w zakresie realizowanym wobec pracownika tymczasowego przez każdy z wymienionych podmiotów. Odpowiedzialność prawną z tytułu naruszenia wobec pracownika tymczasowego równego traktowania ponosi jednak zawsze agencja pracy tymczasowej. Zasadę tę potwierdza przepis art. 16 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, przyznający pracownikowi tymczasowemu – nawet wtedy, gdy naruszenia równego traktowania dopuścił się pracodawca użytkownik – prawo dochodzenia należnego odszkodowania od agencji pracy tymczasowej, w wysokości przewidzianej w przepisach Kodeksu pracy, regulujących odszkodowanie należne pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Nie zmienia tej zasady regulacja art. 16 ust. 2 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przyznająca agencji pracy tymczasowej prawo dochodzenia od pracodawcy użytkownika zwrotu równowartości odszkodowania, które zostało przez nią wypłacone pracownikowi tymczasowemu poszkodowanemu wskutek praktyk dyskryminacyjnych tego pracodawcy użytkownika.

Jeżeli chodzi o prawo do wolności zrzeszania się i rokowań zbiorowych – do pracowników tymczasowych, agencji pracy tymczasowej oraz pracodawców użytkowników stosuje się przepisy powszechnie obowiązującej ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy. Dotyczy to również pracowników tymczasowych. Przejście na emeryturę lub rentę nie pozbawia tych osób prawa przynależności i wstępowania do związków zawodowych. Również osoby bezrobotne w rozumieniu przepisów o zatrudnieniu zachowują prawo przynależności do związków zawodowych, a jeżeli nie są członkami związków zawodowych, mają prawo wstępowania do związków zawodowych w przypadkach i na warunkach określonych statutami związków.

W odniesieniu do minimalnego wynagrodzenia za pracę – pracownik tymczasowy korzysta z ochrony prawnej w zakresie minimalnego wynagrodzenia za pracę zagwarantowanego ogółowi pracowników ustawą z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Gwarancja uzyskania wynagrodzenia za pracę nie niższego niż minimalne nie wyczerpuje ochrony uprawnień płacowych pracownika tymczasowego. Nadrzędną bowiem funkcję przy ustalaniu przez agencję pracy tymczasowej wynagrodzenia pracownika tej agencji za wykonywanie pracy tymczasowej u pracodawcy użytkownika spełnia regulacja art. 15 ust. 1 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, dotycząca zapobiegania dyskryminacji w zatrudnieniu pracowników tymczasowych. Regulacja ta zabrania agencji pracy tymczasowej oferowania pracownikowi tymczasowemu – przy zawieraniu z nim umowy o pracę tymczasową – niższego wynagrodzenia niż przewidziane za wykonywanie takiej pracy w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika i mających zastosowanie do zatrudnionych u niego pracowników. Agencja pracy tymczasowej, jak każdy inny pracodawca, ponosi odpowiedzialność prawną z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku zapewnienia pracownikowi tymczasowemu wynagrodzenia za pracę w należytym mu wysokości, a w każdym przypadku nie niższym niż wynikające z przepisów o minimalnym wynagrodzeniu za pracę.

Jeżeli chodzi o czas pracy pracowników tymczasowych ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych nie zawiera szczególnych regulacji dotyczących tej kwestii. Zgodnie z art. 14 ust. 1 ustawy – pracodawca użytkownik wykonuje obowiązki i korzysta z praw przysługujących pracodawcy, w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego. W świetle przytoczonej regulacji – do pracownika tymczasowego mają zatem zastosowanie przepisy o czasie pracy obowiązujące przy wykonywaniu pracy, która została mu powierzona u pracodawcy użytkownika. Pracownika tymczasowego dotyczą także pozostałe warunki zatrudnienia, które są normowane przepisami prawa pracy w odniesieniu do ogółu pracowników, jeżeli ustawa o zatrudnianiu

pracowników tymczasowych nie zawiera odpowiednich dla systemu zatrudnienia tymczasowego uregulowań szczegółowych.

Ustawa bowiem kształtuje zatrudnienie tymczasowe jako szczególną formę zatrudnienia, której specyfika polega na zatrudnianiu pracowników w celach wyłącznie zarobkowych i wykonywaniu praw i obowiązków pracodawcy przez dwa podmioty, zarówno przez agencję pracy tymczasowej będącą formalnym pracodawcą pracownika tymczasowego i wykonującą wszystkie prawa i obowiązki pracodawcy niezastrzeżone dla pracodawcy użytkownika, jak też przez pracodawcę użytkownika, któremu z kolei przypadają prawa i obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do organizowania pracy z udziałem pracownika tymczasowego (np. wydawanie poleceń dotyczących pracy i kontrolowanie jej wyników, egzekwowanie przepisów z zakresu organizacji i porządku pracy, czasu pracy i okresów odpoczynku, a także bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej w miejscu wykonywania pracy tymczasowej – na poziomie wymaganym dla danego rodzaju pracy w stosunku do własnych pracowników pracodawcy użytkownika).

Jednocześnie ustawa wprowadza odmienną od powszechnie obowiązującej regulację dotyczącą:

- podstawy zatrudnienia tymczasowego (dostępne w takim zatrudnieniu są wyłącznie: umowa o pracę na czas określony oraz umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy),
- ograniczenia okresu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika (okres świadczenia takiej pracy nie może przekroczyć łącznie 12 miesięcy w ciągu kolejnych 36 miesięcy kalendarzowych, a w przypadku wykonywania pracy w sposób ciągły w zastępstwie nieobecnego własnego pracownika pracodawcy użytkownika – okres ten nie może przekroczyć 36 miesięcy),
- dopuszczalności wypowiedzenia umowy o pracę tymczasową zawartej na czas określony (w klasycznym zatrudnieniu dopuszczalność wypowiedzenia takiej umowy warunkuje odpowiedni czas jej trwania i uzgodnienie między stronami klauzuli o wypowiedzeniu albo

powstanie po stronie pracodawcy przesłanek uzasadniających zastosowanie tzw. grupowego zwolnienia z pracy),

- wyłączenia pracowników tymczasowych spod działania ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
- wyłączenia pracownic tymczasowych w ciąży spod działania kodeksowej regulacji przedłużającej – do dnia porodu – czas trwania ich zatrudnienia, jeżeli wiążąca je umowa o pracę na czas określony lub umowa o pracę na czas wykonania określonej pracy uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży,
- zakazu wykonywania – w ramach pracy tymczasowej – pracy szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy, pracy na stanowisku, na którym jest zatrudniony własny pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku, pracy na stanowisku, na którym w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego był zatrudniony własny pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a także
- nabycia i realizacji prawa do urlopu wypoczynkowego.

Zakres i przedmiot wymienionych odstępstw w prawnej regulacji warunków zatrudnienia w stosunku pracy tymczasowej są uzasadnione potrzebą zapewnienia pracownikowi tymczasowemu wzmożonej ochrony jego życia i zdrowia w miejscu wykonywania pracy tymczasowej, a także są uwarunkowane specyfiką pracy tymczasowej oraz potrzebą ograniczenia kolizji interesów pracowników agencji pracy tymczasowej świadczących zakontraktowaną pracę tymczasową u pracodawcy użytkownika i własnych pracowników pracodawcy użytkownika.

Jeżeli chodzi o ustawowe świadczenia z ubezpieczenia społecznego – do wszystkich pracowników tymczasowych znajduje zastosowanie art. 6 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń

społecznych, zgodnie z którym obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnym i rentowym podlegają osoby fizyczne, które na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej są pracownikami, z wyłączeniem prokuratorów.

Tym samym wszyscy pracownicy tymczasowi w rozumieniu ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych są w pełni objęci systemem ubezpieczeń społecznych na tych samych zasadach co inni pracownicy.

Na podstawie przepisów dotyczących ubezpieczeń społecznych na pracodawców zatrudniających pracowników tymczasowych zostały nałożone stosowne obowiązki w odniesieniu do ustawowych świadczeń z tytułu ubezpieczeń społecznych (zgłoszenie pracowników tymczasowych do ubezpieczeń społecznych).

W odniesieniu do dostępu do szkolenia – ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych gwarantuje pracownikowi tymczasowemu dostęp do szkolenia, organizowanego przez pracodawcę użytkownika, w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, wyłączając z tej gwarancji tylko pracownika tymczasowego wykonującego pracę na rzecz tego pracodawcy użytkownika krócej niż 6 tygodni.

W zakresie standardów ochrony odnoszących się do bezpieczeństwa i zdrowia przy wykonywaniu pracy tymczasowej oraz uprawnień odszkodowawczych w razie wypadków przy pracy lub chorób zawodowych – sytuację prawną pracownika tymczasowego wyznaczają zasady i przepisy odnoszące się w tym zakresie do ogółu pracowników. Odpowiedzialność prawna (w tym odszkodowawcza) z tytułu niedopełnienia lub naruszenia tych standardów wobec pracownika tymczasowego obciążą podmiot zatrudniający (agencję pracy tymczasowej). Odrębną kwestią jest to, że praktyczne wykonywanie w stosunku pracy tymczasowej praw i obowiązków pracodawcy, dotyczących ochrony życia i zdrowia w procesie pracy, obciąża nie tylko agencję pracy tymczasowej, ale również pracodawcę użytkownika, w zakresie mu ustawowo przypisanym. Jest to konsekwencją realizacji zadań pracowniczych w zatrudnieniu tymczasowym na rzecz i pod kierownictwem oraz w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę użytkownika. Z tego względu przepis art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy

o zatrudnianiu pracowników tymczasowych ogólnie zobowiązuje pracodawcę użytkownika do zapewnienia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy, przy uwzględnieniu zasady równego traktowania z pracownikami zatrudnionymi przez pracodawcę użytkownika. Równocześnie ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych przewiduje elastyczną formułę zakładającą możliwość każdorazowego uzgodnienia między agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem zakresu przejęcia przez pracodawcę użytkownika tych obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, których realizacja wiąże się w sposób ścisły z miejscem i warunkami wykonywania pracy oraz rodzajem wykonywanej pracy. Ustalenia tego rodzaju mogą dotyczyć np. badań lekarskich pracownika tymczasowego.

Przejęcie w ustalonym trybie i faktyczne wykonywanie przez pracodawcę użytkownika wobec pracownika tymczasowego niektórych praw i obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy nie wyłącza ani nie ogranicza odpowiedzialności wobec tego pracownika, ponoszonej przez agencję pracy tymczasowej, jako pracodawcę, którego obciążają skutki prawne niewykonania lub nienależytego wykonania prawem określonych obowiązków pracodawcy, niezależnie od tego, czy faktycznie są one realizowane przez tę agencję czy też pracodawcę użytkownika.

Zgodnie ze zmienionym art. 9 ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (od dnia 1 lipca 2007 r.) – niektóre obowiązki pracodawcy z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy obciążają z mocy prawa pracodawcę użytkownika. Pracodawca użytkownik jest obowiązany: dostarczać pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewniać napoje i posiłki profilaktyczne, przeprowadzać szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalać okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadzać ocenę ryzyka zawodowego oraz informować o tym ryzyku.

Agencja pracy tymczasowej, jako pracodawca, jest legitymowana do występowania jako strona pozwana w sporach ze stosunku pracy tymczasowej.

W zakresie odszkodowań w przypadku niewypłacalności i ochrony roszczeń pracowniczych – niezaspokojone należności pracownicze podlegają zaspokojeniu ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, który jest instytucją gwarancyjną państwa i działa zgodnie z ustawą z dnia 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Przepisy ustawy regulują zasady, zakres i tryb ochrony roszczeń pracowniczych w razie niemożności ich zaspokojenia z powodu niewypłacalności pracodawcy w rozumieniu przepisów prawa upadłościowego i naprawczego. Istotą ochrony roszczeń pracowniczych ze środków Funduszu jest – zgodnie z prawem Unii Europejskiej – zaspokojenie wypłat, których pracodawca w ostatnim okresie przed np. upadłością nie zaspokoił (przede wszystkim z tytułu należnych wynagrodzeń), oraz zapewnienie wypłaty odpraw pracownikom tracącym pracę w wyniku zwolnienia przez syndyka. Regulacje te stosuje się do ogółu pracowników (w tym pracowników tymczasowych), którzy zostali zatrudnieni u pracodawcy, który ogłosił upadłość.

Jeżeli chodzi o zapewnienie ochrony macierzyństwa – do pracowników agencji pracy tymczasowej, jak do pozostałych pracowników stosuje się przepisy K.p. (art. 176, 178 i 179). Nie stosuje się natomiast regulacji zawartej w art. 177 K.p., który stanowi o obowiązku przedłużenia umowy do dnia porodu, jeżeli jej rozwiązanie przypadłoby na okres po trzecim miesiącu ciąży. Cel i termin umowy na zastępstwo jest bowiem ściśle określony.

W zakresie świadczeń rodzicielskich polskie ustawodawstwo gwarantuje na podstawie ustawy o świadczeniach rodzinnych szereg świadczeń mających na celu częściowe pokrycie wydatków na utrzymanie dziecka. Ustawodawca uzależnia prawo do tych świadczeń od spełnienia wymaganych przesłanek, np. kryterium dochodowego, odpowiedniego wieku czy niepełnosprawności dziecka. Bycie pracownikiem czy osobą poszukującą pracy

nie stanowi warunku, od którego byłoby uzależnione prawo do tych świadczeń. Bez względu na zatrudnienie lub jego brak osoba ma zagwarantowane świadczenia rodzinne, o ile spełnia pozostałe przesłanki ustawowe.

Agencja pracy tymczasowej powinna nawiązać na piśmie umowę z pracownikiem tymczasowym zawierającą następujące postanowienia: warunki zatrudnienia (rodzaj pracy, wymiar czasu pracy, miejsce wykonywania pracy), wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej. Umowa taka może również określać możliwość jej rozwiązania przez każdą ze stron: za trzydniowym wypowiedzeniem, gdy umowa została zawarta na okres do 2 tygodni, albo za jednodniowym wypowiedzeniem, jeżeli umowa została zawarta na dłużej niż 2 tygodnie.

Wymaga również zaznaczenia, że ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – na etapie prac nad jej projektem – była przedmiotem negocjacji w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i uzyskała jej rekomendację przed skierowaniem na drogę postępowania legislacyjnego. Trójstronna Komisja ustaliła zarazem, że po okresie stosowania tej ustawy umożliwiającym ocenę efektów stosowania ustawy w praktyce, dokona całościowej oceny funkcjonowania tej ustawy, także pod kątem rozważenia potrzeby i zakresu jej ewentualnej nowelizacji.

W świetle powyższego należy stwierdzić, że prawo polskie zapewnia właściwą ochronę pracownikom agencji pracy tymczasowej w odniesieniu do wszystkich spraw wymienionych w artykule 11 Konwencji, jak również określa i wyznacza stosowne obowiązki agencjom pracy tymczasowej i pracodawcom użytkowników zgodnie z postanowieniami artykułu 12 Konwencji.

Ad artykułu 13

Ad ustępów 1 i 2 – przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy dotyczące polityki rynku pracy (art. 3-5) stanowią, że zadania państwa w zakresie tworzenia narzędzi i metod na potrzeby poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, organizacji szkoleń bezrobotnych, aktywizacji bezrobotnych i poszukujących pracy, a także realizowania

zadań w zakresie informacji i poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy oraz pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy, są realizowane na podstawie uchwalanych corocznie przez Radę Ministrów Krajowych Planów Działań na Rzecz Zatrudnienia (KPD), zawierających zasady realizacji Europejskiej Strategii Zatrudnienia oraz w oparciu o inicjatywy samorządu gminy, powiatu, województwa i partnerów społecznych. Na podstawie art. 18a ust. 6 ww. ustawy agencja zatrudnienia ma obowiązek współpracować z publicznymi służbami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy.

KPD od momentu wprowadzenia w życie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, czyli od 2004 r., zawierają działania, które mają na celu usprawnienie funkcjonowania rynku pracy, poszerzenie oferty usług oferowanych na rynku pracy oraz grona ich odbiorców również przez większe wykorzystanie działalności prywatnych agencji pośrednictwa pracy, które pełnią rolę komplementarną w stosunku do publicznych służb zatrudnienia.

Jeżeli chodzi o kontrolę wykorzystania publicznych funduszy na realizację polityki rynku pracy – zgodnie z art. 4 ust. 2a ww. ustawy, minister właściwy do spraw pracy, pełniący funkcję koordynatora publicznych służb zatrudnienia, realizuje zadania wynikające z funkcji dysponenta Funduszu Pracy, funduszu celowego utworzonego na potrzeby finansowania świadczeń przysługujących bezrobotnym oraz finansowanie programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu.

Wobec powyższego należy stwierdzić, że obowiązek w zakresie formułowania, zapewniania i dokonywania przeglądu warunków promowania współpracy między publiczną służbą zatrudnienia i prywatnymi biurami pośrednictwa pracy jest wykonywany przez władze publiczne.

Ad ustępów 3 i 4 – przepisy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nakładają na marszałków województw obowiązek prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia (art. 19 ust. 1); zobowiązują również agencje zatrudnienia do przedstawiania ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz

marszałkowi województwa i wojewodzie rocznych informacji o działalności w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku (art. 19 ust. 17).

Informacja ta powinna zawierać takie dane jak: liczba osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy, z podaniem państw zatrudnienia, pracodawcy korzystający z usług doradztwa personalnego, osoby korzystające z usług poradnictwa zawodowego, pracodawcy korzystający z pomocy poradnictwa zawodowego, osoby skierowane do wykonywania pracy tymczasowej (art. 19 ust. 18).

Następnie marszałek województwa przekazuje w formie elektronicznej ministrowi właściwemu do spraw pracy zbiorczą informację z województwa dotyczącą działalności prywatnych biur pośrednictwa pracy w terminie do dnia 31 marca (art. 19 ust. 19).

Mimo że nie ma ustawowego obowiązku rozpowszechniania danych dotyczących agencji zatrudnienia, została utworzona strona internetowa www.kraz.praca.gov.pl, na której jest dostępny rejestr agencji zatrudnienia i gdzie można znaleźć informacje statystyczne dotyczące agencji zatrudnienia, jak również obowiązujące przepisy prawne dotyczące tych agencji.

Ad artykułu 14

Ad ustępu 2 – kontrola agencji zatrudnienia jest sprawowana przez Państwową Inspekcję Pracy na podstawie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy.

Ad ustępu 3 – sankcje za naruszanie przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z zakresu prywatnych biur pośrednictwa pracy regulują przepisy art. 121 cytowanej ustawy. Są to:

- za prowadzenie agencji zatrudnienia bez wpisu do rejestru agencja karana jest karą grzywny nie mniejszą niż 3 000 zł,

- tej samej karze grzywny podlega każda agencja, która pobiera od osoby, dla której poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, dodatkowe niedozwolone opłaty,
- jeżeli agencja zatrudnienia nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie religijne lub ze względu na przynależność związkową, podlega karze grzywny nie mniejszej niż 3 000 zł,
- agencja, która nie dokonała zwrotu certyfikatu wstępnego lub certyfikatu w ustawowym terminie, podlega karze grzywny nie niższej niż 2 000 zł,
- jeżeli agencja zatrudnienia przed rozpoczęciem świadczenia usług nie złoży marszałkowi właściwemu dla miejsca świadczenia usług odpowiednich informacji, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł.

Za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, tj. np. za niewypłacanie wynagrodzenia, niewydawanie świadectwa pracy, naruszanie przepisów o czasie pracy, naruszanie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy grozi kara grzywny w wysokości od 1 000 zł do 30 000 zł. Szczegółowe przepisy w tym zakresie regulują art. 281-283 K.p.

Sankcje za naruszanie przepisów dotyczących ochrony danych osobowych są zawarte w art. 49-54 ustawy o ochronie danych osobowych. M.in. za przetwarzanie danych w sposób sprzeczny z ustawą grozi kara do dwóch lat pozbawienia wolności, jeżeli dotyczą one danych szczególnie chronionych, np. rasy, poglądów politycznych, kara może sięgać trzech lat, za nielegalne udostępnianie danych osobom nieupoważnionym przewidziano do dwóch lat pozbawienia wolności, karalne są też inne czyny naruszające przepisy ustawy.

W art. 98 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych zawarte są natomiast przepisy dotyczące odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko

przepisom tej ustawy, takie jak m.in.: niedopełnianie obowiązku opłacania składek na ubezpieczenia społeczne, niedopełnianie obowiązku wypłacania świadczeń z ubezpieczeń społecznych i zasiłków finansowanych z budżetu państwa albo wypłacanie ich nienależnie czy nieprowadzenie dokumentacji związanej z obliczaniem składek oraz z wypłatą świadczeń z ubezpieczeń społecznych. Za ich popełnienie grozi kara grzywny w wysokości do 5 000 zł.

Ponadto w przepisach ustawy z dnia 6 czerwca 1997 r. – Kodeks karny (art. 218-221) znajdują się regulacje dotyczące penalizacji przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Do katalogu tych przestępstw zalicza się m.in.: złośliwe lub uporczywe naruszanie praw pracowniczych, niezgłaszanie lub zgłaszanie nieprawdziwych danych do ubezpieczenia społecznego, narażanie pracowników na niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu przez nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, niezawiadomienie o wypadku przy pracy. Przestępstwa te zagrożone są karą grzywny, ograniczenia wolności lub pozbawienia wolności do lat 2 bądź 3.

IV. Wyjaśnienie potrzeby i celu ratyfikacji Konwencji Nr 181

Polska od 1955 r. jest stroną Konwencji Nr 96 dotyczącej płatnych biur pośrednictwa pracy z 1949 r. Konwencja ta zobowiązuje państwa-strony do stopniowego znoszenia prywatnych biur pośrednictwa pracy bądź do reglamentacji tych biur na rzecz publicznych służb zatrudnienia. Jednakże biorąc pod uwagę fakt, że państwowe służby pośrednictwa pracy mogą być uważane za niewystarczające, MOP uznała Konwencję Nr 96 za dokument nieaktualny i w 1997 r. zrewidowała jej postanowienia, przyjmując Konwencję Nr 181, która pozwala na prowadzenie działalności prywatnym agencjom zatrudnienia ze względu na rolę, jaką mogą spełnić w prawidłowym funkcjonowaniu rynku pracy. Konwencja Nr 181 ustanawia dla tych biur przepisy prawne mające chronić pracowników przed ewentualnymi nadużyciami.

Biorąc powyższe pod uwagę, MOP zaleciła państwom, które ratyfikowały Konwencję Nr 96, w tym Polsce, rozważenie ratyfikacji Konwencji Nr 181.

Ratyfikacja Konwencji Nr 181 spowoduje, że Polska przestanie być stroną przestarzałej Konwencji Nr 96 i będzie związana umową międzynarodową odpowiadającą obecnemu stanowi prawnemu i kierunkom polityki w zakresie rynku pracy.

Celem ratyfikacji Konwencji jest także zapewnienie prawidłowego funkcjonowania prywatnych biur pośrednictwa pracy, osobom korzystającym z ich usług odpowiedniej ochrony, jak również zapobieganie nadużyciom w stosunku do pracowników rekrutowanych przez prywatne biura pośrednictwa pracy.

V. Różnice między dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym

Nie ma różnic między dotychczasowym a projektowanym stanem prawnym. Przepisy prawa polskiego są zgodne z postanowieniami Konwencji Nr 181. Ratyfikacja Konwencji Nr 181 spowoduje, że Polska przestanie być stroną Konwencji Nr 96.

VI. Ocena skutków regulacji

Skutki polityczne: ratyfikacja Konwencji Nr 181 wpisuje się w prowadzoną przez Polskę politykę dotyczącą instytucji rynku pracy. Prywatne biura pośrednictwa pracy pełnią rolę komplementarną w stosunku do publicznych służb zatrudnienia, poszerzając ofertę usług oferowanych na rynku pracy oraz grono ich odbiorców i przyczyniając się tym samym do usprawnienia funkcjonowania tego rynku. Ich obecność na rynku pracy pozytywnie wpływa na jego funkcjonowanie, łagodząc istniejące niedopasowania i ułatwiając osobom poszukującym pracy szybsze jej znalezienie. Ratyfikacja Konwencji Nr 181 jest również wyrazem dążenia, żeby Polska była związana aktualnymi konwencjami MOP.

Skutki prawne: analiza porównawcza przepisów prawa polskiego z postanowieniami Konwencji wykazuje, że dotychczasowy stan prawny jest zgodny z postanowieniami Konwencji Nr 181 i nie ma przeszkód do jej ratyfikowania. Ewentualna ratyfikacja nie wiązałaby się z koniecznością zmiany aktów prawnych, spowoduje natomiast, że Polska przestanie być stroną Konwencji Nr 96.

Skutki finansowe, gospodarcze i społeczne: ratyfikacja Konwencji Nr 181 MOP nie spowoduje także skutków finansowych i gospodarczych – nie zwiększy wydatków publicznych w stosunku do wielkości wynikających z obowiązujących przepisów. Pozytywnym skutkiem społecznym będzie zapewnienie właściwej ochrony i zapobieganie nadużyciom w stosunku do pracowników rekrutowanych przez prywatne biura pośrednictwa pracy, między innymi dzięki sprawowanej przez MOP kontroli wykonywania postanowień Konwencji Nr 181.

VII. Zgodnie z opinią UKIE, projektowana regulacja jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Wniosek o wypowiedzenie Konwencji został skonsultowany z właściwymi ministrami.

Zgodnie z ratyfikowaną przez Polskę Konwencją Nr 144 MOP dotyczącą trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzania w życie międzynarodowych norm w sprawie pracy z 1976 r., wniosek o ratyfikację

Konwencji Nr 181 został skonsultowany z następującymi organizacjami: Niezależnym Samorządnym Związkiem Zawodowym „Solidarność”, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Forum Związków Zawodowych, Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych „LEWIATAN”, Konfederacją Pracodawców Polskich, Związkiem Rzemiosła Polskiego i Business Centre Club – Związkiem Pracodawców.

Zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 7 lipca 2005 r. o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa (Dz. U. Nr 169, poz. 1414) projekt został zamieszczony w Biuletynie Informacji Publicznej Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Nie zgłoszono zainteresowania pracami nad projektem w trybie wskazanej ustawy.

Konwencja Nr 181, podobnie jak wszystkie konwencje przyjęte przez Międzynarodową Konferencję Pracy, dotyczy wolności i praw obywatelskich określonych w Konstytucji oraz odnosi się do spraw uregulowanych w ustawach. Konwencja, na podstawie art. 89 ust. 1 Konstytucji RP, podlega ratyfikacji, za uprzednią zgodą wyrażoną w ustawie. Konwencja nie rozszerza ani nie ogranicza praw i wolności zawartych w Konstytucji, lecz stanowi ich potwierdzenie.

Należy zatem ratyfikację Konwencji Nr 181 MOP uznać za uzasadnioną i w związku z tym wnioskuje się – na podstawie art. 14 ustawy z dnia 14 kwietnia 2000 r. o umowach międzynarodowych (Dz. U. Nr 39, poz. 443 oraz z 2002 r. Nr 216, poz. 1824) oraz zgodnie z art. 89 ust. 1 pkt 2 i 5 Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483, z późn. zm.) – o podjęcie stosownych kroków w tej sprawie.