Agencje zatrudnienia

Izabela Przybyłkiewicz

Wałbrzych, 9 lutego 2017r.

Podstawy prawne:

1. USTAWA z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (tekst pierwotny: Dz. U. 2004 r. Nr 99 poz. 1001; tekst jednolity: Dz. U. 2008 r. Nr 69 poz. 415 ze zmianami oraz z 2013, Dz. U. Nr 674 poz. 829) - uopz
2. USTAWA z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych- (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 ze zmianami oraz z 2009 r. Nr 221, poz. 1737) uopt
3. USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. KODEKS PRACY (tekst pierwotny: Dz. U. 1974 r. Nr 24 poz. 141; tekst jednolity: Dz. U. 1998 r. Nr 21 poz. 94) - kp
4. ROZPORZĄDZENIEM MINISTRA PRACY I POLITYKI SOCJALNEJ z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika (Dz. U. Nr 62, poz. 286 ze zmianami oraz z 2009 r. Dz.U. Nr 115, poz. 971) – spao

Kontrole agencji zatrudnienia
Kompetencje PIP

- dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru
- prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia

  i instytucjach rynku pracy
- w przypadku agencji pracy tymczasowej - wymogów określonych w ustawie *o zatrudnianiu pracowników tymczasowych*.

Agencja zatrudnienia prowadzi działalność gospodarczą polegającą na świadczeniu jednej, kilku lub wszystkich usług, o których mowa poniżej:

1) pośrednictwa pracy,

2) doradztwa personalnego,

3) poradnictwa zawodowego,

4) pracy tymczasowej.

brak certyfikatu /zasada/ - wykroczenie

Pośrednictwo pracy (art. 18 ust.1 pkt 1 uopz) – działalność gospodarcza w zakresie świadczenia usług polegających w szczególności na:

a) udzielaniu pomocy osobom w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach zawodowych,

b) pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy,

c) udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy,

Pośrednictwo pracy c.d.

d) informowaniu kandydatów do pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy,

e) inicjowaniu i organizowaniu kontaktów osób poszukujących odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z pracodawcami,

f) kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, o którym mowa w art. 85 ust. 2,

Praca tymczasowa (art. 18 ust. 1 pkt 4 uopz) - działalność gospodarcza w zakresie świadczenia usług polegających w szczególności na:

zatrudnianiu pracowników tymczasowych i kierowaniu tych pracowników oraz osób niebędących pracownikami do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, na zasadach określonych w przepisach o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

Rejestracja (art. 18e – art. 18g uopz)

- Agencje uzyskują jeden certyfikat uprawniający do świadczenia usług z zakresu agencji zatrudnienia.

  Nie ma już obowiązku uzyskania czterech osobnych certyfikatów na każdy obszar działalności agencji.
- Procedura uzyskania wpisu do rejestru jest bardzo prosta i opiera się na oświadczeniach aplikującego podmiotu oraz dokonaniu opłaty za wydanie certyfikatu

Certyfikat (art. 18i uopz)

Certyfikat zawiera:

1) nazwę podmiotu;
2) adres siedziby podmiotu;
3) numer w rejestrze;
4) datę dokonania wpisu do rejestru;
5) datę dokonania pierwszego wpisu do rejestru w przypadku wydania certyfikatu z powodu zmiany oznaczenia podmiotu lub adresu siedziby podmiotu

Rejestr agencji zatrudnienia.

Rejestr prowadzi marszałek województwa właściwy dla siedziby podmiotu ubiegającego się o wpis. Rejestr jest jawny i może być prowadzony w formie dokumentu elektronicznego. W rejestrze elektronicznym jest więcej danych niż na certyfikacie wydanym agencji, np. oddziały agencji.

www.kraz.praca.gov.pl

Przedsiębiorca zagraniczny

Brak jest wymogu certyfikacji ww. usług, dla przedsiębiorców zagranicznych posiadających uprawnienia i prowadzących zgodnie z prawem działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej na terytorium państw członkowskich Unii Europejskiej, państw Europejskiego Obszaru Gospodarczego nienależących do Unii Europejskiej oraz państw niebędących stronami umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy mogą korzystać ze swobody świadczenia usług na podstawie umów zawartych przez te państwa ze Wspólnotą Europejską i jej państwami członkowskimi i zamierzających świadczyć te same usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej - korzystających ze swobody świadczenia usług, o której mowa w art. 49 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską.

Przedsiębiorca zagraniczny c.d.

Przedsiębiorca zagraniczny, o którym mowa wyżej, przed rozpoczęciem działalności w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej składa marszałkowi województwa właściwemu dla miejsca świadczenia usług zawiadomienie, zawierające następujące dane:

1) nazwę państwa pochodzenia przedsiębiorcy;
2) oznaczenie przedsiębiorcy oraz jego siedzibę;
3) przybliżone miejsce i termin wykonywania usług oraz rodzaj świadczonych usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.

Przedsiębiorca zagraniczny c.d.

W przypadku gdy niemożliwe jest określenie podstawowego miejsca

wykonywania usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej,

przedsiębiorca zagraniczny składa zawiadomienie, o którym mowa

wyżej, do marszałka województwa mazowieckiego.

Brak wymogu rejestracji art.18c ust.2

1) działalność w zakresie kierowania za granicę do pracodawców zagranicznych własnych pracowników, jeżeli wynika to z umów międzynarodowych, których stroną jest Rzeczpospolita Polska;
2) działalność w zakresie kierowania za granicę do zatrudnienia polegającego na czasowym przyjęciu do rodziny w zamian za określone świadczenia w celu doskonalenia umiejętności językowych lub zawodowych na okres do 2 lat (pisemna umowa, zakaz pobierania opłat innych niż określone w art. 85 ust.2)
3) działalność polegająca na kierowaniu do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych w ramach pośrednictwa pracy, prowadzona przez organy określone w przepisach o systemie oświaty, kierujące nauczycieli do pracy za granicą w środowiskach polonijnych;

Brak wymogu rejestracji c.d.

4) gromadzenie w postaci dokumentu elektronicznego i udostępnianie informacji o wolnych i poszukiwanych miejscach pracy za pośrednictwem systemów teleinformatycznych;
5) pomoc instytucji szkoleniowych udzielana nieodpłatnie uczestnikom lub absolwentom szkoleń i przygotowania zawodowego dorosłych, polegająca na informowaniu o sytuacji na rynku pracy i zapotrzebowaniu na kwalifikacje.
6) działalność w zakresie organizowania praktycznej nauki zawodu, o której mowa w przepisach o systemie oświaty;
7) działalność w zakresie kierowania osób do podmiotów w celu nabywania umiejętności praktycznych, w szczególności odbycia praktyki absolwenckiej, praktyki lub stażu zawodowego, niebędących zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową (pisemna umowa, zakaz pobierania opłat innych niż określone w art. 85 ust.2

Informacja roczna (art. 19f uopz)

Agencja z. ma obowiązek przedstawiania marszałkowi woj. informacji o działalności agencji zatrudnienia - w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku, za rok poprzedni – zawierającej w szczególności liczbę:

1) osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, z podaniem państw zatrudnienia;
2) pracodawców oraz osób korzystających z usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego;
3) osób skierowanych przez agencję zatrudnienia do wykonywania pracy tymczasowej.

Agencja zatrudnienia - praca tymczasowa definicje ustawowe (art. 2 pkt 1 i 2 uopt)

pracodawca użytkownik - pracodawcę lub podmiot niebędący pracodawcą w rozumieniu Kodeksu pracy wyznaczający pracownikowi skierowanemu przez agencję pracy tymczasowej zadania i kontrolujący ich wykonanie.

pracownik tymczasowy - pracownika zatrudnionego przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika;

Agencja zatrudnienia - praca tymczasowa definicje ustawowe c.d. (art. 2 pkt 3 uopt)

praca tymczasowa - wykonywanie na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań:

a) o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym lub

b) których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub

c) których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika.

Uzgodnienia na piśmie pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem (art. 9 ust.1 uopt)

Zagadnienia, które odnoszą się do elementów umowy o

pracę, które będzie zawierać agencja z pracownikiem tymczasowym:

a) rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;

b) przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej;

c) wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego;

d) miejsce wykonywania pracy tymczasowej;

e) wymagania kwalifikacyjne.

Uzgodnienia na piśmie pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem (art. 9 ust.3 uopt)

Ponadto agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik uzgadniają na piśmie:

a) zakres informacji dotyczących przebiegu pracy tymczasowej, które mają wpływ na wysokość wynagrodzenia za pracę pracownika tymczasowego, oraz sposób i termin przekazywania tych informacji agencji pracy tymczasowej w celu prawidłowego obliczania wynagrodzenia za pracę tego pracownika;

Uzgodnienia na piśmie pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem c.d.(art. 9 ust.3 uopt)

b) zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy innych niż: dostarczenie pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, zapewnienie napojów i posiłków profilaktycznych, przeprowadzenie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustalanie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, przeprowadzenie oceny ryzyka zawodowego oraz informowanie o tym ryzyku) np. badania lekarskie;

c) zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązku pracodawcy dotyczącego wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

Umowa pomiędzy agencją a pracownikiem tymczasowym (art. 13 uopt)

1) strony umowy,

2) datę zawarcia umowy,

3) wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej,

4) warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności:

a) rodzaj pracy,

b) wymiar czasu pracy,

c) miejsce wykonywania pracy,

d) wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.

Umowa pomiędzy agencją a pracownikiem tymczasowym c.d. (art. 13 uopt)

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

Kierowanie do pracy tymczasowej osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej (umowy cywilnoprawne) – art. 26 ust.2 uopt

W przypadku osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie prawa cywilnego agencja pracy tymczasowej oraz pracodawca użytkownik uzgadnia na piśmie:

a) rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;

b) przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej;

c) wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego;

d) miejsce wykonywania pracy tymczasowej.

Dokumenty prowadzone przez agencję (praktyka)

- uzgodnienia na piśmie (umowa) z pracodawcą użytkownikiem,
- akta osobowe pracowników, w tym umowa o pracę z pracownikiem tymczasowym, zgłoszenie do ZUS,
- listy płac,
- ewidencja czasu pracy, która powinna być przekazana przez pracodawcę użytkownika w celu naliczenia wynagrodzenia za pracę,
- ewidencja przydziału odzieży i obuwia roboczego, która zgodnie z rozporządzeniem ma stanowić część dokumentów prowadzonych przez agencję jako pracodawcę formalnego,
- umowy cywilnoprawne, zgłoszenie do ZUS.

Dokumenty prowadzone przez pracodawcę użytkownika (praktyka)

- uzgodnienia na piśmie (umowa) z agencją pracy tymczasowej,
- karty szkoleń z dziedziny bhp (pracodawca użytkownik przeprowadza szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy),
- protokół badania przyczyn i okoliczności wypadku przy pracy (pracodawca użytkownik ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy), rejestr wypadków przy pracy,
- ewidencja czasu pracy,
- ewidencja przydziału odzieży i obuwia roboczego,

Praca tymczasowa

Agencja zatrudnienia
(formalny pracodawca)

umowa
z pracownikiem
tymczasowym

umowa
z pracodawcą
użytkownikiem

Pracownik
tymczasowy

faktyczny
proces pracy

Pracodawca
użytkownik
(podmiot faktycznie
powierzający pracę)

Agencja zatrudnienia świadcząca usługi pośrednictwa pracy na terenie RP.

- Ustawa nie wskazuje na obowiązek zawierania umów pomiędzy kandydatami a agencją zatrudnienia.
- Agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawiania marszałkowi województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia - w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku, za rok poprzedni - zawierającej w szczególności liczbę osób, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, z podaniem państw zatrudnienia;

Pośrednictwo pracy - Pracodawca

- Pracodawca, który zatrudnił pracowników (nie tymczasowych) za pośrednictwem agencji zatrudnienia jest formalnym pracodawcą tych pracowników – u niego znajduje się pełna dokumentacja pracownicza.

Agencja zatrudnienia świadcząca usługi pośrednictwa pracy za granicę (art. 85 ust.2 uopz) umowa z osobą kierowaną do pracy za granicą

Umowa na piśmie z osobą kierowaną do pracy za granicę, która powinna określać w szczególności:

1) pracodawcę zagranicznego;
2) okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
3) rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne;
4) warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych;

Agencja zatrudnienia świadcząca usługi pośrednictwa pracy za granicę c.d.(art. 85 ust.2 uopz)
umowa z osobą kierowaną do pracy za granicą

5) obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji zatrudnienia;

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;

Agencja zatrudnienia świadcząca usługi pośrednictwa pracy za granicę c.d.(art. 85 ust.2 uopz)
umowa z osobą kierowaną do pracy za granicą

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;
9) inne zobowiązania stron.

Agencja zatrudnienia świadcząca usługi pośrednictwa pracy za granicę (art. 85 ust.3 uopz) Umowa z pracodawcą zagranicznym.

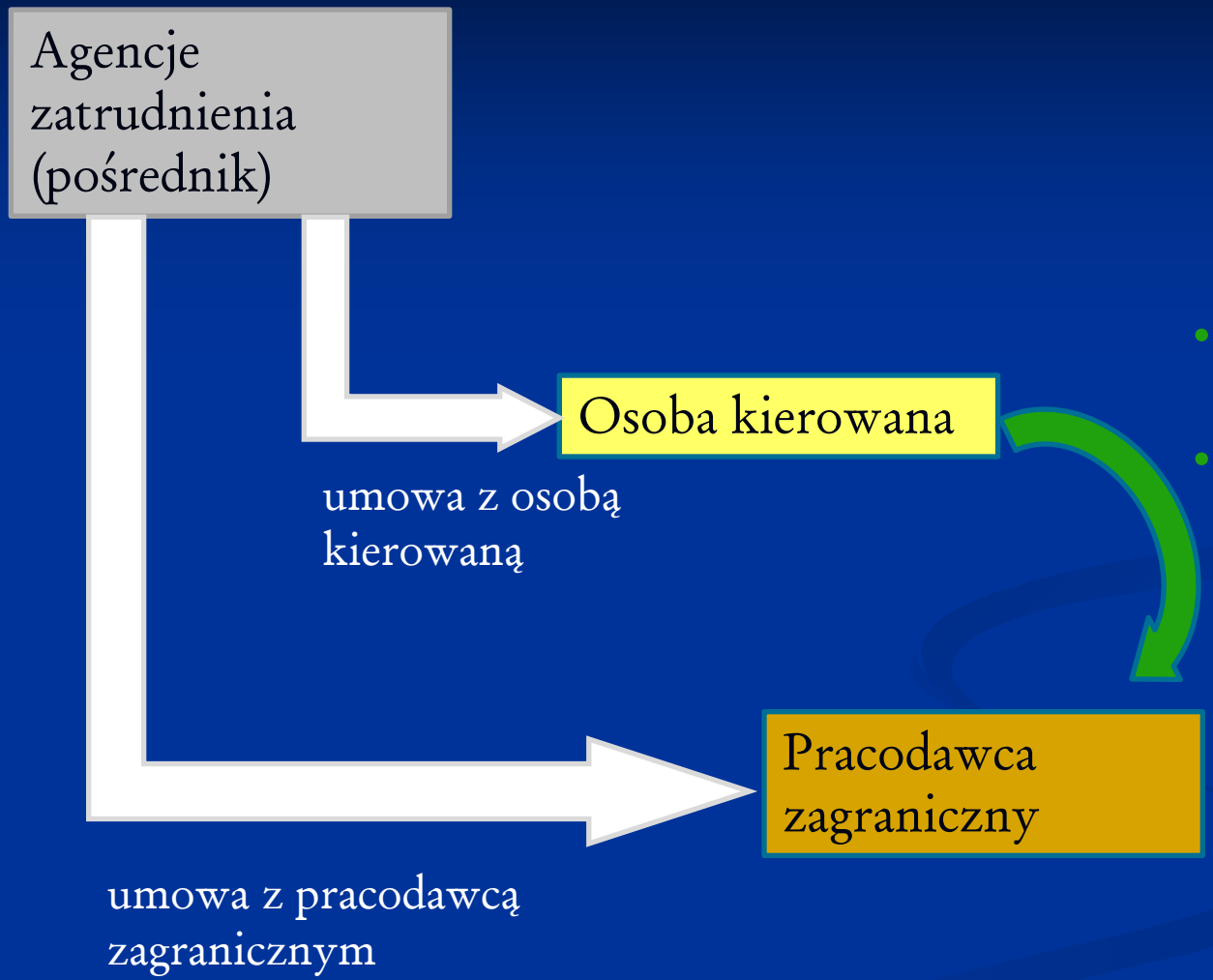
Agencja zatrudnienia ma obowiązek zawierania z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować osoby do pracy za granicą, pisemnej umowy określającej w szczególności:

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;

Agencja zatrudnienia świadcząca usługi pośrednictwa pracy za granicę (art. 85 ust.3 uopz) Umowa z pracodawcą zagranicznym.

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.

Pośrednictwo pracy



- faktyczny proces pracy
- umowa: osoba kierowana – pracodawca zagraniczny

Wykroczenia - uopz

- art. 121 ust. 1 – prowadzenie usług agencji bez uzyskania wpisu do KRAZ – 3000 zł
- art. 121 ust. 6 – brak umowy na piśmie z osobą kierowaną do pracy za granicą
- art. 121 ust. 3 – nieprzestrzeganie zakazu dyskryminacji przy świadczeniu usług określonych w art. 18 ust. 1 i 18c ust. 2 (płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub ze względu na przynależność związkową)

Wykroczenia - uopz

- art. 121 a i b – pobieranie niedozwolonych opłat od osób kierowanych na praktyki i staże (nie będących pracą zarobkową) w kraju i za granicę
- Art.. 121c - nieprzedstawienie pisemnej informacji lub informacji niezgodnej ze stanem faktycznym osobie kierowanej do pracy za granicę

Wykroczenia - uopz

- art. 122 brak opłacania składek na Fundusz Pracy; nie zgłaszanie wymaganych danych lub nieprawdziwych danych mających wpływ na wymiar składek.

Dziękuję za uwagę