

## MATERIAŁ PORÓWNAWCZY

do ustawy z dnia 7 kwietnia 2017 r.

### **o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw**

(druk nr 479)

USTAWA z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360 oraz z 2017 r. poz. 658)

#### Rozdział II

*[Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych i kierowania tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej]*

**<Zasady zatrudniania pracowników tymczasowych oraz kierowania tych pracowników i osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej do wykonywania pracy tymczasowej>**

#### Art. 7.

**<1.>** Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony.

**<2. Agencja pracy tymczasowej może, na podstawie umowy prawa cywilnego, kierować osoby niebędące pracownikami takiej agencji do wykonywania pracy tymczasowej.>**

#### Art. 8.

Pracownikowi tymczasowemu nie może być powierzone wykonywanie na rzecz pracodawcy użytkownika pracy:

- 1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy;
- 2) na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku;
- [3) na stanowisku pracy, na którym, w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika*

*tymczasowego, był zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nietyczących pracowników.]*

- <3) tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nietyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik;>**
- <4) wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji (Dz. U. z 2012 r. poz. 576, z 2013 r. poz. 829, z 2014 r. poz. 295, z 2015 r. poz. 1505 oraz z 2016 r. poz. 1948 i 1954).>**

#### Art. 9.

1. W celu zawarcia umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym pracodawca użytkownik uzgadnia z tą agencją na piśmie:
  - 1) rodzaj pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
  - 2) wymagania kwalifikacyjne konieczne do wykonywania pracy, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu;
  - 3) przewidywany okres wykonywania pracy tymczasowej;
  - 4) wymiar czasu pracy pracownika tymczasowego;
  - 5) miejsce wykonywania pracy tymczasowej.
2. Pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o:

*[1) wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika]*

**<1) wynagrodzeniu za pracę, której wykonywanie ma być powierzone pracownikowi tymczasowemu, oraz o wewnętrznych regulacjach dotyczących wynagradzania obowiązujących u danego pracodawcy użytkownika, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawia do wglądu treść tych regulacji;>**

2) warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy [.]<;>

**<3) niewystępowaniu okoliczności uniemożliwiających rozpoczęcie wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego na rzecz pracodawcy użytkownika, o których mowa w art. 8 pkt 3.>**

2a. Pracodawca użytkownik dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzież i obuwie robocze oraz środki ochrony indywidualnej, zapewnia napoje i posiłki profilaktyczne, przeprowadza szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, ustala okoliczności i przyczyny wypadku przy pracy, przeprowadza ocenę ryzyka zawodowego oraz informuje o tym ryzyku.

2b. Do sposobu i terminów przeprowadzania szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przepisy Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

3. Przed zawarciem umowy o pracę między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym agencja pracy tymczasowej i pracodawca użytkownik uzgadniają na piśmie:

- 1) 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;
- 2) zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązków pracodawcy dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy innych niż określone w ust. 2a;
- 3) zakres przejęcia przez pracodawcę użytkownika obowiązku pracodawcy dotyczącego wypłacania należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

#### **<Art. 9a.**

**Pracodawca użytkownik niezwłocznie informuje na piśmie agencję pracy tymczasowej o zmianie wewnętrznych regulacji dotyczących wynagradzania, o których mowa w art. 9 ust. 2 pkt 1, w okresie wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, a na wniosek agencji pracy tymczasowej przedstawia do wglądu treść zmienionych regulacji.>**

#### *[Art. 11.*

*O uzgodnieniach, o których mowa w art. 9 i 10, agencja pracy tymczasowej zawiadamia osobę, której ma być powierzona wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę.]*

**<Art. 11.**

**O treści uzgodnień w zakresie, o którym mowa w art. 9 i art. 10, agencja pracy tymczasowej zawiadamia na piśmie osobę, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, przed zawarciem z nią umowy o pracę.>**

**<Art. 11a.**

**W celu zawarcia umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego między agencją pracy tymczasowej a osobą, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej, agencja pracy tymczasowej ustala łączny okres pracy dotychczas wykonywanej przez taką osobę na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umowy prawa cywilnego.**

**Art. 11b.**

**Osoba, której ma być powierzone wykonywanie pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę albo umowy prawa cywilnego, przedkłada agencji pracy tymczasowej świadectwa pracy lub inne dokumenty potwierdzające okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę oraz składa pisemne oświadczenie lub przedkłada zaświadczenia potwierdzające okresy wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy prawa cywilnego, o których mowa w art. 25a ust. 2, z okresu 36 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej u danego pracodawcy użytkownika.>**

**Art. 13.**

1. Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika, w szczególności:
  - 1) warunki wskazane w art. 9 ust. 1 pkt 1, 4 i 5;
  - 2) wynagrodzenie za pracę oraz termin i sposób wypłacania tego wynagrodzenia przez agencję pracy tymczasowej.
2. W umowie o pracę strony mogą przewidzieć możliwość wcześniejszego rozwiązania tej umowy przez każdą ze stron:

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

**<2a. Agencja pracy tymczasowej przekazuje pracownikowi tymczasowemu, nie później niż w terminie 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, informacje umożliwiające mu bezpośredni kontakt z przedstawicielami agencji pracy tymczasowej, dotyczące adresu miejsca kontaktu, numeru telefonu oraz adresu poczty elektronicznej, a także dni i przedziału godzinowego, kiedy możliwy jest taki kontakt. Informacje przekazuje się w postaci papierowej lub elektronicznej.**

**2b. O każdej zmianie informacji, o których mowa w ust. 2a, agencja pracy tymczasowej informuje pracownika tymczasowego nie później niż w terminie 7 dni od dnia zaistnienia zmiany, w sposób określony w ust. 2a zdanie drugie.>**

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

**<3. Do pracownicy tymczasowej mającej łączny co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przez daną agencję pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę stosuje się art. 177 § 3 Kodeksu pracy.>**

**<3a. Łączny co najmniej 2-miesięczny okres, o którym mowa w ust. 3, obejmuje:**

- 1) okres lub okresy skierowania do wykonywania pracy tymczasowej przypadające w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy poprzedzającym zawarcie umowy o pracę, do której miałyby mieć zastosowanie art. 177 § 3 Kodeksu pracy, lub
- 2) okres przypadający od dnia zawarcia umowy o pracę, o której mowa w pkt 1, do dnia, w którym pracownica tymczasowa osiągnęła łączny co najmniej 2-miesięczny okres skierowania do wykonywania pracy tymczasowej.>

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

#### **<Art. 14a.**

**1. Pracodawca użytkownik prowadzi ewidencję osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, zawierającą informacje o dacie rozpoczęcia i dacie zakończenia wykonywania takiej pracy w okresie**

---

obejmującym 36 kolejnych miesięcy, o którym mowa w art. 20, oraz przechowuje tę ewidencję przez okres jej prowadzenia i przypadający bezpośrednio po nim okres 36 miesięcy.

**2. Ewidencję, o której mowa w ust. 1, prowadzi się i przechowuje w postaci papierowej lub elektronicznej, odrębnie dla każdej osoby.>**

#### Art. 17.

1. Pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika; urlop nie przysługuje za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów.

2. Urlopu wypoczynkowego udziela się pracownikowi tymczasowemu w dni, które byłyby dla niego dniami pracy, gdyby nie korzystał z tego urlopu. W przypadku określonym w art. 10 ust. 2 do pracownika tymczasowego stosuje się przepisy art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy.

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

**<3a. Agencja pracy tymczasowej nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w ust. 3, w przypadku gdy strony postanowią o wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego w czasie pozostawania pracownika tymczasowego w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tą samą agencją pracy tymczasowej, w celu powierzenia wykonywania pracy tymczasowej u tego samego pracodawcy użytkownika, u którego była wykonywana taka praca, bezpośrednio przed rozwiązaniem lub wygaśnięciem poprzedniej umowy o pracę z tą agencją.>**

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

**<4. Wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy ustala się:**

- 1) dzieląc wynagrodzenie wypłacone pracownikowi tymczasowemu w okresie 3 miesięcy wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej, poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym udzielono takiemu pracownikowi czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, przez liczbę godzin pracy, w czasie których wykonywał on pracę w okresie tych 3 miesięcy;
  - 2) a następnie mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy przez liczbę godzin przypadających w czasie wolnym od pracy w dniach, w których pracownik tymczasowy wykonywałby pracę, gdyby nie korzystał z urlopu wypoczynkowego.>
- <5. Okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okres kolejnych 90 dni zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę z daną agencją pracy tymczasowej udzielającą urlopu wypoczynkowego, dotyczących wykonywania pracy na rzecz tego samego pracodawcy użytkownika, przypadający w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc kalendarzowy, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu. Bieg okresu kolejnych 90 dni zatrudnienia rozpoczyna się w dniu bezpośrednio poprzedzającym miesiąc kalendarzowy, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu.
6. Jeżeli w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu udzielono czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu, pracownik tymczasowy pozostawał w zatrudnieniu wyłącznie na podstawie umowy o pracę lub umów o pracę obejmujących miesiąc kalendarzowy lub jego wielokrotność, okres 3 miesięcy, o którym mowa w ust. 4 pkt 1, obejmuje łącznie okres kolejnych 3 miesięcy kalendarzowych.
  7. Jeżeli pracownik tymczasowy przed rozpoczęciem korzystania z udzielonego mu czasu wolnego od pracy w wymiarze odpowiadającym przysługującemu mu urlopowi wypoczynkowemu otrzymał wynagrodzenie za okres krótszy niż określony w ust. 4 pkt 1, do obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy przyjmuje się
-

wynagrodzenie wypłacone w okresie faktycznie przepracowanym, przypadającym w okresie, o którym mowa w ust. 5.

8. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego przyjmuje się, że dla pracownika tymczasowego zatrudnionego:

- 1) w pełnym wymiarze czasu pracy – jeden dzień urlopu odpowiada 8 godzinom;
- 2) w niepełnym wymiarze czasu pracy – jeden dzień urlopu odpowiada liczbie godzin ustalonej proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy, biorąc za podstawę 8 godzin, przy czym niepełne godziny urlopu zaokrągla się w górę do pełnych godzin.

9. Przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za jeden dzień urlopu wypoczynkowego dla pracownika tymczasowego, którego wymiar czasu pracy w okresie zatrudnienia ulegał zmianom, przepis ust. 8 stosuje się odpowiednio.

10. Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się:

- 1) sumując kwoty wypłaconych wynagrodzeń w okresie 3 miesięcy poprzedzających miesiąc, w którym pracownikowi tymczasowemu wypłaca się ekwiwalent pieniężny, przypadających w okresie 6 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc wypłaty ekwiwalentu;
- 2) a następnie dzieląc otrzymany wynik przez liczbę godzin, w czasie których pracownik tymczasowy wykonywał pracę w okresie, o którym mowa w pkt 1;
- 3) a następnie mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę godzin urlopu wypoczynkowego, za którą jest wypłacany ekwiwalent, ustaloną zgodnie z ust. 8.

11. Do ustalania ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy przepisy ust. 5–7 stosuje się odpowiednio.>

Art. 18a.

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

**<1a. W świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące każdego pracodawcy użytkownika, na rzecz którego była wykonywana praca tymczasowa na podstawie umowy o pracę, oraz okresy wykonywania takiej pracy.>**

2. Świadectwo pracy wydaje się w dniu upływu terminu, o którym mowa w ust. 1. Jeżeli jednak rozwiązanie lub wygaśnięcie umowy o pracę nawiązanej przed upływem 12



kolejnych miesięcy przypada po upływie tego terminu, świadectwo pracy wydaje się w dniu rozwiązania lub wygaśnięcia takiej umowy o pracę.

3. Jeżeli wydanie świadectwa pracy w terminach określonych w ust. 2 nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie kolejnych 7 dni, przesyła albo doręcza świadectwo pracy pracownikowi tymczasowemu lub osobie upoważnionej przez niego na piśmie do odebrania świadectwa pracy.

*[Art. 20.*

- 1. W okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy agencja pracy tymczasowej zatrudniająca pracownika tymczasowego może skierować tego pracownika do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy.*
- 2. Jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika, okres wykonywania pracy tymczasowej nie może przekroczyć 36 miesięcy.*
- 3. Po okresie wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w ust. 2, na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracownik tymczasowy może być ponownie skierowany do wykonywania pracy tymczasowej u tego pracodawcy użytkownika nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.]*

**<Art. 20.**

- 1. Agencja pracy tymczasowej może skierować danego pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.**
- 2. Agencja pracy tymczasowej może skierować daną osobę do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.**
- 3. Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.**

4. Pracodawca użytkownik może korzystać z pracy tej samej osoby wykonującej pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.
5. Agencja pracy tymczasowej może skierować pracownika tymczasowego do wykonywania w sposób ciągły, przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy, pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, obejmującej zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika, a pracodawca użytkownik może korzystać z pracy takiego pracownika tymczasowego przez taki okres.
6. Po okresie wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w ust. 5, pracownik tymczasowy może być skierowany przez agencję pracy tymczasowej oraz przyjęty przez tego samego pracodawcę użytkownika do wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.
7. Agencja pracy tymczasowej może skierować daną osobę do wykonywania w sposób ciągły, przez okres nieprzekraczający 36 miesięcy, pracy tymczasowej na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego na rzecz jednego pracodawcy użytkownika, obejmującej zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika, a pracodawca użytkownik może korzystać z pracy takiej osoby przez taki okres.
8. Po okresie wykonywania pracy tymczasowej, o którym mowa w ust. 7, dana osoba może być skierowana przez agencję pracy tymczasowej oraz przyjęta przez tego samego pracodawcę użytkownika do wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz nie wcześniej niż po upływie 36 miesięcy.
9. Przepisów ust. 1, 3 i 5 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu, zgodnie z art. 177 § 3 Kodeksu pracy.>

[Art. 24.

*[Roszczenia pracownika tymczasowego rozpatruje sąd pracy właściwy ze względu na siedzibę agencji pracy tymczasowej zatrudniającej tego pracownika.]*

**<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.**
- 2. Agencja pracy tymczasowej wydaje osobie skierowanej do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego zaświadczenie potwierdzające okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz danego pracodawcy użytkownika.**
- 3. Zaświadczenie, o którym mowa w ust. 2, wydaje się w dniu zakończenia wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, a jeżeli z przyczyn obiektywnych wydanie zaświadczenia w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej, nie później niż w terminie 7 dni od dnia upływu tego terminu, przesyła albo doręcza zaświadczenie osobie, która wykonywała pracę tymczasową na podstawie umowy prawa cywilnego, lub osobie przez nią upoważnionej do odebrania takiego zaświadczenia. Upoważnienie może być złożone w postaci papierowej lub elektronicznej.**

**Art. 25b.**

**Do osób w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, skierowanych do wykonywania pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.>**

*[Rozdział III*

*Kierowanie do pracy tymczasowej osób niebędących pracownikami agencji pracy  
tymczasowej*

**Art. 26.**

- 1. Do osób w wieku od 16 do 18 lat będących uczniami, skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego, stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy dotyczące zatrudniania młodocianych w innym celu niż przygotowanie zawodowe.*
- 2. Do osób skierowanych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego stosuje się odpowiednio przepisy art. 8, 9 ust. 1 i art. 23.]*

Art. 27.

1. Kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu, nie zapewnia pracownikowi tymczasowemu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy tymczasowej lub nie wyposaża stanowiska pracy pracownika tymczasowego w maszyny i inne urządzenia techniczne, które spełniają wymagania dotyczące oceny zgodności, podlega karze grzywny **<od 1000 do 30 000 zł>**.
2. Tej samej karze podlega, kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu, nie wypełnia uzgodnionych na piśmie z agencją pracy tymczasowej obowiązków pracodawcy, w tym:
  - 1) nie dostarcza pracownikowi tymczasowemu odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej;
  - 2) nie zapewnia pracownikowi tymczasowemu napojów i posiłków profilaktycznych;
  - 3) nie zapewnia przeszkolenia pracownika tymczasowego w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy przed dopuszczeniem go do pracy oraz szkolenia okresowego;
  - 4) nie zapewnia ustalenia w przewidzianym trybie okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy, któremu uległ pracownik tymczasowy;
  - 5) nie informuje pracownika tymczasowego o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz zasadach ochrony przed zagrożeniami;
  - 6) nie wypełnia innych obowiązków, uzgodnionych z agencją pracy tymczasowej, związanych z wykonywaniem pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego.

**<Art. 27a.**

**Kto, będąc agencją pracy tymczasowej lub działając w jej imieniu, kieruje pracownika tymczasowego do wykonywania pracy:**

- 1) **szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy,**
- 2) **na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,**
- 3) **tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej**

---

Objaśnienie oznaczeń: [] kursywa – tekst usunięty przez Sejm

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik,

- 4) wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej, których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji,
  - 5) tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy,
  - 6) tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez danego pracodawcę użytkownika
- podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

#### **Art. 27b.**

1. Kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu, korzysta z pracy pracownika tymczasowego, powierzając mu wykonywanie pracy:
  - 1) szczególnie niebezpiecznej w rozumieniu przepisów wydanych na podstawie art. 237<sup>15</sup> Kodeksu pracy,
  - 2) na stanowisku pracy, na którym jest zatrudniony pracownik pracodawcy użytkownika w okresie uczestniczenia tego pracownika w strajku,
  - 3) tego samego rodzaju co praca wykonywana przez pracownika pracodawcy użytkownika, z którym został rozwiązany stosunek pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników w okresie ostatnich 3 miesięcy poprzedzających przewidywany termin rozpoczęcia wykonywania pracy tymczasowej przez pracownika tymczasowego, jeżeli taka praca miałaby być wykonywana w jakiegokolwiek jednostce organizacyjnej pracodawcy użytkownika położonej w gminie, na terenie której znajduje się lub znajdowała się jednostka organizacyjna, w której był zatrudniony zwolniony pracownik,
  - 4) wymagającej uzbrojenia pracownika ochrony w broń palną bojową lub przedmioty przeznaczone do obezwładniania osób za pomocą energii elektrycznej,

---

Objaśnienie oznaczeń: [] kursywa – tekst usunięty przez Sejm

<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm

których posiadanie wymaga uzyskania pozwolenia, o którym mowa w ustawie z dnia 21 maja 1999 r. o broni i amunicji

– podlega karze grzywny od 1000 do 30 000 zł.

2. Tej samej karze podlega, kto, będąc pracodawcą użytkownikiem lub działając w jego imieniu:

- 1) korzysta z pracy tymczasowej tego samego pracownika tymczasowego przez okres przekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy;
- 2) korzysta z pracy tymczasowej przez okres przekraczający 36 miesięcy, jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika;
- 3) nie prowadzi ewidencji czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników;
- 4) uniemożliwia pracownikowi tymczasowemu wykorzystanie urlopu wypoczynkowego zgodnie z art. 10 ust. 2.>

Art. 28.

W sprawach o wykroczenia, [o których mowa w art. 27], <o których mowa w art. 27–27b.> orzeka się, na podstawie wniosku pochodzącego od inspektora pracy, w trybie określonym przepisami Kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

USTAWA z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 1666, 2138 i 2255 oraz z 2017 r. poz. 60)

Art. 25<sup>1</sup>.

§ 1. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony, a także łączny okres zatrudnienia na podstawie umów o pracę na czas określony zawieranych między tymi samymi stronami stosunku pracy, nie może przekraczać 33 miesięcy, a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech.

§ 2. Uzgodnienie między stronami w trakcie trwania umowy o pracę na czas określony dłuższego okresu wykonywania pracy na podstawie tej umowy uważa się za zawarcie, od

dnia następującego po dniu, w którym miało nastąpić jej rozwiązanie, nowej umowy o pracę na czas określony w rozumieniu § 1.

§ 3. Jeżeli okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony jest dłuższy niż okres, o którym mowa w § 1, lub jeżeli liczba zawartych umów jest większa niż liczba umów określona w tym przepisie, uważa się, że pracownik, odpowiednio od dnia następującego po upływie okresu, o którym mowa w § 1, lub od dnia zawarcia czwartej umowy o pracę na czas określony, jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

§ 4. Przepisu § 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na czas określony:

- 1) w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
- 2) w celu wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym,
- 3) w celu wykonywania pracy przez okres kadencji,
- 4) w przypadku gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie - jeżeli ich zawarcie w danym przypadku służy zaspokojeniu rzeczywistego okresowego zapotrzebowania i jest niezbędne w tym zakresie w świetle wszystkich okoliczności zawarcia umowy.

**<§ 4<sup>1</sup>. Przepisów § 1 i 3 nie stosuje się w przypadku przedłużenia umowy o pracę do dnia porodu zgodnie z art. 177 § 3.>**

§ 5. Pracodawca zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, w formie pisemnej lub elektronicznej, o zawarciu umowy o pracę, o której mowa w § 4 pkt 4, wraz ze wskazaniem przyczyn zawarcia takiej umowy, w terminie 5 dni roboczych od dnia jej zawarcia.

USTAWA z dnia z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963, z późn. zm.)

#### Art. 50.

1. Poczynając od 2006 r., w terminie do dnia 31 sierpnia każdego roku, Zakład jest zobowiązany przesłać ubezpieczonemu urodzonemu po dniu 31 grudnia 1948 r. informację o zewidencjonowanych na koncie ubezpieczonego składkach ogółem, o których mowa w art. 40 ust. 1, według stanu na dzień 31 grudnia poprzedniego roku, zwaną dalej "informacją o stanie konta".

1a. W informacji o stanie konta Zakład podaje dodatkowo wysokość:

---

- 1) zwaloryzowanego kapitału początkowego według stanu na dzień 31 grudnia poprzedniego roku, w przypadku gdy kapitał ten został już ubezpieczonemu obliczony;
  - 2) hipotetycznej emerytury, z uwzględnieniem ust. 1b-1f i 2;
  - 2a) kwot składek, środków, odsetek za zwłokę i opłaty prolongacyjnej, ogółem, zewidencjonowanych na subkoncie, według stanu na dzień 31 grudnia poprzedniego roku;
  - 3) składek na ubezpieczenie emerytalne, z wyłączeniem składek podlegających odprowadzeniu do otwartego funduszu emerytalnego i zewidencjonowaniu na subkoncie:
    - a) należnych - w przypadku ubezpieczonych niebędących płatnikami składek,
    - b) wpłaconych - w przypadku ubezpieczonych będących płatnikami składek oraz osób współpracujących z osobami prowadzącymi pozarolniczą działalność  
- za okres ostatnich 12 miesięcy kalendarzowych, według stanu na dzień 31 grudnia poprzedniego roku, w wysokości nominalnej w podziale na miesiące;
  - 4) składek na otwarte fundusze emerytalne, należnych i odprowadzonych;
  - 5) składek należnych i wpłaconych zewidencjonowanych na subkoncie, o których mowa w art. 40a ust. 4.
- 1b. Wysokość hipotetycznej emerytury podaje się ubezpieczonemu, który na dzień 31 grudnia poprzedniego roku ukończył co najmniej 35 lat.
- 1c. Ubezpieczonemu, o którym mowa w ust. 1b, podaje się informacje o wysokości:
- 1) hipotetycznej emerytury, jaką uzyskałby w wieku emerytalnym, o którym mowa w art. 24 ust. 1a i 1b ustawy o emeryturach i rentach z FUS, lub w wieku, o którym mowa w ust. 1d i 1e, według stanu konta ubezpieczonego oraz
  - 2) hipotetycznej emerytury, jaką uzyskałby w wieku, o którym mowa w pkt 1, gdyby za każdy pełny miesiąc przypadający do osiągnięcia tego wieku na jego koncie była ewidencjonowana hipotetyczna kwota składki obliczona przez podzielenie ogólnej kwoty składek na ubezpieczenie emerytalne, o których mowa w ust. 1, przez wyrażony w miesiącach okres podlegania ubezpieczeniu emerytalnemu.
- 1d. Jeżeli ubezpieczonemu, o którym mowa w ust. 1b, do osiągnięcia wieku emerytalnego, o którym mowa w art. 24 ust. 1a i 1b ustawy o emeryturach i rentach z FUS, brakuje nie więcej niż 5 lat, podaje się dodatkowo, poczynając od 2009 r., informacje o wysokości hipotetycznej emerytury, jaką by uzyskał w wieku przekraczającym ten wiek o rok, a także o dwa, trzy, cztery lata i o pięć lat.



- 1e. Jeżeli ubezpieczony, o którym mowa w ust. 1b, przekroczył wiek emerytalny, o którym mowa w art. 24 ust. 1a i 1b ustawy o emeryturach i rentach z FUS, i nie wystąpił o ustalenie emerytury, hipotetyczną emeryturę oblicza się dla jego faktycznego wieku oraz kolejnych pięciu lat.
- 1f. Hipotetycznej emerytury nie oblicza się ubezpieczonemu, o którym mowa w ust. 1b, któremu ustalono wysokość emerytury na zasadach określonych w art. 26 lub 183 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Nie oblicza się hipotetycznej emerytury również w roku, w którym jest przesyłana informacja o stanie konta, jeżeli w okresie od dnia 1 stycznia tego roku do dnia przesłania tej informacji ubezpieczonemu ustalono wysokość emerytury na podstawie tych przepisów.
- 1g. Jeżeli ubezpieczonemu, o którym mowa w ust. 1b, do osiągnięcia wieku uprawniającego członka otwartego funduszu emerytalnego do okresowej emerytury kapitałowej brakuje nie więcej niż 12 miesięcy, podaje się dodatkowo informację o możliwości skorzystania z prawa do okresowej emerytury kapitałowej.
- 1h. Zakład nie przesyła informacji o stanie konta ubezpieczonemu, którzy w systemie teleinformatycznym Zakładu utworzyli profil informacyjny. Zakres danych objętych informacją o stanie konta Zakład udostępnia tym ubezpieczonemu w systemie teleinformatycznym w formie elektronicznej, z zastrzeżeniem ust. 1i.
- 1i. Informację o stanie konta udostępnia się również w formie pisemnej na żądanie ubezpieczonego.
2. Wysokości hipotetycznej emerytury oblicza się:
- 1) w przypadku podawania informacji o wysokości hipotetycznej emerytury według zasad określonych w ust. 1c pkt 1 - przez podzielenie sumy składek, o których mowa w ust. 1, i kapitału początkowego, o którym mowa w ust. 1a pkt 1 - przez średnie dalsze trwanie życia dla osoby, która osiągnęła wiek emerytalny, o którym mowa w art. 24 ust. 1a i 1b ustawy o emeryturach i rentach z FUS, lub wiek, o którym mowa w ust. 1d i 1e, a wysokość hipotetycznej emerytury, jaką ubezpieczony uzyskałby w wieku przekraczającym wiek emerytalny - przez średnie dalsze trwanie życia dla tego wieku;
  - 2) w przypadku podawania informacji o wysokości hipotetycznej emerytury według zasad określonych w ust. 1c pkt 2 - przez podzielenie sumy składek, o których mowa w ust. 1, i kapitału początkowego, o którym mowa w ust. 1a pkt 1, zwiększonej o kwotę hipotetycznych składek, o których mowa w ust. 1c pkt 2, przez średnie dalsze trwanie życia dla osoby, która osiągnęła wiek emerytalny, o którym mowa w art. 24 ust. 1a i 1b

- ustawy o emeryturach i rentach z FUS, lub wiek, o którym mowa w ust. 1d i 1e, a wysokość hipotetycznej emerytury, jaką ubezpieczony uzyskałby w wieku przekraczającym wiek emerytalny - przez średnie dalsze trwanie życia dla tego wieku.
- 2a. Średnie dalsze trwanie życia ustala się według tablicy trwania życia, ogłaszanej przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego na podstawie przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, obowiązującej w dniu 31 grudnia ostatniego roku.
- 2b. Informację o stanie konta Zakład przesyła listem zwykłym na adres do korespondencji podany w zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych, o którym mowa w art. 36 ust. 10.
- 2c. Jeżeli ubezpieczony został zgłoszony do ubezpieczeń społecznych przez więcej niż jednego płatnika składek, informację o stanie konta przesyła się na adres do korespondencji podany w zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych, które Zakład otrzymał jako ostatnie.
- 2d. Jeżeli adres do korespondencji jest nieprawidłowy lub niepełny, informację o stanie konta Zakład przesyła na podany w zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych adres zamieszkania lub adres zameldowania albo na adres zameldowania na pobyt stały uzyskany z rejestru PESEL.
- 2e. Jeżeli po otrzymaniu informacji o stanie konta ubezpieczony niebędący płatnikiem składek stwierdzi, że na jego koncie nie zostały zewidencjonowane wszystkie należne składki na ubezpieczenie emerytalne lub zostały zewidencjonowane w niewłaściwej wysokości, powinien zgłosić do płatnika tych składek, na piśmie lub do protokołu, wniosek o sprostowanie danych przekazanych do Zakładu w dokumentach związanych z ubezpieczeniami społecznymi określonych w ustawie lub przekazanie brakujących dokumentów, zwany dalej "wnioskiem o sprostowanie danych".
- 2f. Płatnik składek jest zobowiązany poinformować ubezpieczonego na piśmie o sposobie rozpatrzenia wniosku o sprostowanie danych w terminie 60 dni od dnia jego otrzymania.
- 2g. W przypadku uwzględnienia wniosku o sprostowanie danych płatnik składek jest zobowiązany skorygować błędny lub uzupełnić brakujący dokument związany z ubezpieczeniami społecznymi określony w ustawie, w terminie 30 dni od dnia przekazania ubezpieczonemu informacji, o której mowa w ust. 2f.
- 2h. W przypadku nieuwzględnienia przez płatnika składek wniosku o sprostowanie danych oraz w przypadku gdy płatnik składek już nie istnieje, ubezpieczony powinien złożyć we wskazanej przez Zakład jednostce organizacyjnej Zakładu wniosek o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego, przedkładając jednocześnie dokumenty potwierdzające

wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie emerytalne oraz kopię informacji, o której mowa w ust. 2f.

- 2i. Postępowanie wyjaśniające, o którym mowa w ust. 2h, Zakład powinien zakończyć nie później niż w ciągu 3 miesięcy, a postępowanie szczególnie skomplikowane - nie później niż w ciągu 6 miesięcy od dnia otrzymania wniosku, o którym mowa w ust. 2h.
- 2j. Wysokość podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne nie może być udowodniana zeznaniami świadków.
- 2k. Jeżeli w wyniku postępowania wyjaśniającego okaże się, że przyczyną niezewidencjonowania na koncie ubezpieczonego wszystkich należnych składek na ubezpieczenie emerytalne lub zewidencjonowania ich w niewłaściwej wysokości są:
- 1) błędy w danych podanych w zgłoszeniu do ubezpieczeń społecznych, w zgłoszeniu wyrejestrowania ubezpieczonego z ubezpieczeń społecznych, w zgłoszeniu płatnika składek lub w zgłoszeniu wyrejestrowania płatnika składek albo niezłożenie tych dokumentów - Zakład dokonuje korekty tych danych z urzędu bezpośrednio na koncie ubezpieczonego lub na koncie płatnika składek, jeżeli uzna to za możliwe, albo po złożeniu przez płatnika składek dokumentów korygujących te dokumenty lub brakujących dokumentów;
  - 2) błędy w danych podanych w imiennym raporcie miesięcznym lub w deklaracji rozliczeniowej albo niezłożenie tych dokumentów - Zakład dokonuje korekty tych danych po złożeniu przez płatnika składek dokumentów korygujących te dokumenty albo brakujących dokumentów.
- 2l. Płatnik składek jest zobowiązany złożyć korygujące lub brakujące dokumenty, o których mowa w ust. 2k, w terminie 30 dni od otrzymania z Zakładu zawiadomienia o stwierdzonych w wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego nieprawidłowościach w dokumentach związanych z ubezpieczeniami społecznymi określonych w ustawie.
- 2m. Płatnik składek jest zobowiązany złożyć korygujące lub brakujące dokumenty, o których mowa w ust. 2k, w terminie 30 dni od dnia:
- 1) uprawomocnienia się decyzji - jeżeli stwierdzenie nieprawidłowości następuje w drodze decyzji;
  - 2) otrzymania protokołu kontroli - jeżeli stwierdzenie nieprawidłowości następuje w drodze kontroli.

- 2n. W przypadku gdy płatnik składek już nie istnieje lub uzyskanie korygujących lub brakujących dokumentów ubezpieczeniowych nie jest możliwe, Zakład dokonuje korekty danych z urzędu bezpośrednio na koncie ubezpieczonego lub na koncie płatnika składek, koryguje z urzędu błędy stwierdzone w dokumentach związanych z ubezpieczeniami społecznymi określonych w ustawie lub sporządza z urzędu brakujące dokumenty.
- 2o. Przepisy ust. 2e-2m stosuje się odpowiednio do ubezpieczonego będącego płatnikiem składek, który po otrzymaniu informacji o stanie konta stwierdzi, że na jego koncie nie zostały zewidencjonowane wszystkie wpłacone składki na ubezpieczenie emerytalne lub zostały zewidencjonowane w niewłaściwej wysokości.
3. Dane zgromadzone na koncie ubezpieczonego, o których mowa w art. 40, i na koncie płatnika składek, o których mowa w art. 45, mogą być udostępniane sądom, prokuratorom, organom podatkowym, Państwowej Inspekcji Pracy, Straży Granicznej, komornikom sądowym, organom egzekucyjnym w rozumieniu ustawy z dnia 17 czerwca 1966 r. o postępowaniu egzekucyjnym w administracji (Dz. U. z 2016 r. poz. 599, z późn. zm.), ośrodkom pomocy społecznej, powiatowym centrom pomocy rodzinie, publicznym służbom zatrudnienia, Komisji Nadzoru Finansowego, ministrowi właściwemu do spraw gospodarki w zakresie koniecznym do rozstrzygnięcia spraw prowadzonych na podstawie art. 34 oraz art. 35 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej oraz wojewodzie i Szefowi Urzędu do Spraw Cudzoziemców w zakresie prowadzonych postępowań dotyczących legalizacji pobytu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, z uwzględnieniem przepisów dotyczących ochrony danych osobowych.
- 3a. Dane zgromadzone na koncie ubezpieczonego będącego uczestnikiem w rozumieniu załącznika I lub załącznika II do rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1304/2013 z dnia 17 grudnia 2013 r. w sprawie Europejskiego Funduszu Społecznego i uchylającego rozporządzenie Rady (WE) nr 1081/2006 (Dz. Urz. UE L 347 z 20.12.2013, str. 470), o których mowa w art. 40, i na koncie płatnika składek, o których mowa w art. 45, mogą być udostępniane ministrowi właściwemu do spraw rozwoju regionalnego w celu spełnienia wymogów określonych odpowiednio w załączniku I lub w załączniku II do tego rozporządzenia i w zakresie do tego niezbędnym.
4. Dane, o których mowa w ust. 3, udostępnia się także na wniosek osób fizycznych i płatników składek, których dotyczą informacje zawarte na kontach, z zastrzeżeniem ust. 5 i 6.

5. Do czasu otrzymania przez ubezpieczonego pierwszej informacji, o której mowa w ust. 1, dane zgromadzone na koncie ubezpieczonego udostępnia się ustnie na ustny wniosek zgłoszony osobiście przez ubezpieczonego, którego dotyczą informacje zawarte na koncie, w jednostce organizacyjnej Zakładu.
6. Dane zgromadzone na koncie ubezpieczonego, udostępnione ustnie, na wniosek ubezpieczonego Zakład potwierdza pisemnie.
7. W przypadkach, o których mowa w ust. 3-6, wniosek powinien zawierać:
  - 1) w przypadku danych zgromadzonych na koncie ubezpieczonego - imię i nazwisko ubezpieczonego oraz numery, o których mowa w art. 35 ust. 1 pkt 1;
  - 2) w przypadku danych zgromadzonych na koncie płatnika składek - imię i nazwisko lub nazwę skróconą płatnika składek oraz numery, o których mowa w art. 35 ust. 1 pkt 2.
8. Zakład nie udostępnia danych, jeżeli wniosek nie zawiera informacji określonych w ust. 7. W przypadku, gdy z wnioskiem występuje komornik sądowy, dane, o których mowa w ust. 3 udostępnia się w oparciu o informacje zawarte w tym wniosku, chyba że są niewystarczające do identyfikacji osoby, której wniosek dotyczy.
9. <sup>(19)</sup> Dane zgromadzone na kontach, o których mowa w ust. 3, udostępnia się bezpłatnie sądom, prokuratorom, organom podatkowym, Państwowej Inspekcji Pracy, Straży Granicznej, ośrodkom pomocy społecznej, powiatowym centrom pomocy rodzinie, publicznym służbom zatrudnienia, Komisji Nadzoru Finansowego, ministrowi właściwemu do spraw gospodarki w zakresie koniecznym do rozstrzygnięcia spraw prowadzonych na podstawie art. 34 oraz art. 35 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej, wojewodzie i Szefowi Urzędu do Spraw Cudzoziemców w zakresie prowadzonych postępowań dotyczących legalizacji pobytu cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, ministrowi właściwemu do spraw rozwoju regionalnego w zakresie wynikającym z ust. 3a, a także - w zakresie niezbędnym do realizacji świadczeń rodzinnych - wójtowi, burmistrzowi lub prezydentowi miasta.
10. Dane zgromadzone na kontach, o których mowa w ust. 3, udostępnia się komornikom sądowym, w zakresie niezbędnym do prowadzenia egzekucji, odpłatnie, chyba że przepisy odrębne stanowią inaczej.
- 10a. Wysokość opłaty, o której mowa w ust. 10, nie może przekraczać 2% wysokości prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego przyjętego do ustalenia kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek, ogłoszonego w trybie art. 19 ust. 10 na dany rok kalendarzowy.

10b. Minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określi, w drodze rozporządzenia, wysokość opłaty, o której mowa w ust. 10, oraz sposób jej wnoszenia, uzależniając wysokość opłaty od formy złożenia wniosku, udostępnienia danych i wysokości ponoszonych przez Zakład kosztów związanych z udzielaniem informacji, w szczególności kosztów wyszukania informacji i sporządzenia zaświadczenia, oraz mając na względzie konieczność zapewnienia sprawnego poboru opłaty.

11. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przekazuje Straży Granicznej oraz Państwowej Inspekcji Pracy:

- 1) wykaz obejmujący dane płatników, którzy w ostatnim kwartale zgłosili do ubezpieczeń społecznych co najmniej jednego cudzoziemca - w terminie do końca ostatniego dnia roboczego miesiąca następującego po upływie kwartału, którego wykaz dotyczy oraz
- 2) dane ubezpieczonego cudzoziemca - w terminie 7 dni od dnia otrzymania pisemnego wniosku Straży Granicznej lub Państwowej Inspekcji Pracy.

12. Dane, o których mowa w ust. 11 pkt 1, obejmują:

- 1) numer NIP;
- 2) numer REGON;
- 3) numer PESEL;
- 4) kod rodzaju działalności według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD);
- 5) serię i numer dowodu osobistego albo paszportu, jeżeli płatnikowi składek nie nadano numeru NIP, REGON lub jednego z nich;
- 6) nazwę skróconą;
- 7) imię i nazwisko;
- 8) adres siedziby;
- 9) adres do korespondencji;
- 10) adres miejsca prowadzenia działalności;
- 11) liczbę cudzoziemców zgłoszonych do ubezpieczeń społecznych;
- 12) obywatelstwo cudzoziemca;
- 13) tytuł ubezpieczenia cudzoziemca.

13. Dane, o których mowa w ust. 11 pkt 2, obejmują:

- 1) rodzaj, serię i numer dokumentu tożsamości;
- 2) numer PESEL, jeżeli został nadany;
- 3) imię i nazwisko, datę urodzenia;
- 4) obywatelstwo;

- 5) płeć;
  - 6) adres zameldowania;
  - 7) adres zamieszkania;
  - 8) adres do korespondencji;
  - 9) kod tytułu ubezpieczenia;
  - 10) datę powstania obowiązku ubezpieczeń społecznych;
  - 11) datę zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych;
  - 12) datę wygaśnięcia obowiązku ubezpieczeń społecznych, wyrejestrowania ubezpieczonego z ubezpieczeń społecznych;
  - 13) wymiar czasu pracy;
  - 14) podstawę wymiaru składki na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz datę opłacenia składki - w przypadku danych przekazywanych do Państwowej Inspekcji Pracy.
14. Zakład udostępnia publicznym służbom zatrudnienia, w postaci elektronicznej, dane zgromadzone na koncie ubezpieczonego, o których mowa w art. 40, obejmujące:
- 1) imię i nazwisko,
  - 2) datę urodzenia,
  - 3) numer PESEL, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL - rodzaj, serię i numer dokumentu tożsamości,
  - 4) obywatelstwo,
  - 5) kod i nazwę tytułu ubezpieczenia,
  - 6) nazwę i dane identyfikacyjne płatnika,
  - 7) datę powstania obowiązku ubezpieczeń społecznych,
  - 8) datę zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych lub do ubezpieczenia zdrowotnego,
  - 9) datę wyrejestrowania z ubezpieczeń społecznych lub z ubezpieczenia zdrowotnego,
  - 10) rodzaje ubezpieczeń wraz z określeniem, czy dobrowolne, czy obowiązkowe,
  - 11) wymiar czasu pracy,
  - 12) informację o podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne,
  - 13) opłacone składki na ubezpieczenia społeczne za osoby prowadzące pozarolniczą działalność i osoby z nimi współpracujące,
  - 14) informację o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
  - 15) wykazane w imiennym raporcie miesięcznym przerwy w opłacaniu składek,

- 16) wypłacone świadczenia z ubezpieczenia chorobowego i z ubezpieczenia wypadkowego,
  - 17) wypłacane świadczenia z ubezpieczenia emerytalnego i z ubezpieczeń rentowych,
  - 18) imię i nazwisko oraz datę uzyskania lub utraty uprawnień do ubezpieczenia zdrowotnego przez członka rodziny
- w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

**<14a. Zakład udostępnia publicznym służbom zatrudnienia, w postaci elektronicznej, dane zgromadzone na koncie płatnika składek, o których mowa w art. 45, obejmujące:**

- 1) numer NIP lub numer identyfikacyjny REGON, a jeżeli nie nadano tych numerów lub jednego z nich – numer PESEL lub serię i numer dowodu osobistego albo paszportu,**
  - 2) nazwę skróconą lub imię i nazwisko,**
  - 3) stan rozliczeń należnych składek na:**
    - a) ubezpieczenia społeczne,**
    - b) ubezpieczenie zdrowotne,**
    - c) Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,**
    - d) Fundusz Emerytur Pomostowych**
- w zakresie niezbędnym do realizacji zadań określonych w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.>

15. Zakład udostępnia powiatowym urządům pracy i wojewódzkim urządům pracy, w postaci elektronicznej, wykaz obejmujący dane osób ubezpieczonych, wymienionych w art. 6 ust. 1 pkt 9-9b, które w poprzednim miesiącu zostały zgłoszone do ubezpieczeń społecznych lub ubezpieczenia zdrowotnego, także z innych tytułów - w terminie do 10 dnia roboczego następnego miesiąca.

16. Dane, o których mowa w ust. 15, obejmują:

- 1) imię i nazwisko;
- 2) datę urodzenia;
- 3) numer PESEL, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL - rodzaj, serię i numer dokumentu tożsamości oraz datę urodzenia i obywatelstwo;
- 4) datę powstania obowiązku ubezpieczeń społecznych lub ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu niż wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 9-9b;



- 5) datę wyrejestrowania z ubezpieczeń społecznych lub z ubezpieczenia zdrowotnego z innego tytułu niż wymienione w art. 6 ust. 1 pkt 9-9b;
  - 6) kod tytułu ubezpieczenia.
17. <sup>(20)</sup> Zakład udostępnia ministrowi właściwemu do spraw finansów publicznych oraz organom Krajowej Administracji Skarbowej na ich żądanie dane:
- 1) dotyczące ubezpieczonego:
    - a) numer PESEL, a w razie gdy nie nadano numeru PESEL - rodzaj, serię i numer dokumentu tożsamości,
    - b) identyfikator miejscowości według krajowego rejestru urzędowego podziału terytorialnego kraju (TERYT) adresu zameldowania - do najniższego posiadanego poziomu,
    - c) identyfikator miejscowości według krajowego rejestru urzędowego podziału terytorialnego kraju (TERYT) adresu korespondencji - do najniższego posiadanego poziomu,
    - d) <sup>(21)</sup> numer NIP i numer identyfikacyjny REGON, a jeżeli płatnikowi składek nie nadano tych numerów lub jednego z nich - numer PESEL lub serię i numer dowodu osobistego albo paszportu,
    - e) numer płatnika w Krajowym Rejestrze Sądowym,
    - f) ustalone prawo do emerytury lub renty,
    - g) stopień niepełnosprawności,
    - h) kod pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
    - i) okres pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
    - j) wymiar czasu pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
    - k) okres rozliczeniowy,
    - l) kod tytułu ubezpieczenia,
    - m) informacja o przekroczeniu rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
    - n) wymiar czasu pracy,
    - o) kod przyczyny wyrejestrowania ubezpieczonego,
    - p) podstawa wymiaru składki na:
      - ubezpieczenia emerytalne i rentowe,
      - ubezpieczenie chorobowe,
      - ubezpieczenie wypadkowe,
-

- ubezpieczenie zdrowotne,
  - q) wysokość składki na:
    - ubezpieczenie emerytalne,
    - ubezpieczenia rentowe,
    - ubezpieczenie chorobowe,
    - ubezpieczenie wypadkowe,
    - ubezpieczenie zdrowotne,
  - r) kwota obniżenia podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu opłacania składki w ramach pracowniczego programu emerytalnego,
  - s) kod świadczenia lub kod przerwy wraz z kwotą wypłaty tego świadczenia,
  - t) liczba dni zasiłkowych oraz liczba wypłat;
  - 2) dotyczące osób zgłaszanych przez ubezpieczonego do ubezpieczenia zdrowotnego:
    - a) numer PESEL,
    - b) kod stopnia pokrewieństwa albo powinowactwa,
    - c) stopień niepełnosprawności,
    - d) czy pozostaje we wspólnym gospodarstwie z osobą ubezpieczoną;
  - 3) dotyczące płatników składek:
    - a) <sup>(22)</sup> numer NIP i numer identyfikacyjny REGON, a jeżeli płatnikowi składek nie nadano tych numerów lub jednego z nich - numer PESEL lub serię i numer dowodu osobistego albo paszportu,
    - b) data powstania obowiązku opłacania składek,
    - c) numer w Krajowym Rejestrze Sądowym,
    - d) liczba ubezpieczonych,
    - e) stopa procentowa składek na ubezpieczenie wypadkowe,
    - f) kwota należnych składek na Fundusz Pracy,
    - g) kwota należnych składek na Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych,
    - h) liczba pracowników, za których jest opłacana składka na Fundusz Emerytur Pomostowych,
    - i) liczba stanowisk pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze,
    - j) suma należnych składek na Fundusz Emerytur Pomostowych;
  - 4) dotyczące uprawnionych do świadczeń z ubezpieczeń społecznych oraz świadczeń wypłacanych przez Zakład na mocy odrębnych przepisów:
    - a) numer PESEL,
-

- b) identyfikator miejscowości według krajowego rejestru urzędowego podziału terytorialnego kraju (TERYT) adresu zamieszkania - do najniższego posiadanego poziomu,
  - c) stopień niezdolności do pracy,
  - d) symbol świadczenia,
  - e) wysokość świadczenia,
  - f) wysokość dodatków przysługujących do świadczenia
- <sup>(23)</sup> w celu niezbędnym do wykonywania ustawowych zadań zmierzających do skutecznego poboru należności podatkowych i weryfikacji danych własnych oraz zadań analityczno-sprawozdawczych.

USTAWA z dnia z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. z 2016 r. poz. 1713 i 1948 oraz z 2017 r. poz. 708)

Art. 17.

§ 1. Oskarżycielem publicznym we wszystkich sprawach o wykroczenia jest Policja, chyba że ustawa stanowi inaczej.

*[§ 2. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, 691 i 868), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27 i art. 28 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. 868), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 oraz z 2016 r. poz. 1265), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.]*

**<§ 2. W sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27–27b ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. z 2016 r. poz. 360 oraz z 2017 r. poz. 658), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 119–123**

---

**ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.), w sprawach o wykroczenia określonych w art. 27 i art. 28 ustawy z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. 868), w sprawach o wykroczenie określone w art. 8e ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008 oraz z 2016 r. poz. 1265), a także w sprawach o inne wykroczenia związane z wykonywaniem pracy zarobkowej, jeżeli ustawa tak stanowi, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.>**

§ 3. Organom administracji rządowej i samorządowej, organom kontroli państwowej i kontroli samorządu terytorialnego oraz strażom gminnym (miejskim) uprawnienia oskarżyciela publicznego przysługują tylko wówczas, gdy w zakresie swego działania w tym w trakcie prowadzonych czynności wyjaśniających ujawniły wykroczenia i wystąpiły z wnioskiem o ukaranie.

§ 4. Rada Ministrów może, w drodze rozporządzenia, nadać w sprawach o wykroczenia uprawnienia oskarżyciela publicznego także innym instytucjom państwowym, samorządowym lub społecznym, określając zakres spraw, w których w ramach swego działania mogą występować z wnioskiem o ukaranie za ujawnione przez siebie wykroczenia, mając na względzie zakres ustawowych uprawnień takich instytucji oraz potrzebę ochrony dóbr szczególnie narażonych na naruszenia ze strony sprawców wykroczeń.

§ 5. Udział w sprawie organu, który złożył wniosek o ukaranie, wyłącza Policję od udziału w sprawie.

#### Art. 96.

§ 1. W postępowaniu mandatowym można nałożyć grzywnę w wysokości do 500 zł, a w przypadku, o którym mowa w art. 9 § 1 Kodeksu wykroczeń - do 1000 zł.

§ 1a. W postępowaniu mandatowym, w sprawach:

- 1) w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy,
- 2) naruszeń przestrzegania obowiązków lub warunków przewozu drogowego wymienionych w załączniku nr 1 i 2 do ustawy z dnia 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz. U. z 2013 r. poz. 1414, z późn. zm.), w których oskarżycielem publicznym jest właściwy organ Inspekcji Transportu Drogowego lub Policji

- można nałożyć grzywnę w wysokości do 2000 zł.

§ 1aa. W postępowaniu mandatowym, w sprawach o czyny określone w art. 54-56 i art. 57a ustawy z dnia 20 marca 2009 r. o bezpieczeństwie imprez masowych (Dz. U. z 2015 r. poz. 2139 oraz z 2016 r. poz. 1250) można nałożyć grzywnę w wysokości 2000 zł.

§ 1b. Jeżeli ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie przeciwko prawom pracownika określone w Kodeksie pracy popełnia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł.

**<§ 1ba. Jeżeli ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie określone w ustawie z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych popełnia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł.>**

**<§ 1bb. Jeżeli ukarany co najmniej dwukrotnie za wykroczenie określone w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę popełnia w ciągu dwóch lat od dnia ostatniego ukarania takie wykroczenie, właściwy organ Państwowej Inspekcji Pracy może w postępowaniu mandatowym nałożyć grzywnę w wysokości do 5000 zł.>**

§ 1c. W postępowaniu mandatowym, w sprawach o czyny określone w art. 93 pkt 12 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. - Prawo budowlane (Dz. U. z 2016 r. poz. 290, 961, 1165 i 1250) można nałożyć grzywnę w wysokości do 2000 zł.

§ 2. W drodze mandatu karnego nie nakłada się grzywny za wykroczenia, za które należałoby orzec środek karny, a także w wypadku określonym w art. 10 § 1 Kodeksu wykroczeń. W sytuacji określonej w art. 9 § 1 Kodeksu wykroczeń nałożenie grzywny w drodze mandatu karnego jest możliwe jedynie, gdy w zakresie wszystkich naruszonych przepisów postępowanie mandatowe jest dopuszczalne.

§ 3. Prezes Rady Ministrów, w drodze rozporządzenia, określi wzory formularzy mandatu karnego oraz szczegółowy sposób nakładania grzywien w drodze mandatu karnego, mając na względzie potrzebę ujednoczenia zasad wymierzania przez funkcjonariuszy uprawnionych organów grzywny w drodze mandatu karnego, a także pouczenia osób ukaranych mandatem o ich prawach i obowiązkach.

USTAWA z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.)

Art. 18.

1. Prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług:

- 1) pośrednictwa pracy, 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,
  - 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,]*
  - <f) kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, o którym mowa w art. 85,>**
  - <g) kierowaniu cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, o którym mowa w art. 85a,>**
- 2) doradztwa personalnego, polegających w szczególności na:
  - a) prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy,
  - b) wskazywaniu źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy,
  - c) weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji,
- 3) poradnictwa zawodowego, polegających w szczególności na:
  - a) udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia,

- b) udzielaniu informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia,
  - c) inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy,
  - d) udzielaniu pracodawcom pomocy w doborze kandydatów do pracy, w szczególności na udzielaniu informacji i doradztwie w tym zakresie,
- 4) pracy tymczasowej, polegających 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
- jest działalnością regulowaną w rozumieniu ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. z 2015 r. poz. 584, z późn. zm.), zwanej dalej "ustawą o swobodzie działalności gospodarczej", i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, zwanego dalej "rejestrem".
2. Wpisowi do rejestru podlega również wykonywanie usług, o których mowa w ust. 1 pkt 1-3, przez jednostki samorządu terytorialnego, szkoły wyższe, stowarzyszenia, fundacje, organizacje społeczne i zawodowe oraz inne organizacje, których statutowym celem jest świadczenie tych usług.
- <3. Wpisowi do rejestru podlega świadczenie usługi, o której mowa w ust. 1 pkt 4, przez przedsiębiorców zagranicznych z 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 z Unią Europejską i jej państwami członkowskimi, posiadających uprawnienia i prowadzących zgodnie z prawem działalność w zakresie pracy tymczasowej na terytorium tego państwa oraz zamierzających świadczyć tę usługę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.>**

Art. 18c.

1. *[Nie wymaga wpisu do rejestru świadczenie usług, o których mowa w art. 18 ust. 1, przez:]*
- <Nie wymaga wpisu do rejestru świadczenie usług, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1-3, przez:>**
- 1) Ochotnicze Hufce Pracy;

- 2) centra integracji społecznej oraz kluby integracji społecznej, o których mowa w przepisach o zatrudnieniu socjalnym;
- 3) wyspecjalizowane organy wojskowe, o których mowa w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, wykonujące te usługi dla żołnierzy zawodowych zwalnianych i zwolnionych z zawodowej służby wojskowej;
- 4) *[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.]*

**<4) przedsiębiorców zagranicznych z 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 z Unią Europejską i jej państwami członkowskimi, posiadających uprawnienia i prowadzących zgodnie z prawem działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium tego państwa oraz zamierzających świadczyć te usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.>**

2. Nie wymaga wpisu do rejestru:

- 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; przepisy art. 19d i art. 85 ust. 2 stosuje się odpowiednio;



- 3) działalność, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. f, prowadzona przez organy określone w przepisach o systemie oświaty, kierujące nauczycieli do pracy za granicą w środowiskach polonijnych;
- 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; przepisy art. 19d oraz - w przypadku kierowania za granicę do podmiotów zagranicznych - przepisy art. 85 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

#### Art. 18d.

1. Rejestr prowadzi marszałek województwa właściwy dla siedziby podmiotu ubiegającego się o wpis.  
**<1a. W przypadku przedsiębiorcy zagranicznego, o którym mowa w art. 18 ust. 3, organem właściwym do prowadzenia rejestru jest marszałek województwa wybrany przez przedsiębiorcę zagranicznego spośród marszałków województw właściwych ze względu na siedzibę lokalu, o którym mowa w art. 19fa.>**
2. Rejestr jest jawny i może być prowadzony w formie dokumentu elektronicznego.

#### Art. 18e.

1. Marszałek województwa dokonuje wpisu do rejestru na podstawie pisemnego wniosku o wpis do rejestru, złożonego przez podmiot zamierzający prowadzić agencję zatrudnienia, zawierającego następujące dane:
  - 1) oznaczenie podmiotu ubiegającego się o wpis do rejestru;
  - 2) *[adres zamieszkania lub siedziby podmiotu oraz adresy, pod którymi będzie prowadzona działalność, wraz z nazwą gminy i województwa oraz numerem telefonu;]*

**<2) adres zamieszkania lub siedziby podmiotu oraz adresy lokali, o których mowa w art. 19fa, wraz z nazwą gminy, powiatu i województwa oraz numerem telefonu;>**

3) oznaczenie formy prawnej prowadzonej działalności;

**<3a) określenie rodzaju świadczonych usług:**

**a) pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub**

**b) pracy tymczasowej;>**

4) *[numer identyfikacji podatkowej NIP;]*

5) *numer wpisu do rejestru przedsiębiorców w Krajowym Rejestrze Sądowym albo informację o wpisie do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej - w przypadku przedsiębiorcy;]*

**<4) numer identyfikacji podatkowej NIP, o ile podmiot posiada taki numer;**

**5) numer wpisu w Krajowym Rejestrze Sądowym albo informację o wpisie do Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej – w przypadku przedsiębiorcy, o ile podmiot posiada taki numer;>**

6) adres poczty elektronicznej, o ile podmiot taki adres posiada.

2. Wraz z wnioskiem, o którym mowa w ust. 1, podmiot:

1) składa oświadczenie następującej treści:

"Oświadczam, że:

1) dane zawarte we wniosku o wpis do rejestru są kompletne i zgodne z prawdą;

2) znane mi są i spełniam warunki prowadzenia agencji zatrudnienia odpowiednio w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pracy tymczasowej - określone w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.";

2) przedstawia do wglądu dowód dokonania opłaty, o której mowa w art. 18k ust. 1, lub składa jego kopię.

3. Oświadczenie powinno również zawierać:

1) oznaczenie podmiotu prowadzącego agencję zatrudnienia oraz adres zamieszkania lub siedziby;

2) oznaczenie miejsca i datę złożenia oświadczenia;

3) podpis osoby uprawnionej do reprezentowania podmiotu, ze wskazaniem imienia i nazwiska oraz pełnionej funkcji.

**<4. Przedsiębiorca zagraniczny, o którym mowa w art. 18 ust. 3, do wniosku, o którym mowa w ust. 1, dołącza sporządzone przez tłumacza przysięgłego tłumaczenie na**

---

**język polski dokumentu uprawniającego tego przedsiębiorcę do prowadzenia działalności w zakresie pracy tymczasowej na terytorium państwa pochodzenia.>**

Art. 18i.

1. *[Marszałek województwa wydaje certyfikat o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru, uprawniający do świadczenia usług, o których mowa w art. 18 ust. 1, zwany dalej "certyfikatem".]*

**<1. Marszałek województwa wydaje certyfikat o dokonaniu wpisu podmiotu do rejestru, uprawniający do świadczenia usług, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1–3, albo uprawniający do świadczenia usługi pracy tymczasowej, zwany dalej „certyfikatem”.>**

2. Certyfikat powinien zawierać następujące dane:

- 1) nazwę podmiotu;
- 2) adres siedziby podmiotu;
- 3) numer w rejestrze;

**<3a) określenie rodzaju świadczonych usług:**

- a) pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego albo
- b) pracy tymczasowej;>

4) *[datę dokonania wpisu do rejestru;]*

**<4) datę dokonania wpisu do rejestru w zakresie usług, o których mowa w pkt 3a lit. a albo b;>**

5) datę dokonania pierwszego wpisu do rejestru w przypadku wydania certyfikatu z powodu zmiany oznaczenia podmiotu lub adresu siedziby podmiotu.

Art. 18j.

1. *[Marszałek województwa dokonuje zmiany wpisu oraz wydaje uwzględniający te zmiany certyfikat w przypadku otrzymania informacji o zmianie danych, o której mowa w art. 19e ust. 1 pkt 1, w zakresie zmiany oznaczenia podmiotu oraz adresu siedziby podmiotu.]*

**<1. Marszałek województwa dokonuje zmiany wpisu oraz wydaje uwzględniający te zmiany certyfikat w przypadku otrzymania informacji o zmianie:**

- 1) danych, o których mowa w art. 18e ust. 1 pkt 1 i 2, w zakresie zmiany oznaczenia podmiotu oraz adresu siedziby podmiotu;
- 2) rodzaju świadczonych usług, o których mowa w art. 18i ust. 2 pkt 3a.>

2. Zmiana miejsca zamieszkania lub siedziby podmiotu podlega wpisowi do rejestru prowadzonego przez marszałka województwa, który będzie właściwy po zmianie. W razie niewłaściwego przekazania informacji o zmianie, marszałek województwa przekazuje niezwłocznie akta ewidencyjne do marszałka województwa właściwego ze względu na nowe miejsce zamieszkania lub siedzibę.

Art. 18l.

Marszałek województwa odmawia, w drodze decyzji, wpisu podmiotu do rejestru, w przypadku gdy:

- 1) podmiot nie spełnia któregokolwiek z warunków, o których mowa w art. 19;
- 2) *[podmiot wykreślono z rejestru w przypadkach, o których mowa w art. 18m ust. 1 pkt 3 i 5-8, w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wpis;]*
- <2) podmiot wykreślono z rejestru w przypadkach, o których mowa w art. 18m ust. 1 pkt 3 i 5–9, w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wpis;>**
- 3) wydano prawomocne orzeczenie zakazujące przedsiębiorcy wykonywania działalności gospodarczej objętej wpisem;
- 4) *[podmiot został założony i jest prowadzony przez osobę fizyczną, która poprzednio dopuściła się naruszenia przepisów niniejszej ustawy, skutkującego wykreśleniem z rejestru podmiotu prowadzonego przez tę osobę, w przypadkach, o których mowa w art. 18m ust. 1 pkt 3 i 5-8, w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wpis.]*
- <4) podmiot został założony i jest prowadzony przez osobę fizyczną, która poprzednio dopuściła się naruszenia przepisów ustawy, skutkującego wykreśleniem z rejestru podmiotu prowadzonego przez tę osobę, w przypadkach, o których mowa w art. 18m ust. 1 pkt 3 i 5–9, w okresie 3 lat poprzedzających złożenie wniosku o wpis.>**

Art. 18m.

1. Marszałek województwa wykreśla, w drodze decyzji, podmiot wpisany do rejestru w przypadku:
- 1) pisemnego wniosku podmiotu;
  - 2) postawienia przedsiębiorcy w stan likwidacji lub ogłoszenia upadłości;
  - 3) wydania decyzji, o której mowa w art. 71 ust. 1 ustawy o swobodzie działalności gospodarczej;

- 4) nieprowadzenia agencji zatrudnienia, w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego i pracy tymczasowej, w okresie dwóch kolejnych lat, stwierdzonego na podstawie informacji, o której mowa w art. 19f;
- 5) *[naruszenia przez podmiot warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w art. 19 pkt 2 i 3, art. 19b-19d oraz art. 85 ust. 2-5;]*
- 6) *nieusunięcia przez podmiot, w wyznaczonym terminie, naruszeń warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w art. 19 pkt 1, art. 19e, art. 19g i art. 19h;]*
- <5) naruszenia przez podmiot warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w art. 19 pkt 2 i 3, art. 19b–19d, art. 85 ust. 2–5 oraz art. 85a;**
- 6) nieusunięcia przez podmiot, w wyznaczonym terminie, naruszeń warunków prowadzenia agencji zatrudnienia określonych w art. 19 pkt 1 i art. 19e–19h;>**
- 7) złożenia przez podmiot oświadczenia, o którym mowa w art. 18e ust. 2 pkt 1 i ust. 3, lub przekazania informacji, o których mowa w art. 19e ust. 1 pkt 1, niezgodnych ze stanem faktycznym;
- 8) niezgodności danych w rejestrze ze stanem faktycznym po uprzednim wezwaniu podmiotu do złożenia wyjaśnień w tej sprawie w terminie 7 dni od dnia otrzymania wezwania;
- 9) powierzania, na podstawie przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej./.<>

**<10) uzyskania informacji o śmierci przedsiębiorcy.>**

2. Do wniosku, o którym mowa w ust. 1 pkt 1, przepis art. 18f stosuje się odpowiednio.

*[Art. 18o.*

*Marszałek województwa sprawuje kontrolę w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, o których mowa w art. 19, art. 19e i art. 19f]*

**<Art. 18o.**

- 1. Marszałek województwa sprawuje kontrolę w zakresie przestrzegania warunków prowadzenia agencji zatrudnienia, o których mowa w art. 19 i art. 19e–19fa.**
  - 2. Marszałek województwa w cyklu kwartalnym pozyskuje z systemu teleinformatycznego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, przy wykorzystaniu**
- 

Objaśnienie oznaczeń: *[ ] kursywa – tekst usunięty przez Sejm*

**<> druk pogrubiony – tekst wstawiony przez Sejm**

**systemów teleinformatycznych prowadzonych przez ministra właściwego do spraw pracy, dane, o których mowa w art. 50 ust. 14a ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2016 r. poz. 963, z późn. zm.), w celu ustalenia, czy agencje zatrudnienia świadczące usługę pracy tymczasowej mają zaległości z tytułu nieplacenia składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych, o ile były obowiązane do ich opłacania.>**

Art. 19.

Podmiot zamierzający wykonywać usługi lub świadczący usługi, o których mowa w art. 18 ust. 1, powinien spełniać następujące warunki:

*[1) [nie posiadać zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne oraz na Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, o ile był obowiązany do ich opłacania;]*

**<1) nie posiadać zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych;>**

2) być niekaranym za przestępstwa lub wykroczenia, o których mowa w art. 121-121b;

3) być podmiotem, w stosunku do którego nie została otwarta likwidacja lub nie ogłoszono jego upadłości.

*[Art. 19b.*

*Agencja zatrudnienia jest obowiązana do przetwarzania posiadanych danych osobowych zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.]*

**<Art. 19b.**

**Agencja zatrudnienia oraz podmioty, o których mowa w art. 18c, są obowiązane do przetwarzania posiadanych danych osobowych zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych.>**

Art. 19e.

1. Agencja zatrudnienia ma obowiązek informowania marszałka województwa o:

*[1) każdej zmianie danych, o których mowa w art. 18e ust. 1 pkt 1 i 2, w terminie 14 dni od dnia ich powstania, przy czym art. 18e ust. 3 stosuje się odpowiednio;]*

<1) każdej zmianie danych, o których mowa w art. 18e ust. 1 pkt 1 i 2, lub zmianie rodzaju świadczonych usług, o których mowa w art. 18i ust. 2 pkt 3a, w terminie 14 dni od dnia ich powstania, przy czym przepis art. 18e ust. 3 stosuje się odpowiednio;>

2) zaprzestaniu działalności;

3) zawieszeniu albo wznowieniu wykonywania działalności gospodarczej, o których mowa w przepisach o swobodzie działalności gospodarczej, w terminie 14 dni od dnia zawieszenia albo wznowienia wykonywania tej działalności.

2. Do informacji, o których mowa w ust. 1, przepis art. 18f stosuje się odpowiednio.

*[Art. 19f.*

*1. 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:*

*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.*

*2. Do informacji, o których mowa w ust. 1, przepis art. 18f stosuje się odpowiednio.]*

**<Art. 19f.**

**1. Agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawiania marszałkowi województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia w zakresie świadczenia na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej usług, o których mowa w art. 18 ust. 1, w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku za rok poprzedni, zawierającej w szczególności:**

**1) liczbę osób, z uwzględnieniem obywatelstwa, które podjęły pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia według grup elementarnych zawodów zgodnie z obowiązującą klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy, a w przypadku kierowania do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych także z podaniem państw zatrudnienia;**

- 2) liczbę pracodawców oraz osób korzystających z usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego;
  - 3) liczbę osób skierowanych przez agencję zatrudnienia do pracy tymczasowej, z podaniem obywatelstwa cudzoziemców skierowanych do pracy tymczasowej;
  - 4) informację o zrzeszeniu agencji zatrudnienia w związkach branżowych.
2. W przypadku konieczności zmiany informacji o działalności agencji zatrudnienia, o której mowa w ust. 1, agencja zatrudnienia przedstawia marszałkowi województwa zmienioną informację w terminie do dnia 1 marca danego roku.
3. Do informacji, o której mowa w ust. 1 i 2, przepis art. 18f stosuje się odpowiednio.>

**<Art. 19fa.**

**Agencja zatrudnienia, podmioty, o których mowa w art. 18c ust. 1 pkt 1–3, oraz podmioty prowadzące działalność, o której mowa w art. 18c ust. 2 pkt 1–3 i 5–7, są obowiązane posiadać lokal, w którym są świadczone usługi.>**

**Art. 19i.**

*[1. Przedsiębiorca zagraniczny, o którym mowa w art. 18c ust. 1 pkt 4, 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:]*

**<Przedsiębiorca zagraniczny, o którym mowa w art. 18c ust. 1 pkt 4, przed rozpoczęciem działalności w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej składa marszałkowi województwa właściwemu ze względu na miejsce 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.]*

**<3) planowane miejsce i termin świadczenia usług oraz rodzaj świadczonych usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.>**



**<1a. Wraz z zawiadomieniem, o którym mowa w ust. 1, przedsiębiorca zagraniczny składa marszałkowi województwa sporządzone przez tłumacza przysięgłego tłumaczenie na język polski dokumentu uprawniającego tego przedsiębiorcę do prowadzenia działalności w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium państwa pochodzenia.>**

*[2. Zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, może być złożone w formie elektronicznej.*

*3. W przypadku gdy niemożliwe jest określenie podstawowego miejsca wykonywania usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przedsiębiorca zagraniczny składa zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, do marszałka województwa mazowieckiego.]*

**<2. Zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, może być złożone w postaci elektronicznej.**

**3. W przypadku gdy:**

**1) niemożliwe jest określenie planowanego miejsca świadczenia usługi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, przedsiębiorca zagraniczny składa zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, do marszałka województwa mazowieckiego;**

**2) planowane miejsce świadczenia usługi znajduje się na terenie co najmniej dwóch województw, przedsiębiorca zagraniczny składa zawiadomienie, o którym mowa w ust. 1, do marszałka województwa wybranego przez siebie spośród marszałków województw właściwych ze względu na planowane miejsce świadczenia usługi.>**

**<4. W przypadku nieprzekazania danych i dokumentów, o których mowa w ust. 1 i 1a, marszałek województwa informuje o tym przedsiębiorcę zagranicznego, który nie może rozpocząć działalności w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego lub poradnictwa zawodowego na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej do czasu uzupełnienia danych oraz dokumentów.**

**5. Przedsiębiorca zagraniczny, o którym mowa w ust. 1, ma obowiązek informowania marszałka województwa o każdej zmianie danych, o których mowa w ust. 1 pkt 1–3, lub o zaprzestaniu prowadzenia działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, w terminie 14 dni od dnia zaistnienia zdarzenia.>**

#### **<Art. 19ia.**

**1. Marszałek województwa prowadzi wykaz przedsiębiorców zagranicznych, o których mowa w art. 19i ust. 1, zawierający:**

**1) oznaczenie przedsiębiorcy oraz określenie jego siedziby, w tym nazwę państwa siedziby przedsiębiorcy;**

- 2) rodzaj świadczonych usług na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
  - 3) określenie planowanego miejsca oraz terminu świadczenia usług.
2. Wykaz, o którym mowa w ust. 1, jest jawny i jest prowadzony w postaci elektronicznej.>

*[Art. 19k.*

*Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wzór wniosku o wpis do rejestru, wzór certyfikatu, a także wzory formularzy składanych informacji, mając na względzie tworzenie warunków do rozwoju agencji zatrudnienia.]*

**<Art. 19k.**

**Minister właściwy do spraw pracy określi, w drodze rozporządzenia, wzór wniosku o wpis do rejestru, wzory certyfikatów, a także wzory składanych informacji, mając na względzie tworzenie warunków do rozwoju agencji zatrudnienia oraz zapewnienie bezpieczeństwa klientów agencji zatrudnienia.>**

Art. 85.

*[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 świadczących usługi, o których mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1.]*

**<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.>**

*2.[ Kierowanie do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych za pośrednictwem agencji zatrudnienia odbywa się na podstawie pisemnej umowy zawieranej przez te agencje z osobami kierowanymi. Umowa ta powinna określać w szczególności:]*

**<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;]*

---

**<1) pracodawcę zagranicznego i jego siedzibę;>**

2) okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;

*[3) rodzaj oraz warunki pracy i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne;]*

**<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;

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;

*[9) inne zobowiązania stron.]*

**<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.

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.
5. Agencja zatrudnienia jest obowiązana do przestrzegania międzynarodowych umów, porozumień i programów dotyczących zatrudnienia wiążących Rzeczpospolitą Polską oraz obowiązujących w państwie zatrudnienia przepisów o zatrudnieniu oraz przepisów regulujących działalność agencji zatrudnienia.

#### <Art. 85a.

- 1. Agencja zatrudnienia w ramach świadczonej usługi, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. g, może kierować cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej wyłącznie bezpośrednio do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej.**
- 2. Skierowanie cudzoziemca przez agencję zatrudnienia do podmiotu, o którym mowa w ust. 1, powierzającego wykonanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej cudzoziemcowi, odbywa się na podstawie pisemnej umowy zawartej między agencją zatrudnienia a tym cudzoziemcem.**
- 3. Umowa, o której mowa w ust. 2, powinna określać w szczególności:**

- 1) podmiot powierzający wykonanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i jego siedzibę;
  - 2) okres zatrudnienia lub wykonywania innej pracy zarobkowej;
  - 3) rodzaj umowy oraz warunki zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i wynagrodzenia, a także przysługujące cudzoziemcowi kierowanemu do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej świadczenia socjalne;
  - 4) warunki ubezpieczeń społecznych, jakimi cudzoziemiec będzie objęty;
  - 5) obowiązki i uprawnienia agencji zatrudnienia oraz cudzoziemca kierowanego do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
  - 6) zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a cudzoziemcem kierowanym do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.
4. Agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi kierowanemu do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przed podpisaniem umowy, o której mowa w ust. 2, jej pisemnego tłumaczenia na język dla niego zrozumiały.
5. Agencja zatrudnienia ma obowiązek poinformować na piśmie:
- 1) cudzoziemca kierowanego do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w języku dla niego zrozumiałym, o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
  - 2) podmiot, do którego agencja zatrudnienia kieruje cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz o obowiązkach, o których mowa w art. 88h i art. 88i.
6. Agencja zatrudnienia jest obowiązana do prowadzenia:
- 1) wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego w szczególności oznaczenie podmiotu i określenie jego siedziby;
  - 2) wykazu cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego imię i nazwisko, obywatelstwo i datę urodzenia cudzoziemca oraz oznaczenie podmiotu, do którego skierowano cudzoziemca do pracy, określenie jego siedziby, okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.>

Art. 120.

---

1. Kto powierza cudzoziemcowi nielegalne wykonywanie pracy podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.
2. Cudzoziemiec, który nielegalnie wykonuje pracę, podlega karze grzywny nie niższej niż 1000 zł.
3. Kto za pomocą wprowadzenia cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny do 10 000 zł.
4. Kto żąda od cudzoziemca korzyści majątkowej w zamian za podjęcie działań zmierzających do uzyskania zezwolenia na pracę lub innego dokumentu uprawniającego do wykonywania pracy, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.
5. Kto za pomocą wprowadzenia w błąd, wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza inną osobę do powierzenia cudzoziemcowi nielegalnego wykonywania pracy, podlega karze grzywny do 10 000 zł.
6. Kto nie dopełnia obowiązku, o którym mowa w art. 88i, podlega karze grzywny nie niższej niż 100 zł.

**<7. Kto powierza zatrudnienie lub wykonywanie innej pracy zarobkowej cudzoziemcowi kierowanemu przez podmiot niebędący agencją zatrudnienia, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.>**

Art. 121.

*[1. Kto bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzi agencję zatrudnienia, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.]*

**<1. 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.>

**<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.

3. Tej samej karze podlega, kto, świadcząc usługi, o których mowa w art. 18 ust. 1 lub w art. 18c ust. 2, nie przestrzega zasady zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie lub ze względu na przynależność związkową.

**<3a. Kto, będąc przedsiębiorcą zagranicznym, nie informuje w wyznaczonym terminie marszałka województwa o zmianie danych, o których mowa w art. 19i ust. 1 pkt 1–3, lub o zaprzestaniu prowadzenia działalności na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.>**

4. (uchylony).

5. (uchylony).

*[6. Kto prowadząc agencję zatrudnienia świadczącą usługę, o której mowa w art. 18 ust. 1 pkt 1 lit. f, nie zawiera z osobą kierowaną do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych umowy, o której mowa w art. 85 ust. 2, podlega karze grzywny nie niższej niż 4000 zł.]*

**<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.**

**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.>**

USTAWA z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2015 r. poz. 640, z późn. zm.)

Art. 10.

1. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy:

- 1) 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 wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych;
- 2) (uchylony)
- 3) kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, wykonywania działalności oraz kontrola przestrzegania obowiązku:
  - a) (uchylona)
  - b) informowania powiatowych urzędów pracy przez bezrobotnych o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności,
  - c) opłacania składek na Fundusz Pracy;
  - d) dokonania wpisu do rejestru agencji zatrudnienia działalności, której prowadzenie jest uzależnione od uzyskania wpisu do tego rejestru,
  - e) prowadzenia agencji zatrudnienia zgodnie z warunkami określonymi w przepisach o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
  - [f) prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2015 r.*



*poz. 149 i 357), zgodnie z warunkami określonymi w art. 19c, art. 19d, art. 19ga i art. 85 ust. 2 tej ustawy;]*

**<f) prowadzenia działalności przez podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2016 r. poz. 645, z późn. zm.), zgodnie z warunkami określonymi w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy;>**

4) kontrola legalności zatrudnienia, innej pracy zarobkowej oraz wykonywania pracy przez cudzoziemców;

5) (uchylony)

5a) <sup>(3)</sup> kontrola spełniania przez wyroby przeznaczone do stosowania u pracodawców wymagań lub kontrola w zakresie stwarzania przez wyroby zagrożenia, w rozumieniu ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku (Dz. U. poz. 542), z wyłączeniem wyrobów podlegających kontroli innych właściwych organów nadzoru rynku, w rozumieniu ustawy z dnia 13 kwietnia 2016 r. o systemach oceny zgodności i nadzoru rynku, oraz prowadzenie postępowań w sprawie takich wyrobów;

6) kontrola wyrobów wprowadzonych do obrotu lub oddanych do użytku pod względem spełniania przez nie zasadniczych lub innych wymagań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, określonych w odrębnych przepisach;

6a) nadzór nad spełnianiem przez pracodawców obowiązków określonych w art. 35 oraz art. 37 ust. 5 i 6 rozporządzenia (WE) nr 1907/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2006 r. w sprawie rejestracji, oceny, udzielania zezwoleń i stosowanych ograniczeń w zakresie chemikaliów (REACH), utworzenia Europejskiej Agencji Chemikaliów, zmieniającego dyrektywę 1999/45/WE oraz uchylającego rozporządzenie Rady (EWG) nr 793/93 i rozporządzenie Komisji (WE) nr 1488/94, jak również dyrektywę Rady 76/769/EWG i dyrektywy Komisji 91/155/EWG, 93/67/EWG, 93/105/WE i 2000/21/WE (Dz. Urz. UE L 396 z 30.12.2006, str. 1, z późn. zm.), zwanego dalej "rozporządzeniem nr 1907/2006", zgodnie z odrębnymi przepisami dotyczącymi ochrony pracy, w zakresie swoich kompetencji;

6b) nadzór nad przestrzeganiem warunków stosowania substancji określonych przez Europejską Agencję Chemikaliów na podstawie art. 9 ust. 4 rozporządzenia nr 1907/2006, w zakresie swoich kompetencji;

- 7) podejmowanie działań polegających na zapobieganiu i ograniczaniu zagrożeń w środowisku pracy, a w szczególności:
- a) badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym wypadkom,
  - b) analizowanie przyczyn chorób zawodowych oraz kontrola stosowania środków zapobiegających tym chorobom,
  - c) inicjowanie prac badawczych w dziedzinie przestrzegania prawa pracy, a w szczególności bezpieczeństwa i higieny pracy,
  - d) inicjowanie przedsięwzięć w sprawach ochrony pracy w rolnictwie indywidualnym,
  - e) udzielanie porad służących ograniczaniu zagrożeń dla życia i zdrowia pracowników, a także w zakresie przestrzegania prawa pracy,
  - f) podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy;
- 8) współdziałanie z organami ochrony środowiska w zakresie kontroli przestrzegania przez pracodawców przepisów o przeciwdziałaniu zagrożeniom dla środowiska;
- 9) kontrola:
- a) przestrzegania wymagań bezpieczeństwa i higieny pracy, o których mowa w ustawie z dnia 22 czerwca 2001 r. o mikroorganizmach i organizmach genetycznie zmodyfikowanych (Dz. U. z 2007 r. Nr 36, poz. 233, z 2009 r. Nr 18, poz. 97 oraz z 2015 r. poz. 277) oraz określonych w zezwoleniach na prowadzenie zakładów inżynierii genetycznej i w zgodach na zamknięte użycie mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych oraz w zgodach na zamknięte użycie organizmów genetycznie zmodyfikowanych, w tym w zakresie:
    - oznakowania zakładu inżynierii genetycznej lub jego części,
    - środków bezpieczeństwa związanych z daną kategorią zamkniętego użycia,
    - urządzeń używanych podczas zamkniętego użycia w odniesieniu do danej kategorii zamkniętego użycia określonej w zezwoleniu na prowadzenie zakładu inżynierii genetycznej oraz w zgodzie na zamknięte użycie,
  - b) prowadzonej dokumentacji dotyczącej zamkniętego użycia mikroorganizmów genetycznie zmodyfikowanych lub organizmów genetycznie zmodyfikowanych przeprowadzanego w zakładzie inżynierii genetycznej, jeżeli dokumentacja ta zawiera informacje mające związek z bezpieczeństwem i higieną pracy;

- 9a) kontrola ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, o której mowa w art. 41 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. Nr 237, poz. 1656, z późn. zm.);
- 10) opiniowanie projektów aktów prawnych z zakresu prawa pracy;
- 11) prawo wnoszenia powództw, a za zgodą osoby zainteresowanej - uczestnictwo w postępowaniu przed sądem pracy, w sprawach o ustalenie istnienia stosunku pracy;
- 12) wydawanie i cofanie zezwoleń w przypadkach, o których mowa w art. 304<sup>5</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy;
- 13) <sup>(4)</sup> (uchylony);
- 14) <sup>(5)</sup> wykonywanie zadań określonych w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług (Dz. U. poz. 868);
- 14a) <sup>(6)</sup> udzielanie porad w celu wspierania równego traktowania obywateli państw członkowskich Unii Europejskiej i państw członkowskich Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu (EFTA) - stron umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym, którzy korzystają z prawa do swobodnego przepływu pracowników, oraz członków ich rodzin w zakresie:
- a) dostępu do zatrudnienia,
  - b) warunków zatrudnienia i pracy, w szczególności w odniesieniu do wynagrodzenia, rozwiązania umowy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz, w przypadku utraty pracy, powrotu do pracy lub ponownego zatrudnienia,
  - c) dostępu do przywilejów socjalnych i podatkowych,
  - d) zasad członkostwa w związkach zawodowych oraz korzystania z czynnego i biernego prawa wyborczego do przedstawicielstw pracowniczych, w tym organów związków zawodowych i rad pracowników,
  - e) dostępu do szkoleń,
  - f) dostępu do zasobów mieszkaniowych,
  - g) dostępu do kształcenia, nauki zawodu oraz szkolenia zawodowego dla dzieci pracowników,
  - h) pomocy udzielanej przez urzędy pracy;
- 15) ściganie wykroczeń przeciwko prawom pracownika określonych w Kodeksie pracy, wykroczeń, o których mowa w art. 119-123 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także innych wykroczeń, gdy

ustawy tak stanowią oraz udział w postępowaniu w tych sprawach w charakterze oskarżyciela publicznego;

15a) <sup>(7)</sup> kontrola spełniania obowiązków, o których mowa w art. 23r ust. 3 i 4 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne (Dz. U. z 2012 r. poz. 1059, z późn. zm.), w zakresie paliw ciekłych w ramach wykonywania kontroli, o której mowa w pkt 1;

15b) <sup>(8)</sup> kontrola wypłacania wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. z 2015 r. poz. 2008);

16) wykonywanie innych zadań określonych w ustawie i przepisach szczególnych.

1a. Państwowa Inspekcja Pracy współpracuje z ministrem właściwym do spraw pracy oraz ministrem właściwym do spraw wewnętrznych przy określaniu - na podstawie oceny ryzyka powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej - sektorów działalności na poziomie sekcji, zgodnie z Polską Klasyfikacją Działalności (PKD), o szczególnym natężeniu tego zjawiska.

2. Do zadań Państwowej Inspekcji Pracy należy ponadto nadzór i kontrola zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy:

1) osobom fizycznym wykonującym pracę na innej podstawie niż stosunek pracy oraz osobom wykonującym na własny rachunek działalność gospodarczą w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę lub przedsiębiorcę, niebędącego pracodawcą, na rzecz którego taka praca jest świadczona;

2) przez podmioty organizujące pracę wykonywaną przez osoby fizyczne na innej podstawie niż stosunek pracy, w ramach prac społecznie użytecznych;

3) osobom przebywającym w zakładach karnych i zakładach poprawczych, wykonującym pracę, a także żołnierzom w służbie czynnej, wykonującym powierzone im prace.

3. Państwowa Inspekcja Pracy sprawuje także nadzór i kontrolę zapewnienia przez pracodawcę bezpiecznych i higienicznych warunków zajęć odbywanych na jego terenie przez studentów i uczniów niebędących pracownikami.

4. Państwowa Inspekcja Pracy może podejmować działania w zakresie prowadzenia badań i pomiarów oraz analizowania zagrożeń powodowanych przez czynniki szkodliwe i uciążliwe w środowisku pracy.

Art. 13.

Kontroli Państwowej Inspekcji Pracy podlegają:

- 1) pracodawcy - a w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kontroli legalności zatrudnienia także niebędący pracodawcami przedsiębiorcy i inne jednostki organizacyjne - na rzecz których jest świadczona praca przez osoby fizyczne, w tym przez osoby wykonujące na własny rachunek działalność gospodarczą, bez względu na podstawę świadczenia tej pracy,
- 2) podmioty świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej w rozumieniu art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie przestrzegania obowiązków, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 3 lit. d i e,
- [3) podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy - w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19ga i art. 85 ust. 2 tej ustawy,]*
- <3) podmioty, o których mowa w art. 18c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – w zakresie przestrzegania warunków określonych w art. 19c, art. 19d, art. 19fa, art. 19ga, art. 85 ust. 2 i art. 85a tej ustawy,>**
- 4) <sup>(10)</sup> pracodawcy delegujący pracowników na terytorium RP w zakresie określonym w ustawie z dnia 10 czerwca 2016 r. o delegowaniu pracowników w ramach świadczenia usług,
- 5) <sup>(11)</sup> przedsiębiorcy albo inne jednostki organizacyjne, na rzecz których w ramach prowadzonej przez te podmioty działalności jest wykonywane zlecenie lub są świadczone usługi przez przyjmującego zlecenie lub świadczącego usługi - w zakresie wypłacania takim osobom wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości minimalnej stawki godzinowej, zgodnie z przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę  
- zwani dalej "podmiotami kontrolowanymi".