Zasady działalności i obowiązki agencji zatrudnienia

Elżbieta Amulewicz Data publikacji: 21.05.2018

Zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2017.1065 z późn. zm.), prowadzenie działalności gospodarczej w zakresie świadczenia usług:

1. pośrednictwa pracy, polegających w szczególności na:

- udzielaniu pomocy osobom w uzyskaniu odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz pracodawcom w pozyskaniu pracowników o poszukiwanych kwalifikacjach Zawodowych;
- pozyskiwaniu i upowszechnianiu ofert pracy;
- udzielaniu pracodawcom informacji o kandydatach do pracy, w związku ze zgłoszoną ofertą pracy;
- informowaniu kandydatów do pracy oraz pracodawców o aktualnej sytuacji i przewidywanych zmianach na lokalnym rynku pracy;
- inicjowaniu i organizowaniu kontaktów osób poszukujących odpowiedniego zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej z pracodawcami;
- kierowaniu osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, o którym mowa w art. 85;
- 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:

- prowadzeniu analizy zatrudnienia u pracodawców, określaniu kwalifikacji pracowników i ich predyspozycji oraz innych cech niezbędnych do wykonywania określonej pracy;
- wskazywaniu źródeł i metod pozyskania kandydatów na określone stanowiska pracy;
- weryfikacji kandydatów pod względem oczekiwanych kwalifikacji i predyspozycji;

3. poradnictwa zawodowego, polegających w szczególności na:

- udzielaniu pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia;
- udzielaniu informacji niezbędnych do podejmowania decyzji zawodowych w szczególności o zawodach, rynku pracy oraz możliwościach szkolenia i kształcenia;
- inicjowaniu, organizowaniu i prowadzeniu grupowych porad zawodowych, zajęć aktywizujących w zakresie pomocy w aktywnym poszukiwaniu pracy;
- 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 6 marca 2018 r. Prawo przedsiębiorców (Dz. U.2018.646 z późn. zm.), i wymaga wpisu do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia. Agencja zatrudnienia prowadzi działalność polegającą na świadczeniu jednej, kilku lub wszystkich w/w usług.

Zgodnie z art. 18 d ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, rejestr prowadzi marszałek województwa właściwego dla siedziby podmiotu ubiegającego się o wpis. Na terenie województwa warmińsko-mazurskiego organem właściwym do prowadzenia rejestru agencji zatrudnienia jest Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Olsztynie działający z upoważnienia Marszałka Województwa Warmińsko-Mazurskiego.

W przypadku przedsiębiorcy zagranicznego, który zamierza świadczyć usługi pracy tymczasowej na terytorium Polski, właściwym do prowadzenia rejestru jest marszałek województwa wybrany przez przedsiębiorcę zagranicznego spośród marszałków województw właściwych dla siedziby lokalu, w którym usługi agencji zatrudnienia będą świadczone.

Rejestr Agencji zatrudnienia jest jawny i dostępny pod adresem: http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz

AKTUALNY WYKAZ AKTÓW PRAWNYCH, OBOWIĄZUJĄCYCH AGENCJE ZATRUDNIENIA znajduje się na stronie internetowej pod adresem http://stor.praca.gov.pl/portal/#/kraz/podstawyPrawne

USTAWOWE OBOWIĄZKI AGENCJI ZATRUDNIENIA:

Warunki prowadzenia agencji zatrudnienia są szczegółowo określone w rozdz. 6 oraz art. 85-85a i 121-121b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2017.1065 z późn. zm.).
Podmiot zamierzający wykonywać usługi lub świadczący usługi z zakresu pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego oraz pracy tymczasowej powinien spełniać następujące warunki:

- nie posiadać zaległości z tytułu podatków, składek na ubezpieczenia społeczne, na ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych;

- być niekaranym za przestępstwa lub wykroczenia, o których mowa w art. 121-121b ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U.2017.1065 z późn. zm.) tj.
  - Kto bez wymaganego wpisu do rejestru agencji zatrudnienia prowadzi agencję zatrudnienia, świadcząc usługi w zakresie:
    - doradztwa personalnego, poradnictwa zawodowego lub pośrednictwa pracy z wyłączeniem kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, podlega karze grzywny od 3 000 zł do 10 000 zł;
    - pracy tymczasowej lub pośrednictwa pracy w zakresie kierowania osób do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, podlega karze grzywny od 3 000 do 100 000 zł.
  - 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 dla miejsca świadczenia usług.
  - 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.
  - 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.
  - Kto, będąc przedsiębiorcą zagranicznym nie informuje 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, w wyznaczonym terminie, podlega karze grzywny nie niższej niż 3 000 zł.
  - 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 4 000 zł.

    - 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 4 000 zł.
    - 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, 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 4 000 zł.
    - Kto od osoby kierowanej do podmiotu w celu nabywania umiejętności praktycznych, w szczególności odbycia praktyki absolwenckiej, praktyki lub stażu zawodowego, niebędących zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową, pobiera dodatkowe opłaty inne niż wymienione w art. 85 ust. 2 pkt 7, podlega karze grzywny nie niższej niż 3000 zł.
    - Kto kierując osobę za granicę do podmiotu zagranicznego w celu nabywania umiejętności praktycznych, w szczególności odbycia praktyki absolwenckiej, praktyki lub stażu zawodowego, niebędących zatrudnieniem lub inną pracą zarobkową, nie zawiera z tą osobą umowy, o której mowa w art. 85 ust. 2, podlega karze grzywny nie niższej niż 4000 zł.
- być podmiotem, w stosunku do którego nie została otwarta likwidacja lub nie ogłoszono jego upadłości;
- agencja zatrudnienia jest obowiązana do przetwarzania posiadanych danych osobowych zgodnie z przepisami o ochronie danych osobowych;
- agencja zatrudnienia nie może dyskryminować ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, pochodzenie etniczne, narodowość, orientację seksualną, przekonania polityczne i wyznanie, ani ze względu na przynależność związkową osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- agencja zatrudnienia od osób, dla których poszukuje zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, lub którym udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, nie może pobierać kwot innych niż określone w art. 85 ust. 2 pkt 7 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, tj.:
    - dojazd i powrót osoby skierowanej,
    - wydanie wizy,
    - badania lekarskie,
    - tłumaczenia dokumentów;
- agencja zatrudnienia ma obowiązek informowania marszałka województwa o:
    - 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 art. 18e ust. 3 stosuje się odpowiednio;
    - zaprzestaniu działalności;
    - 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;
- agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawiania marszałkowi województwa informacji o działalności agencji zatrudnienia – w terminie do dnia 31 stycznia każdego roku, za rok poprzedni – zawierającej w szczególności liczbę:
    - osób, 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, z podaniem państw zatrudnienia;
    - pracodawców oraz osób korzystających z usług doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego;
    - osób skierowanych przez agencję zatrudnienia do pracy tymczasowej, z podaniem obywatelstwa cudzoziemców skierowanych do pracy tymczasowej;

    - a także informację o zrzeszeniu agencji zatrudnienia w związkach branżowych;
- w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach pracy agencja zatrudnienia jest obowiązana umieszczać numer wpisu do rejestru, a ogłaszane oferty pracy do wykonywania pracy tymczasowej oznacza się jako „oferty pracy tymczasowej";
- agencja zatrudnienia ma obowiązek współpracować z organami zatrudnienia w zakresie realizacji polityki rynku pracy;
- 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:

- pracodawcę zagranicznego i jego siedzibę;
- okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- rodzaj umowy oraz warunki zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i wynagradzania, a także przysługujące osobie kierowanej do pracy świadczenia socjalne;
- warunki ubezpieczenia społecznego oraz od następstw nieszczęśliwych wypadków i chorób tropikalnych;
- obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji zatrudnienia;
- 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;
- kwoty należne agencji zatrudnienia z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicą, poniesione na:

- dojazd i powrót osoby skierowanej,
- wydanie wizy,
- badania lekarskie,
- tłumaczenia dokumentów;

- informację o trybie i warunkach dopuszczania cudzoziemców do rynku pracy w państwie wykonywania pracy;

- agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi kierowanemu do pracy za granicą u pracodawcy zagranicznego, przed podpisaniem umowy, o której mowa powyżej, jej pisemnego tłumaczenia na język dla niego zrozumiały oraz przekazania temu cudzoziemcowi egzemplarza zawartej umowy.

- agencja zatrudnienia może kierować cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej wyłącznie bezpośrednio do podmiotów prowadzących działalność na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej;
- skierowanie cudzoziemca przez agencję zatrudnienia do takiego podmiotu, powierzającego wykonanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej cudzoziemcowi, odbywa się na podstawie pisemnej umowy zawartej pomiędzy agencją zatrudnienia a tym cudzoziemcem.

Umowa ta powinna określać w szczególności:

- podmiot powierzający wykonanie zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i jego siedzibę;
- okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
- rodzaj umowy oraz warunki zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej i wynagrodzenia, a także przysługujące cudzoziemcowi kierowanemu do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej świadczenia socjalne;
- warunki ubezpieczeń społecznych, jakimi cudzoziemiec będzie objęty;
- obowiązki i uprawnienia agencji zatrudnienia oraz cudzoziemca kierowanego do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;

- zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania lub nienależytego wykonania umowy zawartej między agencją zatrudnienia a cudzoziemcem kierowanym do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

- agencja zatrudnienia ma obowiązek przedstawienia cudzoziemcowi kierowanemu do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przed podpisaniem umowy, jej pisemnego tłumaczenia na język dla niego zrozumiały oraz przekazania temu cudzoziemcowi egzemplarza zawartej umowy.

- 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 w Rzeczypospolitej Polskiej;
2. podmiot, do którego agencja zatrudnienia kieruje cudzoziemców do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, o zasadach dotyczących wjazdu, pobytu i pracy cudzoziemców w Rzeczypospolitej Polskiej oraz o obowiązkach, o których mowa w art. 88h i art. 88i.

- agencja zatrudnienia jest obowiązana do prowadzenia:

1. wykazu podmiotów, do których są kierowani cudzoziemcy do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego w szczególności oznaczenie i siedzibę podmiotu;
2. wykazu cudzoziemców kierowanych do zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zawierającego imię i nazwisko, obywatelstwo i datę urodzenia cudzoziemca oraz oznaczenie i siedzibę podmiotu, do którego skierowano cudzoziemca do pracy, okresy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej.

- agencja zatrudnienia ma obowiązek zawierania z pracodawcą zagranicznym, do którego zamierza kierować osoby do pracy za granicą, pisemnej umowy określającej w szczególności:
  - liczbę miejsc pracy;
  - okres zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej;
  - rodzaj oraz warunki pracy, zasady wynagradzania, a także przysługujące osobom podejmującym pracę świadczenia socjalne;
  - 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.
- agencja zatrudnienia ma obowiązek poinformować na piśmie osobę kierowaną do pracy za granicą o przysługujących jej uprawnieniach, o których mowa w art. 86. ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy tj. Udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych
- 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.